

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

.....  
Editorial  
.....

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

es wird Ihnen beim Öffnen der neuen Ausgabe gleich aufgefallen sein: in ihrem 10. Erscheinungsjahr hat sich nun – nach dem CEWS-Internetauftritt im März 2010 – auch das Layout, das Format und der Name einer anderen „CEWS-Institution“ gewandelt: die erste Ausgabe des CEWS Journals liegt vor Ihnen. Da wir aber die gute Tradition des CEWS-Newsletters – technisch und gestalterisch optimiert in Form eines Journals – fortsetzen, bleiben wir bei unserer Zählweise und präsentieren Ihnen die Nr.74 in gewohnter inhaltlicher Qualität.

Jutta Dalhoff

Leiterin des CEWS

.....  
Inhaltsübersicht  
.....

01 Neues aus dem CEWS

02 Wissenschaftspolitik

03 Gleichstellungspolitik

04 Hochschulen

05 Schwerpunktthema

Tagungsbericht: „Wissenschaft und Geschlecht – Karrieren und Barrieren auf dem Weg an die Spitze“

06 Forschungseinrichtungen

07 Europa und Internationales

08 Frauen- und Geschlechterforschung

09 Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine

10 Ehrungen

11 Termine · Call for Papers

12 Neuerscheinungen

13 Impressum

## Inhalt

<b>1.0 Neues aus dem CEWS.....</b>	<b>5</b>
Einführung .....	5
GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften nun als familienbewusstes Institut zertifiziert .....	6
<b>2.0 Wissenschaftspolitik.....</b>	<b>7</b>
Neue Mitglieder im Wissenschaftsrat .....	7
Neue Generalsekretärin des DAAD .....	7
<b>3.0 Gleichstellungspolitik.....</b>	<b>8</b>
Hoher Frauenanteil in Lehrberufen ohne Einfluss auf den Schulerfolg von Jungen .....	8
Frauen in Führungspositionen weiter benachteiligt .....	9
Führungspositionen in der Privatwirtschaft.....	9
Rechtsausschuss gegen Frauenquote für Aufsichtsräte .....	10
Nürnberger Resolution.....	10
Sag mir, wo die Frauen sind: Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung im Top-Management .....	11
Deutsche Telekom führt als erstes Dax-30-Unternehmen Frauenquote für die Führung ein .....	12
Entgeltlücke: Was die Zahlen nicht verraten .....	13
Lohnkluft zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen schließt sich nicht .....	13
Neues Prüfinstrument gegen Entgeltdiskriminierung .....	14
Existenzgründungen: Risikobereitschaft von Frauen sehr gering .....	15
Statistisches Bundesamt: Mütter stellen Erwerbstätigkeit hinten an .....	16
Frauen immer noch selten in der Forschung .....	17
GenderKompetenzZentrum Berlin erhält keine weiteren Fördermittel .....	17
<b>4.0 Hochschulen .....</b>	<b>18</b>
Verbindliche Zielzahlen für weibliche Professuren gefordert.....	18
Jede fünfte nordrhein-westfälische Hochschule wird von einer Frau geleitet .....	19
HIS GmbH moderiert Benchmarking zu Qualitätssicherung und Gleichstellung in Berufungsverfahren .....	19
Pädagogische Hochschule Freiburg im Professorinnenprogramm erfolgreich .....	20
HRK-Senat im Gespräch mit dem Präsidenten der Alexander von Humboldt Stiftung: Zahl des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses muss gesteigert werden.....	21
„Bitte mit Familie – Hochschulen im Wandel“ .....	21
Prof. Dr. Ulrike Beisiegel wird künftige Präsidentin der Universität Göttingen.....	22
Familiengerechtes Chemie-Studium an der Universität Gießen .....	22
19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks.....	23
<b>5.0 Schwerpunktthema.....</b>	<b>24</b>
„Wissenschaft und Geschlecht – Karrieren und Barrieren auf dem Weg an die Spitze“ – Fachtagung am 18./19.02.2010 in Hamburg .....	24
<b>6.0 Forschungseinrichtungen.....</b>	<b>28</b>
Frauenförderung in der Helmholtz-Gemeinschaft .....	28

<b>7.0 Europa und Internationales</b> .....	<b>29</b>
Spain pushes for Europe 2020 gender equality goal .....	29
Positionspapier der Helsinki Group on Women and Science .....	29
Aufforderung zur Förderung der Chancengleichheit im 7. Forschungsrahmenprogramm .....	30
Mobilität von WissenschaftlerInnen in Europa soll verbessert werden .....	30
EU-Kommission: Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen .....	30
Neues FRP-Gender-Projekt offen für Teilnahme weiterer Einrichtungen .....	30
GENDERA – Changing the gender balance in research organisations.....	31
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung</b> .....	<b>32</b>
Pilotprojekt zur Geschlechterforschung in der Medizin .....	32
Neue Professorin für „Gender und Diversity“ .....	33
Marie-Jahoda Gastprofessur für internationale Frauenforschung.....	33
Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung wieder an der Evangelisch-Theologischen Fakultät .....	34
Fachgesellschaft Geschlechterstudien.....	34
<b>9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen, Weiterbildung</b> .....	<b>35</b>
Ausschreibung: Marie Elisabeth Lüders-Wissenschaftspreis .....	35
Der Künstlerinnenpreis Nordrhein-Westfalen 2010 .....	35
Neues Promotionskolleg bei der Heinrich-Böll-Stiftung ausgeschrieben.....	36
Neue Ausschreibung: Robert Bosch Juniorprofessur „Nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen“ .....	37
Robert Bosch Stiftung schreibt „Fast Track“ für hervorragende Nachwuchswissenschaftlerinnen zum vierten Mal aus 37	
Dorothea-Erxleben-Professur für das Studienjahr 2010/2011 .....	38
Internationales Tübinger Gender-Forschungskolleg.....	38
Innovatives Mentoring-Projekt für Professorinnennachwuchs startet hessenweit .....	39
Edith Heischkel Mentoring Projekt geht in die dritte Runde .....	40
6. Ausschreibung Mentoring Deutschschweiz – das Programm für fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen.....	40
Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der RWTH Aachen .....	41
Mentoring-Programm CyberMentor startet mit 945 Paaren in neue Runde .....	41
Women Back to Business .....	42
Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz .....	42
AQUA Bildungs- und Integrationsangebote für Akademiker/innen.....	43
<b>10.0 Ehrungen</b> .....	<b>44</b>
Zwei Wissenschaftlerinnen mit Heinz Maier-Leibnitz-Preis 2010 ausgezeichnet .....	44
Forscherin der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) erhält Hufeland-Preis .....	45
Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm .....	45
Göttinger Physikerin Prof. Dr. Astrid Pundt erhält Heisenberg-Stipendium der DFG .....	46
Marie-Heim-Vögtlin-Preis an Isabelle Cherchneff-Parrinello .....	46
Christiane Möbus erhält Gabriele Münter Preis 2010 .....	47
Soroptimist International Deutschland (SI) vergibt Förderpreis an Prof. Dr. Dagmar Schipanski .....	48
Prof. Dr. Karin Lochte erhält Deutsche Bank – IFM-GEOMAR Meeresforschungspreis .....	48

Auszeichnung OWL (Ostwestfalen-Lippe) Ingenieurin des Jahres 2010 .....	49
Gleichstellungsbeauftragte der Leuphana erhält Bundesverdienstkreuz .....	49
11.0 Termine, Call for Papers.....	50
12.0 Neuerscheinungen.....	56
13.0 Impressum .....	62

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## Einführung

Aktuell wurde die gesellschaftspolitische Debatte um die Quote dadurch belebt, dass die Deutsche Telekom als erstes Dax-30-Unternehmen eine Frauenquote eingeführt hat, um bis Ende 2015 einen 30%-Frauenanteil in oberen und mittleren Führungspositionen zu erreichen. Sie werden dazu in diesem CEWS-Journal umfangreiche Informationen finden. Die Notwendigkeit der Einführung einer Frauenquote in der Wissenschaft wird nach wie vor kontrovers diskutiert, eine solche wurde aber bisher – z.B. im Zusammenhang mit den Hochschul-Gleichstellungskonzepten im Rahmen des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern oder der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft – noch in keiner wissenschaftlichen Einrichtung in Deutschland umgesetzt. Dies muss sich ändern, um das Desiderat der Geschlechtergerechtigkeit einzulösen und den Wissenschaftsstandort Deutschland auch in dieser Hinsicht zu stärken. Das CEWS wird daher im Mai 2010 ein Konzept zur Einführung leistungsabhängiger Ergebnisquoten in der Wissenschaft vorlegen, um die Handlungsempfehlungen, Programme, Maßnahmen und Initiativen der deutschen Wissenschaftsorganisationen und diejenigen von Bund- und Ländern zu unterstützen.

Als Schwerpunktthema finden Sie einen Gastbeitrag unserer ehemaligen (2002-2008) CEWS-Kollegin Isabel Beuter, die die Veranstaltung „Wissenschaft und Geschlecht – Karrieren und Barrieren auf dem Weg an die

Spitze“ in einem Tagungsbericht auswertet – vielen Dank dafür.

Drei Kolleginnen – Kathrin Samjeske, Silke Tölle und Stefanie Wenzel – haben das CEWS Ende März verlassen. Ihnen danke ich für die sehr guten Leistungen im Rahmen diverser Drittmittelprojekte und die ausgesprochen angenehme Zusammenarbeit im CEWS-Team.

Eine erfreuliche und informative Lektüre wünsche ich Ihnen, verbunden mit herzlichen Frühlingsgrüßen aus Bonn!

Jutta Dalhoff

Leiterin des CEWS

## GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften nun als familienbewusstes Institut zertifiziert

Seit 29. März hat GESIS das Zertifikat des „audit berufundfamilie“ und ist nun als familienbewusste Einrichtung offiziell anerkannt. Das „audit berufundfamilie“ ist ein strategisches Managementinstrument für eine Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darum hat sich das GESIS-Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften entschlossen, seine familienfreundliche Institutskultur auszuweiten und zertifizieren zu lassen. Nach einer von der Gleichstellungsbeauftragten initiierten MitarbeiterInnenumfrage im vergangenen Jahr wurden bisherige Maßnahmen wie die Zahlung eines Kinderbetreuungszuschusses und flexible Teilzeitmodelle für individuelle Familiensituationen gelobt. Gleichzeitig jedoch wurde auch der Wunsch nach weiter gehenden familienfreundlichen Maßnahmen geäußert. Diesen Wunsch hat GESIS aufgegriffen und ist nun zertifiziert.

In die Zielvereinbarung im Rahmen der Zertifizierung wurden unter anderem Maßnahmen wie die Prüfung des zusätzlichen Kinderbetreuungsbedarfs bei Dienstreisen, die Einrichtung eines Notebookpools für eine flexible Wahl des Arbeitsorts und transparente Wiedereingliederungsregelungen nach familiären Auszeiten aufgenommen. Hierdurch will GESIS verstärkt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unabhängig vom Geschlecht fördern. Innerhalb der nächsten drei Jahre sollen diese umgesetzt werden, um die Attraktivität von GESIS als Arbeitgeber zu erhöhen. Neben der Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Familiengründungsphase sollen diese Regelungen auch GESIS-Angestellten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen zu Gute kommen. Die praktische Umsetzung der Maßnahmen wird jährlich von der berufundfamilie gGmbH überprüft.

### Kontakt:

Bettina Latak, Tel.: 0221-47694-  
E-Mail: [bettina.latak@gesis.org](mailto:bettina.latak@gesis.org)  
Daniela Matthäi, Tel: 0621- 1246- 157  
E-Mail: [daniela.matthaei@gesis.org](mailto:daniela.matthaei@gesis.org)

### Weitere Informationen:

<http://www.gesis.org>

## 02

## WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Neue Mitglieder im Wissenschaftsrat

Frauenanteil im Wissenschaftsrat beträgt zur Zeit erfreuliche 44 Prozent.

Der Bundespräsident hat auf gemeinsamen Vorschlag der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft, der Hochschulrektorenkonferenz, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz fünf neue Mitglieder für drei Jahre in den Wissenschaftsrat berufen.

Die neu gewählten zwei Wissenschaftlerinnen sind:

**Prof. Dr. Antje Boetius** Professorin für Geomikrobiologie an der Universität Bremen Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie, Bremen

**Prof. Dr. Renate Renkawitz-Pohl** Professorin für Entwicklungsbiologie der Tiere an der Universität Marburg

Ausgeschieden sind:

**Prof. Dr. Karin Lochte** Direktorin des Alfred-Wegener-Instituts für Polar- und Meeresforschung in der Helmholtz- Gemeinschaft

**Prof. Dr. Doris Schmitt-Landsiedel** Professorin für Technische Elektronik an der Technischen Universität München

Weitere Informationen:

<http://www.wissenschaftsrat.de>

## Neue Generalsekretärin des DAAD

**Frau Dr. Dorothea Rüländ**, derzeit Direktorin des Internationalen Zentrums der Freien Universität Berlin, wird ab 1. Oktober 2010 neue Generalsekretärin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) in Bonn. Das gab DAAD-Vizepräsident Prof. Dr. Max Huber nach Beratungen einer Findungskommission in Berlin bekannt, an der neben Vorstandsmitgliedern des DAAD auch Vertreter der Bundesministerien für Auswärtige Angelegenheiten, für Bildung und Forschung sowie für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung beteiligt waren.

Sie tritt die Nachfolge von Dr. Christian Bode an, der nach 20-jähriger Tätigkeit als Generalsekretär des DAAD am 30. September 2010 in den Ruhestand tritt. „Ich bin sicher“, so Vizepräsident Huber, „dass dies eine gute Entscheidung für die Zukunft des DAAD und die Internationalität der deutschen Hochschulen ist.“

<http://www.daad.de>

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## Hoher Frauenanteil in Lehrberufen ohne Einfluss auf den Schulerfolg von Jungen

„Die Frauen sind schuld“ – so lautet eine gängige These, die das vergleichsweise schlechte Abschneiden von Jungen in der Schule erklären soll: Durch den hohen Frauenanteil im Lehrerberuf fehle es nämlich den Jungen für ihren schulischen Erfolg an männlichen Vorbildern, eine Ansicht, die auch Bundesfamilienministerin Kristina Schröder vertritt.

WZB-Forscher **Marcel Helbig** hat mit **Andreas Landmann** und **Martin Neugebauer** von der Universität Mannheim überprüft, ob die vermeintliche Feminisierung der Schule negative Folgen für den Bildungsweg von Jungen hat. In zwei Studien belegen die Wissenschaftler, dass das nicht der Fall ist.

Mädchen haben in der Schule die Nase vorn. Das ist so offensichtlich, dass inzwischen die Rede von einer „Krise der Jungen“ ist. In fast allen Mitgliedstaaten der EU und der OECD beginnen beispielsweise mehr junge Frauen als junge Männer ein Hochschulstudium, weil Mädchen in der Schule erfolgreicher sind. Und auch hierzulande sind Mädchen das starke Geschlecht im Schulsystem. 2007 machten zum Beispiel 29,4 Prozent aller Mädchen Abitur an allgemeinbildenden Schulen, bei den Jungen war es nur 20,6 Prozent. Die Politik ist inzwischen alarmiert von der Krise der Jungen, und so heißt es im Koalitionsvertrag, es solle eine „eigenständige Jungen- und Männerpolitik“ entwickelt werden.

Tatsächlich scheint auf den ersten Blick ein Zusammenhang zwischen dem Anteil weiblicher Lehrkräfte und dem unterschiedlichen Bildungserfolg von Jungen und Mädchen zu bestehen. So ist sowohl im Bundesländer-Vergleich als auch im Vergleich der OECD-Staaten das gleiche Phänomen zu beobachten: Je mehr Frauen in einem (Bundes-) Land unterrichten, desto erfolgreicher sind Schülerinnen im Vergleich zu Schülern. Helbig stellte mit Landmann und Neugebauer nun jedoch unter anderem fest, dass weder Mädchen noch Jungen bei ihren Kompetenzen oder Noten von einem Lehrer des jeweils gleichen Geschlechts entscheidend profitieren. Die Leseleistung von Jungen und Mädchen leidet sogar, wenn sie vier Jahre lang von einem Mann in Deutsch unterrichtet wurden.

Zwar wurde in den Studien die Bedeutung des Geschlechts der Lehrkräfte für das kognitive Lernen und die Notenvergabe beleuchtet, während psychologische Dimensionen – etwa für das Rollenverhalten der Jungen – nicht einbezogen wurden. Dennoch wird klar, dass ein pauschaler Ruf nach mehr Männern im Lehrerberuf unbeabsichtigte Folgen haben kann – die Mädchen wie Jungen in ihrer Kompetenz-Entwicklung sogar schaden können. Es zeigt sich aber auch: Die Konzentration auf die vermeintlich negativen Auswirkungen von weiblichen Lehrkräften für die Bildungschancen von Jungen könnte den Blick auf die eigentliche Botschaft verstellen – dass nämlich Mädchen heute ihre schulischen Potenziale durch mehr – nicht nur formelle – Gleichberechtigung besser entfalten können.

Weitere Informationen:

<http://www.wzb.eu>

## Frauen in Führungspositionen weiter benachteiligt

Frauen in Top-Positionen verdienen schlechter als Männer und scheitern noch immer an Vorurteilen. Professorin **Sonja Bischoff** hat Resultate der der fünften Studie vorgestellt („Wer führt in (die) Zukunft?“), an der sich 2008 knapp 370 Führungskräfte beteiligten.

Danach hat sich der Anteil von Frauen im mittleren Management seit 1986 vervierfacht. Fast jede fünfte Führungskraft in deutschen Firmen ist weiblich, der Frauenanteil kletterte seit 1986 von vier auf 18 Prozent. Das Gros der Chefinnen leitet Personal-, Finanz- und Marketingabteilungen.

Aber: Die meisten Managerinnen verdienen weniger als ihre männlichen Mitstreiter. „Der Nachteil im Einkommen scheint zementiert zu sein“, sagt Bischoff. Es gebe eine „75000-Euro-Schwelle“, die für etliche Berufe und Branchen gelte. „Die meisten Frauen liegen drunter, die meisten Männer liegen drüber.“ Obwohl die Löhne für Manager zuletzt kräftig gestiegen seien, hätten Frauen gegenüber Männern nicht aufgeholt. Im Gegenteil: „Die Einkommen der Männer sind in den letzten Jahren explodiert, die der Frauen nur moderat gewachsen.“

Die Gehaltsschere wirkt doppelt negativ: Wer als Managerin bei gleicher Leistung weniger verdient, hat weniger Lust aufzusteigen. Nach dem Motto: Was soll ich mich weiter abstrampeln, wenn es eh schlechter honoriert wird. „Frauen wollen seltener weiter nach oben als Männer“, meint Bischoff, „dabei sind Frauen durch Geld motivierbar“. Die Kluft der Löhne erklärt sich auch durch die Zahl der Untergebenen. Managerinnen sind – auf gleicher Ebene – häufig mit weniger Mitarbeitern ausgestattet.

Die größten Hindernisse für eine weibliche Karriere aber sind – neben dem undankbaren Gehalt – die Vorurteile gegenüber weiblichen Chefs. 24 Prozent der Managerinnen geben an, dass ihnen Führungskompetenzen per se abgesprochen werden. Dies lähmt die Frauenkarrieren der Republik

seit Jahren: „Die persönlichen Diskriminierungserfahrungen sind heute so groß wie im Jahr 1986“, sagt Bischoff.

Aber die Professorin, sie selbst leitet den Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre an der Uni Hamburg, betreibt auch harte Frauenschelte: Managerinnen müssen stärker an ihre Karriere glauben und daran gezielt arbeiten, sagt sie: „Spitzenführungskräfte sind Spitzenarbeiter.“ Häufig hätten Männer mehr Willen zur Macht, während Frauen noch unschlüssig auf Positionen verharrten. „Es wird niemand per Sänfte in die Führungsposition getragen. Einen Großteil müssen Frauen selbst tun.“

Den Wunsch nach Teilzeit, den 39 Prozent der befragten Managerinnen angeben, hält Bischoff für abträglich. Frauen müssten für ihren Aufstieg eher mehr arbeiten als weniger: So hätten viel mehr Frauen in Führungspositionen als Männer seit 1986 ihre wöchentliche Arbeitszeit reduziert. In der Folge sind Männer häufiger da, wenn es etwas zu verteilen gibt.

Schon die Wahl der Studienschwerpunkte – die meisten Chefs sind Akademiker – sei entscheidend. Frauen müssten gezielter studieren, fordert Bischoff. Es reiche nicht aus, generell Betriebswirtschaft oder Naturwissenschaften zu studieren.

Quelle:

<http://www.sueddeutsche.de>

## Führungspositionen in der Privatwirtschaft

Frauen kommen auf den Chefetagen  
nicht voran (IAB-Kurzbericht 6/2010)

In den obersten Führungsetagen von Großbetrieben haben Frauen immer noch Seltenheitswert. Das IAB-Betriebspanel von 2008 liefert zum zwei-

ten Mal nach 2004 Informationen über die Anteile von Männern und Frauen in Führungspositionen.

Nach wie vor sind die Ergebnisse ernüchternd. Über 70 Prozent der Betriebe werden von Männern geleitet. Auf der höchsten Leitungsebene ist nur jede vierte Führungskraft eine Frau – und daran hat sich seit 2004 nichts geändert. Auf der zweiten Führungsebene liegt der Frauenanteil zwar um zehn Prozentpunkte höher (35 %). Da aber nur 22 Prozent der Betriebe eine zweite Führungsebene haben, relativiert sich dieser Wert.

Frauen in Führungspositionen sind häufiger in kleineren Betrieben und in Branchen mit insgesamt hohem Frauenanteil zu finden. Dazu gehören die Sonstigen Dienstleistungen sowie der Sektor Handel und Reparatur. Eine Ausnahme bildet der Finanzsektor: Dort arbeiten zwar auch überdurchschnittlich viele Frauen, auf den Chefetagen sind sie jedoch selten zu finden.

