

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Editorial

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

auf die Neugestaltung des CEWS-Newsletters - nun als CEWSjournal seit der letzten Ausgabe - erhielten wir zahlreiche positive Rückmeldungen, für die ich mich hiermit herzlich bedanke. Im Bemühen, das Journal inhaltlich und im Layout so zu gestalten, dass es für Ihre Arbeit zu Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung nützlich ist, freuen wir uns auch weiterhin über Lob, Anregungen und Kritik.

Andrea Löther

Stellvertretende Leiterin des CEWS

Inhaltsübersicht

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen
- 05 Schwerpunktthema
 - Stipendien und Förderprogramme für Frauen
- 06 Forschungseinrichtungen
- 07 Europa und Internationales
- 08 Frauen- und Geschlechterforschung
- 09 Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine
- 10 Ehrungen
- 11 Termine · Call for Papers
- 12 Neuerscheinungen
- 13 Impressum

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS.....	4
Einführung	4
Informationen zur Webseite des CEWS.....	5
2.0 Wissenschaftspolitik.....	6
Zwei Milliarden Euro für Verbesserung der Lehre an Hochschulen	6
Bologna-Konferenz in der Kritik.....	6
Dekanin der Universität Magdeburg wechselt in Landesregierung Sachsen-Anhalts	
3.0 Gleichstellungspolitik.....	9
Bundesweite Mädchen-Technik-Kongresse	9
Diskussionspapier: Zur Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft: Ursachen und Handlungsansätze	10
DGB: Neue Initiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft beschlossen.....	10
Stundenverdienste von Frauen auch 2009 durchschnittlich 23% niedriger als bei Männern	11
4.0 Hochschulen	12
74% der Studentinnen schließen ihr Studium erfolgreich ab	12
Kabinettsbeschlüsse zu BAföG und Stipendienprogramm: HRK-Präsidentin fordert Überarbeitung.....	13
Baden- Württemberg: Landesweite online-Befragung zur Vereinbarkeit von Medizinstudium, Beruf und Familie startet	13
Stifterverband und CHE Consult entwickeln Auditierungsverfahren zum Diversity Management.....	14
Familienfreundlichkeit stärkt Hochschulstandorte	15
Flexibles Kinderbetreuungskonzept an der Universität Duisburg-Essen (UDE)	16
5.0 Schwerpunktthema.....	17
Stipendien und Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	17
6.0 Forschungseinrichtungen.....	24
Onlinebefragung zur Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.....	24
7.0 Europa und Internationales.....	25
Women in Present and Future European Research	25
Europarat fordert mehr Frauen in Führungspositionen der Weltwirtschaft	25
EU-Projekt GenSet (Gender in Science) ruft erneut zur Teilnahme auf	26
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....	27
Interdisziplinäres Promotionskolleg Geschlechterverhältnisse eröffnet	27
Marie-Jahoda Gastprofessorin im Sommersemester 2010	28
Neues SOEPPaper: Gender, International Networks and Remittances: Evidence from Germany	29
Gender Differences in Subjective Well-Being in and out of Management Positions	29
Studien: Geschlechtsunterschiede in der sozialen Wahrnehmung.....	30
Erste Professur für Gender Medicine in Österreich	31

9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen	32
ProFiL-Programm zur Förderung hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur	32
Mentoring für die Senckenbergische Naturforschende Gesellschaft.....	33
Lehrauftragsprogramm für Frauen mit qualifizierender Berufspraxis.....	33
BKK Innovationspreis 2010.....	33
International Feminist Journal of Politics – Call for Editors	34
10.0 Ehrungen	35
Nursing and Social Science Research Award	35
Margherita-von-Brentano-Preis 2009 und 2010	35
Susan Trumbore becomes elected member of the National Academy of Sciences.....	36
Dr. Catherine Mc Cammon übernimmt Führungsaufgabe bei der Amerikanischen Geophysikalischen Union.....	36
11.0 Termine, Call for Papers.....	37
12.0 Neuerscheinungen.....	47
13.0 Impressum	54
Impressum	54
Redaktion: Jutta Dalhoff, Andrea Löther, Andrea Usadel	54

.....

01 NEUES AUS DEM CEWS

Einführung

Die Einführung einer Quote in den Vorständen und Aufsichtsräten der Privatwirtschaft bestimmt auch weiterhin die gleichstellungspolitische Diskussion. Nach den gesetzlichen Regelungen in Norwegen ist es dort allen Aktiengesellschaften gelungen, die Quote von 40 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten zu erfüllen. In Frankreich verabschiedete die Nationalversammlung ein entsprechendes Gesetz in Januar. Wenn die Regelung auch den Senat passiert, soll sie im August in Kraft treten. Bereits jetzt zeigt das Gesetz die Wirkung, dass mehr Frauen für Aufsichtsräte nominiert werden.

Das CEWS wird diese Diskussion weiter verfolgen, weil von ihr auch die Frage nach mehr Verbindlichkeit in der Gleichstellungspolitik von Hochschulen und Forschungseinrichtungen berührt ist. Im aktuellen Journal finden Sie Beiträge zu einem Diskussionspapier des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung sowie zum Beschluss des DGB-Bundeskongresses, sich für eine 40-Prozent-Frauenquote einzusetzen.

Nach den Studierendenprotesten im Wintersemester waren hohe Erwartungen in die **Nationale Bologna-Konferenz** am 17. Mai gesetzt worden. Die Reaktionen auf die Konferenz finden Sie in dieser Ausgabe zusammengestellt.

Als **Schwerpunktthema** bietet dieses CEWSjournal eine **Übersicht über Stipendien und Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen**.

Mitte Mai begann **Natalie Pawlak** als neue Kollegin im CEWS. Sie vertritt **Jana Girlich** in der Betreuung der **Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult**.

In Vertretung für Jutta Dalhoff, die sich im hoffentlich sonnigen Urlaub befindet, wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre des CEWSjournals.

Andrea Löther

Stellvertretende Leiterin des CEWS

Informationen zur Webseite des CEWS

Seit dem 1. März 2010 präsentiert sich das CEWS mit einem komplett neu gestalteten Internetauftritt unter

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

Wir möchten Sie in dieser Ausgabe des CEWSjournals noch einmal auf einige **wichtige neue Funktionen der CEWS-Webseite** hinweisen.

Die Arbeitsergebnisse der vier CEWS-Leistungsbereiche „Sozialwissenschaftliche Forschung“, „Politikberatung“, „Wissenstransfer“, „Monitoring und Evaluation“ sind einzelnen Themenbereichen zugeordnet. Darüber hinaus erfolgt deren Verlinkung mit den zuständigen **CEWS-Mitarbeiterinnen, den CEWS-Projekten, dazugehörigen Publikationen und Informationsangeboten** des CEWS.

<http://www.gesis.org/cews/das-cews/>

Die News

Tagesaktuelle Meldungen finden Sie unter „Wissenschaft Aktuell“ und „CEWS Aktuell“ direkt auf der Startseite des CEWS oder unter den News. Unter News finden Sie auch die bekannten Rubriken wie „Stellenmarkt“, „Call for Papers“, „Veranstaltungskalender“ oder die „CEWS Pressemeldungen“ und „CEWS in den Medien“. Alle diese Dienste können Sie auch als RSS-Feeds abonnieren und sich so auf dem Laufenden halten über Neues aus der Wissenschaft, Stellenangebote im Bereich Frauen- und Genderforschung und Gleichstellungspolitik, Veranstaltungen oder Neues aus dem CEWS.

