

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!

Achtung Meinungskolumne!

Dieser CEWS-Newsletter bietet Ihnen unter anderem Informationen zu mehreren Facetten der durch den Aktionsrat Bildung diagnostizierten "**Benachteiligung von Jungen im deutschen Bildungssystem**" und zu den bildungs- und gesellschaftspolitischen Konnotationen dieser Diagnose an.

Der Aktionsrat sieht insbesondere zwei Erklärungsansätze für dieses Phänomen, die mich in ihrer vereinfachenden Geschlechterstereotypie verblüffen: Mädchen verhalten sich "schulschlauer" als Jungen und in Kindergärten und Grundschulen werden zu wenige männliche Lehrer beschäftigt. Die Lösungsvorschläge des Aktionsrates lauten, bei gleicher Leistung das weniger angepasste Verhalten von Jungen nicht in die Schul-Beurteilung einfließen zu lassen und bei zukünftigen Personaleinstellungen für den Elementarbereich mehr Männer zu berücksichtigen. Ersteres würde m.E. nur die Entwicklung eines Dominanzverhaltens von Jungen und männlichen Jugendlichen unterstützen und schreibe unangepasstes Verhalten auf Kosten Dritter als ein adäquates Männerbild unserer Gesellschaft fest. Gegen - zum zweiten - die **Feminisierung der Bildungseinrichtungen** hilft nur die finanzielle und gesellschaftliche Aufwertung dieser Berufe, die dann überhaupt zu einer nennenswerten Anzahl männlicher Bewerber führen könnte, die Einführung einer Zielquote zur Geschlechterparität wäre aber sicherlich noch nicht notwendig.

Eine **Quotierungsregelung** bei der Besetzung von Führungspositionen ist allerdings am anderen Ende des Qualifizierungsprozesses, den die Mädchen und Frauen ja immer erfolgreicher abschließen, unerlässlich und stellt den Lösungsansatz für eine Beobachtung des Aktionsrates Bildung dar, die sich dieser aber nicht erklären kann: Trotz der Erfolge im Bildungssystem sind Frauen im Berufsleben nach wie vor benachteiligt.

Dies gilt insbesondere auch für die monetär und reputationsbezogen interessanten

Positionen in Wissenschaft und Forschung, wie Sie zahlreichen Meldungen dieses Newsletters entnehmen können - und da schließt sich der Kreis.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre, angenehme Ostertage und grüße Sie aus dem endlich frühlingshaften Bonn!

Jutta Dalhoff

Leiterin des CEWS

▶▶ [1. Neues aus dem CEWS](#)

- 1.1 **Kongress: Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung in Berlin**
2./3. Juli 2009
Bitte um Vormerken des Termins!
- 1.2 **CEWS-Broschüre: Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund – Ein blinder Fleck in der deutschen Gleichstellungspolitik ?**
- 1.3 **Elternschaft und Wissenschaft – ein Balanceakt**

▶▶ [2. Wissenschaftspolitik](#)

- 2.1 **Neue Studie: Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem**
- 2.2 **Berufung von Frauen in wissenschaftliche Gremien**
 - 2.2.1 **Wahlen im Wissenschaftsrat**
 - 2.2.2 **HRK-Präsidentin Prof. Dr. Wintermantel in den EUA-Vorstand gewählt**
 - 2.2.3 **Prof. Dr. Lütjen-Drecoll zur Vizepräsidentin der Akademienunion gewählt**
 - 2.2.4 **Prof. Dr. Monika Auweter-Kurtz in die National Academy of Engineering gewählt**
- 2.3 **Größte Langzeitstudie über Bildungsverläufe gestartet**

▶▶ [3. Gleichstellungspolitik](#)

- 3.1 **"Das verändert die Welt" - Junge Akademie Magazin Nr. 9 veröffentlicht Debatte um die Gleichstellung in der Wissenschaft**
- 3.2 **Equal Pay**
 - 3.2.1 **EU-Kampagne - "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit"**
Die Europäische Union hat eine EU weite Kampagne zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles eingeleitet
(Kampagne, Jahresbericht zur Gleichstellung und weitere Infos)
 - 3.2.2 **IAB-Studie: Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland**
seit 15 Jahren kaum verändert (IAB-InfoSpezial zum Thema)
 - 3.2.3 **WSI-Forscherinnen: Quebec kann Vorbild sein für Regeln gegen Einkommensdiskriminierung**
 - 3.2.4 **WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung - Online-Umfrage**

- 3.2.5 Dossier Entgeltungleichheit des Bundesfamilienministeriums
- 3.3 WZB-Studie: Karriere bleibt Männersache
- 3.4 Anerzogen, nicht angeboren: Warum Frauen weniger risikobereit sind als Männer
- 3.5 Mehr Frauen in IT-Führungspositionen!
- 3.6 Berufsrückkehrerinnen: Die Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen für den
Arbeitsmarkt
- 3.7 Modellprojekte für den Wiedereinstieg
- 3.8 CEDAW-Ausschuss der Vereinten Nationen zur Situation der deutschen Gleichstellungspolitik
- 3.9 Projekt zur Kinderbetreuung an der Universität Duisburg-Essen
- 3.10 Koordinierungsstelle für Gleichstellungsbeauftragte an sächsischen Hochschulen



[4. Hochschulen](#)

- 4.1 Studienjahr 2008: StudienanfängerInnenzahl erreicht Höchststand
- 4.2 Bologna-Prozess
 - 4.2.1 Stand der Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland
 - 4.2.2 Studie zu den Konsequenzen der 'Bologna-Reformen' für die studentische Praxis
erschieden
- 4.3 Forschungsprojekt "Frauen in der Spitzenforschung" an der Universität Hamburg
- 4.4 TU Darmstadt startet Initiativprogramm zur Förderung von Forscherinnen und
Professorinnen
- 4.5 Kinderbetreuungszeiten bei der Berufung von Professorinnen über 45 Jahren
- 4.6 Familienfreundliche Hochschulen in Niedersachsen
- 4.7 Family-Welcome-Centre nimmt Arbeit auf
- 4.8 Katholische Hochschule NRW: Studium mit Familie



[5. Forschungseinrichtungen](#)

- 5. Förderprogramm für weibliche Nachwuchskräfte in Wissenschaft und Administration
der Helmholtz-Forschungszentren



[6. Europa und Internationales](#)

6.1 Scientific Culture, Communication, Gender – An Innovative Challenge for

Women Scientists

EPWS Annual Conference 2009, Brussels, 25-26 June 2009

6.2 Mitglieder der EU-Kommission unterstützen höheren Frauenanteil in der europäischen Politik

6.3 Sechstes und Siebtes EU-Forschungsrahmenprogramm

6.3.1 FiF Aktionswoche „Chancen für Wissenschaftlerinnen im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm“ mit Auftakt am 4. Mai in Berlin

6.3.2 Geringe Beteiligung von Frauen am 6. Forschungsprogramm

6.3.3 Monitoring-Bericht zum 7. Forschungsrahmenprogramm

6.4 NFP 60 - Perspektiven einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik in der Schweiz

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

7.1 Nachruf: Prof. Dr. Doris Janshen verstorben

7.2 Prof. Dr. Diane Sainsbury ist Marie-Jahoda Gastprofessorin für Internationale

Geschlechterforschung im SoSe 2009

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

Preise

8.1 Paul Ehrlich und Ludwig Darmstaedter Nachwuchspreis

8.2 Künstlerinnenpreis des Landes Nordrhein-Westfalen 2009 im Bereich Malerische Positionen

8.3 Genderkonzepte - Geschlechtergerechte Hochschule

Förderung

8.4 Mentoring-Programm TANDEM der RWTH Aachen

8.5 Mentoring für Nachwuchs-Akademikerinnen an der Universität Hohenheim

8.6 VolkswagenStiftung bietet "Dual Career"-Option für Förderinitiative "Evolutionsbiologie" und für Fellowships in "Computational Sciences"

Ausschreibungstermine

8.7 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

8.8 Masterstudiengang: "Gender und Diversity-Kompetenz" (WS 2009)

8.9 Allein mit Kind im Ausland studieren: Gerda Tschira Stipendium für alleinerziehende Mütter und Väter

8.10 Marie-Curie-Individualstipendien

▶▶ [9. Seminare, Weiterbildung](#)

9.1 Weiterbildungskurs "Genderkompetenz in Lehre, Forschung und Beratung"

9.2 Gendergerechte Hochschuldidaktik

▶▶ [10. Ehrungen](#)

10.1 Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2009

Erstmals Preisträgerinnen in der Mehrzahl!

10.2 Communicator-Preis 2009 an Leibniz-Wissenschaftlerin

Prof. Dr. Jutta Allmendinger

10.3 Robert Bosch Juniorprofessur an Dr. Asia Khamzina

10.4 Aleida Assmann erhält den Max-Planck-Forschungspreis

10.5 Karen Armstrong ist Dr. Leopold-Lucas-Preitragerin des Jahres 2009

10.6 Prof. Dr. Leena Bruckner-Tuderman erhält Eva Luise Köhler

Forschungspreis

10.7 Schoeller-Junkmann-Preis 2009 für Dr. Özlem Gögebakan

10.8 Förderpreis für germanistische Sprachwissenschaft an Alexandra Nicole Lenz

10.9 Gleichstellungspreis für Prof. Dr. Felizitas Sagebiel

▶▶ [11. Termine / Call for Papers](#)

▶▶ [12. Neuerscheinungen](#)

▶▶ [13. Impressum](#)

INHALT



1. Neues aus dem CEWS

1.1 Kongress: Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung in Berlin

Bitte um Vormerken des Termins!

Am 2./3. Juli 2009 veranstaltet das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS eine Konferenz zum Thema Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung. Die Konferenz wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und stellt eine der offiziellen deutschen Veranstaltungen im Rahmen des "Europäischen Jahres für Kreativität und Innovation 2009" dar.

Ziel der Konferenz ist es, aktuelle Entwicklungen der deutschen Gleichstellungspolitik in und für Wissenschafts- und Forschungsorganisationen zum Beispiel im Rahmen der Exzellenzinitiative, des Paktes für Forschung und Innovation, des Hochschulpaktes 2020, der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft und des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern zu bilanzieren und innovative Handlungsempfehlungen zur Karriereförderung für Frauen im Arbeitsfeld Wissenschaft und Forschung, insbesondere im Wissenschaftsmanagement, zu geben.

Eröffnet wird die Konferenz mit einem Grundsatzreferat der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Frau **Dr. Annette Schavan**.

Referentinnen:

Prof. Dr. Dominique Langevin, Forschungsdirektorin am Centre National de Recherche Scientifique CNRS und Botschafterin des Europäischen Jahres 2009,
Prof. Dr. Marion Schick, Vorstandsmitglied der Fraunhofer-Gesellschaft,
Prof. Dr. Beate Kraus, Technische Universität Darmstadt,
Prof. Dr. Ada Pellert, Gründungspräsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung Berlin
Prof. Dr. Brigitte Liebig, Schweizerischer Nationalfond.

Am Abend des 2. Juli 2009 werden im Rahmen der Konferenz die diesjährigen Stipendiatinnen des Unesco-L'Oréal-Förderprogramms in Partnerschaft mit der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung vorgestellt.

Die Konferenz bietet Gelegenheit zum intensiven Austausch zwischen hochrangigen Entscheidungstragenden von Wissenschafts- und Forschungsorganisationen, AkteurInnen der Gleichstellungspolitik und FachwissenschaftlerInnen.

Parallele Workshops am zweiten Veranstaltungstag richten sich in erster Linie an LeiterInnen und MitarbeiterInnen von Projekten, die im Rahmen der BMBF-Förderlinie "Frauen an die Spitze" gefördert werden. Hier steht im Vordergrund, im Zuge des fachlichen Austausches die vorrangigen Forschungsdesiderate zur Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung zu definieren.

Veranstaltungsort: Berlin- Mitte, ddb-Forum, 2. Juli (12.00 Uhr - 21.00) bis 3. Juli (09.00 Uhr - 14.00 Uhr)

1.2 CEWS-Broschüre: Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund – Ein blinder Fleck in der deutschen Gleichstellungspolitik ?

Die Ergebnisse des Projekts sowie weitere Fach- und Diskussionsbeiträge zum Thema wurden jetzt in der Reihe cews.publik (Nr.12) veröffentlicht.

Im Unterschied zu anderen europäischen Ländern sind Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund in Deutschland ein bisher kaum beachtetes Thema der Gleichstellungspolitik. Diese Forschungs- und Diskussionslücke wurde durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS erstmals systematisch aufgegriffen: Im Rahmen des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle 2007 wurde ein Projekt zu Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen durchgeführt. Die Ergebnisse des Projekts sowie weitere Fach- und Diskussionsbeiträge zum Thema liegen nun als Broschüre ‚Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund‘ der Reihe cews.publik vor.

Als Fazit stellen die Herausgeberinnen Dr. Inken Lind und Dr. Andrea Löther fest: „Dringend geboten ist eine Sensibilisierung der verantwortlichen Akteurinnen und Akteure für die Situation und die Erfahrungen von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund. Denn nur durch konkrete Daten, Fakten und darauf aufbauende Erkenntnisse kann der direkten und indirekten Diskriminierung dieser Gruppe von Wissenschaftlerinnen entgegen getreten und ein differenzierter Diskurs angeregt werden.“

Exemplare des Bandes cews.publik Nr. 12 sind kostenlos als PDF verfügbar <http://www.cews.org/cews/cewspublik.php>

oder können - ebenfalls kostenlos - als Druckversion bestellt werden unter: cews-info@gesis.org

1.3 Elternschaft und Wissenschaft – ein Balanceakt

Die kürzlich erschienene Ausgabe von „**Recherche Spezial**“ widmet sich der Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft.

Die Zusammenstellung von Literatur- und Forschungsnachweisen schließt dabei an ein eigenes Forschungsprojekt zum Thema an.

Das bei GESIS vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS bearbeitete Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ (BAWIE), gefördert vom BMBF, unternimmt eine bundesweite Analyse der aktuellen Situation an deutschen Universitäten (<http://www.bawie.de>).

Deutsche Hochschulen fallen durch einen außerordentlich hohen Anteil kinderloser Professorinnen und eine steigende Kinderlosigkeit unter Nachwuchswissenschaftlern beiderlei Geschlechts auf. Auch hinsichtlich der Integration von Frauen in der Wissenschaft belegt Deutschland im europäischen Vergleich eine Schlussposition. Während sich die Frage der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und

Familienaufgaben bislang fast ausschließlich auf Frauen konzentrierte, erhält die Vereinbarkeitsproblematik in jüngerer Zeit aufgrund veränderter Rollenaufteilungen und einer Zunahme von Dual Career Couples in der Wissenschaft eine geschlechterübergreifende Bedeutung. Wissenschaftlich arbeitende Mütter und Väter sehen sich in der deutschen Hochschullandschaft mit vielfältigen Barrieren der Vereinbarkeit konfrontiert und müssen häufig mit Nachteilen im Karriereverlauf rechnen, wenn sie auch ihre Elternrolle engagiert wahrnehmen wollen.

In fünf Kapiteln wird das Themengebiet rund um die Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft beleuchtet.

Download ([pdf](#))



2. Wissenschaftspolitik

2.1 Neue Studie: Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem

Jahresgutachten 2009 des Aktionsrats Bildung.

Jungen besuchen häufiger Hauptschulen und machen seltener als Mädchen Abitur. Aber trotz ihrer Erfolge im Bildungssystem sind Frauen im Berufsleben immer noch im Nachteil. Zu diesem Schluss kommen die Forscher des "Aktionsrates Bildung", dem unter anderen Wilfried Bos, Hans-Peter Blossfeld und Manfred Prenzel angehören.

Der Aktionsrat Bildung, der inzwischen um ein weiteres Mitglied, die Psychologin und Schulpädagogin Prof. Dr. Bettina Hannover, erweitert wurde, trägt das Gutachten in seiner Gesamtheit. Zum Erscheinen des Gutachtens wurde parallel eine Dokumentation zu der Frage vorgelegt, wie der Stand der Geschlechterdisparität in den einzelnen Bundesländern und im Bund aussieht.

Weitere Informationen:

Gutachten ([pdf](#))

Dokumentation ([pdf](#))

Artikel: Benachteiligte Jungs - erfolgreiche Männer:
sueddeutsche.de, 12.03.2009_

-

2.2 Berufung von Frauen in wissenschaftliche Gremien

2.2.1 Wahlen im Wissenschaftsrat

Es wurden zwei Männer und zwei Frauen für drei Jahre in den Wissenschaftsrat berufen.

Auf den diesjährigen Januarsitzungen des Wissenschaftsrates (28. - 30.01.2009) ist der Münchener Germanist Peter Strohschneider erneut zum Vorsitzenden des Wissenschaftsrates gewählt worden. Die Wissenschaftliche Kommission des Wissenschaftsrates hat einen neuen stellvertretenden Vorsitzenden, den Physiker Hilbert von Löhneysen.

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

Frau Dr. jur. Anne Friedrichs

Professorin für Sozial-, Sozialverwaltungsrecht und Europäisches Recht an der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven

Frau Dr. med. Babette Simon

Professorin für Innere Medizin, Vizepräsidentin der Universität Marburg

Weitere Informationen:

<http://www.wissenschaftsrat.de/PM/pressemitteilungen.html>

2.2.2 HRK-Präsidentin Prof. Dr. Wintermantel in den EUA-Vorstand gewählt

Die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Prof. Dr. Margret Wintermantel, ist am 19. März 2009 in Prag von der Mitgliederversammlung (General Assembly) der Europäischen Universitätsvereinigung (EUA) mit der höchsten Stimmenzahl in deren Vorstand gewählt worden.

