

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

mit diesem CEWS-Newsletter möchte ich Ihnen ein gutes und erfolgreiches Jahr 2009 wünschen.

Im Herbst letzten Jahres endete die Projektphase der **European Platform of Women Scientists (EPWS)**. Das CEWS hat seit Februar 2005 den Aufbau der Platform im Rahmen eines EU-Drittmittelprojektes koordiniert. Im Schwerpunktthema hält *Anke Lipinsky* eine kurze Rückschau auf diese Aufbauarbeit.

"Wer **Exzellenz** in Wissenschaft und Forschung anstrebt, muss die **Gleichstellung** von Frauen gewährleisten", so fordern die Gäste des **3. Berliner Wissenschaftsgesprächs** der Robert-Bosch-Stiftung in einem Aufruf, den u.a. *Jutta Limbach* und *Susanne Baer* unterzeichneten. Auch *Jutta Dalhoff*, Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS ist eine Unterzeichnerin des Aufrufs. Gleichstellungsaspekte wurden in der Exzellenzinitiative vor allem von den internationalen GutachterInnen angemahnt. Erste Beobachtungen, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft in der Implementierungsphase der Exzellenzinitiative beachtet wurde, enthält ein erster Bericht der iFQ, über den der vorliegende Newsletter berichtet.

Schließlich möchte ich auf die **Umstellung der Email-Adressen im CEWS** hinweisen.

In Vertretung der erkrankten Jutta Dalhoff wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre des CEWS-Newsletters.

Andrea Löther

Stellvertretende Leiterin des CEWS



[1. Neues aus dem CEWS](#)

1.1 Erneute Umstellung der E-Mail-Adressen im CEWS



[2. Wissenschaftspolitik](#)

- 2.1 Selbstverpflichtung der Leibniz-Gemeinschaft zu den inhaltlichen Zielen der "forschungsorientierten Gleichstellungsstandards" der DFG**
- 2.2 Exzellenz in Wissenschaft und Forschung**
 - 2.2.1 Aufruf der Gäste des 3. Berliner Wissenschaftsgesprächs (Veranstalterin: Robert Bosch Stiftung)**
 - 2.2.2 Gemeinsame Kommission von DFG und Wissenschaftsrat legt ihren Bericht zum Stand der Umsetzung der Exzellenzinitiative vor**
 - 2.2.3 Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase**
- 2.3 Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung**
Zwölfte Fortschreibung des Datenmaterials (2006/2007) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen
- 2.4 Keine Ende der Studienreform im Jahr 2010**
- 2.5 NRW gründet drei neue und erweitert acht bestehende Fachhochschulen**



[3. Gleichstellungspolitik](#)

- 3.1 Role Models in Wissenschaft und Forschung**
 - 3.1.1 Professorinnen an der HAW Hamburg**
 - 3.1.2 Frauen Gestalten – Frauen lehren und forschen an der HAWK**
 - 3.1.3 Österreich: Lebensbilder von Frauen in Forschung und Technologie**
 - 3.1.4 Darwins Schwestern- Porträts von Biologinnen und Naturwissenschaftlerinnen**
- 3.2 Geschlechtergerechte Studien- und Berufsberatung (Universität Erfurt)**
- 3.3 Erstes Genderranking deutscher Großstädte**
- 3.4 Aktionsprogramm "Perspektive Wiedereinstieg"**
- 3.5 Arbeitszeiten von Frauen und Männern driften weit auseinander**
- 3.6 Jetzt anmelden zum Girls' Day 2009!**



[4. Hochschulen](#)

- 4.1 Erste Zusage im Professorinnenprogramm geht an Mikrobiologin**
- 4.2 Wissenschaft und Familie**
 - 4.2.1 "Wissenschaft als Lebensform - Eltern unerwünscht?"**
Empirische Untersuchung über den Zusammenhang zwischen den Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedingungen an Universitäten und Elternschaft
 - 4.2.2 Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit**
Hochschul-Informationen-System (HIS) untersucht wirtschaftliche und soziale Lage studierender Eltern
 - 4.2.3 Bayreuther StudentInnenvertreter fordern Erziehungssemester mit BAföG-Weiterzahlung**
 - 4.2.4 Angebote für Doppelkarrierepaare ermöglichen Wettbewerbsvorteile**

Beispiele an der Technischen Universität München und der Universität Göttingen

4.2.5 Zehn Jahre berufundfamilie gGmbH

4.3 Erfolgreicher Abschluss der zweiten MediMent-Linie

4.4 In der Vielfalt erfolgreich – Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen

4.5 Mehr Hochschulabsolventinnen

4.6 StudienanfängerInnen: Anteil der Studentinnen liegt unverändert bei 48%

4.7 Sexuelle Gewalt an Hochschulen

EU fördert Studie der RUB-Kriminologen mit 750 000 Euro

▶▶ [5. Schwerpunktthema](#)

Die Europäische Wissenschaftlerinnen-Plattform EPWS - eine kurze Rückschau nach 45 Projektmonaten PLATWOMSCI

Von Anke Lipinsky, Wiss. Mitarbeiterin des CEWS

▶▶ [6. Forschungseinrichtungen](#)

6.1 IFW Dresden koordiniert neues EU-Projekt zur Chancengleichheit

6.2 Wiedereinstiegsprogramm im Forschungszentrum Karlsruhe

6.3 17 neue Helmholtz-Nachwuchsgruppen

6.4 Fraunhofer-Gesellschaft will in 2009 über 1100 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen

▶▶ [7. Europa und Internationales](#)

7.1 Siebtes EU-Forschungsrahmenprogramm

7.1.1 Themen aus "Wissenschaft in der Gesellschaft" und ihre Bedeutung für andere Bereiche des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms

7.1.2 Beteiligung von Gutachterinnen im 7. FRP

7.1.3 Seminarreihen des EU-Büros des BMBF

7.2 DIW-Studie: Gender-Specific Effects of Unemployment on Family Formation:

A Cross-National Perspective

7.3 ERC-Starting Grants und Zweite Ausschreibung der ERC-Advanced Grants

7.4 Neugründung des Europäischen Zentrums für Frauen und Technologie

▶▶ [8. Frauen- und Geschlechterforschung](#)

8.1 Auflösung der interdisziplinären Arbeitsgruppe "Gender Studies" an der Universität Hannover

▶▶ [9. Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine](#)

Preise

9.1 Ingrid zu Solms-Naturwissenschaftspreis der Ingrid zu Solms-Stiftung

Förderung

9.2 Fördermöglichkeiten des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

9.3 CyberMentor E-Mentoring-Programm für Mädchen

Auschreibungstermine

9.4 Internationales Tübinger Gender-Forschungskolleg

9.5 Degree programs in gender studies

9.6 Marie Curie International Research Staff Exchange Scheme

9.7 Internationale Sommerakademie Familiengerechte

Umweltwissenschaften

9.8 "Recht der Gleichstellung und Genderkompetenz" (Studiengang M.LL. der FernUniversität in Hagen)

▶▶ [10. Ehrungen](#)

10.1 Leibniz-Preis für Jacobs-Professorin Antje Boetius

10.2 Sofja Kovalevskaja-Preise 2008

10.3 Prof. Dr. Martha C. Nussbaum erhält den A.SK Social Science Award 2009

10.4 Hessischer Tierschutz-Forschungspreis für Dr. Beate Krämer

10.5 Prof. Dr. Birgit Kanngießer mit dem Röntgenpreis geehrt

10.6 Juniorprofessorin der TU Berlin entwickelt das Frauen-Handy der Zukunft

10.7 Professor Dr. Katja Windt ist "Hochschullehrer/-in des Jahres"

10.8 Käthe-Kluth-Stipendium an Dr. Haike Antelmann

10.9 Forscherin des Deutschen Primatenzentrums (DPZ) ausgezeichnet

10.10 Hertha-Sponer-Preis

10.11 Erste Frau im Siemensvorstand

▶▶ [11. Termine / Call for Papers](#)

▶▶ [12. Neuerscheinungen](#)

▶▶ [13. Impressum](#)

INHALT



1. Neues aus dem CEWS

Erneute Umstellung der E-Mail-Adressen im CEWS

Die Erreichbarkeit der CEWS-MitarbeiterInnen **per E-Mail** hat sich geändert . Bitte beachten Sie außerdem die veränderte zentrale Infoadresse:

cews-info@gesis.org (vorher: info@cews.org)

Informationen, Anregungen und Kritik bzgl. des **CEWS-Newsletters** richten Sie bitte direkt an die zuständige Redakteurin, Andrea Usadel:

andrea.usadel@gesis.org (vorher: andrea.usadel@cews.org).

Eine aktualisierte Liste mit Adressdaten unseres Teams können Sie über den Klick auf <http://www.cews.org/cews/team.php> einsehen.

Die Erreichbarkeit unserer Homepage ist weiter über <http://www.cews.org> gewährleistet.

Wir danken für Ihr Verständnis!



2. Wissenschaftspolitik

2.1 Selbstverpflichtung der Leibniz-Gemeinschaft zu den inhaltlichen Zielen der "forschungsorientierten Gleichstellungsstandards" der DFG

Die Leibniz-Gemeinschaft hat sich bei ihrer Jahrestagung im Dezember 2008 in Magdeburg in Form einer Selbstverpflichtung als erste der großen deutschen außeruniversitären Wissenschaftsorganisationen zu den inhaltlichen Zielen der "forschungsorientierten Gleichstellungsstandards" der DFG bekannt.

Die Leibniz-Institute verpflichten sich damit, zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft strukturelle und personelle Standards zu erfüllen. Bei der Mitgliederversammlung der DFG im Sommer hatten die außeruniversitären Wissenschaftsorganisationen die Gleichstellungsstandards aus formalen Gründen nicht unterzeichnet. Die Leibniz-Einrichtungen verpflichten sich nun, in ihren Instituten die Standards umzusetzen und im Frühjahr 2011 zu den Fortschritten an das Leibniz-Präsidium zu berichten. Als gemeinsam von Bund und Ländern finanzierte Einrichtungen seien die Institute der Leibniz-Gemeinschaft der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) und nicht der DFG gegenüber rechenschaftspflichtig, erläuterte der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, Prof. Dr. Ernst Th. Rietschel nochmals die Gründe der ursprünglichen Ablehnung. Als wissenschaftlich und rechtlich selbstständige Einheiten könnten sie nur durch Mehrheitsbeschluss der Leibniz-Mitgliederversammlung eine Selbstverpflichtung dieser Art aussprechen. "Ich freue mich, dass wir nun endlich die formalen Hindernisse beseitigt haben, um uns auch offiziell zu den Gleichstellungsstandards zu bekennen, für die wir inhaltlich schon lange gekämpft haben", resümierte Rietschel nach der Abstimmung.

Der Wortlaut der DFG-Gleichstellungsstandards ist online verfügbar unter: <http://www.dfg.de/chancengleichheit>

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/>

2.2 Exzellenz in Wissenschaft und Forschung

2.2.1 Aufruf der Gäste des 3. Berliner Wissenschaftsgesprächs (Veranstalterin: Robert Bosch Stiftung)

Wer Exzellenz in Wissenschaft und Forschung anstrebt, muss die Gleichstellung von Frauen gewährleisten!

Jutta Dalhoff, die Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), ist eine **Unterzeichnerin des Aufrufs**.

Die Gäste des 3. Berliner Wissenschaftsgesprächs der Robert Bosch Stiftung, das im Dezember 2008 das Thema „Frauen in der Wissenschaft“ aufgriff, haben gemeinsam einen Aufruf verfasst. Darin fordern die Gesprächsteilnehmer, zu denen u.a. Jutta Limbach, ehem. Präsidentin des Goethe-Instituts und Vorsitzende des Beirats „Frauen in der Wissenschaft“ der Robert Bosch Stiftung, und Susanne Baer, Professorin für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Humboldt Universität zu Berlin, zählen: „Wer um die besten Köpfe wirbt, Exzellenz anstrebt und sich im internationalen Standortwettbewerb behaupten will, muss die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Forschung gewährleisten. Solange Deutschland sein Potential an qualifizierten Wissenschaftlerinnen nicht nutzt, kann von Exzellenz in Wissenschaft und Forschung keine Rede sein. (...) Es ist höchste Zeit, Abschied von unverbindlicher Rhetorik zu nehmen. (...) Wer Qualität fordert, muss Gleichstellung gewährleisten.“

Diesem Aufruf liegt die Tatsache zugrunde, dass Frauen in Wissenschaft und Forschung hierzulande eklatant unterrepräsentiert sind. Im europäischen Vergleich nimmt Deutschland den vorletzten Platz ein. Angesichts dessen fordern die am 3. Berliner Wissenschaftsgespräch beteiligten Experten, den anstehenden Generationenwechsel an den Hochschulen für eine Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses zu nutzen. Sie rufen auf zu „einer Wissenschaftskultur, die sich ihrer aufklärerischen Verantwortung bewusst ist“. Dies erfordere „geschlechtsneutrale Berufungskommissionen, professionelle und transparente Förder- und Besetzungsverfahren sowie die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an allen Schlüsselgremien und Leitungsfunktionen“. Um zu gewährleisten, dass bei allen Entscheidungen und Berufungen „künftig immer auch nach geeigneten Bewerberinnen gesucht wird“, halten die Gesprächsteilnehmer eine Quote für „unerlässlich“.

Weitere Informationen:

<http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/21968.asp>

Aufruf im Wortlaut sowie die Namen der Unterzeichnenden:

http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/090114_Aufruf_Frauen.pdf

2.2.2 Gemeinsame Kommission von DFG und Wissenschaftsrat legt ihren Bericht zum Stand der Umsetzung der Exzellenzinitiative vor

Die Regierungschefs von Bund und Ländern haben auf dem Bildungsgipfel am 22. Oktober 2008 beschlossen, die Exzellenzinitiative nach der Evaluation fortzusetzen.

Die Gemeinsame Kommission von DFG und Wissenschaftsrat hat, wie in der Bund-Länder-Vereinbarung vorgesehen, am 30. November 2008 den GWK-Vorsitzenden ihren Bericht zum Stand der mit der Exzellenzinitiative geförderten Vorhaben vorgelegt. Der Bericht wird Grundlage für die Überprüfung und Fortsetzung des Programms im Jahr 2009 durch Bund und Länder sein.

Prioritäre Aufgabe ist es nun, den Bericht auszuwerten und auf dieser Basis Vorschläge für die zukünftige Ausgestaltung der Exzellenzinitiative zu machen. Dieser Aufgabe wird sich eine Staatssekretärsarbeitsgruppe annehmen, die auf der Grundlage des Berichts die weiteren politischen Entscheidungen zur Fortsetzung der Exzellenzinitiative vorbereitet.

In den beiden Förderrunden der Exzellenzinitiative im Herbst 2006 und 2007 wurden 85 Projekte in 37 Hochschulen als "exzellente" bewertet:

- 39 Graduiertenschulen zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- 37 Exzellenzcluster, in denen Universitäten mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, oftmals auch in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, in besonders zukunftsträchtigen Themenfeldern kooperieren,
- 9 sogenannte Zukunftskonzepte, mit denen Universitäten sich als Ganzes zu international wettbewerbsfähigen Forschungsuniversitäten fortentwickeln wollen.

Bund und Länder fördern die ausgewählten Projekte/Vorhaben fünf Jahre lang gemeinsam mit insgesamt 1,9 Mrd. Euro.

Bericht zur Exzellenzinitiative:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Bericht-Exzellenzinitiative.pdf>.

2.2.3 Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase

Rund zwei Jahre nach dem Start der ersten Exzellenzeinrichtungen legte das Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) im Dezember 2008 einen Bericht zur Implementierungsphase der Exzellenzinitiative (Graduiertenschulen und Exzellenzcluster) vor.

Das iFQ hat im Zeitraum von Juli 2007 bis Mai 2008 Textanalysen der Förderanträge, Interviews mit Sprecherinnen und Sprechern der Schulen und Cluster, eine Stammdatenerhebung und eine Befragung aller maßgeblich beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Principal Investigators) durchgeführt. Auf dieser Grundlage konnten Eindrücke und Erfahrungen zur Umsetzung der Fördermaßnahmen gewonnen werden, sowohl hinsichtlich erster Erfolge als auch sich abzeichnender Problemlagen.

In **Kapitel 5.1** und **5.3** wird genauer auf die **Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft** als einem der übergeordneten Ziele der Exzellenzinitiative eingegangen und entsprechende Maßnahmen in diesem Bereich vorgestellt.

Michael Sondermann, Dagmar Simon, Anne-Marie Scholz, Stefan Hornbostel:
Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase
iFQ-Working Paper No. 5 | Dezember 2008
http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_5_2008.pdf

2.3 Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung

Zwölfte Fortschreibung des Datenmaterials (2006/2007) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat die "Zwölfte Fortschreibung des Datenmaterials (2006/2007) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen" veröffentlicht.

Der GWK-Bericht zeigt, dass der Anteil von Frauen an den verschiedenen Qualifikationsstufen und beruflichen Positionen in Wissenschaft und Forschung langsam weiter ansteigt; dies gilt auch für den Anteil von Frauen an den Professuren und bei den Berufungen von Frauen in Leitungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Im Jahr 2006 gab es in Deutschland 5.735 Professorinnen; dies entspricht einem Frauenanteil von 15,2 %. In der letzten Erhebung für das Jahr 2005 lag der Frauenanteil noch bei 14,3%.

