

Handreichung zur aktiven Ansprache von qualifizierten Wissenschaftlerinnen

August 2018



Impressum

Herausgeber

Karlsruher Institut für Technologie (KIT)
Präsident Prof. Dr.-Ing. Holger Hanselka
Kaiserstr. 12
76131 Karlsruhe

Kontakt

Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung (PEBA)

Katrin Klink

Abteilung Diversity Management
Telefon: 0721 608-48454
E-mail: katrin.klink@kit.edu

Heike Schäfer-Dammert

Abteilung Personalprozesse
Telefon: 0721 608-25009
E-mail: heike.schaefer-dammert@kit.edu



Inhalt

Vorwort.....	3
Gestaltung von Stellenausschreibungen.....	4
Frauen und Männer lesen Stellenanzeigen unterschiedlich	4
Gendergerechte Ansprache und Angaben zu überfachlichen Kompetenzen.....	4
Diversity Statements	6
Hinweise auf die Organisationskultur	7
Checkliste zu Berücksichtigung der Chancengleichheitsaspekte bei der Stellenausschreibung ..	8
Möglichkeiten zur Ausschreibung	9
Onlinestellenbörsen für (Junior-)Professuren	9
Fachspezifische Bekanntmachung.....	14
Karrieremessen	14
Möglichkeiten zur aktiven Suche	16
Ingenieurwissenschaften	16
Naturwissenschaften.....	18
Interdisziplinär.....	20

Vorwort

Die Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Wissenschaft ist eine der zentralen Querschnittsaufgaben des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT).

Insbesondere bei der Durchführung von Berufungsverfahren nimmt sie eine wichtige Rolle ein. Denn die Berufungen von Professorinnen und Professoren sind Kernentscheidungen einer jeden Universität: Hier werden Weichen für künftige wissenschaftliche Schwerpunkte und die Ausrichtung der Universität gestellt.

So folgt das KIT dabei klaren Richtlinien, die im Berufungsleitfaden¹ festgehalten sind. Das KIT strebt in seinen Berufungsverfahren an, 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. Ohne Maßnahmen, die auf Gendergerechtigkeit fokussieren, werden Frauen über verschiedene gender biases in diesem Kontext systematisch benachteiligt.² Ein transparentes, faires und schnellstmögliches Verfahren unter Wahrung hochqualitativer und rechtlicher Standards hilft dabei, den althergebrachten geschlechtsspezifischen Rollenverständnissen und unconscious biases entgegenzutreten.

In den Leitlinien für Berufungsverfahren hat das KIT unter anderem die **aktive Ansprache** der Kandidatinnen festgeschrieben. Hiermit soll bewusst und gezielt der Kreis berufbarer Kandidatinnen für eine vakante Professur mithilfe einer systematischen und motivierenden Rekrutierung erweitert werden. Der Fokus liegt also auf der Gewinnung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen, um den Frauenanteil bei der Besetzung der Professuren zu erhöhen.

An diesem Punkt setzt die vorliegende Handreichung an: Zu Beginn erfolgen Empfehlungen zur Gestaltung von Stellenausschreibungen, zu möglichen Ausschreibungsplattformen, fachspezifischen Bekanntmachungen sowie Karrieremessen. Anschließend finden Sie Empfehlungen zu unterschiedlichen Datenbanken, die eine möglichst gezielte Recherche nach passenden und qualifizierten Wissenschaftlerinnen erleichtern sollen.

¹ Im Intranet über SEK-Download-Bereich abrufbar: <http://www.sek.kit.edu/berufungsverfahren.php>

² Steinweg, N. (2015). Geschlecht in der Wissenschaft. In Peus, C.; Braun, S.; Hentschel, T.; Frey, D.: Personalauswahl in der Wissenschaft, Kap. 2

Gestaltung von Stellenausschreibungen

Aufgrund der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und der politischen Forderung nach einem höheren Professorinnenanteil ist das KIT bestrebt, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu finden und für das KIT zu gewinnen. Dafür ist die Stellenausschreibung von enormer Bedeutung, da sie oftmals den ersten Kontakt zwischen Bewerbenden und dem KIT darstellt.³ Im Folgenden werden verschiedene Aspekte aufgezeigt, die für eine gendergerechte Gestaltung von Stellenausschreibungen wichtig sind.