Sie wolle dabei mitwirken, die Arbeit der EUA im Bereich der europäischen Hochschulreform weiter voranzutreiben und die Forschungsleistungen der europäischen Hochschulen noch stärker in den Vordergrund zu rücken, sagte Wintermantel nach der Wahl.

Die EUA ist die wichtigste europäische Hochschulvertretung mit über 800 Mitgliedern in 46 Ländern. In ihr sind europäische Universitäten und forschungsstarke Hochschulen/Fachhochschulen, die nationalen Rektorenkonferenzen - unter ihnen die HRK - und andere Organisationen im Hochschulbereich organisiert. Zurzeit gibt es 63 deutsche Mitgliedshochschulen (58 Universitäten und 5 Fachhochschulen). Der Vorstand (Board) der EUA besteht aus dem Präsidenten Prof. Dr. Jean-Marc Rapp und acht weiteren Mitgliedern.

Quelle: idw-online, 19.03.2009

2.2.3 Prof. Elke Lütjen-Drecoll zur Vizepräsidentin der Akademienunion gewählt

Die Inhaberin des Lehrstuhls für Anatomie II der Universität Erlangen-Nürnberg, wurde zur neuen Vizepräsidentin der Union der deutschen Akademien der Wissenschaften gewählt.

Gemeinsam mit dem Präsidenten, Prof. Dr. Günter Stock, bildet sie den Vorstand der Akademienunion, die als Dachorganisation von acht Wissenschaftsakademien dient, die sich zur Umsetzung gemeinsamer Interessen zusammengeschlossen haben. Die Akademienunion koordiniert das Akademienprogramm, das eines der größten und bedeutendsten geisteswissenschaftlichen Forschungsprogramme der Bundesrepublik Deutschland darstellt.

Prof. Lütjen-Drecoll ist seit 2005 Präsidentin der Akademie der Wissenschaften und der Literatur, Mainz.

2.2.4 Prof. Dr.-Ing. habil. Monika Auweter-Kurtz in die National Academy of Engineering gewählt

Als **einzige Frau** ist die Universitätspräsidentin als "Foreign Associate" in die US-amerikanische Organisation "National Academy of Engineering (NAE)", Sektion Raumfahrttechnologie, gewählt worden.

Die Wahl in die NAE ist eine der höchsten Auszeichnungen in den Ingenieurwissenschaften. Die Ehrung erfolgt für herausragende Beiträge auf diesem Gebiet, insbesondere in der Forschung, der Praxis oder Ausbildung. Neben einschlägigen Publikationen sind die wesentlichen Kriterien die Entwicklung bahnbrechender neuer Technologiefelder sowie bedeutende Verbesserungen in traditionellen Technologiegebieten.

Universitätspräsidentin Prof. Dr.-Ing. habil. Monika Auweter-Kurtz: "Die Auszeichnung ist eine große Ehre für mich. Ich freue mich über die Wertschätzung meiner langjährigen Arbeit auf dem Gebiet der Wiedereintrittstechnologie und der Entwicklung von Plasmaantrieben für die Raumfahrtanwendung und meiner Leistungen in Forschung und Lehre. Dass ich in diesem Jahr die einzige weibliche Kandidatin bin, zeigt, dass wir in den Ingenieurwissenschaften alle Anstrengungen unternehmen müssen, um den Anteil der Frauen zu erhöhen."

2009 haben insgesamt neun Neumitglieder aus dem Ausland die Auszeichnung eines "Foreign Associate" von der NAE erhalten, darunter als einzige Deutsche und als einzige Frau Universitätspräsidentin Monika Auweter-Kurtz. Mit Dr. Maria-Regina Kula, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, und Prof. Dr.-Ing. habil. Monika Auweter-

Kurtz sind nun zwei Frauen von insgesamt siebzehn "Foreign Associates" aus Deutschland in der NAE vertreten.

Die United States National Academy of Engineering ist eine private, gemeinnützige Organisation, die 1964 gegründet wurde. Sie berät die US-Regierung, Ministerien und Regierungsbehörden in technischen Angelegenheiten. Außerdem erstellt sie unabhängige Studien zu aktuellen und wichtigen Themen des Technologiesektors. Die National Academy of Engineering hat derzeit 2.442 Mitglieder, davon 197 aus dem Ausland. Sie ist Teil der United States National Academies, zu der auch die National Academy of Sciences (NAS), das Institute of Medicine (IOM) und der National Research Council (NRC) gehören.

Die feierliche Einführung der neuen Mitglieder und Foreign Associates 2009 findet während der Jahrestagung der NAE am 4. Oktober 2009 in Irvine, Kalifornien, statt.

Weitere Informationen:

<http://www.verwaltung.uni-hamburg.de/pr/2/21/pm/2009/pm9.html>

2.3 Größte Langzeitstudie über Bildungsverläufe gestartet

Wie entwickeln sich Kompetenzen im Lauf eines Lebens, welche Faktoren spielen für den Bildungserfolg eine Rolle? Und welchen Einfluss haben Bildungseinrichtungen auf diese Entwicklung? Diese und andere Fragen der Bildungsforschung wird das Nationale Bildungspanel untersuchen und analysieren. Mit einer Auftaktveranstaltung im Februar 2009 in Bamberg startete Bundesforschungsministerin Annette Schavan die langfristig angelegte Untersuchung. 60000 Bürgerinnen und Bürger verschiedenen Alters werden über mehrere Jahre hinweg begleitet, um den Verlauf ihrer Bildungswege nachzuvollziehen. Mehr als 150 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den besten Forschungsinstituten Deutschlands sind dabei vertreten.

Das Panel wird von einem interdisziplinär zusammengesetzten Forschungsnetzwerk unter der Leitung des Bamberger Soziologen Prof. Hans-Peter Blossfeld organisiert. Das Bundesbildungsministerium finanziert die Arbeit in 2009 mit rund 7,5 Millionen Euro. Die zur Verfügung gestellten Mittel sollen bis 2013 kontinuierlich auf gut 16 Millionen Euro jährlich steigen.

Weitere Informationen:

http://www.bmbf.de/_media/press/pm_20090203-022.pdf



3. Gleichstellungspolitik

3.1 "Das verändert die Welt" - Junge Akademie Magazin Nr. 9 veröffentlicht Debatte um die Gleichstellung in der Wissenschaft

Anonymisierung, Transparenz und Entmystifizierung würden im Umgang mit Chancengleichheit im Wissenschaftsbetrieb vieles verändern, erklären **Susanne Baer** (HU Berlin), **Jutta Dalhoff** (Leiterin des CEWS) und das Junge Akademie-Mitglied **Tilman Brück** (DIW Berlin). Ihre Debatte zu Gleichstellungsfragen dokumentiert das Junge Akademie Magazin in seiner neuesten Ausgabe unter dem Titel "Das verändert die Welt".

Das Junge Akademie Magazin ist kostenlos zu beziehen über die Geschäftsstelle der Jungen Akademie in Berlin (E-Mail: office@diejungeakademie.de, Fax: 030/20370-680).

Die Junge Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina ist ein Projekt der beiden ältesten deutschen Wissenschaftsakademien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ihre Mitglieder, 50 junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus unterschiedlichen Disziplinen, widmen sich dem interdisziplinären Diskurs und engagieren sich an den Schnittstellen zwischen Wissenschaft und Gesellschaft.

Weitere Informationen:

Download des Artikels:

"Das verändert die Welt" - Junge Akademie Magazin Nr. 9, 1. Teil ([pdf](#))

"Das verändert die Welt" - Junge Akademie Magazin Nr. 9, 2. Teil ([pdf](#))

<http://www.diejungeakademie.de/publikationen/index.htm>

http://www.diejungeakademie.de/wissenschaftspolitik/index_2.php?id_agtitel=46

<http://www.diejungeakademie.de/publikationen/magazin/heft9>

"Frauen gehören an die Spitze von Wissenschaft und Forschung!"

Bundesbildungsministerin Annette Schavan fordert zum Weltfrauentag stärkeres Engagement für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Wissenschaft.

[BMBF-Pressemitteilung](#), 6. März 2008

3.2 Equal Pay

3.2.1 EU-Kampagne - "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit"

Die Europäische Union hat eine EU weite Kampagne zum Abbau des

geschlechtsspezifischen Lohngefälles eingeleitet.

In der EU verdienen Frauen durchschnittlich 17,4 % weniger als Männer. Im Zentrum der Kampagne, die im Zusammenhang mit dem Internationalen Frauentag am 8. März steht und das Lohngefälle, seine Ursachen und mögliche Gegenmaßnahmen ins Bewusstsein rücken will, steht das einfache Konzept „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist eines der Gründungsprinzipien der Europäischen Union. „Einfache und sichtbare“ Fälle direkter Diskriminierung – Lohnunterschiede, wenn Männer und Frauen exakt die gleiche Tätigkeit ausüben, die gleiche Berufserfahrung und Qualifikation besitzen und die gleiche Leistung erbringen, – sind dank der Wirksamkeit der europäischen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über gleiche Entlohnung beträchtlich zurückgegangen. Weshalb gibt es aber dann immer noch ein geschlechts-spezifisches Lohngefälle von 17,4 % in der EU?

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle bezeichnet den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst für Frauen und Männer vor Steuern in der gesamten Volkswirtschaft. Es belegt die anhaltende Diskriminierung und Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt, von der in der Praxis hauptsächlich Frauen betroffen sind. Die Arbeit von Frauen wird oft als weniger wertvoll angesehen als die Arbeit von Männern, und Frauen arbeiten oft in Wirtschaftszweigen, in denen der Bruttostundenverdienst durchschnittlich niedriger ist als in von Männern dominierten Wirtschaftszweigen: So verdienen Kassiererinnen im Supermarkt durchschnittlich weniger als männliche Lagerarbeiter.

Das Lohngefälle hat auch einen geringeren Lebensarbeitsverdienst und somit eine niedrigere Rente für Frauen zur Folge, was zu Armut im Alter führt. 21 % der Frauen ab 65 Jahren im Vergleich zu 16 % der Männer sind von Altersarmut bedroht.

Die Kampagne will auf das bestehende Lohngefälle aufmerksam machen und aufzeigen, wie es beseitigt werden kann. Sie wird bewährte Verfahren aus ganz Europa bekannt machen und Arbeitgebern und Gewerkschaften auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene einige Hilfsmittel zur Verfügung stellen. Ferner sind die Einrichtung einer Website, Anzeigen in der europäischen Presse und eine Posterkampagne geplant.

Jahresbericht zur Gleichstellung

Der Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009, der ebenfalls am 3. März von der Europäischen Kommission vorgelegt wurde, bestätigt, dass in mehreren Bereichen trotz einiger Fortschritte weiterhin große Ungleichheiten bestehen. Obwohl die Beschäftigungsquote bei Frauen in den letzten Jahren ständig gestiegen ist (auf nunmehr 58,3 % bei Frauen gegenüber 72,5 % bei Männern), üben

Frauen immer noch häufiger als Männer eine Teilzeittätigkeit aus (31,2 % der Frauen gegenüber 7,7 % der Männer) und sind stärker in Sektoren mit niedrigeren Löhnen vertreten (mehr als 40 % der Frauen arbeiten im Gesundheits- und Bildungsbereich und in öffentlichen Verwaltungen – doppelt so viele wie Männer). **Allerdings sind 59 % der neuen Hochschulabsolventen Frauen.**

Frauen und Männer in Führungspositionen

Zwischenzeitlich bestätigt ein neuer im Auftrag der Kommission erstellter Sachverständigenbericht, dass Frauen auch in wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen und in der europäischen Politik stark unterrepräsentiert sind. Die Zentralbanken aller 27 EU-Mitgliedstaaten werden von Männern geleitet. Die mangelhafte Vertretung von Frauen in den Führungsetagen ist besonders deutlich in Großunternehmen, in denen Männer fast 90 % der Verwaltungsratsmitglieder in Spitzenunternehmen (Blue-Chip-Unternehmen) stellen – eine Zahl, die sich in den vergangenen Jahren kaum verbessert hat.

Der Frauenanteil in nationalen Parlamenten (Einkammersystem/Unterhaus) hat im vergangenen Jahrzehnt um rund 50 %, von 16 % im Jahr 1997 auf 24 % im Jahr 2008, zugenommen. Das Europäische Parlament liegt knapp über dieser Zahl (31 % Frauen). Im Durchschnitt kommt in den nationalen Regierungen auf drei Männer nur eine Frau (25 % Frauen, 75 % Männer).

Weitere Informationen:

[Pressemitteilung](#), 03.03.2008

[Website der Kampagne](#)

[Jahresbericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009](#)

[Women in European Politics - time for action](#)

Weitere Meldungen und Informationen:

EU fordert gerechtere Bezahlung von Frauen

Interview EU-Sozialkommissar Vladimir Spidla ([Die Welt online](#), 23.02.2008)

Studie zum Verdienstgefälle bezogen auf Geschlecht, Ethnizität, Religion, Behinderung/Befähigung, sexuelle Orientierung und Alter:

Longhi, Simonetta; Platt, Lucinda:

Pay Gaps Across Equalities Areas – An analysis of pay gaps and pay penalties by sex, ethnicity, religion, disability, sexual orientation and age using the Labour

Force Survey

Equality and Human Rights Commission, Research report 19, Manchester 2008

[Download](#)

[Summary](#)

3.2.2 Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland seit 15 Jahren kaum verändert

Bei gleicher Ausbildung, gleichem Alter, gleichem Beruf und im gleichen Betrieb verdienen Frauen 12 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern hat sich gegenüber dem Stand vor 15 Jahren kaum verändert, zeigt eine Studie, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gemeinsam mit der Universität Konstanz durchgeführt hat. Die Analyse legt offen: Unterm Strich beruht die geringere Entlohnung von Frauen weniger auf finanzieller Ungleichbehandlung im Einzelfall, sondern vor allem auf gesellschaftlichen Strukturen, die Frauen seltener als Männer in gut bezahlte Jobs gelangen lassen.

Weitere Informationen:

<http://doku.iab.de/grauepap/2009/ep.pdf>

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat ein gut aufbereitetes **InfoSpezial** zum Thema veröffentlicht. Es bietet Informationen zur Empirie geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit sowie zu deren Ursachen - und zu den Positionen der politischen Akteure.

<http://infosys.iab.de/infoplattform/dokSelect.asp?pkyDokSelect=71&show=Lit>

3.2.3 WSI-Forscherinnen: Quebec kann Vorbild sein für Regeln gegen Einkommensdiskriminierung

Die Politik könnte mehr tun, um die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern zu reduzieren. Darauf wiesen Dr. Astrid Ziegler und Dr. Christina Klenner vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung aus Anlass des "Equal Pay Day" hin.

In Deutschland gebe es nach wie vor keine konsistente Strategie zur Förderung der geschlechtsspezifischen Entgeltgleichheit, erklärten die beiden WSI-Forscherinnen. Die Politik setze auf Freiwilligkeit, "und damit auf die Methode, die nach aller Erfahrung die kleinsten Fortschritte bringt". Andere Länder zeigten dagegen, dass sich mit Gesetzen deutlich mehr erreichen lasse.

"Wenn eine Gleichstellungsstrategie Erfolg haben soll, muss sie früh ansetzen", sagte Christina Klenner. "Bei der Arbeitsbewertung, über die sich viele Arbeitgeber viel zu wenig Gedanken machen." Genau hier greife beispielsweise das Lohngleichheitsgesetz in der kanadischen Provinz Quebec: Es verpflichtet seit 1997 alle Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten, geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung zu ermitteln und zu beseitigen. Dort angewandte

Softwarelösungen sollten in Deutschland aufmerksam studiert werden.

http://www.boeckler.de/320_94468.html

"Männerarbeit ist anders eingruppiert"

Die Wirtschaftsforscherin *Astrid Ziegler* hat Software-Tools begutachtet, die in Kanada Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern messen. Davon könnten auch deutsche Unternehmer lernen.

[TAZ](#), 03.04.2009

3.2.4 WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung - Online-Umfrage

Der Frauenlohnspiegel ist ein kostenfreier Lohn- und Gehalts-Check, der bereits 250 Tätigkeiten aus rund 30 Berufsbereichen umfasst. Das Angebot wird wissenschaftlich betreut vom WSI-Tarifarchiv in der Hans-Böckler-Stiftung.

<http://www.frauenlohnspiegel.de>

3.2.5 Dossier Entgeltungleichheit

Bundesfamilienministerin stellte zum Equal Pay Day 2009 Dossier zur Entgeltungleichheit vor und kündigte den Start des *Selbsttestinstruments Logib* für Deutschland an.

Aus Anlass des "Equal Pay Day 2009" am 20. März 2009 veröffentlichte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Dossier Entgeltgleichheit, in dem erstmals umfassend und grundlegend Daten zum Thema Lohnunterschied zwischen Frauen und Männer zusammengestellt sind.

Außerdem können Wirtschaftsunternehmen mit dem aktuell vorgestellten Programm auf Excel-Basis Logib-D künftig untersuchen, ob sie unterschiedliche Löhne für gleiche Arbeit zahlen. Logib-D basiert auf einem Programm, welches für die Schweiz entwickelt und dort seit 2006 von der Wirtschaft intensiv genutzt wird. Im Auftrag des Bundesfamilienministeriums wurde Logib für Deutschland umprogrammiert. "Löhne und Gehälter auszuhandeln ist natürlich Sache der Arbeitgeber und der Gewerkschaften, nicht der Bundesregierung", so Ursula von der Leyen.