Obwohl in fast allen Bereichen Verbesserungen zu verzeichnen sind, verdeutlicht

das aktuelle Datenmaterial, dass das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe noch nicht erreicht ist. Es gilt deshalb, die Bemühungen zu verstärken, damit sich der Anteil von Frauen an qualifizierten Bildungsabschlüssen auch in einer steigenden Beteiligung von Frauen an Entscheidungs- und Führungspositionen in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft fortsetzen kann.

Die Zwölfte Fortschreibung gliedert sich in **drei Teile**

Der erste Teil enthält wie bereits in den Vorjahren eine gewichtete Kurzdarstellung der Daten, nunmehr aus den Jahren 2006 und 2007 für die verschiedenen Qualifikationsstufen und beruflichen Positionen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Die darin einbezogenen aktuellen Angaben aus dem Jahr 2007 zum Berufungsgeschehen an deutschen Hochschulen (Entwicklungsstatistik) werden in dieser Form nur von der GWK regelmäßig erfasst und fortgeschrieben.

Der zweite Teil enthält eine Sonderauswertung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) mit dem Titel "Retrospektive Verlaufsanalyse von Karriereverläufen in der Mathematik und ausgewählten Naturwissenschaften".

Diese Untersuchung erfasst mit den Fächern Biologie, Chemie, Geographie, Geowissenschaften, Informatik, Mathematik, Pharmazie und Physik fast alle Fächer der Fächergruppe Naturwissenschaften und zeichnet rückblickend für den Zeitraum 1989 bis 2007 den Karriereverlauf von Frauen im wissenschaftlichen Qualifikationsprozess fächerspezifisch nach.

Der dritte Teil fasst das Datenmaterial 2006/2007 zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in einem ausführlichen **statistischen Anhang zusammen**.

Die Zwölfte Fortschreibung ist online unter

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-03-Chancengleichheit.pdf>

abrufbar und in Kürze als Heft 3 der "Materialien der GWK" beim Büro der GWK erhältlich.

Friedrich-Ebert-Allee 38 * 53113 Bonn * Telefon: (228) 5402-122 * Telefax: (0228) 5402-160 *

E-Mail: presse@gwk-bonn.de

URL: <http://www.gwk-bonn.de>

2.4 Keine Ende der Studienreform im Jahr 2010

"Die deutschen Hochschulen verstehen das Bologna-Zieljahr 2010 nur als eine

Durchgangsstation auf dem Weg zum gemeinsamen Europäischen Hochschulraum. So die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Prof. Dr. Margret Wintermantel am 28. Januar 2009 vor der Presse in Berlin. Die HRK-Mitgliederversammlung hatte die Perspektiven des Bologna-Prozesses über 2010 vorab in Bonn diskutiert.

"Es geht uns um eine Strategie, die Kurs hält und gleichzeitig die Probleme, die sich abzeichnen, auf intelligente Weise löst", sagte Wintermantel. Nach 2010 müssten die Reformvorhaben erfolgreich zu Ende geführt und die erreichten Ergebnisse konsolidiert werden.

Die Mitgliederversammlung formulierte Prioritäten für die Zeit nach 2010. Unter anderem müssten die Studiengänge noch intensiver am individuellen Aufbau wissenschaftlicher Kompetenzen orientiert sein. Der Weg ins Ausland müsse für Studierende und Wissenschaftler leichter werden, indem ausländische Studienleistungen anerkannt und sozialrechtliche Bedingungen, etwa die Mitnahme von Altersversorgungsansprüchen, besser koordiniert werden. Besonderes Augenmerk müsse auf die "Studierbarkeit", also auf einen leistbaren Umfang von Lernzeiten und Prüfungen, in den gestuften Studiengängen gerichtet werden. Die Studienangebote müssten Flexibilität erlauben, etwa durch Teilzeitangebote.

Die Hochschulen wollen außerdem ihre Zugangs- und Anrechnungsverfahren, aber auch die Organisation ihrer Studiengänge darauf einstellen, dass zunehmend auch beruflich Qualifizierte und Berufstätige studieren. Mehr Transparenz beim Hochschulzugang und der Ausbau von berufsbegleitenden und Weiterbildungsangeboten schafften Möglichkeiten für Lebenslanges Lernen.

Weitere Informationen:

http://www.hrk.de/109_4749 - Entschließung

2.5 NRW gründet drei neue und erweitert acht bestehende Fachhochschulen – 10.000 neue Studienplätze

Die NRW-Landesregierung hat einen Gesetzentwurf zum Ausbau der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen beschlossen. "Mit drei neuen Fachhochschulen und der Erweiterung von acht bestehenden Fachhochschulen schaffen wir 10.000 neue Studienplätze speziell in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik", sagte Innovationsminister Prof. Andreas Pinkwart. Weitere 1.000 Studienplätze entstehen an der Gesundheitsfachhochschule, deren Standortwettbewerb zurzeit noch läuft. Dafür stellt das Land insgesamt zusätzliche Mittel in Höhe von rund 1,3 Milliarden Euro bereit. Der Gesetzentwurf geht nun in die parlamentarischen Beratungen, das Gesetz soll zum 1. Mai 2009 in Kraft treten.

[Weitere Informationen](#)



3. Gleichstellungspolitik

3.1 Role Models in Wissenschaft und Forschung

3.1.1 Professorinnen an der HAW Hamburg

Weibliche Vorbilder sind mehr denn je gefragt, um junge Frauen auf den Karriereweg "Professorin" zu locken. Das ist das Ziel der neu erschienenen Broschüre über die Professorinnen der HAW Hamburg.

"Es war gar nicht so einfach, alle weiblichen Professorinnen unter einen Hut zu bekommen und in Szene zu setzen. Umso mehr freue ich mich über das Ergebnis, das auch das Engagement der Professorinnen für die HAW Hamburg zeigt.", so Christiane Prochnow-Zahir M. A., Gleichstellungsbeauftragte der HAW Hamburg.

Der Band wurde von der Gleichstellungsbeauftragten der HAW Hamburg herausgegeben.

Er ist kostenlos zu bestellen unter:

gleichstellung_zentral@haw-hamburg.de

<http://www.haw-hamburg.de>

3.1.2 Frauen Gestalten – Frauen lehren und forschen an der HAWK

Mit der Neuauflage dieser 2005 erstmals erschienenen Publikation präsentiert die Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen (HAWK) Lebensläufe und Berufswege von Frauen, die an der HAWK hauptamtlich lehren.

Weitere Informationen:

http://www.hawk-hhg.de/lehr_frauen/index.php

3.1.3 Lebensbilder von Frauen in Forschung und Technologie

Hrsg.: Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG)

Für die Veröffentlichung „Lebensbilder von Frauen in Forschung und Technologie“ von w-fORTE wurden über drei Jahre hinweg Expertinnen in Naturwissenschaft und Technik interviewt. Nun werden diese Frauen im Rahmen der Broschüre in ihrem Arbeitsumfeld präsentiert. Die porträtierten Wissenschaftlerinnen, Unternehmerinnen, Selbstständige Ingenieurinnen, Managerinnen und Erfinderinnen zeigen, wie stereotype Rollenbilder überwunden und Zugangsbarrieren umgangen werden können.

Die Druckfassung ist leider bereits vergriffen.

Download:

http://www.w-fforte.at/pdf/Lebensbilder_digital.pdf

3.1.4 Darwins Schwestern

Porträts von Biologinnen und Naturwissenschaftlerinnen

Seit vielen hundert Jahren unternehmen Frauen Expeditionen, forschen in Laboren, katalogisieren Tiere, Pflanzen und Daten aus der Natur, entwickeln Theorien. Sie haben bahnbrechende Erfolge in der biologischen Forschung und stehen damit dem weltberühmten Naturforscher Darwin in nichts nach. Diese Frauen hatten Einfallsreichtum, Intelligenz und Mut, aber nur wenige sind in dieser Männerdomäne wirklich berühmt geworden. Die Porträtsammlung Darwins Schwestern schließt eine Wissenslücke: Die Autorinnen richten den Blick auf Pionierinnen der Naturforschung, beleuchten Lebenswege von Forscherinnen aus dem letzten Jahrhundert und lassen Nobelpreisträgerinnen zu Wort kommen. Und nicht zuletzt werden Wissenschaftlerinnen vorgestellt, die heute in biologischen Fächern ihre Karriere aufbauen.

Darwins Schwestern wird ab April 2009 als Wanderausstellung zu sehen sein. Erster Ausstellungsort ist das Haus der Wissenschaften in Bremen.

Gudrun Fischer (Hrsg.):

Darwins Schwestern

Porträts von Naturforscherinnen und Biologinnen

ISBN 978-3-936937-67-1

Erscheint im März 2009

<http://www.orlanda.de>

3.2 Geschlechtergerechte Studien- und Berufsberatung

204.000 Euro vom Bundesforschungsministerium für neues Forschungsprojekt an der Universität Erfurt.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat Prof. Dr. Ernst Hany vom Fachgebiet Psychologie der Universität Erfurt einen Betrag von 204.000 Euro für die Entwicklung von Tests und Fragebögen zur geschlechtergerechten Studien- und Berufsberatung bewilligt.

Das Vorhaben wird im Themenschwerpunkt "**Frauen an die Spitze**" im Rahmen des **Förderbereichs "Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung"** finanziert. Prof. Hany und seine Mitarbeiterinnen wollen durch geschickte Gestaltung von Messverfahren für die Erfassung beruflicher Interessen und Selbsteinschätzungen dafür sorgen, dass die Studien- und Berufsberatung deutlicher als bisher die wirklichen Interessen und

Fähigkeiten junger Frauen und Männer berücksichtigt. Üblicherweise zeigt sich bei solchen Tests, dass sich Jungen sehr für Technik und Wissenschaft, Mädchen hingegen für soziale und künstlerische Arbeitsfelder interessieren. Prof. Hany vermutet, dass bei solchen einseitigen Selbsteinschätzungen vor allem die gängigen gesellschaftlichen Vorstellungen von dem, was Frauen und Männer angeblich können, zum Vorschein kommen. "Wenn es gelingt, diese Bilder, die wir alle im Kopf haben, bei der Bearbeitung solcher Fragebögen auszuschalten, müssten die wirklichen Interessen und Fähigkeiten zutage treten", so Hany. Dies würde dann auch die Empfehlungen der Studien- und Berufsberatung verändern. Das Vorhaben ist auf drei Jahre angelegt, so dass die beiden Projektmitarbeiterinnen auch Gelegenheit zur Promotion haben werden.

Quelle: idw-online, 21.11.2008

3.3 Kommunen und Stadträte: Je wichtiger die Positionen, desto weniger Frauen

FernUni-Forscher erstellen für Böll-Stiftung erstes Genderranking deutscher Großstädte

Im Auftrag der Heinrich Böll-Stiftung erstellte ein politikwissenschaftliches Forschungsteam an der FernUniversität in Hagen (Privatdozent Dr. Lars Holtkamp, Dr. Elke Wiechmann und Sonja Schnittke) das erste deutsche Genderranking. Während in anderen Ländern – wie Norwegen – dieser Vergleich schon eine lange Tradition hat, um einen Wettbewerb zwischen den Kommunen zur stärkeren Berücksichtigung von Fraueninteressen zu initiieren, gibt es in Deutschland hierzu noch keine Vorbilder. Im Gegenteil: In den offiziellen Genderberichten der Bundesregierung kommt die kommunale Ebene so gut wie nicht vor und eine flächendeckende Erfassung von Frauen in kommunalpolitischen Führungspositionen steht noch aus. Gerade aber diese Führungspositionen in Parlament und Verwaltung sind zentral, um eine geschlechtergerechte Repräsentanz von Fraueninteressen zu erreichen. Das Forschungsteam des Lehrgebiets Politikwissenschaft IV: Politik und Verwaltung der FernUniversität hat hierfür in einem ersten Schritt die Internetseiten der Großstädte erfasst, statistisch ausgewertet und fehlende Daten durch Vor-Ort-Recherchen ergänzt.

Erstes Ergebnis ist, dass Frauen durchschnittlich gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil in allen Positionen unterrepräsentiert sind. Je wichtiger diese Ämter in der Kommunalpolitik werden, desto stärker ist diese Unterrepräsentanz ausgeprägt. Der Frauenanteil unter allen Ratsmitgliedern in deutschen Großstädten liegt bei 32,8 %. Bei den Ausschussvorsitzenden ist nur noch einen Frauenanteil von 25,9%, bei den Fraktionsvorsitzenden von 20,6 %, bei den Dezernentinnen und Dezernenten von 18,5% und bei den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern von 17,7 % zu verzeichnen. Allerdings sind hierbei erhebliche Unterschiede zwischen

den Großstädten zu konstatieren, die angelehnt an die Methodik des „Gender equality Index“ für norwegische Kommunen ausgewertet wurden.

Weitere Informationen:

<http://www.fernuni-hagen.de/universitaet/aktuelles/2009/01/28-am-gender.shtml>

3.4 Aktionsprogramm "Perspektive Wiedereinstieg"

Das Aktionsprogramm "Perspektive Wiedereinstieg" will Frauen unterstützen, die familienbedingt mehrere Jahre aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und jetzt wieder in die Erwerbstätigkeit einsteigen wollen. Die breit angelegte Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit einem Gesamtbudget von 30 Millionen Euro fördert Träger in Kommunen, um Netzwerke zur Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen zu schaffen.

Die Jury zum Programm "Perspektive Wiedereinstieg" hat am 13. Januar 2009 getagt. Auf die Ausschreibung hatten sich im Herbst 2008 mehr als 120 qualifizierte und innovative Träger beworben, die den gesamten Wiedereinstiegsprozess unterstützen wollen. Aus allen Bewerbungen werden 17 Projekte ausgewählt und Mitte Februar 2009 bekannt gegeben.

Hochrangige Mitglieder aus Wirtschaft, Wissenschaft, Ländern und Verbänden haben gemeinsam mit dem Parlamentarischen Staatssekretär, Dr. Hermann Kues, die Anträge zu den Modellvorhaben zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen geprüft.

Die Jurymitglieder:

Prof. Dr. Joachim Möller, Direktor Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Dr. Hermann Kues, Parlamentarischer Staatssekretär Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Margret Suckale, Vorstand Deutsche Bahn Mobility Logistics

Petra Ledendecker, Präsidentin Verband deutscher Unternehmerinnen

Rudolf Knorr, Geschäftsführer und Generalbevollmächtigter Bundesagentur für Arbeit

Ute Erdsiek-Rave, Ministerin für Bildung und Frauen Schleswig-Holstein

Detlef Scheele, Staatssekretär Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Brunhilde Raiser, Deutscher Frauenrat

Heike Lehmann, Deutscher Gewerkschaftsbund

Das Modellprogramm wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gestützt.

[Weitere Informationen](#)

Weitere Informationen zum [Aktionsprogramm Aktionsprogramm "Perspektive Wiedereinstieg"](#)

3.5 Arbeitszeiten von Frauen und Männern driften weit auseinander

Je mehr Kinder ein Mann hat, desto länger sind seine Arbeitszeiten, je mehr Kinder eine Frau hat, desto kürzer arbeitet sie. Das zeigt eine Sonderauswertung des Mikrozensus und der Europäischen Arbeitskräftestichprobe, die das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung erstellt hat. Trotz aller öffentlichen Debatten über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sich der Einfluss von Ehe und Kindern auf die Arbeitszeiten von Frauen in den letzten Jahren weiter verstärkt. Ehefrauen und Mütter arbeiten heute deutlich weniger Stunden pro Woche als 2001, und die Schere zwischen ihren Arbeitszeiten und denen von Vätern hat sich weiter geöffnet.

Nach den am 1. Dezember im aktuellen IAQ/HBS-Arbeitszeit-Monitor veröffentlichten Zahlen sind zwar immer mehr Frauen in Deutschland erwerbstätig, sie arbeiten aber kürzer: Deutschland hat (mit 30,2 Wochenstunden) nach den Niederlanden die zweitkürzesten Frauenarbeitszeiten in Europa und es gibt es kein europäisches Land, in dem Teilzeit arbeitende Frauen so wenig Wochenstunden (18,2) leisten wie in Westdeutschland. Demgegenüber arbeiteten 2006 die erwerbstätigen Männer im Durchschnitt 40,1 Wochenstunden. Der Unterschied hat sich vergrößert: 2001 arbeiteten Männer 8,8 Stunden länger als die Frauen, fünf Jahre später waren es bereits 9,3 Stunden.

"Für die Beschäftigung von Frauen setzt die Politik widersprüchliche Signale", kritisieren die IAQ-ArbeitszeitforscherInnen. Während mit Ausbau von Kinderbetreuung und Elterngeld die weibliche Beschäftigung gefördert werden soll, bilden die vom Ehegatten abgeleiteten Ansprüche in der Sozialversicherung, das Ehegattensplitting und die Minijobs entgegengesetzte Anreize. Frauen, die eigentlich mehr arbeiten wollen (60 Prozent in Westdeutschland und 20 Prozent in Ostdeutschland), beschränken sich aus familiären und persönlichen Gründen auf Minijobs und Teilzeitarbeit. "Trotz größerer Integration in den Arbeitsmarkt gelangen viele Frauen noch nicht über eine Rolle als Hinzuverdienerin im Haushalt hinaus und bleiben damit finanziell abhängig vom Ehemann. Von einer gleichberechtigten Arbeitsaufteilung zwischen den Geschlechtern ist Deutschland noch weit entfernt".