<http://www.gesis.org/cews/news/blaettern/>

Sie interessieren sich für Nachrichten zu ganz speziellen Themen? Alle News werden mit den **22 CEWS-Kategorien** verschlagwortet und können

damit auch gezielt thematisch recherchiert werden (Blättern). Sie suchen Nachrichten zu einer ganz bestimmten Person oder zu ausgewählten Stichwörtern? Über die neu installierte Suchfunktion können Sie dies jetzt tun.

<http://www.gesis.org/cews/news/suche/>

Die Suche

Der Menüpunkt „Suche“ ist vor allem für Fortgeschrittene interessant, die die CEWS-Website systematisch nach bestimmten Inhalten durchsuchen wollen. Dort erhalten Sie auch Hinweise und Tipps zur systematischen Nutzung der Suchfunktion.

<http://www.gesis.org/cews/suche/suche/>

Die Informationsangebote

Alle CEWS-Datenbanken und ehemaligen Portale werden jetzt gebündelt in den Informationsangeboten dargestellt. Die CEWS-Literaturdatenbank wurde wieder zugänglich gemacht; neu ist die Datenbank zum Gleichstellungsrecht, die einen Überblick gibt über die gleichstellungsrelevanten Regelungen in den Hochschulgesetzen sowie über die wissenschaftsrelevanten Vorschriften zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf Bundes- und Länderebene. Über alle diese Angebote kann sowohl im Blätter-Modus z.B. (nach CEWS-Kategorien) oder im Such-Modus gesucht werden.

<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/>

<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/gleichstellungsrecht>

<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/literatur>

Haben Sie noch weitere Fragen? Wir erteilen gerne Auskunft:

angelika.deigner@gesis.org
andrea.usadel@gesis.org

02

WISSENSCHAFTSPOLITIK

Zwei Milliarden Euro für Verbesserung der Lehre an Hochschulen

Das Angebot der Bundesregierung für den Qualitätspakt beläuft sich auf rund zwei Milliarden Euro für die nächsten zehn Jahre. Diese zusätzlichen Mittel sollen nicht nur für mehr Personal, zum Beispiel durch vorgezogene Berufungen, Einstellungen im Mittelbau oder die Förderung von Mentoren- und Tutorenprogrammen, zur Verfügung stehen, sondern auch zur Qualifizierung des Personals für Lehre, Betreuung und Beratung der Studierenden zum Beispiel mit Weiterbildungsangeboten. Ministerin Schavan: „Wir wollen eine bessere Anerkennungskultur für die Lehre.“ Dabei soll eine neue Akademie als Einrichtung der Hochschulen eine zentrale Rolle spielen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird außerdem seine Mobilitätsförderung um rund 90 Millionen Euro bis zum Jahr 2015 aufstocken, und damit zum Beispiel Hochschulkooperationen, vierjährige Bachelorprogramme mit integrierten Auslandsaufenthalten und Sprachkurse fördern. Mit der aktuellen BAföG-Novelle werden unter anderem ECTS-Punkte als Leistungsnachweise anerkannt und die Altersgrenze für die Förderung von Studierenden der Masterstudiengänge angehoben.

Quelle: <http://www.bmbf.de/press/2858.php>

Bitte lesen Sie auch:

Ministerin stellt Bundesbericht Forschung und Innovation im Kabinett vor

<http://www.bmbf.de/press/2860.php>

Bologna-Konferenz in der Kritik

Der Deutsche Hochschulverband, die StudentInnenverbände und Gewerkschaften haben den „Bologna“-Gipfel in Berlin am 17. Mai 2010 scharf kritisiert.

Der Deutsche Hochschulverband (DHV) zeigte sich über die Ergebnisse des Bologna-Gipfels enttäuscht. „Das war eine Alibi-Veranstaltung. Das aufmunternde Schulterklopfen und das beharrliche ‚Weiter so‘ sind zu wenig. Schöngeredet wurde zu lange. Wer den festgefahrenen Bologna-Zug aus der Sackgasse herausführen will, darf sich nicht mit PR-Inszenierungen begnügen, sondern muss endlich entschlossen Kurskorrekturen vollziehen“, erklärte der Präsident des DHV, **Professor Bernhard Kempen**. „Die Veranstaltung hat nichts dazu beigetragen, die bislang verfehlten, aber nach wie vor richtigen Bologna-Ziele wie mehr Mobilität oder weniger Studienabbrecher zu verwirklichen.“

Der DHV-Präsident bemängelte, dass alle entschei-

denden Fragen zur Reform der Bologna-Reform vorsätzlich verschwiegen worden seien. Weder die Frage, ob ein wissenschaftliches Studium an einem an der Chimäre eines Durchschnittsstudierenden bemessenen „Workload“ orientiert werden könne, noch die Frage des Erhalts des Qualitätsabschlusses „Diplom“, noch die Notwendigkeit, den Hochschulen mehr Freiheit für die Gestaltung von Studiengängen zu geben, seien thematisiert worden. Unter dem Eindruck der Studierendenproteste habe die KMK zugesagt, Detailvorgaben zu beseitigen (Modulgröße, Umfang von Abschlussarbeiten usw.). „Passiert ist nichts“, rügte Kempen. „Es ist aber ein Irrtum, zu glauben, man könne Studentenproteste aussitzen und mit politischen PR-Showveranstaltungen verhindern.“

<http://www.hochschulverband.de/cms1/pressemitteilung+M563e9070638.html>

Der freie Zusammenschluss von studentInnen-schaften (fzs) kritisierte das Nationale Stipendienprogramm der Bundesregierung. Schon bei den bisherigen Stipendienprogrammen zeige sich, dass hauptsächlich StudentInnen, bei denen mindestens ein Elternteil einen Hochschulabschluss hat, gefördert würden. „Die Äußerungen von Frau Schavan sind der blanke Hohn,“ so **Anja Graf-Gadow, Vorstandsmitglied im freien Zusammenschluss von studentInnenschaften (fzs)**. Sie erläutert weiter: „Ein zusätzliches Stipendienprogramm dient hauptsächlich der Förderung Weniger aus reichen Elternhäusern. Der richtige Weg im Sinne lebensbegleitenden Lernens ist ein Ausbau des Bafög hin zu einer herkunfts- und altersunabhängigen bedarfsdeckenden Studienfinanzierung, die als Vollzuschuss gewährt wird, um allen StudentInnen möglichst gleiche Chancen zu ermöglichen.“

Spürbare Ergebnisse habe die Bologna-Konferenz nicht erbracht. Es fehle von den hochschulpolitischen AkteurInnen ein klares Bekenntnis zu ihren Aufgaben und Pflichten. „Ein Zeitplan für die Behebung der größten Mängel der Bologna-Reform steht noch aus. Einzig gegen eine generelle Anwesenheitspflicht haben sich alle ausgesprochen“ resümiert Anja Graf-Gadow und fährt fort: „Dass der Präsident der KMK die Konferenz auch noch frühzeitig verließ, zeigt den Unwillen der Länder

sich mit den bildungspolitischen Problemen auseinander zu setzen.“

Auf der Bologna-Konferenz wären wichtige Forderungen der StudentInnen wie beispielsweise die Studiengebührenfreiheit gar nicht erst behandelt worden. „Wir StudentInnen werden weiter offensiv für die Verbesserungen an den Hochschulen kämpfen. Da Gespräche offenbar Gespräche bleiben und keine Taten folgen, müssen die Proteste auch in diesem Semester fortgesetzt werden,“ so Graf-Gadow abschließend.