Informationen zum Equal Pay Day finden Sie unter

<http://www.equalpayday.de>

Handout zum Dossier Entgeltungleichheit ([pdf](#))

3.3 WZB-Studie: Karriere bleibt Männersache

Die Karrierechancen von Akademikerinnen entscheiden sich oft schon bei der Wahl des Studienfachs.

Noch immer studieren Frauen meist typische „Frauenfächer“. So sind sieben von zehn Studenten der Sprach- und Kulturwissenschaften Frauen. Typische „Frauenfächer“ bringen aber im Job weniger Einkommen und Status. Zudem arbeiten Frauen direkt nach dem Studium eher im öffentlichen Dienst, Männer dagegen meist in der Privatwirtschaft, wo es bessere Karriere- und Verdienstmöglichkeiten gibt. Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), über die in der aktuellen Ausgabe der Vierteljahreszeitschrift „WZB Mitteilungen“ berichtet wird.

Dass Frauen bevorzugt im öffentlichen Dienst arbeiten, gilt unabhängig von Partner oder Kindern. Die Autorinnen Kathrin Leuze und Alessandra Rusconi führen dies auf zwei mögliche Ursachen zurück: Frauen werden seltener von Arbeitgebern in der Privatwirtschaft angestellt, und selbst kinderlose Frauen vermeiden riskantere Karrierepfade in der Privatwirtschaft – beides aufgrund der noch verbreiteten Vorstellung, Frauen seien für die Familie zuständig.

Die Geschlechtsunterschiede bezüglich der Karriereentwicklung vergrößern sich, wenn Frauen eine Familie gründen und Kinder zu betreuen sind. Hochqualifizierte Frauen sind in der familienintensiven Phase, also zwischen 30 bis 49, fast vier Mal häufiger als Männer nicht erwerbstätig. Dagegen arbeiten Männer mit kleinen Kindern sogar häufiger in der Privatwirtschaft als kinderlose Männer.

Kurzfassung der Studie in den „WZB Mitteilungen“:

www.wzb.eu/publikation/pdf/wm123/22-25.pdf

Die Studie als WZB Discussion Paper (26 S.)

www.wzb.eu/bal/aam/pdf/2009-501_leuze-rusconi.pdf

3.4 Anerzogen, nicht angeboren: Warum Frauen weniger risikobereit sind als Männer

Erziehung und gesellschaftliche Prägung tragen entscheidend dazu bei, dass Frauen Risiken und Wettbewerbssituationen eher scheuen als Männer. Das geht aus zwei aktuellen Studien britischer Wissenschaftler hervor, die das Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) veröffentlicht hat. In einem breit angelegten Verhaltensexperiment fanden die Ökonomen heraus, dass Schülerinnen reiner Mädchenschulen im Durchschnitt ebenso risikobereit sind wie Jungen.

Der Volltext der Studien ist kostenlos über die IZA-Homepage abrufbar.

Alison L. Booth, Patrick J. Nolen:

Gender Differences in Risk Behaviour: Does Nurture Matter?

IZA Discussion Paper No. 4026 - <http://ftp.iza.org/dp4026.pdf>

- Choosing to Compete: How Different Are Girls and Boys?

3.5 Mehr Frauen in IT-Führungspositionen!

Frauen aus Führung und Management proklamieren Charta für die Talente der Zukunft.

Auch die globale Finanzkrise ändert nur wenig daran, dass IT-Fachkräfte weiterhin händeringend gesucht werden. Umso verwunderlicher ist es, dass sich der Frauenanteil im IT-Sektor über Jahre hinweg kaum gesteigert hat. Wird in höhere Unternehmensetagen geschaut, sind Frauen in Führungspositionen sogar eine absolute Seltenheit. Ein Zustand, der neben der gesamtwirtschaftlichen Situation in Deutschland auch die Unternehmenskulturen belastet. Im Vorfeld des Internationalen Frauentags haben daher am 7. März 2009 Frauen in IT-Führungspositionen auf der CeBIT eine Initiative gestartet, um sich aktiv für den weiblichen Nachwuchs einzusetzen.

Prof. Barbara Schwarze, Präsidiumsmitglied der Initiative D21, dazu: "Für Frauen zeigt sich die Informations- und Kommunikationstechnologiebranche in Deutschland noch wenig attraktiv. Die immer häufiger geförderte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist zwar ein guter Ansatz, wird dabei aber zu oft als einzig notwendige Frauenförderung missverstanden. Hier sollte viel mehr ein Gesamtkonzept zur Karriereförderung von Frauen in den Mittelpunkt gestellt werden, das über die Familienplanung hinausgeht."

Die Arbeitsbedingungen, die häufig nicht den Interessen und der aktuellen Lebenssituation von Frauen entsprechen, zeigen, dass in der Branche und ihren Verbänden noch akuter Handlungsbedarf herrscht.

Mit der Charta ergreifen Frauen in Führungspositionen die Initiative. Sie werden sich zukünftig innerhalb und außerhalb ihrer Unternehmen dafür einsetzen, das Interesse bei jungen Frauen an einem Studium oder Beruf in der IKT zu wecken und Frauen durch Mentoring und die Weiterentwicklung von Führungskompetenzen zu fördern. Sie unterstützen damit den Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen "Komm, mach MINT." "Mit dieser Charta wollen wir zeigen: wir reden nicht nur über den Mangel an Frauen in der IKT-Branche, jede von uns will auch aktiv etwas dagegen tun. Wir haben uns in der Charta Ziele gesetzt und in einem Jahr kommen wir wieder zusammen und prüfen, ob wir unsere Ziele erreicht haben." so Dr. Armgard von Reden, Leiterin des IBM Verbindungsbüros und Vorsitzende des IBM German Women's Leadership Councils. Zusammen mit Barbara Schwarze hat sie diese Initiative ins Leben gerufen. An der Ausarbeitung der Charta, die auf der letzten CeBIT begann, hatten sich bereits zahlreiche Top-IT Managerinnen aus verschiedensten Unternehmen beteiligt. Am 7. März haben sie die Charta gemeinsam unterzeichnet.

Weitere Informationen:

http://www.komm-mach-mint.de/content/download/1511/14926/file/WEB_Charta.pdf

TU9 Auswertung "Ausgewählte hochschulstatistische Kennzahlen in den MINT-Fächern an deutschen Technischen Universitäten"

TU9 German Institutes of Technology hat beim Statistischen Bundesamt hochschulstatistische Kennzahlen über MINT-Fächer abgefragt. Die Kennzahlen beziehen sich ausschließlich auf das "Kerngeschäft" der TU9 Universitäten.

Zur Abbildung der TU9-Universitäten im allgemeinen Referenzrahmen der Technischen Universitäten, wurden ergänzend detaillierte Daten der Technischen Universitäten der Arbeitsgemeinschaft TU/TH (ARGE TH/TU) abgefragt. Verglichen werden diese Daten auch mit entsprechenden Daten aller nicht-technischen Universitäten in Deutschland.

"Diese Auswertung zeigt bedeutende Profildaten deutscher Technischer Universitäten auf", stellt Professor Dr. Horst Hippler, Präsident von TU9 und Sprecher der Arbeitsgemeinschaft Technischer Universitäten und Hochschulen (ARGE TU/TH) fest. "Es ist sehr aufschlussreich zu sehen, mit welchen Zahlen die Technischen Universitäten in Deutschland aufwarten können und wie sich diese in den einzelnen MINT-Fächern zusammensetzen. Es ist eine wichtige Aufgabe von TU9, solche Daten für die deutschen Technischen Universitäten aufzuarbeiten, zumal solche Auswertungen in den MINT-Fächern bislang noch nicht strukturiert vorgenommen worden sind. "

Leider enthält die Auswertung keine geschlechtsspezifische Statistik!

Weitere Informationen:

<http://www.tu9.de/presse/3017.php>

3.6 WZB-Studie "Berufsrückkehrerinnen: Die Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt"

Wenn die Arbeitsbedingungen ungünstig sind, kehren viele Frauen nach einer Erwerbspause spät oder gar nicht in ihren Beruf zurück.

Als besonders unattraktiv erweisen sich Berufe mit langen Arbeitszeiten (mehr als 46 Stunden pro Woche, z.B. Friseurinnen), mit einem körperlich anstrengenden oder mit einem monotonen Arbeitsalltag (z.B. Gebäudereinigerinnen). Schneller kehren Frauen in die Erwerbstätigkeit zurück, wenn sie aus Berufen mit flexiblen und meist selbstbestimmten Arbeitszeiten kommen - vor allem an Wochenenden und Feiertagen (z.B. Krankenschwestern, Stewardessen, Restaurantfachfrauen). Solche Arbeiten sind oft besser bezahlt und ermöglichen Frauen, die Kindererziehung mit dem Partner zu teilen. Das ist das Ergebnis der Studie "Berufsrückkehrerinnen: Die

Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt", die das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erarbeitet hat.

In der Studie wurden 111 Berufe von Frauen zwischen 25 und 60 Jahren untersucht, die ihre Erwerbstätigkeit aus verschiedenen Gründen (Familie, persönliche Gründe, Entlassung) unterbrochen haben.

Die Zusammenfassung der Studie ist online verfügbar:

<http://www.wzb.eu/wzb/pdf/kurzfs.pdf>

Pressemitteilung BMFSFJ, 10.03.2009

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gleichstellung,did=120834.html>

3.7 Modellprojekte für den Wiedereinstieg

Bundesfrauenministerium und Bundesagentur für Arbeit starten 17 Modellprojekte - Internetportal vermittelt spezielle Angebote für Frauen mit langen beruflichen Auszeiten.

Die Bundesregierung will Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienpause stärker unterstützen: Zum Internationalen Frauentag 2009 startete das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit 17 ausgewählte Modellprojekte, die Frauen nach einer mehrjährigen Auszeit beim Wiedereinstieg in den Beruf helfen. Außerdem geht ein Internetportal online, das den Frauen den Weg zu speziell auf ihre Bedürfnisse abgestimmten Informations- und Beratungsangeboten zeigt. Modellprojekte und Lotsenportal sind Teil des Aktionsprogramms "Perspektive Wiedereinstieg" der Bundesregierung, das drei Jahre lang mit 30 Millionen Euro gefördert wird (14 Millionen Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), kofinanziert von der Bundesagentur für Arbeit sowie Trägern und Kommunen).

Die 17 Modellprojekte sollen drei Grundaufgaben wahrnehmen:

- * individuelle Betreuung und Förderung der Wiedereinsteigerinnen (Case Management)
- * enge Kooperation mit Arbeitsagenturen, Arbeitgebern und Fortbildungseinrichtungen
- * Einbinden der Partner und Familien der Frauen

Weitere Informationen:

<http://www.perspektive-wiedereinstieg.de>

Die [17 Modellprojekte](#) des Aktionsprogramms "Perspektive Wiedereinstieg"

Artikel: Modellprojekte für den Wiedereinstieg

<http://www.zeit.de/online/2009/11/jobbrief-arbeitsmarkt>

3.8 CEDAW-Ausschuss der Vereinten Nationen zur Situation der deutschen Gleichstellungspolitik

Der CEDAW-Ausschuss der UN hat seine abschließenden Bemerkungen zum 6. Staatenbericht der Bundesregierung zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) veröffentlicht. Mit den abschließenden Bemerkungen (Concluding observations) kommentiert der Ausschuss den Stand der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in Deutschland, der ihm zum einen über den Staatenbericht der Bundesregierung, zum anderen über die Schattenberichte dargelegt worden ist.

Nachdem in der Ausschusssitzung vom 19.1.-6.2.2009 in Genf die Berichte noch einmal diskutiert wurden, enthalten die abschließenden Bemerkungen nun Handlungsempfehlungen für Bereiche, in denen der Ausschuss besorgniserregende Entwicklungen beobachtet. Besonders achtet der Ausschuss darauf, wie die abschließenden Bemerkungen des letzten Berichtszeitraums berücksichtigt wurden.

Weitere Informationen:

http://www.genderkompetenz.info/aktuelles/archiv/cedaw_2009/

3.9 Projekt zur Kinderbetreuung an der Universität Duisburg-Essen

Warum es oft so kompliziert ist, bedarfsgerechte und flexible Betreuung in Kooperation mit Firmen, Trägern und Kommunen zu entwickeln und zu realisieren, untersucht ein neues Projekt am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Uni Duisburg-Essen.

"Unternehmensnahe Kinderbetreuung ist kein Selbstläufer, auch wenn das Themenfeld in den letzten Jahren eine starke Aufwertung erfahren hat", betont Dr. Brigitte Micheel vom IAQ. In verschiedenen Studien konnte nachgewiesen werden, dass es einen betriebswirtschaftlichen Nutzen bringt, sich für den Nachwuchs der Beschäftigten zu engagieren. Unstrittig ist ebenso, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden muss. "Das sind positive Signale; doch Erfahrungen zeigen, dass sich in jedem Einzelfall, in jedem Betrieb und in jeder Kommune schwierige Entwicklungsprozesse ergeben. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen stehen vor zahlreichen Schwierigkeiten, wenn sie entsprechende Ideen umsetzen wollen."

Hier setzt die Studie zur Umsetzung unternehmensnaher Kinderbetreuung in NRW an. Sie soll Impulse für die Entwicklung entsprechender Angebote geben und durch Best-Practice Beispiele Überzeugungsarbeit leisten. So sollen gute Lösungen entstehen, die sich unmittelbar am Bedarf der Familien und Firmen orientieren, aber gleichzeitig eine gute Entwicklung der Kinder im Fokus haben.

Als wichtiger Transferpartner arbeitet die Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW im Projekt mit. Über eine Veranstaltungsreihe für ihre Mitglieder sollen Konzepte unternehmensnaher, flexibler Kinderbetreuung und Beispiele guter Praxis im Land verbreitet werden. Im Wettbewerb familie@unternehmen.NRW wurde das Projekt von der Landesregierung mit einem Sonderpreis ausgezeichnet. Mit 144.000 Euro wird es für zwei Jahre unterstützt.

Weitere Informationen:

Dr. Brigitte Micheel, Tel. 0209/1707-169, brigitte.micheel@uni-due.de;

Dr. Sybille Stöbe-Blossey, Tel. 0209/1707-130, sybille.stoebe-blossey@uni-due.de

3.10 Koordinierungsstelle für Gleichstellungsbeauftragte an sächsischen Hochschulen

Sachsens Hochschulen bekommen im Jahr 2009 eine Koordinierungsstelle für Gleichstellungsbeauftragte. Angestrebtes Ziel ist vor allem die Erhöhung des Frauenanteils in technischen Fächern. Gerade Sachsen habe aufgrund der Schwerpunkte im naturwissenschaftlich-technischen und ingenieurwissenschaftlichen Bereich einen besonderen Bedarf, erläuterte Bildungsministerin Eva-Maria Stange.

Im Jahr 2009/2010 sind für die Koordinierungsstelle jeweils 200.000 Euro im sächsischen Haushalt eingeplant. Sie wird voraussichtlich an der TU Dresden angesiedelt.

Quelle: zwd Frauen.Gesellschaft und Politik, Nr. 262/2008



4. Hochschulen

4.1 Studienjahr 2008: StudienanfängerInnenzahl erreicht Höchststand

Während bei den Frauen der Spitzenwert um 5,8% stieg, verfehlten ihre männlichen Kommilitonen den Höchstwert von 2003 um 0,7%.

Nach vorläufigen Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) nahmen rund 386 500 Anfängerinnen und Anfänger ein Studium auf. Damit wurde die bisherige Höchstmarke aus dem Studienjahr 2003 noch einmal um 9 000 Erstimmatrikulierte (+ 2,4%) übertroffen. Während bei den Frauen der Spitzenwert um 5,8% von 181 800 auf rund 192 300 stieg, verfehlten ihre männlichen Kommilitonen den Höchstwert von 2003 um 0,7% (2008: knapp 194 300).

Im Vergleich zum Studienjahr 2003 verzeichneten die Fachhochschulen ohne Verwaltungsfachhochschulen einen Anstieg um 21,5% auf 133 700 Studienanfängerinnen und -anfänger. Bei den Hochschulen wurde der Höchststand nicht erreicht. Hier begannen 238 100 Studierende ein Studium, das sind 13 500 oder 5,4% weniger als 2003.

Auch in den stark besetzten Fächergruppen gab es im Vergleich zum Studienjahr 2003 unterschiedliche Entwicklungen. In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften begannen 75 800 Studierende ein Studium. Dies entspricht einem Zuwachs von 9,2%. Auch die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften konnten eine Steigerung um 6,2% auf 132 700 Studienanfängerinnen und -anfänger verzeichnen. Dagegen wurden in den Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften mit 64 900 (- 4,8%) und Sprach- und Kulturwissenschaften mit 68 000 Erstimmatrikulierten (- 11,5%) die Anfängerzahlen von 2003 nicht erreicht.

[Weitere Informationen](#)

4.2 Bologna-Prozess

4.2.1 Stand der Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland

Bachelor- und Masterstudiengänge machen mittlerweile 75 Prozent des gesamten Studienangebots aus.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat am 18. März 2009 das Kabinett über den Stand der Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland unterrichtet.

Dabei zeigte sich: Die Reform gewinnt an Zugkraft, die Umstellung auf die gestuften Studiengänge macht gute Fortschritte. Immer mehr Hochschulen in Deutschland sind für den internationalen Wettbewerb gerüstet; die Bachelor- und Masterstudiengänge machen mittlerweile bereits 75 Prozent des gesamten Studienangebots aus. Im

Wintersemester 2007/2008 waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes über 600.000 Studierende in Bachelor- und Masterstudiengängen eingeschrieben, das entspricht einem Anteil von gut 30 Prozent aller Studierenden. Im Wintersemester 2005/2006 betrug der Anteil noch 12,5 Prozent.

