

# Leitfaden zur aktiven Ansprache und Rekrutierung von Professorinnen und qualifizierten Wissenschaftlerinnen

Oktober 2024



### **Kontakt**

Karlsruher Institut für Technologie (KIT)  
Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung (PEBA)  
Ines Köhler  
Abteilung Chancengleichheits- und Diversitätsmanagement  
Telefon: 0721 608-45117  
E-Mail: [ines.koehler@kit.edu](mailto:ines.koehler@kit.edu)

---

### **Herausgegeben von**

Karlsruher Institut für Technologie (KIT)  
Präsident Prof. Dr. Jan S. Hesthaven  
Kaiserstraße 12  
76131 Karlsruhe  
[www.kit.edu](http://www.kit.edu)

Karlsruhe © KIT 2024

## Inhalt

Vorwort.....	4
Gestaltung von Stellenausschreibungen.....	4
Frauen und Männer lesen Stellenanzeigen unterschiedlich .....	5
Gendergerechte Ansprache und Angaben zu überfachlichen Kompetenzen.....	5
Statements zu den Themen Chancengleichheit und Diversität .....	7
Hinweise auf die Organisationskultur .....	8
Möglichkeiten zur Ausschreibung.....	8
Onlinestellenbörsen für (Junior-)Professuren .....	8
Aktive Rekrutierung .....	8
Recherche potenzieller Kandidatinnen .....	9
Ansprache potenzieller Kandidatinnen .....	10
Fachspezifische Bekanntmachung.....	10
Karrieremessen .....	10
Ablauf Berufungsverfahren.....	11
Zusammensetzung der Berufungskommission nach KIT-Gesetz.....	11
Überblick über den Auswahlprozess für Bewerbende .....	11
Überblick über die Berufungsverhandlung für Bewerbende .....	12
Datenbanken zur aktiven Rekrutierung und Suche.....	13
Anlagen .....	14
Anlage 1: Checkliste zur Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten bei der Stellenausschreibung .....	14
Anlage 2: Onlinestellenbörsen für (Junior-) Professuren .....	15
Anlage 3: Datenbanken zur aktiven Rekrutierung und Suche.....	20
Ingenieurwissenschaften .....	20
Naturwissenschaften .....	21
Interdisziplinär.....	23
Anlage 4: Schaubilder zum Ablauf der Berufungsverfahren .....	29
Überblick über den Auswahlprozess für Bewerbende .....	29
Überblick über die Berufungsverhandlung für Bewerbende .....	30

## Vorwort

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist eine der zentralen Querschnittsaufgaben des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) und hat insbesondere in den Berufungsverfahren eine hohe Bedeutsamkeit.

So folgt das KIT dabei klaren Richtlinien, die im Berufungsleitfaden<sup>1</sup> festgehalten sind. Das KIT strebt in seinen Berufungsverfahren nach objektiven Kriterien danach, die besten Kandidatinnen und Kandidaten zu identifizieren und sie für das KIT zu gewinnen. Allein die wissenschaftliche Leistung und nicht das Geschlecht einer Person soll der ausschlaggebende Faktor für die Erfolgsaussichten der individuellen Karriere sein.

Unabhängig davon, wie ungleichheitsproduzierende Mechanismen in den Verfahren wirken, stellt sich die Frage, warum sich noch zu wenige Wissenschaftlerinnen ihrem Potential entsprechend auf Professuren bewerben<sup>2</sup>. Daher hat das KIT in den Leitlinien für Berufungsverfahren unter anderem die **aktive Ansprache** der Kandidatinnen festgeschrieben. Hiermit soll bewusst und gezielt der Kreis berufbarer Kandidatinnen für eine vakante Professur mithilfe einer systematischen Rekrutierung und motivierenden Ansprache erweitert werden. Der Fokus liegt also auf der Gewinnung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen, um den Frauenanteil bei der Besetzung der Professuren zu erhöhen.

Der vorliegende Leitfaden bietet eine Unterstützung bei der aktiven Ansprache.

## Gestaltung von Stellenausschreibungen

Nicht nur aufgrund der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und der politischen Forderung nach einem höheren Anteil von Frauen in leitenden Funktionen, sondern gerade auch, um mögliche Potentiale voll auszuschöpfen sowie die Vielfalt auf der Stufe der Professuren zu erhöhen, ist das KIT bestrebt, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu finden und für das KIT zu gewinnen. Dabei liegt der Fokus zunehmend auf der frühen Phase des Berufungsverfahrens vor der eigentlichen Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber. Dafür ist die Stellenausschreibung von enormer Bedeutung, da sie oftmals den ersten Kontakt zwischen Bewerbenden und dem KIT darstellt.<sup>2</sup> Im Folgenden werden verschiedene Aspekte aufgezeigt, die für eine gendergerechte Gestaltung von Stellenausschreibungen wichtig sind. Darüber hinaus finden sich in den weiteren Kapiteln auch Handlungsempfehlungen zur aktiven

---

<sup>1</sup> Im Intranet über STS-Download-Bereich abrufbar: <https://www.sts.kit.edu/berufungsverfahren.php>

<sup>2</sup> Chapman, D. S.; Uggerslev, K. L.; Carroll, S. A.; Jones, D. A. (2005): Applicant Attraction to Organizations and Job Choice: A Meta-Analysis Review of the Correlates of Recruiting Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90 (5), 928-944.

Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen. Diese Handlungsempfehlungen orientieren sich an dem vom StaRQ<sup>3</sup>-Projektteam entwickelten praxisorientierten Ansatz (vgl. Steinweg, N.; Poggenburg, K. 2023). In Anlage 1 finden Sie die **Checkliste zur Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten bei der Stellenausschreibung**. Diese unterstützt Sie bei der geschlechtergerechten Gestaltung einer Stellenausschreibung.

## Frauen und Männer lesen Stellenanzeigen unterschiedlich

Stellenausschreibungen geben erste wichtige Informationen über die Stelle und die Organisation und sind daher kritische Einflussfaktoren für die Entscheidung, ob sich eine Person bewirbt oder nicht. Studien zeigen, dass Frauen und Männer Stellenausschreibungen auf unterschiedliche Art und Weise lesen. Frauen achten im Vergleich zu Männern vor allem auf Informationen zu **Anforderungen, Arbeitszeiten** und **Qualifikationsmöglichkeiten**. Weiterhin gibt es Hinweise, dass Frauen sich im Gegensatz zu Männern seltener bewerben, wenn sie nicht alle in der Ausschreibung angegebenen Kriterien erfüllen.<sup>4</sup> Einige renommierte Universitäten, z.B. University of Oxford, die ETH Zürich erwähnen daher in Stellenausschreibungen explizit, wenn sich eine Stelle an den wissenschaftlichen Nachwuchs richtet.

- *Erwähnen Sie in der Ausschreibung die für Frauen relevanteren Aspekte wie Arbeitszeitmodelle und Qualifizierungsmöglichkeiten.*
- *Kennzeichnen Sie Anforderungen, die nicht entscheidend sind, als **optional** und machen Sie deutlich, falls sich die Stelle an den wissenschaftlichen Nachwuchs richtet.*<sup>5</sup>

## Gendergerechte Ansprache und Angaben zu überfachlichen Kompetenzen

Nicht nur die Inhalte in Stellenanzeigen können einen Einfluss auf die wahrgenommene Passung von Bewerberinnen und Bewerbern zur Position bzw. zur Organisation haben. Ebenso von Bedeutung ist, wie die Anforderungen und der Titel der Stelle in einem Ausschreibungstext sprachlich formuliert sind.<sup>6</sup> Studien zeigen, dass eine gendergerechte

---

<sup>3</sup> Standards, Richtlinien und Qualitätssicherung für Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft (StaRQ)

<sup>4</sup> In einer internen Studie gaben Frauen an, sich für eine Beförderung zu bewerben, wenn sie 100% der Kriterien erfüllen, wohingegen Männer das bereits bei 60% tun; zitiert in Kay, K. & Shipman, C. (2014) Confidence Code. HarperBusiness.