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 in Stellenausschreibungen. Weiterhin gibt es Hinweise, dass Frauen sich im Gegensatz zu Männern seltener bewerben, wenn sie nicht alle in der Ausschreibung angegebenen Kriterien erfüllen.⁴ Einige renommierte Universitäten, z.B. University of Oxford, die ETH Zürich sowie die TU9 Universitäten, 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.*⁵

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

³ 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.

⁴ In einer internen HP-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.

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

formuliert sind.⁶ Studien zeigen, dass eine gendergerechte Ansprache innerhalb von Stellenanzeigen die Bewerbungsabsicht von Frauen signifikant beeinflusst:⁷

- Belegt ist beispielsweise, dass sich Frauen bei eher typisch männlichen Formulierungen der Anforderungen (z.B. „zielstrebig“, „durchsetzungsstark“, „offensiv“) weniger für die ausgeschriebene Stelle angesprochen fühlen als bei Stellenausschreibungen mit neutralen Eigenschaften (z.B. „hohe Auffassungsgabe“, „Selbstständigkeit“, „Konfliktfähigkeit“).⁸ Männer hingegen fühlen sich bei allen geforderten Eigenschaften geeignet und lassen sich von der Wortwahl bzgl. der Bewerbungsabsicht weniger beeinflussen.⁹
- Auch die Verwendung des generischen Maskulinums in der Sprache – ggf. mit dem Zusatz m/w (z. B. Projektleiter m/w) führt dazu, dass sich Frauen oft nicht angesprochen fühlen. Empfohlen wird daher eine Stellenbezeichnung in der weiblichen und männlichen Form (z. B. Projektleiterin/Projektleiter) oder eine neutrale Berufsbezeichnung (z. B. Projektleitung).¹⁰
- Bei Jobbeschreibungen von Führungspositionen werden 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.¹¹

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.¹² Die sprachliche Qualität wird daher durch geschlechtergerechte Sprache nicht beeinträchtigt.

Auch die Verwendung von Bildern kann die Bewerbungsabsicht bestimmter Personengruppen fördern. Bilder können eingesetzt werden, um Einblicke in die Position und die Werte der Organisation zu geben. Auch die Wichtigkeit von Diversität kann durch Bilder kommuniziert werden.

⁶ Jablonski, H. & Neuhaus, T. (2015, 05 11). Da fühle ich mich nicht angesprochen. Tagesspiegel. Abgerufen von https://www.diversity-konferenz.de/system/images/611/original/Diversity_Beilage_2015.pdf (26.07.2018)

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

⁸ 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*.

⁹ 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.

¹⁰ Welpel et al.: Sieben Schritte zur gender-sensitiven Personalauswahl und -beurteilung. München, o.J.: Unter: http://www.abf.wi.tum.de/fileadmin/w00bjr/www/Dokumente/Sieben_Schritte_zur_gender-sensitiven_Personalauswahl_und_-beurteilung_Deckblatt.pdf (17.07.2018).

¹¹ Horvath/Sczesny: Reducing women's lack of fit with leadership? Effects on the wording of job advertisements. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology* (2015) 25, S. 316-328.

¹² Blake/Klimmt: Geschlechtergerechte Formulierung in Nachrichtentexten. In: *Publizistik* (2010) 55, S. 289-304.

Bilder, auf denen heterogene Teams (z.B. Frauen und Männer verschiedener Nationalitäten) abgebildet sind, signalisieren, dass Diversität in der Organisation gelebt wird.¹³ Um Rollenklischees für Geschlechter bei der Bildsprache in Stellenausschreibungen zu vermeiden, sollte auf eine gleichwertige Abbildung von Frauen und Männern geachtet werden.¹⁴

- *Formulieren Sie Stellentitel und Anforderungen gendergerecht, z.B. durch die Verwendung von geschlechterneutralen Begriffen.*¹⁵
- *Verwenden Sie ggf. Bilder, um Einblicke in die Organisation zu gewähren und die Wichtigkeit von Diversität in der Organisation darzustellen.*

Diversity Statements

In Ergänzung zum Einsatz von Bildern und der Verwendung von geschlechterneutraler Sprache kann auch die Nennung von Chancengleichheitsmaßnahmen innerhalb einer Stellenanzeige die Bewerbungsabsicht von Frauen erhöhen.¹⁶ 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.¹⁷ Organisationen, die ein Engagement in Chancengleichheit und Diversity Management 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 Bewerbungsin-tention potentieller Bewerberinnen und Bewerber.¹⁸

