



**Leitfaden: Aktive Rekrutierung – zur Gewinnung von
Professor*innen an der Fakultät V der Carl von
Ossietzky Universität Oldenburg**

Inhaltsverzeichnis

1. Begriffserklärung & Zielsetzung	2
1.1 Was ist aktive Rekrutierung?.....	2
1.2 Motivation und Ziel der Fakultät V der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg	2
2. Aktive Rekrutierung: Prozess, Struktur & Verantwortlichkeit.....	3
Im Vorfeld Ausschau halten.....	3
2.1 Recherche.....	5
2.2 Ansprache.....	5
2.3 Dokumentation & Zukunft	6
3. Anhang.....	7
3.1 Muster Ausschreibungstext – wird nur ergänzt, wenn Personaldezernat langfristig mitmacht!!!	7
3.2 Datenbanken zur Veröffentlichung des Stellenangebotes.....	7
3.3 Datenbanken zur Recherche qualifizierter Kandidatinnen	8
Fachübergreifende Wissenschaftlerinnen- und Expertinnen-Datenbanken	8
Fachspezifische Wissenschaftlerinnen- und Expertinnen-Datenbanken	10
Weitere Fachspezifische Wissenschaftlerinnen-Netzwerke	11
Projekt-Datenbanken von Drittmittelgebern.....	14
Wissenschaftspreise:.....	15
3.4 Muster Anschreiben	17
3.5 Muster Dokumentation.....	23
3.6 Checkliste	24
4. Literaturverzeichnis.....	35
5. Kontakt in der Fakultät V.....	36

1. Begriffserklärung & Zielsetzung

1.1 Was ist aktive Rekrutierung?

Die aktive Rekrutierung ist ein Instrument, welches Sie bei der Suche nach den besten Köpfen in der Wissenschaft einsetzen sollten. Anders als im klassischen Berufungsverfahren, bei dem sich die Bewerber*innen auf Stellenangebote an die Universität wenden, bedeutet aktive Rekrutierung von Wissenschaftler*innen die gezielte Recherche nach und die persönliche Kontaktaufnahme mit potenziellen Kandidat*innen für eine Professur im Rahmen eines Berufungs- oder Auswahlverfahrens. Für eine erfolgreiche Umsetzung der aktiven Rekrutierung benötigen Sie ein gutes Management, eine zuverlässige und verbindliche Kommunikation und eine von allen Mitgliedern getragene engagierte und positive Herangehensweise. Dazu braucht es Leitfäden, Schulungen und Erfahrungsaustausch.

1.2 Motivation und Ziel der Fakultät V der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Zu Beginn dieses Leitfadens wird daraufhingewiesen, dass sich der Inhalt im Folgenden stets auf die Fakultät V der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg bezieht.

Um die aktive Rekrutierung von Professor*innen in das bisherige Berufungsverfahren der Fakultät V einflechten zu können, müssen Sie bereit sein mehr Zeit, Anstrengungen und einen größeren Arbeitsaufwand zu investieren. Warum also nicht alles beim Alten lassen? Die Konkurrenz um die besten Köpfe steigt und um ein aktiver Teil exzellenter Wissenschaft zu sein, müssen Sie heutzutage größeren Einsatz zeigen. („Exzellente Wissenschaft braucht Diversität und Originalität“ (DFG Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2018)). Diversität ist hier das Stichwort. Viele Forschungsgruppen sehen einen enormen Vorteil darin, aus unterschiedlich zusammengesetzten Arbeitsgruppen zu bestehen. Sie zeichnen sich aus durch vielseitige Perspektiven, Herangehensweisen, Erfahrungen, Denkweisen und Fähigkeiten und fördern Kreativität und Innovation. Um weiterhin wettbewerbsfähig und erfolgreiche Antragsteller für Fördermittel wie beispielsweise der EU, der DFG u.a. bleiben zu können, muss sich die Fakultät V gezielt mit der Frage der Diversität auseinandersetzen und diese fördern. Diversität kann natürlich in vielen unterschiedlichen Formen auftreten, wie beispielsweise gender, ethnischer, akademischer Hintergrund etc. In diesem Kontext liegt der Fokus auf der Suche nach qualifizierten Professor*innen.

Laut DFG nahm „die Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft (...) in den vergangenen Jahrzehnten auf europäischer Ebene dynamisch zu“ (DFG Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2017) und dennoch liegt der Anteil der Frauen in Deutschland unterhalb des europäischen Durchschnitts.¹ Erstaunlich ist auch heute noch der überproportional hohe Ausstieg von

¹ „Deutschland gilt im Verhältnis zur europaweiten Entwicklung der Gleichstellung in der Forschung und Wissenschaft als Nachzügler (Zippel et al. 2016, S. 4).“ In: DFG Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2017. *Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen*. S.42.

Frauen aus der Wissenschaft zu bestimmten Zeitpunkten. Dabei geht den Hochschulen ein großes Potenzial hochqualifizierter Frauen verloren. Noch bevor dieser Zeitpunkt eintritt, müssen Frauen dazu ermutigt werden in der Wissenschaft zu bleiben und auch bleiben zu können. Eine frühe direkte Ansprache, im Sinne der aktiven Rekrutierung, kann einige dazu bewegen ihre Karriere in der Wissenschaft fortzuführen. Eine Umfrage der Universität Konstanz ergab, dass von den neuberufenen Professorinnen (2008-2011) 72% aktiv rekrutiert wurden und 77% davon hätten sich andernfalls nicht in Konstanz beworben, obwohl sie die erwünschten Qualifikationen und Kompetenzen erfüllten (Woelki & David, 2015).

Vorteile der aktiven Rekrutierung:

- Frauen für die Wissenschaft gewinnen
- Zusammenarbeit mit exzellenten Wissenschaftlerinnen
- Erstrangige Forschung und Aussicht auf Gewinnung von Drittmitteln
- Erhöhung der Diversität
- unterschiedliche Expertisen fördern die Forschung
- Netzwerkbildung

2. Aktive Rekrutierung: Prozess, Struktur & Verantwortlichkeit

Die Vorgehensweise der aktiven Rekrutierung soll in das gängige Berufungsverfahren integriert werden. Die Berufsungsordnung der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg finden Sie unter dem aktuellen weblink: <https://uol.de/planung-entwicklung/berufungsmanagement/besetzung-von-professuren-und-juniorprofessuren>.

Für eine gute Rekrutierung und ein gutes Management, braucht es eine zuverlässige und verbindliche Kommunikation, sowie eine klare Struktur und Aufgabenverteilung.

