

Handlungsempfehlungen zur Berücksichtigung von Gleichstellungs- aspekten in Berufungsverfahren an den Thüringer Hochschulen

Herausgegeben vom Thüringer Kompetenznetzwerk
Gleichstellung in Kooperation mit der Landeskonferenz der
Gleichstellungsbeauftragten der Thüringer Hochschulen

Grußwort der Gleichstellungsbeauftragten des Freistaates Thüringen

Sehr geehrte Damen,
sehr geehrte Herren,

nichts ist so gut, als das es nicht noch besser gemacht werden kann. Das Thüringer Hochschulgesetz sowie das Thüringer Gleichstellungsgesetz geben den Hochschulen den Auftrag, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Nachteile zu beseitigen.

Verschiedene Maßnahmen, die in den Thüringer Hochschulen praktiziert werden, tragen bereits jetzt dazu bei, Chancengleichheit herzustellen. Trotz dieser Tatsache besteht noch weiterer Handlungsbedarf. Deshalb freue ich mich, dass im Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung Empfehlungen entstanden sind, die dazu beitragen, der tatsächlichen Gleichstellung im Berufungsverfahren näher zu kommen und somit bestehende Lücken zu verkleinern.



Verlassen Sie bewusst die ausgetretenen Pfade und versuchen Sie, die Empfehlungen umzusetzen und auszuprobieren. So wird es Ihnen möglich sein, Ihre Arbeit im Berufungsverfahren bewusst gendersensibel zu gestalten.

*Katrin Christ-Eisenwinder
Beauftragte für die Gleichstellung
von Frau und Mann des Freistaates
Thüringen*

Grußwort der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Thüringer Hochschulen (LaKoG Thüringen)



Martina Gratz



Prof. Dr. Dorothee Haroske

2 | Berufungsverfahren werden an den Thüringer Hochschulen als ein zentrales Element der Hochschulentwicklung verstanden. Angesichts des derzeit – im Bundesvergleich – recht niedrigen Anteils von Frauen auf Professuren an Thüringer Hochschulen soll daher diese Kennzahl deutlich erhöht werden. Wir folgen damit den Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bzw. Künstlerinnen und Künstlern, die der Wissenschaftsrat 2007 verabschiedet hat, sowie den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Diese Grundsätze sind auch im Thüringer Hochschulgesetz und allen Grundordnungen, Leitbildern und Gleichstellungskonzepten der Thüringer Hochschulen fest verankert. Doch werden unserer Erfahrung nach diese Ziele noch nicht optimal umgesetzt. Mit dieser Problematik hat sich das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) seit 2014 intensiv beschäftigt. Am Prozess beteiligt waren Gleichstellungsbeauf-

tragte, deren Vertreterinnen und weitere Gleichstellungsaktive aus allen Thüringer Hochschulen.

Ein Ergebnis dieser Zusammenarbeit sind die vorliegenden Handlungsempfehlungen zur Gleichstellung in Berufungsverfahren an den Thüringer Hochschulen. Sie haben eindeutig empfehlenden Charakter und sollen die bereits vorhandenen Ordnungen und Checklisten sowie die an den jeweiligen Hochschulen üblichen Abläufe sinnvoll ergänzen. Unser Anliegen ist es, die in die Berufungsverfahren eingebundenen Akteurinnen und Akteure wirksam zu unterstützen und Hinweise zu formalen und inhaltlichen Aspekten der Verfahren mit Blick auf Gleichstellungsfragen zu geben.

Wir wissen um die anspruchsvolle und zeitintensive Arbeit aller Mitglieder einer Berufungskommission und haben deshalb großen Wert auf prägnante, knappe Aussagen gelegt.