<sup>5</sup> z.B.: *Die zu berufende Persönlichkeit soll in mindestens einem der folgenden Fachgebiete wissenschaftlich ausgewiesen sein und über fundierte Kenntnisse und Erfahrungen in ... verfügen.*

<sup>6</sup> Jablonski, H. & Neuhaus, T. (11.05.2015). Da fühle ich mich nicht angesprochen. Tagesspiegel. Unter: [https://www.diversity-konferenz.de/system/images/611/original/Diversity\\_Beilage\\_2015.pdf](https://www.diversity-konferenz.de/system/images/611/original/Diversity_Beilage_2015.pdf) (26.07.2018)

Ansprache innerhalb von Stellenanzeigen die Bewerbungsabsicht von Frauen signifikant beeinflusst:<sup>7</sup>

- Belegt ist beispielsweise, dass sich Frauen bei eher typisch männlichen Formulierungen der Anforderungen, wie z.B. *zielstrebig, durchsetzungsstark, offensiv*, weniger angesprochen fühlen als bei Stellenausschreibungen mit neutralen Eigenschaften, wie beispielsweise *hohe Auffassungsgabe, Selbstständigkeit, Konfliktfähigkeit*.<sup>8</sup> Männer hingegen schätzen sich bei allen geforderten Eigenschaften als geeignet ein und lassen sich von der Wortwahl weniger beeinflussen.<sup>9</sup>
- Auch die Verwendung des generischen Maskulinums in der Sprache – ggf. mit dem Zusatz w/m/d (z. B. Projektleiter w/m/d) – führt dazu, dass sich Frauen oft nicht angesprochen fühlen. Empfohlen wird daher eine Stellenbezeichnung durch eine neutrale Berufsbezeichnung (z. B. Projektleitung w/m/d).<sup>10,11</sup>
- Bei Jobbeschreibungen von Führungspositionen werden von Seiten der Auswählenden Frauen eher als passend für die Stelle empfunden, wenn diese in Wortpaaren, d.h. der weiblichen und männlichen Form, erfolgt. Wird nur das generische Maskulinum gebraucht, werden meist Männer als passender für die Führungsposition empfunden.<sup>12</sup> Auch hier wäre die Verwendung einer neutralen Jobbeschreibung (z.B. Professur w/m/d) empfehlenswert, um einer unbewussten Beeinflussung der Auswählenden vorzubeugen.

Werden Paarformen und neutrale Formulierungen verwendet, werden die Lesbarkeit sowie die sprachliche Ästhetik von Texten als ebenso gut bewertet wie bei der Verwendung des generischen Maskulinums.<sup>13</sup> Die sprachliche Qualität wird daher durch geschlechtergerechte Sprache nicht beeinträchtigt, und sorgt für eine bessere Ansprache von Frauen.

---

<sup>7</sup> Chapman, D. S.; Uggerslev, K. L., Carroll; S. A., Jones; D. A. (2005): Applicant Attraction to Organizations and Job Choice: A Meta-Analysis Review of the Correlates of Recruiting Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90 (5), 928-944.

<sup>8</sup> Gaucher, D.; Friesen, J. & Kay, A. C. (2011): Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*.

<sup>9</sup> Hentschel, T.; Braun, S.; Peus, C.; & Frey, D. (2014, August): Wording of advertisements influences women's intention to apply for career opportunities. Präsentation auf dem 74th Annual Meeting of the Academy of Management, Philadelphia, USA.

<sup>10</sup> Welpe, I. M., Brosi, P., Lotzkat, G., Ritzenhöfer, L., Schwarzmüller, T., (o. J.): Sieben Schritte zur gendersensitiven Personalauswahl und -beurteilung. München. Unter: [https://www.msl.mgt.tum.de/fileadmin/w00cja/strategy/abf\\_wi/Dokumente/Sieben\\_Schritte\\_zur\\_gendersensitiven\\_Personalauswahl\\_und\\_-beurteilung\\_Deckblatt.pdf](https://www.msl.mgt.tum.de/fileadmin/w00cja/strategy/abf_wi/Dokumente/Sieben_Schritte_zur_gendersensitiven_Personalauswahl_und_-beurteilung_Deckblatt.pdf) (15.01.2024).

<sup>11</sup> Brands-Proharam Gonzalez, U. & Köhne, K. (2022): Geschlechtergerechte Sprache Handreichung. Unter: [https://www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaaamswi](https://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaamswi) (13.12.2023).

<sup>12</sup> Horvath, L.K., Sczesny, S. (2015): Reducing women's lack of fit with leadership? Effects on the wording of job advertisements. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology* 25, S. 316-328.

<sup>13</sup> Blake, C., Klimmt, C. (2010): Geschlechtergerechte Formulierung in Nachrichtentexten. In: *Publizistik* 55, S. 289-304.

- *Anforderungen bei Stellenausschreibungen mit neutralen Eigenschaften, wie beispielsweise hohe Auffassungsgabe, Selbstständigkeit, Konfliktfähigkeit beschrieben*
- *Stellenbezeichnung mit einer neutralen Berufsbezeichnung (z. B. Projektleitung w/m/d) beschrieben*
- *Tipp: Überprüfen Sie mit dem Gender Decoder der TU München, ob Ihre nächste Ausschreibung gender-fair formuliert ist. <https://genderdecoder.wi.tum.de/>.*

## Statements zu den Themen Chancengleichheit und Diversität

In Ergänzung zum Einsatz von Bildern und der Verwendung geschlechterneutraler Sprache kann auch die Nennung von Chancengleichheitsmaßnahmen, wie z.B. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Betreuungsangeboten für Kinder, innerhalb einer Stellenanzeige die Bewerbungsabsicht von Frauen erhöhen.<sup>14</sup> Anhand der Signaling-Theorie lässt sich ableiten, dass bestimmte „Signale“, wie z.B. die Bezugnahme auf Werte, Einstellungen oder Denkweisen, die Wahrnehmung und Bewertung von Informationen über den Arbeitgeber stark beeinflussen. Interessierte Bewerberinnen und Bewerber können sich aufgrund des Ausschreibungstextes ein Bild davon machen, wie es sich anfühlt, als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer für die Organisation tätig zu sein, und dessen Werte und Statements mit ihren eigenen Vorstellungen und Denkweisen abgleichen.<sup>15</sup> Organisationen, die ein Engagement für Chancengleichheit und Diversität kommunizieren, signalisieren somit die hohe Bedeutung von Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit für die Organisation. Hinweise in den Stellenanzeigen darauf, dass die Organisation Diversität anstrebt, erhöhen die Attraktivität der Organisation und somit die Bewerbungsintention potentieller Bewerberinnen und Bewerber.<sup>16</sup>

- *Machen Sie deutlich, dass das KIT ein Arbeitgeber ist, der sich für Diversität und Chancengleichheit einsetzt (verweisen Sie z.B. auf Dual Career-Angebote, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Angebote für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) einsetzt.*

<sup>14</sup> Williams, M. L. & Bauer, T. N. (1994): The Effect of a Managing Diversity Policy on Organizational Attractiveness. *Group & Organization Management*, 19(3), pp.295–308.

<sup>15</sup> Turban, D. B. & Greening, D. W. (1997): Corporate Social Performance And Organizational Attractiveness To Prospective Employees. *Academy of Management Journal*, 40(3), pp.658–672.

<sup>16</sup> Peus, C.; Braun, S.; Hentschel, T.; Frey, D. (2015): Personalauswahl in der Wissenschaft, S.78.

## Hinweise auf die Organisationskultur

Um tiefere Einblicke in die Organisation zu gewähren, ist es empfehlenswert, in den Stellenanzeigen Hinweise auf die Organisationskultur einzufügen. Bewerbende erachten eine Organisation dann als attraktiv, wenn sie die Organisationskultur als "unterstützend" wahrnehmen. Dies kann beispielsweise erreicht werden durch die Erwähnung der Bedeutung einer kooperativen Arbeitsweise, die Betonung von Work-Life-Balance oder die Darstellung von New Work-Regelungen (z.B. Home-Office-Angebote und -Möglichkeiten). In diesem Sinne nicht dienlich sind Organisationsdarstellungen, die als "kompetitiv" (z.B. Bedeutung einer konkurrenzbetonten Arbeitsweise, Belohnung von Karrierezielen) wahrgenommen werden.<sup>17</sup>

Ähnlich wie bei der Nennung von Chancengleichheitsmaßnahmen können Hinweise auf die Organisationskultur in Stellenanzeigen eingesetzt werden, um potenzielle Bewerberinnen und Bewerber gezielt anzusprechen.