<http://www.fzs.de/show/233375.html>

Achim Meyer auf der Heyde, Generalsekretär des Deutschen Studentenwerks erklärte dagegen:

„Die Initiative von Bundesbildungsministerin Annette Schavan setzt gerade angesichts der jüngsten Sparpläne der Länder das richtige Zeichen. Auch bei dramatischer Lage der öffentlichen Haushalte darf bei der Bildung nicht gespart werden. Dem Bund ist es offenbar ernst mit der Bildungsrepublik Deutschland.“

„Mit einem Pakt für die Lehre im Bachelor/Master-System will die Bundesbildungsministerin zusätzliche Mittel zur Verfügung stellen. Die Länder sollten diesem Beispiel folgen und daraus eine Regelförderung machen. Die Länder müssen die Betreuungsrelation und die Lernbedingungen in den neuen Studiengängen verbessern und die soziale Infrastruktur für die Bachelor- und Master-Studierenden ausbauen.“

„Gerade in diesen Tagen und angesichts der Sparpläne einiger Ministerpräsidenten zeigt sich: Studierende und Hochschulen brauchen einen prinzipientreuen, starken Bund. Zur Not muss der Bund über eine Bundesregelung einen verbindlichen Rahmen vorgeben, wie Bachelor- und Master-Studiengänge zum Wohle der Studierenden umzusetzen sind.“

<http://www.studentenwerke.de/presse/2010/170510a.pdf>

„Der „Bologna-Gipfel“, zu dem Bundesbildungsministerin Annette Schavan eingeladen hatte, war nicht mal ein Maulwurfshügel. Um im Bild zu bleiben, müsste man eher von einer Grube reden,“ bewertete **Dr. Andreas Keller, GEW-Vorstandsmitglied und Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung**, das Treffen und nannte Gründe:

„Die Ministerin wiederholte zwar ihre Ankündigung, einen ‚Qualitätspakt Lehre‘ als dritte Säule des Hochschulpakts vorzulegen, aber ein Konzept dafür legte sie nicht auf den Tisch“, kritisierte Keller. Die Eckpunkte würden nicht mit Hochschulen, Studierenden, Lehrenden und Gewerkschaften verhandelt, sondern unter Ausschluss der Öffentlichkeit von einer Bund-Länder-Staatssekretär-Arbeitsgruppe. Alles laufe darauf hinaus, dass die vom Bund in Aussicht gestellten 200 Millionen Euro die Qualität der Lehre und die Betreuung der Studierenden nicht in der Fläche verbessern, sondern nach der Logik der Exzellenzinitiative nur wenigen Eliteuniversitäten zu Gute kommen werden.

Der GEW-Experte bemängelte auch die fehlende Bereitschaft, die Vorgaben für die Bachelor- und Masterstudiengänge zu ändern. Die Überarbeitung der Strukturvorgaben stand nicht auf der Tagesordnung des Gipfels. Zu einer wirklichen Lockerung der strengen Vorgaben, zu einer Rückführung der Prüfungsdichte, zu einem Abbau des übermäßigen Workloads für Studierende und Lehrende und zu einer Öffnung des Masterstudiums für alle Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen, die weiter studieren möchten, kam es nicht.

„Insgesamt unzufrieden sind wir mit der Beteiligung der Gewerkschaften“, setzte Keller die Mängelliste fort. „Bei der Formulierung der Anforderungen der beruflichen Praxis an die neuen Studienabschlüsse waren die Gewerkschaftsvertreter außen vor. Die Gewerkschaften, die im Bologna-Prozess auf europäischer Ebene als Stimme der Hochschulbeschäftigten und der beruflichen Praxis selbstverständlich auf Augenhöhe beteiligt werden, waren nicht gefragt.“

Folglich sei das eigentliche Ziel des unter dem Eindruck der Bildungsproteste von 2009 angekündigten „Bologna-Gipfels“, gemeinsam mit allen an den Reformen beteiligten Akteuren – Bund und Länder, Hochschulen und Studierende, Gewerkschaften und Arbeitgeber – Eckpunkte eines Kurswechsels auszuhandeln, im Ansatz verfehlt worden. Die 75 Teilnehmerinnen und Teilnehmer seien ohne konkrete Ergebnisse auseinander gegangen, und das Resümee habe die Bundesbildungsministerin dem Berliner Bildungsminister Jürgen Zöllner überlassen.

Das Fazit des GEW-Vertreters: „Die politisch Verantwortlichen in Bund und Ländern lassen sich zum Jagen ganz offensichtlich nur tragen. Erst unter dem Eindruck der Bildungsproteste ließen sich Bund und Länder überhaupt auf Diskussionen über Kurskorrekturen ein.“ Nun seien Studierende und Hochschulbeschäftigte, Lehrende und Lernende, die Bildungsgewerkschaft GEW und der DGB gefragt, den Politikerinnen und Politiker im Vorfeld des nächsten Gipfels Beine zu machen.

http://www.gew.de/Ziel_verfehlt_Bildungsgipfel_nur_Theater.html

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Bundesweite Mädchen- Technik-Kongresse

Mitmach-Experimente, Präsentationen, Informationsgespräche, Kennenlern-Aktivitäten, Zukunftswerkstätten und vieles andere mehr sollen Mädchen die Attraktivität technisch-naturwissenschaftlicher Themen vermitteln. Die Kongresse sind Teil des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Vorhabens „mäta - „mst|femNet meets Nano and Optics. Bundesweite Mädchen-Technik-Talente-Foren in MINT“.

„In den Experimentier-Workshops können Ideen und Konzepte aus Zukunftstechnologien ausprobiert werden, so z. B. Fotolithografie im Reinraum, DNS-Extraktionen in einer Institutsküche, der Lotuseffekt in der Oberflächenbehandlung und man erfährt, was Plasmatechnologie mit Nagellack zu tun hat“, so Dr. Regina Buhr, Gesamtkoordinatorin im Institut für Innovation und Technik in der VDI/VDE-IT.

In mäta kooperieren derzeit 116 Partner aus Unternehmen, Technologienetzwerken, Hochschulen, Schulen, Arbeitsagenturen, Verbänden sowie Initiativen und Projekten. Weitere Partner sind herzlich willkommen. Zusätzlich zur Bündelung und Vernetzung regionaler Akteure über regionale Runde Tische in MINT ist dieses Vorhaben eine bedeutsame Aktivität von „Komm, mach MINT - Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen“, der im Rahmen der Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ der Bundesregierung ins Leben gerufen wurde.