Die Inhalte des Berichts wurden vom Bund und der Kultusministerkonferenz (KMK) unter Mitwirkung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD), des Akkreditierungsrates, des freien Zusammenschlusses von studentInnenschaften (fzs), des Deutschen Studentenwerks (DSW) und den Sozialpartnern erstellt.

Weitere Informationen:

<http://www.bmbf.de/press/2494.php>

4.2.2 Studie zu den Konsequenzen der 'Bologna-Reformen' für die studentische Praxis erschienen

Die hochschulpolitische Diskussion über den Bologna-Prozess konzentriert sich bislang auf die Umsetzung der Studienreformen. Nicht gefragt wird nach Konsequenzen der Reformen für die Praxis der Betroffenen - der Studierenden. Roland Bloch (HoF Wittenberg) erforscht diese Leerstelle auf der Grundlage von Interviews mit Studierenden in 'alten' und 'neuen' Studiengängen.

Roland Bloch: Flexible Studierende? Studienreform und studentische Praxis.
Leipzig: Akademische Verlagsanstalt 2009

336 Seiten. 29,00 €

ISBN: 978-3-931982-66-9

Eine Leseprobe kann unter <http://www.hof.uni-halle.de/cms/download.php?id=157> heruntergeladen werden.

Exemplare können bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig bezogen werden (<http://www.univerlag-leipzig.de/>).

Rückfragen: Dr. Roland Bloch (roland.bloch@hof.uni-halle.de, 03491 466 246)

Bachelor und Hochschulreform: Ziel verfehlt

Mit dem Bachelor sollte das Studium schneller, praxisnah und international werden. Zehn Jahre nach Beginn der Hochschulreform sieht die Bilanz aber ganz anders aus. Artikel in [sueddeutsche.de](http://www.sueddeutsche.de), 18.03.2009

4.3 Forschungsprojekt "Frauen in der Spitzenforschung" an der Universität Hamburg

Was die Chancen von Frauen auf Spitzenpositionen in Wissenschaft und Forschung

angeht, ist Deutschland trotz einiger Aktivitäten in den letzten Jahren im internationalen Vergleich auf den hinteren Rängen. Für die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder, über die zahlreiche Universitäten derzeit zusätzliche Mittel für Spitzenforschung erhalten, sind daher alle Beteiligten ausdrücklich aufgefordert, diesen Verlust wertvoller Potentiale für den Wissenschaftsstandort Deutschland zu verhindern.

Das Forschungsprojekt "Frauen in der Spitzenforschung" an der Universität Hamburg begleitet diesen Prozess für einen Zeitraum von fünf Jahren. Am 3. März 2009 stellte das Projektteam unter der Leitung von **Prof. Dr. Anita Engels** in Frankfurt am Main Vertreterinnen und Vertretern aus Exzellenzeinrichtungen die Ergebnisse der ersten Untersuchungsphase vor.

Die umfassende Bestandsaufnahme zeigte, dass das Thema Gleichstellung auf sehr großes Interesse in den Einrichtungen der Exzellenzinitiative stößt, dort meist zur "Chefsache" erklärt wird und eine sehr große Bandbreite von Maßnahmen entwickelt wurde: Von Angeboten für Schulkinder, um Mädchen für technische Berufe zu interessieren, über Beratungsmöglichkeiten und Stipendien für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs bis hin zu zusätzlichem Laborpersonal, das Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern eine Gewährleistung der Betreuung von Forschungsexperimenten erleichtern soll, auch wenn das Kind mal krank ist - vieles ist denkbar. In der Umsetzung zeigt sich derzeit ein Schwerpunkt rund um den Komplex Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Kinderbetreuung.

Ein Thema, das von den beteiligten Exzellenzeinrichtungen als schwierig wahrgenommen wird, ist die Suche nach exzellenten Wissenschaftlerinnen. Der in Deutschland überwiegend praktizierte Weg, sich darauf zu verlassen, dass "die Besten" sich schon bewerben werden, scheint in der Spitzenforschung nicht immer angemessen zu sein. Auch rechtliche und verwaltungsrechtliche Hürden bei der Umsetzung von innovativen Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit werden von den untersuchten Einrichtungen erwähnt.

Das Forschungsprojekt wird in einer zweiten Untersuchungsphase die Exzellenzinitiative weiterhin begleiten und die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen von Wissenschaft und Forschung untersuchen. Die Ergebnisse werden in Form von Empfehlungen der Exzellenzinitiative sowie anderen Einrichtungen und Programmen der Spitzenforschung zur Verfügung gestellt.

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung mit knapp einer Million Euro über die Laufzeit von fünf Jahren gefördert.

Für Rückfragen:

Universität Hamburg
Centrum für Globalisierung und Governance

Projekt: Frauen in der Spitzenforschung

Projektleitung: Prof. Dr. Anita Engels

Tel: 040-4 28 38-38 32

E-Mail: anita.engels@uni-hamburg.de

Weitere Informationen:

<http://www.wiso.uni-hamburg.de/fis> - Projekthomepage

4.4 TU Darmstadt startet Initiativprogramm zur Förderung von Forscherinnen und Professorinnen

Die Technische Universität Darmstadt sieht die punktuelle Förderung von Frauen in der universitären Forschung und für Spitzenpositionen der Wissenschaft mit Skepsis und will neue Wege gehen.

"Das Grundprinzip unseres Ansatzes lautet, nicht mehr in Einzelfällen die Vergabe von Professuren an Frauen zu honorieren oder gesonderte Fördertöpfe einzurichten, sondern stattdessen nachhaltig Prozesse zu verändern. Wir wollen alle regulären Berufungsverfahren umgestalten", erläuterte die Vizepräsidentin der TU Darmstadt, Professorin Dr. Petra Gehring anlässlich der Vorstellung des Programms. Damit würden "Anreize für Transparenz, Aufmerksamkeit und Verantwortung aller Universitätsmitglieder" geschaffen. Von symbolischer Politik hielten gerade die weiblichen Universitätsmitglieder zu Recht nicht viel. "Zu einer Technischen Universität passt es, jenseits von Lippenbekenntnissen und guten Absichtserklärungen möglichst konkret zu werden."

An der TU Darmstadt beträgt der Professorinnenanteil aktuell 10,2 Prozent (10,8 Prozent mit Junior-Professuren). "Langjährige Anstrengungen in der individuellen Frauenförderung haben bei weitem nicht die beabsichtigte quantitativ sichtbare Wirkung gezeigt", sagte die Frauenbeauftragte der TU Darmstadt, Dr. Uta Zybell. "Spätestens in der Promotions- und Postdoc-Phase ist der Frauenanteil in allen Fächern viel zu gering. Ich bin optimistisch, dass wir dies mit dem Initiativprogramm an der TU Darmstadt ändern können."

Schritte zur Kandidatinnenfindung schon vor einer Ausschreibung

Ein zentraler Ansatzpunkt, insbesondere - aber nicht nur - für die technischen Disziplinen: Schon vor der Ausschreibung von Professuren müssen Schritte zur Findung von Kandidatinnen getan werden: Sind exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen national und international bekannt? Wie steht es im gesuchten Kompetenzfeld um die Kontaktpflege Richtung Industrieforschung? Lassen sich Besuche von Talenten arrangieren? Im Hinblick auf die in den Ingenieurdisziplinen üblichen Qualifikationswege in der Industrie wird künftig im Vorfeld von Berufungsverfahren stärker auf Recruiting und Head-Hunting gesetzt. Die Fachbereiche können zur internationalen Recherche und externen Beratung auf zentrale Mittel zugreifen.

Namen von potenziell geeigneten Kandidatinnen oder aber der Nachweis, dass international keine Kandidatinnen zu finden sind, sind an der TU Darmstadt künftig Voraussetzung für die Freigabe einer Professur. Gezielte Findungs-Aktivitäten müssen in allen Berufungsberichten dokumentiert sein. Eine stimmberechtigte Wissenschaftlerin gehört jeder Berufungskommission an. Kommissionsvorsitzende und Senatsbeauftragte achten auf die Gleichstellung. An der Begutachtung von Berufungslisten werden Gutachterinnen beteiligt. In Berufungsverhandlungen wird auf Lösungen für Dual Career Couples geachtet.

Traditionell ist auch der Wissenstransfer in männlicher Hand. Die TU Darmstadt erweitert vorhandene Netzwerke durch Frauen aus Industrie und außeruniversitärer Forschung. Gelingt es nicht, die Quote von Honorarprofessorinnen signifikant zu steigern, wird eine Quotierung erwogen. Die überdurchschnittliche Anzahl von Promotionen von Frauen wird im Rahmen der Mittelzuweisung an die Fachbereiche honoriert.

Die TU Darmstadt bietet Seminare für Dozentinnen und Dozenten zu Themen wie Diversity Management und Mentoring-Kompetenz an und stellt Mittel für Stipendiatinnen aus dem Ausland und während der Elternzeit von Wissenschaftlerinnen sowie für den "Nichtausstieg" von Nachwuchswissenschaftlerinnen bereit. Entscheidungs- und Aufsichtsgremien wie Senat und Hochschulrat sowie Forschungsverbände der TU Darmstadt verpflichten sich selbst zu einer höheren Frauenrepräsentanz. Ein neuer Preis soll schließlich an der TU Darmstadt auf allen Ebenen, von Studentinnen bis Professorinnen, Best-practice-Modelle für das Recruiting von Frauen prämiieren.

Um junge Wissenschaftlerinnen nach der Promotion zum Verbleib in der Wissenschaft zu motivieren, sind Förderangebote in der PostDoc-Phase bzw. nach der Habilitation entscheidend. Neben der Juniorprofessur bietet die TU Darmstadt (als Alternative zu den an verschiedenen Stellen vorgehaltenen "Wiedereinstiegsstipendien") Teilzeit-Arbeitsverhältnisse - im Sinne einer "Nicht-Ausstiegs-Option" trotz Schwangerschaft und Kinderphase - an.

[Weitere Informationen](#)

4.5 Kinderbetreuungszeiten bei der Berufung von Professorinnen über 45 Jahren

Die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in NRW LaKof forderte seit Herbst 2008 das Wissenschaftsministerium und das Finanzministerium NRW auf, Kinderbetreuungszeiten bei der Berufung von Professorinnen über 45 Jahren in ein Beamtenverhältnis zu berücksichtigen.

Am 18. Februar 2009 erfolgte einen Runderlass des Ministeriums für Innovation,

Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW der bei der Übernahme von Hochschullehrerinnen und -lehrern in ein Beamtenverhältnis Kinderbetreuungszeiten anrechnet. Eine Überschreitung der Altersgrenze von 45 Jahren um ein Jahr je minderjährigem Kind wird nun zugelassen. Die Änderung der Hochschulwirtschaftsführungsverordnung (HWFVO) ist noch ausstehend.

Quelle: <http://www.lakofnrw.fh-koeln.de/aktuelles.htm>

4.6 Familienfreundliche Hochschulen in Niedersachsen

Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur startet das Programm "Familienfreundliche Hochschule Niedersachsen".

Ziel des Programms ist es, die Hochschulen dabei zu unterstützen, zusätzliche Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 3 Jahren zu schaffen, deren Eltern wissenschaftlich Beschäftigte an den niedersächsischen Hochschulen sind.

"Die Stärkung der Familie und die bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Arbeit an den Hochschulen sind mir ein besonderes Anliegen", betonte der niedersächsische Minister für Wissenschaft und Kultur, Lutz Stratmann.

Das Programm ist auf einen Zeitraum von fünf Jahren angelegt; pro Jahr stehen 250.000 € zur Verfügung. Die Mittelvergabe wird durch eine Auswahlkommission vorbereitet.

[Richtlinien des MWK](#)

4.7 Family-Welcome-Centre nimmt Arbeit auf

Das Family-Welcome-Centre ist ein weiterer Baustein im Marburger Konzept für eine familienfreundliche Hochschule, das vor einem Jahr ausgezeichnet wurde.

Die Universität Marburg erweitert ihr Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen: Im Februar hat das Family-Welcome-Centre der Philipps-Universität seine Arbeit aufgenommen. Ziel ist es, alle neuen Mitglieder der Universität schnell mit den universitären und städtischen Strukturen bekannt zu machen und sich in Marburg heimisch zu fühlen. Dazu hat das Family-Welcome-Centre unter anderem ein Begrüßungspaket geschnürt, das aus Informationsmaterialien über die Universität und die Stadt Marburg besteht. "Zudem können wir für spezifische Probleme schnell kompetente Ansprechpartner vermitteln", sagt Dr. Silke Lorch-Göllner, die das Zentrum aufbaut und leitet. Die neue Servicestelle hat sich auch zur Aufgabe gemacht, die Partnerinnen bzw. Partner der neu eingestellten Beschäftigten der Philipps-Universität, die ihren Lebensmittelpunkt nach Marburg verlegen wollen und

dadurch eine neue Stelle antreten müssen, zu beraten. "Helfen wird dabei ein WirtschaftsAtlas, der die größten Arbeitgeber der Region vorstellen wird", so Lorch-Göllner zur Marburger Förderung der so genannten Dual-Career-Couples.

Ende Februar soll das Beratungsangebot im Rahmen einer Veranstaltung der außeruniversitären Öffentlichkeit vorgestellt werden. Bereits Ende Januar wurden die Räumlichkeiten in der Bunsenstraße 3 bezogen und in einer kleinen Feier eingeweiht.

Zusammen mit sieben anderen erfolgreichen Hochschulen wird die Universität Marburg mit jeweils 100.000 Euro in der Weiterentwicklung ausgewählter Aspekte ihres Konzepts "Familie in der Hochschule" vom Centrum für Hochschulentwicklung und der Robert Bosch-Stiftung unterstützt.

Weitere Informationen:

Internetseite: <http://www.uni-marburg.de/familywelcome>

Zielvereinbarungen: <http://www.uni-marburg.de/familywelcome/audit/zielvereinbarung>

4.8 Studium mit Familie

An der Katholischen Hochschule NRW, Abt. Aachen, gibt es den bundesweit einzigen familienkompatiblen Studiengang "Soziale Arbeit für Frauen in und nach der Familienphase".

Um einen Studienplatz zu bekommen, müssen die Bewerberinnen Kinder haben, sich ehrenamtlich engagieren und für soziale Fragen interessieren. Ihr Studium berücksichtigt die Familiensituation, alle Seminare finden in einem Kompaktblock von Freitagmittag bis Samstagabend statt.

Studienvoraussetzung für den Frauenstudiengang ist die Fachhochschulreife bzw. allgemeine Hochschulreife. Aber auch Frauen mit einem berufsqualifizierenden Abschluss als Erzieherin oder in der Kranken-, Alten- und Heilerziehungspflege können sich bewerben.

Die Bewerbungsfrist endet am **31. Mai 2009**. Rückfragen unter Tel. (0241) 6 00 03-17.

Weitere Informationen:

Studiengangsleitung: Prof. Dr. Marianne Genenger-Stricker, Tel. 0241/ 6 000 319 (m.genenger-stricker@katho-nrw.de) oder Prof. Dr. Norbert Jers, Tel. 60003-40



5. Forschungseinrichtungen

5.1 Förderprogramm für weibliche Nachwuchskräfte in Wissenschaft und Administration der Helmholtz-Forschungszentren

„In Führung gehen“ heißt das Helmholtz-Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte, das einer der Strategiebausteine der Helmholtz-Gemeinschaft zur Förderung der Chancengleichheit ist.

„Durch das Programm sollen junge Frauen aus der Wissenschaft und der Verwaltung auf anspruchsvolle Positionen und Führungsaufgaben vorbereitet werden“, sagt Prof. Dr. Jürgen Mlynek, Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft. Als Mentorinnen und Mentoren werden Helmholtz-Führungskräfte ausgewählt, die die Frauen in ihrer Karriereplanung beraten und unterstützen. Gleichzeitig können die Mentees während der einjährigen Laufzeit ihre Vernetzung innerhalb der Helmholtz-Gemeinschaft nachhaltig ausbauen. Außerdem wird das Programm für Mentees und Mentor/innen durch begleitende Weiterbildungsangebote und ein individuelles Coaching ergänzt.

Vorgängerin des Programms ist das Netzwerk-Mentoring, das von 2005 bis 2008 als Projekt durch das DLR betreut wurde. Mit der neuen Ausschreibung wird das Programm zusammen mit anderen zentrenübergreifenden Aktivitäten zur Nachwuchsförderung und Chancengleichheit nun zentral von der Geschäftsstelle der Helmholtz-Gemeinschaft betreut.

Die Ausschreibung begann am 09.03.2009 und endet am **17.04.2009**. Weitere Details zur Ausschreibung und die Möglichkeit sich online anzumelden finden Sie unter:

<http://www.helmholtz.de/in-fuehrung-gehen>



6. Europa und Internationales

6.1 Scientific Culture, Communication, Gender – An Innovative Challenge for Women Scientists

EPWS Annual Conference 2009, Brussels, 25-26 June 2009

Venue: Amazone, Rue du Méridien 10, 1210 Brussels / Deadline for registration: **7 May 2009**.

The European Platform of Women Scientists EPWS cordially invites you to its **Annual Conference 2009 “Scientific Culture, Communication, Gender – An Innovative Challenge for Women Scientists”**, organised in collaboration with Belgian Women in Science - BeWiSe, in Brussels, Belgium, on 25-26 June 2009.

The conference aims at informing about core issues of scientific culture and communication and equipping participants with basic knowledge regarding their implementation in the running of networks. To this regard two training seminars on “Management of Networks” and “Access to Funding” will be offered. The goal is to

provide an overview on the variety of communication skills and tools in science and research, including the management of networks; to encourage women scientists to join the – so far male dominated – ranks of those active in the field; to actively communicate and promote their research results using their specific communication abilities and making full use of their potential in this respect.