Frauen „führen“ eher in eigentümergeleiteten Betrieben als in managergeleiteten. Aufgrund der kompetitiven Stellenbesetzungen im Management kann dies ein Indiz für schlechtere Zugangschancen von Frauen in diesem Segment sein.

Hier geht es zum Bericht von **Susanne Kohaut** und **Iris Möller**:

<http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb0610.pdf>

Bitte lesen Sie auch:

#### Frauen in der Chefetage

Ums Golfspielen kommen sie nicht herum

<http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/121/505323/text/?NEWSLETTER=taeglich>

## Rechtsausschuss gegen Frauenquote für Aufsichtsräte

Der Rechtsausschuss des Bundestages hat am 24. März 2010 gegen eine Frauenquote für Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen votiert. Mit den Stimmen von CDU/CSU und FDP wurde ein entsprechender Grünen-Antrag abgelehnt. Während die grüne Bundestagsfraktion dafür stimmte, enthielten sich SPD und Die Linke.

Die Grünen hatten in ihrem Antrag (Drs. 17/797) die Forderung vertreten, dass Frauen mit mindestens 40 Prozent im Aufsichtsrat vertreten sein müssten – auch bei der Abordnung der Kapitaleseite. An die Bundesregierung appellierten sie zudem, dafür zu sorgen, im Börsengesetz für börsennotierte Aktiengesellschaften, deren Aufsichtsrat bis 2017 nicht mit mindestens 40 Prozent Frauen besetzt ist, Sanktionen bis hin zur Entziehung der Zulassung zur Börse vorzusehen.

Als Begründung zur Quotenforderung gaben die Grünen unter anderem an, dass die Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft fest in Männerhand seien. Der Frauenanteil liege in den 200 größten deutschen Unternehmen bei unter zehn Prozent. Weiterhin erinnerten sie an die Fortschritte anderer EU-Länder wie Norwegen und die Niederlande, welche auf Quotenregelungen setzen würden.

Quelle: Zweiwochendienst, 24.03.2010

<http://www.zwd.info>

## Nürnberger Resolution

Die Grünen-Fraktionschefin Renate Künast und Telekom-Vorstandsmitglied Thomas Sattelberger unterzeichneten Forderung nach gesetzlicher Frauenquote für Aufsichtsräte

Die Fraktions-Chefin der Grünen im Bundestag, **Renate Künast**, hat die Nürnberger Resolution

unterzeichnet. Auf einer Diskussionsveranstaltung der Fraktion am 21. April im Reichstag setzte auch Telekom-Vorstandsmitglied **Thomas Sattelberger** kurz entschlossen seinen Namen unter die Forderung nach einer Frauenquote von mindestens 40 Prozent in Aufsichtsräten. Beide betonten, dass Deutschland an einer gesetzlichen Lösung für die Wirtschaft in den kommenden Jahren nicht vorbeikommen werde.

„Klappern gehört zum Handwerk“, erklärte Künast beim symbolischen Akt der Unterzeichnung. Manche Dinge bräuchten mehrere Anläufe bis sie sich durchsetzen. Sie wies darauf hin, dass die Grünen-Fraktion bereits mehrere Anträge für eine Frauenquote in Aufsichtsräten in den Bundestag eingebracht habe. Diese wurden immer wieder mehrheitlich abgelehnt. Künast versicherte, dass ihre Fraktion nicht locker lassen werde. Es brauche ein Gesetz, das der Wirtschaft sagt, wann die „Straße der Freiwilligkeit zu Ende“ ist.

Quelle: Zweiwochendienst, Frauen & Politik, 21.04.2010

<http://www.zwd.info>

## Sag mir, wo die Frauen sind: Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung im Top-Management

Um der Forderung nach mehr Frauen in Aufsichtsräten Nachdruck zu verleihen, startete der djb im Januar 2010 die „Aktion Hauptversammlungen: Aktionärinnen fordern ein!“.

Der Deutsche Juristinnenbund (djb) setzt sich seit langem für eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft und insbesondere in Vorständen und Aufsichtsräten von Unternehmen ein. Insbesondere das „Frauen-Dinner Corporate Governance“ am 18. Oktober 2007

in Berlin widerlegte wirkungsvoll die oft verbreitete Behauptung, hiezulande gebe es keine für Aufsichtsratspositionen geeigneten Frauen. Ein Höhepunkt des Dinners war die Übergabe der langen Liste „Frauen in der Wirtschaft“ an den damaligen Vorsitzenden der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK), Dr. Gerhard Cromme.

Doch trotz aller Appelle und trotz Verabschiedung des AGG sowie der EU-Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben hat sich keine Besserung ergeben. Die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen in der Wirtschaft ist nach wie vor auf einem unakzeptablen, niedrigen Level.

Um hieran etwas zu ändern und um auch die Anteilseigner in den großen Unternehmen auf das große Potential an befähigten Frauen für solche Positionen hinzuweisen, hat sich der Deutsche Juristinnenbund djb entschlossen, an Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften – insbesondere HDAX-Unternehmen – teilzunehmen und dort durch Ausübung des Auskunftsrechts als Aktionärinnen zu erfragen, welche Bemühungen das jeweilige Unternehmen unternommen hat, um Führungspositionen, insbesondere, aber nicht nur Vorstands- und Aufsichtsratsposten, mit Frauen zu besetzen bzw. ob Frauen in die Auswahl einbezogen wurden.

Der djb fordert einen Anteil von Frauen in Führungspositionen – insbesondere auch auf Anteilseignerseite im Aufsichtsrat – von mindestens 40%.

Bei Thyssen Krupp, Siemens, Porsche, Infineon und anderen haben die djb-Aktionärinnen schon ihre kritischen Fragen gestellt. Auf der Hauptversammlung der Merck KGaA am 9. April 2010 in Frankfurt am Main haben die Rechtsanwältin **Uta Behrens** und Richterin am Sozialgericht **Susanne Weßler-Hoth** vom aktienrechtlichen Auskunftsrecht Gebrauch gemacht. Sie haben von den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats konkret Auskunft verlangt, warum trotz der Vorgaben im Deutschen Corporate Governance Kodex und gegenteiligen Bekundungen aus den Unternehmen der Frauenanteil bei den Aufsichtsratsmandaten der Anteilseigner und den weiteren Führungspositionen sich immer noch nicht wesentlich erhöht hat.

Zahlreiche Mitglieder des djb werden an über 70 Hauptversammlungen der größten deutschen Unternehmen teilnehmen.

Quelle: <http://www.djb.de/>

Dazu auch: INFOradio rbb 93,1 Vis à vis, Mi 14.04.10 09:45 Uhr Mehr Frauen in die Vorstände Interview mit Präsidentin Jutta Wagner.

[http://www.inforadio.de/programm/schema/sendungen/vis\\_a\\_vis/201004/140194.html](http://www.inforadio.de/programm/schema/sendungen/vis_a_vis/201004/140194.html)

## Deutsche Telekom führt als erstes Dax-30-Unternehmen Frauenquote für die Führung ein

Bis Ende 2015 sollen 30 Prozent der oberen und mittleren Führungspositionen im Unternehmen mit Frauen besetzt sein. Die Regelung gilt weltweit. Neben der Erweiterung ihres Talentpools verspricht sich die Deutsche Telekom durch mehr Vielfalt im Management langfristig eine höhere Wertschöpfung für das Unternehmen.

„Mehr Frauen in Führungspositionen ist kein Diktat einer falsch verstandenen Gleichmacherei. Es ist ein Gebot der gesellschaftlichen Fairness und vor allem eine handfeste Notwendigkeit für unseren Erfolg. Mit mehr Frauen an der Spitze werden wir einfach besser“, begründete Telekom-Chef **René Obermann** die Entscheidung des Konzernvorstands für die Frauenquote.

Überzeugt ist der Vorstand der Telekom auch von der betriebswirtschaftlichen Notwendigkeit der Frauenquote. Studien belegen, dass Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil ein signifikant besseres Unternehmensergebnis und höhere Rentabilität erzielen. Anleger und Fonds achten außerdem verstärkt auf nachhaltiges Wirtschaften, wozu auch die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen gehört.

*Lesen Sie auch:*

**Frauenquote in deutschen Unternehmen Es hilft nur Druck**

**Aufgerieben zwischen Beruf, Familie und Haushalt: Ohne verbindliche Vorgaben wird es in den deutschen Chefetagen keine Gleichberechtigung geben.**

Sueddeutsche.de 15.03.2010  
<http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/826/506011/text/>

**Neue Konzernstrategie  
Telekom will Frauenquote einführen**

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/0,1518,683539,00.html>

**Funkhausgespräche  
Comeback für die Quote?  
Großunternehmen auf Frauenkurs  
Podcast:**

[http://www.wdr.de/radio/home/podcasts/wdr5\\_podcast.phtml#fhgespraeche](http://www.wdr.de/radio/home/podcasts/wdr5_podcast.phtml#fhgespraeche)

**Tagesgespräch: Frauen in die Chefetagen!  
Braucht die Wirtschaft eine Frauenquote für das Management?**

Gespräch mit **Prof.Dr. Heide Pfarr**, wissenschaftliche Direktorin des WSI im WDR5, 17.03.2010. Hier geht es zum Podcast des Tagesgespräches.

<http://www.wdr5.de/sendungen/tagesgespraech/s/d/17.03.2010-09.20.html>

**Diversity Management 'Ich will mich selbst überflüssig machen'**

**Veronica Schilling, Global Diversity Managerin der Allianz, erklärt, warum Frauenförderung in Deutschland nötig ist – und sie ihren Job nicht ewig machen will**

<http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/435/509565/text/?NEWSLETTER=taeglich>

## Entgeltlücke: Was die Zahlen nicht verraten

Pressemeldung des Instituts der Deutschen Wirtschaft zum Internationalen Frauentag 2010

Nach Angaben des Statistischen Bundesamts verdienten Frauen im Jahr 2008 rund 23 Prozent weniger als Männer. Im internationalen Vergleich landet Deutschland damit auf einem der hinteren Plätze. Dabei muss aber beachtet werden, dass nur die unbereinigte Entgeltdifferenz ausgewiesen wird, d.h. es werden berufstätige Frauen und Männer mit unterschiedlichen Qualifikationen, Berufen, Erwerbsbiografien usw. verglichen.

Der internationale Vergleich spiegelt die tatsächliche Situation der Frauen hierzulande nur teilweise wider. In Deutschland haben zum Beispiel deutlich mehr Frauen einen Job als in vielen anderen EU-Ländern. So waren im Jahr 2008 knapp zwei Drittel aller erwerbsfähigen Frauen erwerbstätig. Die Beschäftigungsquote ist damit gut 6 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt der EU-27-Staaten. Zu denken geben muss auch: Vor allem Staaten mit guten Ergebnissen beim Gender Pay Gap rangieren in punkto Frauenbeschäftigung weit hinten. In Italien ist nur knapp jede zweite Frau erwerbstätig, in Belgien sind es 56 Prozent.

Niedrige Entgeltunterschiede allein sind auch kein Beleg für eine bessere Gleichstellung von Frau und Mann. Vielmehr erklären sie sich damit, dass gering qualifizierte und entsprechend geringer entlohnte Frauen in diesen Ländern deutlich seltener erwerbstätig sind. Während in Deutschland 41 Prozent der Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Berufsleben stehen, sind dies in Italien und Belgien nur etwa drei von zehn.

Auch die übrigen Daten zeigen, dass letztlich hoch- und gering qualifizierte Männer in Italien und Belgien auf eher hoch- als gering qualifizierte Frauen treffen, mit der Folge, dass die durchschnittlichen Löhne von Männern und Frauen dort eng beieinander liegen. Das Ergebnis sind geringere Entgeltlücken in Italien und Belgien und ein vergleichsweise höherer Entgeltabstand in Deutschland.

Gesprächspartner im IW Dr. Jörg Schmidt, Telefon 030 27877-133

*Bitte lesen Sie auch:*

**Gender Pay Gap 2008: Deutschland weiterhin eines der Schlusslichter in der EU**

Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 05.03.2010:

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/>

## Lohnkluft zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen schließt sich nicht

Pressemitteilung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung zum Equal Pay Day 2010.

Frauen sind nicht nur wesentlich seltener in Führungspositionen vertreten, sie verdienen dort auch weniger als ihre männlichen Kollegen: 2008 liegt der Verdienstunterschied unter den in Vollzeit angestellten Führungskräften bei 28 Prozent.

Dies geht aus den jüngsten Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) hervor. Die in der Privatwirtschaft angestellten weiblichen Führungskräfte verdienen demnach monatlich durchschnittlich 3410 Euro brutto, die männlichen 4760 Euro. Darüber hinaus erhalten Männer auch höhere jährliche Sondervergütungen wie Gewinnbeteiligungen, Gratifikationen und Prämien. Diese liegen im Durchschnitt mit 9870 Euro um 36 Prozent über jenen der Frauen (6360 Euro).

„Die Lohnkluft zwischen Frauen und Männern ist damit in Führungspositionen höher als im Durchschnitt der Erwerbstätigen“, sagt **Elke Holst** vom DIW Berlin. Insgesamt hatte das Statistische Bundesamt kürzlich einen Wert von 23,2 Prozent für Deutschland ausgewiesen. In der EU gehört Deutschland damit zu den Schlusslichtern. Im EU-Durchschnitt liegt die Verdienstungleichheit bei 18 Prozent.

für Deutschland ausgewiesen. In der EU gehört Deutschland damit zu den Schlusslichtern. Im EU-Durchschnitt liegt die Verdienstungleichheit bei 18 Prozent.

„Seit 2001 haben sich die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland weder bei den Führungskräften noch insgesamt signifikant verringert“, sagte DIW-Forscherin **Anne Busch**. Damals hatten Bundesregierung und deutsche Wirtschaft eine freiwillige Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft geschlossen.

Ursachen für die Verdienstunterschiede sehen die DIW-Wissenschaftlerinnen unter anderem darin, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufen und Branchen tätig sind. „Generell werden in frauendominierten Branchen schlechtere Verdienste erzielt – das gilt auch für Führungskräfte“, sagt Anne Busch. Je höher eine Position im Unternehmen sei, desto geringer seien Frauen dort vertreten. Bei der formalen Qualifikation schneiden Frauen dagegen nicht schlechter ab als Männer: Die meisten verfügen über einen Hochschulabschluss.

„Ein großer Teil der Verdienstunterschiede ist durch messbare Indikatoren nicht erklärbar“, erläutert Elke Holst. Hier würden gesellschaftliche und kulturelle Rahmenbedingungen eine Rolle spielen, etwa Stereotypen, die häufig zu Nachteilen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt führten. Allerdings seien diese Mechanismen meist nur schwer aufzudecken. „Eine größere Transparenz, etwa durch Offenlegung der Verdienste innerhalb des Unternehmens, könnte daher die Debatte versachlichen“, so Elke Holst.

Hintergrund Unter Führungskräften werden Angestellte in der Privatwirtschaft verstanden, die angaben, entweder in Tätigkeiten mit umfassenden Führungsaufgaben oder sonstigen Leitungsfunktionen zu sein oder auch hochqualifizierte Tätigkeiten auszuüben.

Wochenbericht des DIW, Nr.4/2010

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.346402.de/10-4-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.346402.de/10-4-1.pdf)

## Neues Prüfinstrument gegen Entgeltdiskriminierung

Nach wie vor erhalten Frauen auch für gleiche oder gleichwertige Arbeit oft nicht das gleiche Gehalt wie Männer. Ein neues Prüfinstrument, das die Gleichstellungsexpertinnen **Dr. Karin Tondorf** und **Dr. Andrea Jochmann-Döll** mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt haben, deckt die Mechanismen auf, die zu unterschiedlicher Bezahlung führen.

Damit können Unternehmen, Betriebs- und Personalräte und auch einzelne Beschäftigte prüfen, ob in ihrem Betrieb beide Geschlechter diskriminierungsfrei bezahlt werden, oder nicht. Praktische Prüfverfahren sind wichtig, um für mehr Entgeltgerechtigkeit zu sorgen, betont **Prof. Dr. Heide Pfarr**, Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Ein durchgreifender Fortschritt sei aber nur zu erwarten, wenn auch der rechtliche Rahmen modernisiert werde und Verbindlichkeit schaffe. Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft sei deshalb dringend erforderlich, sagt die Arbeitsrechtlerin: „Zehn Jahre freiwillige Selbstverpflichtung haben die Entgelt-diskriminierung nicht beseitigt“.

Kurz vor dem Equal-Pay-Day am 26. März hat die Europäische Kommission ihre Zahlen zum Lohnabstand zwischen den Geschlechtern aktualisiert: Gut 23 Prozent Lohnabstand zwischen den Geschlechtern attestiert sie Deutschland – der fünft schlechteste Wert unter den 27 EU-Ländern. Wie viel dieser Lücke ist jedoch tatsächlich auf Diskriminierung zurückzuführen?

Die Höhe des Lohns wird von einer Vielzahl an Faktoren beeinflusst, die sich nicht alle auf den ersten Blick identifizieren lassen: Frauen konzentrieren sich auf Branchen und Berufe mit niedrigem Verdienstniveau, sie machen seltener Karriere, steigen häufiger aus dem Erwerbsleben aus, weil sie sich um die Familie kümmern. All das kann einen Teil des starken Lohngefälles erklären. Statistisch lässt sich aber so nur ein Drittel der Einkommenslücke

herausrechnen. Beim Rest besteht Diskriminierungsverdacht.

Wer Entgeltdiskriminierung erkennen und beseitigen will, braucht effektive Prüfinstrumente. Deshalb haben die beiden Expertinnen für Entgelt- und Gleichstellungspolitik Dr. Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll den Entgeltgleichheits-Check (eg-check.de) entwickelt, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Er steht nun in einer Testversion zur Verfügung.

Das Angebot klopft auf Basis der geltenden Rechtslage wichtige Vergütungsbestandteile – wie Grundgehalt, Leistungsvergütungen oder Erschwerniszuschläge – einzeln auf mögliche Diskriminierung ab. Alle Bestandteile können einen dreistufigen Test durchlaufen. Er zeigt die Ursachen der Ungleichbehandlung und ihr finanzielles Ausmaß.

Weitere Informationen:

[http://www.boeckler.de/320\\_103083.html](http://www.boeckler.de/320_103083.html)  
<http://www.eg-check.de/>  
 Wochenbericht des DIW, Nr.4/2010 :  
[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.346402.de/10-4-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.346402.de/10-4-1.pdf)

*Bitte lesen Sie auch:*

**Gehälter: EU-Kommissarin prangert ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen an.**

Frauenbewegungen und Gleichstellungsbeauftragte führen den Kampf schon seit langem vergeblich: Frauen verdienen bei gleicher Leistung regelmäßig deutlich weniger als Männer. In Deutschland ist das Missverhältnis besonders krass. Das will EU-Kommissarin Viviane Reding jetzt ändern.

Den vollständigen Artikel erreichen Sie im Internet unter:

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/0,1518,681866,00.html>

## Existenzgründungen: Risikobereitschaft von Frauen sehr gering

Trotz steigender Erwerbsbeteiligung und höherem Qualifikationsniveau sind Frauen bei Unternehmensgründungen in Deutschland deutlich unterrepräsentiert. Das ist vor allem auf Mentalitätsunterschiede zurückzuführen, wie aus einer aktuellen Studie hervorgeht, die beim Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn erschienen ist. Der Untersuchung zufolge sind es insbesondere eine geringere ausgeprägte Risikobereitschaft und eine defensivere Chanceneinschätzung, die Frauen vom Schritt in die Selbständigkeit abhalten.

Obwohl Frauen heute über ein höheres durchschnittliches Bildungsniveau als Männer verfügen und inzwischen die Mehrheit der Hochschulabsolventen in Deutschland stellen, halten sie sich bei Existenzgründungen auffallend zurück. Zwar ist der Frauenanteil unter den Gründerpersonen während des letzten Aufschwungs von 36 auf insgesamt 41 Prozent gestiegen, doch stellen Männer noch immer zwei von drei Vollerwerbsgründern.

Forscher der KfW Bankengruppe und der Universität Freiburg sind den Ursachen hierfür nachgegangen und haben untersucht, inwiefern äußere Bedingungen und individuelle Persönlichkeitsmerkmale die Entscheidung zum Schritt in die Selbständigkeit beeinflussen. Dazu analysierten sie Daten des KfW-Gründungsmonitors, einer repräsentativen Erhebung zum Gründungsgeschehen in Deutschland.

Das Ergebnis: Geschlechtsspezifische Unterschiede in der individuellen Risikobereitschaft und der Fokussierung auf den beruflichen Werdegang sind die wichtigste Ursache für die geringere Gründungsquote bei Frauen. Soziodemografische Fak

toren wie Bildungsstand oder Haushaltsgröße spielen dagegen kaum eine Rolle.

„Existenzgründer sind eine tragende Säule unserer Wirtschaft. Wir tun gut daran, hier verstärkt auf die Frauen zu setzen“, kommentierte IZA-Direktor Klaus F. Zimmermann die Ergebnisse der aktuellen Studie.

Die englischsprachige Publikation steht auf der IZA-Homepage zum Download bereit:

**Marina Furdas, Karsten Kohn: What's the Difference?! Gender, Personality, and the Propensity to Start a Business**

IZA Discussion Paper No. 4778:  
<http://ftp.iza.org/dp4778.pdf>

*Bitte lesen Sie auch:*

#### Frauen fehlt der Mut

Wer in der Krise seinen Job verliert, sucht eine neue Stelle – oder macht sich selbständig. Bettina Wenzel berät Frauen auf ihrem Weg ins Unternehmertum und erklärt, warum das nötig ist. Interview: Maria Holzmüller

<http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/35/506217/text/>

## Statistisches Bundesamt: Mütter stellen Erwerbstätigkeit hinten an

Nach wie vor gehen Mütter deutlich seltener einer Erwerbstätigkeit nach, als ihre Partner: 2008 waren rund sechs von zehn Frauen mit minderjährigen Kindern unter 15 Jahren in Deutschland erwerbstätig. Für Männer ist eine Familiengründung kaum mit einer beruflichen Veränderung verbunden: Unter ihnen war lediglich rund jeder Zehnte nicht erwerbstätig.