Weitere Informationen:

<http://www.iaq.uni-due.de/archiv/presse/2008/081201.shtml>

Den aktuellen IAQ-Report "Immer mehr Frauen sind erwerbstätig - aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten" finden Sie unter

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2008/report2008-04.shtml>

Studie: Frauen oft nur "Hinzuverdiener"

<http://www.zeit.de/online/2008/50/jobbrief-arbeitsmarkt>

3.6 Jetzt anmelden zum Girls' Day 2009!

Am 23. April 2009 findet wieder der "Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag" statt.

Schülerinnen ab der Klasse 5 erleben am Girls' Day die Arbeitswelt in zukunftsorientierten Berufen in Technik, Handwerk, Ingenieur- und Naturwissenschaften und lernen weibliche Vorbilder in Führungspositionen in Wirtschaft und Politik kennen.

Ab sofort können sich Schülerinnen auf der Website des Girls' Day informieren und ihren Antrag auf Freistellung vom Unterricht abrufen. Unternehmen und andere Institutionen können dort ihre Aktivitäten am Girls' Day anmelden. Auf der Website finden Unternehmen, Multiplikatoren, Schulleitungen, Lehrerinnen und Lehrer sowie die Eltern zudem wichtige Informationen zur Unterstützung des Mädchen-Zukunftstags.

Als Ergänzung zum Girls' Day bietet das Servicebüro "Neue Wege für Jungs" auch Unterstützung für Aktivitäten zur Berufs- und Lebensplanung von Jungen.

Girls' Day: Mädchen entdecken technische Berufe

Der Girls' Day ist Deutschlands größte und vielfältigste Berufsorientierungsinitiative für Mädchen. Durch den Aktionstag haben bereits etwa 800.000 Mädchen Berufe entdecken können, in denen Frauen bisher noch unterrepräsentiert sind. Bereits 10 Prozent der beteiligten Unternehmen stellten dank des Mädchen-Zukunftstags junge Frauen in technischen Berufen ein.

Veranstalter ist die "Bundesweite Koordinierungsstelle Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag". Sie wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Weitere Informationen zum Thema:

Berufsspektrum

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/gleichstellung,did=88104.html>

Internetseite des Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag

<http://www.girls-day.de>

Internetseite des Projektes "Neue Wege für Jungs"

<http://www.neue-wege-fuer-jungs.de>



4. Hochschulen

4.1 Erste Zusage im Professorinnenprogramm geht an Mikrobiologin

Prof. Dr. Karin Römisch wurde an die Universität des Saarlandes berufen.

Die erste Förderzusage aus dem von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Professorinnenprogramm geht an die renommierte Mikrobiologin Prof. Dr. Karin Römisch. Die Universität des Saarlandes in Saarbrücken hat die Naturwissenschaftlerin im Rahmen einer Regelberufung ernannt. Die Professur inklusive weiterer Stellen für das Team von Frau Römisch und Sachmittel werden nun für fünf Jahre vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Saarland gemeinsam gefördert.

Die Mittel, die durch die Finanzierung der Stelle durch das Professorinnenprogramm im Haushalt der Universität des Saarlandes frei geworden sind, werden entsprechend der Vereinbarung für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt – zum Beispiel für die Sachausstattung für eine Juniorprofessorin, für einen Fond für familienfreundliche Maßnahmen und ein Coachingprogramm für Frauen.

Weitere Informationen:

<http://www.bmbf.de/press/2425.php>

4.2 Wissenschaft und Familie

4.2.1 "Wissenschaft als Lebensform - Eltern unerwünscht?"

"Wissenschaft als Lebensform - Eltern unerwünscht?" lautet der provokante Titel einer empirischen Untersuchung, die den **Zusammenhang zwischen den Beschäftigungs- und Qualifizierungsbedingungen an Universitäten und Elternschaft** eruierte. Grundlage der Auswertung sind die Personaldaten des gesamten wissenschaftlichen Personals in Nordrhein-Westfalen (Mittelbau und Professuren), wie sie beim Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik geführt werden und die Daten zu den Kindern, die beim Landesamt für Besoldung und Versorgung anfallen und in dieser Untersuchung zusammengeführt wurden. Insgesamt wurden für 2004 insgesamt 26000 Fälle und für 1994 insgesamt 21000 Fälle ausgewertet. Zusätzlich wurden 17 Interviews mit Nachwuchswissenschaftler/innen mit und ohne Kinder geführt.

Das Ergebnis in Kürze:

Drei Viertel des Mittelbaus in 2004 ist kinderlos, die Kinderlosigkeit der männlichen Wissenschaftler hat im 10-Jahresabstand um 5% zugenommen, die der Wissenschaftlerinnen ist konstant geblieben. Professorinnen dagegen haben 2004 häufiger Kinder als 1994. Professoren haben insgesamt häufiger und mehr Kinder als Mittelbauangehörige und ihre professoralen Kolleginnen. Wenn sich Wissenschaftler/innen entscheiden, Eltern zu werden, dann in der Mehrheit auch für

ein zweites und mehr Kinder.

Die hohe Kinderlosigkeit, die den Interviewaussagen zufolge nicht gewünscht ist, wird als Ergebnis der Beschäftigungsbedingungen (zunehmende Befristung und Teilzeitbeschäftigung) und Qualifizierungsanforderungen interpretiert. Wissenschaft als Lebensform fordert die ganze Person und eine "totale" Hingabe, die mit den Zeitanprüchen der Kinder und anderen Lebensbedürfnissen kollidiert. Die unsicheren Zukunftsperspektiven, die prekären Beschäftigungsverhältnisse und steigenden Qualifizierungsanforderungen sind Kontrafaktoren für eine Elternschaft. Während sich diese Ergebnisse auf die Auswertung der Daten der 14 Universitäten von NRW beziehen, werden in einem Nachfolgeprojekt, gefördert im Programm des BMBF "Frauen an die Spitze", die Beschäftigungsdaten für die Bundesrepublik und differenziert für die Universitäten und Fachhochschulen sowie für 8 ausgewählte Bundesländer ausgewertet (Näheres unter <http://www.hdz.uni-dortmund.de/index.php?id=232>).

Buchtitel und Verlag:

Sigrid Metz-Göckel/Christina Möller/Nicole Auferkorte-Michaelis:

Wissenschaft als Lebensform - Eltern unerwünscht?

Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten

Barbara Budrich Verlag 2009, 19 Euro

Die Autorinnen:

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Hochschuldidaktisches Zentrum (HDZ) der Technischen Universität Dortmund

Christina Möller, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Hochschuldidaktischen Zentrum (HDZ) der Technischen Universität Dortmund

Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH), Geschäftsbereich Hochschuldidaktik, Universität Duisburg-Essen

Interview mit **Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel**, WDR5, 19. Januar 2009

Kinderlos auf dem Campus

[Manuskript](#) der Sendung

[Podcast](#)

4.2.2 Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Hochschul-Informationen-System (HIS) untersucht wirtschaftliche und soziale Lage studierender Eltern.

"Zwischen den familien- und bildungspolitischen Postulaten eines familienfreundlichen Studiums und der tatsächlichen Lebens- und Studiensituation der 7% Studierenden mit Kind gibt es eine erhebliche Diskrepanz. Anspruch und Wirklichkeit klaffen auseinander." Mit diesen Worten begründet Prof. Dr. Rolf

Dobischat, Präsident des Deutschen Studentenwerks (DSW), seine Forderung an Bund, Länder, Kommunen und Hochschulen, gemeinsam mit den Studentenwerken die Kinderbetreuung an Deutschlands Hochschulen auszubauen. Die Studierenden mit Kind benötigen laut Dobischat vor allem mehr campusnahe, zeitlich flexible Betreuung sowie spezifische Beratung. "Vom Ausbau der Kindertagesbetreuung müssen auch die Studierenden mit Kind profitieren", sagte Dobischat mit Blick auf die Vorhaben von Bund und Ländern.

7% der Studierenden sind Eltern. Ihre wirtschaftliche und soziale Lage hat das Deutsche Studentenwerk in einer Studie untersuchen lassen, durchgeführt vom Hochschul-Informationssystem (HIS), gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Weitere Informationen:

<http://www.studentenwerke.de/presse/2008/031208a.pdf>

4.2.3 Bayreuther StudentInnenvertreter fordern Erziehungssemester mit BAföG-Weiterzahlung

Erziehungssemester für StudentInnen mit Kind haben Studierendenvertreter der Universität Bayreuth gefordert. Darunter sei die Möglichkeit für Studierende zu verstehen, "pro Kind maximal zwei Semester das Studium zu pausieren, um mit der zusätzlichen zeitlichen Belastung klar zu kommen bzw. diese auszugleichen", heißt es in einer Presseerklärung. Es unterscheide sich dabei insofern von einem Urlaubssemester, als der den Studierenden zustehende BAföG-Satz ohne Einschränkungen weitergezahlt wird.

[Weitere Informationen](#)

4.2.4 Angebote für Doppelkarrierepaare ermöglichen Wettbewerbsvorteile

Als unternehmerische Universität geht die Technische Universität München (TUM) im Recruiting von Spitzenwissenschaftlern neue Wege.

Zur unternehmerischen Kultur gehört es, SpitzenwissenschaftlerInnen und ihre (Ehe-) PartnerInnen bei ihrer gemeinsamen Karriereplanung optimal zu unterstützen. Vor einem Jahr wurde das Munich Dual Career Office an der TUM eingerichtet. Dieses wurde gerade im Rahmen der Konferenz „Dual Career im Recruiting“ am 30. Januar 2009 vorgestellt und es sollten Partner aus der Industrie und Wirtschaft für das Netzwerk gewonnen werden.

Nur mit einem starken Kontaktnetzwerk, so weiß die Personalentwicklerin und

Leiterin des Munich Dual Career Office, Kerstin Dübner-Gee, kann sie zügig Perspektiven für Doppelkarrierenpaare anbieten: Die TUM hat sich deshalb im vergangenen Jahr mit der Max-Planck-Gesellschaft, dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrttechnik, dem Helmholtzzentrum München und der Fraunhofer Gesellschaft zu einem strategischen Netzwerk zusammengeschlossen, um sich gegenseitig bei Lösungen für Wissenschaftlerpaare zu unterstützen. „Der Standort München bietet den Vorteil, dass Wissenschaftseinrichtungen gerade durch die starke Vernetzung auf ungewöhnliche Lösungen kommen,“ betont auch TUM-Präsident Herrmann.

Die Vision des Munich Dual Career Offices ist, sich noch stärker als bisher mit Wirtschaft und Industrie zu vernetzen; denn auch Unternehmen werden in absehbarer Zeit aufgrund von demographischen Wandel und Fachkräftemangel neue Strategien im Recruiting brauchen. „Unser Wunsch ist es, dass auch Unternehmen auf unsere Angebote zurückgreifen, und wir dadurch ein starkes Netzwerk bilden, das sich gegenseitig befruchten kann“, so Dübner-Gee.

Fachliche Informationen:

Kerstin Dübner-Gee

Munich Dual Career Office

Tel.: 089/289-25297

Kontakt: presse@tum.de

Mehr Information:

[Pressemitteilung Dual Career 27.1.2009](#)

Lesen Sie auch:

Das Dual Career-Konzept an der Universität Göttingen

[Pressemitteilung](#), 19.12.2008

4.2.5 Zehn Jahre berufundfamilie gGmbH

Die berufundfamilie gGmbH führt jährlich 400 Auditierungen durch.

Begann es 1999 gerade einmal mit acht Auditierungen, liegt die Zahl der auditierten Arbeitgeber heute bereits bei 700, darunter 40 Prozent der Dax-Unternehmen und **25 Prozent der Hochschulen**. In den vergangenen fünf Jahren hat die berufundfamilie gGmbH ihre Kapazitäten deutlich erweitert und ist heute in der Lage, jährlich 400 Auditierungen durchzuführen.

Mit der Zahl der Arbeitgeber, die das Zertifikat zum audit berufundfamilie tragen, sind in den vergangenen Jahren auch die Themenkreise breiter geworden, in denen die berufundfamilie gGmbH neue Lösungsansätze entwickelt: Standen in der Öffentlichkeit anfänglich vor allem die Mütter im Mittelpunkt, so geht es heute ebenso um die Väter wie auch um Beschäftigte mit Pflegeaufgaben. Um die Kompetenzen

der auditierten Unternehmen, Institutionen und Hochschulen zu bündeln und im Austausch mit ihnen weiterhin praxisnahe Lösungen für Zukunftsthemen zu erarbeiten, bietet die berufundfamilie gGmbH seit 2007 zahlreiche Netzwerktreffen im Rahmen einer audit-Akademie an.

Auf welche betriebswirtschaftlichen Größen hat eine familienbewusste Personalpolitik Einfluss? Und wie groß sind ihre tatsächlichen Effekte? Während der Festveranstaltung am 5. November 2008 in Berlin legte die berufundfamilie gGmbH die Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie vor, die erstmals belegt: Familienbewusste Arbeitgeber haben messbare betriebswirtschaftliche Vorteile.

[Weitere Informationen zur neuen Studie](#)

Bitte beachten Sie auch:

TOTAL E-QUALITY PRÄDIKAT

Der Prädikatsbereich Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom CEWS betreut.

Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich um das TOTAL E-QUALITY Prädikat bewerben möchten, finden hier Unterstützung und Beratung.

Mit dem [TOTAL E-QUALITY PRÄDIKAT](#) werden Institutionen ausgezeichnet, die sich mit personal- und institutionspolitischen Maßnahmen um die Durchsetzung von Chancengleichheit in ihren Einrichtungen bemühen und dabei auch Erfolge erzielen.

4.3 Erfolgreicher Abschluss der zweiten MediMent-Linie

Am 30.10.08 wurde die zweite MediMent-Linie zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen erfolgreich abgeschlossen: 13 Mentees hatten im Verlauf von 1 ½ Jahren Gelegenheit, mit Hilfe von Mentor/innen ihre Karriereplanung zu konturieren, Handlungsstrategien und Lösungsansätze zu entwickeln und Strukturen und Spielregeln im medizinischen Wissenschaftsbetrieb kennen zu lernen. Konkret heißt das, die Mentees konnten verschiedene Karrierewege durchsprechen, Kurskorrekturen vornehmen oder eine Bestätigung erhalten, auf "dem richtigen Weg zu sein". Sie wurden darin unterstützt, Prioritäten herauszuarbeiten und erhielten Einblicke in Arbeitsabläufe anderer Abteilungen. In Konfliktsituationen war es hilfreich, ein Feedback außerhalb der eigenen Klinik zu erhalten. Durch zusätzliche Trainings konnten die Mentees Schlüsselkompetenzen für künftige Führungsaufgaben in der Medizin erwerben, ihre Kompetenzen im "Scientific Writing" professionalisieren und erfahren, wie die Einwerbung von Drittmitteln zum Erfolg führt.

Die erstmals im Januar 2009 für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

gestartete MediMent-Peer-Linie erfreut sich einer sehr großen Nachfrage: Insgesamt 29 Bewerber/innen interessieren sich für die begrenzte Zahl von 16 Plätzen.

Die Programme werden in Kooperation mit dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) durchgeführt.

Projektkoordination: Dr. Renate Petersen

Nähere Informationen unter:

MediMent: <http://www.uni-due.de/zfh/karriere/mediment>

MediMent-Peer: <http://www.uni-due.de/zfh/karriere/mediment-peer>

4.4 In der Vielfalt erfolgreich – Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen

Das am 10. Dezember 2008 vorgestellte Buch "In der Vielfalt erfolgreich" – Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen" soll in eindrucksvoller Weise die gleichstellungspolitischen Erfolge Berliner Hochschulen darstellen.

Dazu erklärte Frauensenator Harald Wolf: „Der Berliner Senat hat im vergangenen Jahrzehnt in der Hochschulgleichstellungspolitik erfolgreich umgesteuert: Ein intensiver Dialog zwischen Politik und Hochschulen, die Verbindung der individuellen Förderung mit strukturellen Veränderungen sowie die Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre haben unser Handeln bestimmt. Das ‚Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre 2008-2011‘ ist ein überzeugendes Beispiel: 3,4 Millionen Euro werden jährlich dafür bereitgestellt.“

Der Frauenanteil an den Berliner Hochschulen hat sich von 2000 bis 2007 bei den Promotionen von 38,2 auf 47,4 Prozent und bei den Habilitationen von 23,6 auf 31,6 Prozent erhöht. Bei den Juniorprofessuren betrug im Jahr 2007 der Frauenanteil 49,5 Prozent. Und: Bei den Professuren insgesamt erhöhte sich der Frauenanteil von 13,5 Prozent im Jahr 2000 auf 23,8 Prozent im Jahr 2007. Dazu hat auch die Erhöhung des Professorinnenanteils bei den Neuberufungen beigetragen. Er liegt seit 2006 bei durchschnittlich 40 Prozent. Berlin nimmt damit in Deutschland eine Spitzenposition ein. Fast jede vierte Professur in Berlin wird von einer Frau besetzt, bundesweit ist es jede siebte.