Die aus unserer Sicht zentralen Gedanken sind in sechs Empfehlungen zusammengefasst, ergänzt durch eine Übersicht zu speziellen Recherche-Möglichkeiten und eine Checkliste. In diese Empfehlungen sind neben unseren eigenen jahrelangen Erfahrungen als Gleichstellungsbeauftragte der Thüringer Hochschulen, insbesondere als Mitglieder in den Berufungskommissionen, auch weitere, in der Einleitung benannte Handreichungen und Leitfäden anderer Universitäten eingeflossen. Trotzdem erhebt diese Zusammenstellung keinen Anspruch auf Voll-

ständigkeit und versteht sich eher als ein Arbeitsdokument für alle Gleichstellungsaktiven, das nach einer Erprobungsphase bei Bedarf den aktuellen Gegebenheiten und Notwendigkeiten angepasst werden kann. Wir sind für konstruktive Rückmeldungen dazu sehr dankbar.

Wir wünschen allen Mitgliedern der Berufungskommissionen viel Erfolg bei ihrer Arbeit. Unser besonderer Dank gilt Dr. Kristin Probstmeyer und Sinah Hegerfeld für die Erstellung des Dokumentes.

*Martina Gratz
Sprecherin der LaKoG*

*Prof. Dr. Dorothee Haroske
Stellvertretende Sprecherin der LaKoG*

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	6
Empfehlungen	8
1 Chancengleichheit wird als Leitungsaufgabe umgesetzt	8
2 Die Gleichstellungsbeauftragte wird von Beginn an in das Verfahren einbezogen	8
3 Berufungsverfahren werden transparent und auf Grundlage gemeinsamer Standards gestaltet	9
4 Die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen ist Aufgabe aller Mitglieder der Berufungskommission	9
5 Gleichstellungsaspekte sind fester Bestandteil der Auswahlkriterien	10
6 Die besondere Förderung von Frauen ist eine zulässige Maßnahme	10
Anlagen	
Checkliste zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren	11
Online-Datenbanken zur Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen bzw. Künstlerinnen	16

6 | Dem Gender-Mainstreaming-Auftrag folgend, gehört es für den Freistaat Thüringen zum Selbstverständnis, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem zu fördern und nachhaltig zu sichern. Dies spiegelt sich nicht nur in den gesetzlichen Regelungen (zum Beispiel Thüringer Hochschulgesetz, Thüringer Gleichstellungsgesetz) wider, sondern zeigt sich auch in den Selbstverpflichtungen der Thüringer Hochschulen (zum Beispiel Leitbilder, Ziel- und Leistungsvereinbarungen), Frauen und Männern gleichermaßen Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten zu bieten und bestehende Nachteile aufzuspüren und zu beseitigen.

Mit Blick auf die Hochschulstatistik wird deutlich, dass es insbesondere in Bezug auf die ausgewogene Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaft-

lern bzw. Künstlerinnen und Künstlern auf den verschiedenen Qualifikations- und Karrierestufen noch einen entsprechenden Handlungsbedarf gibt: So konnten die Thüringer Hochschulen im Wintersemester 2013/2014 zwar insgesamt einen Studentinnen-Anteil von rund 49 Prozent verzeichnen, der Anteil von Frauen auf Professuren lag jedoch 2013 trotz eines leichten Anstiegs zum Vorjahr mit 16 Prozent immer noch deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt – und das auch in Fächergruppen, in denen der Anteil der Studentinnen bei weit über 50 Prozent liegt.¹

Bei der Umsetzung ihrer gleichstellungspolitischen Ziele arbeiten die Thüringer Hochschulen eng miteinander zusammen, um die jeweiligen Erfahrungen und Expertisen zu bündeln und zu nutzen und um gemeinsame Maßnahmen zu re-

alisieren. Als zentrale Einrichtungen sind hierbei die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten, die Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik als Kompetenzzentrum zur Förderung von Frauen in den MINT-Studiengängen sowie das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung als gemeinsame wissenschaftliche Einrichtung zur Beratung, Koordination und Begleitung der Hochschulen im Hinblick auf Projekte und Initiativen im Bereich Gleichstellung, zu benennen.