- *Stellen Sie das KIT als einen Arbeitgeber dar, 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).*

¹³ Peus, C.; Braun, S.; Hentschel, T.; Frey, D. (2015): Personalauswahl in der Wissenschaft, S.75

¹⁴ https://www.peba.kit.edu/downloads/Leitfaden_GendergerechteBildsprache2017_n.pdf

¹⁵ Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg (o.J.): Merkblatt (...) zur Verwendung einer geschlechtergerechten Rechts- und Amtssprache. Abgerufen von: https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Gleichstellung/Merkblatt_Verwendung-geschlechtergerechte-Sprache.pdf (26.07.2018)

¹⁶ 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.

¹⁷ 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.

¹⁸ 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 diese ihre Organisationskultur als "unterstützend" (z.B. Bedeutung einer kooperativen Arbeitsweise, Betonung von Work-Life-Balance) und nicht als "kompetitiv" (z.B. Bedeutung einer konkurrenzbetonten Arbeitsweise, Belohnung von Karrierezielen) repräsentiert.¹⁹ 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 etc.).²⁰*

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass die in Stellenausschreibungen angegebenen Anforderungen und die Informationen zu Chancengleichheit und Diversität fördernden Maßnahmen die Reaktion der Bewerberinnen und Bewerber signifikant beeinflussen. Eine gezielte Ausgestaltung der Stellenausschreibungen kann die Bewerbungsabsicht positiv beeinflussen und generell erhöhen.²¹

Die oben angegebenen Hinweise stellen lediglich einen ersten Anhaltspunkt zur Gestaltung der Stellenanzeigen dar und haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Ihre Ansprechpartnerinnen bei PEBA (mit Zuständigkeit für die Begleitung der gendergerechten Personalauswahl in Berufungsverfahren) stehen gerne für mögliche Rückfragen bzw. zur Unterstützung zur Verfügung.

¹⁹ Peus, C.; Braun, S.; Hentschel, T.; Frey, D. (2015): Personalauswahl in der Wissenschaft, S.78f.

²⁰ 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>

²¹ Nähere Informationen können einer Checkliste für genderneutrale Stellenanzeigen entnommen werden (verfasst im Rahmen des Vorhabens „Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in Wissenschaft und Wirtschaft – wie unterscheiden sich Männer und Frauen?“): http://www.abf.wi.tum.de/fileadmin/w00bjr/www/Dokumente/Schritt_2_Checkliste_fuer_gender-neutrale_Stellenanzeigen_Deckblatt.pdf

Checkliste zu Berücksichtigung der Chancengleichheitsaspekte 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 (insbesondere §§ 1-4) 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.chg.kit.edu/74.php> zu finden.

Zu Beachten	Check
Haben Sie die Chancengleichheitsziele für den Bereich / die KIT-Fakultät bzw. die Ausschreibungsziele für das Institut überprüft?	
Wenn die Zielzahlen nicht erreicht sind, haben Sie die für Ihren Bereich zuständige Chancengleichheitsbeauftragte vor der Ausschreibung kontaktiert?	
Bei der Ausschreibung einer Professur: Ist in der Ausrichtung der Professur die Chancengleichheitsstrategie des KIT und der KIT-Fakultät berücksichtigt?	
Wird die aktive Ansprache von hoch qualifizierten Kandidatinnen bereits nach Festlegung der Ausschreibung genutzt?	
Wurden die Chancengleichheitsbeauftragte bzw. die Kolleginnen und Kollegen der Personalentwicklung bei der Formulierung der Stellenausschreibung konsultiert?	
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.)?	
Haben Sie im Anforderungsprofil festgelegt, welche Kompetenzen für die ausgeschriebene Stelle unbedingt relevant und welche optional sind?	
Haben Sie in die Ausschreibung Anforderungen zu überfachlichen Kompetenzen aufgenommen?	
Haben Sie in der Ausschreibung auf Formulierungen verzichtet, die eher Männer ansprechen (z.B. zielstrebig, offensiv) und neutrale Eigenschaftsworte gewählt?	
Haben Sie im Ausschreibungstext geschlechtergerechte Sprache angewandt? Sprechen Sie bei allen Anreden und Benennungen beide Geschlechter an?	
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?	