Christine Kurmeyer, Sprecherin der Landeskonferenz erklärte dazu: „Die Zeiten haben sich geändert! Dass die Frauen in den Hochschulen tatsächlich einen Platz erobert haben, zeigt sich sehr deutlich in der zunehmenden Akzeptanz des Gleichstellungsgedankens. Die Frauenbeauftragten haben in vielfältigen Kooperationen und Verbänden daran gearbeitet und können in dieser Veröffentlichung das Geheimnis ihres Erfolgs präsentieren. Dies ist auch das Ergebnis einer fruchtbaren Zusammenarbeit auf breiter Linie mit den

Hochschulleitungen, den politischen Institutionen und nicht zuletzt den Fakultäten und Fachbereichen vor Ort. Wir wünschen uns, dass die hier vorgestellten Strategien in eine bundesweite Debatte einfließen und auch dort Anregungen geben."

[Weitere Informationen](#)

4.5 Mehr Hochschulabsolventinnen

Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilte, stieg im Prüfungsjahr 2007 die Zahl der Erstabsolventinnen und -absolventen an deutschen Hochschulen auf 239 900. Damit erreichte die Absolventenquote, das ist der Anteil der Absolventinnen und Absolventen eines Erststudiums an der altersspezifischen Bevölkerung, mit 24% einen neuen Höchststand. Der kontinuierliche Anstieg in den vergangenen Jahren ist vor allem auf die wachsende Zahl der Erstabsolventinnen zurückzuführen. 2007 betrug die Absolventenquote bei den Frauen 25% und bei den Männern 23%. Der Anteil der Frauen mit Studienabschluss ist zwischen 1997 und 2007 um knapp elf Prozentpunkte gestiegen, bei den Männern um fünf Prozentpunkte. Gegenüber dem Vorjahr hat die Absolventenquote 2007 sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern um jeweils zwei Prozentpunkte zugenommen.

Diese und andere statistische Kennzahlen zu den Themen StudienanfängerInnen, AbsolventenInnen, Personalstruktur und überregionale Attraktivität der Hochschulen werden in der Fachserie "Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen" für das Berichtsjahr 2007 veröffentlicht. Sie steht im Publikationsservice des Statistischen Bundesamtes unter <http://www.destatis.de/publikationen> als kostenloser Download zur Verfügung.

[Weitere Informationen](#)

4.6 StudienanfängerInnen: Anteil der Studentinnen liegt unverändert bei 48%

Nach ersten vorläufigen Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) erreicht die StudienanfängerInnenquote im Studienjahr 2008 mit 39% einen neuen Höchststand.

Im Wintersemester 2008/2009 sind an den Hochschulen in Deutschland insgesamt 2,01 Millionen Studierende eingeschrieben. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einer Steigerung von knapp 4%. Damit wird erstmals seit dem Wintersemester 2003/2004 wieder die Zwei-Millionen-Grenze überschritten. Der Anteil der Studentinnen liegt unverändert bei 48%. 1,41 Millionen (70%) Frauen und Männer studieren an Universitäten oder vergleichbaren Hochschulen, 603 700 (30%) an Fach- oder Verwaltungsfachhochschulen.

[Weitere Informationen](#)

Stellungnahme des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS):
Scheinerfolg: Höhere Studienanfängerquoten - Zielmarke von 40 Prozent hätte erreicht werden können

Das Statistische Bundesamt hat einen Rekord bei der Zahl der Studienanfänger sowie der Studienanfängerquote vermeldet, der den mehrjährigen Abwärtstrend durchbricht. Dieses Hoch soll aber nicht über die gesunkene Ausschöpfungsquote unter den Studienberechtigten, insbesondere in den alten Ländern hinweg täuschen: Die Zahl der neuen Studierenden ist insgesamt um 20.000 hinter den zu erwartenden Werten zurückgeblieben - sonst wäre die Studienanfänger-Zielquote von 40 Prozent schon dieses Jahr (2008) erreicht worden.

[Weitere Informationen](#)

HRK-Präsidentin zum Studienanfängerrekord:

Run auf die Hochschulen wird anhalten - Tragfähiger Hochschulpakt II muss kommen

[Weitere Informationen](#)

Deutsches Studentenwerk: „Neue Erstsemesterzahlen dürfen kein Zwischenhoch bleiben“

<http://www.studentenwerk.de/presse/2008/011208a.pdf>

4.7 Sexuelle Gewalt an Hochschulen

EU fördert Studie der RUB-Kriminologen mit 750 000 Euro

Noch schnell in die Unibibliothek oder vom Seminarraum zum Parkplatz – im Dunkeln ist das gerade Studentinnen eine unangenehme Situation. Die Furcht vor Verbrechen, sexuelle Gewalt und Stalking sind Themen, die an deutschen Hochschulen nicht genug berücksichtigt werden. Um das zu ändern, hat der Lehrstuhl für Kriminologie an der Ruhr-Universität Bochum in Kooperation mit anderen europäischen Universitäten eine Studie gestartet. **Ziel des Projekts „Geschlechtsbezogene Gewalt, Stalking und Verbrechensfurcht“** unter Leitung von Prof. Dr. Thomas Feltes ist es, ein öffentliches Bewusstsein für diese Probleme zu schaffen und langfristig präventive Programme zu entwickeln, damit Studentinnen an den Hochschulen nicht mehr zu Opfern werden. Die Kommission der Europäischen Union fördert die Forschung von 2009 bis 2011 mit 750 000 Euro.

Weitere Informationen:

<http://www.pm.rub.de/pm2009/msg00036.htm>

Stellenausschreibung zum Projekt:

<http://www.cews.org/informationpool/jobs.php?aid=2127>



5. Schwerpunktthema

Die Europäische Wissenschaftlerinnen-Plattform EPWS - eine kurze Rückschau nach 45 Projektmonaten PLATWOMSCI

Von Anke Lipinsky

1. Hintergründe und politischer Wille

Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung wird in den 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sehr unterschiedlich umgesetzt. Eine genauere Betrachtung der Forschungs- und Wissenschaftspolitik zeigt, dass ein Bekenntnis zu Gender Mainstreaming oder ein Frauenförderplan nicht zwangsläufig auf allen Ebenen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu aktiven Maßnahmen führt, die die Unterrepräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen beheben.

Die Lissabon-Strategie für nachhaltiges Wirtschaftswachstum von 2000, erneuert 2005, formuliert zwei strategische Hauptziele der EU für Wachstum und Beschäftigung: "Bis 2010 sollen 3% des europäischen BIP in Forschung und Entwicklung investiert werden (öffentlich und privat), und die Beschäftigungsquote (der Anteil der Beschäftigten an der europäischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter) soll, ebenfalls bis 2010, auf 70 % steigen." (1) Auch die im Dezember 2008 durch den Europäischen Rat verabschiedete "Vision 2020" zur Ausgestaltung des Europäischen Forschungsraums (ERA) benennt mit "Humankapital und die Infrastrukturen"(2) die beiden Grundpfeiler zur Ausgestaltung eines gemeinsamen Forschungsraums in Europa. Der anhaltende Verlust an hochqualifizierten, promovierten Frauen für den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt Europas steht diesen Zielvorstellungen gegenüber. Da sich die Europäische Gemeinschaft als wissensbasierte Ökonomie auf dem Weltmarkt im Wettbewerb um Innovationen und hochqualifizierte Arbeitskräfte mit den Vereinigten Staaten, China, Japan und Indien befindet, können sich die Mitgliedsländer Europas diesen hohen Verlust nicht leisten.

Gesamteuropäische Statistiken (She Figures 2006; 2003) zeigen, dass Frauen in akademischen Entscheidungs- und Führungspositionen in allen Mitgliedsländern der Europäischen Union stark unterrepräsentiert sind und es sich daher um ein strukturelles Problem des Arbeitsmarktes "Wissenschaft" handeln muss, wenn auch nationalspezifische, kulturelle und wissenschaftsspezifische Kausalketten für den geringen "Niederschlag" der Beteiligung von Frauen in den einzelstaatlichen Statistiken sorgen. So bilden im europäischen Durchschnitt Frauen zwar über die Hälfte aller Studierenden und auch 43% der Doktorgrade werden an Frauen verliehen, jedoch erreichen Wissenschaftlerinnen lediglich etwa 15% der Professuren (Grade A). Zwei strukturell wirksame Mechanismen gelten im politischen Diskurs als hauptsächliche Faktoren für diese geringe Beteiligung von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen: "Brain-drain" und "leaky pipeline". "Brain-drain" bezeichnet die Abwanderung europäischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in den USA oder Asien bessere Forschungs- und Arbeitsbedingungen vorfinden und daher nach oder während der Ausbildung den Kontinent wechseln. Die "undichte Leitung" bezeichnet den kontinuierlichen Prozess

des "Herausfallens" von Frauen aus fachspezifischen Karrierestufen, der sich, je höher die Karrierestufe angesiedelt ist, in einer noch geringeren Gegenwart von Frauen in dieser Stufe ausdrückt, als noch in der Karrierestufe darunter.

In der Europäischen Kommission wird das Problem der mangelnden Chancengleichheit auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt, von zwei Generaldirektionen angegangen: der Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit⁽³⁾, sowie der Generaldirektion Forschung. Seit 1999 besteht in der Generaldirektion Forschung die Abteilung "scientific cultures and gender issues" (vormals: women and science), die seither für den Bereich der Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung wichtige Impulse setzt.⁽⁴⁾ Erstmals initiierte die Kommission 1999 einen Aktionsplan der strategischen Forschung von, für und über Frauen. Auch erkannte die Europäische Kommission 1999 die Bedeutung formeller und informeller Netzwerke in der Wissenschaft an. Denn auch das Wissenschaftssystem funktioniert nicht ausschließlich nach meritokratischen Prinzipien, sondern die soziale Dimension von Wissenschaft, bezogen auf ihre Inhalte und die Wertschätzung von Erkenntnissen und Forschungsleistungen, macht einen erheblichen Anteil seiner Förder- und Belohnungsstrukturen aus. Die Vorgeschichte der Europäischen Wissenschaftlerinnen-Plattform geht ebenso in das Jahr 1999 zurück, in welchem die Europäische Kommission in ihrem Bericht "Women and Science: mobilizing women to enrich European Research" auf die Bedeutung von Wissenschaftlerinnen-Netzwerken für die europäische Forschungspolitik aufmerksam machte.

Außerdem grundlegend für die Initiative, ein europäisches "Netzwerk der Netzwerke" aufzubauen, war eine Erklärung europäischer Wissenschaftlerinnennetzwerke aus dem gleichen Jahr. Vertreterinnen dieser Netzwerke sowie Vertreterinnen von Organisationen, die sich für die Verbesserung der Chancengleichheit in der Wissenschaft einsetzen, fanden im Sommer 1999 in Brüssel zusammen und befürworteten die Initiativen der Europäischen Kommission zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft, regten jedoch gleichzeitig die "creation of a European network of networks on women and science"⁽⁵⁾ an. Verbunden war diese Aufforderung an die Europäische Kommission mit der Formulierung von drei Zielen des "Netzwerks der Netzwerke":

- bestehende Netzwerke um sich zu versammeln,
- durch einen bottom-up Mechanismus den regelmäßigen Informationsaustausch seiner Mitglieder über nationale Grenzen hinweg zu ermöglichen und die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen auf europäischer Ebene zu erhöhen,
- zudem sollten Entstehungsprozess und Unterhalt des Netzwerkknotenpunkts langfristig durch die Europäische Union gefördert werden, insbesondere durch die Bereitstellung von Ressourcen für regelmäßigen Austausch und die Etablierung des pan-europäischen

Netzwerks.

Darauf aufbauend wurde zunächst ein Netzwerk-Handbuch zusammengestellt, das Kontaktinformationen von Wissenschaftlerinnen-Netzwerken in ganz Europa enthielt. Im folgenden Arbeitsprogramm "Wissenschaft und Gesellschaft" (2001) wurde als Aktion 24 der Aufbau einer "European Platform of Women Scientists" verzeichnet, die als "Netzwerk der Netzwerke" in Brüssel agieren und damit Wissenschaftlerinnen eine stärkere Stimme in der forschungs- und wissenschaftspolitischen Debatte verleihen sollte. 2003 schließlich veröffentlichte die Europäische Kommission eine Ausschreibung die den Aufbau der "European Platform of Women Scientists" beinhaltete. Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS reichte daraufhin einen erfolgreichen Antrag zur Durchführung des Projektes (PLATWOMSCI) ein und koordinierte seit Februar 2005 das EU-Drittmittelprojekt im Rahmen des 6. Forschungsrahmenprogramms.⁽⁶⁾

2. Aus dem Projekt PLATWOMSCI entsteht die EPWS

Vor diesem Hintergrund wurde seit dem offiziellen Projektbeginn im Februar 2005 tatkräftig an Aufbau und der Entstehung der "European Platform of Women Scientists" EPWS (<http://www.epws.org>) als internationale non-profit Organisation nach Belgischem Recht (AISBL) mit Sitz in Brüssel gearbeitet. Die Europäische Kommission stellte knapp zwei Millionen Euro für den Aufbau und die beginnende Institutionalisierung der Europäischen Wissenschaftlerinnen-Plattform in den insgesamt 45 Projektmonaten von PLATWOMSCI bis zum 31. Oktober 2008 zur Verfügung. Die Zielvorgabe für das Projekt war es, "to build a European Platform of Women Scientists that will bring together networks of female researchers and organisations that are committed to gender equality in science. The platform will support existing networks and female researchers in general. It will develop activities that can promote women scientists and ensure that their voices are heard when science policy is being shaped at national and European level." ⁽⁷⁾ Die Ziele der EPWS jedoch, die sich als souveräne Akteurin in der europäischen Wissenschaftspolitikdebatte etabliert hat, reichen über den Projektauftrag hinaus.

Bereits in der Entstehungsphase der EPWS wurde ein Gründungsgremium aus international renommierten Wissenschaftlerinnen gebildet, die in ihrer ersten Sitzung festhielten, dass die Plattform demokratisch und sich hinsichtlich ihrer Repräsentationsfunktion wissenschaftlicher Fachrichtungen sowie der geographischen Verteilung über die Länder Europas hinweg, so offen wie möglich zeigen sollte, d.h. weder geographische Schwerpunkte gebildet werden, noch eine Beschränkung auf Netzwerke aufgrund von Fachzugehörigkeit erfolgen dürfe. EPWS bildet unter diesen Voraussetzungen eine demokratische, einschließende, permanente, nachhaltige und politisch aktive non-profit Organisation, die als strukturelle Verbindung zwischen Wissenschaftlerinnen und Politikverantwortlichen mit demokratischer Legitimität und transparenten Entscheidungsmechanismen agiert. Daher richtet sich die Plattform mit ihren Informations- und Vernetzungsangeboten an Wissenschaftlerinnen und deren Netzwerke aus allen Disziplinen in Europa und vertritt ebendiese an geeigneter Stelle in der europäischen

Politikmetropole Brüssel mit den Zielen:

- die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an den Entstehungsprozessen europäischer Forschungspolitik zu erhöhen,
- die Beteiligung von Frauen in der Forschung und ihren entscheidungsmächtigen Gremien in Europa zu erhöhen,
- Frauen in ihrer Beteiligung an nationalen und europäischen Programmen der Forschungsförderung zu unterstützen, insbesondere der Beteiligung am 7. Europäischen Forschungsrahmenprogramm,
- ein verbessertes Verständnis der Dimensionen von Gender in Wissenschaft und Forschung zu erwirken,
- der Förderung von geschlechtersensiblen und einschließenden Begriffsbestimmungen von Exzellenz und Innovation.

Die *Organisation* EPWS setzt sich zusammen aus ihren vier Organen: 1) Vorstand; 2) erweiterter Vorstand; 3) Generalversammlung; und 4) dem Sekretariat. Während der Projektlaufzeit traf sich der Vorstand im Durchschnitt alle zwei Monate, die zwölf Netzwerk-Repräsentantinnen des erweiterten Vorstands aus ganz Europa kamen dreimal im Jahr zusammen, die Generalversammlungen fanden in den Jahren 2007 in Brüssel und 2008 in Vilnius statt. Die tagtäglichen Aufgaben des Sekretariats bewerkstelligen fünf Mitarbeiterinnen, die für einen kontinuierlichen und gezielten Informationstransfer zwischen allen Beteiligten sorgen.

Mit dem Sekretariat des Vereins EPWS in Brüssel entstand die zentrale Anlaufstelle für alle Mitgliedsorganisationen, weiteren Mitglieder und Fördereinrichtungen. Daneben regeln ein engerer Vorstand (Executive Committee) sowie erweiterter Vorstand (Board of Administration) die grundlegenden Entscheidungen im Arbeitsalltag der Plattform zwischen der

- Wissenschaftsgemeinschaft (einzelnen WissenschaftlerInnen, Wissenschaftlerinnen-Netzwerken, Wissenschaftsnetzwerken und Gender-ExpertInnen),
- Politikverantwortlichen (NGO, EU-Ebene und nationaler Ebene),
- Forschungseinrichtungen (Universitäten, Unternehmen, Wissenschaftsorganisationen),
- und den Medien sowie der Öffentlichkeit.