Eines der zentralen Themen dieser Zusammenarbeit ist die Gestaltung einer professionellen und gleichstellungsorientierten Berufungspolitik an den Thüringer Hochschulen. Um zukünftig noch mehr exzellente Wissenschaftler/innen

und Künstler/innen zu gewinnen und zu fördern, wurde auf der Grundlage bestehender Publikationen² die hier vorliegende Handreichung entwickelt. Anhand von konkreten Handlungsempfehlungen und einer Checkliste erhalten Mitglieder von Berufungsverfahren erste Anregungen und Orientierungspunkte, wie die verschiedenen Lebenswirklichkeiten der Bewerberinnen und Bewerber in Berufungsverfahren berücksichtigt werden können. Dabei ist zu beachten, dass es sich um Gleichstellungsstandards handelt, die als kleinster gemeinsamer Nenner von allen Thüringer Hochschulen geteilt werden. Den Hochschulen bleibt es daher überlassen, entsprechend ihren jeweiligen hochschulspezifischen Vorgaben, eigene und weiterführende Richtlinien zu erarbeiten und umzusetzen.

1 Vgl. Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Wintersemester 2013/2014. Fachserie 11. Reihe 4.1. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden. 2014; Löther, Andrea: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015. CEWS (Center of Excellence Women and Science). Cews.public.no 19.

2 u. a. Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Wissenschaftsrat. Jena 2005; Faire Berufungsverfahren. Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit. Eine Handreichung. Hrsg. von: Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) 2011; Handlungsempfehlungen des Senats zur Gleichstellung in Berufungsverfahren der FSU Jena. 2008. Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren der Ruhr-Universität Bochum. Hrsg. von: Gleichstellungsbüro der Ruhr-Universität Bochum. 2010.

Empfehlungen

Empfehlung 1: Chancengleichheit wird als Leitungsaufgabe umgesetzt

Es empfiehlt sich, die Erhöhung des Anteils von Frauen an Professuren in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium und im Leitbild der Hochschule zu verankern.

Schulungen zur Gender-Sensibilisierung für Beteiligte in Berufungs- und Personalauswahlverfahren sollten in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden.

Bei den stimmberechtigten Mitgliedern der Berufungskommission soll die Geschlechterverteilung statusübergreifend ausgeglichen sein. Dabei sollen je nach Größe der Kommission mindestens eine bis zwei stimmberechtigte Professorinnen unter den Mitgliedern sein. Falls nicht genügend Hochschullehrerinnen zur Verfügung stehen, sollten externe Professorinnen oder Professorinnen eines anderen Fachgebiets hinzugezogen werden.

Empfehlung 2: Die Gleichstellungsbeauftragte wird von Beginn an in das Verfahren einbezogen

Die (Fakultäts-) Gleichstellungsbeauftragte wird bereits bei der Beratung über die künftige Denomination einer Professur beteiligt.

Die Gleichstellungsbeauftragte soll nicht gleichzeitig in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte und stimmberechtigtes Mitglied in der Berufungskommission vertreten sein.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält rechtzeitig alle relevanten Unterlagen, wie Bewerbungsunterlagen und Sitzungsprotokolle.

Bei Verhinderung der für das Verfahren zuständigen Gleichstellungsbeauftragten kann ein/e gewählte/r Vertreter/in entsandt werden. Es werden keine Sitzungstermine anberaumt, bei denen kein/e Vertreter/in der Gleichstellung sowie ggf. der Schwerbehindertenvertretung dabei sein können.

Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter sollen die Vorschläge der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt werden.

Die Argumentation der Gleichstellungsbeauftragten werden bei der Auswahlentscheidung und der Entscheidungsfindung für den Berufungsvorschlag berücksichtigt.

Auf Gleichstellungsaspekten beruhende Bedenken und abweichende Voten von Mitgliedern der Berufungskommission, insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten, werden ausführlich protokolliert.

Empfehlung 3: Berufungsverfahren werden transparent und auf Grundlage gemeinsamer Standards gestaltet

Die Mitglieder der Berufungskommission begleiten das gesamte Verfahren und wechseln nur in Ausnahmefällen.

Die Hochschulleitung wird durch eine Berufungsbeauftragte/einen Berufungsbeauftragten unterstützt.