Der Verwaltungsleiter und stellvertretende Geschäftsführer der Fakultät (aktuelle C. Schatz; Stand 03/2020) berät und stellt sicher, dass die aktive Rekrutierung in das gängige Berufungsverfahren integriert wird.

Im Vorfeld Ausschau halten

Professuren werden durch Beschluss des Präsidiums unter Berücksichtigung der Entwicklungs- und Strukturplanung sowie der Qualitätssicherung der Universität und der Fakultäten eingerichtet und freigegeben. Bei absehbarem Freiwerden einer Professur soll der Antrag auf Stellenfreigabe spätestens 18 Monate vor diesem Zeitpunkt beim Präsidium gestellt werden. Hierzu fordert das Referat Planung und Entwicklung die Fakultät rechtzeitig auf (siehe [Berufungsmanagement UOL](#)).

Da die Neubesetzung einer Professur meist lange im Vorfeld bekannt ist, bietet dies die Möglichkeit Augen und Ohren offen zu halten. Nutzen Sie die Gelegenheit auf Konferenzen, Symposien, Summer & Winter Schools, Tagungen, Industriekooperationen etc. mögliche Kandidat*innen mit passender Expertise anzusprechen und in einem ungezwungenen Kontext kennenzulernen. Es empfiehlt sich mindestens ein Jahr im Vorfeld der Neubesetzung beispielsweise ein Symposium oder eine Tagung zu veranstalten, um „die Profilierung der Stelle zu schärfen“ (Oldenburg Women Professors Forum, 2019), für die eigene Fakultät zu werben und den Kontakt zu den möglichen Kandidat*innen auf- und auszubauen.

Wichtig! Noch vor der ersten Kontaktaufnahme sind zwei Dinge unmissverständlich zu verinnerlichen.

1. Vertraulichkeit: Kandidat*innen, die sich nicht explizit in einer Bewerbungssituation befinden, müssen die Gewissheit haben, dass das Verfahren höchst vertraulich behandelt wird. Daher müssen Universitätsöffentlichkeit und Vertraulichkeit gut miteinander vereinbart werden können.
2. Vorsicht: Eine persönliche Ansprache zeigt ein besonderes Interesse an der Kandidat*in, doch impliziert sie nicht automatisch eine Platzierung im engeren Kreis der Bewerber*innen. Um Enttäuschungen und falsche Erwartungen zu vermeiden, ist es notwendig, dass Sie diesen Punkt offen kommunizieren.

Die recherchierten potentiellen Kandidat*innen sind in alphabetischer Reihenfolge aufzunehmen. Die Gesamtliste sollte u.a. folgende Kategorien beinhalten:

Name

Titel

Ggf Eingangsdatum der Bewerbung

Kontaktdaten: Adresse, E-Mailadresse, Telefonnummer

Geburtsdatum

Derzeitige Dienststellung

Dissertation

Habilitation / habilitationsäquivalente Leistungen

Anzahl der Publikationen

Kumulativer Impaktfaktor

Korrigiertes akademisches Alter

Drittmittelinwerbung

Zusatzbezeichnungen und Schwerpunkte

Weitere besondere Qualifikationen

2.1 Recherche

Bereits mit der Erstellung des Profildapiers empfiehlt es sich mit der aktiven Rekrutierung zu beginnen um möglichst wenig Zeit zu verlieren und das Verfahren nicht unnötig zu verzögern! Eine gute Recherche benötigt Zeit.

Eine ausführliche Beschreibung des Aufbaus des Profildapier finden Sie unter:

<https://uol.de/planung-entwicklung/berufungsmanagement/>

Recherchieren Sie gewissenhaft und überlegen Sie sich, ob eine Gewinnung der jeweiligen Kandidatin realistisch ist. Dokumentieren Sie alle Rechercheergebnisse, soweit es das Datenschutzgesetz zulässt, um ggf. auch in Zukunft darauf zurückgreifen zu können.

Im Anhang (3.3) finden Sie einen Überblick (inter-)nationaler Datenbanken zur Recherche potenzieller Bewerberinnen für Professuren.

2.2 Ansprache

Unter Punkt 1 wurden Sie bereits darauf aufmerksam gemacht bei Kenntnis einer frei werdenden Professur Augen und Ohren offen zu halten und potenzielle Kandidat*innen auf Konferenzen etc. anzusprechen. Generell ist die mündliche Ansprache möglich. Damit die Rekrutierung transparent bleibt, empfiehlt es sich die Ansprachen schriftlich durchzuführen und die Gleichstellungsbeauftragten in CC zu setzen.

Zum Zeitpunkt der Ausschreibung und im Zuge der Recherche erfolgt die Ansprache der Kandidat*innen. Sollten Sie bereits vor der Ausschreibung beginnen Kandidat*innen zu kontaktieren, setzen Sie sie von der ausstehenden Ausschreibung in Kenntnis und nutzen Sie die Möglichkeit die Zusendung der Ausschreibung direkt mit einem weiteren Gespräch in Verbindung zu bringen.

Die Ansprache kann von der Prozessbeauftragten* (oft: zukünftige BK-Vorsitzende*) selbst übernommen werden, kann jedoch auch an eine andere Person übertragen werden, die sich bewußt ist, worüber und zu welchem Zeitpunkt Auskunft gegeben werden darf. Machen Sie Werbung für Ihre Fakultät, die Gruppe, Ihre Projekte und die Universität. Kommunizieren Sie offen weshalb Sie den Kontakt aufnehmen.

Sie finden ein Musteranschreiben im Anhang (3.4). Dabei wird auf die Stellenausschreibung und das Interesse an deKandidat*in hingewiesen und zur Bewerbung aufgefordert. Wie bereits zu Beginn des Leitfadens erwähnt, sollten Sie darauf achten, dass keine Erwartungen geschürt werden, die nicht eingehalten werden können. Durch die persönliche Ansprache fordern Sie die Kandidat*in zur Bewerbung auf, zeigen Ihr Interesse und laden Sie eventuell zu einer Veranstaltung an der Fakultät ein. Achten Sie auf eine wertschätzende und offene Kommunikation, damit Kandidat*innen nicht im Unklaren gelassen werden.

Unabhängig davon, ob eine persönliche oder schriftliche Ansprache erfolgreich für die Besetzung der Professur ist oder nicht, werden Sie durch die Ansprache neue Kontakte knüpfen und Ihr Netzwerk ausbauen können.