Die vier hauptsächlichen Aktivitätsbereiche der EPWS und ihres Sekretariats unter der Leitung von *Dr. Maren Jochimsen* setzen sich zusammen aus:

- *Networking/ Betreuung der Mitgliedsnetzwerke*

Dieser Aktivitätsbereich setzt sich zusammen aus Organisation und Gestaltung von

Vernetzungsmöglichkeiten in Veranstaltungen für Mitglieder der EPWS, Ansprache und Aufnahme neuer Mitgliedsnetzwerke sowie die Unterstützung von informellen Netzwerken im Formalisierungsprozess. Eine Mitgliedschaft im Verein EPWS ist Netzwerken, Forschungseinrichtungen oder Forschungsfördereinrichtungen, aber auch einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in unterschiedlichen Mitgliedskategorien möglich. Seit dem Eingang der ersten Bewerbung für eine Mitgliedschaft 2006 hat die EPWS 158 Mitglieder aus 40 verschiedenen Ländern aufgenommen.

- *Beobachtung, Beratung und Mitgestaltung europäischer Forschungspolitik*

Die Aktivitäten der EPWS im Bereich Forschungs- und Beschäftigungspolitik sind besonders beachtenswert für Mitgliedsnetzwerke wie auch für Politikschaffende. Seit 2006 hat EPWS zu unterschiedlichen Themen, wie dem Europäischen Forschungsraum (ERA), Forschungspolitik im 7. Forschungsrahmenprogramm (FP7), dem Europäischen Institut für Innovation und Technologie (EIT), der Politik des Europäischen Forschungsrats (ERC), zu Themen im Rahmen der Lissabon -Strategie Position bezogen. EPWS wirkte auf nationaler wie europäischer Ebene signifikant bei der Gestaltung von Berichten, Debatten, parlamentarischen Anhörungen und Resolutionen im Themenbereich Frauen in Wissenschaft und Forschung mit. Zudem ist EPWS durch ihre Präsidentin *Dr. Adelheid Ehmke*, sowie ihre Vizepräsidentin und ehemalige Leiterin des CEWS, *Dr. Brigitte Mühlenbruch* in wichtigen Beratungsgremien der Generaldirektion Forschung und der Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit vertreten.

- *Wissenstransfer durch gezieltes Informations- und Wissensmanagement*

Die Internetseite der EPWS <http://www.epws.org> zählt jeden Monat etwa 12.000 BesucherInnen und stellt somit ein wichtiges Informationsportal in der politischen Debatte zu europäischer Forschungspolitik, Forschungsförderung und Frauen in der Wissenschaft dar.

Seit Mai 2006 erscheint regelmäßig ein Newsletter der EPWS, der neben dem News-Alert, und anderen Veröffentlichungen beispielsweise zur Exzellenz-Debatte oder Best Practices über wichtige und aktuelle Ereignisse und Entwicklungen informiert.

- *Fundraising durch Beteiligung öffentlicher und kommerzieller Organisationen*

Einer der wichtigsten Aufträge des Projektes war das Einwerben von Mitteln, die

die Arbeit der EPWS langfristig sichern und verstetigen sollten. Dazu wurde eine

Fundraising-Strategie entwickelt, durch die eine ausgewogene Mischung an Ressourcen

(aus Projekten, Stiftungen, Spenden, etc.) dem institutionellen Haushalt der EPWS nach

der Laufzeit des Projektes zugute kommen konnte. 2007 gelang die Einbettung der EPWS

in das Arbeitsprogramm "Wissenschaft in der Gesellschaft" im Programm "Kapazitäten" des

7. Forschungsrahmenprogramms. EPWS konnte sich daher erfolgreich mit einem eigenen

Arbeitsprogramm um weitere 600.000 Euro aus EU-Mitteln bewerben.

Der Aufbau einer europäischen Plattform von und für Wissenschaftlerinnen, ihrer Netzwerke sowie von Organisationen deren Zielsetzung die höhere Beteiligung von Frauen an Wissenschaft und Forschung ist, stellt auf der einen Seite einen wichtigen Meilenstein für alle Einrichtungen und Netzwerke dar, die sich mit Chancengleichheit in Forschung und Wissenschaft auf europäischer Ebene befassen. Auf der anderen Seite stellt die Etablierung der EPWS in Brüssel auch für die politische Umsetzung der Ziele des Aktionsplans "Wissenschaft und Gesellschaft" der Europäischen Kommission einen bedeutenden Schritt dar. In der EPWS treffen daher "pull"-Faktoren von "oben" (politisch initiierte Steuerung gegen den Verlust von hochqualifizierten Frauen für den Arbeitsmarkt durch stärkere Vernetzung) und "push"-Faktoren von "unten" (Einforderung von sozialer Gerechtigkeit und gleichberechtigter Teilhabe von Wissenschaftlerinnen an Führungs- und Entscheidungspositionen in Wissenschaft und Forschung) mit dem Ziel zusammen, Wissenschaftlerinnen stärker an Führungspositionen und der forschungspolitischen Debatte teilhaben zu lassen.

Heute stellt die Europäische Wissenschaftlerinnen-Plattform in Brüssel einen zentralen Knotenpunkt für Wissenschaftlerinnennetzwerke dar, die sich aktiv in die europäische Wissenschaftspolitik einbringen, über die Plattform vernetzen und so Frauen in der europäischen Wissenschaftsdebatte eine hörbare Stimme geben. Nach der Abschaffung der Gender Action Pläne im 7. Forschungsrahmenprogramm ist eine kontinuierliche Einrichtung, die eine Verbindung zwischen europäischer

Forschungspolitik und der Dimension Gender in Wissenschaft und Forschung den betreffenden Akteuren wie Akteurinnen diese Dimension immer wieder ins Gedächtnis ruft, wichtiger denn je.

EPWS in Meilensteinen

01.02.2005: Projektbeginn PLATWOMSCI
 01.04.2005: Das *Founding Board* trifft sich erstmalig in Brüssel
 Dez. 2005: Die Online-Plattform der EPWS wird im Netz freigeschaltet
 20.10.2006: Erstes *Network-Event* in Brüssel
 28.03.2006: EPWS *Launch Event* in der University Foundation in Brüssel
 01.05.2006: Erster EPWS Newsletter wird veröffentlicht
 27.-28.04.
 2007 Erste Generalversammlung der EPWS-Mitgliedsnetzwerke in Brüssel

"Am 1. November 2008 hat für die European Platform of Women Scientists EPWS mit dem Schritt in die finanzielle und administrative Unabhängigkeit ein neuer Abschnitt auf dem Weg ihrer Entwicklung zu einem wichtigen Instrument in der europäischen Forschungspolitik begonnen. Nach drei Jahren intensiven Aufbaus steht die Plattform jetzt vor weiteren Herausforderungen. Unter diesen ist die nachhaltige finanzielle Sicherung der Organisation angesichts der allgemeinen wirtschaftlichen Lage in Europa eine der größten. Sie ist zugleich Vorbedingung und Grundlage für die Bewältigung der neuen Aufgaben im Hinblick auf die Konsolidierung und den weiteren Ausbau ihrer Aktivitäten. Als Repräsentantin von mehr als 12.000 Wissenschaftlerinnen aller Disziplinen in Europa wird sich die Plattform weiterhin engagiert für die Förderung von Chancengleichheit in der Forschung einsetzen und ihre Stimme zu zentralen Themen europäischer Forschungspolitik, wie Exzellenz, Innovation, Wissenschaftskultur und Forschungsinfrastrukturen, erheben."

Dr. Maren Jochimsen, Generalsekretärin der EPWS

<http://www.epws.org>

(1) Abgerufen am 15. Januar 2009 [Link](#)

(2) Abgerufen am 16. Januar 2009 [Link](#)

(3) Wichtige Positionen und Aktivitäten der Generaldirektion Beschäftigung zur Gleichstellung von Frau-en und Männern auf dem Arbeitsmarkt: Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010; EU-Netzwerk von Frauen in Entscheidungspositionen; Aufbau des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen; Situations- und Trendanalyse von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen 2007.

(4) Dazu zählen beispielsweise die Einführung von Gender Action Plänen im 6. Forschungsrahmenprogramm; die Gesamtschau europäischer Statistiken über Frauenbeteiligung in der Wissenschaft "She Figures"; die 1999 eingerichtete Helsinki Group on Women and Science; die ENWISE Expertinnen-Gruppe zur Untersuchung der Situation von Wissenschaftlerinnen in osteuropäischen und baltischen Ländern; European

Technology Assessment Network ETAN; Einrichtung der ExpertInnengruppe Wo-men in Research Decision Making WIRDEM; nicht zuletzt die Finanzierung des Aufbaus der European Platform of Women Scientists EPWS.

(5) Abgerufen am 14. Januar 2009 unter: ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/women_dec.pdf

(6) Unter den vielen Kolleginnen des CEWS, die den Aufbau der EPWS begleiteten, ist insbesondere **Isabel Beuter** zu nennen, die mit viel "Herzblut" das Projekt PLATWOMSCI über drei Jahre koordinierte.

[EPWS Newsletter, Issue21, Nvember-December 2008](#)



6. Forschungseinrichtungen

6.1 IFW Dresden koordiniert neues EU-Projekt zur Chancengleichheit

Ein neues EU Projekt mit dem Titel "**Improving the gender diversity management in materials research institutions**" startete am 1. Januar 2009 unter der Koordination des **Leibniz-Institutes für Festkörper- und Werkstoffforschung (IFW)** Dresden.

Ziel des Projektes ist die Verbesserung der Chancengleichheit in Führungspositionen in Institutionen der Materialwissenschaften. Vorbildrollen und Fördermaßnahmen sollen dabei innerhalb eines europäischen Netzwerkes mit insgesamt 14 beteiligten Partnern aus 11 europäischen Ländern umgesetzt werden. Das Kick-off Meeting fand am 16. und 17. Januar 2009 am IFW Dresden statt.

DIVERSITY - ist die Kurzbezeichnung eines neuen EU-Projektes zur Chancengleichheit, das vom IFW Dresden initiiert wurde und seit 1.1.2009 für drei Jahre von der EU gefördert wird. Übersetzen kann man den Projekttitle mit "Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit im Management von materialwissenschaftlichen Institutionen". Noch immer sind Frauen besonders in Führungspositionen von materialwissenschaftlichen Einrichtungen unterrepräsentiert. Teil des Projektes ist eine Datenerhebung in den beteiligten Partnerinstitutionen, um festzustellen, welche strukturellen Merkmale dafür verantwortlich sind.

DIVERSITY kommuniziert Chancengleichheit in der Wissenschaft und möchte durch Entwicklung innovativer Strategien zu einer Verbesserung der aktuellen Situation beitragen. Die Projektpartner sind alle in unterschiedlichen Führungspositionen in Wissenschaft und Verwaltung tätig. Eine wichtige Rolle spielt auch ihre Einbettung in nationale oder europäische Organisationen, Netzwerke, in welche die neuen Impulse des Projektes als Vorbildrolle eingebracht werden.

DIVERSITY ist multikulturell. Unter den 14 Partnern sind nicht nur führende Forschungseinrichtungen (Institute, Universitäten und Forschungszentren), sondern auch die europäische **Plattform für Wissenschaftlerinnen (EPWS)** und das Sächsische Ministerium für Wissenschaft und Kunst. Damit ist Dresden als Standort zweimal im Projekt vertreten. Ebenso konnten bei zwei Projektpartnern (CNRS in

Frankreich und Autonome Universität Barcelona) jeweils zwei teilnehmende Institute gewonnen werden. Neben Deutschland sind die Partnerländer Belgien, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Italien, Österreich, Schweden, Slowenien, die Slowakische Republik und Spanien. Ziel des Netzwerkes ist sowohl Erarbeitung als auch Einsatz neuer Strategien zur Verbesserung der Genderdiversität in Management- und Führungspositionen innerhalb der Materialwissenschaften.

DIVERSITY möchte umsetzen und bewegen. Eine wichtige Grundlage des Projektes bildet die Europäische Charta für Forscher und der Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern. Die von der EU ausgearbeiteten Richtlinien sollen dazu dienen, dass Europa zukünftig als ein attraktiver und wettbewerbsfähiger Wissenschafts- und Forschungsstandort gilt. Die Empfehlungen umfassen u. a. auch Maßnahmen für verbesserte und transparentere Karriereaussichten sowie Chancengleichheitspolitik bei der Einstellung von Forschern, mit dem Ziel, ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter auf allen Ebenen zu erreichen. Die teilnehmenden Institutionen übernehmen dabei Vorbildrollen in der Umsetzung der EU-Charta.

[Weitere Informationen](#)

6.2 Wiedereinstiegsprogramm im Forschungszentrum Karlsruhe

Das Forschungszentrum Karlsruhe bietet jungen Frauen und Männern die Möglichkeit, nach Zeiten der Kinderbetreuung wieder erfolgreich in das Berufsleben einzusteigen. Die Stellen sind teilzeitgeeignet. Bewerben können sich NachwuchswissenschaftlerInnen (bis zu 6 Jahre nach der Promotion) oder DoktorandInnen (bis zu 4 Jahre nach der Beendigung/Unterbrechung des Promotionsverhältnisses).

[Weitere Informationen](#)

6.3 17 neue Helmholtz-Nachwuchsgruppen

Unter den 17 ausgewählten Helmholtz-Nachwuchsgruppenleitern sind **fünf Frauen**, die bereits alle Kinder haben. Die Helmholtz-Gemeinschaft möchte ein familienfreundliches Arbeitsumfeld bieten, da häufig entscheidende Weichen für die Karriere in der Phase der Familiengründung gestellt werden.

Aus einer Vielzahl an sehr guten Bewerbungen wurden Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ausgewählt, die nun an Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft eine eigene Forschungsgruppe aufbauen können. Mit einem Jahresbudget von mindestens 250.000 Euro über fünf Jahre und einer Option auf eine unbefristete Anstellung (Tenure Track) sind diese Stellen auch für junge Forscherinnen und Forscher aus weltbekannten ausländischen

Einrichtungen attraktiv.

Das Programm dient auch der besseren Vernetzung zwischen Helmholtz-Zentren und den Partnerhochschulen. Die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler forschen an einem Helmholtz-Zentrum, übernehmen darüber hinaus aber auch akademische Pflichten an einer Partnerhochschule, indem sie zum Beispiel Vorlesungen und Seminare halten. Dadurch qualifizieren sie sich auch für eine Universitätskarriere.

Insgesamt fördert die Helmholtz-Gemeinschaft damit nun 97 Nachwuchsgruppen. Die Kosten werden zur Hälfte aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds der Helmholtz-Gemeinschaft gedeckt, der aus dem Aufwuchs aus dem Pakt für Forschung und Innovation gespeist wird. Zur anderen Hälfte werden die Nachwuchsgruppen von den Helmholtz-Zentren finanziert. Damit können die NachwuchsgruppenleiterInnen neben ihrer eigenen Stelle in der Regel drei MitarbeiterInnen sowie die Laborausstattung finanzieren.

[Weitere Informationen](#)

6.4 Die Fraunhofer-Gesellschaft will im neuen Jahr 2009 über 1100 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen

Fast alle der 57 in ganz Deutschland verteilten Fraunhofer-Institute suchen dringend weitere Wissenschaftler/innen, Ingenieure, Techniker und Verwaltungsangestellte - alles hochwertige Arbeitsplätze mit großem Zukunftspotenzial. Das Wachstum soll vor allem in den von Fraunhofer propagierten Zukunftsthemen Energie, Sicherheit, Gesundheit und Mobilität stattfinden.

[Weitere Informationen](#)



7. Europa und Internationales

7.1 Siebtes EU-Forschungsrahmenprogramm

7.1.1 Themen aus "Wissenschaft in der Gesellschaft" und ihre Bedeutung für andere Bereiche des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms

Das Programm "Wissenschaft in der Gesellschaft" nimmt auch Querschnittsaufgaben wahr, die über den eigentlichen Programmbereich "Wissenschaft in der Gesellschaft" hinausgehen und die horizontal in anderen Teilen des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms (FRP) Anwendung finden. Diese Einbindung soll den Wert der Wissenschaft für die Gesellschaft insgesamt erhöhen und einen stimulierenden und kreativen Bestandteil der Forschungsaktivitäten bilden.

Zu diesen übergreifenden Themen gehören Ethik und Forschung, **Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Wissenschaft** sowie

das Kommunizieren von Forschung. Im Programm "Wissenschaft in der Gesellschaft" werden Maßnahmen zu den drei genannten Thematiken finanziert, aber für Antragstellende aus anderen Bereichen des 7. FRP sind diese Themen ebenfalls relevant. So müssen Forschungsanträge darüber Auskunft geben, ob sie bestimmte ethische Grundprinzipien beachten und ggf. wird ein "Ethics Review" durchgeführt. Große Verbundprojekte und Exzellenznetze sind bei der Antragstellung aufgefördert, **Maßnahmen** zu nennen, die die **Beteiligung von Wissenschaftlerinnen unterstützen und/oder gendersensible Aspekte des Forschungsvorhabens** berücksichtigen. Die Verbreitung und Weitergabe von Wissen, das in Projekten des 7. FRP generiert wird, nimmt schon bei den Evaluierungskriterien eine wichtige Rolle ein, und in diesem Bereich ist von einer neuen Entwicklung zu berichten.