Vor Ausschreibung einer Professur verständigen sich die dafür zuständigen Gremien und die Hochschulleitung über die Formulierung des Ausschreibungstextes. Dieser enthält unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten alle wesentlichen Anforderungskriterien für die ausgeschriebene Stelle.

In ihrer ersten Sitzung und vor dem eigentlichen Auswahlprozess legt die Berufungskommission unabhängig vom Feld der Bewerber/innen schriftlich die Auswahlkriterien anhand des Ausschreibungstextes fest und gewichtet diese. Gegebenenfalls können zusätzliche Hilfskriterien festgelegt werden. Eine nachträgliche Änderung der Gewichtung der Auswahlkriterien bedarf auf der Grundlage einer ausführlichen und nachvollziehbaren Begründung eines entsprechenden Beschlusses der Berufungskommission und ist auf alle Bewerbungen anzuwenden. Die in der Ausschreibung getroffenen Anforderungskriterien sind nicht nachträglich änderbar.

Auf Angebote der Hochschule zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuung, Dual Career etc.) soll bereits innerhalb der Stellenausschreibung und beim Vorstellungsgespräch hingewiesen werden.

Die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist fester Bestandteil des Berichts zum gesamten Berufungsverfahren. Die Checkliste zur Gleichstellungsorientierung in Berufungsverfahren wird beigefügt.

Empfehlung 4: Die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen ist Aufgabe aller Mitglieder der Berufungskommission

Die Mitglieder der Berufungskommission suchen nach geeigneten Kandidatinnen:

- in einschlägigen E-Mail-Verteilern
- in Netzwerken von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen oder wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Frauenverbänden
- in einschlägigen Online-Datenbanken (siehe Seite 16)
- in Mitgliederverzeichnissen von Berufsverbänden
- in Fachgruppen und Fachgesellschaften
- in Zeitungen und Wissenschaftsmagazinen
- durch Befragung von Kolleginnen und Kollegen
- durch Kontakt mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen

Berufungskommissionsmitglieder sollen geeignete Kandidatinnen direkt und persönlich ansprechen, zur Bewerbung auffordern und vor dem Beginn des Verfahrens namentlich benennen.

Die Suche nach geeigneten Kandidatinnen wird im Protokoll der Berufungskommission dokumentiert (vgl. Checkliste Seite 13).

Da die Bewerbungsfrist keine Ausschlussfrist ist, können bei unzureichender Bewerberinnenlage während des gesamten Verfahrens initiativ potentielle Bewerberinnen angesprochen und in die Auswahl einbezogen werden, sofern und solange eine vergleichende Würdigung mit den anderen Bewerber/innen bzw. ein gleichwertiges Verfahren gewährleistet ist.

**Empfehlung 5:
Gleichstellungsaspekte sind fester Bestandteil der Auswahlkriterien**

Durch Erziehungs- und/oder Pflegezeiten erklärbar vergleichsweise längere Ausbildungszeiten, kürzere bzw. unterbrochene Berufstätigkeiten oder eine geringere Anzahl an Publikationen sollen berücksichtigt werden. In Anlehnung an die Empfehlungen des Wissenschaftsrats³ sollen pro Kind zwei Jahre vom akademischen Alter abgezogen werden.

³ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs. 4009 – 14. Dresden 11 07 2014. S. 45. URL: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>.

Genderkompetenz kann als ein Auswahlkriterium festgelegt werden. Zum Beispiel kann nach Vorstellungen und Maßnahmen der genderspezifischen Förderung des wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Nachwuchses im eigenen Fachbereich, genderrelevanten Fragestellungen in der eigenen Forschung oder Erfahrungen in der Gremientätigkeit oder im Amt der Gleichstellungsbeauftragten gefragt werden.

**Empfehlung 6:
Die besondere Förderung von Frauen ist eine zulässige Maßnahme**

Bei gleicher Qualifikation wird empfohlen, Bewerberinnen bei der Auswahl für die jeweiligen Listenplätze vorzuziehen.