- *Geben Sie Einblicke in die Organisation sowie die Organisationskultur (z.B. KIT als Forschungsuniversität, Anzahl der Mitarbeitenden, Arbeitsumfeld, Home-Office-Angebote und Weiterbildungsprogramme etc.).<sup>18</sup>*

## Möglichkeiten zur Ausschreibung

### Onlinestellenbörsen für (Junior-)Professuren

In der Anlage 2 wird ein Überblick über verschiedene Onlinestellenbörsen, wie beispielsweise „Academics“ gegeben, die zur Veröffentlichung von (Junior-)Professuren verwendet werden können. In den Tabellen finden sich neben den entsprechenden Links auch allgemeine Informationen, wie beispielsweise mögliche Kosten sowie Informationen zu den Suchkriterien oder der Veröffentlichung von Stellenanzeigen.

## Aktive Rekrutierung

Die aktive Rekrutierung wird im vorliegenden Leitfaden definiert als die gezielte, nachvollziehbare und nach transparenten Verfahrensregeln strukturierte Recherche nach geeigneten Kandidatinnen sowie deren positive, persönliche Ansprache für eine bestimmte wissenschaftliche Stelle oder Professur. Abgegrenzt wird dabei die personenorientierte Recherche

<sup>17</sup> Peus, C.; Braun, S.; Hentschel, T.; Frey, D. (2015): Personalauswahl in der Wissenschaft, S.78f.

<sup>18</sup> Angelehnt an folgende Informationen: <http://www.kit.edu/kit/profil.php>, <https://www.pse.kit.edu/karriere/24.php>, <http://www.kit.edu/kit/daten.php>



und Ansprache durch den Begriff *aktiv* von der allgemeinen Rekrutierung, die sich an einen unbestimmten Personenkreis richtet<sup>19</sup>.

## Recherche potenzieller Kandidatinnen

Damit es keine Verzögerungen in den Verfahren gibt, sollte die Recherche und Suche nach potenziellen Wissenschaftlerinnen bereits vor der Ausschreibung starten, ggf. mit der Erstellung des Profilpapiers. Bei dieser Recherche ist die Nutzung von Datenbanken hilfreich. Am Ende des Leitfadens finden sie einen Überblick.

Folgende Fragen können Sie bei der Recherche leiten:

- *Wen könnte ich aus meinem wissenschaftlichen Umfeld zur Bewerbung ermutigen?*
- *Hat jemand in letzter Zeit Interesse an einer beruflichen Veränderung signalisiert?*
- *Aktivieren Sie Ihre Netzwerke – wurden Ihnen Talente von Kolleginnen und Kollegen empfohlen?*
- *Wer hat Sie zuletzt mit einem Vortrag auf einer Tagung oder einer Publikation nachhaltig beeindruckt? Sensibilisieren Sie auch Kolleginnen und Kollegen dafür, auf Konferenzen und Tagungen systematisch geeignete Kandidatinnen zu sondieren.*

Weitere Tipps für Ihre Recherche und Kontaktaufnahme, um auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen:

- *Eine gezielte Suche in Veröffentlichungen, wie z.B. den wichtigen fachspezifischen Zeitschriften, nach den vorab festgelegten Kriterien und dabei gezielt nach den entsprechenden Veröffentlichungen von Wissenschaftlerinnen, die als Erst- oder Letztautorin fungieren.*
- *Laden Sie im Vorfeld der Ausschreibung nach Möglichkeit interessante Wissenschaftlerinnen z.B. zu Gastvorträgen, Kolloquien, Symposien oder Tagungen ein.*
- *Nutzen Sie Headhunting durch externe Dienstleistende.*

---

<sup>19</sup> vgl. Steinweg, N.; Poggenburg, K. (2023): Handlungsempfehlungen zur aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren. [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/85368/ssoar-2023-steinweg\\_et\\_al-Bestandsaufnahme\\_und\\_Handlungsempfehlungen\\_zur\\_Qualitatssicherung.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2023-steinweg\\_et\\_al-Bestandsaufnahme\\_und\\_Handlungsempfehlungen\\_zur\\_Qualitatssicherung.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/85368/ssoar-2023-steinweg_et_al-Bestandsaufnahme_und_Handlungsempfehlungen_zur_Qualitatssicherung.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2023-steinweg_et_al-Bestandsaufnahme_und_Handlungsempfehlungen_zur_Qualitatssicherung.pdf) (22.01.2024).

## Ansprache potenzieller Kandidatinnen

Aus dem durch Ihre Recherche gewonnenen Pool interessanter Kandidatinnen sprechen Sie vor allem diejenigen aktiv an, die sich Ihrer Einschätzung nach nicht von sich aus bewerben würden.

Wenn Sie mögliche Bewerberinnen ansprechen: Stellen Sie die Rahmenbedingungen für das Verfahren klar. Eine Kontaktaufnahme oder Bewerbungseinladung ist keine Stellenzusage, daher lassen Sie Vorsicht walten, um Enttäuschungen oder falsche Erwartungen zu vermeiden.

Aus Rückmeldungen von Wissenschaftlerinnen aus dem KIT wissen wir: Eine Ansprache sollte immer „aus der Wissenschaft“ erfolgen und es sollte deutlich werden, dass die wissenschaftliche Exzellenz der Hintergrund der Ansprache ist.

## Fachspezifische Bekanntmachung

Fachspezifische Verbreitungen können durch Fachgesellschaften im Rahmen der Zeitschriften oder Mailinglisten vorgenommen werden. Grundsätzlich sind dabei – wie bei allen Rechercheergebnissen aufgrund persönlicher Ansprachen – eventuell vorhandene Befangenheiten zu beachten.

## Karrieremessen

Die Personalentwicklung am KIT (PEBA) organisiert KIT-Messeauftritte auf internationalen Karrieremessen, wie beispielsweise der European Career Fair 2023 in Boston (MA, USA). Die Zielgruppe sind v.a. Postdocs. Stellenausschreibungen sind online und auf "job walls" vor Ort möglich. Zudem können beim German Academic International Network (GAIN) jeweils im August ca. 20-minütige Einzelinterviews mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten durch die Ansprechpersonen vor Ort (PEBA und/oder FOR) vereinbart werden (Zielgruppe: Postdocs, Nachwuchsgruppenleitende, (Junior-)Professorinnen und Professoren).

## Ablauf Berufungsverfahren

Um bei möglichen Fragen der Bewerbenden im Zuge einer aktiven Rekrutierung einen Überblick über das Berufungsverfahren geben zu können, finden Sie nachfolgend eine kurze zusammenfassende Darstellung der verschiedenen Prozessschritte und Regelungen. Zu Ihrer Unterstützung bei Gesprächen mit Bewerbenden finden Sie die in diesem Kapitel enthaltenen Schaubilder in der Anlage 4 zum Ausdrucken.