A special visit to the Royal Belgian Institute of Natural Sciences (RBINS), the Museum, in Brussels where a particular path of the most fascinating scientific stories will be delivered, including an introduction on how modern museums communicate science to the public and the young generation and the possibility to hands-on scientific experiences, will provide a concrete example of science communication to the participants.

The conference will be a lively market place of networks, ideas, and partnerships. Participants will have the opportunity to present their work both through participating in topical seminars and through a poster exhibition highlighting research conducted at EU level. Please find the preliminary programme in attachment.

[More information](#) on conference registration, the seminars and the submission of posters.

[Preliminary programme](#)

<http://www.epws.org>

EPWS Newpage (Blog)

<http://www.epws.net/>

6.2 Mitglieder der EU-Kommission unterstützen höheren Frauenanteil in der europäischen Politik

Ja zu einem höheren Frauenanteil in politischen Ämtern, Nein zu einer verpflichtenden Quotierung – so sieht es die Mehrheit der EuropäerInnen.

Dies zeigt eine Eurobarometer-Umfrage im Vorfeld der Wahlen zum EU-Parlament, in der es speziell um die Einstellungen weiblicher Wähler geht. In der Diagnose sind sich Männer (71 Prozent) und Frauen (77 Prozent) einig: Politik ist nach wie vor männlich dominiert. 83 Prozent der weiblichen und 76 Prozent der männlichen Befragten

finden: mehr Frauen in der Politik könnten den Politikstil verändern.

In der europäischen Politik ist noch lange kein Gleichstand von Männern und Frauen erreicht – obwohl die Lage besser ist als auf nationaler Ebene. Nur Holland, Estland und Schweden haben annähernd Parität erreicht, Deutschland liegt mit einem Drittel Frauen im Mittelfeld. Fast 70 Prozent der Mitglieder des EU-Parlaments sind Männer, nur neun der 27 EU-Kommissare sind Frauen. Eine Kommissionspräsidentin gab es noch nie. Bei den EU-Parteien liegen die Grünen mit

45,2 Prozent weiblichen Abgeordneten vorne, gefolgt von den Liberalen und Demokraten (ALDE) mit 41,2 Prozent, der Sozialdemokratischen Partei Europas mit 39,5 Prozent und der Vereinten Europäischen Linken mit 31,7 Prozent.

Die konservativeren Kräfte fallen dagegen ab: Die Europäische Volkspartei (EVP) weist nur einen Frauenanteil von 24,6 Prozent auf, Schlusslichter sind die Nationalisten und Regionalisten (UEN) mit 11,4 Prozent und die ultrakonservative Partei Unabhängigkeit und Demokratie 8,3 Prozent).

Dazu sagte Margot Wallström, Vizepräsidentin der EU-Kommission, „Eine Demokratie, die 52 Prozent der Bevölkerung“ nicht genug Raum biete, sei keine „richtige Demokratie“. **„Wenn Frauen nicht nach ihrem Bevölkerungsanteil in den politischen Entscheidungsgremien vertreten sind, wird die politische Tagesordnung von Männern bestimmt“**, warnte sie anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März 2009.

Weitere Nachrichten zum Thema:

http://ec.europa.eu/deutschland/pdf/eu_nachrichten/eu-nachr.9_2009_web.pdf

6.3 Sechstes und Siebtes EU-Forschungsrahmenprogramm

6.3.1 FiF Aktionswoche „Chancen für Wissenschaftlerinnen im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm“ mit Auftakt am 4. Mai in Berlin

FiF, die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung, veranstaltet im Mai eine Aktionswoche, um mehr Aufmerksamkeit für die erfolgreiche Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in der EU-Forschungsförderung zu erzeugen und um die nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Forschung zu thematisieren. Die Auftaktveranstaltung zur Aktionswoche findet am 4. Mai in Berlin statt. Im Rahmen einer Podiumsdiskussion werden Vertreterinnen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, des Europäischen Forschungsrats und des Europa-Parlaments gemeinsam mit Wissenschaftlerinnen aus der Praxis der Bedeutung von Drittmitteln und den Hürden und Chancen für Frauen in der EU-geförderten Forschung auf den Grund gehen. Aus der Praxis ihrer eigenen Forschung und der Vorbereitung, die zu EU-Förderung geführt hat, berichten Projektkoordinatorinnen aus dem 7. FRP. Die Veranstaltung richtet sich an Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen und Karrierestufen, die sich über die Möglichkeiten der Forschungsförderung der EU informieren möchten sowie an Multiplikatorinnen aus den Bereichen Forschungsförderung, Gleichstellung, Chancengleichheit und Gender.

Beim Auftakt wird auch die Posterausstellung „Chance EU-Forschung“ vorgestellt, die zentrale Informationen zum 7. FRP bündelt und mit den Portraits von zehn EU-

erfolgreichen Wissenschaftlerinnen illustriert. Die Ausstellung kann über die FiF-Homepage bestellt werden und wird interessierten Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen ab Ende April kostenlos zugesandt. Einrichtungen, die die Aktionswoche mit eigenen Veranstaltungen aufgreifen möchten, können Hinweise mit der FiF-Website verlinken.

Die Agenda der Auftaktveranstaltung ist auf der FiF-Homepage erschienen, wo Sie sich auch bis zum 22. April anmelden können und weitere Informationen zur Aktionswoche finden:

<http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung/aktionswoche>

6.3.2 Geringe Beteiligung von Frauen am 6. EU-Forschungsprogramm

Die Europäische Kommission hat die Ex-Post Evaluierung des 6. EU-Forschungsrahmenprogramms vorgelegt.

In dem Bericht wird die geringe Beteiligung von Frauen an Forschungsprojekten des 6. Forschungsrahmenprogramms kritisiert. Nur **17% der Projekte** wurden von Frauen koordiniert. Diese Beteiligung liegt unter dem Anteil weiblicher Wissenschaftlerinnen in Europa (23%, 2003). Die Expertengruppe, unter Vorsitz von Prof. Dr. Ernst Th. Rietschel, Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, fordert daher aktive Maßnahmen und spricht sich unter anderem dafür aus, die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen als Entscheidungskriterium bei gleichrangig bewerteten Anträgen heranzuziehen.

http://www.forschungsrahmenprogramm.de/_media/EPEG_Final_090217.pdf

6.3.3 Monitoring-Bericht zum 7. EU-Forschungsrahmenprogramm

Im 7. Forschungsrahmenprogramm wird erstmals ein Monitoring-System in Form eines internen Managementtools verwendet. Das System beruht auf einem kohärenten Indikatorensystem.

Ein Abschnitt befasst sich mit Gleichstellungsaspekten des 7. Forschungsrahmenprogramms. In diesem Abschnitt werden auch Ergebnisse des Gender-Monitorings des letzten Programms vorgestellt. Während zur Forschungsprojektervergabe noch keine geschlechterspezifischen Daten vorliegen, ist in den **Gremien** eine **erneute Steigerung des Frauenanteils** festzustellen, so dass der Frauenanteil mittlerweile bei den verschiedenen Gremien im Durchschnitt bei über 30% liegt und zum Teil das Ziel von 40% erreicht.

[Download des Berichts](#)

6.4 NFP 60 - Perspektiven einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik in der Schweiz

Das Nationale Forschungsprogramm des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung hat zum Ziel, mittels empirischer Untersuchungen von gleichstellungsrelevanten Politiken Erkenntnisse über Ursachen der Persistenz von Geschlechterungleichheiten zu gewinnen und Grundlagen für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik zu erarbeiten.

[Weitere Informationen](#) zu Forschungsschwerpunkten und Rahmenkredit



7. Frauen- und Geschlechterforschung

7.1 Nachruf: Prof. Dr. Doris Janshen verstorben

Die Universität Duisburg-Essen trauert um die Direktorin des Essener Kollegs für Geschlechterforschung, Prof. Dr. Doris Janshen, die jetzt im Alter von 62 Jahren verstorben ist. Dekan Prof. Gerhard Bäcker: „Mit Doris Janshen verliert der Fachbereich Gesellschaftswissenschaften eine kreative und äußerst produktive Wissenschaftlerin, die eine starke Anziehungskraft auf Studierende ausübte und eine hochinteressante, kämpferische Persönlichkeit, wie sie in der heutigen Forschungslandschaft nur noch selten anzutreffen ist.“ Gleichstellungsbeauftragte Ingrid Fitzek: „Auch mit Blick auf gendergerechte Hochschulstrukturen verdankt die UDE Doris Janshen sehr viel.“

Seit 1989 lehrte und forschte Doris Janshen an der Universität in Essen. Schwerpunkte ihrer Forschung waren vor allem die Soziologie der Mensch-Tier-Kommunikation, Zivilisationskritik aus frauenpolitischer Perspektive sowie die Militärsoziologie. Doris Janshen studierte zunächst in Freiburg und Berlin Geisteswissenschaften und absolvierte anschließend ein Zweitstudium in Soziologie und Religionsphilosophie, das sie mit einer Promotion in Soziologie abschloss. Neben ihrer wissenschaftlichen Karriere an der TU Berlin war sie auch als Journalistin beim Sender Freies Berlin beschäftigt. Inhaltliche Schwerpunkte ihrer Arbeit bildeten schon damals die Bereiche Wissenschafts- und Technologiepolitik sowie Frauenforschung.

Seit 1998 war sie Direktorin des Essener Kollegs für Geschlechterforschung, das sie maßgeblich mit aufgebaut hat. Die besondere Leistung von Doris Janshen lag darin, dass sie disziplinübergreifende Projekte mit der Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie der Medizin und auch der Kunst initiiert und durchgeführt hat. Übergreifende Fragestellungen waren stets die Geschlechterfrage, die Differenz der Geschlechter bzw. der Einfluss des Geschlechts im jeweiligen Kontext. Im Mai 2006 etablierte Doris Janshen zudem das Maria Sibylla Merian-Postdoc-Programm, das Wissenschaftlerinnen der UDE auf internationale Karrierewege vorbereitet. Ein zentrales Ziel ist dabei, inter- und transdisziplinäre Forschung als Innovationsmotor sichtbar zu machen.

Quelle: <http://www.uni-duisburg-essen.de/de/presse/meldung.php?id=1384>

7.2 Prof. Dr. Diane Sainsbury ist Marie-Jahoda Gastprofessorin für Internationale Geschlechterforschung im SoSe 2009

Diane Sainsbury ist emeritierte Politikwissenschaftlerin der Universität Stockholm, Schweden. Ihre Schwerpunkte liegen in den Bereichen Wahl- und Partizipationsverhalten, Parteienforschung und der **Analyse von Wohlfahrtsstaaten und Sozialpolitik**, die sie mit einer **geschlechtsspezifischen Perspektive** verbindet. Sie untersucht in ihrer international vergleichenden Forschung die politische Repräsentation von Frauen in verschiedenen Ländern Europas und Nordamerikas. Diane Sainsbury prägte die europäische politikwissenschaftliche Geschlechterforschung entscheidend und brachte bereits 1986 das Thema Frauen und Politik in das European Consortium for Political Research ein.

Weitere Informationen sind in Kürze auch der folgenden Homepage zu entnehmen:

<http://www.ruhr-uni-bochum.de/jahoda>



8. Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine

Preise

8.1 Paul Ehrlich und Ludwig Darmstaedter Nachwuchspreis

Mit diesem Preis wird hervorragende biomedizinische Forschung an deutschen Forschungseinrichtungen gewürdigt.

Der Preis wird von der Paul Ehrlich Stiftung einmal jährlich an eine promovierte Nachwuchswissenschaftlerin/ einen promovierten Nachwuchswissenschaftler, die/ der an einer Forschungseinrichtung in Deutschland herausragende Leistungen auf dem Gebiet der biomedizinischen Forschung erbracht hat, verliehen.

Die Höhe des Preisgeldes beträgt bis zu 60.000,-- Euro und darf ausschließlich forschungsbezogen verwendet werden.

Die Vergabe und Preisverleihung findet in Form einer feierlichen Übergabe durch die Stiftung am 14. März 2010 in der Paulskirche in Frankfurt statt.

Vorschlagsberechtigt sind Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie leitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von Forschungseinrichtungen in Deutschland. **Selbstbewerbungen** werden **nicht** berücksichtigt. Zum Zeitpunkt der Preisverleihung soll der/die Preisträger/in das vierte Lebensjahrzehnt noch nicht vollendet haben und keine Lebenszeitprofessur oder vergleichbare Position innehaben.

Vorschläge werden bis zum **13. Juni 2009** erbeten.

Weitere Informationen

8.2 Künstlerinnenpreis des Landes Nordrhein-Westfalen 2009 im Bereich Malerische Positionen

Zum 14. Male vergeben der Ministerpräsident und das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen den Künstlerinnenpreis.

Mit der Ausschreibung für Malerische Positionen soll der in der Förderung von Künstlerinnen unterrepräsentierte Bereich Malerei gestärkt werden. Mit dem Hauptpreis in Höhe von 10.000 € wird das Gesamtwerk einer Malerin ausgezeichnet. Der Förderpreis in Höhe von 5.000 € soll eine Nachwuchskünstlerin in ihrer vielversprechenden Arbeit bestärken.

In der Gegenwartskunst hat die Malerei ihren jahrhundertealten Führungsanspruch verloren. Angesichts der Vielzahl unterschiedlicher Bildmedien und deren synergetischen Prozessen, hat die Malerei profitiert und ein breites Spektrum malerischer Positionen entwickelt. Auch diese Ansätze sollen neben dem klassischen Tafelbild durch die Ausschreibung berücksichtigt und durch den Künstlerinnenpreis gewürdigt werden.

Einsendeschluss ist der **17. Juli 2009**.

Informationen und Downloads unter:

<http://www.frauenkulturbuero-nrw.de/preise.html>

8.3 NRW-Wettbewerb um Genderkonzepte - Geschlechtergerechte Hochschule

Das Wissenschaftsministerium des Landes NRW lobt einen Wettbewerb für die besten "Genderkonzepte - Geschlechtergerechte Hochschule" für je eine Fachhochschule und eine Universität aus aus.

Der Preis ist mit je 100.000 € dotiert. Das Preisgeld soll der gleichstellungspolitischen Arbeit der Hochschule zugute kommen.

Die Bewerbungsfrist für den Genderpreis wurde bis zum **17.4.09** verlängert !

http://www.lakofnrw.fh-koeln.de/download/Ausschreibung_GKonzept_170109.pdf

Förderung

8.4 Mentoring-Programm TANDEM der RWTH Aachen

Das Mentoring-Programm TANDEM der RWTH Aachen richtet sich seit nunmehr

sieben Jahren erfolgreich an engagierte Studentinnen und Doktorandinnen aller Fachrichtungen (außer Medizin).

Die unterschiedlichen Module des Programms, insbesondere jedoch die Vermittlung einer einjährigen Kooperation mit berufserfahrenen Mentorinnen bzw. Mentoren, fördern die zielgerichtete Karriereplanung der Teilnehmerinnen (Mentees). In der einjährigen Zusammenarbeit als "Tandem" können berufliche Ziele festgesteckt und individuelle Karrierestrategien entwickelt werden. Die Mentees erfahren eine Stärkung ihrer Potentiale und Kompetenzen und werden bei der aktiven Weichenstellung für ihre wissenschaftliche und berufliche Laufbahn begleitet. Weitere Bestandteile der Programmaktivitäten: Regelmäßige Netzwerktreffen, Themen- und Diskussionsabende sowie mehrere Seminare zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen.

Bewerbungen für das Sommersemester 2009 sind noch bis zum 30. April 2009 möglich!

Die Bewerbungsunterlagen sind im Internet abrufbar unter <http://www.igad.rwth-aachen.de/tandem>

Weitere Informationen:

Mentoring-Programm TANDEM der RWTH Aachen
Dipl.-Soz.Arb. Gitta Doebert
Tel.: 0241-8096563
Mail: mentoring@rwth-aachen.de

8.5 Mentoring für Nachwuchs-Akademikerinnen an der Universität Hohenheim

Neue Gleichstellungsbeauftragte hält Quotenregelung mittelfristig für nicht ausgeschlossen.

Karriere-Förderung schon ab dem Grundstudium, handverlesene Mentorinnen als persönliche Karriere-Coachs und das ganze flankiert durch ein ausgefeiltes Schulungsprogramm: aus diesen Zutaten soll das Erfolgsrezept bestehen, nach welchem das Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim ihr Mentoring-Programm für Frauen (MentHo) betreibt. Dabei profitieren angehende Nachwuchs-Akademikerinnen in einer persönlichen 1:1-Beziehung von den Erfahrungen erfolgreicher Frauen in Industrie und Wissenschaft. Das 100ste Teilnehmerinnen-Duo stellte sich am 6. März 2009, zusammen mit zwei weiteren Teilnehmerinnen und den MentHo-Initiatorinnen den Fragen der Presse. [Pressemitteilung](#), 09.03.2009

Es blieb aber nicht beim Blick zurück auf bisherige Erfolge: "Mittelfristig kann die Universität Hohenheim an einer Quotenregelung für Frauen in der Wissenschaft nicht vorbeikommen", forderte **Prof. Dr. Ute Mackenstedt**, seit vergangenem Herbst

neue Gleichstellungsbeauftragte. Die Statistik der Universität spricht hier eine deutliche Sprache: Mit 56 Prozent stellen Frauen die Mehrheit unter den Studierenden der Universität Hohenheim. Die Doktorandinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen stellen noch 42 Prozent. Von Hohenheimer Professuren sind keine zehn Prozent mit Frauen besetzt. Bundesweit liegt der Professorinnen-Anteil bei ungefähr 15 Prozent. **Jetzt plädiert die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Mackenstedt für eine Quotenregelung in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.** "Konkret könnte das so aussehen, dass wir uns auf jeder Qualifizierungsstufe am Frauenanteil auf der Stufe darunter orientieren. Das heißt, das mittelfristige Ziel heißt den Professorinnen-Anteil auf das Niveau zu heben, das wir derzeit bei den Doktorandinnen haben."