Weitere Informationen:

<http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/forschungskapazitaeten/magazin/03wg>

7.1.2 Beteiligung von Gutachterinnen im 7. FRP

Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung im EU-Büro des BMBF hat eine **Analyse zur Beteiligung von Wissenschaftlerinnen** bei der Begutachtung von Anträgen im 7. FRP vorgelegt.

Die Auswertung der Listen der Gutachterinnen und Gutachter durch FiF hat ergeben, dass die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen bei der Begutachtung im ersten Jahr des 7. FRPs im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist. 2006 hatte der Frauenanteil im Peer Review Verfahren mit 34% einen neuen Höchststand erreicht, 2007 ist der Anteil auf 27% gefallen. Ziel der Europäischen Kommission ist ein Wissenschaftlerinnenanteil bei der Evaluierung von Anträgen von 40%. Wissenschaftlerinnen können aktiv werden, indem sie sich in die Expertendatenbank eintragen und so der Europäischen Kommission als potentielle Gutachterin zur Verfügung stehen. Augenblicklich ist nur jeder vierte Eintrag von einer Frau.

Weitere Informationen:

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

<http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung/Gutachterin>

7.1.3 Seminarreihen des EU-Büros des BMBF

Das EU-Büro hat die Konzepte seiner vier Seminarreihen ("Das Rahmenprogramm für Einsteiger/innen", "Das Rahmenprogramm für Antragstellende", "Rechtliche und finanzielle Regelungen im 7. FRP" und "RP kompakt") überarbeitet und die Veranstaltungsplanung für die erste Jahreshälfte 2009 festgelegt.

Weitere Informationen und Termine:

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

7.2 DIW-Studie: Gender-Specific Effects of Unemployment on Family Formation: A Cross-National Perspective

Bei Frauen mit niedrigem Bildungsniveau fördert Arbeitslosigkeit die erste Mutterschaft. Gut ausgebildete Frauen entscheiden sich in einer Phase der Arbeitslosigkeit selten für ein Kind, sondern konzentrieren sich auf eine schnelle Rückkehr ins Berufsleben. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue Studie des DIW Berlin, die der Frage nachgeht, wie sich Arbeitslosigkeit auf Familiengründungen auswirkt. „Joblosigkeit geht einher mit drohenden finanziellen Engpässen, die eine Familiengründung auf eine unsichere Basis stellen. Das schreckt Frauen je nach Bildungsgrad in unterschiedlichem Maße vom Kinderkriegen ab“, so DIW-Familienexperte Christian Schmitt, der in seiner Studie die Effekte bei Männern und Frauen aus unterschiedlichen europäischen Wohlfahrtsstaaten untersucht hat.

Bei besser ausgebildeten Frauen sei es eher unwahrscheinlich, dass sie, wenn sie in die Arbeitslosigkeit gerieten, ein Kind bekämen. Sie würden sich eher auf eine schnelle Rückkehr ins Berufsleben konzentrieren. „Ein Kind kann zu einem solchen Zeitpunkt den endgültigen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt bedeuteten und damit sowohl die eigenen Investitionen in die Ausbildung entwerten als auch die Karrierechancen blockieren“, so Schmitt. „Zudem schreckt viele gut ausgebildete Frauen die Vorstellung ab, sich in die finanzielle und soziale Abhängigkeit vom Partner begeben zu müssen.“ Dies gelte vor allem für Frankreich, wo Frauen eine besonders enge Bindung zum Arbeitsmarkt aufweisen würden.

Quelle: Diskussionspapier Nr. 841: Gender-Specific Effects of Unemployment on Family Formation: A Cross-National Perspective. Von Christian Schmitt.

[Weitere Informationen](#)

Artikel, sueddeutsche.de, 20.01.2009:

S. Haas:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Arbeitslos mit Kinderwunsch

7.3 ERC-Starting Grants und Zweite Ausschreibung der ERC-Advanced Grants

Am 12. Dezember 2008 endete die letzte Deadline der zweiten Ausschreibung der ERC-Starting Grants. Insgesamt wurden in den Domänen „Physical Science & Engineering“ (1112 Anträge), „Social Sciences & Humanities“ (464 Anträge) und „Life Sciences“ (927 Anträge) 2503 Anträge eingereicht.

Im Vergleich zur ersten Ausschreibung mit insgesamt 9167 Anträgen bedeutet dies eine deutlich geringere Überzeichnung.

Eine Auswertung zur Beteiligung von Wissenschaftlerinnen wurde vom CEWS angefragt. Das Ergebnis wird in Kürze auf der CEWS-Homepage veröffentlicht: <http://www.cews.org>.

Weitere Informationen:

<http://www.nks-erc.de>

Kurzprofile erfolgreicher ERC-Anträge auf "Cordis"

Im Bereich „[Find a project](#)“ auf "Cordis" können die Kurzprofile der erfolgreichen Anträge aus den ERC-Förderlinien Starting Grant und Advanced Grant eingesehen werden. Insgesamt sind bereits 348 Projekte aus beiden Förderlinien auf "Cordis" aufgeführt.

Zweite Ausschreibung der ERC-Advanced Grants

Der Europäische Forschungsrat hat die 2. Ausschreibung der Advanced Grants mit folgenden Bewerbungsfristen veröffentlicht:

Physical Science and Engineering: **25. März 2009**, 17 Uhr (Ortszeit Brüssel)

Social Sciences and Humanities: **15. April 2009**, 17 Uhr (Ortszeit Brüssel)

Life Sciences: **6. Mai 2009**, 17 Uhr (Ortszeit Brüssel)

Quelle:

<http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/erc>

7.4 Gründung des Europäischen Zentrums für Frauen und Technologie

In Norwegen wurde das „European Centre for Women and Technology (ECWT)“ gegründet.

Das Zentrum arbeitet in vier Schwerpunktbereichen damit sich Frauen in Informations- und Kommunikationstechnologien weiterentwickeln können: Arbeitsmarkt, Führungsebenen, Ausbildung und Unternehmerische Selbständigkeit.

Weitere Informationen:

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



8. Frauen- und Geschlechterforschung

8.1 Auflösung der interdisziplinären Arbeitsgruppe "Gender Studies" an der Universität Hannover

Die interdisziplinäre Arbeitsgruppe "Gender Studies", Trägerin des gleichnamigen Studien- und Forschungsschwerpunkts an der Philosophischen Fakultät der Leibniz Universität Hannover, hat ihre Auflösung beschlossen.

Stellungnahme der Arbeitsgruppe in Auszügen:

Nach der Umwidmung der Professur für Geschlechterforschung im Fach Soziologie (Nachfolge Duden), der nicht realisierten Teildenomination "Gender" im Fach Geschichte (Nachfolge Wilharm) sowie der im Entwicklungsplan der Philosophischen Fakultät beschlossenen und vom Senat am 26.11.08 bestätigten Umwandlung der Gender-Professur im Fach Sozialpsychologie (Nachfolge Knapp) in eine Professur für Bildungssoziologie, sind die institutionellen Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung des interdisziplinären Studien- und Forschungsschwerpunktes "Gender Studies" entfallen. Die nun zur Umwidmung vorgesehene, voll denominierte Professur für sozialwissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung sichert wesentlich den Kernbereich des viersemestrigen zertifizierten Studienprogramms der "Gender Studies" (interdisziplinäre Ringvorlesung, semesterweise themenzentriertes, fachübergreifendes Seminarangebot und Forschungskolloquium mit auswärtigen Gästen). Es waren vor allem die von dieser Professur getragenen Lehrveranstaltungen zu theoretischen, methodischen und epistemologischen Grundlagen der Geschlechterforschung, die in den vergangenen Jahren die transdisziplinäre Integration sowohl im Studienprogramm der "Gender Studies" als auch in diversen Forschungs Kooperationen gewährleistet haben. Die Streichung der einzigen voll denominierten Professur für Geschlechterforschung schließt eine Weiterführung der nach allen Evaluationskriterien sehr erfolgreich arbeitenden und fakultäts- sowie standortübergreifend kooperierenden "Gender Studies" in der bisherigen Form aus.

Die Mitglieder der interdisziplinären Arbeitsgruppe "Gender Studies" bedauern die dem Auflösungsbeschluss zugrunde liegenden Entwicklungen. Im Lehrangebot einzelner Fächer wird es, unabhängig von diesem Beschluss, weiterhin Veranstaltungen geben, die sich mit der Geschlechterthematik befassen.

Pressemitteilung der Arbeitsgruppe:

<http://www.gps.uni-hannover.de/gender/aufloesung.html>



9. Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine

Preise

9.1 Ingrid zu Solms-Naturwissenschaftspreis der Ingrid zu Solms-Stiftung

Ausschreibung für eine hervorragende Dissertation einer jungen Forscherin (bis 32 Jahre) an einer deutschen Universität auf dem Gebiet der Naturwissenschaften, insbesondere der Informatik, angewandten Mathematik oder Physik.

Dotation: 3.000,00 Euro.

Die Bewerbungen mit Zusammenfassung, Lebenslauf und Publikationsliste sind elektronisch (per E-Mail oder als CD) bis **08. März 2009** zu richten an Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main, Referat für Forschung und Hochschulentwicklung, Elke Solonar, Senckenberganlage 31, 60054 Frankfurt, [e. solonar@vdv.uni-frankfurt.de](mailto:esolonar@vdv.uni-frankfurt.de).

Betreff: Wissenschaftspreis / Naturwissenschaften.

[Ausschreibungsbedingungen](#)

Förderung

-

9.2 Fördermöglichkeiten des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Begabtenförderung

BMBF fördert über ein Prozent der Studierenden und beruflich Qualifizierten.

Im Jahr 2008 waren 20.765 Studierende StipendiatInnen eines Begabtenförderungswerks, gegenüber 13.415 im Jahr 2005. Dies bedeutet einen Anstieg auf etwa 1,1 Prozent der Gesamtstudierendenzahl 2008 gegenüber knapp 0,7 Prozent im Jahr 2005. Das Bundesbildungsministerium hat dafür die Mittel von 80,5 Millionen Euro im Jahr 2005 auf 113,2 Millionen Euro 2008 erhöht. Ein weiterer Anstieg auf 132,3 Millionen Euro im Jahr 2009 ist vorgesehen.

Weitere Informationen:

<http://www.bmbf.de/press/2439.php>

<http://www.begabtenfoerderung.de/>

<http://www.stipendiumplus.de/>

Aufstiegsstipendien

Wegen der großen Nachfrage stockt das Bundesministerium für Bildung und

Forschung (BMBF) die Mittel für die Aufstiegsstipendien im kommenden Jahr auf sechs Millionen Euro auf.

Ziel ist, noch mehr Menschen mit beruflicher Begabung und Erfahrung den Zugang zum Hochschulstudium zu ermöglichen. Damit wird es möglich sein, bis Ende 2009 bereits bis zu 1.500 Stipendiatinnen und Stipendiaten in die Förderung aufzunehmen. Ursprünglich waren 1.000 Stipendien eingeplant. Mit den Aufstiegsstipendien des BMBF erhalten zum Wintersemester 2008/2009 erstmals beruflich Begabte eine finanzielle Unterstützung, um an einer Hochschule zu studieren. Das Programm wird von der Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung gGmbH (SBB) durchgeführt. Jetzt beginnt die Förderung der ersten 500 Stipendiatinnen und Stipendiaten. Ab sofort ist die zweite Bewerbungsrunde eröffnet.

Nähere Informationen zur Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung sowie zum Programm "Aufstiegsstipendium":

<http://www.aufstieg-durch-bildung.info/> und

<http://www.begabtenfoerderung.de/Aufstiegsstipendium.194.0.htm>

<http://www.bmbf.de/press/2434.php>

9.3 CyberMentor

E-Mentoring-Programm fördert mathematisch-naturwissenschaftliche Interessen von Mädchen

Die Anzahl der Mädchen, die sich für ein Studium im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) entscheiden, ist in Deutschland immer noch sehr gering (2007/2008: 17% im Fach Informatik, 9% im Fach Elektrotechnik). Daher startet im März 2009 das deutschlandweite E-Mentoring-Programm CyberMentor mit dem Ziel, das Interesse und die Beteiligung von Schülerinnen am MINT-Bereich zu steigern. Mitmachen können Schülerinnen der Klassenstufen 6 bis 12 und Frauen, die im MINT-Bereich arbeiten oder ein MINT-Fach studieren.

Im Mittelpunkt des Projekts steht der Austausch mit einer persönlichen E-Mail-Mentorin aus dem MINT-Bereich. Darüber hinaus erwartet die Teilnehmerinnen eine Internet-Community, persönliche Treffen und Ausflüge. Ab sofort können sich alle interessierten Frauen und Schülerinnen auf der Webseite

<http://www.cybermentor.de> anmelden.

Ausschreibungen

9.4 Internationales Tübinger Gender-Forschungskolleg

Für Juni/Juli 2009 sind zwei Fellowships innerhalb des Tübinger Gender-Forschungskolleg ausgeschrieben. Die Fellows bekommen für 6 Wochen die Gelegenheit in Tübingen zu forschen und Kontakte zu knüpfen.

Das Thema dieser ersten Ausschreibung ist "**Migration und Geschlecht**".

Migration ist ein zentrales Strukturmerkmal moderner Gesellschaften. Neben Sprachen, Traditionen, Waren, Religionen und Musik transportieren und transferieren Flüchtlinge und MigrantInnen auch Familienstrukturen und Geschlechterrollen. Diese begegnen Prozessen der Ethnifizierung und Kulturalisierung. Verschiedene symbolische Ordnungen von Geschlechterbildern und Hierarchien realer Machtverhältnisse treffen aufeinander.

Die Forschung zu Migration und Geschlecht hat in den vergangenen Jahren angesichts der politischen und sozialen Brisanz dieses weltweiten Problems eine erhebliche Konjunktur erlebt. Neben soziologischen und politologischen Arbeiten sind auch medizinische und psychologische Arbeiten zu diesem Thema publiziert worden. Besonders die Diskussion über die mexikanische Arbeitsmigration in die USA, aber auch die so genannte "Kopftuchdebatte" haben eine breite Öffentlichkeit erreicht.

Das Thema soll hier auch aus kulturwissenschaftlicher, anthropologischer und literaturwissenschaftlicher Sicht erörtert werden und damit nicht nur die politischen und sozialen Probleme anvisieren, sondern auch die Bedeutung für den kulturellen Wandel aufgreifen und diskutieren.

Die Ausschreibung können Sie hier herunterladen: [Ausschreibung Genderkolleg 09.pdf](#)

Bewerbungsschluss ist der **15. Februar 2009**.

Das "Internationale Tübinger Gender-Forschungskolleg" steht in engem Kontakt mit dem Promotionsverbund „Abgrenzung – Ausgrenzung – Entgrenzung: Gender als Prozess und Resultat von Grenzziehungen“ und mit dem Forum Scientiarum.

9.5 Degree programs in gender studies

Department of Gender Studies in Central European University - Call for Applications for the academic year 2009/2010

The Department of Gender Studies offers degree programs in gender studies at the MA and PhD levels. The department seeks to attract students for its programs from a wide range of disciplines in the social sciences and the humanities, and focuses on integrative and comparative approaches in gender studies. A variety of intertwined scholarly interests (such as gender and (post) state-socialist studies, nationalism, theory, cultural studies, transnationalism, and international political movements) are

emphasized. With an important, but not exclusive, focus on Central and Eastern Europe, both the MA and the PhD programs seek to contribute to the development of socially relevant knowledge based on these approaches, and to critically interrogate past and present developments related to gender in culture and society.

Application Deadline: **March 16, 2009**

Further information:

<http://www.gend.ceu.hu/index.php>

9.6 Marie Curie International Research Staff Exchange Scheme

Die Europäische Kommission hat eine neue Ausschreibung für das International Research Staff Exchange Scheme (IRSES) mit einem Budget von 30 Millionen EUR veröffentlicht.

Die Ausschreibungsfrist endet am **27. März 2009**. Ziel der Maßnahme ist es, dauerhafte, forschungsbasierte Austauschprogramme zwischen Forschungseinrichtungen in Europa und Einrichtungen in Ländern, die ein Science & Technology-Abkommen (z.B. USA, China) mit der EU abgeschlossen haben oder in Ländern der EU-Nachbarschaftspolitik (z.B. Georgien, Syrien), finanziell zu unterstützen.

http://www.kowi.de/desktopdefault.aspx/tabid-219/851_read-664/

9.7 Internationale Sommerakademie Familiengerechte Umweltwissenschaften

29. Juni bis 03. Juli 2009, St. Marienthal

Wissenschaft und Familie im interdisziplinären und intergenerationellen Dialog

Zielgruppe : Eingeladen sind Nachwuchswissenschaftler/innen - ab (Post-) Doktoranden/innen aufwärts - zusammen mit ihrer Familie aus dem breiten Feld der Umweltwissenschaften, die neben ihrer wissenschaftlichen Karriere familiäre Aufgaben bewältigen, sei es die Betreuung und Erziehung von Kindern oder die Pflege Familienangehöriger. In Frage kommen ebenfalls WissenschaftlerInnen in Elternzeit.

Die Bewerbungsfrist wurde bis zum **28. Februar 2009** verlängert.