Möglichkeiten zur Ausschreibung

Onlinestellenbörsen für (Junior-)Professuren

Im Folgenden wird ein Überblick über Onlinestellenbörsen aufgezeigt, die zur Veröffentlichung von (Junior-)Professuren verwendet werden können. In den Tabellen finden sich allgemeine Informationen sowie Informationen zu den Suchkriterien oder die Veröffentlichungen von Stellenanzeigen.

Academics	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none">▪ Führender Stellenmarkt und Karrierebegleiter für alle, die eine Karriere in der Wissenschaft (einschl. forschungsnaher Bereich) anstreben
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none">▪ Branche (Naturwissenschaften, Technik, Ingenieure), Position (Professur, Gruppenleitung), Arbeitsbereich, Standort, Arbeitgeber und Arbeitszeit
Stellenanzeige in Deutschland, Österreich und Schweiz	<ul style="list-style-type: none">▪ 1.295€ zzgl. MwSt.▪ Laufzeit von 4 Wochen▪ Stellenanzeige erscheint auf verschiedenen Stellenbörsen▪ Zusatzoptionen möglich
Stellenanzeige international	<ul style="list-style-type: none">▪ 695€ zzgl. MwSt.▪ Laufzeit bis Bewerbungsende oder 8 Wochen▪ Zusatzoptionen möglich
Links	https://arbeitsgeber.academics.de/wissenschaft/anzeige_schalten_51424.html https://www.academics.de/stellenanzeigen?detail=1&q

ZEIT – Stellenmarkt	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stellenmarkt für Wissenschaft und Forschung, Öffentliches und Wirtschaft
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Branche (Naturwissenschaften, Technik, Ingenieure), Arbeitsbereich, Position, Standorte ▪ Von Promovierenden bis Professorinnen und Professoren
Online-Stellenanzeige	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.295€ zzgl. MwSt. ▪ Laufzeit: 4 Wochen ▪ Erscheint nicht in der Print-Ausgabe
Links	<p>https://inserieren.zeit.de/zeitads/:jsessionid=940F82219864EFC7101C4CCDEA9B0470?0&wt_zmc=fix.int.zonpmr.zeitde.stellenmarkt.inserieren.text.link.x&utm_medium=fix&utm_source=zeitde_zonpmr_int&utm_campaign=stellenmarkt&utm_content=inserieren_text_link_x</p> <p>http://jobs.zeit.de/</p>

Naturejobs	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbindet naturwissenschaftliche Informationen in print und online ▪ Umfasst Zeitschriften, Online-Datenbanken und Dienstleistungen ▪ Ca. 300.000 Klicks im Monat
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suche nach Stichwort, Standort, Stellenart und Qualifikation
Stellenanzeige	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielgruppe: Promovierende bis Professorin und Professor ▪ Veröffentlichung in print und online möglich ▪ Anzeigen sowohl international als auch in Deutschland möglich ▪ Ab 699 \$ ▪ Laufzeit: 60 Tage
Links	<p>https://www.nature.com/naturejobs/science/</p> <p>https://www.nature.com/naturejobs/science/orders/new</p>

All-Acad	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Angebote für Akademikerinnen und Akademiker
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachgebiet: Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften etc. ▪ Subdisziplin, Stellenart, Land, Karrierelevel ▪ Zielgruppe: Promovierende bis Professorinnen und Professoren
Stellenanzeige	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anzeige in unterschiedlichen Ländern (Schweiz, Vereinigtes Königreich, Europa, USA, Kanada, andere Länder) ▪ ab 290€ (Europa) ▪ Laufzeit: 4 Wochen (Europa)
Links	https://www.all-acad.com/ https://www.all-acad.com/Prices

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

Kimeta	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sammlung von Stellenangeboten und Jobs aus Jobbörsen sowie Stellenanzeigen, die direkt von den Seiten der Unternehmen bezogen werden
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beschäftigungsart, Fachgebiet: z.B. Ingenieurwesen, F&E, IT ▪ Zielgruppe: Promovierende bis Professorinnen und Professoren
Stellenanzeige	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ab 195€ ▪ Laufzeit: 30, 60 oder 90 Tage
Links	https://www.kimeta.de/ https://produkte.kimeta.de/Produkt