Termine der Kongresse: 18. Juni in Berlin-Schö-

neweide in der Hochschule für Technik und Wirtschaft, 18. Juni in Rostock im Technologiepark Rostock und auf dem Campus der Uni Rostock, 5. Juli in der DASA - Deutsche Arbeitsschutzausstellung in Dortmund, 15. September im Dynamikum Science Center in Pirmasens, 22. September in der FH in Jena, 29. September in der FH in Kempten und am 11. November im Institut für Mikroproduktionstechnik der Uni Hannover in Garbsen.

Weitere Informationen:

<http://www.mst-ausbildung.de/maeta>

Ansprechpartnerin: Dr. Regina Buhr, iit Institut für Innovation und Technik in der VDI/VDE-IT, Berlin, Tel 030 310078 109, E-Mail: buhr@iit-berlin.de

Diskussionspapier: Zur Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft: Ursachen und Handlungsansätze

DIW Diskussionspapier Nr. 1001 von Elke Holst und Anita Wiemer

Die Autorinnengehen davon aus, dass sich in den Spitzengremien der großen Unternehmen bestehende Chancenungleichheiten zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft kristallisieren. In den Vorständen der größten Unternehmen der Privatwirtschaft in Deutschland besteht eine männliche Monokultur, die in den Aufsichtsräten nur deshalb etwas gemildert wird, weil die Arbeitnehmervertretungen rund dreimal so häufig wie die Kapitaleseite Frauen in das Gremium entsenden.

Die in der Literatur diskutierten Ursachen für die Dominanz der Männer in den Top-Positionen finden sich hauptsächlich in strukturellen und ideologischen Barrieren. Mit verschiedenen Maßnahmen versuchen Politik und Organisationen den Frauenanteil in den Führungsgremien zu erhöhen. Unverbindliche Vereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils im Unternehmen haben sich nicht bewährt. Daher werden immer stärker verbindliche Zielgrößen empfohlen, die in absehbarer Zeit vom Unternehmen umgesetzt werden. Eine Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen der Privatwirtschaft braucht dabei die Unterstützung der obersten (männlichen) Führungsebene in Unternehmen. Aufgrund der nach wie vor geringen Repräsentanz von Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen werden auch im Ausland immer öfter generelle Frauenquoten in Aufsichtsräten und – besonders in den Niederlanden – auch in Vorständen diskutiert und vorangetrieben.

Download:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.356535.de/dp1001.pdf

DGB: Neue Initiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft beschlossen

Die Delegierten des 19. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses haben sich am 20. Mai mehrheitlich für gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft ausgesprochen. Sie stimmten unter anderem für eine neue Initiative zur Durchsetzung eines Gleichstellungsgesetzes in der Privatwirtschaft. Vom DGB-Bundesvorstand fordern sie, bei der Bundesregierung darauf hinzuwirken, den betrieblichen AkteurlInnen durch eine gesetzliche Regelung – „verbindlicher als jetzt“ – die Verantwortung für Gleichstellung zu übertragen.

Um speziell in den Führungsetagen der Wirtschaft für paritätische Verhältnisse zu sorgen, stimmten die auf dem Kongress anwesenden 222 männlichen und 168 weiblichen Delegierten für eine **40-Prozent-Frauenquote** in jedem Aufsichtsrat. Die Forderung des Bundesfrauenausschusses nach wirksamen **Sanktionen** bei Nichterreichung dieses Ziels berücksichtigte die DGB-Antragsberatungskommission **allerdings nicht**.

Quelle: <http://www.zwd.info>, 20.05.2010
<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/bundeskongress/19-ordentlicher-bundeskongress-dokumentation>

Bitte lesen Sie auch:

Kind und Karriere: Es gibt ein Leben außerhalb des Jobs.

Am Ende haben alle was davon: Die Firma Bosch

hilft seinen Mitarbeitern, Familie und Beruf zu vereinbaren – und bindet so exzellente Fachkräfte.

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/kind-und-karriere-es-gibt-ein-leben-ausserhalb-des-jobs-1.943689>

Der Ladymacher

René Mägli, Geschäftsführer der Schweizer Niederlassung der Reederei MSC, stellt seit Jahren ausschließlich Frauen ein – aus betriebswirtschaftlichen Gründen. Mittlerweile ist er der einzige Mann in seiner Firma.

<http://www.brandeins.de/archiv/magazin/lebensplanung/artikel/der-ladymacher.html>

Stundenverdienste von Frauen auch 2009 durchschnittlich 23% niedriger als bei Männern

Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) am 31. Mai 2010 mitteilte, stieg der Bruttostundenverdienst weiblicher Beschäftigter in Deutschland im Jahr 2009 verglichen mit dem Vorjahr um 2,7% auf 14,90 Euro. Männer erzielten einen Verdienst von 19,40 Euro (+ 2,6%). Der Gender Pay Gap, definiert als der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen, lag damit – wie bereits in den vergangenen Jahren – bei 23%.

In den neuen Ländern lag der geschlechtsspezifische Lohnunterschied von 2006 bis 2009 bei 6%, mit Ausnahme des Jahres 2008, in dem sich der Wert um einen Prozentpunkt auf 5% verringerte. Im früheren Bundesgebiet veränderte sich der Gender Pay Gap im betrachteten Zeitraum ebenfalls

nur wenig: Während in den Jahren 2006 und 2007 Frauen 24% weniger als Männer verdienten, belief sich der Lohnabstand 2008 und 2009 auf 25%.

Ein Grund für die relative Stabilität des Gender Pay Gap besteht darin, dass die ursächlichen Faktoren nur langsamen Veränderungsprozessen unterliegen. Beispielsweise zeigen sich im Hinblick auf den Beschäftigungsumfang oder auch bezüglich der Qualifikationsstruktur kurzfristig kaum Veränderungen. **So bewegte sich zwischen 2006 und 2009 der Anteil der Frauen in leitender Stellung beziehungsweise in herausgehobenen Positionen an allen weiblichen Arbeitnehmern auf etwa konstantem Niveau; bei den Männern sank der entsprechende Anteil um rund einen Prozentpunkt.** Ebenfalls um nur einen Prozentpunkt veränderte sich im Betrachtungszeitraum sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Arbeitnehmern der Anteil der im Vergleich zu Teilzeitkräften pro Stunde besser bezahlten Vollzeitbeschäftigten.

Bei der Interpretation aller Ergebnisse zum Gender Pay Gap ist Folgendes zu berücksichtigen: Die Zahlen beziehen sich entsprechend einer EU-einheitlichen Methodik explizit auf den unbereinigten Verdienstunterschied von Männern und Frauen. Das heißt Faktoren, die den Lohnabstand zwischen beiden Geschlechtergruppen zumindest teilweise erklären – wie etwa der Bildungsabschluss oder der Beruf – werden im Rahmen der Berechnungen nicht berücksichtigt. Ziel dieser Vorgehensweise ist es, einen Gesamtüberblick über geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede zu ermöglichen. So wird beispielsweise mithilfe des unbereinigten Gender Pay Gap auch der Teil des Lohnunterschieds erfasst, der auf unterschiedliche Zugangschancen beider Geschlechtergruppen auf bestimmte Tätigkeitsfelder oder Positionen zurückzuführen ist. Derartige Unterschiede können ebenfalls das Ergebnis benachteiligender Strukturen sein. Der unbereinigte Gender Pay Gap geht somit über das Thema „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ hinaus.