Insgesamt gab es 2008 in Deutschland 6,9 Millionen Mütter und 5,9 Millionen Väter im erwerbsfähigen Alter, die sich der Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellten. Sie lebten mit mindestens einem leiblichen Kind oder einem Stief-, Pflege- oder Adoptivkind unter 15 Jahren in einem Haushalt zusammen.

In welchem Umfang Mütter von minderjährigen Kindern ihre Erwerbstätigkeit aufgeben bzw. unterbrechen, hängt unter anderem davon ab, wie alt ihre Kinder sind. Je älter das Kind, desto geringer wird der Betreuungsbedarf und ein zunehmender Teil der Frauen kehrt wieder bzw. stärker in das Erwerbsleben zurück.

2008 war weniger als ein Drittel (29%) der Mütter mit jüngstem Kind im Krippenalter von unter drei Jahren aktiv erwerbstätig. Von den Müttern mit jüngstem Kind im Kindergartenalter (3-5 Jahre) waren es sechs von zehn Müttern (59%). Kommen die Kinder ins Grundschulalter (6-9 Jahre) nimmt der Anteil der erwerbstätigen Mütter weiter zu (65%). Auch mit dem Wechsel der Kinder auf eine weiterführende Schule (10 bis 14 Jahre) steigt der Anteil der arbeitenden Mütter noch einmal leicht an (70%).

Bei den Vätern ist die Beteiligung am Erwerbsleben weitestgehend unabhängig vom Heranwachsen der Kinder. Sie lag im Jahr 2008 – je nach Alter des jüngsten Kindes – zwischen 83% und 86%.

Eine hohe Erwerbstätigenquote beider Geschlechter steht jedoch nicht allein für eine ausgeglichene Integration in den Arbeitsmarkt. Auch der Umfang der Arbeitszeit muss berücksichtigt werden. Teilzeitarbeit ermöglicht es vielen Frauen einerseits, Beruf und Familie zeitlich besser zu vereinbaren. Andererseits bedeutet reduzierte Arbeitszeit aber auch, auf Teile des Lohnes und der Altersvorsorge zu verzichten.

Generell ist Teilzeitarbeit unter Frauen deutlich stärker verbreitet als unter Männern.

Quelle: <http://www.destatis.de>

## Frauen immer noch selten in der Forschung

Frauen sind in der Forschung immer noch deutlich in der Minderheit. Darauf weist das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln hin. So waren 2007 fast die Hälfte (45 Prozent) der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 65 Jahren Frauen.

Und trotzdem bilden sie nur rund ein Fünftel (22 Prozent) der Forscher und Ingenieure. Im verarbeitenden Gewerbe war nur jeder neunte Forscher weiblich (11 Prozent). Am häufigsten sind in diesem Gewerbe Forscherinnen in der Textilbranche vertreten (38 Prozent). Danach folgen das Ernährungsgewerbe (36 Prozent), die chemische Industrie (31 Prozent) und das Holz-, Papier- und Druckgewerbe (26 Prozent).

Stark unterrepräsentiert sind Frauen in der Forschung im Fahrzeugbau sowie in der Metallherzeugung (je 9 Prozent). Am seltensten innerhalb des verarbeitenden Gewerbes sind sie bei Herstellern von Geräten zur Datenverarbeitung (8 Prozent) und im Maschinenbau (7 Prozent) zu finden. Die Daten hat der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft erhoben.

Quelle: dpa

## GenderKompetenzZentrum Berlin erhält keine weiteren Fördermittel

Das Bundesfrauenministerium beabsichtigt die Förderung des GenderKompetenzZentrums Berlin einzustellen. Im Bundeshaushalt 2010 seien weitere Mittel nicht vorgesehen.

Das GenderKompetenzZentrum ist als anwendungsorientiertes Forschungsinstitut unter dem Dach des Zentrums für transdisziplinäre

Geschlechterforschung (ZtG) der Humboldt-Universität zu Berlin tätig. Es wurde im Oktober 2003 gegründet und wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziert. Es arbeitet an der Schnittstelle zwischen Erkenntnissen der Geschlechterforschung / Gender Studies und den praktischen Herausforderungen in öffentlicher Verwaltung und Politik. Direktorin ist **Prof. Dr. Susanne Baer**.

Quelle: frauenpolitischer Dienst, 11.03.2010

# 04 HOCHSCHULEN

## Verbindliche Zielzahlen für weibliche Professuren gefordert

Wahlprüfsteine: Oppositionsparteien stehen Quote aufgeschlossen gegenüber – CDU und FDP lehnen staatliches Eingreifen ab

Das Land Nordrhein-Westfalen belegt den letzten Platz beim Hochschulranking nach Gleichstellungs-Aspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung. Nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LaKof) sind deshalb verbindliche Zielzahlen, zum Beispiel zur Steigerung des Professorinnenanteils, notwendig. CDU und FDP haben diese Forderung in ihren Wahlprüfsteinen zur Landtagswahl am 9. Mai zurückgewiesen.

„Staatliches Eingreifen mit bürokratischen Mitteln ist nicht empfehlenswert“, lautete die Antwort der NRW-CDU auf die Frage der LaKof, wie der Frauenanteil bei den Professuren und in Hochschulräten erhöhen werden soll. Die CDU setze sich dafür ein, dass die Förderungen von Frauen intensiviert werden, heißt es darin weiter. Konkrete Vorschläge nennt die Partei von Ministerpräsident Jürgen Rüttgers nicht.

Ihre Wunschkoalitionspartnerin, die FDP, schlägt indes vor, Bemühungen zur Steigerung des Frauenanteils im Wissenschaftsbetrieb durch Anreize, zum Beispiel durch Sonderprogramme oder im Zuge der leistungsbezogenen Mittelvergabe, zu honorieren. Eine Quotierung des Frauenanteils halten die Liberalen „aufgrund der Heterogenität des Wissenschaftssystems“ für nicht angemessen.

### LaKof fordert politische Vorgaben

„In den letzten Jahren wurden erfolgreiche Programme, insbesondere Steuerungsinstrumente zur Finanzierung von Gleichstellungsmaßnahmen, durch die jetzige Landesregierung aufgelegt“, betonte LaKof-Sprecherin Annette Moss gegenüber dem zwd. Das Ziel der Gleichstellung sei aber noch lange nicht erreicht. Weitere politische Vorgaben in den einzelnen Hochschulen müssten greifen, mahnte sie mit Blick auf die kommende Legislaturperiode an.

Aufgeschlossen stehen die Oppositionsparteien einer Quote an Hochschulen gegenüber. Für die SPD ist die Zielvorgabe für jede Ebene mindestens der Frauenteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe. Zudem plädierte die Partei dafür, die leistungsorientierte Mittelvergabe weiterzuentwickeln. Auch die Grünen sprechen sich für eine Frauenquote bei der Stellenbesetzung aus, die auf einem Kaskadenmodell fußt. Sie wollen die finanzielle Förderung von Hochschulen stärker und verbindlicher als bisher an das Ziel binden, den Frauenanteil in Führungspositionen deutlich zu erhöhen.

Die Linke weist in ihren Wahlprüfsteinen darauf hin, dass sie sich grundsätzlich das Ziel gesetzt hat, langfristig alle Positionen, im Zuständigkeitsbereich des Landes mit einer Quote von 50 Prozent Frauen auf allen Ebenen zu besetzen.

Quelle: Zweiwochendienst, 26.04.2010

<http://www.zwd.info/>

## Jede fünfte nordrhein-westfälische Hochschule wird von einer Frau geleitet

Im vergangenen Jahr waren an Nordrhein-Westfalens Universitäten und Fachhochschulen erstmals mehr als 1.000 Professorinnen beschäftigt. Dies geht aus einer aktuellen Statistik des Wissenschaftsministeriums hervor. Im laufenden Jahr erhalten die Hochschulen des Landes insgesamt 7,5 Millionen Euro für Frauenförderung.

Inzwischen wird jede fünfte nordrhein-westfälische Hochschule von einer Frau geleitet. Vor fünf Jahren hatte es in Nordrhein-Westfalen lediglich zwei Rektorinnen gegeben.

Auch der Trend bei Neubesetzungen von Professuren ist positiv. In den Fachhochschulen geht inzwischen fast jede dritte Professur an eine Frau, an den Universitäten ist es jede vierte. Spitzenreiter unter den Universitäten ist die Universität Wuppertal mit einem Frauenanteil von 20,3 Prozent, gefolgt von der Universität Siegen mit 20,2 Prozent und der Universität Köln mit 19,6 Prozent. Erfolgreichste Fachhochschule ist die Fachhochschule Bielefeld mit 23,7 Prozent Frauenanteil, gefolgt von den Fachhochschulen Niederrhein mit 19,6 Prozent und Münster mit 19,0 Prozent. Insgesamt ist der Frauenanteil an Universitäten und Fachhochschulen von 2008 auf 2009 von 14,4 auf 16,3 Prozent gestiegen.

Quelle:

<http://www.zwd.info>

## HIS GmbH moderiert Benchmarking zu Qualitätssicherung und Gleichstellung in Berufungsverfahren

Professorinnen und Professoren sind ganz entscheidend für die Qualität in Forschung und Lehre. Für den Erfolg von Hochschulen werden deshalb gute Berufungsverfahren immer wichtiger. Wie und mit welcher Güte laufen Berufungen ab? Wie steht es um die Gleichstellung von Frauen im Verfahren? Darüber diskutieren derzeit sieben niedersächsische Hochschulen in einem von der HIS Hochschul-Informations-System GmbH moderierten Benchmarking-Verbund.

Das Ziel sind Leitlinien für die Qualitätssicherung in der Berufungspraxis. Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur beauftragte als Mitglied des „Forums Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen“ die HIS GmbH im letzten Sommer mit der Moderation des Benchmarking-Verbunds „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten“. Seitdem kommen regelmäßig Gleichstellungs- und Berufungsbeauftragte aus sieben niedersächsischen Hochschulen und Universitäten zusammen. Sie erfassen die formalen und informellen Strukturen ihrer jeweiligen Berufungsprozesse, vergleichen die Verfahren miteinander, diskutieren verschiedene Ansätze und erarbeiten Qualitäts- und Gleichstellungsmerkmale.

Erste Ergebnisse des Projekts präsentierte Martina Dömling von der HIS GmbH im Januar 2010 auf der Jahrestagung der Landeskongress der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten. „Die Berufungsverfahren an Hochschulen sind sehr heterogen“, beschreibt Dömling die Situation in Deutschland: Abläufe, die an „black boxes“ erinnerten, gebe es an Hochschulen genauso wie stark geregelte und transparente Berufungsverfahren.

Erste Zwischenergebnisse des Benchmarking-Verbands:

[http://www.his.de/presse/news/ganze\\_pm?pm\\_nr=631](http://www.his.de/presse/news/ganze_pm?pm_nr=631)

Quelle: Zweiwochendienst, Bildung und Politik, 20.03.2010

<http://www.zwd.info>

## Pädagogische Hochschule Freiburg im Professorinnenprogramm erfolgreich

„Ein Vergleich mit den vier Exzellenz-Universitäten in Baden-Württemberg ist für uns als kleine Hochschule normalerweise nicht üblich“, so **Prof. Dr. Druwe**, Rektorin der Pädagogischen Hochschule Freiburg, „im Falle des sog. Professorinnenprogramms können wir uns jedoch durchaus an den „Großen“ messen und liegen bundesweit sogar in der Spitzengruppe.“

Einen durchschlagenden Erfolg kann die Pädagogische Hochschule im Wettbewerb um Fördermittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Länder im Rahmen des Professorinnenprogramms verzeichnen: In der ersten Ausschreibungsrunde ist es der Pädagogischen Hochschule Freiburg gelungen, drei Professuren mit hochqualifizierten, erstberufenen Wissenschaftlerinnen zu besetzen und damit die Fördergelder des BMBF und des Wissenschaftsministeriums Baden-Württemberg einzuwerben. Mit dieser Höchstförderung liegt die Pädagogische Hochschule Freiburg bundesweit ganz vorne unter den ersten 10 Hochschulen. In Baden-Württemberg steht sie nach der Universität Stuttgart auf Platz 2 und unter den Pädagogischen Hochschulen ist sie die einzige.

Durch diesen großen Fortschritt in Richtung Chancengleichheit bestätigt sich die Strategie der Hochschulleitung, Gleichstellung als Erfolgsfaktor für

ein gelungenes Qualitätsmanagement zu nutzen, wobei ein wichtiger Aspekt die Gewinnung von weiblichen Talenten für wissenschaftliche Spitzenpositionen darstellt. Mit den Professorinnen konnten für Forschung und Lehre hervorragende Wissenschaftlerinnen für die Lehrstühle Deutsch-Sprachdidaktik (Prof. Dr. Petra Gretsch), Pädagogik der Frühen Kindheit (Prof. Dr. Susanne Koerber) und Gesundheitspädagogik (Prof. Dr. Eva-Maria Bitzer) an die Hochschule berufen werden, zwei davon haben jeweils die Leitung eines Bachelor-Studiengangs inne.

„Die Frauenanteile an den Professuren sind an der PH Freiburg mit knapp 30 % bereits vorbildlich hoch. Diese liegen an wissenschaftlichen Hochschulen bundesweit bei etwa 16 %.“, so die Gleichstellungsbeauftragte **Dr. Traudel Günnel**, „nach dem sog. Kaskadenprinzip, also gemessen an den an unserer Hochschule sehr hohen Studentinnenzahlen von etwa 80 % und dem relativ hohen Promovendinnenanteil von ca. 70 % müssten Frauen in den oberen Etagen prozentual jedoch ganz anders vertreten sein.“ Der regulär hohe Studentinnenanteil an bildungswissenschaftlichen Hochschulen ist jedoch entgegen mancher Vorstellung kein Garant für bessere Aufstiegschancen in die Wissenschaft.

Die Pädagogische Hochschule Freiburg konnte durch den Erfolg einerseits ihren Professorinnenanteil weiter verbessern, andererseits gewinnt sie einen finanziellen An Schub für zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen.

Quelle: idw-online, 21.04.2010

## HRK-Senat im Gespräch mit dem Präsidenten der Alexander von Humboldt Stiftung: Zahl des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses muss gesteigert werden

Über Möglichkeiten zur besseren Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat der Senat der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) mit dem Präsidenten der Alexander von Humboldt Stiftung (AvH), **Professor Dr. Helmut Schwarz**, diskutiert.

Der Senat teilte seine Auffassung, dass die Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zwischen Promotion und Berufung auf eine Professur von herausragender Bedeutung für den Wissenschaftsstandort ist. Man habe erreicht, dass heute eine Vielzahl von sehr guten und wirksamen Förderinstrumenten zur Verfügung stehe, und die deutsche Forschung sei von hervorragender Qualität. Allerdings brauche es ein noch stärkeres Engagement in den Fakultäten und Fachbereichen und höchste Qualitätsmaßstäbe bei der Auswahl des Nachwuchses.

Um die besten Postdoktorandinnen und -doktoranden in Deutschland zu halten oder aus dem Ausland zu gewinnen, sei eine leistungsgerechte Entlohnung unabdingbar. Viel zu häufig seien die deutschen Universitäten in diesem Punkt nicht konkurrenzfähig. Vor allem aber müsse man einen verlässlichen und planbaren Karriereweg anbieten, der nach positiven Begutachtungen auch tatsächlich zur Professur führt. Dazu müssten vermehrt Stellen mit tenure track angeboten werden. Schwarz wies auch darauf hin, *dass die Zahl der weiblichen Nachwuchskräfte nach wie vor noch gesteigert werden müsse. Dazu seien noch mehr Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wesentliche Voraussetzung.*

Der Senat begrüßte den Vorschlag des AvH-Präsidenten, dass sich ausgewiesene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vermehrt und mit Leidenschaft für die Wissenschaft als Mentoren der Nachwuchsforscherinnen und -forscher zur Verfügung stellen.

Weitere Informationen:

[http://www.hrk.de/de/presse/95\\_5437.php](http://www.hrk.de/de/presse/95_5437.php)

## „Bitte mit Familie – Hochschulen im Wandel“

Tagung diskutierte erfolgreiche Beispiele für familienfreundliche Hochschulen.

Acht Hochschulen in Deutschland haben sich einem Kulturwandel verschrieben – sie arbeiten seit mehr als zwei Jahren gemeinsam im best practice-Club „Familie in der Hochschule“ daran, Familie und Studium bzw. Karriere miteinander vereinbar zu machen.

Ca. 78 Prozent aller kinderlosen Studierenden und Mitarbeiter(innen) an Hochschulen wünschen sich ein Kind, aber nur 7 Prozent der Studierenden haben Kinder. Zwei Drittel aller Studierenden empfinden die Atmosphäre an der Hochschule als nicht kinderfreundlich. Als wichtigste Hinderungsgründe werden die Unsicherheit bezüglich der beruflichen Erfolgsaussichten, die entstehende Mehrfachbelastung durch Studium und Kindererziehung und Probleme der Finanzierbarkeit genannt (Quellen CHE Consult/HIS).

Die Hochschulen des best practice-Clubs machten am 15. und 16. März im Rahmen der Tagung „Bitte mit Familie – Hochschulen im Wandel“ in Berlin deutlich, dass sie Lösungen für diese Probleme haben. Teilzeitstudienangebote, E-Learning-Angebote, Mentoringprogramme für Studierende und Hilfestellungen für ein Auslandsstudium mit Kind oder die Unterstützung von „dual career-couples“ machen Familie in der Hochschule lebbar und sichtbar.

Auf der Tagung wurden in konkreten Handreichungen und Praxisberichten die einzelnen Verfahrensschritte dokumentiert, damit andere Institutionen von den gewonnenen Erfahrungen profitieren können. Alle Informationen zur Tagung und den Projekten finden sich im Internet auf der Seite <http://www.familie-in-der-hochschule.de> unter der Rubrik Presseinformationen.

Zum Hintergrund: Die Initiatoren des Programms und Ausrichter der Tagung, die Robert Bosch Stiftung, der Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer im Bundesministerium des Innern und das CHE Centrum für Hochschulentwicklung hatten im Mai 2008 acht Hochschulen ausgezeichnet, damit diese erproben konnten, wie Familie, Arbeit und Studium an der Hochschule miteinander vereinbart werden können. Jede Hochschule hat dabei den Blick auf unterschiedliche Problemlagen gelenkt und dazu in den letzten zwei Jahren „good practices“ entwickelt, die überall Schule machen sollten.

#### AnsprechpartnerInnen

Miriam Schreuer, Robert Bosch Stiftung GmbH  
 Telefon: + 49 (0) 711/460 84-970,  
 E-Mail: [miriam.schreuer@bosch-stiftung.de](mailto:miriam.schreuer@bosch-stiftung.de)  
 Wolfgang Helmstädter, Bundesministerium des Innern  
 Telefon: + 49 (0) 30/18 681-1876,  
 E-Mail: [wolfgang.helmstaedter@bmi.bund.de](mailto:wolfgang.helmstaedter@bmi.bund.de)  
 Markus Langer, CHE-Consult GmbH (Geschäftsstelle)  
 Telefon: + 49 (0) 5241/21179-31,  
 E-Mail: [markus.langer@che-consult.de](mailto:markus.langer@che-consult.de)

## Prof. Dr. Ulrike Beisiegel wird künftige Präsidentin der Uni- versität Göttingen

Die Hamburger Biochemikerin Prof. Dr. Ulrike Beisiegel wird neue Präsidentin der Universität Göttingen. Das hat der Senat der Hochschule am 10. März 2010 einstimmig beschlossen. Der Stiftungsausschuss Universität der Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts hat das

Votum des Senats anschließend bestätigt. Ulrike Beisiegel ist damit die erste Frau an der Spitze der Hochschule. Sie folgt auf den derzeitigen Amtsinhaber Prof. Dr. Kurt von Figura, der auf eine erneute Kandidatur verzichtet hatte. Ihre sechsjährige Amtszeit beginnt am 1. Januar 2011.

Quelle:

<http://www.uni-goettingen.de/de/138509.html>

## Familiengerechtes Chemie-Stu- dium an der Universität Gießen

Naturwissenschaftliche Studiengänge mit ihrem hohen Anteil an Präsenzlehre – insbesondere theoretischen und praktischen Übungen – stellen Studierende mit Familie oft vor besondere Herausforderungen.

Dozenten der chemischen Institute der Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU) möchten das Studium mit Familie erleichtern: So wurde bereits im vergangenen Wintersemester eine komplette Experimentalvorlesung von Prof. Dr. Siegfried Schindler und Prof. Dr. Richard Göttlich zusammen mit der am Hochschulrechenzentrum (HRZ) angesiedelten Koordinationsstelle für Multimedia (KOMM) gefilmt. Das Video der Vorlesung wurde den Studierenden zusammen mit weiteren Unterrichtsmaterialien im Internet zur Verfügung gestellt. So können Studierende mit Familie den Besuch der „elektronischen Vorlesung“ zeitlich flexibel gestalten.

Ähnliche Maßnahmen sind für chemische Laborpraktika nicht möglich, da für Laborarbeit die persönliche Anwesenheit erforderlich ist. Hier wurde in der Vergangenheit immer nach Einzellösungen gesucht, wenn Studierende beispielsweise aufgrund einer Schwangerschaft nicht im Labor arbeiten durften. Auch dieses Problem soll nun angegangen werden: Unterstützt durch Mittel aus dem „Ideenwettbewerb zur Frauenförderung“ der JLU werden in den kommenden zwölf Monaten

Ersatzangebote zusammengestellt. Dies werden sowohl Experimente mit ungefährlichen Chemikalien wie Lebensmitteln sein, um die erforderlichen praktischen Fähigkeiten zu schulen, als auch Experimente im „elektronischen Chemielabor“. Im Fokus stehen hierbei zunächst die ausgedehnten Praktika in den ersten Semestern mit über 1.000 teilnehmenden Studierenden im Jahr.