2.3 Dokumentation & Zukunft

Um langfristig erfolgreich aktiv rekrutieren zu können, legt das Dekanat Wert auf eine ausführliche Dokumentation Ihrer einzelnen Arbeitsschritte zu Recherche, Ansprache etc. D.h., dass Sie beispielsweise alte Sitzungsprotokolle, Kopien der Anschreiben, Aktennotizen zu Telefonaten, Nachweise der Recherchen auf Plattformen wie z.B. [500WomanScientist.org](https://www.500WomanScientist.org) oder [ResearchGate](https://www.researchgate.net) und aller Anfragen mit entsprechenden Antworten gem. Datenschutzrichtlinie dokumentieren sollten. So kann die Fakultät auch zukünftig immer wieder auf Ihre Daten zurückgreifen.

Im Anhang (3.5) finden Sie zum einen ein Musterbeispiel zur Dokumentation, zum anderen liegt Ihnen unter Anhang 3.6 eine Checkliste bereit, welche als Orientierungshilfe dienen kann.

Denken Sie daran, die Durchführung der aktiven Rekrutierung erfordert eine gutes Management und eine engagierte und positive Herangehensweise. Sie muss tatsächlich gelernt und geübt werden. Hilfe kann von externer Stelle kommen oder durch beispielsweise „gender awarness training“. Bei Bedarf können die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreter*innen Trainer*innen vermitteln.

3. Anhang

3.1 Muster Ausschreibungstext – wird nur ergänzt, wenn Personaldezernat langfristig mitmacht!!!

Der Ausschreibungstext enthält folgende Angaben:

- Funktionsbeschreibung und Dotierung der Professur
- Zeitpunkt der Besetzung der Professur
- Aufgabenbereich einschließlich Schwerpunktsetzungen in Forschung
- Anforderungen in der Lehre
- geforderte Bewerbungsunterlagen
- Bewerbungsfrist (ca. 6 Wochen)
- Anschrift, der Person an die die Bewerbung zu richten ist (in der Regel Institutsdirektor*in)

3.2 Datenbanken zur Veröffentlichung des Stellenangebotes (inter-)nationale Online-Jobbörsen

- www.academics.de
- www.kisswin.de
- www.euraxess.de/germany/jobs-funding
- <https://epws.org/careers/>

weitere Netzwerke

(Frauen-)Netzwerke

Verbreitung der Stellenausschreibung mit der Bitte um gezielte Ansprache (z.B. bundesweites Forum Mentoring-Netzwerk, Verteiler von Fachgesellschaften und -netzwerken)

info@forum-mentoring.de

NUT – Frauen in Naturwissenschaft und Technik e.V.

www.nut.de

deutscher ingenieurinnenbund e.V.

Die Website bietet eine Jobbörse, in die Stellenangebote eingestellt werden können. Hierzu ist allerdings eine Registrierung nötig. Für weitergehende Anfragen an die Geschäftsstelle steht ein Kontaktformular zur Verfügung.

www.dibev.de

Kontakt

deutscher ingenieurinnenbund e.V. | Postfach 110305 | D-64218 Darmstadt

Tel.: +49 (0) 700 34238342 | E-Mail: info@dibev.de

Gesellschaft Deutscher Chemiker

<https://www.gdch.de/>

Fachübergreifende Wissenschaftlerinnen- und Expertinnen-Netzwerke

Deutscher Akademikerinnen Bund e.V. (DAB)

www.dab-ev.org

Andere

<http://www.femtec-alumnae.org/>

<http://www.alumniportal-deutschland.org/startseite.html>

<https://www.gesis.org/femconsult/infoangebot/>

3.3 Datenbanken zur Recherche qualifizierter Kandidatinnen

Fachübergreifende Wissenschaftlerinnen- und Expertinnen-Datenbanken

500 Women Scientists

Mit mehr 20.000 Mitgliedern weltweit ist 500 Women Scientists eine Organisation von Frauen aus Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwissenschaften und Mathematik (STEM) von beachtlicher Größe. Auf der Website können Mitglieder unter „Request a Scientist“ nicht nur nach Fachgebiet, Interessen, Abschluss, Qualifikation, Herkunftsland sowie mittels freier Stichwortsuche recherchiert werden, es ist auch eine kostenfreie Selbstregistrierung als Ressource möglich.

<https://500womenscientists.org/>

Kontakt: 500 Women Scientists | E-Mail: 500womenscientists@gmail.com

Portal für exzellente Wissenschaftlerinnen AcademiaNet

Die Robert Bosch Stiftung und Spektrum der Wissenschaft machen mit AcademiaNet zahlreiche Profile exzellenter Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen aus dem deutschsprachigen Raum verfügbar, um die Besetzung von Führungspositionen und Gremien mit weiblichen Wissenschaftlerinnen zu erleichtern. Eine Selbstbewerbung zur Aufnahme ist nicht möglich. Ein Lenkungsausschuss mit Mitgliedern aus den Partnerorganisationen hat Kriterien für die Aufnahme von Wissenschaftlerinnen (hervorragende wissenschaftliche Qualifikation, akademische Mindestreife bzw. selbstständige Führungstätigkeit der nominierten Wissenschaftlerinnen sowie weitere unterstützende Kriterien) definiert. Für eine Aufnahme werden Wissenschaftlerinnen von folgenden wissenschaftlichen Partnerorganisationen vorgeschlagen: acatech Deutsche Akademie der

Technikwissenschaften, Leibniz-Gemeinschaft, Alexander von Humboldt-Stiftung, Wissenschaftsrat, Leopoldina Nationale Akademie der Wissenschaften, DFG, European Molecular Biology Organization (EMBO), Fraunhofer- Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, Hochschulrektorenkonferenz, Max-Planck-Gesellschaft, Verein Deutscher Ingenieure (VDI), Fonds der Chemischen Industrie (FCI). Bei der Recherche können Wissenschaftlerinnen gesucht werden, deren Promotion weniger als zwölf Jahre zurückliegt.

www.academia-net.org

Kontakt: Robert Bosch Stiftung GmbH | Eva Roth Tel.: +49 (0)711 46084885 | E-Mail: eva.roth@bosch-stiftung.de oder Ann-Kristin Ebert Tel.: +49 (0) 6221 9126803 | E-Mail: ebert@spektrum.com

Netzwerk für Geförderte der Alexander-von-Humboldt-Stiftung

Das Netzwerk der Humboldt-Stiftung dient der Pflege der Kontakte der Stiftung zu allen Humboldtianer*innen weltweit, ebenso wie der Förderung von wissenschaftlichen Kontakten der Humboldtianer*innen untereinander. Dem aktuellen Netzwerk gehören (Stand 01/2017) über 28.000 Wissenschaftler* aller Fachgebiete in mehr als 130 Ländern an. Recherchiert werden kann sowohl nach freien Suchbegriffen, als auch nach Gastinstitution oder Fachgebiet.