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

04 HOCHSCHULEN

74% der Studentinnen schließen ihr Studium erfolgreich ab

Die Erfolgsquote der Frauen liegt bis zum Prüfungsjahr 2008 mit insgesamt 74% etwas höher als bei ihren männlichen Kommilitonen, die 71% erreichten. Die Erfolgsquoten der Frauen und Männer unterschieden sich je nach Fachgruppe zum Teil allerdings deutlich.

Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilte, hatten bis zum Prüfungsjahr 2008 fast 73% aller Studierenden eines Erststudiums mit Studienbeginn 1999 ihr Studium erfolgreich abgeschlossen. Das bedeutet jedoch auch, dass mehr als ein Viertel (27%) das Studium ohne Abschluss beendet hat. Für die Universitäten wurde eine Erfolgsquote von 68% errechnet, für die Fachhochschulen von 80%.

Erfolg ist in diesem Zusammenhang als der Erwerb eines ersten Hochschulabschlusses in Deutschland definiert. Unberücksichtigt bleibt, wie viel Zeit für den erfolgreichen Abschluss benötigt wurde, mit welcher Note das Studium beendet wurde, und auch, wie gut der Abschluss für den Einstieg in den Arbeitsmarkt beziehungsweise die Selbstständigkeit qualifiziert.

In den Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften lagen die Erfolgsquoten bei den Frauen teilweise deutlich höher als bei den Männern. Während die Frauen

in den Sprach- und Kulturwissenschaften zu fast 68% ihr Studium erfolgreich abgeschlossen haben, waren es bei den Männern rund 59%. In den Ingenieurwissenschaften war die Erfolgsquote der Frauen mit fast 74% ebenfalls höher als bei den Männern mit rund 69%. Dagegen wiesen in der Veterinärmedizin die Männer mit 87% eine höhere Erfolgsquote auf als die Frauen mit 78%.

In den Fächergruppen Medizin mit einer durchschnittlichen Erfolgsquote von 87%, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften mit 80% und Mathematik/Naturwissenschaften mit 66% waren Männer und Frauen nahezu gleich erfolgreich.

Diese und andere statistische Kennzahlen zu den Themen StudienanfängerInnen, AbsolventInnen, Personalstruktur, überregionale Attraktivität und finanzielle Ausstattung der Hochschulen werden in der Broschüre „Hochschulen auf einen Blick“ zusammengefasst und anschaulich beschrieben. Sie steht im Internetangebot des Statistischen Bundesamtes als kostenloser Download zur Verfügung.

Weitere Auskünfte gibt: Miriam Wolters Telefon: +49 611 75 4140,

E-Mail: hochschulstatistik@destatis.de

Quelle:

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

Pressemitteilung Nr.183 vom 25.05.2010

Kabinettsbeschlüsse zu BAföG und Stipendienprogramm: HRK-Präsidentin fordert Über- arbeitung

Das Bundeskabinett hat am 21. April 2010 ein nationales Stipendienprogramm beschlossen. Ziel des nationalen Programms ist es, begabte Studierende an allen staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen in Deutschland durch ein Stipendium zu unterstützen. Finanzielle Hindernisse für die Aufnahme eines Studiums sollen so abgebaut und Anreize für Spitzenleistungen geschaffen werden. Die Stipendien in Höhe von 300 Euro pro Monat sollen von privaten Geldgebern (Unternehmen, Stiftungen, Privatpersonen) und dem Staat gemeinsam finanziert werden. Der staatliche Anteil wird je zur Hälfte vom Bund und dem jeweiligen Land aufgebracht.

Dazu erklärte **Prof. Dr. Margret Wintermantel** am 21. April 2020 in Bonn: „Das BAföG muss zentraler Bestandteil der Studienfinanzierung bleiben, das Stipendienprogramm muss jedoch in den jetzt folgenden parlamentarischen Beratungen noch deutlich überarbeitet werden.“

Die Grundidee des Stipendienprogramms sei gut, aber beim derzeitigen Stand sei jedoch noch zu vieles offen:

- „Die Wirtschaft und ihre Verbände haben die angestrebten Millionen-Beträge bislang nicht zugesagt. Die Signale sind bisher mehr als zurückhaltend, aber wir brauchen hier eine klare Aussage. Immerhin geht es langfristig um 300 Millionen Euro aus privaten Quellen.
- Der Aufwand für die Einwerbung und Administration von privaten Mitteln beträgt, wie wir aus anderen Ländern wie etwa Großbritannien wissen, mehr als ein Drittel dieser eingeworbenen Beträge. Dies muss beim Zuschnitt des Programms berücksichtigt werden.

- Die Mobilität der Studierenden wird durch das Programm behindert, denn die Studierenden werden die Stipendien nicht einfach mitnehmen können.

- Hochschulen, die in einem Umfeld mit wenigen finanzstarken Unternehmen und wenigen wohlhabenden Sponsoren lokalisiert sind, werden bei den Studierenden an Attraktivität verlieren, weil sie weniger Stipendien einwerben können. Hier bedarf es einer Lösung.“

Wintermantel verwies auf die Erfahrungen in NRW, wo bereits ein solches Programm eingeführt wurde. Die Hochschulen haben trotz großer Bemühungen bisher Stipendien für nur 0,33 Prozent der Studierenden einwerben können. Das neue Programm setzt aber die sehr viel höhere Marke von acht Prozent. „Mit den vorgesehenen Regelungen können die Ziele des Programms nicht erreicht werden. So fliegt das Programm nicht.“

Weitere Informationen:

http://www.hrk.de/de/presse/95_5502.php

Baden- Württemberg: Landes- weite online-Befragung zur Vereinbarkeit von Medizinstu- dium, Beruf und Familie startet

Wie Aus- und Weiterbildung familienfreundlicher gestaltet werden könnten, soll eine großflächige online-Befragung aller Medizinstudierenden mit Kind(ern) in Baden-Württemberg herausfinden, die am 7. Mai 2010 startete und vom baden-württembergischen Wissenschaftsministerium für zwei Jahre mit 190.000 Euro gefördert wird.

60 Prozent der Medizinstudenten sind Frauen, ihr

Anteil steigt seit Jahren – und sie werden gebraucht. Generell gibt es aber keinen idealen Zeitpunkt zur Familiengründung, weder in der rein als Vollzeitstudium angelegten Ausbildung noch in der Zeit der Facharztweiterbildung oder späteren Berufsausübung. Das Medizinstudium in seiner derzeitigen Organisationsform ohne strukturierte Teilbarkeit wird von betroffenen Eltern als eher familienunfreundlich charakterisiert. Klinische Lehre wird oft nur als ganztägige Blockveranstaltungen oder am späten Nachmittag nach dem Klinikbetrieb angeboten. Dieser Mangel an Vereinbarkeitsstrukturen führt zu Nachwuchsproblemen und verstärkt gleichzeitig die so genannte „gläserne Decke“, welche Frauen mit Kindern häufig von herausragenden Karrierepositionen fernhält.