Weitere Informationen:

<http://fguw.hawk-hhg.de/>

9.8 Neues Modul "Recht der Gleichstellung und Genderkompetenz" im Studiengang M.LL. der FernUniversität in Hagen

Ab dem Sommersemester 2009 wird im Studiengang Master of Laws das Modul "Recht der Gleichstellung und Genderkompetenz" angeboten.

Das Modul thematisiert Geschlechteraspekte im Recht und hat die Vermittlung juristischer Genderkompetenz zum Ziel. Es geht um die Geschlechterkonstruktionen in den Rechtsgebieten, Defizite der Gesetzgebung im Hinblick auf den Gleichberechtigungsgrundsatz und das Antidiskriminierungsverbot und um geschlechtsstereotype Wahrnehmungen in Rechtsfindung, Rechtsanwendung und Rechtsprechung. Der Kurs bedient sich dabei eines interdisziplinären Zugangs: Neben juristisch dogmatischen Fragestellungen werden historische, rechts- und professionssoziologische Erkenntnisse, Theorieansätze und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung behandelt sowie politische Strategien zur Umsetzung von Gleichstellung aufgezeigt. Dadurch sollen wichtige Fragestellungen im Hinblick auf die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit sichtbar gemacht und kritische Einblicke in rechtstheoretische Annahmen und dogmatische Konstruktionen ermöglicht werden. Die Darstellung erfasst über das deutsche Recht hinaus zwangsläufig Fragen des internationalen und des Europarechts. Ein besonderer Schwerpunkt liegt im Arbeits-, Sozial- und Familienrecht und bei den Rechtsfragen zum staatlichen Schutz gegen Gewalt, das heißt Rechtsgebieten, die für die Bewertung von Geschlechtergerechtigkeit seit jeher von besonderer Bedeutung sind.

Studierende erwerben durch das Gendermodul eine zusätzliche Berufsqualifikation, da sie Gendersensibilität schulen und die Kompetenz entwickeln, berufliches Handeln gender-kompetent zu reflektieren und gleichstellungsorientiert zu gestalten.

Einschreibschluss für das Sommersemester 2009 ist der **15.02.2009**.

Informationen zur Einschreibung über

<http://www.fernuni-hagen.de>



10. Ehrungen

10.1 Leibniz-Preis für Jacobs-Professorin Antje Boetius

Die 41jährige Meeresforscherin ist die **einzige Frau** unter den 11 diesjährigen Leibniz-Preisträgern.

Antje Boetius, seit 2001 Professor of Microbiology an der Jacobs University Bremen, erhält den mit 2,5 Mio. Euro dotierten Gottfried Wilhelm Leibniz Preis, mit dem die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) herausragende jüngere Forscherinnen und Forscher ehrt. Der Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis ist der höchstdotierte deutsche Förderpreis.

Prof. Boetius ist Leiterin einer gemeinsamen Arbeitsgruppe des Max-Planck-Instituts für Marine Mikrobiologie und des Alfred-Wegener-Instituts für Polar- und Meeresforschung sowie Projektleiterin an der Universität Bremen.

Seit Beginn des Leibniz-Programms wurden 293 Nominierte ausgezeichnet, 264 Wissenschaftler und **29 Wissenschaftlerinnen**.

Weitere Informationen:

<http://www.jacobs-university.de/news/iubnews/15806/index.php>

http://www.dfg.de/en/research_funding/scientific_prizes/gw_leibniz_prize.html

10.2 Sofja Kovalevskaja-Preise 2008

Drei internationale Forscherinnen ausgezeichnet (insgesamt wurden acht Preise vergeben).

Bundesforschungsministerin Dr. Annette Schavan und der Präsident der Alexander von Humboldt-Stiftung, Prof. Dr. Helmut Schwarz, vergaben im November 2008 in Berlin zum vierten Mal den mit bis zu 1,65 Millionen Euro dotierten und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gestifteten Sofja Kovalevskaja-Preis an junge SpitzenforscherInnen aus dem Ausland. Die Preisträgerinnen und Preisträger sind zwischen 28 und 35 Jahren alt. Sie werden an deutschen Gastinstituten eigene Forschungsgruppen aufbauen und dort über fünf Jahre forschen.

Die Preisträgerinnen sind:

Cinzia Casiraghi

Experimentelle Festkörperphysik, Gastinstitut: Freie Universität Berlin, Fachbereich Physik

Esther Lutgens

Pathophysiologie

Gastinstitut: RWTH Aachen, Institut für Molekulare Herz-Kreislaufforschung IMCAR

Mirka Uhlirova

Molekulare Genetik

Gastinstitut: Universität Köln, Institut für Genetik

Weitere Informationen:

<http://www.humboldt-foundation.de/web/774022.html>

<http://www.humboldt-foundation.de/web/984268.html>

10.3 Prof. Dr. Martha C. Nussbaum erhält den A.SK Social Science Award 2009

Der hochdotierte Sozialwissenschafts-Preis wird bereits zum zweiten Mal durch das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) verliehen.

Die amerikanische Philosophin Martha C. Nussbaum erhält in diesem Jahr den mit 100.000 Euro dotierten A.SK Social Science Award, den das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) seit 2007 vergibt. Das WZB würdigt damit die Forschungen Nussbaums über die Bedingungen menschlichen Zusammenlebens und soziale Gerechtigkeit. Die Preisverleihung findet am 17. Februar 2009 in Berlin statt.

Ihre akademische Laufbahn begann Martha C. Nussbaum an den Universitäten Harvard und Brown. Seit 1995 hat sie die Professur "Recht und Ethik" an der University of Chicago inne. Seit den 1980er Jahren entwickelte sie den von Nobelpreisträger Amartya Sen entworfenen "capabilities"-Ansatz weiter. Wohlfahrt misst sich danach nicht allein am Einkommen, sondern auch daran, inwieweit eine Gesellschaftsordnung den Fähigkeiten ("capabilities") von Menschen gerecht wird. Dazu zählen die Fähigkeiten, sich wirtschaftlich zu betätigen und politisch zu engagieren, aber auch, emotionale und kreative Potenziale zu entfalten. Arm ist demnach, wer über diese Fähigkeiten nicht verfügt oder wem deren Ausübung verwehrt wird. Der "capabilities"-Ansatz ist inzwischen weithin anerkannt und bildet zum Beispiel die Grundlage für den "Human Development Index", den die Vereinten Nationen ihren globalen Entwicklungsberichten zugrunde legt. Darüber hinaus hat Nussbaum eine Vielzahl von Veröffentlichungen über Geschlechterfragen, Patriotismus und den Umgang mit ethnischer und religiöser Vielfalt vorgelegt.

Der A.SK Social Science Award zählt zu den weltweit höchstdotierten Auszeichnungen in den Sozialwissenschaften. Gestiftet hat ihn das chinesische Unternehmerpaar Angela und Shu Kai Chan. Das WZB verleiht den Preis alle zwei Jahre an einen Forscher/eine Forscherin, der/die einen grundlegenden Beitrag zu gesellschaftlichen und politischen Reformen leistet. Als erster Preisträger wurde 2007 der englische Ökonom Sir Anthony Atkinson für seine Arbeiten über soziale Ungleichheit geehrt.

Der Preis wird Martha C. Nussbaum am Vormittag des 17. Februar 2009 im Roten Rathaus verliehen. An diesem Tag feiert das WZB ebenfalls seinen 40. Geburtstag. Am Nachmittag hält die Preisträgerin im WZB einen Vortrag zum Thema "Religion and Social Justice".

Biographie:

<http://www.law.uchicago.edu/faculty/nussbaum/>

Quelle: idw-online, 07.01.2008

10.4 Hessischer Tierschutz-Forschungspreis für Dr. Beate Krämer

Zweite Auszeichnung für die Forscherin des Paul-Ehrlich-Instituts.

Dr. Beate Krämer hat den hessischen Tierschutz-Forschungspreis 2008 erhalten.

Der wissenschaftlichen Mitarbeiterin des Paul-Ehrlich-Instituts ist es gelungen, eine alternative Testmethode für die Wirksamkeitsprüfung von Tollwutimpfstoffen (für Tiere) zu etablieren. Dr. Krämer hatte bereits 1996 zusammen mit einigen Kolleginnen und Kollegen den Tierschutz-Förderpreis der Internationalen Stiftung für Alternativ-Methoden zum Tierversuch erhalten

Der mit 15.000 Euro dotierte Hessische Tierschutz-Forschungspreis wurde von der Hessischen Landesregierung verliehen.

<http://www.pei.de/DE/infos/presse/pm/2008/07.html>

10.5 Justus-Liebig-Universität Gießen ehrt Prof. Dr. Birgit Kanngießer mit dem Röntgenpreis

Stifter des Preises sind die Pfeiffer Vacuum GmbH, die Dr. Erich-Pfeiffer-Stiftung und die Ludwig-Schunk-Stiftung e.V.

Für ihre Entwicklungen neuer Methoden zur Anwendung von Röntgenstrahlen in der Mikrostrukturanalytik wird die TU-Wissenschaftlerin Prof. Dr. Birgit Kanngießer mit dem Röntgenpreis der Justus-Liebig-Universität Gießen ausgezeichnet.

Der mit 10.000 Euro dotierte Preis gilt als einer der bedeutendsten wissenschaftlichen Preise der Justus-Liebig-Universität. Er wird jährlich für neue, hervorragende wissenschaftliche Arbeiten und Verdienste auf dem Gebiet der strahlenphysikalischen oder strahlenbiologischen Grundlagenforschung vergeben.

[Weitere Informationen](#)

10.6 Juniorprofessorin der TU Berlin entwickelt das Frauen-Handy der Zukunft

Gesche Joost, Juniorprofessorin an der TU Berlin, erhielt am 10. Dezember 2008 einen erstmals vergebenen Nachwuchspreis, der mit 10.000 Euro dotiert ist. Die Auszeichnung ist Teil des "Berliner Wissenschaftspreises des Regierenden Bürgermeisters" und wurde mit dem Masterplan "Wissen schafft Berlins Zukunft!" ins Leben gerufen.

[Weitere Informationen](#)

-

10.7 Professor Dr. Katja Windt ist "Hochschullehrer/-in des Jahres"

Die dreifache Mutter ist Inhaberin des Stiftungslehrstuhls Bernd-Rogge-Professur "Global Production Logistics" an der Jacobs University Bremen.

Mit ihr erhält erstmals eine Wissenschaftlerin den Preis, den der Deutsche Hochschulverband in Deutschland zum dritten Mal ausgelobt hat.

Gewürdigt wird eine Persönlichkeit, die als Professorin mit drei Kindern beweist: Wissenschaftliche Karriere und Elternschaft, für viele Wissenschaftlerinnen ein wesentliches Hindernis auf dem Weg zur Professur, müssen sich nicht ausschließen. "In einer Zeit, in der Politik, Wirtschaft und Wissenschaft bestrebt sind, die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft zu beheben und mehr junge Frauen für MINT-Fächer zu interessieren, erfüllt Frau Kollegin Windt eine Vorbildfunktion: Sie hat sich in der Männerdomäne Ingenieurwissenschaften durchgesetzt und ermutigt andere Frauen, ein Studium der Ingenieurwissenschaften aufzunehmen und den Weg zur Professur zu beschreiten," erläuterte der Präsident des Deutschen Hochschulverbandes, Professor Dr. Bernhard Kempen, die Entscheidung. Frau Professor Windt habe sich in herausragender Weise um das Ansehen ihres Berufsstandes in der Öffentlichkeit verdient gemacht.

Der Preis "Hochschullehrer/-in des Jahres", der mit Unterstützung des ZEIT-Verlags Gerd Bucerius GmbH & Co.KG vergeben wird, ist erstmals 2006 überreicht worden. Der mit 5.000 Euro dotierte Preis wird Frau Professor Windt am 30. März 2009 im Rahmen der Wissenschaftsgala des Deutschen Hochschulverbandes in Düsseldorf verliehen.

[Weitere Informationen](#)

10.8 Käthe-Kluth-Stipendium an Dr. Haike Antelmann

Im Rahmen der Verleihung Akademischer Grade vergab die Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald am 21. November zum zweiten Mal das Käthe-Kluth-Stipendium.

Der Preis ging in diesem Jahr an Dr. Haike Antelmann, die Bio-Pharmakologin ist Mitarbeiterin am Institut für Mikrobiologie.

Das Stipendium ist nach der Anglistin Käthe Kluth benannt, der ersten Professorin an der Universität Greifswald und wird an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben, die habilitiert sind oder sich bereits in einem Habilitationsverfahren befinden, und bei denen auf Grund der Leistungen mit einer Berufung an eine Universität gerechnet werden kann.

Weitere Informationen:

<http://www.uni-greifswald.de/foerdern-kooperieren/kluthstipendium.html>

10.9 Forscherin des Deutschen Primatenzentrums (DPZ) ausgezeichnet

Unsere Fähigkeit, Aufmerksamkeit einerseits stark auf ein Objekt oder Ereignis zu fokussieren und doch bei Bedarf flexibel zu verschieben, ist eine bemerkenswerte Leistung des Nervensystems, die bei Aufmerksamkeitsstörungen oft beeinträchtigt ist. Für ihre Erkenntnisse zu den Grundlagen dieser Fähigkeit erhielt **Dr. Laura Busse** am 28. November 2008 den Förderpreis der Leibniz-Gemeinschaft auf deren Jahrestagung in Magdeburg. Mit dem Förderpreis wird die **beste Doktorarbeit der vergangenen zwei Jahre an einem der 82 Leibniz-Institute in Deutschland** ausgezeichnet.

Die große Bedeutung der Arbeiten von Dr. Busse hatte das Deutsche Primatenzentrum schon 2007 durch die Verleihung seines jährlichen Förderpreises hervorgehoben und führte zu einer Finanzierung der Weiterführung ihrer Forschung am Smith-Kettlewell Eye Research Institute in San Francisco (USA) durch ein Stipendium der Akademie der Naturforscher Leopoldina. Im November 2008 verlieh ihr die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (BBAW) ihren Förderpreis für hochbegabte Nachwuchswissenschaftlerinnen. Für die Verbreitung der Erkenntnisse aus den Studien von Dr. Busse in der Fachwelt sorgte u.a. eine vielbeachtete Veröffentlichung in der höchst renommierten Zeitschrift Proceedings of the National Academy of Sciences (USA).

[Weitere Informationen](#)

10.10 Hertha-Sponer-Preis

Die Preisträgerin 2009 ist die Quantenphysikerin **Corinna Kollath** von der Pariser École Polytechnique.

Der Hertha-Sponer-Preis wird alljährlich an eine Nachwuchswissenschaftlerin für eine hervorragende wissenschaftliche Arbeit im Bereich der Physik vergeben. Der Preis soll vor allem jüngere Wissenschaftlerinnen durch öffentliche Auszeichnung ermutigen. Er ist mit 3000 Euro dotiert und wird auf der Frühjahrstagung der DPG verliehen. Der Preis wird seit 2001 ausgeschrieben.

Einsendeschluß für den Hertha-Sponer-Preis ist jeweils der 16.6. eines Jahres.

[Webseite Hertha-Sponer-Preis](#)

10.11 Erste Frau im Siemensvorstand

Die Präsidentin des Verbandes deutscher Unternehmerinnen (VdU) e.V., Petra Ledendecker begrüßte die Berufung von **Barbara Kux** in den Vorstand der Siemens AG:

"Dass Peter Löscher seine Ankündigung vom Sommer jetzt nach einem knappen halben Jahr umsetzt, und eine Frau an die Siemens-Führungsspitze holt, ist ein wichtiges Signal für alle berufstätigen Frauen und für unsere Gesellschaft. "

Quelle:

Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) e.V.



11. Termine / Call for Papers

06.02.2009

Exzellenzförderung in der Wissenschaft - zur künftigen Rolle der Gleichstellung im Wissenschaftssystem

Abschluss- und Auftaktveranstaltung für das ProFiL-Programm der TU Berlin, der HU Berlin, der FU Berlin und der Universität Potsdam (5. bzw. 6. Durchgang)

<http://www.cews.org/informationpool/vkalender.php?aid=1038&y=2009&m=&page=1>

Veranstaltungsort: Potsdam

12.02. - 13.02.2009

Seminar

Das Rahmenprogramm für Einsteiger/innen

Das Konzept der Seminarreihe wurde überarbeitet, und die zweitägige Veranstaltung umfasst nun auch vermehrt praktische Übungen zur Erstellung von Anträgen zum 7. EU-Forschungsrahmenprogramm.

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

Veranstaltungsort: EU-Büro des BMBF in Bonn

13-02. - 15.02.2009

Gender Change in Academia: Re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective

The conference invites international as well as national speakers and participants, from research, practice, and gender politics, to discuss new directions of research, knowledge, and gender politics and the intersections of these fields.

<http://www.uni-goettingen.de/de/93204.html>

<http://www.uni-goettingen.de/gleichstellungsbuero>

Veranstaltungsort: Göttingen

17.02.2009

Familie und Beruf an der Hochschule

Ein Seminar des Deutschen Hochschulverbandes

<http://www.karriere-und-berufung.de/cms/index.php?id=236>

Veranstaltungsort: Wissenschaftszentrum Bonn, 11.00 - 16.00 Uhr

19.02.2009

Tagesseminar

EU- Fördermittel (2007-2013)

Der inhaltliche Schwerpunkt liegt in den Aktionsprogrammen der Europäischen Kommission. Die Reform der Europäischen Strukturfonds auf der

gesamteuropäischen Ebene wird ebenfalls Gegenstand der Veranstaltung sein, nicht jedoch die Umsetzung der Fonds auf der Ebene der Bundesländer.