www.humboldt-foundation.de/web/humboldt-netzwerk.html

Kontakt: Alexander von Humboldt-Stiftung | Jean-Paul-Str. 12 | D-53173 Bonn Tel.: +49 (0) 228 8330 | Fax: +49 (0) 228 833199 | E-Mail: info@avh.de

Datenbank für Wissenschaftlerinnen aller Disziplinen aus dem deutschsprachigen Raum FemConsult

FemConsult ist eine Wissenschaftlerinnen-Datenbank des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (Center of Excellence Women and Science – CEWS, eine Einrichtung der Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen e.V. – GESIS). Sie umfasst zurzeit mehrere Tausend geprüfte Datensätze promovierter und habilitierter Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Sie dient der Recherche nach geeigneten Kandidatinnen für die Besetzung von Hochschulprofessuren, aber auch zur Suche nach Gutachterinnen, Gremienmitgliedern, Referentinnen, Mentorinnen, Beraterinnen. Die Datenbankrecherche ist online möglich und kostenlos. www.femconsult.de und <http://www.gesis.org/cews/femconsult/aktive-personalrekrutierung/netzwerke/>

Kontakt: GESIS | Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften; Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung; Center of Excellence Women and Science (CEWS)
Unter Sachsenhausen 6-8 | D-50667 Köln; Tel.: +49 (0) 221 476940 | E-Mail: femconsult@gesis.org

Fachspezifische Wissenschaftlerinnen- und Expertinnen-Datenbanken

Auf der folgenden Seite sind Datenbanken von der Übersicht [500WomanScientist](#) (Stand März 2020)

- DiversifyEEB site; The site aims to help symposium organizers, award committees, search committees, etc. identify ecologists and evolutionary biologists who might diversify their pool. <https://diversifyeeb.com/>
- Anneslist - Highlighting female neuroscientists <https://anneslist.net/>
- Geoscientists of color: [this list](#)
- Women in agricultural fields: [Women In Ag Science](#)
- Underrepresented experts in the areas of science, health and the environment: [Diverse Sources](#)
- Diverse community of academic chemists: [Diversify Chemistry](#)
- Women who are experts in R: [RLadies](#)
- Women in the fields of microbial ecology, microbiome, rhizosphere, microbial genomics, metagenomics, and bioinformatics: [Women in Microbiology](#)
- Woman in Microscopy around the world: [Women in Microscopy](#) From the Royal Microscopy Society.
- Women in [Polar Science](#)
- Women who are experts in [CRISPR!](#)
- Women in soil science, including any field related to or overlapping with soil science: soil ecology, soil physics, soil biogeochemistry, soil biology, plant-soil interactions, agronomy [Women in Soil Science](#)
- Women in Medical Imaging Informatics [Women in Radiology Informatics](#)
- Women in theoretical/computational chemistry, material science, and biochemistry. ([IOpenShell](#))
- Women in theoretical/computational chemistry, material science, and biochemistry: [directory](#)
- Woman in machine learning maintained by [the Women in Machine Learning \(WiML\) organization](#) and [Women in Learning](#) too (WIL)
- Women for Oceans has a [great resource and map](#) to find ocean researchers
- Arabidopsis researchers from underrepresented groups [DiversifyPlantSci](#)
- The [#WomenInMalaria](#) database and now includes >300 scientists around the world
- Woman in developmental and stem cell biology [The Node Network](#)

Weitere Fachspezifische Wissenschaftlerinnen-Netzwerke

WiLS-Database – Women in Life Sciences

Die WiLS-Datenbank mit über 850 Einträgen vermittelt Wissenschaftlerinnen, die auf dem Gebiet der molekularen Lebenswissenschaften arbeiten, als Kandidatinnen für Professuren und andere wissenschaftliche Positionen sowie als Gutachterinnen und Referentinnen. Sie ist ein Projekt der European Molecular Biology Organization (EMBO). In die WiLS-Datenbank können sich Expertinnen auf dem Gebiet der molekularen Lebenswissenschaften eintragen, die EU-Staatsbürgerinnen sind oder in der EU arbeiten und in den letzten drei Jahren mindestens einen forschungsbasierten Artikel in einer international anerkannten Fachzeitschrift veröffentlicht haben.

<http://wils-database.embo.org>

Kontakt: EMBO | Deputy Director/Programme Manager Gerlind Wallon
Meyerhofstrasse 1 | D-69117 Heidelberg; Tel.: +49 (0) 6221 8891112 | E-Mail:
women@embo.org

Österreichische FEMtech Expertinnen-Datenbank

Die FEMtech Expertinnen-Datenbank vermittelt Wissenschaftlerinnen und Expertinnen auf dem Gebiet der Naturwissenschaften und Technik in Führungspositionen an Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie in der Industrie. Die Datenbank ist ein Service des Österreichischen Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie in Kooperation mit dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft. Die Datenbank wird von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbH verwaltet. In die FEMtech Expertinnen-Datenbank können sich Wissenschaftlerinnen und Expertinnen mit dem Schwerpunkt Naturwissenschaft und Technik eintragen. Die Datenbank wurde 2004 gegründet und umfasst mehr als 2.000 Einträge examinierter, promovierter und habilitierter Wissenschaftlerinnen und Expertinnen. Die Online-Recherche ist kostenlos.

<https://www.femtech.at/content/expertinnen-suche>

Kontakt: Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH | Andrea Rainer
Sensengasse 1 | A-1090 Wien Tel.: +43 (0) 5 77552307 | Fax: +43 (0) 5 775592307 | E-Mail:
andrea.rainer@ffg.at

Women's Engineering Society (WES)

Die WES ist ein seit 1919 bestehender, nicht gewinnorientierter Verband von und für Frauen in den Bereichen Ingenieurwesen, Technik und Forschung in Großbritannien.