### Zusammensetzung der Berufungskommission nach KIT-Gesetz

Die Berufungskommissionen am KIT sind nach dem KIT Gesetz folgendermaßen zusammengesetzt:

- die oder der Vorsitzende
- Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren am KIT, die zusammen über mindestens eine Stimme mehr verfügen müssen als die übrigen Mitglieder der Berufungskommission
- mindestens eine hochschulexterne, sachverständige Person
- zwei fachkundige Frauen
- zwei fachkundige Männer
- eine Chancengleichheitsbeauftragte
- eine Studierende oder ein Studierender

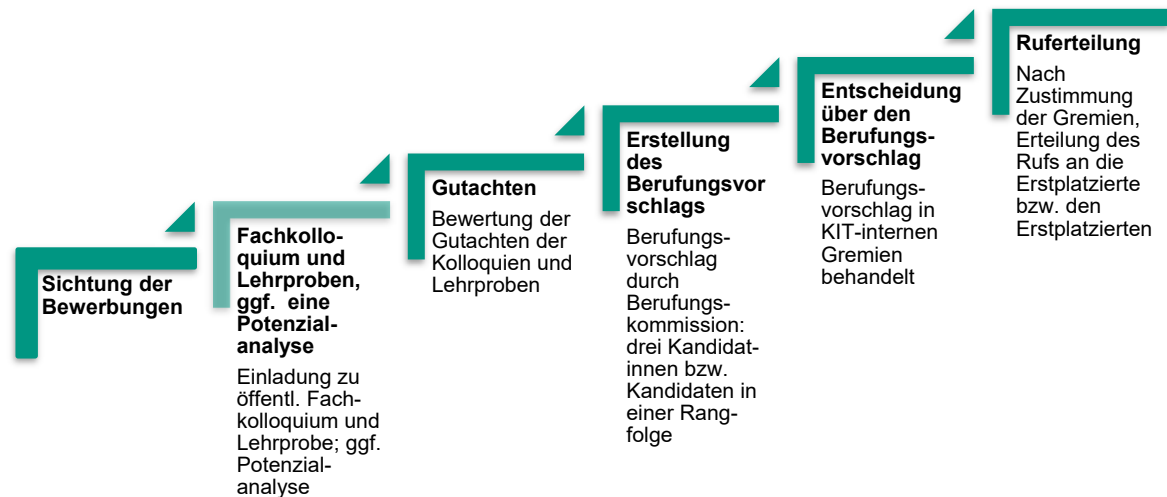
### Überblick über den Auswahlprozess für Bewerbende

Nach der Erarbeitung und Veröffentlichung der Ausschreibung durch das KIT und der darauffolgenden Einreichung der Bewerbungsunterlagen besteht der Auswahlprozess für die Bewerbenden aus folgenden Prozessschritten:

Nach der Sichtung der eingereichten Bewerbungen (vgl. Abb. 1):

- Ausgewählte Kandidatinnen und Kandidaten werden zu einem öffentlichen **Fachkolloquium** und in der Regel auch zu einer **Lehrprobe** eingeladen – bei **Junior- und Tenure-Track-Professuren** wird i.d.R. zudem eine **Potenzialanalyse** durchgeführt.
- Nach den Kolloquien und den Lehrproben werden **Gutachten** über ausgewählte Kandidatinnen und Kandidaten eingeholt und **ausgewertet**.
- Die Berufungskommission **erstellt** einen **Berufungsvorschlag**, der drei Kandidatinnen bzw. Kandidaten in einer Rangfolge enthält.

- Der **Berufungsvorschlag** wird in KIT-internen Gremien **behandelt**.
- Nach Zustimmung der Gremien erteilt der Präsident/die Präsidentin den **Ruf** an die Erstplatzierte bzw. den Erstplatzierten.



**Abb. 1:** Ablauf des Berufungsverfahrens

## Überblick über die Berufungsverhandlung für Bewerbende

Nachfolgend finden Sie einen Überblick zum Ablauf der Berufungsverhandlung für Bewerbende nach dem Auswahlverfahren (vgl. Abb. 2).

### Erstellung des Positionspapiers

- Nach Erteilung des Rufs wird von der Kandidatin bzw. dem Kandidaten ein Positionspapier zur Ausgestaltung der Professur sowie Gehaltsvorstellungen erwartet.

### Berufungsverhandlung

- Es folgt ein Berufungsgespräch mit der Präsidentin bzw. dem Präsidenten über die Ausstattung und persönliche Bezüge der Kandidatin bzw. des Kandidaten.

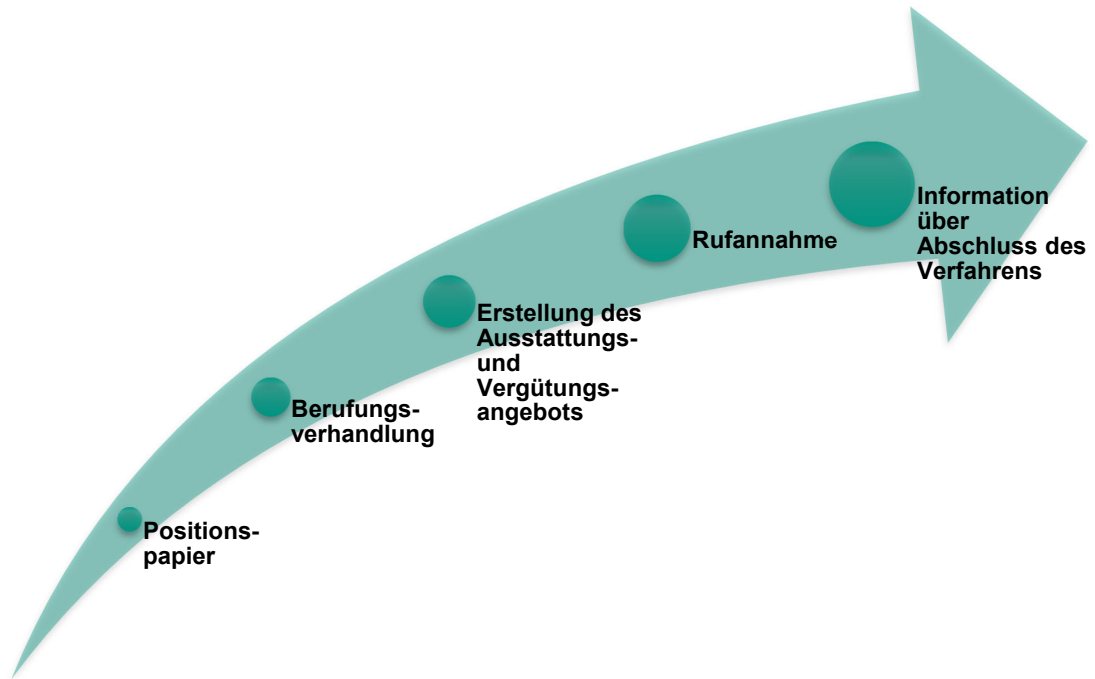
### Erstellung des Ausstattungs- und Vergütungsangebots

### Rufannahme

- Mit der Annahme des Rufs wird das Ernennungs- bzw. Einstellungsverfahren eingeleitet.

### Information über Abschluss des Verfahrens

- Alle Bewerbenden werden über die Besetzung der (Junior-)Professur informiert.



**Abb. 2:** Überblick über die Berufungsverhandlung für Bewerbende

## Datenbanken zur aktiven Rekrutierung und Suche

In der Anlage 3 wird ein Überblick über verschiedene Datenbanken bzw. Portale zur aktiven Suche und Rekrutierung in verschiedenen Fachbereichen (Ingenieurwissenschaft, Naturwissenschaft, interdisziplinär) gegeben. In den Tabellen finden sich allgemeine sowie Informationen zu den Suchkriterien oder der Veröffentlichung von Stellenanzeigen.

## Anlagen

### Anlage 1: Checkliste zur Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten bei der Stellenausschreibung

Die Checkliste enthält wichtige Punkte, die bei einer geschlechtergerechten Stellenausschreibung beachtet werden sollten.

Die Chancengleichheitsziele sind zum einen in der Satzung für die Chancengleichheit für Frauen und Männer am Karlsruher Institut für Technologie sowie zum anderen im jeweils geltenden Chancengleichheitsplan festgeschrieben. Im Chancengleichheitsplan sind die Ziele sowohl für das gesamte KIT als auch für die Bereiche und KIT-Fakultäten festgelegt.

Die Chancengleichheitssatzung und der Chancengleichheitsplan sind im Intranet unter <https://www.peba.kit.edu/2303.php> zu finden.