Checkliste zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren

1. Allgemeine Angaben

Stellenbezeichnung:

Begleitende Gleichstellungsbeauftragte:

2. Zusammensetzung der Bewerbungen

	Frauenanteil		Männeranteil	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Anzahl Bewerbungen insgesamt				
davon aus dem Ausland				
davon zurückgezogen				
davon eingeladen				
Platzierungen ⁴				
davon mit Listenplatz 1				
davon mit Listenplatz 2				
davon mit Listenplatz 3				
Weitere:				

⁴ Bei gleichrangiger Platzierung, sind die Personen summiert in die Liste einzutragen.

3. Zusammensetzung der Berufungskommission (BK) und Gutachtenden

	Frauenanteil		Männeranteil	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Vorsitz der Berufungskommission				
stimmberechtigte Mitglieder der BK insgesamt				
darunter (Junior-)Professorinnen/Professoren				
darunter Mittelbau				
darunter Studierende				
Sonstige:				
darunter Hochschul-Externe				
a) (Junior-)Professorinnen/Professoren				
b) Mittelbau				
c) Sonstige:				

Der vorgegebene Mindestanteil⁵ von Frauen unter den stimmberechtigten Mitgliedern der BK wurde (statusgruppenübergreifend) eingehalten.

ja nein
Begründung:

Falls nicht genügend (stimmberechtigte) Professorinnen bzw. Hochschullehrerinnen gefunden wurden: Es wurden externe Professorinnen hinzugezogen, um den Professorinnenanteil zu erhöhen.

ja nein trifft nicht zu
Begründung:

Es wurde mindestens eine Gutachterin benannt.

ja nein
In welcher Relation zu den Gutachtern? Begründung:

4. Vorbereitung der Berufungskommission

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde von Anfang an (bei der Denomination der Stelle, der Strategiebesprechung und Entwicklung des Ausschreibungstextes) in die Planungsphase mit einbezogen.

ja nein
Begründung:

Eine Einschätzung der potenziellen Bewerbungslage, darunter der potenziellen Bewerberinnen, wurde erstellt.

ja nein
Begründung: verantwortlich:

Der Ausschreibungstext ist geschlechtergerecht formuliert.

ja nein
Begründung:

⁵ Vgl. Berufsordnung, Handlungsempfehlungen des Senats, Gleichstellungsplan etc. der eigenen Hochschule.

Die Professur wurde öffentlich ausgeschrieben.

ja nein
Begründung:

Die Ausschreibung ist auch über spezifische Netzwerke, Wissenschaftsforen von Wissenschaftlerinnen bzw. Künstlerinnen etc. verbreitet worden.

ja nein
Welche? Begründung:

5. Aktive Rekrutierung

Geeignete Kandidatinnen wurden aktiv rekrutiert (d.h. offiziell durch einen persönlichen Kontakt gezielt zur Bewerbung aufgefordert).

ja nein
Wie? Begründung:

Es wurde in der Kommission darüber gesprochen, warum aktiv angesprochene Kandidatinnen sich nicht beworben haben.

ja nein
Begründung:

Bei wenigen oder keinen Bewerbungen von Frauen: Es sind zusätzliche Maßnahmen zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen ergriffen worden (zum Beispiel Nachrekrutierung). Die Bewerbungsfrist ist keine Ausschlussfrist.

ja nein
Welche? Begründung: verantwortlich:

6. Vorbereitung der Kommissionsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde rechtzeitig bei der Terminfindung der BK mit einbezogen und hat alle erforderlichen Unterlagen stets rechtzeitig erhalten.

ja nein
Begründung: verantwortlich:

Die Kommissionsmitglieder sind über relevante Gleichstellungsziele und -regelungen informiert worden.

ja nein
Begründung: verantwortlich:

Die Gewichtung aller Ausschreibungskriterien⁶ wurde vorher (formal) festgelegt. Die Kriterien sind allen BK-Mitgliedern bekannt und wurden auf Frauen und Männer gleichermaßen angewendet.

ja nein
Begründung:

7. Auswahl von Kandidat/innen für Probevorträge

Die Beurteilung der wissenschaftlichen bzw. künstlerisch-gestalterischen Leistung wurde ins Verhältnis gesetzt zum akademischen Alter⁷.

ja nein
Begründung:

Die Argumente der Gleichstellungsbeauftragten wurden bei der Auswahl der begutachteten Bewerber/innen gehört.

ja nein
Begründung:

⁶ In der konstituierenden Sitzung der BK: Differenzierung von (1) Sollkriterien, (2) Wunschkriterien, (3) Ausschlusskriterien

⁷ Im Gegensatz zum nominellen Alter werden bei der Festlegung des akademischen Alters auch Erziehungs-/Pflegezeiten, Krankheiten, übermäßige Lehrtätigkeit und Gremienarbeit berücksichtigt. Vgl. Hinweise des DFG: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/menschen_mit_behinderung/individuelle_lebensumstaende/index.html.

8. Auswahl von Kandidatinnen/Kandidaten für die Berufungsliste

Der Anteil von Wissenschaftlerinnen bzw. Künstlerinnen auf der Liste entspricht dem Anteil von Kandidatinnen, die zum Probevortrag eingeladen wurden.

ja nein
Begründung:

Im Gespräch spielten genderrelevante bzw. gleichstellungspolitische Aspekte⁸ eine Rolle.

ja nein
Begründung: verantwortlich:

Bei der Erstellung der Liste wurden sowohl die Gutachten als auch die vorher festgelegte Gewichtung der Kriterien in ausgewogenem Verhältnis berücksichtigt.

ja nein
Begründung:

Auf Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft/Beruf (Kinderbetreuungs- und Teilzeitmöglichkeiten, Dual Career etc.) wurde explizit hingewiesen.

ja nein
Begründung: verantwortlich:

9. Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Der Bericht der BK wurde der Gleichstellungsbeauftragten vor dem Verfassen der Stellungnahme vorgelegt.

ja nein
Begründung: verantwortlich:

Die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten wurde im Senat diskutiert.

ja nein
Begründung:

⁸ z. B. Kenntnisse des Kandidaten/der Kandidatin zur gendersensiblen Gestaltung von Lehrveranstaltungen oder über Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit im eigenen Fachbereich

Online-Datenbanken zur Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen bzw. Künstlerinnen

Onlinedatenbank des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung
<http://cewsms.gesis.org/femconsult/recherche/detailsuche/>

Academia Net Datenbank exzellenter Forscherinnen, zur Besetzung wissenschaftlicher Gremien oder Führungspositionen
<http://www.academia-net.de/>

Datenbank Frauen- und Geschlechterforscherinnen Koordinationsstelle für Frauenstudien, Geschlechterforschung und Frauenförderung der Universität Graz
<http://www.mavas.at/members/genderstudies/daten00.asp>

Femconsult – Die Wissenschaftlerinnendatenbank des Center of Excellence Women and Science
<http://www.gesis.org/cews/femconsult/>

FemTech – Frauen in Forschung und Technologie, Österreichische Datenbank für Wissenschaftlerinnen in den Bereichen Forschung und Technologie
<http://www.femtech.at/>

FemDat – Gesamtschweizerische Datenbank für Wissenschaftlerinnen und Expertinnen verschiedenster Fachgebiete
<http://www.femdat.ch/>

European Database: Women in Decision-making – Frauen in politischen und wirtschaftlichen Führungspositionen
<http://www.db-decision.de/deutsch/suche.asp>

Das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung wird gefördert und unterstützt durch das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG)



Herausgeberschaft: Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG)
c/o Friedrich-Schiller-Universität Jena, Accouchierhaus, Jenergasse 8, 07743 Jena
Redaktion: Kristin Probstmeyer (TKG / TU Ilmenau), Sinah Hegerfeld (TKG)
Gestaltung: Kohlhaas & Kohlhaas - Gestaltung und Web-Entwicklung, kohlhaas-kohlhaas.de
Fotos: privat, Hochschule Schmalkalden, Universität Jena
Stand: 02/2016