Researchgate	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plattform, auf der sich mehr als 14 Millionen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Forschende vernetzt haben
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stichwort, Land, Disziplin und Subdisziplin, Institution und Organisation ▪ CVs und Publikationslisten der angemeldeten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach kostenfreier Registration sichtbar
Stellenanzeige	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stellenanzeigen können auf der Plattform veröffentlicht werden ▪ Anzeige wird relevanten Mitgliedern des Netzwerks gezeigt ▪ Passende Kandidatinnen und Kandidaten werden in einer Liste mit quantifizierbaren Messwerten, ihren Veröffentlichungen und dem h-Index an Sie zurück gemeldet ▪ Vergleich zwischen verschiedenen Kandidatinnen und Kandidaten möglich ▪ Kostenfreie Registrierung notwendig
Links	<p>https://solutions.researchgate.net/recruiting/?utm_source=researchgate&utm_medium=community-loggedout&utm_campaign=indextop</p> <p>https://www.researchgate.net/jobs</p>

Hochschul-Job	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jobs in Deutschland, Österreich und Schweiz ▪ Fachgebiete: u.a. Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Informatik ▪ Jeden Tag stehen über 1.000 Jobs in der Wissenschaft zur Verfügung
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stichwort, Arbeitsort, Fachgebiet und Karrierestufe ▪ Zielgruppe: Promovierende bis Professorinnen und Professoren
Stellenanzeige	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stellenangebote zahlreicher wissenschaftlicher Einrichtungen werden täglich gelistet ▪ Mail mit der Stellenausschreibung, die veröffentlicht werden soll, an folgende E-Mail-Adresse senden: info@hochschul-job.de
Links	<p>https://www.hochschul-job.de</p> <p>https://www.hochschul-job.de/stellenanzeige-schalten/</p>

GAIN – German Academic International Network	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Netzwerk für deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in Nordamerika tätig sind ▪ Durch ein vielfältiges Programm wird die Kontaktpflege zu deutschen Wissenschaftseinrichtungen unterstützt und eine Rückkehr an den Forschungsstandort Deutschland vorbereitet ▪ Das Netzwerk bietet ein Wissenschaftlerverzeichnis an
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Position, Fachrichtung und Land ▪ Zielgruppe: Promovierende bis Professorinnen und Professoren
Links	https://www.gain-network.org/de/ info@gain-network.org

myScience	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jobportal für Forschende, Spezialistinnen und Spezialisten, Ingenieurinnen und Ingenieure und Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland ▪ Informationen zu wissenschaftlichen Karrieren, Jobs und Lebensbedingungen in Deutschland ▪ Fachrichtungen: Ingenieurwesen, Informatik, Maschinenbau, Biowissenschaften, Chemie, Mathematik, Elektroingenieurwesen, Physik
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stichwort, Karrierestufe, Kategorie ▪ Zielgruppe: Promovierende bis Professorinnen und Professoren
Stellenanzeige	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ab 250€ (PhD/Postdoc) bzw. 350€ ▪ Laufzeit: 30 Tage
Links	https://www.myscience.de/jobs/search https://www.myscience.de/jobs/advertise_jobs

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

WES	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Netzwerk für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen in Großbritannien
Stellenanzeigen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ab £50 zzgl. MwSt. im Monat ▪ zusätzliche Veröffentlichung im WES e-Newsletter
Stellenbörse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kleine Onlinestellenbörse ▪ Auflistung der neusten freien Stellen ▪ Keine Suche nach Kriterien möglich ▪ Link zu anderen Recruiting Agenturen, die auch Stellenbörsen beinhalten
Links	http://www.wes.org.uk/jobcosts http://www.wes.org.uk/job-listing info@wes.org.uk

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 einen KIT-Messeauftritt auf folgenden internationalen Karrieremessen. Die Zielgruppe sind v.a. Postdocs. Stellenausschreibungen sind online und auf "job walls" vor Ort möglich. Zudem können bei der European Career Fair (ECF) und

dem German Academic International Network (GAIN) ca. 20-minütige Einzelinterviews mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten durch die Ansprechpersonen vor Ort (PEBA und/oder FOR) vereinbart werden.