Das Fachgebiet Chemie der JLU ist eine der bundesweit wenigen universitären Lehrinrichtungen mit ausgearbeiteten Angeboten im Bereich des E-Learning. Weitere geplante Maßnahmen – wie elektronische Übungen und elektronische Chemie-Kurse – werden zur Erweiterung dieses Angebotes beitragen.

Kontakt: *Prof. Dr. Siegfried Schindler*, Institut für Anorganische und Analytische Chemie Heinrich-Buff-Ring 58, 35392 Gießen Telefon: 0641-99-34140

*Prof. Dr. Richard Göttlich*, Institut für Organische Chemie Heinrich-Buff-Ring 58, 35392 Gießen Telefon 0641-99-34340

## 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks

Zusammensetzung der Studierenden nach Geschlecht relativ stabil

Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009

Seit 2002 ist die Zusammensetzung der Studierenden nach Geschlecht relativ stabil geblieben; der Frauenanteil liegt insgesamt bei ca. 48 %. Die diesbezüglichen Unterschiede zwischen den Fächern sind aber nach wie vor beträchtlich (geringer Anteil in den Ingenieurwissenschaften). Korrespondierend mit der Fächerstruktur liegt der Anteil der Frauen an den Universitäten mit 51 % weit höher als an den Fachhochschulen mit 38 %.

Oggleich bislang immer noch von allen Studienberechtigten weniger Frauen als Männer ein Studium aufnehmen, haben sich die geschlechtsspezifischen Beteiligungsquoten an Hochschulen im letzten Jahrzehnt weitgehend angeglichen, weil in den meisten Ländern der Bundesrepublik Deutschland inzwischen erheblich mehr Frauen als Männer eine Studienberechtigung erwerben. Die immer wieder beobachtbaren Unterschiede zwischen Universitäten und Fachhochschulen in der geschlechtsspezifischen Anfängerquote bestehen fort; im Universitätsbereich stellen die Frauen aber seit einigen Jahren kontinuierlich mehr als die Hälfte aller Studienanfänger. In den neuen Ländern (einschl. Berlin) beteiligen sich Frauen stärker an Hochschulbildung als Männer. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beteiligung an universitären Studiengängen sind noch etwas stärker ausgeprägt als in den alten Ländern, während die für die alten Länder geschlechtstypischen Unterschiede in der Beteiligung an Fachhochschulen in den neuen Ländern so gut wie nicht vorhanden sind.

Der Anteil der geförderten Frauen und Männer liegt 2009 auf einem vergleichbaren Niveau (33,1 % bzw. 32,8 %). Gegenüber 2006 hat sich der Anteil der geförderten Frauen um knapp zwei Prozentpunkte verringert, der Anteil der geförderten Männer ist hingegen um gut zwei Prozentpunkte gestiegen. Diese Entwicklung ist damit zu erklären, dass sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Studierneigung von Kindern aus einkommensschwächeren Familien tendenziell nivelliert haben. Unter denen, die in den letzten drei Jahren ein Studium aufgenommen haben, waren die Anteile der Männer und Frauen aus einkommensschwächeren Familien etwa gleich hoch, während 2006 unter den Studierenden in den ersten sechs Hochschulsesemestern der Anteil der Frauen aus einkommensschwächeren Familien überwog.

Weitere Informationen und Download der Kurzfassung:

[http://www.sozialerhebung.de/pdfs/Soz19\\_Kurzfassung.pdf](http://www.sozialerhebung.de/pdfs/Soz19_Kurzfassung.pdf)

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## „Wissenschaft und Geschlecht – Karrieren und Barrieren auf dem Weg an die Spitze“ – Fachtagung am 18./19.02.2010 in Hamburg

### Tagungsbericht

**Autorin: Isabel Beuter**  
Personal- und Organisationsentwicklerin  
Translationszentrum für Regenerative Medizin,  
TRM Leipzig

*„Ich bleibe dabei, dass es sehr klug ist, Forderungen und Vorschläge mit gesicherten empirischen Erkenntnissen zu begründen. Allerdings bin ich nicht mehr davon überzeugt, dass sich Männer von Statistiken oder von Argumenten beeindrucken lassen, nämlich von beidem nicht, wenn ein interessegeleitetes Nichtwissen dazu führt, dass nichts geändert werden muss.“ Heide Pfarr (Quelle: Deutscher Juristinnenbund, aktuelle informationen 4/2004, S. 71)*

Ungeachtet der Tatsache, dass die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in der Breite nicht immer die Wahrnehmung und Anerkennung finden, die sie verdienen, hat sich die Zahl der Forscherinnen und Forscher in den letzten 10 Jahren deutlich vergrößert. Entsprechend wächst das empirisch gesicherte Wissen weiter an. Dazu hat auch das Forschungsförderprogramm „Frauen

an die Spitze“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit seinen vielfältigen und fundierten Projektergebnissen beigetragen. Im Februar 2010 versammelten sich in Hamburg ProjektleiterInnen und MitarbeiterInnen von insgesamt **sieben** aktuellen Projekten aus dem Förderprogramm zur **Fachtagung „Wissenschaft und Geschlecht – Karrieren und Barrieren auf dem Weg an die Spitze“**. Alle Projekte hatten sich in der Vergangenheit in einem harten Wettbewerb um die Fördergelder des BMBF durchgesetzt und präsentierten z.T. vorläufige Ergebnisse ihrer Forschung. Ob die wieder einmal geringe Anzahl teilnehmender Männer daran liegt, dass die anderen „interessegeleitet nicht-wissend“ bleiben wollen, sei dahin gestellt. Dabei zeichnet sich die Mehrzahl der Projekte dadurch aus, Daten von Frauen und Männern zu erheben. Eine erfreuliche Entwicklung in der Forschung, die es erlaubt, vergleichend zu arbeiten, oder wie es eine Teilnehmerin ausdrückte: „Es fällt positiv auf, dass in den vorgestellten Projekten nicht mehr die Fehler bei den Frauen gesucht werden.“

Für alle, die nicht nach Hamburg kommen konnten, werden in den nächsten Monaten Veröffentlichungen aus den Projekten mit endgültige Ergebnissen zur Verfügung stehen (s. Links am Schluss d. Textes). Im Folgenden soll auf einige Aspekte eingegangen werden, die der Autorin wichtig erscheinen.

Ziel der geförderten Projekten ist es, das komplexe Wechselspiel der Prozesse und Faktoren zu erfassen, das zu Ungleichheit im Wissenschaftssystem führt. Als einen möglichen Strukturierungsrahmen für die Betrachtung dieses Wechselspiels ziehen die Wissenschaftlerinnen **Dr. Alessandra Rusconi** und **Prof. Dr. Heike Solga (WZB)** in ihrem Projekt **„Gemeinsam Karriere machen – Realisierungsbe-**

dingungen von Doppelkarrierepaaren in Akademikerpartnerschaften“ die bekannten Muster der horizontalen, der vertikalen und der kontraktuellen Segregation heran und verbinden diese mit einem Mehrebenenmodell der Verflechtung von Lebensverläufen in Partnerschaften. Die unterschiedlichen Individualebenen, d.h. unterschiedliche Ausgangspunkte und Karriereaussichten, z.B. durch die Fächerwahl, beeinflussen dabei die externe und die interne Paarebene und liefern ein wissenschaftliches Konstrukt für ein bekanntes Phänomen: trotz des überwiegenden Wunsches, beide Karrieren gleich zu behandeln, erreichen viele Paare den Punkt, an dem der Mann etwas älter, etwas weiter in der Karriere und mit den etwas besseren Karriereaussichten letztlich die vorherrschende Karriere hat. Pointiert formulierte **Dr. Inken Lind** vom CEWS einen hierzu passenden Eindruck, der sich in ihrem Projekt ebenso wie in zahlreichen Diskussionen aufdrängt. Es gebe, so Lind, ein großes Bedürfnis, beide Karrieren als gleichberechtigt zu betrachten, auch wenn beide zwar beschäftigt seien, aber längst nicht mehr beide eine wirkliche (Aufstiegs-)Karriere verfolgten. Und sie fragt weiter: „Ist die Geburt des ersten Kindes der Zeitpunkt, zu dem man offiziell die rhetorische Gleichberechtigung der Karrieren aufgeben darf?“

Die Frage nach den Bedingungen der Vereinbarkeit von wissenschaftlichen Berufs- und Karrierewegen und Elternschaft für Männer und Frauen nimmt eine zentrale Rolle in den vorgestellten Projekten ein und die bekannten Schwierigkeiten ebenso wie die notwendigen Angebote müssen an dieser Stelle nicht wiederholt werden. Eine sehr spannende Aussage, die bisherigen Vermutungen eher widerspricht, kam von **Prof. Dr. Kathrin Zippel** von der Northeastern University in Boston, USA. Sie stellte als „externer“ Gast ihre Studie vor, in der sie die Globalisierung von wissenschaftlichen Karrierewegen untersuchte. Danach zeigt sich, dass eher die Partner hinderlich für die Mobilität von Frauen sind – und nicht so sehr Kinder. Hierzu passen die Ergebnisse einer Studie zu räumlicher Mobilität und Karriereverläufen der TU Dortmund, nach der unter den Befragten mit Mobilitätserfahrungen (über alle Berufsgruppen hinweg) Frauen (21%) häufiger als Männer (7%) zum Partner bzw. zur Partnerin zogen. Unter den befragten AkademikerInnen mit

Mobilitätserfahrung im Sinne eines „Mitziehen mit dem Partner bzw. der Partnerin“ gaben nur knapp die Hälfte der Befragten an, dass sich ihre Karriereaussichten dadurch verbessert hätten. 36% dieser Frauen bewerteten die Aussichten als gleichbleibend, 17% sogar als schlechter.

Es kann statuiert werden dass das Mitziehen und damit die gemeinsame Mobilität dadurch erleichtert wird, dass die befristete Beschäftigung im Wissenschaftssystem die Norm, und nicht die Ausnahme ist. Dies belegen die Ergebnisse des Projektes *„Wissenschaft oder Elternschaft – Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Deutschland“* (**Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel**), das die Jahre 1998 und 2006 vergleicht. Danach hatten 2006 insgesamt 89% der 22- bis 44-Jährigen wissenschaftlich Beschäftigten einen befristeten Vertrag. Wirft man einen kritischen Blick auf diese Zahlen, so liegt hier im negativen Sinne ein wichtiger Faktor für die (Un-)Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Kindern. Dies zeigt sich an der Tatsache, dass bei Frauen und Männern der gleichen Altersgruppe der Anteil der Kinderlosen unter den ProfessorInnen geringer ist als unter den (i.d.R. befristet) Beschäftigten im Mittelbau. Dieser Koppelung von beruflicher Perspektive und potentieller Elternschaft ging auch die Studie des CEWS *„Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft BAWIE“*, Dr. Inken Lind nach.

Es erweist sich, dass diejenigen WissenschaftlerInnen mit Kinderwunsch die Realisierbarkeit dieses Kinderwunsches dann am positivsten betrachten, wenn sie ihre berufliche Perspektive positiv einschätzen. Ebenfalls konnte gezeigt werden, dass es einen signifikanten Zusammenhang zwischen Kinderwunsch, Erschöpfung und dem Gedanken an einen Ausstieg aus der wissenschaftlichen Karriere gibt. Entsprechend überrascht es sicher nicht, dass in der gleichen Studie unter den Wünschen, wie eine Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft besser bewerkstelligt werden könnte, neben den Betreuungsmöglichkeiten die verlässliche berufliche Perspektive (Planungssicherheit, langfristige bzw. unbefristete Stellen) auf der Liste ganz oben steht. Weitere wichtige Punkte sind danach die Unterstützung durch die direkten Vorgeset-

zen, die Vermeidung beruflicher Nachteile und die Anerkennung der Leistungsfähigkeit von Eltern.

Die Rolle der Führungskraft und die Frage, wie wissenschaftliche Karrieren durch Vorgesetzte beeinflusst werden, sind eigentlich nicht neu. Die Anerkennung ihrer Bedeutung zeigt sich nicht zuletzt in zahlreichen Mentoring-Projekten, die neben der Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses oft auch zur Sensibilisierung der Mentorinnen und Mentoren beitragen. **Dr. Heike Kahlert** (Universität Rostock) stellte erste Ergebnisse aus ihrem Projekt zum Übergang von der Promotion in die PostDoc-Phase vor, die zeigen, dass auch im Bereich der individuellen Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses noch viel zu verbessern ist. So ergaben insbesondere die Interviews mit in der Karriereberatung tätigen ExpertInnen, dass eine Karriereplanung durch Doktorandinnen und Doktoranden in der Promotionsphase kaum statt findet. Vielmehr ist häufig zu beobachten, dass die Promotion als legitimiertes Aufschieben der Karriere-„Entscheidung“ verstanden wird. Eine genderbewusste Beratung, durch Vorgesetzte und externe ExpertInnen, kann hier u.U. dazu beitragen, junge Talente davon abzuhalten, aufgrund der vermeintlichen Unvereinbarkeit von Wissenschaft und Kind auf eine PostDoc-Position zu verzichten.

Insgesamt zeigen die vorgestellten Projekte, dass die Phase direkt nach der Promotion zentrale Bedeutung für die Fortsetzung bzw. den Ausstieg aus einer wissenschaftlichen Karriere darstellt. Entsprechend setzte hier eine Frage an, die sich durch beide Tage der Veranstaltung zog: Unterscheiden wir in der Diskussion eindeutig genug zwischen wissenschaftlichen Karrieren im Sinne einer unbefristeten Position an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung als (erstem) Zielpunkt und akademischen Berufswegen, d.h. Beschäftigungen, für die ich eine akademische Ausbildung (oft inkl. Promotion) benötige?

Als gesondert zu betrachtender Fall wurde, nicht nur in Bezug auf diese schwierige Unterscheidung zwischen wissenschaftlichem und akademischem Berufsweg, die Medizin vorgestellt, der sich ein gemeinsames Projekt der Universitäten Hamburg und Leipzig widmet. Der besondere Reiz liegt im

Längsschnittdesign der Studie, wobei bisher nur die erste Welle der Erhebungen ausgewertet ist. Neben den quantitativen Veränderungen, die über die nächsten Jahre erhoben werden sollen, liegt der Schwerpunkt im qualitativen Teil der Studie auf dem Umgang mit ggf. gegenläufigen privaten Interessen und beruflichen Anforderungen und der Erfassung von Ausstiegsszenarien. Bereits in der 1. Erhebungswelle der qualitativen Interviews zeigte sich, dass Frauen noch immer mit Äußerungen wie: „Mit Kind steigst Du eh aus“, „Chirurgie ist doch kein Fach für Frauen“ oder „mit einer Schwangerschaft können sie die Habilitation ja jetzt vergessen“ konfrontiert werden. Im quantitativen Teil der Studie wurde retrospektiv u.a. überprüft, wie sich Karriereverläufe in der fachärztlichen Weiterbildung darstellen. Danach erreichen derzeit rund 64% der Frauen und rund 80% der Männer sieben Jahre nach der Approbation den fachärztliche Abschluss, der für eine weitere wissenschaftliche Karriere ebenso unerlässlich ist wie für die Eröffnung einer eigenen Praxis. Dazu „on-top“ auch noch wissenschaftliche Forschung zu betreiben, ist in der Medizin i.d.R. reines „Privatvergnügen“, das neben dem ohnehin belastenden Klinikalltag (inkl. Schichtarbeit) und dem eigentlichen Privatleben verfolgt werden muss, während in anderen Disziplinen die Forschung auch die Erwerbsarbeit darstellt. Mit der begonnenen Längsschnittstudie sollen insbesondere Ausstiegsszenarien aus der Wissenschaft verfolgt werden, über die anhand der bekannten Bedingungen viel spekuliert werden kann, jedoch kaum empirisches Material vorliegt.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass mit den geförderten Projekten an einigen Stellen Wissenslücken geschlossen werden können. Im Hinblick auf Dual Career Couples und den Einfluss von privaten Lebensverhältnissen auf berufliche Entscheidungen wurde jedoch mehrfach festgehalten, dass z.B. gleichgeschlechtliche Partnerschaften zwar erfasst wurden, für eine quantitative Auswertung jedoch keine ausreichende Datenmenge verfügbar ist. Entsprechendes gilt z.T. für Fragen des Migrationshintergrundes oder möglicher diskriminierender Faktoren wie Behinderungen.

Aus politischer Sicht bleibt als Fazit die Frage, wie die gewonnenen empirischen Kenntnisse zukünftig

so verwendet werden können, dass im deutschen Wissenschaftssystem mehr Frauen, mehr Eltern und mehr Dual Career Couples den Weg an die Spitze verfolgen bzw. es an die Spitze schaffen.

Da in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern der Arbeitsmarkt für Promovierte viele Chancen bietet, liegt die Entscheidung nahe, aus dem Wissenschaftssystem auszusteigen – für Frauen ebenso wie für Männer. Es muss also gelingen, die Lebensform Wissenschaft, die offenbar an den eigenen Lebensweg andere Bedingungen stellt als andere Berufe, so attraktiv zu gestalten, dass mögliche berufliche Alternativen schlechter bewertet werden. Da sich die Hochschulen seit einigen Jahren in tiefgreifenden Veränderungsprozessen befinden, sollte die Zeit günstig sein, die vorliegenden Ergebnisse der in Hamburg vorgestellten ebenso wie bereits länger vorliegenden Studien als Legitimationsgrundlagen für einen Wandel heranzuziehen. Die Schwierigkeit liegt darin, das komplizierte Geflecht unterschiedlicher Einflussfaktoren auf individuelle berufliche Entwicklungen zu berücksichtigen und anzuerkennen. Ein einfacher Zusammenhang von Einzelmaßnahmen und direkt messbaren Erfolgen ist angesichts der Komplexität des Themas nicht erwartbar. In Zeiten knapper Kassen wird es daher darum gehen, sich gegen drohende Kürzungen mangels Erfolgs mit empirisch untermauerten Argumenten zu wappnen, die eben diese Komplexität darlegen. Die Ergebnisse der Projekte bieten hierfür die notwendige Unterstützung und zeigen, dass trotz quantitativ feststellbarer Fortschritte die Persistenz von stereotypen Vorstellungen davon, was weiblich und was männlich ist, schwer zu brechen ist – ungeachtet zahlreicher gegenteiliger Beispiele.

Zum Abschluss noch ein Dank an die OrganisatorInnen! Die Fachtagung bot die Möglichkeit, in kompakter Form in knapp zwei Tagen aktuelles, oft noch unveröffentlichtes Wissen zu erlangen und es wäre wünschenswert, wenn diese Veranstaltungsform in Zukunft Nachahmung fände.

## Links zu den vertretenden Projekten

**Gemeinsam Karriere machen – Realisierungsbedingungen von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften (WZB Berlin)**

<http://www.wzb.eu/bal/aam/karriereprojekt.de.htm>

**Wissen- oder Elternschaft?**

Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Deutschland (TU Dortmund)

<http://www.hdz.uni-dortmund.de/index.php?id=wissen-elternschaft>

**Raum-zeitliche Mobilitätsanforderungen als Hemmnis beruflicher Karrieren von Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft – Strategien zu ihrer Überwindung (TU Dortmund)**

<http://www.karriere-und-mobilitaet.eu/>

**BAWIE – Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft (CEWS)**

<http://www.bawie.de>

**Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie (Universität Rostock)**

<http://www.wiwi.uni-rostock.de/soziologie/makrosoziologie/forschung/wissenschaftskarrieren/>

**Frauen in der Spitzenforschung (Universität Hamburg)**

<http://www.wiso.uni-hamburg.de/projekte/spitzenforschung/startseite/>

**Karriereverläufe von Ärztinnen und Ärzten während der fachärztlichen Weiterbildung**

[http://www.uke.de/institute/allgemeinmedizin/index\\_47027.php](http://www.uke.de/institute/allgemeinmedizin/index_47027.php)

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Frauenförderung in der Helmholtz-Gemeinschaft

„In Führung gehen“ heißt das Mentoring-Programm, das die Helmholtz-Gemeinschaft speziell für junge Frauen anbietet. Weibliche Nachwuchskräfte aus Wissenschaft und Verwaltung sollen durch diese Fördermaßnahme auf anspruchsvolle Positionen und Führungsaufgaben vorbereitet werden. Weiteres Ziel: Die Verstärkung ihrer Vernetzung innerhalb der Gemeinschaft – unter anderem beim Jahresnetzwerktreffen aller Teilnehmerinnen am 8./9. März. „In Führung gehen“ ist ein Angebot des Helmholtz-Strategieprogramms zur Chancengleichheit.

Die Helmholtz-Gemeinschaft orientiert sich an den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und ist Partner des „Nationalen Pakts für Frauen in mathematischen, ingenieur- und naturwissenschaftlichen sowie technischen (MINT-) Berufen“. Die Wissenschaftsorganisation hat ein Fünf-Punkte-Programm zur Förderung der Chancengleichheit aufgesetzt: Bestandteile sind die Helmholtz-Akademie für Führungskräfte mit rund 50 Prozent weiblichen Teilnehmerinnen, das Mentoring-Programm „In Führung gehen“ für weibliche Nachwuchskräfte, die Verpflichtung zur Schaffung von Wiedereinstiegsstellen für junge Frauen und Männer zum Beispiel nach der Elternzeit, Kinderbetreuungsangebote in allen Helmholtz-Forschungszentren und flexible Arbeitszeitmodelle. Seit 1996 ist der „Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren“ (akfifz) aktiv und sorgt mit Ideen und Projekten auch zukünftig dafür, dass die Helmholtz-Ge-

meinschaft weiterhin eine führende Rolle bei der Umsetzung der Chancengleichheit in den außeruniversitären Forschungsverbänden einnimmt.