Zu beachten	Check
Haben Sie im Anforderungsprofil festgelegt, welche Kompetenzen für die ausgeschriebene Stelle unbedingt relevant und welche optional sind?	
Wurden die Chancengleichheitsbeauftragte bzw. die Kolleginnen und Kollegen der Personalentwicklung bei der Formulierung der Stellenausschreibung konsultiert?	
Haben Sie in die Ausschreibung Anforderungen zu überfachlichen Kompetenzen aufgenommen?	
Haben Sie im Ausschreibungstext geschlechtergerechte Sprache angewandt? Sprechen Sie bei allen Anreden und Benennungen alle Geschlechter an?	
Haben Sie in der Ausschreibung auf Formulierungen verzichtet, die eher Männer ansprechen (z.B. zielstrebig, offensiv), und neutrale Eigenschaftsworte gewählt?	
Verweisen Sie im Ausschreibungstext auf die Angebote des KIT zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf den Dual Career-Service?	
Geben Sie im Ausschreibungstext Einblicke in die Organisation sowie die Organisationskultur?	
Wird die aktive Ansprache von hoch qualifizierten Kandidatinnen bereits nach Festlegung der Ausschreibung genutzt?	
Haben Sie Wissenschaftlerinnen auf die Ausschreibung aktiv angesprochen (z.B. durch die Ansprache in den Netzwerken und auf den Konferenzen, Recherche in den Datenbanken usw.)?	

## Anlage 2: Onlinestellenbörsen für (Junior-) Professuren

Academics <sup>20</sup>	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Führender Stellenmarkt und Karrierebegleiter für alle, die eine Karriere in der Wissenschaft (einschl. forschungsnaher Bereich) anstreben</li> </ul>
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Branche (Naturwissenschaften, Technik, Ingenieure), Position (Professur, Gruppenleitung), Arbeitsbereich, Standort, Arbeitgeber und Arbeitszeit</li> </ul>
Stellenanzeige in Deutschland, Österreich und Schweiz	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stellenanzeige Digital</li> <li>▪ ab 1.395 € zzgl. MwSt.</li> <li>▪ Laufzeit von 4 Wochen</li> <li>▪ Stellenanzeige erscheint auf verschiedenen Stellenbörsen</li> <li>▪ Zusatzoptionen möglich</li> </ul>
Stellenanzeige international	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stellenanzeige Digital International</li> <li>▪ ab 495 € zzgl. MwSt.</li> <li>▪ Laufzeit bis Bewerbungsende oder 8 Wochen</li> <li>▪ Zusatzoptionen möglich</li> </ul>
Links	<p><a href="https://www.academics.de/themen/arbeitgeber">https://www.academics.de/themen/arbeitgeber</a></p> <p><a href="https://inserieren.academics.de/de/">https://inserieren.academics.de/de/</a></p>

<sup>20</sup> Preise und Links Stand Dezember 2023

<b>ZEIT – Stellenmarkt</b>	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stellenmarkt für Wissenschaft und Forschung, Öffentliches und Wirtschaft in Kooperation mit academics</li> </ul>
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Branche (Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurinnen und Ingenieure), Arbeitsbereich, Position, Standorte</li> <li>▪ Von Promovierenden bis Professorinnen und Professoren</li> </ul>
Online-Stellenanzeige	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ab 1.395 € zzgl. MwSt.</li> <li>▪ Laufzeit: 4 Wochen</li> <li>▪ Erscheint nicht in der Print-Ausgabe</li> </ul>
Links	<p><a href="https://inserieren.zeit.de/zeitads/?jsessionid=940F82219864EFC7101C4CCDEA9B0470?0&amp;wt_zmc=fix.int.zonpmr.zeitde.stellenmarkt.inserieren.text.link.x&amp;utm_medium=fix&amp;utm_source=zeitde_zonpmr_int&amp;utm_campaign=stellenmarkt&amp;utm_content=inserieren_text_l ink_x">https://inserieren.zeit.de/zeitads/?jsessionid=940F82219864EFC7101C4CCDEA9B0470?0&amp;wt_zmc=fix.int.zonpmr.zeitde.stellenmarkt.inserieren.text.link.x&amp;utm_medium=fix&amp;utm_source=zeitde_zonpmr_int&amp;utm_campaign=stellenmarkt&amp;utm_content=inserieren_text_l ink_x</a></p> <p><a href="http://jobs.zeit.de/stellenmarkt@zeit.de">http://jobs.zeit.de/stellenmarkt@zeit.de</a></p>

<b>Nature careers</b>	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verbindet naturwissenschaftliche Informationen in Print und online</li> <li>▪ Umfasst Zeitschriften, Online-Datenbanken und Dienstleistungen</li> <li>▪ über 100.000 Klicks im Monat von Stellensuchenden</li> </ul>
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Suche nach Stichwort, Standort, Stellenart und Qualifikation</li> </ul>
Stellenanzeige	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zielgruppe: Promovierende bis Professorin und Professor</li> <li>▪ Veröffentlichung in Print und online möglich</li> <li>▪ Anzeigen sowohl international als auch in Deutschland möglich</li> <li>▪ Ab 799 \$</li> <li>▪ Laufzeit: 60 Tage</li> </ul>
Links	<p><a href="https://www.nature.com/naturecareers/">https://www.nature.com/naturecareers/</a></p> <p><a href="https://recruiter.naturecareers.com/">https://recruiter.naturecareers.com/</a></p>



<b>Acad.jobs</b>	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Angebote für Akademikerinnen und Akademiker</li> </ul>
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachgebiet: Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften etc.</li> <li>▪ Subdisziplin, Stellenart, Land, Karrierelevel</li> <li>▪ Zielgruppe: Promovierende bis Professorinnen und Professoren</li> </ul>
Stellenanzeige	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anzeige in unterschiedlichen Ländern (Schweiz, Vereinigtes Königreich, Europa, USA, Kanada, andere Länder)</li> <li>▪ ab 490€ (Europa)</li> <li>▪ Laufzeit: ab 4 Wochen (Europa)</li> </ul>
Links	<a href="https://www.acad.jobs/">https://www.acad.jobs/</a> <a href="https://www.acad.jobs/Prices_Euro">https://www.acad.jobs/Prices Euro</a>

<b>Ausschreibungsdienst des Deutschen Hochschulverbands</b>	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Berufsvertretung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Deutschland</li> <li>▪ Umfassende Service- und Informationseinrichtung für Universitätslehrende und den wissenschaftlichen Nachwuchs</li> </ul>
DHV-Ausschreibungsdienst	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kostenfrei bei Mitgliedschaft im Deutschen Hochschulverband</li> <li>▪ Mailinglisten zu verschiedenen Fachbereichen werden an interessierte Mitglieder versendet</li> <li>▪ In Deutschland, Österreich und Schweiz</li> <li>▪ Eine Linkliste mit Stellenbörsen im Ausland wird geführt</li> </ul>
Links	<a href="https://www.hochschulverband.de/dhv-ausschreibungsdienst.html#">https://www.hochschulverband.de/dhv-ausschreibungsdienst.html#</a> <a href="https://www.hochschulverband.de/dhv-ausschreibungsdienst/einreichung-ihrer-ausschreibung">https://www.hochschulverband.de/dhv-ausschreibungsdienst/einreichung-ihrer-ausschreibung</a>

<b>Hochschul-Job</b>	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jobs in Deutschland, Österreich und Schweiz</li> <li>▪ Fachgebiete: u.a. Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Informatik</li> <li>▪ Ca. 10.000 User mtl. (56% Frauen, 44% Männer)</li> </ul>
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stichwort, Arbeitsort, Fachgebiet und Karrierestufe</li> <li>▪ Zielgruppe: Promovierende bis Professorinnen und Professoren</li> </ul>
Stellenanzeige	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durchschnittlich sind 6.500 Stellenangebote zahlreicher wissenschaftlicher Einrichtungen gelistet</li> <li>▪ ab 399€</li> <li>▪ Laufzeit: 30 Tage</li> <li>▪ Mail mit der Stellenausschreibung (HTML, PDF), die veröffentlicht werden soll, an folgende E-Mail-Adresse senden: <a href="mailto:anzeige-schalten@hochschul-job.de">anzeige-schalten@hochschul-job.de</a></li> </ul>
Links	<p><a href="https://www.hochschul-job.de">https://www.hochschul-job.de</a></p> <p><a href="https://www.hochschul-job.de/stellenanzeige-schalten/">https://www.hochschul-job.de/stellenanzeige-schalten/</a></p>