Messezeiten:

- Februar: European Career Fair in Boston; Vereinbarung und Durchführung von Einzelinterviews möglich; Zielgruppe: Promovierende, Postdocs, Nachwuchsgruppenleitende, (Junior-)Professorinnen und -Professoren
- August: GAIN-Jahrestagung abwechselnd in San Francisco oder Boston; Vereinbarung und Durchführung von Einzelinterviews möglich; Zielgruppe: Postdocs, Nachwuchsgruppenleitende, (Junior-)Professorinnen und -Professoren
- Oktober: Nature Job Career Expo (NJCE) in London; keine Interviews vor Ort; Stellenausschreibungen auf „job walls“ sind nicht möglich; Zielgruppe: Postdocs

Möglichkeiten zur aktiven Suche

Im folgenden Abschnitt 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 Informationen sowie Informationen zu den Suchkriterien oder die Veröffentlichungen von Stellenanzeigen.

- *Zusätzlich zu den nachfolgend aufgelisteten Möglichkeiten empfiehlt sich eine gezielte Suche in den Veröffentlichungen. In den wichtigen fachspezifischen Zeitschriften kann man nach den vorab festgelegten Kriterien gezielt nach den entsprechenden Veröffentlichungen suchen und Wissenschaftlerinnen, die als Erst- oder Letztautorin fungieren, ansprechen und sie auf die Ausschreibung aufmerksam machen.*

Ingenieurwissenschaften

VDI – Verein Deutscher Ingenieure e.V./ Netzwerk Frauen im Ingenieurberuf (fib)	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Technisch-wissenschaftlicher Verein ▪ Wichtiger Wegtreiber in technischen Entwicklungen ▪ Netzwerk Frauen im Ingenieurberuf (ca. 11.000 Mitglieder)
Suchkriterien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kategorie und Ort ▪ Zielgruppe: Promovierende bis Professorinnen
Stellenanzeigen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ab 750€ zzgl. MwSt. ▪ Laufzeit: 4 Wochen ▪ Job-Link in VDI Nachrichten ▪ Jobs per Mail
Links	<p>www.vdi.de</p> <p>https://www.vdi.de/netzwerk/frauen-im-ingenieurberuf/</p> <p>https://jobs.ingenieur.de/</p> <p>vdi@vdi.de</p>

Bertha-Benz-Preis für Ingenieurwissenschaftlerinnen

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

Naturwissenschaften

DPG – Deutsche Physikalische Gesellschaft	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Versteht sich als Sprachrohr der Physik und Kontakt für Physik-Interessierte ▪ Mitglieder sind wissenschaftlicher Nachwuchs, Nobelpreistragende, Expertinnen und Experten und Interessierte ▪ 61.427 Mitglieder (Stand: Januar 2018)
AK Chancengleichheit (AKC)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Namentliche Veröffentlichung der „Physikerin der Woche“ ▪ Zielgruppe: Studentinnen, Doktorandinnen bis Professorinnen ▪ Auflistung aller Professorinnen der Physik (Deutschland, Schweiz und Österreich, Stand 2012 – wird nicht aktualisiert)
Hertha-Sponer-Preis für Physikerinnen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wird für hervorragende wissenschaftliche Arbeiten auf dem Gebiet der Physik an eine Wissenschaftlerin vergeben ▪ Soll vor allem jüngere Wissenschaftlerinnen durch öffentliche Auszeichnung ermutigen und so mehr Frauen für die Physik gewinnen ▪ Die auszuzeichnende Arbeit muss der Öffentlichkeit zugänglich sein ▪ Der Preis besteht aus einem Preisgeld von 3.000 € und einer Urkunde ▪ Auflistung aller Preisträgerinnen
Stellenanzeige	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Im Physik Journal können Stellenanzeigen sowohl online wie auch print veröffentlicht werden ▪ ab 480€ zzgl. MwSt ▪ Laufzeit: 4 Wochen
Links	<p>http://www.dpg-physik.de/preise/preistraeger_hs.html</p> <p>https://www.dpg-physik.de/dpg/gliederung/ak/akc/Publikationen/physikerin_der_woche.html</p> <p>dpg@dpg-physik.de</p> <p>http://www.physik.org/profin.html</p>

FEMtech – Expertinnen-Datenbank	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wissenschaftlerinnen aus Naturwissenschaften und Technik in Österreich ▪ Vermittlung examinierter, promovierter und habilitierter Wissenschaftlerinnen an Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen ▪ Suche nach Namen, Institution, Expertise oder Stichwort ▪ Bekanntgabe der Expertin des Monats
Links	http://www.femtech.at/content/expertinnen-suche http://www.femtech.at/expertin-des-monats