Stellenausschreibungen können auf der Website platziert werden. Eine Kontaktaufnahme soll über das dort vorliegende Formular erfolgen.

www.wes.org.uk

Kontakt: WES | Michael Faraday House | Six Hills Way | GB-Stevenage SG1 2AY

Tel.: +44 (0) 1438 765506 | E-Mail: info@wes.org.uk

International Network of Women Engineers and Scientists (INWES)

INWES ist ein Netzwerk von Wissenschaftlerinnen-Organisationen in über 60 Ländern weltweit aus den Bereichen Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwissenschaften und Mathematik (STEM). Über die Website können auch regionale Netzwerke kontaktiert werden. Die Mitgliedschaft ist kostenpflichtig.

www.inwes.org

Kontakt: INWES | University of Ottawa | Dr. Rudy Deep65 University Street | Archives & Special Collections Ottawa CA-Ontario K1N 6N5; E-Mail: info@inwes.org

European Platform of Women Scientists (EPWS)

EPWS ist eine seit 2005 bestehende Dachorganisation verschiedener Netzwerke und Organisationen von Wissenschaftlerinnen aus der EU und weiteren, mit dem Forschungsrahmenprogramm der Europäischen Kommission assoziierten Staaten, die Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung fördern. Die Plattform mit Sitz in Brüssel repräsentiert über 100 Mitgliedsorganisationen, die für die Interessen und Aspirationen der mehr als 12.000 europäischen Wissenschaftlerinnen aller Disziplinen eintreten. Unter „Careers“ können auf der Website Ausschreibungen geschaltet werden; hilfreich sind auch die Informationen zu beteiligten Organisation in der „Interview of the Month“-Rubrik.

<https://epws.org/>

German Academic International Network (GAIN)

Das German Academic International Network (GAIN) ist das Netzwerk für deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in Nordamerika tätig sind. Mit einem vielfältigen Programm werden seit 2003 WissenschaftlerInnen bei der Kontaktpflege zu deutschen Wissenschaftseinrichtungen unterstützt, bereiten sie auf die Rückkehr an den Forschungsstandort Deutschland vor und helfen die Interessen gegenüber den politischen Entscheidern zu artikulieren.

<http://www.gain-network.org/DIRECTORY>

GDCh – Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V./ AK Chancengleichheit in der Chemie (AKCC)

Der AKCC setzt sich für die Gleichstellung von Frauen und die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.

www.gdch.de/strukturen/fg/akcc.htm

Union der deutschen Akademien der Wissenschaft

Auf ihrer Website bietet die Union eine nach Fachgebieten sortierte Mitgliederliste.

www.akademienunion.de/expertenliste

DPG - Professorinnen in der Physik

Ein Arbeitskreis der Deutschen Physikalischen Gesellschaft hat eine Übersicht aller deutschen Physikprofessorinnen erstellt, diese ist alphabetisch gereiht und mit Links zu den jeweiligen Homepages versehen.

<http://www.physik.org/profin.html>

Women in Science

Die englischsprachige Website enthält unter dem Reiter „WiLS Database“ Daten von Molekularforscherinnen aus der ganzen Welt. Diese können nach Land, Position und Fachgebiet sortiert werden. Das Profil der Wissenschaftlerinnen beinhaltet Kontaktdaten.

<http://www.embo.org/science-policy/women-in-science>

ACP- Arbeitskreis Chancengleichheit Physik der ÖPG

<http://www.univie.ac.at/chance-oepg/professorinnen.html>

European Association for Women in Science Engineering and Technology

<http://www.witec-eu.net/>

Femmes et Sciences – französische Vereinigung von Wissenschaftlerinnen

<http://www.femmesetsciences.fr/>

WISE- Women in Science and Engineering (UK)

<http://www.wisecampaign.org.uk/>

Euraxess- Researchers in Motion (europäische Vereinigung von WissenschaftlerInnen)

<http://ec.europa.eu/euraxess/>

Fachgruppe Frauen und Informatik in der Gesellschaft für Informatik

<http://www.frauen-informatik.de/joomla/index.php>

International Union of Pure and Applied Physics

<http://www.iupap.org/wg/wip/index.html>

Mailingliste ETH Zürich

<http://www.equal.ethz.ch/news/maillinglist>

ELSO – Database of Expert Women in the Molecular Life Sciences (EU)

Die Datenbank hilft Wissenschaftler*innen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Konferenzorganisator*innen und Herausgeber*innen von Fachzeitschriften bei der Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen.

www.else-cdc.org/M11.shtm

Women Experts in SET (Science, Engineering and Technology) (Großbritannien)

In der Datenbank finden sich Expertinnen aus Wissenschaft und Technik, die als Vorbilder, Mentorinnen, Sprecherinnen und Projektpartnerinnen sowie für Berufungen in Frage kommen.

www.myv12.com/temp_swe/innovatechnics/v12/blank_website/index.php

Projekt-Datenbanken von Drittmittelgebern**DFG**

Eine Recherche in der Online-Datenbank für die von der DFG geförderten Projekte GEPRIS bietet sich insbesondere an, wenn die erfolgreiche Drittmittelakquise eine Qualifikationsanforderung für eine Professur oder Stelle ist. Nach Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Expertise auf einem bestimmten Fachgebiet kann gesucht werden, indem man unter der Rubrik „Projekte“ ein Stichwort eingibt. Das Stichwort kann innerhalb der erweiterten Suchfunktion mit einem Fach(-gebiet) (entsprechend der DFG-Fachsystematik) und der Art der DFG-Förderung kombiniert werden. Die Suche kann auf Nachwuchswissenschaftlerinnen eingeschränkt werden, indem nur nach Personen gesucht wird, die im Rahmen des Heisenberg- oder Emmy-Noether-Programms gefördert werden.

<http://gepris.dfg.de/gepris>

EU**Research & Innovation Participant Portal**

Im Research & Innovation Participant Portal finden sich nach Themenfeldern sortierte Listen mit Expertinnen und Experten, die für die Evaluierung von Förderanträgen im 7. Forschungsrahmenprogramm (2007-2013) und im Forschungs- und Innovationsrahmenprogramm Horizon 2020 (2014-2020) beteiligt sind und waren.

http://cordis.europa.eu/fp7/experts_en.html

Geförderte im Rahmen der ERC Grants

Beim European Research Council finden sich Listen mit den mehr als 7.000 bewilligten ERC Starting und ERC Research Grants seit 2007; die Einträge sind nach Herkunftsländern der Antragstellerinnen und Antragsteller sortiert. Die Titel der beantragten Forschungsprojekte sind in den Listen angegeben.