2009 arbeiteten in den Forschungszentren der Helmholtz-Gemeinschaft 29.546 Menschen, darunter 9.951 Frauen. Der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal lag bei 28 Prozent, bei den Nachwuchswissenschaftlern bei 36 Prozent. Der Frauenanteil in bestehenden wissenschaftlichen, technischen und administrativen Führungspositionen betrug 17 Prozent. Tendenz steigend.

Bei Interesse bitte melden bei: Dr. Birgit Gaiser, [birgit.gaiser@helmholtz.de](mailto:birgit.gaiser@helmholtz.de), Tel: 030-20632944.

Weitere Informationen:  
<http://www.helmholtz.de>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Spain pushes for Europe 2020 gender equality goal

Women's equality should be part of the EU's 'Europe 2020' strategy, Spanish Prime Minister **José Luis Rodríguez Zapatero**, current holder of the EU's rotating presidency, said in March 2010.

Speaking at a conference on 'Women for a Better World' in the Mediterranean city of Valencia, Zapatero stressed that during its EU presidency, Spain would continue to support the inclusion of the „complete affirmation of equality between men and women“ within the Union's new economic strategy.

He said the aim was to increase the level of female employment to 70% by 2020 and to reduce the salary gap by as much as possible. Zapatero, whose speech closed the two-day event attended by some 500 women, mostly from Europe and Africa, said that throughout the Spanish EU Presidency he would continue to promote new ways to support, at European level, the struggle against gender violence. Among those present were Finnish President Tarja Halonen and former Chilean President Michele Bachelet. The Spanish prime minister stressed that Europe is not only the most important reference for Spain, but also a significant international player that other regions of the planet look up to and are inspired by. For this reason, he supported the notion that equality should be a „homogenous reality throughout Europe,“ both in rural areas and in cities, and in both professional and family environments.

Zapatero also stressed the Spanish EU Presidency's plans to take decisive action against gender violence.

Further information:

<http://www.euractiv.com/en/priorities/spain-pushes-gender-equality-goal-europe-2020-news-392096>

## Positionspapier der Helsinki Group on Women and Science

Anlässlich ihres zehnjährigen Bestehens hat die Helsinki Group on Women and Science ein Positionspapier verabschiedet, in dem konkrete Schritte zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in der Forschung empfohlen werden. Das Dokument mit dem Titel „*Gender and Research Beyond 2009*“ enthält Empfehlungen sowohl an die EU-Kommission als auch an die Mitgliedstaaten.

[http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/gender-and-research-beyond-2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gender-and-research-beyond-2009_en.pdf)

## Aufforderung zur Förderung der Chancengleichheit im 7. Forschungsrahmenprogramm

Die Nachrichtenagentur Sci-Tech Public Service veröffentlichte am 12. April 2010 drei Aufforderungen/ExpertInnenmeinungen an die neue Forschungskommissarin Geoghegan-Quinn.

Prof. Mineke Bosch (Universität Groningen) bezieht sich hier u.a. auf die Beendigung der Förderung der **European Platform of Women Scientists (EPWS)** sowie die Vernachlässigung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit im 7. Forschungsrahmenprogramm im Vergleich zu den Programmen Fp5 und Fp6.

Zur Pressemitteilung:

[http://www.publicservice.co.uk/feature\\_story.asp?id=13809](http://www.publicservice.co.uk/feature_story.asp?id=13809)

## Mobilität von WissenschaftlerInnen in Europa soll verbessert werden

Im März 2010 haben die EU-Arbeitsminister und die Kommission gefordert, die Arbeitsbedingungen für europäische Forscherinnen und Forscher zu erleichtern.

Besondere Hemmnisse bestehen in Lücken der Sozialversicherung sowie bei der Übertragbarkeit der Pensionsansprüche. Auch der **geringe Frauenanteil** sei darauf zurückzuführen, erklärten die EU-Arbeitsminister. Fehlende Sozialversicherungsrechte könnten für jüngere Forscherinnen bedeuten, auf bezahlten Mutterschaftsurlaub verzichten zu müssen. Die Kommission soll nun konkrete Initiativen entwickeln, damit Karriere- und Mobilitätsblockaden aus dem Weg geräumt werden können.

[http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/lsa/113230.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/113230.pdf)

Quelle: duzMagazin 04/2010

## EU-Kommission: Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen

Neue Aufforderung zur Unterstützung nationaler Aktivitäten zur Identifikation bewährter Verfahren beim Kampf gegen Diskriminierung und zur Förderung von Gleichstellung.

Eine neue Aufforderung zur Unterstützung nationaler Aktivitäten zur Identifikation bewährter Verfahren beim Kampf gegen Diskriminierung und zur Förderung von Gleichstellung wurde kürzlich auf der Antidiskriminierungs-Webseite veröffentlicht.

Die Abgabefrist für das Einreichen der Vorschläge ist der **19. Mai 2010**. Die Aufforderung, die im Rahmen des Progress-Programms veröffentlicht wurde, richtet sich an nationale Behörden, die selbst Projekte durchführen oder eine Organisation damit beauftragen können.

Quelle: [http://www.equalitynews.eu/nl2009/nl\\_March10/nl\\_march\\_de.htm](http://www.equalitynews.eu/nl2009/nl_March10/nl_march_de.htm)

## Neues FRP-Gender-Projekt offen für Teilnahme weiterer Einrichtungen

Das im Dezember 2009 gestartete EU-Projekt GenSET ist für die Teilnahme von weiteren europäischen Wissenschaftseinrichtungen offen.

GenSET wird über eine Laufzeit von zwei Jahren im Bereich „Science and Society“ im Spezifischen

Programm Kapazitäten des 7. FRP gefördert und zielt auf die Entwicklung von Praktiken ab, mithilfe derer Gender-Mainstreaming-Expertise an europäischen Forschungseinrichtungen eingebunden werden kann, um die Partizipation von Frauen in der Wissenschaft zu stärken.

Der Fokus liegt auf den fünf Bereichen „research process“, „science knowledge-making“, science excellence value system“, „assessment of women's work“ sowie „recruitment and retention“. Das Gen-SET-Konsortium besteht aus vier Einrichtungen in Großbritannien, Österreich, Griechenland und Schweden.

Mehr Informationen zum Projekt und Kontakt für Anfragen zur Beteiligung an die koordinierende Einrichtung Portia (UK) auf der Projekthomepage:

<http://www.genderinscience.org>

The project information brochure can be downloaded here.:

<http://www.gendera.eu/>

## .....

### GENDERA – Changing the gender balance in research organisations

From 2010 – 2012, the Partners in the GENDERA initiative will strive to make a change to the balance of gender in research organisations in Europe. By raising awareness in a wide cross-section of today's society, GENDERA aims to re-address the balance of gender within research organisations and higher education organisations across Europe. The role of women in specific disciplines and in decision making positions will be strengthened through dialogue (the gender debate) and the implementation of best practices. From 2010 onwards, the GENDERA partners will collect, systemise and analyse existing policies and programmes in order to identify best practices that are already having a positive effect on ensuring that women get higher in research organisations and higher education institutions and achieve decision-making positions.

This project is supported by the European Commission under the FP7 Capacities programme.

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

## Pilotprojekt zur Geschlechter- forschung in der Medizin

Geschlechter sind verschieden – auch wenn es um Gesundheit und Krankheit geht. So gibt es nicht nur bei den Herz-Kreislauf-Erkrankungen wie zum Beispiel beim Herzinfarkt, sondern auch bei rheumatischen Erkrankungen oder Diabetes deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Solche Unterschiede müssen in der Gesundheitsforschung systematisch untersucht und in der Praxis der Medizin berücksichtigt werden.

Sie werden bisher im klinischen Alltag oft nicht wahrgenommen, weil die fachwissenschaftlichen Darstellungen zu vereinzelt sind.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert deshalb unter Leitung von Prof. Dr. med. Vera Regitz-Zagrosek, Direktorin des Instituts für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) an der Charité Universitätsmedizin Berlin, ein Pilotprojekt zur Geschlechterforschung in der Medizin. „Mit der stärkeren Berücksichtigung von Geschlechterunterschieden in der biomedizinischen Forschung und der medizinischen Praxis leisten wir einen wichtigen Beitrag, um Patientinnen und Patienten besser und zielgerichteter zu helfen“, sagte Bundesforschungsministerin Annette Schavan am Freitag in Berlin. „Und wir verbessern die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern im Gesundheitswesen.“

Das Pilotprojekt analysiert weltweit mit Hilfe einer aus der Systembiologie entwickelten Software die fachwissenschaftliche Literatur in Bezug

auf geschlechtsspezifische Aspekte in den medizinischen Fachdisziplinen – der Pulmonologie, Rheumatologie/Immunologie, Gastroenterologie/Hepatology, Nephrologie, Neurologie, Endokrinologie, Onkologie und Hämatologie. Unter annähernd 10.000 Veröffentlichungen konnten so rund 3000 genderrelevante Artikel ermittelt und in eine Datenbank aufgenommen werden. Auf diese Weise werden geschlechtsspezifische Forschungsergebnisse im internistischen Bereich besser zugänglich und für die Praxis schneller verwertbar. Darüber hinaus werden im Rahmen des Projekts auch Forschungsergebnisse zu Geschlechterunterschieden in der Pharmakologie und der medizinischen Grundlagenforschung ausgewertet und in der Datenbank erfasst. Die ersten Ergebnisse wurden vielbeachtet im November 2009 der wissenschaftlichen Öffentlichkeit auf dem 4. Kongress der International Society of Gendermedicine vorgestellt, weitere folgen in 2010.

Weitere Informationen finden sich unter :

<http://www.bmbf.de/press/2805.php>

## Neue Professorin für „Gender und Diversity“

Prof. Dr. Renate Bitzan startet im Sommersemester an der Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg.

Zum Sommersemester 2010 gibt es an der Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg eine neue Professur in der Fakultät Allgemeinwissenschaften. Sie wurde im Rahmen des Gleichstellungskonzepts geschaffen und befasst sich mit „Gender und Diversity“.

Prof. Dr. Renate Bitzan vertritt dieses neue Lehrgebiet am OHM. Für Studierende aller Fakultäten und Studiengänge werden Wahlpflichtfächer angeboten, die sich mit den Ergebnissen der Geschlechterforschung und der Diversitätsstudien auseinandersetzen.

Im Sommersemester 2010, das am 15. März begann, gibt es folgende Veranstaltungen zu

„Gender und Diversity“ – „Barbie, Ken und was sonst noch geht“

Einführung in die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung – „Ein Koffer voller Träume“

Migration und Integration in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland – „Ohne Angst verschieden sein“

Zum Umgang mit Vielfalt, Differenz und Ungleichheit.

Weitere Informationen:

mailto://renate.bitzan@ohm-hochschule.de

<http://www.ohm-hochschule.de>

## Marie-Jahoda Gastprofessur für internationale Frauenforschung

Im aktuellen Sommersemester wird die Sozialwissenschaftlerin **Prof. Dr. Pilwha Chang** die Marie-Jahoda Gastprofessur für internationale Frauenforschung an der Ruhr-Universität Bochum besetzen. Die südkoreanische Soziologin Pilwha Chang hat die Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung in Ostasien stark befördert und geprägt. Sie schrieb ihre Doktorarbeit im Bereich „Women in Development“ an der Universität Sussex (UK) und lehrte einige Jahre an der Korean Studies Unit der Universität Sheffield (UK) bevor sie dann im Jahr 1984 Professorin an der Graduate School der Ewha Woman University in Seoul wurde. 1995 gründete sie das *Asian Center for Women's Studies* an der renommierten Ewha Woman University an der sie auch von 2002–2006 Dekanin war. 2000 war sie Präsidentin der Korean Association of Women's Studies.

Ihre Forschungsarbeiten sind vielfältig, so forscht sie über das Verhältnis von Gender, Körper und Sexualität, über die Pflege von Angehörigen aus alters- und geschlechtssensibler Perspektive sowie über die Geschlechterverhältnisse im Bereich der Arbeit.

### Lehre an der RUB

Pilwha Chang lehrt zusammen mit **Prof. Dr. Ilse Lenz** das Seminar „Geschlechterpolitik, Frauenbewegungen und Geschlechterforschung“, Mittwochs von 10–12 Uhr.

Weitere aktuelle Infos zu Vorträgen erhalten Sie auf der Homepage der Marie-Jahoda Gastprofessur

<http://www.sowi.rub.de/jahoda>

## Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung wieder an der Evangelisch-Theologischen Fakultät

Mit **Dr. Charlotte Methuen** kommt eine renommierte Kirchenhistorikerin und prominente Persönlichkeit der Kirche von England an die JGU.

Die Evangelisch-Theologische Fakultät der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) ist in diesem Jahr erneut Gastgeberin der internationalen und interdisziplinären Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung. Auf Einladung des Seminars für Kirchen- und Dogmengeschichte konnte mit Rev. Canon Dr. Charlotte Methuen eine renommierte Kirchenhistorikerin gewonnen werden, die als eine prominente Persönlichkeit der Kirche von England auch über die Grenzen der Wissenschaft hinaus mit den Zielen der Gleichstellung in Gesellschaft, Universität und Kirche identifiziert wird. Sie ist gegenwärtig Dozentin in Oxford und Canon des Domkapitels von Gloucester. Methuen wird sich von Mai bis Juli in Mainz aufhalten und eine Reihe von Veranstaltungen anbieten, darunter ein Hauptseminar, eine Vorlesung und mehrere öffentliche Vorträge in und außerhalb von Mainz.

Als Wissenschaftlerin hat sich Methuen schwerpunktmäßig mit der Reformationszeit beschäftigt und u.a. vielbeachtete Forschungen zum Verhältnis von Naturwissenschaft und Religion im Reformationszeitalter vorgelegt.

In Lehre und Forschung ist Dr. Methuen von wissenschaftlich-feministischer Methodik inspiriert, unter anderem bei ihren Arbeiten zur feministischen Liturgie oder zur Rolle der Frau in der Kirche. Zurzeit arbeitet sie an einer umfassenden Enzyklopädie zum Thema „Die Bibel und die Frauen“. Vor dem Hintergrund dieses Forschungsschwerpunkts ist sie auch aktives Mitglied der European Society for Women in Theological Research, deren Jahrbuch sie über viele Jahre hinweg betreut hat. Schließlich muss sie auch selbst durch ihren persönlichen

Werdegang als Paradigma für den anhaltenden Kampf um Gleichberechtigung in Institutionen wie der anglikanischen Kirchengemeinschaft gelten, in der sie als eine der ersten Frauen ordiniert wurde und im Jahr 2007 den Status und Ehrentitel eines Canon Theologian erhielt.

Die Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung wird vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur gefördert und rotiert semesterweise unter den Universitäten des Landes Rheinland-Pfalz.

Quelle:

<http://www.uni-mainz.de/presse/36616.php>

## Fachgesellschaft Geschlechterstudien

### *Zwischeninformation*

Im Januar 2010 wurde die Fachgesellschaft erfolgreich auf den Weg gebracht.

Derzeit unternimmt der Vorstand noch rechtliche und organisatorische Schritte (Notariat, Registrierung beim Amtsgericht, Ausbau der Homepage etc.)

Anschließend soll so schnell wie möglich die inhaltliche Arbeit in Angriff genommen werden.

Sie erreichen die Fachgesellschaft per Mail an [mail@fg-gender.de](mailto:mail@fg-gender.de), postalisch c/o über das ZIFG der TU Berlin.

Homepage: <http://www.fg-gender.de>

# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN, WEITERBILDUNG

## Ausschreibung: Marie Elisabeth Lüders-Wissenschaftspreis

Der Deutsche Juristinnenbund vergibt in Anerkennung hervorragender rechts- oder wirtschaftswissenschaftlicher Arbeiten den Marie Elisabeth Lüders-Preis.

Ausgezeichnet werden Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen. Preiswürdig sind rechts- oder wirtschaftswissenschaftliche Dissertationen und Habilitationsschriften zum Bereich Recht und Geschlecht sowie Arbeiten, die im Zusammenhang mit dem Thema Gleichstellung von Frau und Mann deutliche rechts- oder wirtschaftswissenschaftliche Bezüge aufweisen. Die Mitgliedschaft im djb ist keine Voraussetzung.

Der Preis besteht aus einem Druckkostenzuschuss in Höhe von 2.000,- Euro und wird alle zwei Jahre durch die Präsidentin im Rahmen der Mitgliederversammlung verliehen, zum ersten Mal im September 2009 in Karlsruhe. Bewerberinnen sind damit einverstanden, dass das Buch in einem anerkannten Verlag erscheint, der in der Regel im Dialog zwischen Autorin und Auswahlkommission (Prof. Dr. Dr. h.c. Jutta Limbach, Prof. Dr. Ursula Rust und Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms) festgelegt wird.

Der Wissenschaftspreis 2009 wurde am Samstag, den 26. September 2009, im Schloss Karlsruhe im Rahmen des 38. djb-Bundeskongresses an Dr. Marion Röwekamp vergeben. Der Preis 2009 wurde von Dr. Melitta Büchner-Schöpf gestiftet.

Bewerbungen für den Marie Elisabeth Lüders-Preis 2011 – mehr dazu finden Sie in der Preisordnung – sind bis 31. August 2010 an die Präsidentin **Jutta Wagner**, Bundesgeschäftsstelle des djb, Anklamer Straße 38, 10115 Berlin zu richten.

Quelle: <http://www.djb.de/Wissenschaftspreis/>

## Der Künstlerinnenpreis Nordrhein-Westfalen 2010

**Ausschreibung: Bereich Baukunst: Architektur, Städtebau und Landschaftsplanung**

Das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration und der Kulturstaatssekretär des Landes Nordrhein-Westfalen teilen mit:

„Von den 25.000 Mitgliedern der Architektenkammer Nordrhein-Westfalen sind etwa 28 Prozent Frauen und diese sind hauptsächlich im Bereich der Innenarchitektur tätig. In den Bereichen Hoch- und Städtebau dominieren nach wie vor ihre männlichen Kollegen und prägen durch spektakuläre Bauten die öffentliche Wahrnehmung. Damit sich das ändert, verleihen wir den Künstlerinnenpreis des Landes in diesem Jahr in den Bereichen Baukunst, Architektur, Städtebau und Landschaftsplanung“, erklärte Frauenminister Armin Laschet heute (13. März 2010) anlässlich der Ausschreibung des Künstlerinnenpreises Nordrhein-Westfalen 2010.

Mit dem Hauptpreis in Höhe von 10.000 Euro soll das Gesamtwerk einer herausragenden Architekt-

tin gewürdigt werden. Der mit 5.000 Euro dotierte Förderpreis zeichnet ein vielversprechendes Nachwuchstalente aus. „Der diesjährige Künstlerinnenpreis soll verstärkt das Augenmerk auf diejenigen Architektinnen lenken, die mit Kompetenz, Kreativität und hohem künstlerischen Anspruch unser Land mit gestalten“, sagte Kulturstaatssekretär Grosse-Brockhoff und unterstrich, „dass Architektinnen, Stadt- und Landschaftsplanerinnen bis auf einige Ausnahmen bisher zu wenig Beachtung finden.“

Der Künstlerinnenpreis Nordrhein-Westfalen 2010 verfolgt das Ziel, das künstlerische Schaffen und die innovativen Ideen von Frauen im Bereich der Baukunst zu würdigen und die Öffentlichkeit für ihre Arbeit zu sensibilisieren.

Einsendeschluss ist der 30. Juni 2010. Die Preise werden im November 2010 verliehen.

Die Organisation des Künstlerinnenpreises Nordrhein-Westfalen übernimmt das Frauenkulturbüro NRW. Die Auszeichnung wird seit 1996 jährlich in einer anderen Kunstsparte ausgelobt. Bisher wurden berücksichtigt: Multimedia/ Neue Medien, Theaterliteratur, Komposition/ Neue Musik, Keramikunst, Filmregie, Literatur, Photographie, Populärmusik, Bildhauerei/ Installation, Kamera/ Film, Illustration, Theaterregie Choreografie/ Zeitgenössischer Tanz und Malerische Positionen.

Organisation und Information: Frauenkulturbüro NRW e.V., Frau Annette Reker Kulturzentrum Fabrik Heeder, Virchowstraße 130, 47805 Krefeld Telefon 02151/ 39 30 25, Fax: 02151/ 86 26 36.

Die Bewerbungsunterlagen sind unter <http://www.frauenkulturbuero-nrw.de/preise.html> erhältlich

## Neues Promotionskolleg bei der Heinrich-Böll-Stiftung ausgeschrieben

Die Heinrich-Böll-Stiftung schreibt in Kooperation mit der Humboldt-Universität Berlin und der Leuphana Universität Lüneburg das Promotionskolleg „Ressourcenpolitik und Geschlechtergerechtigkeit in der Globalisierung“ aus.

Es stehen insgesamt sechs Stipendien zur Verfügung, die NachwuchswissenschaftlerInnen ermöglichen, ihre Dissertation in einem transdisziplinären Forschungszusammenhang zu verfassen.

Weitere Informationen über die Homepage der Heinrich-Böll-Stiftung oder bei den Sprecherinnen des Kollegs: Prof. Dr. Sabine Hofmeister, Leuphana Universität Lüneburg und Prof. Dr. Christine Bauhardt, Humboldt-Universität zu Berlin.

<http://www.boell.de/stipendien/promotion/promotionsfoerderung-9032.html>

## Neue Ausschreibung: Robert Bosch Juniorprofessur „Nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen“

*Juniorprofessur 2010 geht an Dr. Regina Palkovitz, damit wird die dritte Wissenschaftlerin seit 2008 ausgezeichnet.*

Zum vierten Mal schreibt die Robert Bosch Stiftung die Robert Bosch Juniorprofessur „Nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen“ aus. Die Juniorprofessur stellt bis zu einer Million Euro für einen Zeitraum von fünf Jahren eigenständiger Forschung bereit. Vorsitzender des Auswahlgremiums ist in diesem Jahr erneut Prof. Dr. Klaus Töpfer, Ex-Bundesumweltminister und Direktor des UN-Umweltprogramms a.D. Die Bewerbungsfrist für die Juniorprofessur 2011 endet am **12. Mai 2010**.