Der Mangel von überdurchschnittlich engagierten jungen Medizinerinnen und Medizinern, die sich für aufwändige Karrierewege in der Universitätsmedizin oder für fordernde Tätigkeiten z.B. als Landarzt entscheiden, wird zunehmend beklagt. Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung nimmt rasch zu – Teilzeitmodelle in Aus- und Weiterbildung sind aber noch immer eine Seltenheit. Die strukturellen Rahmenbedingungen in der Aus- und Weiterbildung von Medizinerinnen und Medizinern müssen dringend verbessert werden, damit Familiengründung und berufliche Karriereentwicklung vereinbart werden können und der Arztberuf attraktiv bleibt.

Die nun gestartete online-Befragung setzt hier an: Sie soll knapp 1.000 Medizinstudierende mit Kind(ern) in Baden-Württemberg erreichen und ihre Lebens- und Studienbedingungen erfassen. Darauf aufbauend sollen nötige Veränderungen für ein familienfreundliches Medizinstudium erarbeitet werden. Die Studie möchte mit ihren Ergebnissen einen Beitrag leisten zur aktuellen Vereinbarkeitsdebatte in der Medizin, die unter anderem die Folgen des Ärztemangels und die Kinderlosigkeit von Akademikerinnen betont.

Die landesweite Befragung setzt eine Pilotstudie der Ulmer Projektgruppe des Universitätsklinikums fort, in der unter der Leitung des Familienforschers Prof. Dr. Jörg M. Fegert, Ärztlicher Direktor der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie/Psychotherapie, durch Einzelinterviews mit 95 Studierenden

die Studien- und Lebensbedingungen studierender Eltern erhoben wurden.

Weitere Details, Hintergründe und Ergebnisse finden Sie unter:

<http://www.meduki.de>

Am **29. September 2010** werden die Ergebnisse unter der Leitung des Wissenschaftsministeriums in Stuttgart vorgestellt.

Stifterverband und CHE

Consult entwickeln Auditierungsverfahren zum Diversity Management

Acht bis zehn Hochschulen, die sich bereits intensiver mit dem Thema Diversität und ihren verschiedenen Facetten befassen, sollen dank eines vom Stifterverband ausgeschriebenen Wettbewerbs „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“ in einem Benchmarking-Club ihre Erfahrungen austauschen können. Dabei sollen die Grundlagen und Kriterien für ein Diversity-Auditierungsverfahren erarbeitet werden, das die ausgewählten Hochschulen im Zuge dieses Prozesses selbst durchlaufen. Dr. Daniela De Ridder, Projektleiterin bei CHE Consult, koordiniert und begleitet den Prozess.

Ziel des Programms, für das sich Hochschulen noch bis zum **11. Juni 2010** bewerben können, ist es, gemeinsam mit ausgewählten Hochschulen Strategien und konkrete Maßnahmen zu entwickeln, wie mit Diversität im Alltag produktiv umgegangen werden kann, so dass die Verschiedenheit der Studierenden, ihre Voraussetzungen, Zugänge und Begabungen als Chance begriffen und die damit verbundenen Potenziale ausgeschöpft werden.

Weitere Informationen:

<http://www.che-consult.de/cms/?getObject=371&getNewsID=1119&getCB=398&getLang=de>

Familienfreundlichkeit stärkt Hochschulstandorte

Mit der aktuellen Studie „Familie im Profil“ liegt nun eine umfassende Analyse vor, die aufzeigt, wie familienorientiert die Hochschulen tatsächlich sind.

Der demografische Wandel zwingt deutsche Hochschulen dazu, neben der Qualität von Forschung und Lehre auch den Stellenwert ihrer Familienorientierung in den Blick zu nehmen. Markus Langer, Projektleiter bei CHE Consult, zu den Ergebnissen der Untersuchung: „Es hat sich in den letzten Jahren bereits einiges bewegt, das Thema Familienfreundlichkeit ist zu Recht nach vorne gerückt. Zugleich zeigen die Ergebnisse deutlich: Ein Großteil der Hochschulen hat hinsichtlich der Familienorientierung noch reichlich Luft nach oben.“

Die Studie erhebt anhand von 50 Indikatoren die Familienorientierung für 34 ausgewählte Hochschulen und vergleicht diese nach regionalen Aspekten. Hierbei zeigt sich, dass jede dritte Hochschule nur ein Viertel ihrer familienfreundlichen Handlungsmöglichkeiten verwirklicht. Auch bei den familienorientierten Hochschulen sieht CHE Consult noch weiteren Spielraum, den Beschäftigten und Studierenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium zu erleichtern.

Die Ergebnisse der Studie „Familie im Profil“ belegen, dass die Familienorientierung ost- und westdeutscher Hochschulen im Mittel gleich ist. Es fällt auf, dass sich größere Hochschulen etwas leichter tun, Angebote für Familien zu unterbreiten

und dieses Spektrum auch im Profil deutlich zu machen. Ein weiteres Ergebnis ist ein ausgeprägtes Nord-Süd-Gefälle in der Familienorientierung; im Mittel ist die Familienfreundlichkeit bei norddeutschen Hochschulen ausgeprägter. Alle getesteten ostdeutschen Hochschulen wiederum verfügen demnach über eine gute Basis familienfördernder Maßnahmen. Einige kleinere ostdeutsche Hochschulen versuchen vorbildlich, ihre fehlende Größe mit einer verstärkten Familienorientierung zu kompensieren. In Ostdeutschland besteht aufgrund der guten kommunalen Kinderbetreuungssituation vor allem noch Bedarf an ergänzenden hochschulseitigen Angeboten, etwa Notfallbetreuungen.

Hintergrund: In der Studie „Familie im Profil“ wurde die Familienorientierung von 34 staatlichen west- und ostdeutschen Hochschulen mittels eines Indikatorsets aus 50 Indikatoren gemessen. CHE Consult verglich sowohl den Stellenwert, der der Familienförderung von deutschen Hochschulen beigemessen wird, als auch das Ausmaß familienfördernder Maßnahmen (wie z.B. hochschulseitige Kinderbetreuung, kinderfreundliche Infrastruktur, familienfreundliche Arbeits- und Studienorganisation, finanzielle Unterstützung für (werdende) Eltern sowie Beratungsangebote). Als Datengrundlage dienten Interviews mit den an den Hochschulen für Familienfragen Zuständigen sowie die Internetseiten der Hochschulen.

Die Studie entstand im Kontext des Programms „Familie in der Hochschule“. Das Programm „Familie in der Hochschule“ wurde gemeinsam von der Robert Bosch Stiftung, dem Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Länder sowie dem Centrum für Hochschulentwicklung ins Leben gerufen.

Kontakt: Markus.Langer@che-consult.de
 Download der Studie unter: http://www.che.de/downloads/CHE_AP_133_Familie_im_Profil.pdf
 Weitere Informationen zum Projekt „Familie in der Hochschule“ unter: <http://www.familie-in-der-hochschule.de>

Flexibles Kinderbetreuungskonzept an der Universität Duisburg-Essen (UDE)

Der Sonderforschungsbereich SFB 616 („Energie-dissipation an Oberflächen“) hat zusammen mit dem Elternservice der UDE ein neues Kinderbetreuungskonzept entwickelt, um Notfallsituationen gar nicht erst entstehen zu lassen. Das flexible Angebot für Kinder von 0 bis 12 Jahren unterstützt SFB-MitarbeiterInnen vom Studierenden bis zur Professorin/zum Professor. Exzellente NaturwissenschaftlerInnen mit eigenem Nachwuchs sollen so stärker an die UDE gebunden und in ihrer akademischen Laufbahn gefördert werden.