<http://erc.europa.eu/erc-funded-projects>

Wissenschaftspreise:

<http://www.dfg.de/foerderung/programme/preise/index.html>

Tip: Stipendiatinnen im Emmy Noether und Heisenberg-Programm der DFG, siehe DFG-Förderung

Preise und Förderung von Stiftungen der Forschungsförderung, z.B.:

Alexander von Humboldt Stiftung

Stipendiatinnen und Preisträgerinnen finden Sie hier:

<http://www.humboldt-foundation.de/web/programme-nach-zielgruppen.html>

VW-Stiftung: LICHTENBERG PROFESSUR

<http://www.volkswagenstiftung.de/nc/foerderung/personenundstrukturen/lichtenberg-professuren.html>

Wissenschaftspreis: OPUS PRIMUM

<http://www.volkswagenstiftung.de/foerderung/wissenschaftsvermittlung-undkommunikation/foerderpreis-opus-primum.html>

EWE-Stiftung / Uni Oldenburg

Wissenschaftspreis Frauen: HELENE-LANGE-PREIS

<http://www.helene-lange-preis.de/>

Daimler und Benz Stiftung

Wissenschaftspreis Frauen: BERTA-BENZ-PREIS

<https://www.daimler-benz-stiftung.de/cms/nachwuchs/bertha-benz-preis-fueringenieurwissenschaftlerinnen.html>

Soroptimist International Club Hannover

Förderpreis Frauen: FÖRDERPREIS SOPHIA

http://www.si-clubhannover.de/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=108&Itemid=127

Anita Borg Stiftung

Stipendium Frauen: GOOGLE ANITA BORG MEMORIAL SCHOLARSHIP

<http://www.google.com/anitaborg/emea/>

Deutsche Unesco Kommission e.V.

Preis für exzellente Wissenschaftlerinnen

<http://www.unesco.de/loreal-unesco-preis.html>

Leopoldina Nationale Akademie der Wissenschaften

Leopoldina Preis für junge Wissenschaftler/innen (bis 30 Jahre)

<http://www.leopoldina.org/de/ueber-uns/auszeichnungen/preise-undehrungen/leopoldina-preis-fuer-junge-wissenschaftler/>

Deutsche Bunsen-Gesellschaft für Physikalische Chemie

Nernst-Haber-Bodenstein-Preis (NW bis 40 Jahre)

http://www.bunsen.de/Archiv/Nernst_Haber_Bodenstein_Preis-p-315.html

Deutsche Physikalische Gesellschaft (DPG)

Hertha-Sponer-Preis: <http://www.dpg-physik.de/preise/ind>

Wissenschaftliche Fachgesellschaften

Anhand der Internetseiten der für ein Stellenprofil relevanten Sektionen oder Arbeitsgemeinschaften einer wissenschaftlichen Fachgesellschaft kann auf drei Arten recherchiert werden:

1. Konsultation der Mitgliederlisten der Sektionen oder Arbeitsgemeinschaften, soweit online vorhanden. Hinweise auf potenzielle Bewerberinnen sind dann der Privatdozenten- bzw. Dokortitel (die Mitglieder werden meist mit Titel genannt). Problematisch ist allerdings, dass die Mitgliederlisten veraltet sein können.
2. Alternativ oder ergänzend können die Mitglieder des Sektionsvorstands bzw. des Vorstands einer Arbeitsgemeinschaft nach potenziellen Bewerberinnen aus dem Kreis der Sektions- bzw. Arbeitsgemeinschaftsmitglieder (unter Berücksichtigung von Befangenheiten) befragt werden.
3. Viele Fachverbände haben inzwischen Sektionen, Arbeitsgemeinschaften, Interessengruppen o.ä. für Gleichstellung, Frauenförderung oder Diversity. Insbesondere wenn gezielt Frauen rekrutiert werden sollen, kann es Sinn machen, diese ebenfalls einzubeziehen (z.B. AK Chancengleichheit in der Deutschen Physikalischen Gesellschaft, u.a.).

Unterschiedliche Fachgesellschaften listet der Deutsche Bildungsserver auf:

www.bildungsserver.de/instliste.html?ik=Fachgesellschaft

Fachkollegiat*innen der DFG

Für die internationale Suche nach potenziellen Bewerberinnen mit einem bestimmten fachlichen Profil eignet sich eine Anfrage bei den Fachkollegiat*innen der DFG als gewählten Fachvertreter*innen (unter Berücksichtigung von Befangenheiten). Wenn auch die Fachkollegiat*innen aufgrund der starken Spezialisierung einzelner Disziplinen nicht unbedingt über den potenziellen Bewerberinnenkreis innerhalb einer Subdisziplin informiert sein müssen, so sollten sie zumindest geeignete Ansprechpartner*innen im In- und Ausland benennen können. Eine Liste der aktuellen Fachkollegien findet sich unter folgendem Link (durch Anklicken des Fachkollegs erscheint die entsprechende Mitgliederliste):

www.dfg.de/dfg_profil/gremien/fachkollegien/fachkollegiaten/index.jsp

3.4 Muster Anschreiben

1. Bei vorheriger telefonischer Ansprache der Wissenschaftler*in (dt. Version)

[Verwendung des Briefkopfes des* Verfahrensbeauftragten* mit dem Logo der Fakultät]

Sehr geehrte Frau*

.... vielen Dank für das Telefonat, in dem ich Sie auf die beiliegende Ausschreibung für die W-X Professur an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg aufmerksam machen konnte. Die Fakultät X hält Sie auf Grund Ihres Profils für qualifiziert und bittet Sie nachdrücklich um Ihre Bewerbung.

Mit diesem Schreiben wollen wir Ihnen unser Interesse bekunden und Ihnen die weiteren Ansprechpartner*innen vermitteln.

Für Rückfragen stehen Ihnen zur Verfügung:

Prof. Dr. _____

Vorsitzende* der Kommission (**Hinweis:** dem Anschreiben NUR hinzufügen, wenn Ansprache nach der 1.offiziellen BK Sitzung stattfindet!)

Tel: ____/____, E-Mail: _____

Prof. Dr. _____

Gleichstellungsbeauftragte* _(Name)_____ der Fakultät V

Tel: ____/____, E-Mail: _____

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung (in elektronischer oder schriftlicher Form) bis zum....

Mit freundlichen Grüßen

[Signatur]

Prof. Dr. _____

Englische Version zu 1.

Dear Dr....

I enjoyed speaking to you on the phone about the current call for applications for the W-X professorship at Carl von Ossietzky University of Oldenburg. On the basis of your professional profile, the Faculty of XXX thinks you would be suitable for the position and would very much appreciate it if you would apply.

Please do not hesitate to get in touch with us as detailed below if you have any questions.

Prof. Dr. _____

Chair of appointments committee (**NOTE:** add ONLY after first BK meeting when further recruiting was decided)

Phone: _____/_____, E-mail: _____

Prof. Dr. _____

Equal opportunity officer representative at the Faculty V Name _____

Phone: _____/_____, E-mail: _____

We look forward to receiving your application (in written or electronic form) on or before ...