<b>GAIN – German Academic International Network</b>	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Netzwerk für deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in Nordamerika tätig sind</li> <li>▪ Durch ein vielfältiges Programm wird die Kontaktpflege zu deutschen Wissenschaftseinrichtungen unterstützt und eine Rückkehr an den Forschungsstandort Deutschland vorbereitet</li> <li>▪ Das Netzwerk bietet ein Wissenschaftlerinnen- und Wissenschaftlerverzeichnis an</li> <li>▪ Veröffentlichung von Stellenausschreibungen im mtl. Newsletter als Link an <a href="mailto:droell@daad.de">droell@daad.de</a> (PDFs können nicht verwendet werden).</li> </ul>
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Position, Fachrichtung und Land</li> <li>▪ Zielgruppe: Promovierende bis Professorinnen und Professoren</li> </ul>
Links	<p><a href="https://www.gain-network.org/de/">https://www.gain-network.org/de/</a></p>

<b>myScience</b>	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jobportal für Forschende, Spezialistinnen und Spezialisten, Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland</li> <li>▪ Informationen zu wissenschaftlichen Karrieren, Jobs und Lebensbedingungen in Deutschland</li> <li>▪ Fachrichtungen: Ingenieurwesen, Informatik, Maschinenbau, Biowissenschaften, Chemie, Mathematik, Elektroingenieurwesen, Physik</li> </ul>
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stichwort, Karrierestufe, Kategorie</li> <li>▪ Zielgruppe: Promovierende bis Professorinnen und Professoren</li> </ul>
Stellenanzeige	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ab 250€ (PhD/Postdoc) bzw. ab 450€</li> <li>▪ Laufzeit: 30 Tage</li> </ul>
Links	<p><a href="https://www.myscience.de/jobs/search">https://www.myscience.de/jobs/search</a></p> <p><a href="https://www.myscience.de/jobs/advertise_jobs">https://www.myscience.de/jobs/advertise_jobs</a></p>

<b>Deutscher Ingenieurinnen-Bund</b>	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Netzwerk, das sich für Frauen in technischen Berufen einsetzt – in Form von gegenseitiger Unterstützung, nationaler sowie internationaler Lobby- und Gremienarbeit</li> <li>▪ Jobbörse, auf der Stellenangebote veröffentlicht werden können</li> </ul>
Stellenanzeige	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stellenausschreibung per Mail an die Geschäftsstelle (info@dibev.de)</li> <li>▪ Aktuelle Konditionen werden auf Nachfrage zugeschickt</li> <li>▪ Laufzeit: 6 Wochen</li> <li>▪ Inserate bzw. Registrierungen für Universitäten kostenlos</li> </ul>
Links	<p><a href="http://www.dibev.de/jobs-verwalten.html">http://www.dibev.de/jobs-verwalten.html</a></p>

## Anlage 3: Datenbanken zur aktiven Rekrutierung und Suche

### Ingenieurwissenschaften

VDI – Verein Deutscher Ingenieure e.V./ Netzwerk Frauen im Ingenieurberuf (fib)	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Technisch-wissenschaftlicher Verein</li> <li>▪ Wichtiger Wegbereiter in technischen Entwicklungen</li> <li>▪ Netzwerk Frauen im Ingenieurberuf (ca. 11.000 Mitglieder)</li> </ul>
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kategorie und Ort</li> <li>▪ Zielgruppe: Promovierende bis Professorinnen</li> </ul>
Stellenanzeigen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ab 790€ zzgl. MwSt.</li> <li>▪ Laufzeit: 30 Tage</li> <li>▪ Job-Link in VDI Nachrichten Veröffentlichung auf <a href="https://jobs.ingenieur.de/">https://jobs.ingenieur.de/</a></li> <li>▪ Jobs per Mail</li> </ul>
Links	<a href="http://www.vdi.de">www.vdi.de</a> <a href="https://www.vdi.de/netzwerk/frauen-im-ingenieurberuf/">https://www.vdi.de/netzwerk/frauen-im-ingenieurberuf/</a> <a href="https://jobs.ingenieur.de/">https://jobs.ingenieur.de/</a> <a href="mailto:vdi@vdi.de">vdi@vdi.de</a>

Bertha-Benz-Preis für Ingenieurwissenschaftlerinnen	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Richtet sich speziell an junge Ingenieurwissenschaftlerinnen</li> <li>▪ Doktorandinnen können von ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung nominiert werden</li> <li>▪ Ausgewählt wird die Kandidatin, deren Ergebnisse der Dissertation einen zukunftsweisenden gesellschaftlichen Mehrwert geschaffen haben</li> <li>▪ Preisträgerinnen der vergangenen Jahre werden namentlich veröffentlicht</li> <li>▪ Preisgeld in Höhe von 10.000€</li> </ul>
Links	<a href="https://www.daimler-benz-stiftung.de/cms/de/foerdern/bertha-benz-preis2/der-preis.html">https://www.daimler-benz-stiftung.de/cms/de/foerdern/bertha-benz-preis2/der-preis.html</a> <a href="mailto:info@daimler-benz-stiftung.de">info@daimler-benz-stiftung.de</a>

## Naturwissenschaften

DPG – Deutsche Physikalische Gesellschaft	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Versteht sich als Sprachrohr der Physik und Kontakt für Physik-Interessierte</li> <li>▪ Mitglieder sind wissenschaftlicher Nachwuchs, Nobelpreistragende, Expertinnen und Experten und Interessierte</li> <li>▪ 2022 hatte die DPG 51.677 Mitglieder (Frauenanteil 15,7 %)</li> </ul>
AK Chancengleichheit (AKC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Namentliche Veröffentlichung der „Physikerin der Woche“</li> <li>▪ Zielgruppe: Studentinnen, Doktorandinnen bis Professorinnen</li> </ul>
Hertha-Sponer-Preis für Physikerinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wird für hervorragende wissenschaftliche Arbeiten auf dem Gebiet der Physik an eine Wissenschaftlerin vergeben</li> <li>▪ Soll vor allem jüngere Wissenschaftlerinnen durch öffentliche Auszeichnung ermutigen und so mehr Frauen für die Physik gewinnen</li> <li>▪ Die auszuzeichnende Arbeit muss der Öffentlichkeit zugänglich sein</li> <li>▪ Der Preis besteht aus einem Preisgeld von 3.000 € und einer Urkunde</li> <li>▪ Auflistung aller Preisträgerinnen</li> </ul>
Stellenanzeige	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Im Physik Journal können Stellenanzeigen sowohl online wie auch in Printform veröffentlicht werden</li> <li>▪ 600€ zzgl. MwSt. (Textanzeige nur für Stellen für Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdocs)</li> <li>▪ 1.350€ zzgl. MwSt.</li> <li>▪ Laufzeit: 4 Wochen</li> </ul>
Links	<p><a href="https://www.dpg-physik.de">https://www.dpg-physik.de</a></p> <p><a href="https://www.dpg-physik.de/auszeichnungen/uebersicht-preisjahrgaenge">https://www.dpg-physik.de/auszeichnungen/uebersicht-preisjahrgaenge</a></p> <p><a href="https://www.dpg-physik.de/vereinigungen/fachuebergreifend/ak/akc/publikationen/physiker-in-der-woche">https://www.dpg-physik.de/vereinigungen/fachuebergreifend/ak/akc/publikationen/physiker-in-der-woche</a></p> <p><a href="https://www.dpg-physik.de/vereinigungen/fachuebergreifend/ak/akc">https://www.dpg-physik.de/vereinigungen/fachuebergreifend/ak/akc</a></p> <p><a href="mailto:dpg@dpg-physik.de">dpg@dpg-physik.de</a></p> <p><a href="https://pro-physik.de/zeitschriften/physik-journal/">https://pro-physik.de/zeitschriften/physik-journal/</a></p> <p><a href="https://wiley.smart-schalten.de/kundenportal/public/pro-physik/AnzeigeSchalten.jsessionid=E6821E702D7F896DDC6B65CA3442363E.ssapp31kp">https://wiley.smart-schalten.de/kundenportal/public/pro-physik/AnzeigeSchalten.jsessionid=E6821E702D7F896DDC6B65CA3442363E.ssapp31kp</a></p>