Nut e.V. – Frauen in Naturwissenschaften und Technik	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Über eine Mailingliste können u.a. Stellenausschreibungen zu Positionen in Naturwissenschaft und Technik versendet werden ▪ Reichweite von ca. 300 Frauen, die studieren oder im öffentlichen Dienst, der Privatwirtschaft oder der Forschung und Lehre arbeiten ▪ Bei Interesse an die Geschäftsstelle wenden (geschaeftsstelle@nut.de)
Links	http://www.nut.de/index.php?page=Mailingliste

ABAP – Arbeitsgruppe Berner Architektinnen und Planerinnen (Schweiz)	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Frauen für Jurierungen, Wettbewerbsleitungen und Gastkritiken ▪ Netzwerk mit Kontaktliste, die auf Anfrage zur Verfügung gestellt wird ▪ Breites Spektrum von Berufen im Bereich Planung und Architektur
Links	http://www.abap.ch/ mail@abap.ch

EWM – European Women in Mathematics	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Portraits von internationalen Mathematikerinnen ▪ Auflistung alphabetisch, nach Geburtsland, nach Arbeitsort und aktuellem Wohnort ▪ Über 100 Mitglieder und Koordinatorinnen in 27 Ländern
Links	http://www.europeanwomeninmaths.org/ http://www.europeanwomeninmaths.org/women-in-math/portrait

Interdisziplinär

AcademiaNet	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none">▪ Datenbank der Robert Bosch Stiftung und Spektrum der Wissenschaft▪ Enthält ca. 1.200 Profile exzellenter Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen aus ganz Europa▪ Wissenschaftlerinnen können in ihrem Profil u.a. Interessensgebiete wie Gremienarbeit oder Gutachten angeben▪ Kontaktdaten sind nach kostenloser Anmeldung verfügbar
Links	http://www.academia-net.de/ eva.roth@bosch-stiftung.de

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

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

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

EMBO – Database of Expert Women in the Molecular Life Sciences (EU)	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profildatenbank von Wissenschaftlerinnen auf PI-/Postdoc-Niveau ▪ 879 Frauen sind registriert ▪ Suche anhand von Stichwörtern, Land, Disziplin, Karrierelevel und Institutionen ▪ Schwerpunkt Biologie bzw. Lebenswissenschaften
Links	http://wils-database.embo.org/members_meet.php communications@embo.org

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

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

Femdat – Das Frauen-Karriereportal	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schweizerische Datenbank mit Profilen hochqualifizierter Frauen aus den Fachgebieten der Wissenschaft, Politik und Wirtschaft ▪ Vermittlung von Wissenschaftlerinnen und Akademikerinnen in Führungspositionen in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft ▪ Expertinnen können nach Fach, Ausbildung, Praxiserfahrung, Sprache oder anderen Kategorien ausgewählt werden ▪ Schwerpunkt auf Ingenieurswesen und Wissenschaft/Lehre
Stellenanzeigen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ab CHF 290
Datenbank	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ab CH 900 ▪ Laufzeit der Anzeige: 1 Monat ▪ Registrierungspflichtig
Links	http://www.femdat.ch/ info@femdat.ch

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

GEPRIS – Projektdatenbank der DFG

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

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

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

Google Anita Borg Scholarship

Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none">▪ Auflistung der vergangenen Stipendiatinnen▪ Sortiert nach Ländern▪ Zielgruppe: Studentinnen der Informatik, Computertechnik oder ein ähnliches technisches Gebiet
Links	<p>https://www.womentechmakers.com/scholars https://www.womentechmakers.com/scholars/previous</p>

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

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

Helene-Lange-Preis für Frauen in Forschung und Wirtschaft	
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zeichnet jährlich eine Nachwuchswissenschaftlerin für ihre Leistungen in Forschung und Lehre aus ▪ Übersicht über vergangene Preisträgerinnen: Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase an deutschen Universitäten im MINT-Bereich, die noch nicht berufen wurden ▪ Preisgeld liegt in Höhe von 10.000€
Links	http://www.helene-lange-preis.de/ info@helene-lange-preis.de

L'Oréal-UNESCO-Pries „For Women in Science“

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