Dass sich dieses Phänomen nicht auf die Wissenschaft beschränkt, bebildern die Erfahrungen einer Mentorin aus der Wirtschaft: "Zu Beginn des Studiums leben Frauen noch in einer Art Scheinwelt: Sie werden wenig benachteiligt und gehen ihre Karriere deshalb ziemlich zurückhaltend an. Aber mit dem Abschluss beginnen die Herausforderungen: Was fange ich mit meinem Studium an, wie bekomme ich den richtigen Job, der zu mir passt?", sagt Anita Schwenkedel, Projektleiterin bei IBM im Bereich Finanz-Controlling. Auch sie engagiert sich deshalb seit einem halben Jahr als Mentorin an der Universität Hohenheim.

Das Rektorat der Universität Hohenheim hat bereits Unterstützung signalisiert. „Ich stehe persönlich für eine solche Regelung und auch wenn die Details noch nicht feststehen, herrscht, was die Quote betrifft, in großen Zügen Einvernehmen zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Rektorat“, kommentiert Rektor Prof. Dr. Hans-Peter Liebig. Als Grundsatzentscheidung müsse eine solche Regelung jedoch erst in Senat und Universitätsrat diskutiert werden.

8.6 VolkswagenStiftung bietet "Dual Career"-Option für Förderinitiative "Evolutionsbiologie" und für Fellowships in "Computational Sciences"

Die VolkswagenStiftung erweitert zwei ihrer Förderinitiativen um eine "Dual Career"-Option: die Nachwuchsförderung in der "Evolutionsbiologie" sowie die Fellowships "Computational Sciences" in der Initiative "Neue konzeptionelle Ansätze zur Modellierung und Simulation komplexer Systeme".

In beiden Initiativen ist jeweils eine hohe Mobilität gefordert, da ein bevorstehender oder jüngst vollzogener Ortswechsel Voraussetzung für die Antragstellung ist. Die Förderung bezieht sich auf sogenannte Doppelkarrierepaare, bei denen beide Lebenspartner mit Kind beziehungsweise Kindern berufliche Ambitionen im Bereich der Wissenschaft haben. Damit möchte die Stiftung im Sinne der Familienförderung dazu beitragen, dass junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihr Familienleben mit Kindern besser mit den beruflichen Mobilitätserfordernissen in Einklang bringen können.

Der Partner des eigentlichen Antragstellers in den beiden Förderinitiativen kann einen Antrag für eine eigene Stelle zur Durchführung eines Forschungsprojekts stellen, die an einem Institut am Ort des Fellows angebunden sein sollte. Das Thema dieses Antrags ist nicht auf die Inhalte der Evolutionsbiologie beziehungsweise die Modellierung und Simulation komplexer Systeme festgelegt. Voraussetzung für eine Unterstützung des Partners ist jedoch, dass der innerhalb einer der beiden Förderinitiativen eingereichte Antrag positiv begutachtet wird (Stichtag für diese Anträge ist jeweils der **15. Oktober 2009**). Diese Option ist damit fest an eine Förderung eines der Partner im Rahmen der beiden Initiativen gebunden und stellt insofern ein ergänzendes Angebot dar. Arbeitet der Partner in einem anderen Bereich als der Wissenschaft - etwa in einem Unternehmen - ist eine Förderung nicht möglich, da dies jenseits des Handlungsrahmens der VolkswagenStiftung liegt.

Weitere Informationen:

<http://www.volkswagenstiftung.de/service/presse.html?datum=20090203>

Ausschreibungen

8.7 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

Am 11. März 2009 feierte das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen im Rahmen einer Festveranstaltung „Investitionen in die Zukunft: Zehn Jahre Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“ in Stuttgart sein 10jähriges Bestehen. Im Rahmen der Podiumsdiskussion "Frauen in der Wissenschaft: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit" diskutiert Wissenschaftsminister Peter Frankenberg, Schirmherr der Veranstaltung, mit hochkarätigen VertreterInnen aus Wissenschaft und Politik die Erfolgchancen von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Ehemalige und neue Wrangell-Stipendiatinnen berichteten über ihre aktuelle Forschung und Erfahrungen mit und nach dem Wrangell-Programm.

Die Bewerbungsfrist für die neue Ausschreibung ist der **15. Juli 2009**.

[Ausschreibung](#)

8.8 Masterstudiengang: "Gender und Diversity-Kompetenz" (WS 2009)

Migration, demografischer Wandel und die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen verändern die Gesellschaft und die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung. Um die Potenziale zunehmender Vielfalt umzusetzen, brauchen Individuen, Organisationen und Politik Gender- und Diversity-Kompetenz. Der weiterbildende Masterstudiengang qualifiziert "Change Agents" dazu, den gesellschaftlichen Wandel mit den Zielen der Chancengleichheit und Integration zu gestalten. Die

Gleichstellung der Geschlechter und der Abbau von Diskriminierungen sind nicht nur rechtlich geboten. Eine erfolgreiche Umsetzung von Gender-Mainstreaming oder Diversity Management bietet auch ökonomische Vorteile.

Studieninhalte

Der weiterbildende Masterstudiengang ist wissenschaftlich fundiert, interdisziplinär und praxisorientiert. Wissenschaftler/innen aus den beteiligten Fachbereichen Politik- und Sozialwissenschaften, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften vermitteln den aktuellen Forschungsstand in den Themenfeldern der Gender und Diversity Studies und qualifizieren in der Lehre für die Fachkompetenz in den Bereichen Migration und Integration, Demografie und Alterung der Gesellschaft oder Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit. Trainings mit Expert/innen aus der Praxis qualifizieren für das Übertragen von gleichstellungspolitischen Zielen in konkrete Handlungsstrategien wie Diversity Management oder Gender Mainstreaming.

Die wissenschaftliche Leitung hat **Prof. Dr. Dagmar Vinz**, FB Politik- und Sozialwissenschaften, Freie Universität Berlin

Die Ausschreibungsfrist für den Studienbeginn im Herbst 2009 läuft vom **1.4. bis zum 31.5.2009!**

Informationen über Studien- und Semestergebühren, Bewerbungsunterlagen, Info-Flyer:

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

8.9 Allein mit Kind im Ausland studieren: Gerda Tschira Stipendium für alleinerziehende Mütter und Väter

Ein Aufenthalt im Ausland ist bei manchen Studiengängen für deren erfolgreichen Abschluss unerlässlich. Doch für alleinerziehende Mütter und Väter ist solch ein Auslandsaufenthalt häufig mit einer besonderen finanziellen Belastung verbunden. Denn neben den eigenen Kosten müssen sie zusätzlich die Betreuungs- oder Unterrichtskosten ihrer Kinder tragen. Das Gerda Tschira Stipendium fördert Studierende der Naturwissenschaften, Mathematik oder Informatik, die alleinerziehend sind und einen Studienaufenthalt im Ausland absolvieren müssen. Sie sollen in die Lage versetzt werden, ihre Kinder für die Dauer des Studienaufenthaltes mitnehmen zu können. Die Höhe des Stipendiums ist abhängig von den Lebenshaltungs- und Betreuungskosten in dem jeweiligen Land.

Um das Stipendium können sich Studierende im Haupt- bzw. Masterstudium der Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik an deutschen Hochschulen bewerben.

Der Studienaufenthalt soll in der Regel ein Jahr nicht überschreiten. Bewerbungsschluss ist der **10. Juli 2009**.

Anfragen (bitte per E-Mail) sowie Bewerbungen (mit Lebenslauf, gutachterlichen Stellungnahmen, Projektbeschreibung, Kostenrahmen) für das Gerda Tschira Stipendium

richten Sie bitte an:

Beate Spiegel

Klaus Tschira Stiftung gGmbH, Schloss-Wolfsbrunnenweg 33 / Villa Bosch, 69118 Heidelberg

beate.spiegel@klaus-tschira-stiftung.de

<http://www.klaus-tschira-stiftung.de>

8.10 Marie-Curie-Individualstipendien

Die Stipendien für Postdoktorand/innen dienen der Ergänzung oder dem Erwerb neuer Qualifikationen und Kompetenzen oder zur Verbesserung der Inter-/Multidisziplinarität und/oder der sektorenübergreifenden Mobilität. Auch Forscher/innen, die nach einer beruflichen Unterbrechung wieder in der Forschung tätig sein wollen, und für die (Wieder-) Eingliederung von Forscher/innen nach einem Auslandsaufenthalt (Reintegration). Die Stipendien können ins europäische Ausland oder in einen Drittstaat führen.

[Call](#)



9. Seminare / Weiterbildung

9.1 Weiterbildungskurs "Genderkompetenz in Lehre, Forschung und Beratung"

Die Fachstelle Gender Studies der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften führt in regelmäßigen Abständen den eintägigen Weiterbildungskurs "Genderkompetenz in Lehre, Forschung und Beratung" durch. Der Kurs richtet sich an Dozierende, Forschende sowie Kaderangehörige von Fachhochschulen.

Sie finden die Ausschreibung unter <http://www.genderstudies.zhaw.ch>, Rubrik "Weiterbildung".

9.2 Gendergerechte Hochschuldidaktik

Did@TIC, das Weiterbildungs-Dispositiv in Hochschuldidaktik der Universität Freiburg (Schweiz), bietet vier Module zu gendergerechter Hochschuldidaktik an. Die Kurse wurden im Rahmen des Projekts "e-quality - Lehre, Gender, Qualität" ausgearbeitet. Das Projekt e-quality ist angesiedelt an der Schnittstelle zwischen Hochschuldidaktik, Gleichstellung und Qualitätssicherung.

Weitere Informationen:

<http://www.unifr.ch>

Quelle: [Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.](#)



10. Ehrungen

10.1 Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2009

Erstmals Preisträgerinnen in der Mehrzahl.

Vier Wissenschaftlerinnen und zwei Wissenschaftler erhalten in diesem Jahr den wichtigsten Preis für den Forschungsnachwuchs in Deutschland. Der zuständige Auswahlausschuss bestimmte jetzt die Trägerinnen und Träger des Heinz Maier-Leibnitz-Preises für das Jahr 2009. Mit ihnen werden erstmals in der Geschichte des Preises, der seit 1977 jährlich von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vergeben wird, in der Mehrzahl junge Forscherinnen für frühe herausragende wissenschaftliche Leistungen ausgezeichnet.

Der nach dem früheren DFG-Präsidenten und Münchner Atomphysiker Professor Heinz Maier-Leibnitz benannte Preis geht 2009 an:

- Dr. André Bornemann, Geowissenschaften, Universität Leipzig
- **Dr. Ina Bornkessel-Schlesewsky**, Sprachwissenschaften, Max-Planck-Institut für Kognitions- und Neurowissenschaften, Leipzig
- Dr. Patrik L. Ferrari, Mathematik, Universität Bonn
- **Dr. Heike Krebber**, Molekularbiologie, Universität Marburg
- **Prof. Dr.-Ing. Gisela Lanza**, Maschinenbau, Universität Karlsruhe
- **Dr. Angelika Lohwasser**, Ägyptologie, Freie Universität Berlin

"Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat für die DFG einen besonders hohen Stellenwert", betonte DFG-Vizepräsidentin Professor Luise Schorn-Schütte als Vorsitzende des zuständigen Auswahlausschusses anlässlich der Bestätigung der Preisträgerinnen und Preisträger durch das Präsidium der Förderorganisation. Wie Schorn-Schütte betonte, waren in diesem Jahr bereits unter den Vorschlägen und Nominierungen für den Preis "erfreulich viele junge Wissenschaftlerinnen". Dem Auswahlausschluss waren insgesamt 118 Personen vorgeschlagen worden, darunter 35 Frauen. Von den 118 Vorschlägen kamen 56 in die engere Wahl, darunter waren 22 Frauen. "Die vier Preisträgerinnen und ihre beiden männlichen Kollegen beeindruckten allesamt durch exzellente Forschungsarbeiten und ein ausgewiesenes wissenschaftliches Profil, das sie schon in jungen Jahren entwickeln konnten", so Schorn-Schütte.

Die diesjährigen Heinz Maier-Leibnitz-Preise werden am 4. Juni 2009, ab 16 Uhr, im Arithmeum Bonn, Lennéstraße 2, 53113 Bonn, verliehen.

Weitere Informationen:

http://www.dfg.de/aktuelles_presse/pressemitteilungen/2009/presse_2009_09.html

10.2 Communicator-Preis 2009 an Leibniz-Wissenschaftlerin Prof. Dr. Jutta Allmendinger

Prof. Dr. Jutta Allmendinger ist die **erste Wissenschaftlerin**, die den Communicator-Preis erhält, der in diesem Jahr zum zehnten Mal vergeben wird.

Der Preis ist mit 50.000 Euro dotiert und wird am 23. Juni 2009 im Rahmen des Wissenschaftssommers in Saarbrücken verliehen. Mit ihren vielfältigen öffentlichkeitswirksamen Arbeiten wird ebenfalls zum ersten Mal die Vermittlung von sozialwissenschaftlichen Forschungsthemen und -ergebnissen in die Öffentlichkeit ausgezeichnet.

Der "Communicator-Preis - Wissenschaftspreis des Stifterverbandes" ist mit 50 000 Euro dotiert und gilt in Deutschland als die wichtigste Auszeichnung für die Vermittlung von wissenschaftlichen Ergebnissen in Medien und Öffentlichkeit. Mit dem Preis zeichnen die DFG und der Stifterverband seit dem Jahr 2000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus, die ihre Forschungsarbeiten und Fachgebiete einem breiten Publikum vielfältig, originell und kreativ nahebringen und sich darüber hinaus um den immer notwendigeren Dialog zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit verdient machen.

Mit der 52 Jahre alten Professorin für Soziologie erhält eine Wissenschaftlerin den Communicator-Preis, die nach Einschätzung der Jury hohe wissenschaftliche Qualität mit nachhaltiger praktisch-politischer Umsetzung und wirksamer öffentlicher Darstellung zu verbinden vermag. Allmendingers wissenschaftliches Interesse gilt seit ihrer Promotion an der Harvard University vor zwei Jahrzehnten Themen von außerordentlich hoher gesellschaftlicher Relevanz: Bekannt geworden sind vor allem ihre Arbeiten zu **Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen**, die sie beispielsweise in ihrer Habilitation am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung und an der Freien Universität Berlin sowie als Professorin an der Ludwig-Maximilians-Universität München anhand des Rentensystems und der finanziellen Ungleichheit der Geschlechter im Alter untersuchte.

Zur Verleihung des Communicator-Preises 2009 an die Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), Prof. Jutta Allmendinger, gratulierte der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, **Prof. Dr. Ernst Th. Rietschel**, der Preisträgerin: "Gerade in finanziell schwierigen Zeiten ist die Vermittlung von Forschungsergebnissen in die Öffentlichkeit besonders wichtig. Aus Steuergeldern finanzierte Forschung kann kein Selbstzweck sein, sondern muss sich an den Bedürfnissen der Gesellschaft ausrichten. Diesen Anspruch erfüllt Jutta Allmendinger vorbildlich und trägt dazu bei, dass die in der Wissenschaftsberichterstattung gegenüber den Natur- und Technikwissenschaften **oft zu kurz kommenden**

Sozialwissenschaften Gehör finden.

Gerade die Themen Arbeitsmarkt und Bildung sind drängende Probleme unserer Zeit, deren Lösung nur in enger Abstimmung von Gesellschaft, Politik und Wissenschaft zu lösen sind. Die Lösungen erfordern oft unbequeme Schritte, die einer möglichst transparenten Vermittlung bedürfen. Nur wenn sie verstanden wird, kann Wissenschaft die nötige Akzeptanz in der Gesellschaft finden. Jutta Allmendinger hat die Gabe, ihre fachlich exzellente Wissenschaft äußerst allgemeinverständlich und mit klarem Bezug zur gesellschaftlichen Wirklichkeit zu vermitteln."

Weitere Informationen

Weitere Informationen zum Communicator-Preis und den bisherigen Preisträgern finden sich unter:

www.dfg.de/aktuelles_presse/preise/communicator_preis/index.html

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

10.3 Robert Bosch Juniorprofessur an Dr. Asia Khamzina

Die Stiftung stellt der Forscherin über fünf Jahre hinweg insgesamt 1 Mio. Euro zur Verfügung.

Die Robert Bosch Juniorprofessorin Dr. Asia Khamzina, geboren 1977, studierte Hydrotechnologie in Taschkent/Usbekistan und promovierte 2006 am Zentrum für Entwicklungsforschung Bonn. Seit 2002 erforscht sie in der Region des Aralsees in Usbekistan, wie degradierte landwirtschaftliche Flächen wiederaufgeforstet werden können. Düngung und Bewässerung der landwirtschaftlich genutzten Anbauflächen führen zu einer Versalzung der Böden und letztlich zu einer zeitlich begrenzten Nutzbarkeit. Ab Mitte 2009 wird Dr. Khamzina als Robert Bosch Juniorprofessorin untersuchen, wie dieser Zyklus in Zentralasien durchbrochen werden kann, um damit langfristig auch eine Verbesserung der globalen CO₂-Bilanz zu erreichen. Dafür stellt ihr die Stiftung über fünf Jahre hinweg insgesamt 1 Mio. Euro zur Verfügung.