### FEMtech – Expertinnen-Datenbank

Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Wissenschaftlerinnen aus Naturwissenschaften und Technik in Österreich</li><li>▪ Expertinnendatenbank mit 2.000 Fachfrauen aus über 130 Fachgebieten</li><li>▪ Vermittlung examinierter, promovierter und habilitierter Wissenschaftlerinnen an Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen</li><li>▪ Suche nach Namen, Institution, Expertise oder Stichwort</li><li>▪ Bekanntgabe der Expertin des Monats</li></ul>
Links	<p><a href="http://www.femtech.at/content/expertinnen-suche">http://www.femtech.at/content/expertinnen-suche</a></p> <p><a href="http://www.femtech.at/expertin-des-monats">http://www.femtech.at/expertin-des-monats</a></p>

### ABAP – Arbeitsgruppe Berner Architektinnen und Planerinnen (Schweiz)

Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Frauen für Jurierungen, Wettbewerbsleitungen und Gastkritiken</li><li>▪ Netzwerk mit Kontaktliste, die auf Anfrage zur Verfügung gestellt wird</li><li>▪ Fachfrauen aus gestalterischen, technischen und naturwissenschaftlichen Berufen in den Bereichen Architektur und Planung</li></ul>
Links	<p><a href="http://www.abap.ch/">http://www.abap.ch/</a></p> <p><a href="mailto:mail@abap.ch">mail@abap.ch</a></p>

### EWM – European Women in Mathematics

Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Portraits von internationalen Mathematikerinnen</li><li>▪ Auflistung alphabetisch, nach Namen</li><li>▪ Über 100 Mitglieder und Koordinatorinnen in 27 Ländern</li></ul>
Links	<p><a href="http://www.europeanwomeninmaths.org/">http://www.europeanwomeninmaths.org/</a></p> <p><a href="https://www.europeanwomeninmaths.org/women-mathematicians/women-portraits/">https://www.europeanwomeninmaths.org/women-mathematicians/women-portraits/</a></p>

## Interdisziplinär

AcademiaNet	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Datenbank der Swiss National Science Foundation, Robert Bosch Stiftung und Spektrum der Wissenschaft</li><li>▪ Enthält über 4.000 Profile exzellenter Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen aus ganz Europa</li><li>▪ Wissenschaftlerinnen können in ihrem Profil u.a. Interessensgebiete wie Gremienarbeit oder Gutachten angeben</li><li>▪ Kontaktdaten sind nach kostenloser Anmeldung verfügbar</li></ul>
Links	<a href="http://www.academia-net.de/">http://www.academia-net.de/</a> <a href="mailto:ebert@spektrum.de">ebert@spektrum.de</a> , <a href="mailto:jasmine.lorenzini@snf.ch">jasmine.lorenzini@snf.ch</a>

AKGL – Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Interdisziplinäre Datenbank von an österreichischen Universitäten habilitierten Frauen, die laufend aktualisiert wird</li><li>▪ Stellenausschreibung kann an AKGL übermittelt werden, woraufhin ein Abgleich mit der Datenbank erfolgt</li><li>▪ Den habilitierten Frauen des Fachgebiets wird die Stellenausschreibung übermittelt</li><li>▪ Sie erhalten Rückmeldung, ob und wie viele Frauen über ihre Stellenausschreibung informiert werden konnten</li></ul>
Links	<a href="https://akgl.uni-graz.at/de/fuer-mitarbeiterinnen/datenbank-habilitierter-frauen/">https://akgl.uni-graz.at/de/fuer-mitarbeiterinnen/datenbank-habilitierter-frauen/</a> <a href="mailto:akgl@uni-graz.at">akgl@uni-graz.at</a>

<b>Euraxess</b>	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informations- und Beratungsstelle für international mobile Forschende, die für eine wissenschaftliche Tätigkeit nach Deutschland kommen</li> <li>▪ oder in ein anderes Land gehen möchten</li> <li>▪ Teil eines Netzwerkes von EURAXESS Centres in ganz Europa</li> <li>▪ Ziel dieser Zentren ist es, die internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu erleichtern</li> <li>▪ Onlinestellenbörse</li> <li>▪ Suche nach Forschungsbereich, Karrierestufe, Sektor, Land und europäischem Forschungsprogramm</li> </ul>
Links	<a href="https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/search">https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/search</a>

<b>Datenbank der EU für internationale Kooperationen</b>	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Datenbank EU-geförderter Forschungsvorhaben</li> <li>▪ Suche nach Fachrichtung, Programm, Inhalt oder Land</li> <li>▪ Breites Themenfeld, allerdings fachlich wenig spezifisch</li> <li>▪ Suche nach Geschlecht nicht möglich</li> </ul>
Links	<a href="https://cordis.europa.eu/projects/en">https://cordis.europa.eu/projects/en</a> <a href="mailto:cordis-helpdesk@publications.europa.eu">cordis-helpdesk@publications.europa.eu</a>

<b>EMBO – Database of Expert Women in the Molecular Life Sciences (EU)</b>	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profildatenbank von Wissenschaftlerinnen auf PI-/Postdoc-Niveau</li> <li>▪ Über 500 Frauen sind registriert</li> <li>▪ Suche anhand von Stichwörtern, Land, Disziplin, Karrierelevel und Institutionen</li> <li>▪ Schwerpunkt Biologie bzw. Lebenswissenschaften</li> </ul>
Links	<a href="https://epws.org/database-of-european-female-life-scientists/">https://epws.org/database-of-european-female-life-scientists/</a> <a href="mailto:contact@epws.org">contact@epws.org</a> , <a href="mailto:membership@epws.org">membership@epws.org</a>



<b>EU ERC geförderte Projekte</b>	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ERC geförderte Projekte können nach verschiedenen Kriterien gesucht werden (u.a. Förderungsart, Jahr, Land, Stichwort, Forschungsgebiet)</li> <li>▪ Es erscheinen Projekte, deren Förderung zugestimmt wurde</li> <li>▪ Übersicht über Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Gast-Institution</li> <li>▪ Gezielte Suche nach Geschlecht nicht möglich</li> </ul>
Links	<a href="https://erc.europa.eu/homepage">https://erc.europa.eu/homepage</a>

<b>Netzwerk für Geförderte der Alexander-von-Humboldt-Stiftung</b>	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das öffentliche Humboldt-Netzwerk zeigt einen großen Teil der weltweit über 28.000 Geförderten der Stiftung sowie ihrer wissenschaftlichen Gastinstitutionen</li> <li>▪ Recherche nach Namen, Fachgebieten, Keywords und aktuellen Aufenthaltsorten</li> <li>▪ Suche nach Geschlecht ist nicht möglich</li> <li>▪ Zugang zum CV der Geförderten (Registrierung notwendig)</li> </ul>
Links	<a href="https://www.humboldt-foundation.de/vernetzen/recherche-im-humboldt-netzwerk">https://www.humboldt-foundation.de/vernetzen/recherche-im-humboldt-netzwerk</a>

<b>Femdat – Das Frauen-Karriereportal</b>	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schweizerische Datenbank mit Profilen hochqualifizierter Frauen aus den Fachgebieten der Wissenschaft, Politik und Wirtschaft (D, A, CH)</li> <li>▪ Vermittlung von Wissenschaftlerinnen und Akademikerinnen in Führungspositionen in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft</li> <li>▪ Expertinnen können nach Fach, Ausbildung, Praxiserfahrung, Sprache oder anderen Kategorien ausgewählt werden</li> <li>▪ Schwerpunkt auf Ingenieurwesen und Wissenschaft/Lehre</li> </ul>
Stellenanzeigen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CHF 348.00</li> <li>▪ Laufzeit 8 Wochen</li> </ul>
Datenbank	1. Registrierungspflichtig
Links	<a href="http://www.femdat.ch/">http://www.femdat.ch/</a> / <a href="https://femdat.ch/expertinnen/das-femdat-netzwerk/">https://femdat.ch/expertinnen/das-femdat-netzwerk/</a> <a href="mailto:info@femdat.ch">info@femdat.ch</a> / <a href="mailto:rohner@femdat.ch">rohner@femdat.ch</a>