Mit der Juniorprofessur erhalten herausragende junge WissenschaftlerInnen die Möglichkeit, an einer deutschen Universität oder Forschungsinstitution ihrer Wahl über die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen – vor allem in Entwicklungs- und Transformationsländern – zu forschen.

Nach Dr. Nina Farwig (2008) und Dr. Asia Khamzina (2009) wurde die diesjährige Robert Bosch Juniorprofessur am 30. April 2010 an Dr. Regina Palkovits verliehen. Regina Palkovits, geboren 1980, studierte Chemieingenieurwesen an der TU Dortmund. Sie wird in Kürze an der RWTH Aachen eine Forschungsgruppe etablieren, die zur effizienten Nutzung von Biomasse arbeitet. Sie möchte herausfinden, wie man langfristig zum Beispiel Kunststoffe oder Treibstoffe aus Biomasse herstellen kann. Bisher wurden diese aus fossilen Rohstoffen, vor allem aus Erdöl, gewonnen. Langfristig sollen diese Forschungsergebnisse Entwicklungs- und Transformationsländern helfen, sich als „Energie-lieferanten der Zukunft“ zu positionieren.

Bewerben können sich WissenschaftlerInnen aus allen Ländern und allen relevanten Disziplinen.

Forschungsvorhaben können beispielsweise angesiedelt sein im Bereich der Agrar- und Forstwissenschaften, der Biologie, den Umweltwissenschaften bis hin zur Ökonomie, Politik, Soziologie, Medizin oder im Bereich Public Health. Auf Wunsch unterstützt die Stiftung BewerberInnen bei der Verhandlung einer „Tenure-Track“-Option an der Gastinstitution.

Weitere Informationen:

<http://www.bosch-stiftung.de/juniorprofessorship>

## Robert Bosch Stiftung schreibt „Fast Track“ für hervorragende Nachwuchswissenschaftlerin- nen zum vierten Mal aus

In Spitzenpositionen der Wissenschaft sind Frauen in Deutschland bisher noch immer die Ausnahme. Um diesen Zustand zu ändern, ist es entscheidend, dass ambitionierte Forscherinnen ihre Karriere rechtzeitig und strategisch planen. Die Robert Bosch Stiftung hat daher für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen ein individuell zugeschnittenes Programm entwickelt: „Fast Track“ wird jetzt zum vierten Mal ausgeschrieben – diesmal für Frauen aus den Geisteswissenschaften. Bewerbungsschluss ist der **02. Juni 2010**.

„Fast Track“ will vielversprechende Wissenschaftlerinnen „auf die Überholspur“ führen und dazu ermutigen, sich für eine verantwortungsvolle Führungsaufgabe zu qualifizieren. „Mit Fast Track wollen wir jungen motivierten Nachwuchswissenschaftlerinnen Mut machen, sich auf ihre eigenen Stärken zu besinnen und eine Karriere in der Wissenschaft anzustreben“, erläutert Prof. Dr. Jutta Limbach, Vorsitzende des Beirats „Frauen in der Wissenschaft“.

Um als Professorin oder Direktorin eines Forschungsinstituts zu reüssieren, bedarf es neben wissenschaftlicher Exzellenz weiterer Kompeten-

zen, die in der Ausbildung kaum vermittelt werden. Daher ist zum Beispiel Mitarbeiterführung ein Schwerpunkt des zweijährigen Intensivprogramms. In vier Wochenendseminaren werden ergänzend auch ein perfekter Auftritt, Durchsetzungsfähigkeit und Verhandlungsgeschick trainiert. Darüber hinaus haben die Stipendiatinnen Gelegenheit, im Gespräch mit Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Medien ihre Karrierepläne zu entwickeln. Ein Stipendium in Höhe von insgesamt 4.800 Euro für karrierefördernde Maßnahmen wie Sprachkurse, Coaching, Konferenzteilnahmen oder Kinderbetreuung rundet das Angebot ab.

Bewerben können sich promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen aus sprach- und kulturwissenschaftlichen Disziplinen wie z. B. Geschichte, Philosophie, Theologie, Germanistik, Anglistik, Romanistik oder Klassische Philologie. Sie sollten neben exzellenten Studienleistungen und einer sehr guten Promotion über zwei bis vier Jahre Berufserfahrung verfügen und in einschlägigen Fachpublikationen veröffentlicht haben. Die Endauswahl treffen Mitglieder des Beirats und der Jury „Frauen in der Wissenschaft“ unter Vorsitz von Prof. Dr. Jutta Limbach.

Quelle:

<http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/29276.asp>

## Dorothea-Erxleben-Professur für das Studienjahr 2010/2011

Die Otto-von-Guericke-Universität schreibt zum 1. Oktober 2010 die Dorothea-Erxleben-Professur aus.

Diese Professur dient der Förderung weiblicher Karrieren in der Hochschullehrerinnenlaufbahn und wird jährlich für ein an der Otto-von-Guericke-Universität vertretenes Fach vergeben.

Diese Stelle wird auf Vorschlag der Fakultäten der Otto-von-Guericke-Universität besetzt.

Bewerbungen werden bis zum **28. Mai 2010** unter Beifügung der üblichen Unterlagen, einschließlich Referenzen, erbeten an:

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg  
Rektor  
Postfach 4120, 39016 Magdeburg

Die Otto-von-Guericke-Universität vergibt die Dorothea-Erxleben-Gastprofessur seit 1997.

Weitere Informationen zur Gastprofessur finden Sie unter

[http://www.bfg.ovgu.de/erxleben\\_professur.html](http://www.bfg.ovgu.de/erxleben_professur.html)

## Internationales Tübinger Gender-Forschungskolleg

### Ausschreibung Fellowships für September/Oktober 2010

Das Internationale Tübinger Genderforschungskolleg vergibt für den Zeitraum September/Oktober 2010 zwei Fellowships für je 6 Wochen an Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (Promotions- und Postdoc-Phase), die zum Thema „Gendergrenzen – Grenzkulturen“ arbeiten.

Den Fellows wird mit einem festen Arbeitsplatz an der Universität Tübingen die Gelegenheit gegeben zum Thema „Gendergrenzen – Grenzkulturen“ zu arbeiten und zu forschen.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Disziplinen sind aufgefordert, sich zu bewerben. Das Forschungskolleg ist ein Projekt des Gleichstellungsbüros der Universität Tübingen in Zusammenarbeit mit dem Forum Scientiarum.

Die Fellowships beinhalten jeweils:

- ein Stipendium in Höhe von 500 Euro/Woche
- Finanzierung für die Organisation eines Workshops

- Reisekosten
- Unterkunft
- einen festen Arbeitsplatz für die Zeit des Fellowships
- bei Bedarf flexible Kinderbetreuung

Bewerbungsschluss: 15. Mai 2010.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sowie eine Skizze des Forschungsprojekts und ein Vorschlag für einen eintägigen Workshop in Verbindung zum Forschungsthema sind zu richten an:

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Tübingen  
Prof. Dr. Schamma Schahadat  
Wilhelmstr. 26  
72074 Tübingen

Für Rückfragen stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros Mo-Do 9-12h unter Tel: 0049 / (0)7071 / 29 - 7 49 58 und unter [gleichstellungsbuero@uni-tuebingen.de](mailto:gleichstellungsbuero@uni-tuebingen.de) zur Verfügung

## Innovatives Mentoring-Projekt für Professorinnennachwuchs startet hessenweit

Die Konferenz Hessischer Universitätspräsidenten hat im Sommer 2009 beschlossen, die drei Mentoring-Projekte **MentorinnenNetzwerk**, **SciMentohessenweit** und **ProProfessur** bis zunächst 2013 weiterzuführen.

Alle drei Projekte bauen aufeinander auf und ermöglichen hervorragend qualifizierten Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen eine kontinuierliche Begleitung vom Studium bis in die Professur. Räumlich und administrativ sind die Programme an der Goethe-Universität Frankfurt am Main beheimatet. **ProProfessur** unter Schirmherrschaft der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Prof. Dr. Annette Schavan, fördert dabei fachübergreifend Habilitandinnen, habilitierte Wissenschaftlerinnen und Juniorprofessorin-

nen mit dem Berufsziel Professur und bereitet sie gezielt auf Führungs- und Managementaufgaben in der Wissenschaft vor.

In der zurückliegenden 18-monatigen Pilotphase von ProProfessur konnten die Berufungsverhandlungen von neun geförderten Wissenschaftlerinnen erfolgreich abgeschlossen werden. Für die neue Förderrunde konnten sich im Auswahlprozess 45 von insgesamt 78 Bewerberinnen aus verschiedenen Fächerclustern durchsetzen. Darunter befinden sich 15 Wissenschaftlerinnen der Goethe-Universität. Die hohe Bewerberinnenanzahl zeigt sowohl das vorhandene fachliche Potenzial des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses als auch den Förderbedarf. Von April 2010 bis September 2011 läuft das Angebot in den drei Projektbausteinen Mentoring, Intensivtrainings, Networking. Die Mentees erhalten durch 45 Professorinnen und Professoren, die aus universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in ganz Deutschland kommen, eine individuelle Unterstützung und maßgeschneiderte Karriereplanung. Ergänzt wird das Mentoring durch ein 12-tägiges zielgruppenspezifisches Trainingsprogramm, das die überfachlichen Kompetenzen für den Wissenschaftsbetrieb stärken will. Themenbezogene strategische Netzwerkveranstaltungen und informelles Networking bieten Möglichkeiten zur erweiterten Verortung im wissenschaftlichen Umfeld.

Die Weiterführung von ProProfessur feierten die fünf hessischen Universitäten mit einer öffentlichen Veranstaltung am: 22. April 2010 in Gießen.

Informationen: Dr. Astrid Franzke, Projektleiterin ProProfessur, Campus Bockenheim, Tel: (069) 798-28117, [franzke@em.uni-frankfurt.de](mailto:franzke@em.uni-frankfurt.de); Dr. Anja Wolde, Gleichstellungsbeauftragte, Campus Bockenheim, Tel: (069) 798-28100, [wolde@em.uni-frankfurt.de](mailto:wolde@em.uni-frankfurt.de)

## Edith Heischkel Mentoring Projekt geht in die dritte Runde

Neunzehn junge Nachwuchswissenschaftlerinnen werden mit der Auftaktveranstaltung am 16. März 2010 in die dritte Runde des Edith Heischkel Mentoring Programms starten. In den vergangenen zwei Jahren haben bislang 30 Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Medizin und Naturwissenschaften das Programm erfolgreich durchlaufen. Auch in diesem Jahr erfolgt die Förderung durch Mittel des ESF, der Universität und der Universitätsmedizin.

Das Edith Heischkel Programm richtet sich an promovierte Ärztinnen und Zahnärztinnen sowie promovierende, promovierte, habilitierende und habilitierte Wissenschaftlerinnen, die eine wissenschaftliche Karriere in oder außerhalb der Universitätsmedizin anstreben und/oder in der Forschung und Lehre Führungsverantwortung übernehmen wollen. Durch ein One-to-one-Mentoring zwischen Mentee und MentorIn, in Kombination mit einem abwechslungsreichen Rahmenprogramm, werden die Nachwuchswissenschaftlerinnen über ein Jahr begleitet.

Das Rahmenprogramm besteht aus einem dreiteiligen Gruppencoaching und Workshops zum Beispiel in Rhetorik, Konfliktmanagement, Führungskompetenz und Bewerbungsstrategien. Mehrere offene Themenabende mit dem Fokus auf „Netzwerken in der Wissenschaft“ oder Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vervollständigen das Angebot.

Kontakt: Daniela Hamann, M.A. Frauenbüro  
Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
Tel. 06131 39-24708  
E-Mail: [mentoring@uni-mainz.de](mailto:mentoring@uni-mainz.de)  
Weitere Informationen unter:  
<http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/980.php>.

## 6. Ausschreibung Mentoring Deutschschweiz – das Programm für fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen

Im September 2010 startet das 6. Programm Mentoring Deutschschweiz. Es richtet sich an Habilitandinnen, Post-Doktorandinnen und fortgeschrittene Doktorandinnen, die eine akademische Laufbahn anstreben.

Das Programm organisiert für Nachwuchswissenschaftlerinnen einen Mentoring-Austausch mit einer Professorin im In- oder Ausland und trägt zur Erweiterung des Netzwerkwerks bei. Die Mentees werden bei der MentorInnensuche beraten und in der Gestaltung des Mentoring-Austauschs unterstützt. Ein Rahmenprogramm mit vier Veranstaltungen zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten ergänzen die individuell geführte Mentoring-Beziehung mit Informationen, Inputs und Workshops und unterstützt die Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Erreichung ihrer beruflichen Ziele.

Das Programm startet am **13. September 2010** und endet im **Januar 2012**. Am **21. Mai 2010** findet eine Infoveranstaltung über das Programm, die Ziele und die Teilnahmebedingungen an der Universität Luzern statt.

Bewerbungsfrist zur Teilnahme am 6. Programm Mentoring Deutschschweiz ab Mitte April bis **25. Juni 2010**.

Mentoring Deutschschweiz ist ein Kooperationsprojekt Deutschschweizer universitärer Hochschulen. NEU: Die Koordination des Programms hat von der Universität Bern an die Universität Luzern gewechselt. Projektleitung: Dipl.-Geogr. Katja Koch. Universität Luzern, Fachstelle für Chancengleichheit, Pfistergasse 20, 6000 Luzern 7, [katja.koch@unilu.ch](mailto:katja.koch@unilu.ch), +41 41 228 46 06

<http://www.academic-mentoring.ch/>

## Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der RWTH Aachen

Ab sofort sind wieder Bewerbungen für das Mentoring-Programm TANDEM möglich.

Die RWTH Aachen unterstützt seit dem Jahre 2002 engagierte Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der gezielten Karriereplanung. Im Vordergrund steht dabei die Stärkung vorhandener Potentiale und Kompetenzen der Teilnehmerinnen (Mentees), die durch erfahrene Mentorinnen bzw. Mentoren individuell begleitet werden. In der einjährigen Zusammenarbeit als „Tandem“ können berufliche und persönliche Ziele festgesteckt und individuelle Karrierestrategien entwickelt werden. Spezifische Veranstaltungen zu karriererelevanten Themen bieten vielfältige Qualifizierungsmöglichkeiten und die Chance zu einer aktiven Gestaltung der eigenen wissenschaftlichen Biografie. Vernetzungsangebote fördern zudem tragfähige Kontakte der Beteiligten untereinander sowie über die Gruppe hinaus und geben weitere Impulse für den Studienverlauf, das Promotionsvorhaben und die Karriereplanung.

Die Bewerbungsunterlagen sind im Internet abrufbar unter:

<http://www.igad.rwth-aachen.de/tandem/>

Weitere Informationen: RWTH Aachen  
Koordination Mentoring-Programm TANDEM  
Gitta Doebert Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management  
Tel. 0241-8096563  
Mail: [mentoring@rwth-aachen.de](mailto:mentoring@rwth-aachen.de)

## Mentoring-Programm CyberMentor startet mit 945 Paaren in neue Runde

945 Schülerinnen bekommen in der zweiten Runde des CyberMentor-Programms die Chance, sich über Berufe und Studiengänge im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu informieren. Am 8. April 2010 ist der Startschuss für das neue Mentoring-Jahr gefallen. Die Teilnehmerinnen werden ein Jahr lang von einer persönlichen E-Mail-Mentorin betreut, die ihnen einen Einblick in ihr Berufsleben gibt und Fragen zur Studienwahl beantwortet.

Auch in dieser Runde sind die Mentorinnen in vielen verschiedenen MINT-Bereichen tätig: Zum Beispiel engagieren sich Geoinformatikerinnen, Chemikerinnen, Wirtschaftsmathematikerinnen und Bauingenieurinnen ehrenamtlich bei CyberMentor. Sie wollen das Interesse von Mädchen am Thema MINT wecken und sie auf ihrem Weg zu einem Beruf in diesem Bereich unterstützen. Um die Frauen auf ihre Rolle als Mentorin vorzubereiten, organisieren die Universitäten Regensburg und Ulm Schulungen in ganz Deutschland. Die Mentoring-Paare werden aufgrund gemeinsamer Interessen gebildet und tauschen sich per E-Mail aus. Außerdem können sie in einer geschützten Internet-Community andere Teilnehmerinnen kennenlernen. Ein Höhepunkt des Programms sind persönliche Treffen, die einmal im Jahr in ganz Deutschland stattfinden.

Das Programm CyberMentor der Universitäten Regensburg und Ulm wird im Rahmen des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen umgesetzt und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds gefördert. Weitere Informationen und Bilder zum Download finden Sie unter

<http://www.cybermentor.de>

## Weiterbildung

### Women Back to Business

#### Management Update für Umsteigerinnen und Wiedereinsteigerinnen.

Bereits zum dritten Mal bietet die Universität St. Gallen in diesem Jahr den Zertifikatskurs „Women Back to Business“ für Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen an. Engagierte und motivierte Frauen besuchen diese Weiterbildung, um nach einer Familienpause wieder ins Erwerbsleben zurückzukehren oder einen beruflichen Neuanfang zu wagen. Angesprochen sind Frauen mit einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss. In kompakter Form erhalten die Teilnehmerinnen ein Update über aktuelles Management-Wissen, das ihre akademische Erstausbildung optimal ergänzt und ihre Attraktivität für potenzielle Arbeitgeber deutlich erhöht. Zusätzlich werden die Frauen auf ihrem Weg zurück in den Beruf oder im Umstieg u.a. durch individuelle Coachings und Ressourcenworkshops begleitet.

Die Bedeutung von Wiedereinsteigerinnen für die Wirtschaft haben namhafte Schweizer Unternehmen wie die Raiffeisen Gruppe, die Swiss Re, die Helvetia, die St. Galler Kantonalbank, die Post, Schindler Aufzüge und weitere Kooperationspartner erkannt. Sie unterstützen den Kurs durch die Finanzierung von Teilstipendien. Zugleich erhalten die Teilnehmerinnen Zugang zu offenen Stellen der Partnerunternehmen.

Abschluss: Weiterbildungszertifikat in Management (WBB-HSG) (Certificate of Advanced Studies CAS) und Weiterbildungsdiplom in Management (WBB-HSG) (Diploma of Advanced Studies DAS)  
Anbieter: ES-HSG  
Daten: Start September 2010  
Bewerbungsschluss: Mitte Juni 2010  
Gesamtdauer: 1 Jahr  
Veranstaltungsorte: St. Gallen und an den

Standorten der Partnerunternehmen  
Preis: CHF 12'000.- bis CHF 24'000.-  
Sprache: Deutsch

Programmverantwortliche: Dr. Gudrun Sander (CV)  
Kontakt: Anneliese Fehr, Programm-Managerin  
Telefon +41 (71) 224 75 16  
Mail: [anneliese.fehr@unisg.ch](mailto:anneliese.fehr@unisg.ch)

### Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz

Weiterbildender, anwendungsorientierter und interdisziplinärer Masterstudiengang.

Organisationen und ihre Mitglieder brauchen Gender- und Diversity-Kompetenz, um erfolgreich mit den sozialen und ökonomischen Veränderungsprozessen durch Migration, demografischen Wandel und die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen umzugehen. Darum wurde an der Freien Universität Berlin der weiterbildende Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz entwickelt.

Migration, demografischer Wandel und die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen verändern die Gesellschaft und die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung. Um die Potenziale zunehmender Vielfalt umzusetzen, brauchen Individuen, Organisationen und Politik Gender- und Diversity-Kompetenz. Der weiterbildende Masterstudiengang qualifiziert „Change Agents“ dazu, den gesellschaftlichen Wandel mit den Zielen der Chancengleichheit und Integration zu gestalten. Die Gleichstellung der Geschlechter und der Abbau von Diskriminierungen sind nicht nur rechtlich geboten. Eine erfolgreiche Umsetzung von Gender-Mainstreaming oder Diversity Management bietet auch ökonomische Vorteile.

Der weiterbildende Masterstudiengang vermittelt

Leitungskompetenz d.h. die Fähigkeit zur Leitung von Gruppen und zur Entwicklung von Organisationen und Personal

Planungskompetenz d.h. die Fähigkeit zur Projektplanung und -evaluation

Forschungskompetenz d.h. die Fähigkeit zur Durchführung anwendungsorientierter Forschung

Weitere Informationen:

<http://www.master.fu-berlin.de/gediko/>

Weitere Informationen:

<http://www.obs-ev.de/aqua/>

## AQUA Bildungs- und Integrationsangebote für Akademiker/innen

Für Akademikerinnen und Akademiker ist es trotz wertvoller Qualifikationen und adäquater Berufserfahrung oft nicht leicht, einen qualifizierten Arbeitsplatz zu finden. Im Projekt AQUA (Akademikerinnen und Akademiker qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt) soll zugewanderten und hiesigen Akademikern und Akademikerinnen beim (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt geholfen werden!

Die Maßnahmen bieten fachliche und überfachliche Qualifizierung in Verbindung mit mehrmonatigen Betriebspraktika. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden berufsspezifisch fit gemacht für die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt. Jede Maßnahme schließt mit einem Zertifikat der jeweiligen Hochschule ab.

Die Kursangebote des Akademikerprogramms, einem langjährigen Programm der Otto Benecke Stiftung e.V. für akademische Zuwanderinnen und Zuwanderer, die in Deutschland spezielle Eingliederungshilfe benötigen, wurden Januar 2009 in das Projekt AQUA überführt und unter dem Titel AQUA-Migration zusammengefasst. Diese Änderung ermöglicht nun allen Migrantinnen und Migranten, die einen Hochschulabschluss in ihrem Herkunftsland erworben haben, dieses Angebot zu nutzen.