Die Robert Bosch Juniorprofessur wird jährlich ausgeschrieben. Die Folgen globaler Umweltveränderungen für die menschliche Gesundheit ist Schwerpunktthema der nächsten Ausschreibung, die Ende März 2009 veröffentlicht werden soll. Den Vorsitz des Beirats hat Prof. Dr. Klaus Töpfer inne.

Weitere Informationen:

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

10.4 Aleida Assmann erhält den Max-Planck-Forschungspreis

Insgesamt 1,5 Millionen Euro Preisgeld gehen 2009 an die beiden Erinnerungsforscher Prof. Aleida Assmann (Universität Konstanz) und Prof. Karl Galinsky (University of Texas, Austin).

Prof. Aleida Assmann, die 1993 auf den Lehrstuhl für Anglistik und Allgemeine Literaturwissenschaft an der Universität Konstanz berufen wurde, ist für ihre interdisziplinär angelegte Pionierarbeit auf dem Forschungsfeld der Gedächtnisgeschichte mit dem renommierten Max-Planck-Forschungspreis ausgezeichnet worden. "Mit ihren von einer breiteren Öffentlichkeit beachteten Arbeiten gibt sie Impulse zu den Debatten über die Erinnerung an den Holocaust oder über die Schaffung einer europäischen Erinnerungskultur", heißt es zur Preisvergabe von Seiten der Alexander von Humboldt-Stiftung und der Max-Planck-Gesellschaft, die den Forschungspreis gemeinsam vergeben. Finanziert wird der Preis aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Die Preisverleihung durch Bundesforschungsministerin Annette Schavan findet am 20. Oktober 2009 in der Universität Bonn statt.

Aleida Assmann, die weltweit als eine der prominentesten Literaturwissenschaftlerinnen gilt, studierte Anglistik und Ägyptologie in Heidelberg und Tübingen und wurde 2008 mit der Ehrendoktorwürde der Universität Oslo ausgezeichnet. Sie erhält 750.000 Euro Preisgeld.

Der Max-Planck-Forschungspreis fördert deutsche und ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus besonders zukunftssträchtigen Fachdisziplinen. Ausgezeichnet werden jeweils ein in Deutschland und ein im Ausland tätiger Forscher, von denen im Rahmen internationaler Kooperationen wissenschaftliche Spitzenleistungen erwartet werden. Im jährlichen Wechsel wird der renommierte Preis in Teilgebieten der Natur- und Ingenieurwissenschaften, der Lebenswissenschaften und der Geisteswissenschaften ausgeschrieben.

Aleida Assmann wird mit dem Preisgeld ihre Forschung zur europäischen Gedächtnisgeschichte vertiefen und das internationale Konstanzer Netzwerk zur Gedächtnisforschung ausbauen.

Weitere Informationen:

<http://www.uni-konstanz.de/news/mittshow.php?nr=34&jj=2009>

10.5 Karen Armstrong ist Dr. Leopold-Lucas-Preitragerin des Jahres 2009

Der mit 50.000 Euro dotierte Dr. Leopold-Lucas-Preis wird im Jahre 2009 der weltberühmten Londoner Theologin, Religionswissenschaftlerin und Publizistin Karen Armstrong verliehen. Die diesjährige Preisverleihung wird am 12. Mai 2009 im

Festsaal der Eberhard Karls Universität Tübingen stattfinden.

Weitere Informationen:

<http://www.uni-tuebingen.de/uni/qvo/pm/pm2009/pm-09-018.html>

10.6 Prof. Dr. Leena Bruckner-Tuderman erhält Eva Luise Köhler Forschungspreis

FRIAS-Direktorin für Forschungsarbeiten zu seltener Hauterkrankung ausgezeichnet.

Prof. Leena Bruckner-Tuderman wurde in Berlin der Eva Luise Köhler Forschungspreis für Seltene Erkrankungen verliehen. Diese Auszeichnung würdigt Bruckner-Tudermans wissenschaftliches Wirken in dem von ihr selbst initiierten Projekt "Molekulare Krankheitsmechanismen und präklinische Testung von biologischen Therapien für dystrophe Epidermolysis bullosa". Bei der dystrophen Epidermolysis bullosa handelt es sich um eine genetisch bedingte Hauterkrankung, die zur Bildung von Blasen und Wunden führt. Die Erkrankung beeinträchtigt die Lebensqualität der Betroffenen stark und kann nicht nur zu Behinderungen, sondern sogar zum frühzeitigen Tod der Patienten führen.

Mit dem von der Eva Luise und Horst Köhler Stiftung für Menschen mit Seltenen Erkrankungen in Kooperation mit der Allianz Chronischer Seltener Erkrankungen (ACHSE e.V.) verliehenen Preis werden beispielhafte Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet in Deutschland gewürdigt. Die mit 50.000 Euro dotierte Auszeichnung wurde von Eva Luise Köhler, Schirmherrin der ACHSE, im Beisein des Bundespräsidenten Horst Köhler verliehen.

Prof. Leena Bruckner-Tuderman ist Direktorin der School of Life Sciences -LIFENET am Freiburg Institute for Advanced Studies FRIAS und Ärztliche Direktorin der Universitäts-Hautklinik.

Quelle: idw-online, 02.03.2009

10.7 Schoeller-Junkmann-Preis 2009 für Dr. Özlem Gögebakan

Die Deutsche Gesellschaft für Endokrinologie und die Schering Stiftung haben Frau Dr. Özlem Gögebakan für ihre herausragenden Leistungen auf dem Gebiet der Endokrinologie mit dem Schoeller-Junkmann-Preis 2009 ausgezeichnet. Der mit 10.000 € dotierte Preis wurde der Medizinerin am 4. März 2009 in der Universität Gießen verliehen.

Weitere Informationen:

<http://www.scheringstiftung.de>

10.8 Förderpreis für germanistische Sprachwissenschaft an Alexandra Nicole Lenz

Prof. Dr. Lenz erhielt den Preis bei der Eröffnung der 45. Jahrestagung des Instituts für Deutsche Sprache (IDS) - einer Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft.

Der Preis in Höhe von 7.500 Euro wird für noch nicht abgeschlossene Forschungsarbeiten im Bereich der germanistischen Linguistik an NachwuchsgermanistInnen vergeben. Gestiftet wurde er 1986 vom Mitbegründer und ersten Präsidenten des Instituts für Deutsche Sprache (IDS), Prof. Dr. Hugo Moser und dessen Ehefrau Hildegard Moser.

Geben und Nehmen, Bringen und Bekommen sind bedeutsame Alltagstätigkeiten, die einen Besitzwechsel nach sich ziehen. Die grammatischen Eigenschaften und die kognitive Verankerung von Besitzwechsel-Verben stehen im Zentrum der aktuellen Forschungsinteressen von Alexandra Lenz, Associate Professor an der Rijksuniversiteit Groningen.

Weitere Informationen:

<http://www.ids-mannheim.de/org/tagungen/tagung2009.html>

<http://www.ids-mannheim.de/org/moser.html>

10.9 Gleichstellungspreis für Prof. Dr. Felizitas Sagebiel

Prof. Dr. Felizitas Sagebiel, Sozialwissenschaftlerin im Fachbereich Bildungs- und Sozialwissenschaften, hat den mit 5.000 Euro dotierten Gleichstellungspreis der Bergischen Universität Wuppertal erhalten. Prof. Sagebiel wurde für ihre herausragenden Leistungen und ihr nachhaltiges Engagement auf dem Gebiet der Gleichstellung ausgezeichnet.

[Pressemitteilung](#)



11. Termine / Call for Papers

07.04.2009

Symposium

Gender in Academia: Can the Sky be the Limit?

Insights, Strategies and Opportunities for Change

Renowned academics from Finland, the USA and the Netherlands will discuss the position of women in science and research.

http://www.ru.nl/genderstudies/activiteiten_en_tips/symposium_gender_in/

Veranstaltungsort: Nijmegen

20.04.2009

Internationale Tagung des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen

Be.MINT - Best Practices for Women in Mathematics, Informatics, Natural Sciences and Technology

Die internationale Tagung Be.MINT präsentiert europäische Best-Practice Projekte.

Anmeldung:

e.viehoff@komm-mach-mint.de

Veranstaltungsort: Hannover, Hannover Messe Industrie, Halle 2, 9-17 h

23.04 - 24.04.2009

Internationale Konferenz

Care und Migration

Veranstalter: Cornelia Goethe Centrum

<http://www.cgc.uni-frankfurt.de/care/>

Veranstaltungsort: Frankfurt am Main, Campus Westend

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: Messegelände 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

12.05. - 13.05.2009

Careers in Europe Event

<http://www.careersineurope.com>

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

14.05.2009

Symposium

"Dual Career konkret"

Symposium zur Förderungspraxis von Doppelkarrierepaaren

<http://www.tu-braunschweig.de/gleichstellung/projekte/dualcareer/termine>

Veranstaltungsort: TU Braunschweig

14.05. - 16.05.2009

Geschlechter bilden

Perspektiven für einen genderbewussten Religionsunterricht.

Arbeitsstelle Feministische Theologie und Genderforschung Katholisch-Theologische Fakultät an der WWU Münster

andrea.qualbrink@uni-muenster.de

symposion.gender@uni-muenster.de

Veranstaltungsort: Westfälische Wilhelms-Universität Münster

14.05. - 16.05.2009

Career Event - Women in Technology

Bewerbungsschluss: 5. April 2009

Die Teilnehmerinnen treffen auf attraktive Unternehmen verschiedener Branchen.

Sie erhalten in Fachvortraegen, Gespraechen mit Fachbereichsvertretern der einzelnen Firmen, ersten Vorstellungsgespraechen und Praxisprojekten einen direkten Vergleich ueber berufliche Einstiegsmoeglichkeiten.

Zielgruppe: Studentinnen sowie Absolventinnen und Doktorandinnen, die ihr ingenieurwissenschaftliches, naturwissenschaftliches oder ihr Informatik-Studium gerade erfolgreich abgeschlossen haben oder es bis spaetestens Mitte 2010 abschliessen werden können sich bewerben.

Top-Arbeitgeber vor Ort: Daimler, Deutsche Bank, Exxon Mobil, Procter & Gamble, Shell, Terex

<http://www.access.de/routing.asp?r=6187>

Veranstaltungsort: Bad Honnef

18.05. - 19.05.2009

Conference

WOMEN IN ACADEMIA

Barriers and good practice

<http://www.wia.au.dk/index.jsp> (programme and register)

Veranstaltungsort: Aarhus University, Denmark

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

EPWS Annual Conference 2009

Scientific Culture, Communication, Gender – An Innovative Challenge for Women Scientists

The European Platform of Women Scientists EPWS cordially invites you to its Annual Conference 2009 “Scientific Culture, Communication, Gender – An Innovative Challenge for Women Scientists”, organised in collaboration with Belgian Women in Science - BeWiSe, in Brussels, Belgium, on 25-26 June 2009.

The deadline for registration is **7 May 2009**.

[More information](#) on conference registration, the seminars and the submission of posters.

[Preliminary programme](#)

Veranstaltungsort: Venue: Amazone, Rue du Méridien 10, 1210 Brussels

02.07. - 03.07.2009

Bitte um Vormerken des Termins

Kongress: Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung, 2. Juli (12.00 Uhr - 21.00) bis 3. Juli (09.00 Uhr - 14.00 Uhr)

Am 2./3. Juli 2009 veranstaltet das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS eine Konferenz zum Thema Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung. Die Konferenz wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und stellt eine der offiziellen deutschen Veranstaltungen im Rahmen des "Europäischen Jahres für Kreativität und Innovation 2009" dar.

Ziel der Konferenz ist es, aktuelle Entwicklungen der deutschen Gleichstellungspolitik in und für Wissenschafts- und Forschungsorganisationen zum Beispiel im Rahmen der Exzellenzinitiative, des Paktes für Forschung und Innovation, des Hochschulpaktes 2020, der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft und des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern zu bilanzieren und innovative Handlungsempfehlungen zur Karriereförderung für Frauen im Arbeitsfeld

Wissenschaft und Forschung, insbesondere im Wissenschaftsmanagement, zu geben.

Weitere Informationen:

<http://www.cews.org/informationpool/vkalender.php>

Veranstaltungsort: Berlin- Mitte, ddb-Forum

05.07. - 16.07.2009

Summer School

„Erfolgsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen“

Organisation: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung

Zielgruppe: Dissertantinnen, Post-Docs, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Hochschulabsolventinnen aus dem deutschen Sprachraum.

http://www.uni-graz.at/kffwww/summerschool2009/suscho_09.html

Veranstaltungsort: Seminarhotel „Semriacherhof“ in Semriach bei Graz

15.07 - 17.07.2009

Equal Opportunities 2009 Conference

Equality, Diversity and Inclusion in Times of Global Crisis

<http://www.eoi-conference.org/>

Veranstaltungsort: Istanbul, Turkey

16.07. -18.07.2009

Arbeitstagung

7. Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)

<http://www.genderkonferenz.eu/deutsch/arbeitstagungen/arbeitstagungen.htm>

Veranstaltungsort: Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

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

31.08 - 03.09.2009

Tagung

Wirtschaft – Handel – Handwerk

4. Sitzung der AG Geschlechterforschung auf der Tagung des Nordwestdeutschen Verbandes für Altertumsforschung.

Jana.Fries@NLD.Niedersachsen.de

urambuscheck@hotmail.com

Veranstaltungsort: Detmold

02.09. - 05.09.2009

Conference

“European Society or European Societies?”

The aim of the conference is to consider whether we can look at European society as an increasingly cohesive entity or whether divisions of nation, class, ethnicity, region, **gender** and so on continue to be more salient.

<http://www.esa9thconference.com/>

Veranstaltungsort: Lisbon / Portugal

10.09. - 12.09.2009

Kongress

Gender - Psyche - Lebensphasen

9. Kongress der interdisziplinären gesellschaft für die psychische gesundheit von frauen und genderfragen (gpgf).

http://www.gpgf.org/pdf/gpgf_Kongressankuendigung_9.pdf

Veranstaltungsort: Basel

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

10.10. - 11.10.2009

Herbsttagung 2009

Frauen und Informatik

Eingeladen sind alle in der Informatik tätigen Frauen aus Industrie, Forschung und Lehre, unabhängig davon, ob sie Mitglieder der Gesellschaft für Informatik sind. Die Teilnahme von Studentinnen aller informatiknahen Fächer an Universitäten, Fachhochschulen und Berufsakademien sowie Auszubildende in Informatikberufen ist erwünscht.

http://www.gi-ev.de/fachbereiche/fa_81/

Veranstaltungsort: Tübingen

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

Chancen für Frauen in der Wissenschaft - eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse

Ein Beitrag von Inken Lind und Andrea Löther in der Revue suisse des sciences de L'education (Erste Veröffentlichung 2007).

In diesem Beitrag wird erstmals die Chance auf eine wissenschaftliche Laufbahn über einen 18jährigen Qualifikationsverlauf für beide Geschlechter getrennt ausgewiesen.

Einleitend wird die Methodik der retrospektiven Verlaufsanalyse vorgestellt. Die Ergebnisse verdeutlichen die ungleiche Partizipation der Frauen am wissenschaftlichen Qualifikationsprozess, die sich nicht auf eine geringe Bildungsbeteiligung zurückführen lässt. Bei der fächerspezifischen Betrachtung werden die teilweise großen Unterschiede zwischen den einzelnen Disziplinen deutlich, die bislang noch wenig zur Kenntnis genommen wurden. Die retrospektive Verlaufsanalyse wird ergänzt durch aktuelle Erkenntnisse aus dem Forschungsfeld zu Barrieren für Frauen in der Wissenschaft und der Wirkung verschiedener Fachkulturen. Auf der Grundlage der dargestellten Ergebnisse werden verbreitete Annahmen zu den Ursachen des geringen Frauenanteils in der Wissenschaft kritisch hinterfragt und neue Perspektiven für einen weiterführenden Diskurs und Forschungsdisorderata aufgezeigt.

Download des Beitrags ([pdf](#))

Gleichstellungspolitik

Kremberg, Bettina; Stadlober-Degwerth (Hrsg.):

Frauenvorbilder für die Wissenschaft

Budrich UniPress 2009

ISBN: 978-3-940755-25-4

Das Buch möchte junge Akademikerinnen zur wissenschaftlichen Karriere ermutigen und dabei helfen, dieses Ziel – und den damit oft verbundenen steinigen Weg – auch bis zum Ende zu gehen. Dazu werden ganz persönliche Erfahrungen und Anregungen vermittelt. Es wird gezeigt, dass Höhen und Tiefen auf ganz individuelle Art und Weise überwunden werden können, um ans Ziel zu gelangen.

Määttä, Paul:

Equal Pay: Just a Principle of the ILO?

Books on Demand 2009

ISBN: 3837075540

Färber, Christine:

Rückblick und Stand von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

Oder: Was haben wir erreicht und was wollen wir erreichen bei der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Fachpolitiken einschließlich der Finanz- und

Wirtschaftspolitik?