Wenn eine wichtige Konferenz ansteht, aber der Babysitter fehlt, oder das Experiment länger dauert und niemand das Kind abholen kann, setzt ein individueller Notfall-Service ein. „Oft verläuft ein wichtiges Experiment überraschend und richtet sich nicht nach den üblichen Arbeitszeiten. Dann ist es wichtig, dass ich kurzfristig die Betreuung meiner Kinder sicherstellen kann. Das ist künftig mit nur einem Anruf bei der Agentur, die mit dem SFB kooperiert, möglich“, sagt Dr. Thorsten Balgar, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Physikalische Chemie. Innerhalb von drei Stunden kommt dann eine qualifizierte Betreuerin, die den Nachwuchs zuhause oder im Spielzimmer beaufsichtigt. Aktuell werden rund 15 Kinder, die durchschnittlich drei Jahre alt sind, betreut.

Die Uni-Unterbringung neben dem Labor und Büro ermöglicht einen direkten Kontakt zwischen Eltern und ihrem Nachwuchs. Die verlässliche Betreuung ist für sämtliche MitarbeiterInnen des SFBs kostenlos und kann ohne Voranmeldung genutzt werden.

Für das Kinderbetreuungsraum hat der Dekan der Fakultät für Physik, Prof. Dr. Michael Schreckenber, sein Büro auf dem Duisburger Campus zur Verfügung gestellt. In dem rund 30 Quadratmeter großen Raum können bis zu sechs Kinder

nach Herzenslust spielen, toben und lesen. Das Zimmer ist mit Wickelkommode, Turnmatte und bunten Tischen sowie Stühlen ausgestattet. Während sich die Eltern unbelastet ihren Forschungen, Experimenten und Messungen widmen können, sind die kleinen Gäste gut versorgt: Jede Menge Spiele, eine Holzseisenbahn, Hörbücher, Legosteine, Puppen und bunte Bilderbücher sorgen für Spaß und Abwechslung.

Auch Dienstreisen mit Kind sollen künftig kein Problem mehr sein, denn die unkonventionelle Unterstützung ist nicht ortsgebunden: Ein großes Netz von Betreuungsstützpunkten in Deutschland sorgt dafür, dass die WissenschaftlerInnen auch bei Tagungen und Konferenzen, die bis zu vier Tage dauern können, die praktische Hilfe beanspruchen können. Das Angebot wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) über 12 Jahre mit jährlich 30.000 Euro als SFB-Gleichstellungsmaßnahme gefördert.

Weitere Informationen: Prof. Dr. Michael Horn-von Hoegen, Tel. 0203/379-1438/1439, horn-von-hoegen@uni-due.de, <http://www.uni-due.de/de/presse/meldung.php?id=2133>

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Stipendien und Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Inhalt

- Förderprogramme von Bundesländern
- Programme einzelner Hochschulen (auch offen für Absolventinnen anderer Hochschulen)
- Programme einzelner Hochschulen (nicht offen für externe Bewerbungen)
- Stiftungen und weitere Förderprogramme
- Webressourcen: Übersichten über Förderprogramme

1. Förderprogramme von Bundesländern

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen (Baden-Württemberg)

Das regelmäßig von der Landesregierung Baden-

Württemberg ausgeschriebene „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“ hat das Ziel, exzellente Wissenschaftlerinnen an den Universitäten und Hochschulen des Landes Baden-Württemberg zur Habilitation zu ermutigen und sie dazu materiell in die Lage zu versetzen.

http://www.lakog.uni-stuttgart.de/menue_links/foerderprogramme_fuer_frauen/margarete_von_wrangell_habilitationsprogramm_fuer_frauen/index.html

Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind (Baden-Württemberg)

Das Schlieben-Lange-Programm hat das Ziel, die Anzahl der auf eine Professur berufbaren Frauen mit Kind durch eine bessere Vereinbarkeit der Qualifikationsphase mit familiären Pflichten zu erhöhen. Es löst die bis Ende 2006 gewährten Wiedereinstiegsstipendien ab. Gefördert werden (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) in Baden-Württemberg. Mit der Fördermaßnahme kann eine Promotion, Habilitation oder künstlerische Qualifikation unterstützt werden.

http://www.lakog.uni-stuttgart.de/menue_links/foerderprogramme_fuer_frauen/schlieben_lange_programm_fuer_nachwuchswissenschaftlerinnen_mit_kind/index.html

Bayerische Gleichstellungsförderung 2009

Ziele der Förderung sind die Verstärkung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen ab der Postdoc-Phase und bei den jeweiligen Abschlüssen als auch die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen in Einrichtungen der Forschung und Lehre.

<http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/foerdermoegl/lmu1/bgf/index.html>

Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

Das Programm hat folgende Förderschwerpunkte:

- Vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen auf W 2- und W 3-Professuren in Fächern mit geringem Professorinnenanteil,
- Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen für eine Professur an Universitäten, Kunsthochschulen und Fachhochschulen,
- Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoktorandenphase,
- weitere Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre,
- Qualifizierung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften.

<http://www.hu-berlin.de/ueberblick/leitung/pb/pb3/chancen>

2. Programme einzelner Hochschulen (auch offen für Absolventinnen anderer Hochschulen)

Alice-Salomon-Stipendienprogramm

Im Rahmen des Alice-Salomon-Stipendienprogramms der Alice Salomon Hochschule Berlin (ASH) werden Jahresstipendien zur Vorbereitung eines Promotionsvorhabens bzw. zur Fortführung eines bereits begonnenen Promotionsvorhabens vergeben. Die Promotionsvorhaben können sich mit allen Fachgebieten der Sozialen Arbeit und Pflege befassen, allerdings müssen die geschlechtsspezifischen Implikationen des Forschungsgebietes bzw. der gewählten Fragestellung reflektiert und miteinbezogen werden. Die Stipendiatinnen werden durch begleitende Veranstaltungen unterstützt bzw. qualifizieren sich selbstständig durch die Teilnahme an fach- und forschungsspezifischen Seminaren.

<http://www.ash-berlin.eu/index.php?id=40&L=>

Doktorandinnenprogramm der Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V.

Das Doktorandinnenprogramm der Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V. soll junge Wissenschaftlerinnen fördern. Jährlich erhalten acht Fraunhofer-Institute, die von einem Gremium ausgewiesen werden, für drei Jahre finanzielle Unterstützung für eine oder zwei Doktorandinnen. Für die Auswahl der Institute werden die Entwicklung der Wissenschaftlerinnenquote, die Aktivitäten in Sachen Chancengleichheit und die Quote der weiblichen Führungskräfte in den Instituten bewertet. Auch ob die Fachbereiche männerdominiert sind, spielt bei der Auswahl

eine Rolle.