Yours sincerely,

[signature]

Prof. Dr. _____

2. Ohne vorherige telefonischer Ansprache der Wissenschaftler*in (dt. Version)

[Verwendung des Briefkopfes des* Prozessbeauftragten* mit dem Logo der Fakultät]

Sehr geehrte Frau*

.... ich möchte Sie hiermit auf die beiliegende Ausschreibung für die W X- Professur an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg aufmerksam machen. Die Fakultät X hält Sie auf Grund Ihres Profils für qualifiziert und bittet Sie nachdrücklich um Ihre Bewerbung.

Mit diesem Schreiben wollen wir Ihnen unser Interesse bekunden und Ihnen die weiteren Ansprechpartner*innen vermitteln. Gerne können Sie uns auch telefonisch kontaktieren.

Für Rückfragen stehen Ihnen zur Verfügung:

Prof. Dr. _____

Tel: _____/_____, E-Mail: _____

Gleichstellungsbeauftragte* der Fakultät V -----Name-----

Tel: _____/_____, E-Mail: _____

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung (in elektronischer oder schriftlicher Form) bis zum....

Mit freundlichen Grüßen

[Signatur]

Prof. Dr. _____

Englische Version zu 2.

Dear Dr....

I am writing today to draw your attention to the call for applications for the W X professorship at Carl von Ossietzky University of Oldenburg. On the basis of your professional profile, the Faculty of XXX thinks you would be suitable for the position and would very much appreciate it if you would apply.

Please do not hesitate to get in touch with us as detailed below if you have any questions.

Prof. Dr. _____

Phone: _____/_____, E-mail: _____

Equal opportunity officer at the Faculty V Name _____

Phone: _____/_____, E-mail: _____

We look forward to receiving your application (in written or electronic form) on or before ...

Yours sincerely,

[signature]

Prof. Dr. _____

3. Anschreiben bei abgelaufener Bewerbungsfrist (Hinweis: Möglichkeit gemäß Berufungsordnung §7, bitte vorher mit der Abteilungsleitung Berufungsverfahren des Referat Planung und Entwicklung absprechen)

Sehr geehrte Frau* (Titel, Name),

mein Name ist (Kommissionsvorsitz). Ich leite in der hiesigen Fakultät XXX das Verfahren zur Besetzung der Wx-Professur für XXX.

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ist ständig bestrebt, den Anteil der Professor*innen zu erhöhen. Sie sind uns bei der aktiven Bewerber*innensuche positiv aufgefallen und wir möchten gerne mehr über Sie erfahren.

Bitte prüfen Sie diese Option für sich. Sollten Sie sich zur Bewerbung entscheiden, *ist es möglich, dass diese im Verfahren berücksichtigt wird*, obwohl die offizielle Ausschreibungsfrist bereits vorbei ist.

In der Anlage darf ich Ihnen heute den Ausschreibungstext (als PDF-Datei) schicken mit der Bitte um die Zusendung Ihrer Unterlagen (in elektronischer und/oder schriftlicher Form) bis zum XXX (Hinweis: Zeitspanne: mind.4 Wochen nach Eingang des Anschreibens).

Für Ihre Rückfragen stehen Ihnen zur Verfügung:

Prof. Dr. _____

Vorsitzende*r der Kommission

Tel: ____/____, E-Mail: _____

Prof. Dr. _____

Gleichstellungsbeauftragte*r der Fakultät V Name-----

Tel: ____/____, E-Mail: _____

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Kommissionsvorsitz

Englische Version zu 3.

Please check option of Berufungsordnung §7 with the head of Appointment Procedures; Structural Planning and Development Unit first!

Dear Dr....

I am writing today to draw your attention to the call for applications for the W X professorship at Carl von Ossietzky University of Oldenburg. On the basis of your professional profile, the Faculty of XXX thinks you would be suitable for the position and would very much appreciate it if you would apply.

Please check this option for yourself. Should you decide to apply, it is likely that it will be taken into account in the procedure, although the official application deadline is already over. Please find attached the text of the job posting (as PDF file) with the request to send your documents (in electronic and/or written form) by XXX (Note: time span: at least 4 weeks after receipt of the letter).

Please do not hesitate to get in touch with us as detailed below if you have any questions.

Prof. Dr. _____

Chair of appointments committee (**NOTE:** add ONLY after first BK meeting when further recruiting was decided)

Phone: _____/_____, E-mail: _____

Prof. Dr. _____

Equal opportunity officer representative at the Faculty V Name _____

Phone: _____/_____, E-mail: _____

We look forward to receiving your application (in written or electronic form) on or before ...

Yours sincerely,

[signature]

Prof. Dr. _____

3.5 Muster Dokumentation

Dokumentation der proaktiven Suche – bitte Datenschutz beachten!!!

Bearbeitet von:	
Name	
Vorname	
Fakultät	
Telefonnummer	
E-Mail	

Anzahl der Wissenschaftlerinnen, welche zur Bewerbung aktiv rekrutiert wurden	Personen
Anzahl der Wissenschaftlerinnen, welche sich bereits beworben haben	Personen
Anzahl der Wissenschaftlerinnen, welche zu einem Auswahlvortrag eingeladen wurden	Personen
Anzahl der Wissenschaftlerinnen, welche auf die Liste gesetzt wurden	Personen
Bemerkungen:	

3.6 Checkliste

Die Checkliste der Universität Konstanz (Universität Konstanz, 2013) wurde in diesem Leitfaden als Vorlage verwendet und den Gepflogenheiten und Wortlaut der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg angepasst.

Prozessphase	Zuständigkeiten	Umsetzung	erledigt
Neubesetzung mit und ohne Denominationsänderung	Institutsrat und Fakultäträt	Wurde im Profilvertrag die Gleichstellungssituation des Institutes und der Fakultät berücksichtigt?	
		Wurden im Profilvertrag Gleichstellungsziele erläutert?	
		Wurden im Vorfeld der Ausschreibung potenzielle Kandidat*innen recherchiert?	
		Für Institute, die die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes noch nicht erfüllt haben: Ist die Denomination geprüft & ggf aktualisiert worden?	
Zusammensetzung der Berufungskommission	Dekan*in – Fakultätsrat	Ist ein Kommissionsmitglied für die aktive Rekrutierung benannt worden? (Beauftragte* für Aktive Rekrutierung)	
		Wurde die Vertretung der Gleichstellung mit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten abgestimmt?	
		Sind mind. 40% Frauen in der Kommission?	
		Sind zwei Fachfrauen in der Kommission?	
		Sind ggf. externe Professorinnen für die Kommission angefragt worden, um den Professorinnenanteil zu erhöhen?	
Ausschreibung	BK-Vorsitz im Einvernehmen mit den Fachfrauen und der Gleichstellungsvertretung	Verweist die Ausschreibung auf die Familienfreundlichkeit, Coachingangebote etc.?	
		Ist die Ausschreibung geschlechtergerecht verfasst worden?	
		Ist die Ausschreibung konkret genug verfasst, aber nicht zu offen formuliert worden?	
		Ist die Ausschreibung international veröffentlicht worden?	
		Ist allen BK Mitgliedern die Ausschreibung gegeben worden mit der Bitte, diese über spezifische Netzwerke, Wissenschaftsforen von Wissenschaftlerinnen etc. zu verbreiten?	
Aktive Rekrutierung während der Ausschreibung	Beauftragte* für Rekrutierung und Mitglieder der BK	Konnten potenzielle Kandidat*innen identifiziert werden?	
		Wurden geeignete Kandidat*innen persönlich angesprochen?	