### FemConsult – Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank

Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Datenbank des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung</li><li>▪ Enthält Profile von Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen aus dem deutschsprachigen Raum</li><li>▪ Wissenschaftlerinnen sind an Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätig</li><li>▪ Suchkriterien: Qualifikationsstufe, Fachbereich (Schwerpunkt/Spezialisierung), Berufserfahrung, aktuelle Beschäftigung</li><li>▪ Bis zu 25 potenzielle Kandidatinnen können über die Website kontaktiert werden</li><li>▪ Links zu weiteren Datenbanken vorhanden</li></ul>
Links	<a href="http://www.femconsult.de">www.femconsult.de</a> / <a href="mailto:cews-info@gesis.org">cews-info@gesis.org</a> / <a href="mailto:femconsult@gesis.org">femconsult@gesis.org</a>

### GEPRIS – Projektdatenbank der DFG

Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Datenbank über laufende und abgeschlossene Forschungsvorhaben der DFG</li><li>▪ Informationen in kompakter Form über Titel und Inhalt eines Projektes sowie über die an einem Projekt beteiligten Forschungseinrichtungen und Personen (Suche nach Ort/Region und fachl. Zuordnung möglich)</li><li>▪ Erschließung DFG-geförderter Forschungsprojekte durch eine Freitext-Suche, eine systematische, filterbasierte Suche im Projektkatalog oder eine Suche in einem alphabetischen Personen- und Ortsindex</li><li>▪ Eine Sortierung nach Geschlecht ist nicht möglich</li></ul>
Links	<a href="http://gepris.dfg.de">http://gepris.dfg.de</a> , <a href="https://gepris.dfg.de/gepris/OCTOPUS">https://gepris.dfg.de/gepris/OCTOPUS</a> <a href="mailto:gepris@dfg.de">gepris@dfg.de</a>

### Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Zielgruppe sind qualifizierte Wissenschaftlerinnen, die zur Habilitation ermutigt werden sollen</li><li>▪ Datenbank über ehemalige Stipendiatinnen des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramms</li><li>▪ Suche alphabetisch oder nach Suchbegriffen wie z.B. Fachbereich bzw. Studienfach, Name, Hochschule</li></ul>
Links	<p><a href="http://www.margarete-von-wrangell.de/">http://www.margarete-von-wrangell.de/</a> <a href="mailto:hoeppe@lakog.uni-stuttgart.de">hoeppe@lakog.uni-stuttgart.de</a></p>

### Deutscher Akademikerinnen-Bund (DAB)

Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Onlinestellenbörse des DAB</li><li>▪ Führende deutsche Akademikerinnenorganisation, die international vernetzt ist</li><li>▪ Förderung von Frauen für Führungspositionen sowie wissenschaftliche Arbeit</li><li>▪ Unterstützung von Studentinnen und Doktorandinnen durch erfahrene Frauen verschiedenster Berufsgruppen</li></ul>
Links	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <a href="http://www.dab-ev.org/">http://www.dab-ev.org/</a></li><li>▪ <a href="http://www.dab-ev.org/de/Jobangebote.php">http://www.dab-ev.org/de/Jobangebote.php</a></li><li>▪ <a href="mailto:info@dab-ev.org">info@dab-ev.org</a></li></ul>

### Deutscher Hochschulverband/Zeitschrift Forschung und Lehre/Karriere/Habilitationen und Berufungen

Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Akademischer Stellenmarkt für den Bereich Wissenschaft und Forschung</li> <li>▪ Zielgruppe: Promovierende bis Professorin und Professor</li> <li>▪ Suche nach Position, Branche (Naturwissenschaften, Gesundheit, Technik, Verwaltung, Bildung und Soziales, Kultur, Medien, Internationale Zusammenarbeit), Arbeitsbereich, Arbeitgeber, Land und Arbeitszeit sowie Stichwort</li> <li>▪ Suche nach Geschlecht ist nicht möglich</li> <li>▪ In Kooperation mit academics.de</li> </ul>
Links	<a href="http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?page_id=26">http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?page_id=26</a> <a href="mailto:redaction@forschung-und-lehre.de">redaction@forschung-und-lehre.de</a>

### Helene-Lange-Preis für Frauen in Forschung und Wirtschaft

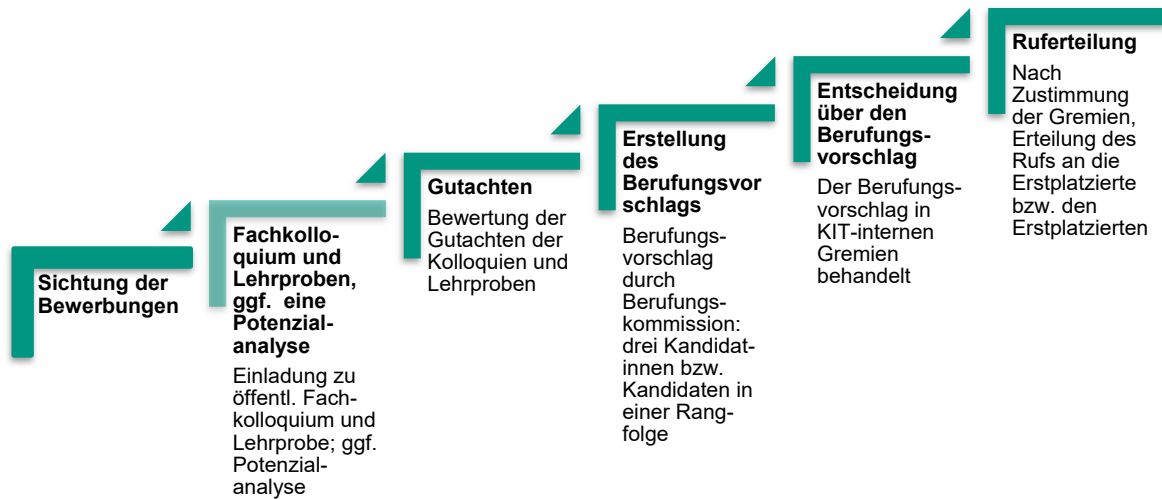
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zeichnet jährlich eine Nachwuchswissenschaftlerin für ihre Leistungen in Forschung und Lehre aus</li> <li>▪ Übersicht über vergangene Preisträgerinnen: Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase an deutschen Universitäten im MINT-Bereich, die noch nicht berufen wurden</li> <li>▪ Preisgeld liegt in Höhe von 15.000€</li> </ul>
Links	<a href="http://www.helene-lange-preis.de/">http://www.helene-lange-preis.de/</a> <a href="mailto:info@helene-lange-preis.de">info@helene-lange-preis.de</a>

### L'Oréal-UNESCO-Preis „For Women in Science“

Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fördert herausragende Wissenschaftlerinnen</li> <li>▪ Jährlich werden 5 Preise an international führende Forscherinnen vergeben</li> <li>▪ Auflistung der vergangenen Preisträgerinnen</li> <li>▪ Schwerpunktdisziplinen sind die Material- und Lebenswissenschaften</li> </ul>
Links	<a href="https://www.unesco.de/wissen/wissenschaft/frauen-der-wissenschaft/traegerinnen-des-loreal-unesco-preises">https://www.unesco.de/wissen/wissenschaft/frauen-der-wissenschaft/traegerinnen-des-loreal-unesco-preises</a>

## Anlage 4: Schaubilder zum Ablauf der Berufungsverfahren

### Überblick über den Auswahlprozess für Bewerbende



Überblick über die Berufungsverhandlung für Bewerbende