Vortrag auf der Fachtagung zum fünfjährigen Bestehen des

GenderKompetenzZentrums am 29.10.2008 an der Humboldt-Universität zu Berlin

[Download](#)

Smykalla, Sandra; Geppert, Jochen:

Herausforderungen an Gleichstellungspolitik – Ziele, Strategien und Wirkungen

Impulsvortrag auf der Jubiläumstagung des GenderKompetenzZentrums am

29.10.2008 an der Humboldt-Universität zu Berlin

[Download](#)

Koch, Angelika:

Allzeitverfügbar? Rechtsansprüche auf Teilzeit in der betrieblichen Praxis bei Hochqualifizierten mit Kindern

Westfälisches Dampfboot 2008

ISBN: 3896917552

Wengler, Annelene; Trappe, Heike; Schmitt, Christian:

Partnerschaftliche Arbeitsteilung und Elternschaft -

Analysen zur Aufteilung von Hausarbeit und Elternaufgaben auf Basis des Generations and Gender Survey

Materialien zur Bevölkerungswissenschaft Heft 127

Arbeiten im Haushalt und Kinderbetreuung sind immer noch überwiegend Frauensache. Zwar streben Paare zunehmend eine gleichmäßigere Aufgabenteilung an, in der Praxis ist das tradierte Rollenverständnis zwischen Mann und Frau jedoch noch weit verbreitet. Dies ist das Ergebnis einer Studie, die im Auftrag des

Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (Wiesbaden) von einem Forscherteam um Prof. Dr. Heike Trappe (Universität Rostock) bearbeitet wurde.

[Download](#)

Neuer Führungskräfte-Monitor: Kaum Verbesserung der Situation von Frauen seit 2001

<http://www.diw.de/deutsch/pressemitteilungen/96651.html>

[Download](#)

Internetportal zur Kindertagesbetreuung

<http://www.vorteil-kinderbetreuung.de/allgemein/dok/6.php>

Neue Angebote auf www.komm-mach-mint.de für Mädchen und junge Frauen

Um mehr Frauen für die MINT-Berufe zu gewinnen, bietet die Website des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen auf den neuen Seiten konkrete Tipps und Handlungsempfehlungen an.

Eine bundesweite Übersicht über MINT-Projekte und Initiativen vervollständigt das Angebot. Die Website www.komm-mach-mint.de ist die zentrale Anlaufstelle für Schülerinnen und Studentinnen, Eltern und Lehrkräfte aber auch für Unternehmen zu den Themen MINT-Studienfächer, MINT-Berufe und Gewinnung weiblicher Nachwuchskräfte im Internet.

Alle vier Wochen berichtet eine "Studentin des Monats" über ihre Erfahrungen im MINT-Studium und neue MINT-Studiengänge werden vorgestellt. Ein aktueller Veranstaltungskalender informiert über Veranstaltungen und Messen.

Broschüre "Power für Gründerinnen - Maßnahmen zur Mobilisierung des Gründungspotenzials von Frauen"

Diese Broschüre gibt einen Überblick über rund 20 Projekte, die im Rahmen des BMBF-Aktionsprogramms "Power für Gründerinnen" gefördert werden. Ebenfalls vorgestellt wird die bundesweite Gründerinnenagentur, die erste deutschlandweit agierende Einrichtung zur Unterstützung der unternehmerischen Selbständigkeit von Frauen. Insgesamt stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinsam mit dem Europäischen Sozialfonds in diesem Programm ein Finanzvolumen von rd. 12,5 Millionen Euro bis zum Jahr 2010 zur Verfügung. Die Broschüre zeigt Ansätze für innovative Maßnahmen der Gründerinnenunterstützung und gibt konkrete Hilfen für die Vernetzung der Angebote. Ein Schwerpunkt der dargestellten Projekte liegt im Bereich der technologie- und wissensbasierten Gründungen. Aber auch Gründerinnen im Handwerk oder der Kreativwirtschaft und Migrantinnen werden gezielt zur Aufnahme einer unternehmerischen Selbständigkeit motiviert.

http://www.bmbf.de/pub/power_fuer_gruenderinnen

Quelle: [Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.](#)

Stuber, Michael:

Diversity

Das Potential-Prinzip

Ressourcen aktivieren – Zusammenarbeit gestalten

In der aktualisierten und überarbeiteten Ausgabe des Standardwerks zu Diversity erläutert Michael Stuber umfassend das von ihm entwickelte Potenzial-Prinzip als eingängige Systematik zur Nutzung von Vielfalt in Organisationen. Praxisbeispiele aus über 100 Organisationen zeigen, wie Diversity in der betrieblichen Praxis erfolgreich umgesetzt wird und welche Maßnahmen sich bei der Umsetzung bewährt haben. Das Werk richtet sich an Personalverantwortliche, PersonalreferentInnen, Führungskräfte und all jene, die grundlegende Veränderungen am Arbeitsmarkt rechtzeitig aufgreifen und die Potenziale einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft nutzen möchten.

Luchterhand 2009

ISBN: 978-3-472-07488-5

Lutz, Helma:

Weltmarkt Hausarbeit - ein blinder Fleck in der Gleichstellungspolitik

Quelle: GenderKompetenZentrum der HU-Berlin

[Download](#)

Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia:

Frauen im Niedriglohnsektor in Nordrhein-Westfalen

Auswertung auf Basis des sozio-ökonomischen Panels (SOEP) für den DGB Bezirk NRW (gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. In: Tietjen, Carmen (Red.): Niedriglohnsektor wächst rasant: Sonderausgabe Januar 2009. Informationen zum Arbeitsmarkt. Düsseldorf: DGB Bezirk NRW, S. 6-23

<http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2009/kalina01.pdf>

Überblick über die Gleichstellungsgrundsätze in den Landesverfassungen

<http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/landesverfassungen.pdf>

Web-Portal: "**FrauenSeminarFinder**"

Weiterbildung für Frauen

<http://www.frauenseminarfinder.de/de/news/welcome.php>

Hochschulen

Guzy, Lidia; Mihr, Anja; Scheepers, Rajah (Hrsg.)

Wohin mit uns?

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Zukunft

Peter Lang 2009

ISBN 978-3-631-58114-8

Die Universitäten befinden sich in einem Umbruch, dessen Ergebnis noch nicht abzusehen ist. Stichwortartig seien hier die Föderalismusreform, der mediale Umbruch, die Einführung neuer internationaler Studiengänge und der zu erwartende „Studierendenberg“ um das Jahr 2011 genannt. Dieser von drei Nachwuchswissenschaftlerinnen herausgegebene Tagungsband geht aus einer von

der VolkswagenStiftung geförderten Tagung zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses hervor, bei der junge Nachwuchskräfte in der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften mit Vertretern von Universitäten, Forschungseinrichtungen, Stiftungen und Einrichtungen der Wissenschaftsförderung über aktuelle Anforderungen diskutierten. Welche Wege sollten beschritten werden, damit aus Nachwuchsforscherinnen und -forschern kein schwer vermittelbarer wissenschaftlicher Erwuchs wird? Was führt erfolgreich auf die kreative Karrierebahn statt in eine wissenschaftliche und private Sackgasse? Die Professorinnen und Professoren sowie die Studierenden sind immer stärkeren Reglementierungen und Vorgaben ausgesetzt. Drittmittel wollen eingeworben, internationale Kontakte gepflegt und interdisziplinäre Zusammenhänge hergestellt werden – schließlich befinden wir uns inzwischen im knallharten Wettbewerb auf dem heiß umkämpften Markt der besten Universitäten. Dieser Band soll Anregungen für Veränderungen und Verbesserungen geben, damit es gelingt, dass junge Nachwuchskräfte auch in Zukunft noch mit Begeisterung in Deutschland forschen und lehren.

Müller, Barbara:

Innovation und Exzellenz

Frauen in der Wissenschaft

Berufungsverfahren an den Universitäten im Fokus

Synthese der Tagung „Wer sind die Besten?

Chancengleichheit in Berufungsverfahren”

[Download](#)

Liebig, Brigitte; Rosenkranz-Fallegger, Edith; Meyerhofer, Ursula (Hrsg.)

Handbuch Gender-Kompetenz

Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen

Im Zuge der Gleichstellung von Frau und Mann kommt (Fach-)Hochschulen eine zentrale Bedeutung zu. Bis heute existieren jedoch keine verbindlichen Leitlinien und Instrumente, welche die Basis einer nachhaltigen Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit an den Hochschulen bilden könnten.

Das vorliegende Handbuch widmet sich der «Gender-Kompetenz» im (Fach-)Hochschulkontext und der Frage, wie sich diese in der Ausbildung, in Forschung & Entwicklung und im Dienstleistungsbereich der Hochschulen realisieren lässt. Es vermittelt Dozierenden, Führungskräften, Gleichstellungsbeauftragten und anderen Mitarbeitenden der Hochschulen konkrete Hilfestellungen, um «gender-kompetent» zu handeln.

Neben theoretischen Grundlagen finden sich in dem Handbuch gute Argumente zur Verankerung von Gender-Kompetenz wie auch praxisgeprüfte Checklisten zur Selbstevaluation. Die verschiedenen Beiträge verdeutlichen, welchen Einfluss gender-bezogenes Wissen auf die Verbesserung der Qualität des Ausbildungsangebotes, die Positionierung der (Fach-)Hochschulen im Wettbewerb um (inter)nationale Auftragsfelder und die Stärkung ihrer Innovationsfähigkeit hat.

vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich 2008

ISBN 978-3-7281-3220-8

Baden-Württemberg - Landtagsanfrage zu strukturellen Maßnahmen zur Frauenförderung

Eine Zwischenbilanz der strukturellen Maßnahmen zur Frauenförderung an den Hochschulen in Baden-Württemberg und was (noch) notwendig ist

http://www.landtag-bw.de/WP14/Drucksachen/3000/14_3432_d.pdf

HoF-Analyse: Neue Personalkategorien mit Schwerpunkt Lehre im Bundestrend

Die Bundesländer nutzen ihre größere Gestaltungsfreiheit beim Hochschulpersonal und haben Lehrprofessuren und Mittelbaupositionen mit hohen Lehrdeputaten eingeführt. Das Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg hat diesen Trend im Rahmen des vom BMBF geförderten Forschungsprojektes "Qualitätswirkungen der föderalen Differenzierung im Hochschulbereich" analysiert und veröffentlicht Ergebnisse und Gesetzes- und Verordnungstexte.

<http://www.hof.uni-halle.de/dokumentation/lehrverpflichtungen.htm>

Frauen und Männer im Bologna-System

Indikatoren zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden an den universitären Hochschulen

Neuchâtel 2009, 40 Seiten

ISBN: 9783303154724

[Download](#)

UPDATE-Studie: Europa braucht mehr Absolventinnen in technischen Studiengängen

Die neueste UPDATE-Studie (Understanding and Providing a Developmental Approach to Technology Education) befragte 1700 europäische Studierende mit welchen Hindernissen sie sich auf ihrem Bildungsweg auseinandersetzen müssen. Die Studie erklärt, warum Studierende in Europa sich für oder gegen Technik und Naturwissenschaften entscheiden. Fallstudien illustrieren dabei individuelle Laufbahnen. Motivierende und hinderliche Faktoren werden in 17 verschiedenen Themenbereichen analysiert, beispielsweise Familientradition, Rollen-Modelle, Erziehung während verschiedener Altersstufen sowie Karrierechancen. Die befragten Studierenden kommen aus Österreich, Frankreich, Finnland, Deutschland, Griechenland, Rumänien, der Slowakei und Spanien.

http://update.jyu.fi/index.php/Main_Page

Quelle: [Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.](#)

Erfolgreich promovieren

DHV und DoktorandInnen-Netzwerk THESIS legen Best-Practice-Vereinbarung zum Promotionsverhältnis vor

[Download](#)

Kutsche, Johanna:

Prekäre Männlichkeit

Männer sind inzwischen vermehrt auch von unsicheren Arbeitsverhältnissen betroffen. Kann der Wandel der Erwerbsarbeit zu einem Wandel der Rollenbilder führen?

<http://www.zeit.de/online/2009/10/maenner-prekariat-rollebild>

Neue Plattform zur Karriereförderung

Auf einem Internetportal bündelt Baden-Württemberg seit Anfang 2009 Informationen über Gleichstellungs- und Mädchenprojekte an Hochschulen.

<http://www.scientifica.de>

Europa und Internationales

EPWS-Newsletter, Issue 22, January-February 2009

<http://www.epws.net/>

Different research practices amongst women and men

A recent report from the Norwegian research institute NIFU STEP shows that men outnumber women within commercial and business-oriented research and that female researchers are less involved in international collaboration and peer review than their male colleagues.

[Englische Zusammenfassung](#)

[Studie](#) (in norwegisch)

Report on Women and Men in Higher Education

Swedish National Agency for Higher Education has recently produced a report on women and men in higher education. Focusing on developments in the last 10 years, the report gives a current and comprehensive picture of the paths followed by women and men through the education system, career paths in the academic community and elsewhere, and it also makes international comparisons.

Women and men in higher education, report 2008:48 ([pdf](#))

Lindstad, Siri:

A story of success

All of a sudden there was no escape: Publicly listed companies in Norway had to comply with the law requiring a 40 % female quota for board members. And indeed: It quickly worked. What happened?

[Web magazine](#), KILDEN Information Centre for Gender Research in Norway, 13.02.2009

Frauen- und Antidiskriminierungspolitik der neuen US-Administration

Frauen: <http://www.whitehouse.gov/agenda/women/>

Civil Rights: http://www.whitehouse.gov/agenda/civil_rights/

Vielfalt gegen Diskriminierung

Neu gestaltete Webseiten der Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit mit Informationen über Antidiskriminierungsinitiativen: Top-Level-Webseiten zu Politik und gesetzlichen Rahmenbestimmungen, Kampagnen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit, Forschung und Bewertung, Unterstützungs- und Finanzierungsmaßnahmen und vielem mehr sind jetzt in allen Sprachen der europäischen Mitgliedsländer verfügbar.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=de&furtherNews=yes>

ERC – Interview-Leitfaden für Starting Grants-Ausschreibung

Zur Unterstützung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die die zweite Runde der zweiten Ausschreibung der Starting Grants erreicht haben, hat die Nationale Kontaktstelle für den ERC die bisherigen Erfahrungen der Antragstellenden in den durchgeführten Interviews in einem Leitfaden zusammengefasst.

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

Neugestaltung der Internetseiten zum 7. FRP

Das EU-Büro des BMBF hat das Internetportal zum 7. FRP www.forschungsrahmenprogramm.de überarbeitet. Hauptsächlich die Rubrik "Projektdurchführung" wurde neu strukturiert und unterteilt sich nun in die Themenbereiche Recht, Finanzen, Berichtswesen und Projektmanagement. Diese neuen Themenbereiche spiegeln somit nun auch die Veranstaltungsinhalte des EU-Büros des BMBF wieder.

<http://www.forschungsrahmenprogramm.de>

Leitfaden für Vertragsverhandlungen im 7. FRP

http://www.forschungsrahmenprogramm.de/offizielle_dokumente.htm#Leitfaden

Erster Monitoring-Bericht des 7. FRP veröffentlicht (s.a. Europa und Internationales)

Die Europäische Kommission hat am 13. Februar 2009 den "First FP7 Monitoring Report", der das erste Jahr des 7. FRP umfasst, veröffentlicht.

http://www.forschungsrahmenprogramm.de/offizielle_dokumente.htm#Links

Ex-Post-Evaluierung des 6. FRP vorgelegt (s.a. Europa und Internationales)

Die Europäische Kommission hat die Ex-Post-Evaluierung des 6. EU-Forschungsrahmenprogramms vorgelegt. Der Bericht wurde von einer Expertengruppe unter Vorsitz von Prof. Dr. Ernst Th. Rietschel, dem Präsidenten der Leibniz-Gemeinschaft, erstellt.

http://www.forschungsrahmenprogramm.de/offizielle_dokumente.htm#Links

Newsletter zum Europäischen Institut für Innovation und Technologie (EIT)

<http://www.eubuero.de/service/newsletter/eit>

„Research Connection 2009“ – Registrierung geöffnet

Vom 7. - 9. Mai 2009 findet im Rahmen der tschechischen Ratspräsidentschaft in

Prag die Veranstaltung "Research Connection 2009 - Partnerschaft für die Zukunft der Forschung" statt. Zielgruppe sind WissenschaftlerInnen, ForscherInnen und UnternehmerInnen, die sich für die europäischen Förderungsmöglichkeiten für Forschung und Innovation interessieren.

Veranstaltungswebsite: http://ec.europa.eu/research/conferences/2009/rtd-2009/index_en.cfm

Sonstiges

-

Radiosendung: Später Karriereknick

Mehr Frauen als Männer schließen ein Studium ab.

In der Schweiz schliessen heute mehr Frauen als Männer ein Studium an einer Hochschule ab. Trotzdem scheiden Frauen danach viel öfter als Männer aus dem Wissenschaftsbetrieb aus. Was zu diesem späten Karriereknick führt, beantwortet eine neue Studie des Schweizerischen Nationalfonds über Forschungsförderung und Geschlecht.

[DRS-Radio](#), 06.02.2008

Rambuscheck, Ulrike (Hrsg.):

Zwischen Diskursanalyse und Isotopenforschung

Methoden der archäologischen Geschlechterforschung

Frauen – Forschung – Archäologie 8

Waxmann 2009

ISBN 978-3-8309-2112-7

2009 International Women's Day Website

<http://www.internationalwomensday.com/>

Familienreport 2009

[Hintergrundinfo](#)

Geld zum Spekulieren? Nein -- Geld zum Leben!

genanet veröffentlicht feministische Anmerkungen zur Finanzkrise

<http://www.genanet.de/positionen.html#c1782>

Ausstellung Frauenwahlrecht

Zum 90. Jahrestag des Frauenwahlrechts stellt das Archiv der sozialen Demokratie eine Auswahl von Plakaten zum Frauenwahlrecht zur Verfügung.

http://www.fes.de/archiv/adsd_neu/inhalt/downloads/frauen.htm



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.