Alle Weiterbildungsangebote werden fortlaufend in Kooperation mit ausgewählten Hochschulen und Bildungsträgern durchgeführt.

# 10 EHRUNGEN

## Zwei Wissenschaftlerinnen mit Heinz Maier-Leibnitz-Preis 2010 ausgezeichnet

Gut ein Drittel der Vorgeschlagenen aus allen wissenschaftlichen Bereichen waren Wissenschaftlerinnen.

Zwei junge Wissenschaftlerinnen und vier junge Wissenschaftler können sich in diesem Jahr über den Heinz Maier-Leibnitz-Preis freuen. Der zuständige Auswahlausschuss bestimmte jetzt die Trägerinnen und Träger der wichtigsten Auszeichnung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland für das Jahr 2010.

Die Preise gehen an:

**Dr. Hannah Markwig**, Mathematik, Universität Göttingen

**Dr. Christina Thiele**, Chemie, Technische Universität Darmstadt

Für die diesjährige Auszeichnung mit dem Heinz Maier-Leibnitz-Preis lagen insgesamt 104 Vorschläge aus allen Bereichen der Wissenschaft vor. Gut ein Drittel der Vorgeschlagenen waren Wissenschaftlerinnen. Nach einer Vorauswahl durch den Nominierungsausschuss kamen 50 Vorschläge in die engere Wahl, in der nun die diesjährigen Preisträgerinnen und Preisträger bestimmt wurden.

Seit 1977 erhalten in jedem Jahr sechs Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswis-

senschaftler den Preis, der nach dem früheren DFG-Präsidenten und Atomphysiker Heinz Maier-Leibnitz benannt ist. Im Fokus des Auswahlprozesses stehen die herausragende Qualifikation der Kandidatinnen und Kandidaten und deren eigenständiges wissenschaftliches Profil. Der Preis ist mit je 16 000 Euro dotiert, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung zur Verfügung gestellt werden, und soll die Preisträgerinnen und Preisträger darin unterstützen, ihre wissenschaftliche Arbeit weiterzuentwickeln.

Die Preisträgerinnen im Einzelnen:

Hannah Markwig (29), Mathematik, Universität Göttingen Hannah Markwig gehört zum weltweit führenden Nachwuchs in der „tropischen Geometrie“, einer neuen Richtung der algebraischen Geometrie mit Verbindungen zur Kombinatorik, deren Impulse von brasilianischen Geometern kamen. Markwigs Beiträge zu diesem aufstrebenden Gebiet finden Anwendung in der enumerativen Geometrie und damit auch bei der mathematischen Formulierung moderner Konzepte der Physik, insbesondere aus der Stringtheorie. Große Fortschritte erzielte Markwig auch bei der computergestützten Umsetzung ihrer Ergebnisse. Hier wirkte sie an der Entwicklung eines Softwarepakets mit, das auch anhand praktischer Beispiele die Überführung von Objekten der tropischen in die algebraische Geometrie und umgekehrt erlaubt. Mit diesen Arbeiten ist die Göttinger Juniorprofessorin hervorragend in die internationale Forschergemeinschaft eingebunden, in der sie hohe Anerkennung genießt.

Christina Thiele (36), Chemie, Technische Universität Darmstadt Christina Thiele hat sich bereits früh als risikobereite und kreative Wissenschaftle-

rin erwiesen und sich mit ihrer ausgeprägten wissenschaftlichen Eigenständigkeit ein international präzentes Profil erworben. Die Leiterin einer DFG-geförderten Emmy Noether-Nachwuchsgruppe setzte auf verschiedenen Gebieten die NMR-Spektroskopie höchst erfolgreich ein, zunächst in ihrer Dissertation zu metallorganischen Reaktionen, später dann zur Bestimmung der Konfiguration kleiner organischer Moleküle. Auf diesem weltweit nur von wenigen Forschergruppen beherrschten Feld konnte Christina Thiele substanzielle Beiträge leisten.

Weitere Informationen:

[http://www.dfg.de/gefoerderte\\_projekte/wissenschaftliche\\_preise/leibnitz-preis/index.html](http://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/leibnitz-preis/index.html)

## Forscherin der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) erhält Hufeland-Preis

Die Privatdozentin **Dr. Iris Chaberny**, Leiterin des Arbeitsbereichs Krankenhaushygiene an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) wurde in Köln mit dem Hufeland-Preis ausgezeichnet.

Die Medizinerin erhielt den mit 20.000 Euro dotierten Preis für ihre Arbeit zur Vorbeugung von MRSA-Infektionen in Krankenhäusern. Der Hufeland-Preis – benannt nach dem deutschen Mediziner Christoph Wilhelm Hufeland (1762 – 1836) – geht jährlich an den Autor/die Autorin der besten wissenschaftlichen Arbeit auf dem Gebiet der Präventivmedizin. Er gilt als einer der angesehensten deutschen Medizinpreise.

Quelle: <http://www.mh-hannover.de/>

## Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

Zwei qualifizierte Wissenschaftlerinnen der Universitätsmedizin Mannheim genießen Förderung.

Mit Dr. med. Freia De Bock und Dr. med. (Univ. Debrecen) Dr. rer. nat. Judit Boda-Heggemann wurden in diesem Jahr gleich zwei Ärztinnen aus der Universitätsmedizin Mannheim (UMM) für das mehrjährige Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm ausgewählt. Margarete von Wrangell wurde 1923 als erste Frau ordentliche Professorin – „Ordinaria“ – an einer deutschen Universität. Mit dem nach ihr benannten Habilitationsprogramm fördert die Landesregierung Baden-Württemberg qualifizierte Frauen in der Wissenschaft. Ziel ist es, die Zahl der Professorinnen zu erhöhen.

Freia De Bock ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Mannheimer Institut für Public Health (MIPH) und Ärztin an der Klinik für Kinder- und Jugendmedizin der Universitätsmedizin Mannheim. Bereits 2006 wurde sie für ihre Promotionsarbeit auf dem Gebiet der Neurophysiologie mit dem Dr. Wilma Moser-Preis der Medizinischen Fakultät Heidelberg ausgezeichnet. Mit diesem Preis ehrt die Fakultät jährlich die jüngste Doktorandin, die ihre Doktorarbeit mit „summa cum laude“ abschließt. Nach zweieinhalbjähriger Facharztausbildung begann sie 2008 ihre Karriere als wissenschaftliche Projektleiterin am MIPH.

Judit Boda-Heggemann arbeitet seit 2005 in der Klinik für Strahlentherapie und Radioonkologie der Universitätsmedizin Mannheim und hat mehrere grundlegende Arbeiten zur bildgesteuerten Strahlentherapie veröffentlicht. Sie erhielt 2006 den Preis für klinisch-onkologische Forschung des Onkologischen Arbeitskreises Mannheim und 2007 den Hochpräzisionspreis der Deutschen Gesellschaft für Radioonkologie (DEGRO).

Weitere Informationen:

<http://www.umm.de>

## Göttinger Physikerin Prof. Dr. Astrid Pundt erhält Heisenberg-Stipendium der DFG

Die Physikerin Prof. Dr. Astrid Pundt von der Universität Göttingen hat ein Heisenberg-Stipendium der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) erhalten. Die DFG fördert die Arbeit der Wissenschaftlerin am Institut für Materialphysik für zunächst vier Jahre mit rund 170.000 Euro. Prof. Pundt forscht mit ihrer Arbeitsgruppe auf dem Gebiet der nanoskaligen Metall-Wasserstoff-Systeme.

Prof. Astrid Pundt studierte Physik an der Technischen Universität Braunschweig und wurde 1991 für ihre Diplomarbeit vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur ausgezeichnet. Weitere Studien führten sie an das Institut für Metallphysik der Universität Göttingen. 1995 wurde sie in Göttingen promoviert. Als wissenschaftliche Assistentin am Institut für Materialphysik baute sie eine eigene internationale Arbeitsgruppe auf und habilitierte sich 2001 über das Thema „Wasserstoff in nanoskaligen Metallen“. 2008 wurde Astrid Pundt zur außerplanmäßigen Professorin an der Georg-August-Universität berufen.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft bietet herausragenden WissenschaftlerInnen mit Stipendien im Heisenberg-Programm die Möglichkeit, sich auf wissenschaftliche Führungspositionen vorzubereiten und weiterführende Forschungsthemen zu bearbeiten.

Weitere Informationen:

<http://www.uni-goettingen.de/de/3240.html?cid=3529>

## Marie-Heim-Vögtlin-Preis an Isabelle Cherchneff-Parrinello

Um dem Marie-Heim-Vögtlin (MHV)-Programm als erfolgreiches Förderinstrument zur Reintegration von Frauen in die Wissenschaft mehr Visibilität zu geben, vergibt der Schweizerische Nationalfonds (SNF) seit 2009 jährlich den MHV-Preis. Mit diesem Preis werden MHV-Beitragsempfängerinnen ausgezeichnet, die während der Förderung aussergewöhnliche wissenschaftliche Leistungen erbracht und eine ebensolche Karriereentwicklung vorzuweisen haben. Der MHV-Preis ist mit CHF 25'000.- dotiert.

Der MHV-Preis 2010 wird der Astrophysikerin **Isabelle Cherchneff-Parrinello** verliehen. Cherchneff-Parrinello ist Mutter zweier Kinder. Sie promovierte an der Universität von Michigan, Ann Arbor und hatte an der University of Manchester bereits eine „Lecturer“-Stelle in Astrophysik inne, als sie ihre wissenschaftliche Karriere aufgrund der Karriereentwicklung ihres Mannes – verbunden mit einem Ortswechsel in die Schweiz – und Kinderbetreuung für sieben Jahre unterbrechen musste. Mittels einer insgesamt dreijährigen Förderung durch das MHV-Programm konnte Cherchneff-Parrinello ihre wissenschaftliche Karriere an der Universität Basel erfolgreich fortsetzen und in ihrer Disziplin wieder an die Spitze gelangen.

Cherchneff-Parrinello erforscht den Ursprung von Staub im frühen Weltall und seine chemische Synthese in primitiven Supernovae.

Die Preisübergabe findet am 16. Juni 2010 in Basel statt.

In Erinnerung an die erste Schweizer Ärztin, Marie Heim-Vögtlin, vergibt der SNF seit 1991 MHV-Beiträge. Die MHV-Beiträge richten sich an Frauen, die meist aufgrund von Betreuungspflichten für Kinder eine Unterbrechung oder Reduktion ihrer Forschungstätigkeit hinnehmen mussten und nun ihre Karriere in der Wissenschaft fortsetzen wollen. Da die MHV-Beiträge einen Mindestbeschäftigungsgrad von 50% erlauben, unterstützt dieses

Förderungsinstrument des SNF zudem die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Der MHV-Preis soll dazu beitragen, dass mehr junge Frauen eine Karriere in der Wissenschaft als erstrebenswert und vereinbar mit Kindern sehen.

Weitere Informationen:

<http://www.snf.ch/D/foerderung/personen/mhv/Seiten/default.aspx>

## Christiane Möbus erhält Gabriele Münter Preis 2010

Die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Kristina Schröder, hat am 13. April 2010 im Martin-Gropius-Bau in Berlin den „Gabriele Münter Preis für Bildende Künstlerinnen ab 40“ verliehen. Preisträgerin ist **Christina Möbus**. Die 1947 in Celle geborene Künstlerin, die in Berlin und Hannover wohnt, erhält 20.000 Euro Preisgeld und wird auch mit einigen Werken an der Gabriele Münter Preis-Ausstellung im Gropius-Bau und anschließend im Bonner Frauenmuseum teilnehmen. Dort werden auch Werke von 39 weiteren Künstlerinnen gezeigt.

Mit der Preisvergabe würdigt die Jury Christiane Möbus bildnerisches Konzept: Es umfasst aktuelle Fragen wie die nach dem Zustand der Umwelt ebenso wie die nach gesellschaftlichen Prozessen. In ihren Objekten und Installationen weist Möbus realen Gegenständen neue Funktionen zu. Das hat die Fachjury überzeugt. Dieses Mal lagen mehr als 1300 Bewerbungen vor. Namenspatin des Preises ist die deutsche Malerin Gabriele Münter (1877–1962). Sie wurde durch ihre Zugehörigkeit zur Künstlergemeinschaft „Blauer Reiter“ bekannt und war maßgeblich beteiligt an der Entwicklung der abstrakten Malerei. Der ihr gewidmete Preis wird vom Bundesfamilienministerium alle drei Jahre ausgeschrieben. Er ist der renommierteste Kunstpreis für Bildende Künstlerinnen in Deutschland und europaweit der erste Kunstpreis, der sich an Künstlerinnen wendet, die älter als 40 Jahre sind.

„Mit dem Gabriele Münter Preis 2010 werden zum sechsten Mal Kreativität, Weitsicht und Mut von herausragenden Künstlerinnen gewürdigt. Der Preis anerkennt zugleich, wie schwer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade für Künstlerinnen heute noch immer ist,“ so Bundesministerin Schröder.

Organisiert wird der Wettbewerb vom Frauen Museum Bonn, dem Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler (BBK) und dem Verband der Gemeinschaften der Künstlerinnen und Kunstförderer (GEDOK). Der Preis wurde diesmal zum sechsten Mal ausgelobt. Die bisherigen Preisträgerinnen waren Thea Richter und Gudrun Wassermann (1994), Valie Export (1997), Rune Miels (2000), Ulrike Rosenbach und Cornelia Schleime (2004) und Leni Hoffmann (2007).

Die neun Mitglieder der Fachjury waren: Dr. Thomas Elsen (H2-Zentrum für Gegenwartskunst, Augsburg), Prof. Dr. Michael Fehr (Universität der Künste, Berlin), Annemarie Helmer-Heichele (Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler, Bonn), Susanne Meier-Faust (Gemeinschaft der Künstlerinnen und Kunstförderer, Bonn), Ingrid Mössinger (Kunstsammlungen Chemnitz), Marianne Pitzen (Frauenmuseum Bonn), Dr. Beate Reifenscheid (Ludwig Museum Koblenz), Dr. Brigitte Reinhardt (Ulmer Museum) und Katharina Schöllgen (Bundesfamilienministerium).

Quelle: <http://www.bmfsfj.de>

## Soroptimist International Deutschland (SI) vergibt För- derpreis an Prof. Dr. Dagmar Schipanski

Soroptimist International Deutschland (SI) hat seinen mit 20.000 Euro dotierten Förderpreis an **Prof. Dr. Dagmar Schipanski** vergeben. Die frühere Thüringer Landtagspräsidentin wurde für das Projekt „Thüringer Koordinationsstelle Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen“ ausgezeichnet.

Das Projekt soll das Interesse junger Frauen und Mädchen für ein Studium der Natur- oder Ingenieurwissenschaften stärken, sowie bei der erfolgreichen Bewältigung und der Vorbereitung auf das spätere Berufsleben helfen.

Dagmar Schipanski zeigte sich erfreut, dass der diesjährige Förderpreis *speziell die naturwissenschaftliche Förderung* junger Frauen in den Blick nehme. Schipanski sagte: „Als Physikerin weiß ich genau, dass es hier manche Hemmschwelle zu überwinden gilt.“ Genau hier setze die Arbeit der Thüringer Koordinierungsstelle an.

Der „Soroptimist International Deutschland Förderpreis“ wird alle zwei Jahre verliehen. Mit ihm werden Menschen oder Organisationen ausgezeichnet, die sich im Besonderen um die Förderung von Frauen verdient machen. Dies kann zum Beispiel durch die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, die Unterstützung des Eintritts in nicht traditionelle Berufe oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschehen. Erste Preisträgerin war Nobelpreisträgerin Prof. Dr. Christiane Nüsslein-Volhard.

Soroptimist International Deutschland ist Mitglied des Deutschen Frauenrates.

Weitere Informationen:  
<http://www.frauenrat.de>

## Prof. Dr. Karin Lochte erhält Deutsche Bank – IFM-GEOMAR Meeresforschungspreis

Für ihre herausragenden Leistungen im Gebiet der biologischen Meereskunde erhielt **Prof. Dr. Karin Lochte**, Direktorin des Alfred-Wegener-Instituts für Polar- und Meeresforschung in Bremerhaven, den mit 10.000 Euro dotierten „Deutsche Bank – IFM-GEOMAR Meeresforschungspreis 2010“.

Als Wissenschaftlerin verbindet Prof. Dr. Karin Lochte das ganz Kleine mit dem ganz Großen. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Bakterien, Plankton und andere Kleinstlebewesen im Meer, deren Rolle in den Stoffkreisläufen der Ozeane und damit ihre Bedeutung für die Regulierung des Weltklimas. Seit 2007 leitet die promovierte Meeresbiologin, die viele Jahre ihrer Karriere in Kiel verbrachte, das renommierte Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung in der Helmholtz-Gemeinschaft (AWI) in Bremerhaven.

Prof. Dr. Karin Lochte übernahm nach Tätigkeiten am Kieler Institut für Meereskunde (IfM), am Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung in Bremerhaven und der Habilitation an der Universität Bremen, 1995 die Leitung der Sektion „Biologische Meereskunde am Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW). Von 2000 bis 2007 leitete Karin Lochte die Forschungseinheit Biologische Ozeanographie am Leibniz-Institut für Meereswissenschaften (IFM-GEOMAR) in Kiel, bevor sie 2007 die Leitung des Alfred-Wegener-Instituts in Bremerhaven übernahm.

Weitere Informationen:

<http://www.ifm-geomar.de/>

## Auszeichnung OWL (Ostwestfalen-Lippe) Ingenieurin des Jahres 2010

Im Rahmen der Mitgliederversammlung des VDI OWL e.V. in der IHK in Bielefeld wurde die OWL Ingenieurin des Jahres 2010 ausgezeichnet. Die Preisträgerin Frau **Marlies Gerstkämper-Oevermann** ist als Ingenieurin der Elektrotechnik tätig beim Unternehmen Phoenix Contact in Blomberg. Die zahlreichen Bewerbungen von hochqualifizierten und engagierten Ingenieurinnen in Ostwestfalen-Lippe hat die Jury beeindruckt und bestätigt, diesen Preis auszuloben.

Hintergrund und Ziel der Ausschreibung: Trotz der steigenden Zahl weiblicher Studierender in den Ingenieurwissenschaften sind Frauen in diesem Berufsfeld nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Eine der Ursachen für die nachrangige Wahl des Ingenieurberufs von jungen Frauen ist die fehlende Präsenz von Vorbildern. Mit dem Preis „OWL-Ingenieurin des Jahres“ möchte der Arbeitskreis Frauen im Ingenieurberuf des VDI OWL e.V. Ingenieurinnen in die Öffentlichkeit bringen und auf diese Weise weibliche Vorbilder für den Ingenieurberuf aufzeigen. Die Schirmherrin des Preises ist Frau Prof. Dr. Rennen-Allhoff, Präsidentin der Fachhochschule Bielefeld, die auch die Laudatio auf die Preisträgerin hielt.

Die Preisträgerin Marlies Gerstkämper-Oevermann steht durch ihr Engagement für eine stärkere Beteiligung von Frauen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Berufen. Ihre Biografie zeigt eine hohe Veränderungsfähigkeit. Nach einem Studium der Sozialpädagogik, einer Familienzeit mit drei Kindern und der Einbindung in das Familienunternehmen entschließt sie sich mit 36 Jahren zu einem Studium der Elektrotechnik als eine persönliche und berufliche Neu- und Weiterentwicklung und schließt das Studium in kurzer Zeit mit „sehr gut“ ab. Durch ihr persönliches Engagement im Rahmen des Aufbaus einer Kindertagesstätte hat sie Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen. Sie ist als Ingenieurin Vorbild

in der Öffentlichkeit und macht jungen Schülerinnen Mut, einen technischen Beruf zu ergreifen.

Die Auszeichnung „INGe – OWL Ingenieurin des Jahres 2010“ – eine massive Plastik – wurde ihr von beiden Vorsitzenden des VDI OWL Klaus Meyer und Prof. Dr.-Ing. Eva Schwenzfeier-Hellkamp überreicht. Mit der Auszeichnung verbunden war ein Preisgeld von 1000,-- €. Das Geld wurde vom VDI Landesverband NRW gestiftet.

Weitere Informationen:

<http://www.vdi.de/40565.0.html>

## Gleichstellungsbeauftragte der Leuphana erhält Bundesverdienstkreuz

**Anne Dudeck**, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Leuphana Universität Lüneburg, ist bereits Ende 2009 für ihr Engagement im sozialen Bereich mit dem Bundesverdienstkreuz am Bande ausgezeichnet worden.

Landrat Manfred Nahrstedt überreichte Anne Dudeck feierlich im Namen von Bundespräsident Horst Köhler für ihr über 40jähriges vorbildliches Engagement in der Frauen-, Bildungs- und Sozialpolitik das Bundesverdienstkreuz. So war Anne Dudeck maßgeblich beteiligt am Aufbau des Autonomeren Frauenhauses in Lüneburg, des Frauenpolitischen Forums, des Vereins Niedersächsische Bildungsinitiativen und der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft.

Quelle: <http://www.leuphana.de>

# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

06.05.2010

## Podiumsdiskussion „Quote oder noch mehr Förderung? – Frauen für die Wissenschaft“

Donnerstag, 6. Mai 2010, 19.00 c.t. im Festsaal der Universität Bonn

Das Generationenprojekt Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft erfindet sich in Form vielfältiger Aktivitäten seit nunmehr 20 Jahren immer wieder neu und kommt dabei nur langsam voran. Diskutiert werden soll deshalb, ob die eingeschlagenen Wege die richtigen sind oder ob es ohne Qualitätsverlust, vielleicht doch mit Hilfe der Quote schneller als bisher gelingt, mehr Frauen für Wissenschaft und Forschung zu gewinnen und deren Anteil an Spitzenpositionen deutlich zu erhöhen.