Anmeldefrist: **12. Februar 2009.**

Veranstaltungsort: Potsdam

04.03 - 05.03.2009

Prowess Annual Conference: Risk and Reward

This is a key research dissemination opportunity in the UK focusing specifically on women in enterprise.

<http://www.prowess.org.uk/conference/Researchstrand2009.htm>

Veranstaltungsort: Blackpool, UK

05.03. - 07.03.2009

Digital Cultures: Participation - Empowerment - Diversity

5th European Symposium on Gender & ICT, University of Bremen

<http://www.gict2009.de>

Veranstaltungsort: University of Bremen

23.03. - 24.03.2009

Conference

(E)QUALITY 2009 – Nordic conference on gender and research

<http://www.cews.org/informationpool/vkalender.php?aid=973&y=2009&m=&page=1>

Veranstaltungsort: Oslo, Norway

24.04.2009

6. Fachkongress WoMenPower auf der Hannover Messe

Kongress für Frauen im Beruf und renommierte Diskussionsplattform für Berufseinsteiger/innen, Unternehmer/innen, Führungskräfte, Nachwuchskräfte, Personalverantwortliche und Experten/innen aus Politik, Industrie und Verbänden. Unter dem Motto "Karrieren in Zeiten der Globalisierung" wird sich WoMenPower in zahlreichen Workshops und Diskussionsrunden mit den Herausforderungen der globalisierten Arbeitswelt und Karrierethemen beschäftigen.

<http://www.hannovermesse.de/womenpower>

Veranstaltungsort: Messeglände Hannover

04.05.2009

Eröffnungsveranstaltung zur Aktionswoche Frauen in der EU-Forschung

Eine Veranstaltung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung steht die Bedeutung von EU-Forschungsförderung für weibliche Wissenschaftskarrieren, um die Präsenz von deutschen Wissenschaftlerinnen bei den EU-Anträgen und den Frauenanteil im Begutachtungsprozess zu verbessern.

http://www.ejki2009.de/veranstaltungen_und_termine_1151.html

Veranstaltungsort: Berlin

14.05. - 15.05.2009

Conferences and Seminars

Changing Research Landscapes: 10 years of Women and Science

<http://www.eu2009.cz/event/1/653/>

Veranstaltungsort: Prague - Czech Republic

21.05. - 24.05.2009

Kongress

Frauen in Naturwissenschaft und Technik FiNuT

<http://www.fh-trier.de/index.php?id=finut2009>

Veranstaltungsort: Trier

25.05. - 27.05.2009

Fachkonferenz

Frauen verändern EUROPA verändert Frauen

Eine Fachkonferenz für Frauen aus europäischen Ländern

[Flyer](#)

Veranstaltungsort: Iserlohn

28.05. - 30.05.2009

Managing Gender and Diversity - Engendering Reflexivity and Change?

3. Fachtagung der "Gender and Diversity Management Studies in Österreich, Deutschland und der Schweiz"

Ausführlicher Einladungstext auf <http://www.genderportal.unisg.ch>

Veranstaltungsort: Universität St. Gallen

04.06. - 07.06.2009

7th European Feminist Research Conference

"Gendered Cultures at the crossroads of imagination, knowledge and politics"

The conference is hosted by the Graduate Gender Programme of Utrecht University, and organised in cooperation with AOIFE and ATHENA.

<http://www.7thfeministconference.org>

Veranstaltungsort: Utrecht, Netherlands

17.06. - 19.06.2009

7th Biennial International Conference on University, Industry and Government Linkages

The Role of Triple Helix in the Global Agenda for Innovation, Competitiveness and Sustainability

Specialist track on **Gender Issues in Science, Technology and Innovation**

<http://www.triple-helix-7.org/>

Veranstaltungsort: Glasgow, Scotland

18.06. - 20.06.2008

RESUP Conference

Inequalities in Higher Education and Research

Conference organised by the Study Network on Higher Education (RESUP) in

partnership with the Observatory for Science, Policy and Society (OSPS), Faculty of Social and Political Sciences (SSP), University of Lausanne (UNIL)

[Further information](#)

Veranstaltungsort: Lausanne

25.06 - 26.06.2009

BLOCK THE DATE!

EPWS General Assembly 2009

The EPWS General Assembly 2009 will take place in Brussels on 25 June 2009 with the ***Standing Committees meeting*** on 26 June 2009

We look forward to seeing all members there!

Veranstaltungsort: Brussels

<http://www.epws.org>

02.07. - 03.07.2009

Vorankündigung

**Kongress: Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung
(Arbeitstitel)**

Veranstalter:

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Ausrichtung:

CEWS

Kurzbeschreibung:

Veranstaltung zu den neuen Gleichstellungsinitiativen in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft sowie Diskussion künftiger konzeptioneller Ansätze.

Weitere Informationen folgen!

Veranstaltungsort: Berlin, ddb-Forum

05.08. - 08.08.2009

6th Conference on Gender Equality in Higher Education

Theme: "Changing the Gender Order"

Stockholm University welcomes researchers, university teachers, administrators,

gender equality practitioners and student union representatives to the 6th European Conference on Gender Equality in Higher Education.

How should we use our knowledge and experience of open and hidden inequality in academia? This conference will focus on various ways of promoting democracy and the full and equal participation of women in science and higher education.

Deadline for abstracts and suggestions for posters is **September 30th 2008**.

Call

Veranstaltungsort: Stockholm, Schweden

11.09. - 13.09.2009

Conference

1st European Conference on Gender and Diversity in Engineering and Science

The conference aims to bring the gender and diversity arguments from the gender sciences to industry and to those people who can make a change.

<http://www.fib-conference2009.de/>

Veranstaltungsort: Düsseldorf

29.10. - 30.10.2009

Going Diverse

Innovative Answers to Future Challenges

International Conference on Gender and Diversity in Science, Technology and Business

<http://www.idealeague.org/tandemplus/conference>

Veranstaltungsort: Aachen

Aktuelle Liste "CALL FOR PAPERS":

<http://www.cews.org/informationpool/call-for-papers.php>

Fehlt ein Termin?

Falls Ihr Termin hier fehlt, schreiben Sie uns bitte: andrea.usadel@gesis.org



12. Neuerscheinungen

Wissenschaftspolitik

Neu: DFG-Videoportal zur Exzellenzinitiative

Aspekte der Chancengleichheit als Indikatoren bei der Beurteilung von Spitzenuniversitäten und Exzellenznetzwerken wurden in der Themenauswahl des Portals **leider nicht** berücksichtigt.

Dieses Portal soll die Exzellenzinitiative erlebbar gestalten – mit Filmen zu allen 85 geförderten Einrichtungen, mit Neuigkeiten aus den Projekten und vielen Hintergrund-informationen.

<http://www.exzellenz-initiative.de/>

Bitte lesen Sie auch:

Innovation, Elite, Exzellenz und Chancengleichheit
[cews.Positionspapier no.1 zur Innovationsdebatte](#)

Gleichstellungspolitik

Sünne Andresen, Sünne ; Koreuber, Mechthild; Lüdke, Dorothea (Hrsg.):
Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar?

Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik

2009. Mit einem Geleitwort von Dieter Lenzen und Christine Keitel.

ISBN 978-3-531-15135-9

Seit den 1990er Jahren haben neue Ansätze und Begriffe in Deutschland Bewegung in die schwerfällig gewordene gleichstellungspolitische Debatte gebracht und diese Problematik

wieder stärker in das öffentliche und wissenschaftliche Interesse gerückt. War es zunächst die auf europäischer Ebene vereinbarte Strategie des Gender Mainstreaming, die die

gleichstellungspolitischen Debatten belebte, ist es inzwischen die ursprünglich in den USA entwickelte Unternehmensstrategie des Managing Diversity, von der die neuesten Impulse

ausgehen. Beide Innovationen gehen mit grundlegenden Infragestellungen der bisherigen Praxis von Gleichstellungspolitiken einher und haben damit einen enormen Bedarf auch an

wissenschaftlich begründeter Reflexion und Orientierung ausgelöst. Hierzu möchte dieses Buch einen Beitrag leisten.

Mit Beiträgen von Dieter Lenzen, Christine Keitel, Sünne Andresen, Mechthild Koreuber, Tove Soiland, Claudia von Braunmühl, Barbara Riedmüller, Dagmar Vinz,

Susanne Schröter, Michael Meuser, Günther Vedder, Gertraude Krell, Beate Rudolf, Sigrid Schmitz, Debra E. Meyerson, Deborah M. Kolb, Susan Meriläinen, Keijo Räsänen, Saija Katila, **Andrea Löther (CEWS)**.

Liebig, Brigitte; Rosenkranz-Fallegger, Edith; Meyerhofer, Ursula (Hrsg.): Handbuch Gender-Kompetenz

Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen

Was ist unter Gender-Kompetenz zu verstehen? Warum lohnt es sich für die Hochschulen, ihre Funktionsweisen und Organisationsformen in ihrer Bedeutung für Frauen und Männer zu reflektieren? Wie kann ich als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter einer Hochschule Erkenntnisse zum Geschlechterverhältnis oder zu Männlichkeit/ Weiblichkeit in meine Tätigkeiten integrieren und weitergeben?

Fragen wie diese werden an dieser Stelle erstmals mit Blick auf das Hochschulmanagement, auf Lehre und Forschung sowie die

Dienstleistungsaktivitäten an den Hochschulen beantwortet. Neben Grundlagen zum Verständnis und Nutzen von Gender-Kompetenz finden sich im Handbuch zahlreiche Instrumente zu deren Verankerung im Hochschulalltag. So lassen sich mit Hilfe der hier skizzierten 'Gender-Analyse' Strukturen und Strategien der Hochschulen auf ihre Gender-Kompetenz hin bewerten und verbessern. Eingängige Checklisten geben Dozierenden und Mitarbeitenden der Hochschulen Anregungen, ihre Arbeit in Forschung und Lehre oder im Dienstleistungsbereich genderkompetent zu gestalten. Download Flyer: <http://www.fhnw.ch/ueber-uns/gleichstellung/aktuell>.

Leitfaden Gender-Budgeting

[Download oder Bestellung](#)

Interaktiver Gender-Index

Das Web-Portal <http://www.gender-index.de> liefert Zahlen und Grafiken wo Frauen und Männer bei den Schlüsselthemen Beruf, Ausbildung und politische Partizipation in den einzelnen Regionen stehen. Das neue Angebot wurde durch die Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) aufgebaut. Kernstück des neuen Gender-Index ist eine interaktive Deutschlandkarte: Mit wenigen Klicks lässt sich ermitteln, wie es um die Berufs- und Bildungssituation von Frauen und Männern in den Regionen steht. Dazu haben die Index-Expertinnen 19 Indikatoren zu Bildung, Berufstätigkeit und politischer Teilhabe aus verschiedenen amtlichen Statistiken geschlechtsspezifisch ausgewertet. Stark vereinfacht, lassen sich auf Basis des Index bereits jetzt zwei zentrale Aussagen treffen: In ostdeutschen Regionen sind Frauen und Männer im Durchschnitt stärker gleichgestellt als in Westdeutschland. In den westdeutschen Großstädten wiederum sind Frauen und Männer stärker gleichgestellt als im übrigen Gebiet Westdeutschlands.

Quelle: Diversity-Newsletter 54 – Dez08/Jan09

<http://www.diversity-consulting.de/>

Bildungsbarometer Chancengerechtigkeit

Thema: Gleichbehandlung der Geschlechter in der Schule

<http://www.vep-landau.de/Bildungsbarometer.htm>

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und
Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.):

Handbuch „Frauen verändern EUROPA verändert Frauen“

Gesamtredaktion: Ulrike Schultz, Hagen

[Download](#)

Druckexemplare können unentgeltlich bestellt werden:

per E-Mail: info@mgffi.nrw.de

online über <http://www.mgffi.nrw.de>

Dokumentation der Fachtagung des GenderKompetenzZentrums vom 04.12.2008:

Regionale Entwicklung und Wirtschaftsförderung - Fachliche Beispiele für Gleichstellung in den Europäischen Strukturfonds

[Zusammenfassung](#)

Alternativbericht der Allianz von Frauenorganisationen Deutschlands

zum 6. Bericht der Bundesregierung Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW)

Berlin, November 2008

http://www.frauenrat.de/files/CEDAW_Alternativbericht2008_de.pdf

Erste bundesweite Studie zum Gründungsverhalten von Frauen im Handwerk

Im Rahmen eines vom BMBF und vom ESF geförderten Forschungsprojekts zur "Analyse, Entwicklung und Erprobung von genderorientierten Qualifizierungs- und Transfermaßnahmen für MultiplikatorInnen im Handwerk" kann die Fachhochschule des Mittelstands (FHM) erstmals bundesweite Zahlen zum Gründungsverhalten von Frauen im Handwerk vorlegen. Es handelt sich dabei um die Ergebnisse einer quantitativen Befragung von Existenzgründerinnen in handwerklichen Berufen, die bei einer Netzwerktagung in Köln vorgestellt wurden. Ein zentrales Ergebnis ist, dass das Potential von Gründerinnen im Handwerk noch nicht ausgeschöpft ist.

[Pressemitteilung](#), 10.12.2008

Interview mit Eva Rühmkorf

Pionierin der Gleichstellung

Aus der Reihe "Erlebte Geschichte" auf WDR5

[Podcast](#)

Hochschulen

Oberschelp, Marion; Felschow, Eva-Marie Häderle, Irene; Lind, Carsten (Hrsg.):

Vom heimischen Herd in die akademische Welt.

100 Jahre Frauenstudium an der Universität Gießen 1908-2008

Neustadt an der Aisch 2008
 Zu bez. beim Buchhandel
 ISBN-Nummer: 978-3-87707-740-5 oder
 direkt beim Verlag:
vds@verlagsdruckerei-schmidt.de

Schwarze, Barbara; Michaela David, Michaela; Belker, Bettina Charlotte (Hrsg.):
Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik
 Bielefeld 2008, ISBN 3-937026-59-2
 Inhaltsverzeichnis unter:
<http://www.universitaetsverlagwebler.de/gender-and-diversity.htm>
 Bestellungen an:
 E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de

Im Profil

Der Doppel-Effekt

Anke Pyzalla managt den Zusammenschluss von zwei traditionsreichen Berliner
 Forschungsinstituten,
 des Hahn-Meitner-Instituts in Wannsee und des Bessy in Adlershof.
 in: tagesspiegel.de, 28.01.2009

Europa und Internationales

Whall, Helena; Shivdas, Meena (Ed.):

Indigenous Women's Rights

Challenging Social and Gender Hierarchies
 New Gender Mainstreaming Series on Development Issues
 ISBN 978-0-85092-847-1

GAPP-Project (Gender Awareness Participation Process)

Results of the final conference

<http://www.gendergapp.eu/Sections.aspx?section=99.113>

eument-net guideline manual

Establishing Mentoring in Europe. Strategies for the promotion of women academics
 and researchers

Ed.: eument-net, Fribourg 2008, ISBN 978-2-9700611-0-6

<http://eument-net.gendercampus.ch/activities/publications/default.aspx>

<http://eument-net.gendercampus.ch/Documents/eumentnetManualWeb.pdf>

Gleichstellung in Aktion

Neuer Newsletter der EU-Kommission

<http://www.equalitynews.eu>

Sonstiges

20 Jahre Bundesfrauenministerium: Rollen erweitern - Perspektiven gewinnen - Gleichstellung verwirklichen

20 Jahre Bundesfrauenministerium - Anlass, die erreichten Erfolge und Veränderungen in einer Broschüre festzuhalten, Anlass aber auch, die Vielfalt der Aufgaben anzusprechen, die noch zu lösen sind. Die zum 20. Geburtstag erschiene Broschüre wirft einen Blick auf die Erfolge, aber auch Misserfolge und auf die Rolle des Ministeriums bei der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung.

[Download](#)

Abschlussbericht

Mädchen und Technik Praktikum

Univerität Erlangen-Nürnberg, Technische Fakultät

<http://www.maedchen-technik.de>

"Neue Wege für Jungs" startet Internetportal

<http://www.respekt-jungs.de>

Neue DJI-Bulletin zum Thema "Väter"

90 % der noch kinderlosen jungen Männer wünschen sich Kinder - so das zentrale Ergebnis der Studie "Vom potenziellen zum realen Vater. Wege in die Vaterschaft", die das Deutsche Jugendinstitut (DJI) im Auftrag der Bertelsmann Stiftung erstellt hat. Jedoch die Hälfte der Männer unter 45 Jahren kann sich vorstellen, ohne Kinder zu leben.

<http://www.dji.de/cgi-bin/bulladmin/panel.php>

Neue Jobsuchmaschine für AbsolventInnen

<http://www.jobsuma.de/>



13. Impressum

Redaktion: J.Dalhoff, A.Löther, A.Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWS-Newsletter; bitte schicken Sie diese an: andrea.usadel@gesis.org

Zitierhinweis:

Textzitate aus unserem Newsletter sind uns willkommen. Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Newsletters 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 CEWS-Newsletter-Redaktion.