Aktive Rekrutierung nach Ablauf der Bewerbungsfrist	Beauftragte* für Rekrutierung und/oder BK-Vorsitz	Wurde nach Bewerbungseingang der Frauenanteil überprüft und ggf. weiter nach potenziellen Kandidat*innen recherchiert?	
		Wurden geeignete Kandidat*innen persönlich angesprochen?	
Auswahl der Bewerbenden	Berufungskommission	Wurde in der Synopse das korrigierte akademische Alter ausgewiesen, d. h. werden außerwissenschaftliche Zeiten wie Eltern- oder Pflegezeiten, Krankheiten etc. berücksichtigt?	
		Wurde bei der Bewertung der Auswahlkriterien ein möglicher Genderbias berücksichtigt?	
		Werden möglichst in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis Bewerbende zum Vortrag und Gespräch geladen?	
Vorträge	Berufungskommission	Haben die Kandidat*innen in der Einladung zum Vortrag ggf. den Hinweis erhalten, sich über Maßnahmen der Familien- und Frauenförderung, zu informieren?	
		Wurde ein wertschätzendes Ambiente geschaffen?	
		Wurden Fragen zur Kompetenz von Gender in Lehre und Forschung gestellt?	
		Gab es flankierende Gespräche zu Dual Career, familienfreundlichem Umfeld etc.?	
Beschluss der Liste und Gremienweg	Berufungskommission	Wurde bei der Auswahl der externen Gutachter*innen darauf geachtet, dass gleichermaßen Wissenschaftler*innen angefragt wurden?	
		Wurden am Ende die Auswahlkriterien zueinander ins Verhältnis gesetzt und auf einen Genderbias hin geprüft? ¹	
		Entspricht der Anteil der Kandidat*innen, die zu Vorträgen eingeladen waren in etwa dem Anteil von Wissenschaftler*innen auf der Liste?	
		Enthält die Beschlussvorlage die Gleichstellungsziele und wurden die Frauenanteile bzw. Anteile von Menschen mit dem Geschlecht divers in den jeweiligen Verfahrensstufen dokumentiert?	
		Liegt der Bericht der Gleichstellungsbeauftragten vor?	
		Wurde das Verfahren hinsichtlich der aktiven Rekrutierung dokumentiert und dem FK-Rat und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt?	

¹ https://www.uni-konstanz.de/typo3temp/secure_downloads/57638/0/a1bcfc95e78b0de765c3474a8106f42ef6bb67a8/broschuere_Gender_Bias_in_der_Wissenschaft.pdf

4. Literaturverzeichnis

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, 2016. *Berufungsverfahren an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg - Leitfaden*. [Online]

Available at: <http://www.zuv.uni-freiburg.de/formulare/berufungsleitfaden.pdf>

[Zugriff am 20 09 2019].

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg , 2013. *Grundzüge des Berufsmanagements an der Universität Oldenburg*. [Online]

Available at: https://uol.de/fileadmin/uploads/RTEmagicP_Grundzuege_Berufsmanagement-Stand_06_2013.pdf

[Zugriff am 05 09 2019].

DFG Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2017. *Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen*. [Online]

Available at:

https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf

[Zugriff am 20 09 2019].

DFG Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2018. *Diversity - Vielfalt im Wissenschaftssystem*. [Online]

Available at:

https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/

[Zugriff am 23 08 2019].

Goethe-Universität Frankfurt am Main, 2018. *Leitfaden Aktive Rekrutierung: Mehr Wissenschaftlerinnen gewinnen - Diversität erhöhen - Qualität steigern*. [Online]

Available at: https://www.uni-frankfurt.de/78434259/Leitfaden_Aktive_Rekrutierung_final.pdf

[Zugriff am 15 08 2019].

Oldenburg Women Professors Forum, 2019. *Recherche Leitfaden - für die Erhöhung von Stellenbesetzung durch Wissenschaftlerinnen, Stichwort "Active Recruiting"*. [Online]

Available at:

https://uol.de/fileadmin/user_upload/proj/owpf/Recherche_Leitfaden_fuer_die_Gleichstellungsarbeit_BG_11_07_2018.pdf

[Zugriff am 02 09 2019].

Universität Konstanz, 2013. *Checkliste zur Umsetzung eines geschlechtergerechten Berufungsverfahrens*. [Online]

Available at: [https://www.uni-](https://www.uni-konstanz.de/typo3temp/secure_downloads/57638/0/63d351d85ea956153b567c59090a6bf6c6ab0ff8/BM_Checkliste_geschlechtergerechte_Berufungsverfahren_final.pdf)

[konstanz.de/typo3temp/secure_downloads/57638/0/63d351d85ea956153b567c59090a6bf6c6ab0ff8/BM_Checkliste_geschlechtergerechte_Berufungsverfahren_final.pdf](https://www.uni-konstanz.de/typo3temp/secure_downloads/57638/0/63d351d85ea956153b567c59090a6bf6c6ab0ff8/BM_Checkliste_geschlechtergerechte_Berufungsverfahren_final.pdf)

[Zugriff am 20 08 2019].

Woelki, M. & David, M., 2015. *Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als Bestandteil eines wertschätzenden Berufungsmanagements an der Universität Konstanz*. [Online]
Available at: https://www.uni-konstanz.de/typo3temp/secure_downloads/57648/0/a1bcfc95e78b0de765c3474a8106f42ef6bb67a8/Kapitel_18_UEA_md_11.08.2015.pdf
[Zugriff am 20.08.2019].

5. Kontakt in der Fakultät V

Gleichstellungsbeauftragte der FK5
<mailto:fk5.gleichstellung@uol.de>

Übersicht der aktuellen Ansprechpartnerinnen finden Sie unter:
<https://uol.de/gleichstellungsstelle/dezentrale-gleichstellungsbeauftragte> -
Fakultät V Mathematik und Naturwissenschaften