Es diskutieren:

**Prof. Dr. Jürgen Fohrmann**, Rektor der Universität Bonn

**Jutta Dalhoff**, Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung

**Prof. Dr. Dr. h. c. Ernst Th. Rietschel**, Präsident der Leibniz Gemeinschaft

**Prof. Dr. Ferdi Schüth**, Vizepräsident der DFG

**Dr. Monika Wulf-Mathies**, Mitglied des Hochschulrats der Universität Bonn

Moderation: **Regina Brinkmann**, Bildungsjournalistin, Deutschlandradio

Diese Veranstaltung möchte auch an Maria Gräfin von Linden erinnern. Ihr wurde vor 100 Jahren, am 3. Mai 1910, als erster Frau an der Bonner Universität der Titel Professor verliehen. Das Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen der Universität trägt ihren Namen.

Weitere Informationen

<http://www3.uni-bonn.de/veranstaltungen/quote-oder-noch-mehr-foerderung-frauen-fuer-die-wissenschaft>

10.05.2010

## Barbara Stiegler: Wo bitte geht's zur Geschlechtergerechtigkeit?

Zeit und Ort: Friedrich-Ebert-Stiftung in Bonn, Godesberger Allee 149, 18.00 Uhr.

Der Montag-Club für Politische und Gesellschaftliche Kontakte lädt ein zum Gespräch mit Dr. Barbara Stiegler, Leiterin des Arbeitsbereiches Frauen und Genderpolitik in der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Anmeldung über:

<http://www.montag-club.de>

.....  
20.05.2010 – 22.05.2010

## Gender, Nature and Culture

The 4th Christina Conference on Gender Studies in Helsinki, Finland

<http://www.helsinki.fi/genderstudies/conference/index.html>

.....  
20.05.2010 – 22.05.2010

## Les féministes, d'une vague à l'autre (France, XXe siècle)

Colloque international, Angers/France  
Organisé par le CERHIO (Centre de recherches historiques de l'Ouest) et le Centre d'histoire de Sciences Po (Paris).

[http://www.archivesdufeminisme.fr/rubrique.php3?id\\_rubrique=80](http://www.archivesdufeminisme.fr/rubrique.php3?id_rubrique=80)

.....  
27.05.2010

## FiF-Veranstaltung: Das ABC der Antragstellung für Wissenschaftlerinnen

Veranstaltungsort: Bonn

<http://www.eubuero.de/fif>

.....  
28.05.2010 – 29.05.2010

## „Back to the Boys? – Brauchen wir eine Pädagogik für Jungen?“

Internationale Tagung zur pädagogischen Geschlechterdebatte an der Universität Paderborn

<http://kw.uni-paderborn.de/institute-einrichtungen/gender-studien/tagung/>

.....  
29.05.2010

## Feierliche Eröffnung des FRI – Schweizerisches Institut für Feministische Rechtswissenschaft und Gender Law

Veranstaltungsort: Bern

Mit Festvorträgen, kulinarischen Genüssen und kulturellen Highlights.

<http://www.profri.ch/d/kalender.html>

.....  
10.06.2010 – 12.06.2010 + *Call for Papers*

## Diversität Macht Inklusion: Kritisch-konstruktive Perspektiven des Managing Gender & Diversity

4. wissenschaftliches Vernetzungstreffen „Gender und Diversity Management“ in Österreich, der Schweiz und Deutschland.

<http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/news/vk/Diversitaet.pdf>

19.06.2010 – 27.06.2010

### Jump Over the Wall

Biographical Workshop for Women on the Transition Period, Cracow/ Poland

Founded by the European Commission, GRUNDTVIG Workshop Programm

<http://www.efka.org.pl/en/?action=gl&tID=15>

21.06.2010

### Diversity- und Genderkompetenz in der Lehre

Weiterbildung (eintägig) an der FHS St.Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Detaillierte Modulbeschreibung unter:

<http://www.gender-diversity.ch>

23.06.2010 – 26.06.2010

### Simone de Beauvoir: Yesterday, Today and Tomorrow

18th International Conference of the Simone de Beauvoir Society in Cagliari, Italy

<http://sites.google.com/site/sdbconference2010/home>

24.06.2010 – 25.06.2010

### Neue Freiheit, neues Glück?

Selbstentwürfe und Geschlechterpolitiken in Zeiten des Neoliberalismus

Ort: Ruhr-Universität Bochum, Senatssitzungssaal (Donnerstag), Veranstaltungszentrum Säle 2b, 3 (Freitag)

Kontakt und Anmeldung:

<mailto://Linda.Michalek@boell-nrw.de>

25.06.2010 – 27.06.2010

### UWE-Meeting (Ruhr.2010)

Education of girls and women in the field of intercultural tension

Die Jahrestagung 2010 der University Women of Europe wird vom Deutschen Akademikerinnenbund in Essen und Bochum ausgerichtet.

<http://www.dab-ev.org/index.php?id=471>

01.07.2010 – 02.07.2010

### Symposium „Gender and Health in Motion“

Gesundheit, Bewegung und Geschlecht aus interdisziplinärer Perspektive

Veranstalter: Interdisziplinäres Genderkompetenzzentrum in den Sportwissenschaften der DSHS Köln

<http://www.dshs-koeln.de/wps/portal/igis>

02.07.2010 – 07.07.2010

### ESOF, Euroscience Open Forum

ESOF, Euroscience Open Forum, is a European meeting designed by Euroscience and held every two years. It is dedicated to scientific research, innovation and science in the city.

Veranstaltungsort: Lingotto Centre in Torino (Italy)

<http://www.euroscience.org/>

11.07.2010 – 17.07.2010

### Session: The Gender challenge(s) in Academia: Local, national and international

ISA World Congress in Sociology, Gothenburg, Sweden

<http://www.isa-sociology.org/congress2010/>

16.07.2010 – 23.07.2010

### Summer School Harriet des Taylor Mill-Instituts der HWR Berlin

Vom 16. – 23. Juli 2010 veranstaltet das Harriet Taylor Mill-Institut der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin eine Summer School zu dem Thema: „Wohin geht die Geschlechterpolitik der EU? Bilanz und Perspektiven im Bereich Arbeitsmarkt und Beschäftigung“.

<http://www.summerschool.harriet-taylor-mill.de>

22.07.2010 – 23.07.2010

### Neue Karrierewege für Frauen an der Hochschule?

Goethe-Universität Frankfurt am Main, Campus Westend, Pölzig-Bau, Raum 1.314 (Eisenhower-Raum)

Exzellenzentwicklung, Profilbildung der Hochschule, Hochschulautonomie und Internationalisierung sind die zentralen Stichworte der derzeitigen Veränderungsprozesse an den Hochschulen, für die Gleichstellung ein unverzichtbares Merkmal ist. Im Zuge der Hochschulstrukturreform werden neue Steuerungsinstrumente eingeführt, das Anforderungsprofil an das wissenschaftliche Personal ändert sich und es ergeben sich neue Anforderungen für die Personal- und Organisationsentwicklung. Im Rahmen des Workshops „Neue Karrierewege für Frauen an der Hochschule“ möchten wir eine Zwischenbilanz ziehen und diskutieren, welche Auswirkungen diese Veränderungen im Wissenschaftssystem auf die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen haben.

<http://www.frauenbeauftragte.uni-frankfurt.de/karrierewege/index.html>

28.07.2010 – 31.07.2010

### Globalisation in Medicine – Challenges and Opportunities

28. International Congress of the Medical Women's International Association, Münster.

<http://www.mwia2010.net>

03.08.2010 – 09.08.2010

30th IFUW Triennial Conference /  
Mexico City

„Education, Empowerment and Development“

<http://www.ifuw.org/ifuw2010/index.shtml>

02.09.2010

Diversity- und Genderkompetenz in der  
Lehre

Weiterbildung an der HTW Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Chur

<http://www.gender-diversity.ch>

16.09.2010 – 18.09.2010

„Von der Internationalisierung der  
Hochschule zur Transkulturellen Wis-  
sensch

Internationale wissenschaftliche Konferenz, Leu-  
phana Universität Lüneburg

Ausgangspunkte der Konferenz sind spezifische  
wissenschaftliche Diskurse und wissenschaftspol-  
itische Debatten zu Fragen von Internationalisie-  
rungsstrategien an Hochschulen in Deutschland, die  
sich als treibender Motor für die europäische  
Forschungs- und Innovationspolitik positionie-  
ren wollen, um weltweit entstehendes Wissen für  
Deutschland und die europäische Forschungsland-  
schaft zu erschließen.

<http://www.leuphana.de/gender-diversity-portal>

20.09.2010 – 24.09.2010

EUGIM Margherita von Brentano Sum-  
mer School 2010 on Gender Medicine

Institute of Gender in Medicine (GiM) Charité –  
Universitätsmedizin Berlin

[http://gender.charite.de/en/education/eugim/  
eugim\\_summer\\_school](http://gender.charite.de/en/education/eugim/eugim_summer_school)

23.09.2010 – 25.09.2010

„In Bewegung: Das Verhältnis von  
Medien, Öffentlichkeit und Geschlecht“

Organisiert von der Arbeitsstelle Journalistik am  
Institut für Publizistik- und Kommunikationswis-  
senschaft der Freien Universität Berlin in Koope-  
ration mit der Fachgruppe Medien, Öffentlichkeit  
und Geschlecht (DGPuK)

<http://www.dgpuk.de/index.cfm?id=4147>

19.10.2010 – 20.10.2010

Beyond the leaky pipeline

Challenges for research on gender and science

Final conference of the study 'Meta-analysis of  
gender and science research', Brussels/Belgium

<http://www.genderandscience.org/web/index.php>

17.11.2010 – 18.11.2010

Save the date: Accelerating Equality  
ECU's flagship equalities event for the  
HE sector, London.

ECU will be holding its biennial national conference  
in London on 17 and 18 November this year with  
an expanded programme of inspirational speakers  
and focused breakout sessions.

<http://www.ecu.ac.uk/projects>

25.11.2010 – 26.11.2010 + *Call for  
Papers*

Equality, Growth and Sustainability – Do  
they mix?

Linköping University, Sweden  
This conference is a forum for examining if and  
how questions of equality, growth and sustainabi-  
lity can be reconciled in organisations and imple-  
mented in general practice.

<http://www.liu.se/genusforum/Konferens>

30.11.2010 – 03.12.2010 + *Call for  
Papers*

5th International Congress on Gender  
Medicine

The congress will be held in Tel Aviv, Israel,  
November 30 – December 3, 2010, at the David  
Intercontinental Hotel, under the auspices of the  
International Society for Gender Medicine (IGM).

Deadline for submissions is **May 15, 2010**.

<http://www.igm2010.com>

01.12.2010 – 04.12.2010

Gendered Ways of Knowing? Gender,  
Natural Sciences and Humanities

Interdisciplinary Congress, Fondazione Bruno  
Kessler, Trento (Italy)

<http://gender2010.fbk.eu>

03.07.2011 – 07.07.2011

Women's Worlds 2011- Connect. Con-  
verse.

Inclusions, Exclusions, Seclusions: Living in a glo-  
balized world.

Place: Ottawa-Gatineau, Canada

<http://www.womensworlds.ca/>

# 12 NEUERSCHEINUNGEN

## Hochschulen

### Broschüre: Gelebte Gender-Kompetenz: Checklisten für Hochschulen und Dozierende der Fachhochschule Nordwestschweiz

Die neue FHNW-Publikation «Gelebte Gender-Kompetenz» enthält Checklisten für die Lehre, für die Forschung und für die Beratung, welche den Dozierenden Anregungen zu Ihrer gendersensiblen Lehr- und Forschungstätigkeit liefert. Die Broschüre ermöglicht einen raschen Zugriff auf Tipps zur eigenen Lehr-gestaltung und Forschung. Sie enthält Fragen für Dozierende zur Vorbereitung des Unterrichts und der Forschung, die helfen, den Aspekt Geschlecht zu berücksichtigen. Dozierende können die Anregungen zur Selbstprüfung nutzen.

Als besondere Dienstleistung enthält die Publikation ein Glossar zu oftmals schwer verständlichen Begriffen zur Gleichstellung der Geschlechter.

<http://www.fhnw.ch/ueber-uns/gleichstellung/gut-zu-wissen/download>

### Liste der im Rahmen des Professorinnenprogramms besetzten Lehrstühle

[http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-5786/9411\\_read-18137](http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-5786/9411_read-18137)

## Forschungseinrichtungen

### „Science in Society Project Synopsis 2007–2008“ erschienen

Das 7. EU-Forschungsrahmenprogramm befindet sich schon im vierten Jahr seiner Laufzeit. Mehrere Tausend Projekte haben eine Förderung erhalten. Die Projekte, die im Programm Wissenschaft in der Gesellschaft aus den Ausschreibungen der Jahre 2007 und 2008 hervorgegangen sind, werden in der neuen Veröffentlichung „Science in Society Project Synopsis 2007–2008“ vorgestellt. Kurzinformationen von über 60 Vorhaben aus allen Aktionslinien können nachgelesen werden.

Der Überblick zeigt die Bandbreite des Programms und ist für Neulinge in diesem Bereich genauso interessant wie für langjährig Erfahrene.

Download: Science in Society Project Synopsis 2007–2008

## Frauen- und Genderforschung

### GENDER

Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 2. Jahrgang 2010

*Heft 1: Geschlechterverhältnisse in den Religionen der Welt*

<http://gender-zeitschrift.de/media/Gender2010-01.pdf>

Maurer, Elisabeth:

### Fragile Freundschaften

#### Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung

*Die Autorin geht am Beispiel eines Graduiertenkollegs der Frage nach, welche Faktoren für eine gendergerechte Nachwuchsförderung an Hochschulen wichtig sind, und zeigt, dass für eine erfolgreiche akademische Laufbahn die „persönlichen wissenschaftlichen Freundschaften“ eine besondere Bedeutung besitzen. Diese Freundschaften, so zeigt sie, sind zweiseitig und nicht geschlechtsneutral und müssen in ihrem Einfluss auf die akademische Nachwuchsförderung beachtet werden.*

<http://www.campus.de/wissenschaft/soziologie/Fragile+Freundschaften.94555.html>

Klöppel, Ulrike:

### XXOXY ungelöst

*Hermaphroditismus, Sex und Gender in der deutschen Medizin. Eine historische Studie zur Intersexualität*

*»Gender« – zentraler Begriff der Geschlechterforschung – wurde als psychologisches Konzept im Kontext der medizinischen Normierung intersexueller Menschen in den 1950er Jahren geprägt. Seine Wurzeln reichen jedoch weit in die Geschichte des ärztlichen Umgangs mit Hermaphroditen zurück – und verweisen auf langfristige Wandlungen der Kategorie Geschlecht.*

*Ulrike Klöppel untersucht diese Zusammenhänge anhand der – bislang noch kaum untersuchten – medizinischen Literatur des deutschsprachigen Raums vom 18. Jahrhundert bis in die Gegenwart.*

Transcript Verlag 2010

ISBN: 978-3-8376-1343-8

Marwyck, Mareen van:

### Gewalt und Anmut

*Weiblicher Heroismus in der Literatur und Ästhetik um 1800*

Februar 2010, 314 Seiten, kart., zahlr. Abb., 32,80 € ISBN: 978-3-8376-1278-3

<http://www.transcript-verlag.de/ts1278/ts1278n.php>

McRobbie, Angela:

### Top Girls

Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes

VS Verlag Sozialwissenschaften 2010  
ISBN 978-3-531-16272-0

Bauschke-Urban, Carola:

### Im Transit

Transnationalisierungsprozesse in der Wissenschaft

Reihe: *geschlecht und Gesellschaft Bd. 46*  
VS Verlag für Sozialwissenschaften 2010  
ISBN: 978-3-531-17082-4

Lutz, Helma; Herrera, Viva, Maria Teresa;  
Supik, Linda (Hrsg.):

### Fokus Intersektionalität

Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes

VS Verlag Sozialwissenschaften 2010  
ISBN 978-3-531-17183-8

### Erfurter Hefte: Gender Marketing

#### Heft 24:

Beinhaltet den Beitrag: „Gender Marketing – Die Geschlechterrollen heute und daraus resultierende Ansätze für das Marketing“

Müller, Ursula; Riegraf, Birgit; Wilz, Sylvia M.  
(Hrsg.):

### Geschlecht und Organisation

VS Verlag Sozialwissenschaften 2010  
ISBN 978-3-531-14308-8

<http://www.fh-erfurt.de/wlv/wi/lehrende/norbert-drees/veroeffentlichungen/erfurt...>

Riegraf, Birgit:

### Staatstheorien, Geschlecht und New Public Management

#### Eine Einführung

VS Verlag Sozialwissenschaften 2010  
ISBN 978-3-531-15031-4

Reuschke, Darja (Hrsg.):

## Wohnen und Gender Theoretische, politische, soziale und räumliche Aspekte.

*Unter Mitarbeit von Beate Kortendiek, Shih-cheng Lien und Anja Szypulski, gewidmet Ruth Becker*

VS Verlag für Sozialwissenschaften 2010  
ISBN: 978-3-531-15910-2

## Gleichstellungspolitik

Rohner, Isabel:

## Spuren ins Jetzt Hedwig Dohm – Eine Biografie

Ulrike Helmer Verlag 2010  
ISBN 978-3-89741-299-6

*Inhalt:*

*Hedwig Dohm war Journalistin, Publizistin und erfolgreiche Roman- und Theaterautorin: Ihre Vielseitigkeit besticht. Noch heute haben ihre Artikel nichts an Frische verloren. In ihrem literarischen Werk verblüfft die sprachliche und darstellerische Kraft. Und viele ihrer gesellschaftspolitischen Forderungen sind – leider! – auch heute noch brandaktuell.*

Fröse, Marlies W. ; Szebel-Habig; Astrid (Hrsg.):

## Mixed Leadership Mit Frauen in die Führung

Haupt Verlag: Bern / Stuttgart / Wien 2010  
ISBN 978-3-258-07518-1

*Mixed Leadership: Ein Buch für couragierte Verantwortliche in Wirtschaft, Wissenschaft, Kirche und Gesellschaft, die eine gerechtere Welt mit Frauen in Führungspositionen wollen.*

## Neuer Newsletter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

*Die erste Ausgabe von ads-aktuell informiert rund um das Thema Antidiskriminierung.*

<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/ADS/root,did=129676.html>

## Europa und Internationales

Eurobarometer

## Gender equality in the EU in 2009

*Fieldwork : September 2009 – October 2009  
Publication: February 2010*

*Mit Fragenblock zum Thema „Gender Inequality“*

[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_326\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_en.pdf)

## Neuer Infoletter der Agentur für Gleichstellung im ESF: Themenschwerpunkt Gender Budgeting

*Der künftig halbjährlich erscheinende Infoletter informiert über Angebote und Aktivitäten der Agentur für Gleichstellung im ESF und berichten über ausgewählte Themenschwerpunkte. Die erste Ausgabe ist dem Schwerpunkt Gender Budgeting im ESF-Bundesprogramm gewidmet.*

<http://www.esf-gleichstellung.de>

Bentley, Peter:

### Gender differences in research productivity

#### A comparative analysis of Norway and Australia

*The difference in men's and women's publication rates is as great today as in the early 1990s. A Norwegian study from 1996, based on numbers from 1991-1993, showed that women published 20 per cent less than their male colleagues. Today the difference is 21 per cent. These are the findings presented in Peter Bentley's master's thesis Gender differences in research productivity – A comparative analysis of Norway and Australia.*

<http://www.duo.uio.no/publ/pfi/2009/92476/PeterxBentleyxHEEMxThesixJunex2009.pdf>

Godbole, Rohini; Ramaswamy, Ram (Ed.):

### Lilavati's Daughters: The Women Scientists of India

*This collection of biographical and autobiographical sketches is one of the initiatives of the Women in Science (WiS) panel of the Indian Academy of Sciences, Bangalore. Covering a range of disciplines, in these essays about one hundred Indian women scientists talk of what brought them to science, what kept their interest alive, and what has helped them achieve some measure of distinction in their careers.*

[http://www.scholarswithoutborders.in/item\\_show.php?code\\_no=BIO079&ID=undefined&calcStr=](http://www.scholarswithoutborders.in/item_show.php?code_no=BIO079&ID=undefined&calcStr=)

## Sonstiges

### Knowing and Living in Academic Research

*in Ulrike Felt (ed), Knowing and Living in Academic Research. Convergence and Heterogeneity in Research Cultures in the European Context (Prague: Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic)*

<http://sciencestudies.univie.ac.at/publikationen/>

Kuhn, Annette:

### Historia, Frauengeschichte in der Spirale der Zeit,

*Schriften aus dem Haus der FrauenGeschichte, Band 4*

*Leverkusen-Opladen 2010. 29,90 EURO. ISBN 978-3-86649-261*

Maurer, Trude (Hrsg.):

### Der Weg an die Universität

*Höhere Frauenstudien vom Mittelalter bis zum 20. Jahrhundert  
Wallstein Verlag 2010  
ISBN 978-3-8353-0627-1*

### Literatur- und Forschungsüberblick zum Thema: Essstörungen

*Neben konstitutioneller und psychischer Disposition spielen vor allem soziale Faktoren eine wichtige Rolle bei der Entstehung der „Zivilisationskrankheit“ Essstörungen. Die neue Aus-*

*gabe des Fachinformationsdienstes „Recherche Spezial“ von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften listet aktuelle Literatur und Forschungsprojekte zum Thema.*

<http://www.gesis.org/forschung-lehre/gesis-publikationen/servicepublikationen/recherche-spezial>

---

## Impressum

---

### Redaktion:

Jutta Dalhoff, Andrea Löther, Andrea Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: [andrea.usadel@gesis.org](mailto:andrea.usadel@gesis.org)

### Zitierhinweis:

Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen. Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite <http://www.cews.org>.)

Vielen Dank!

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

V.i.S.d.P.: Die CEWSjournal-Redaktion.