<http://www.fraunhofer.de/jobs-karriere/chancengleichheit/>

http://www.fraunhofer.de/Images/Mehr_Frauen_in_die_Forschung_03_2006_tcm5-62434_tcm7-1276.pdf

Gender Promotionsstipendien der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen

Promotionsarbeiten, die Aspekte von Gender and Diversity in die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik integrieren, werden an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen durch Stipendien gefördert. Die jeweiligen Promotionsstipendiaten führen ihre eigenen Forschungsprojekte unter Hinzuziehung des Gender-Aspekts, um eine interdisziplinäre Sicht in ihre Forschung in unterschiedlichsten Bereichen wie Medizin, Computertechnik, Geografie und Mathematik einzubringen.

<http://www.rwth-aachen.de/aw/main/deutsch/Themen/Einrichtungen/Verwaltung/dezernat/~iz/abteilung/>

Sechsmonatiges Forschungsstipendium für Post-Docs und Promovierende an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main

Die Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main schreibt einsemestrige Forschungsstipendien zur Bearbeitung des Themas „Gender und Diversity im Hochschulreformprozess“ aus.

http://www.frauenbeauftragte.uni-frankfurt.de/Dokumente/Einsemestriges_Forschungsstipendium_Hochschul-_und_Geschlechterforschung.pdf

Kontaktstipendium der Technische Universität Ilmenau

Kontaktstipendien der Technischen Universität Ilmenau können von Wissenschaftlerinnen mit Qualifikationsabsicht in Anspruch genommen werden, wenn sie aufgrund einer längeren Familienpause oder Arbeitslosigkeit den Anschluss an ihr Fachgebiet verloren haben bzw. sich wissenschaftlich neu orientieren möchten. Voraussetzung für eine Förderung ist ein positives Gutachten einer verantwortlichen Hochschullehrerin oder eines verantwortlichen Hochschullehrers. Das Stipendium wird für maximal sechs Monate in einer Höhe von 715 Euro pro Monat gezahlt.

<http://www.tu-ilmenau.de/unirz/Kontaktstipendium.1764.0.html>

Lydia Rabinowitsch-Stipendien

Die Medizinische Fakultät Charité – Universitätsmedizin Berlin schreibt im Rahmen der Frauenförderung gemäß dem Fakultätsratsbeschluss vom 3. September 2007 Lydia Rabinowitsch-Stipendien aus. Zur Bewerbung aufgefordert werden promovierte Wissenschaftlerinnen, die aus familiären und/oder sozialen Gründen ihre wissenschaftliche Laufbahn unterbrochen haben und die sich für eine verantwortliche Position in Forschung und Lehre qualifizieren möchten.

<http://frauenbeauftragte.charite.de/service/stipendien/>

Promotionsstipendium im Bereich der Genderforschung

Das Promotionsstipendium im Bereich der Genderforschung der Universität Paderborn richtet sich an

besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler.

Das Stipendium hat eine Laufzeit von zwei Jahren, eine Verlängerung der Förderungsdauer ist möglich. Die Förderungsleistungen werden als Zuschüsse gewährt. Das Stipendium beträgt 1.000 Euro pro Monat (ggf. zuzüglich eines Kinderzuschlags).

http://www2.upb.de/~fr/2_4info.htm

Promovieren als FH-Absolventin

Das Programm „Promovieren als FH-Absolventin“ der Fachhochschule für Wirtschaft (HWR) Berlin vergibt Stipendien für Berliner Fachhochschulabsolventinnen von wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen, die eine Promotion anstreben.

<http://www.hwr-berlin.de/index.php?id=630>

Promovieren mit Kind

Das Modellprojekt „Promovieren mit Kind“ vergibt Kurzzeitstipendien als Vorbereitung bzw. zum Abschluss eines Promotionsvorhabens an Absolventinnen und Absolventen sowie Promovierende mit Kind an der Universität Kassel. Die Förderdauer beträgt bei beiden Stipendienformen drei Monate.

http://cms.uni-kassel.de/unicms/index.php?id=prio_familie

Tenure-Track-Programm für Wissenschaftlerinnen

Das Tenure-Track-Programm für Wissenschaftlerinnen am Forschungszentrum Jülich folgt dem amerikanischen Tenure-Track-Konzept, mit dem die Universitätslaufbahn nach der Postdoc-Zeit

von der befristeten bis zur unbefristeten Professur bezeichnet wird.

<http://www.fz-juelich.de/fs/data-pool/page/334/tenure-track-d.pdf>

W 2-Minerva-Programm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen

Die Max-Planck-Gesellschaft bietet das „W 2-Minerva-Programm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen“ an. Alle Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft können jährlich zum 1. März und zum 1. September Anträge auf 5-jährige W 2-Einweisungen hervorragend qualifizierter Wissenschaftlerinnen stellen. Voraussetzung ist, dass dem Institut keine W 2-Stelle zur Verfügung steht.

<http://www.mpg.de/arbeitenMPG/chancen-gleichheit/W2-Minerva-Programm/index.html>

Wiedereinstiegsstellen

Das Deutsche Krebsforschungszentrum Heidelberg (DKFZ) bietet Wiedereinstiegsstellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach einer familienbedingten Unterbrechung. Voraussetzung für eine Bewerbung ist, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber ein oder mehrere Kinder betreut oder betreut hat und mindestens sechs Monate in keinem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis stand.

<http://www.dkfz.de/de/gleichstellungsbeauftragte/wiedereinstieg.html>

Dorothea Schlözer-Stipendienprogramm

Antragsberechtigt sind exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Leitungsposition in der Wissenschaft anstreben und ein Forschungsprojekt

in Kooperation mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Georg-August Universität (incl. Universitätsmedizin Göttingen) durchführen wollen. In der ersten Vergaberunde zum Wintersemester 2009/10 wurden insgesamt 20 Stipendien für Doktorandinnen und Habilitandinnen vergeben.

<http://www.uni-goettingen.de/de/122481.html>

3. Programme einzelner Hochschulen (nicht offen für externe Bewerbungen)

Förderung von Maßnahmen zur Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Universität Konstanz)

Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Konstanz, die sich in der Qualifizierungsphase befinden, können sich für eine finanzielle Förderung von Maßnahmen, die der Weiterentwicklung ihrer wissenschaftlichen Karriere dienen, bewerben. Karriereförderliche Maßnahmen können sein: Besuch von Konferenzen, Summer Schools, Austausch in Netzwerken, Besuch anderer Forschungseinrichtungen sowie Seminare zur fachlichen und persönlichen Weiterbildung.

Antragsberechtigt sind Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Privatdozentinnen und Juniorprofessorinnen der Universität Konstanz. Insbesondere sind Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich in der Elternzeit befinden, angesprochen.

<http://www.uni-konstanz.de/gleichstellung/pdf/stipendien/Karriereentwicklung.pdf>

Hilfskraftmittel zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Die Julius-Maximilians-Universität Würzburg stellt zur Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen Mittel für wissenschaftliche Hilfskräfte bereit. Die Mittel dienen der Überbrückung und Zwischenfinanzierung, insbesondere für Zeiten zwischen dem Abschluss eines Studiums und der Bewilligung eines Promotionsstipendiums bzw. Beschäftigung auf einer Stelle, sowie für Zeiten zwischen dem Abschluss der Promotion und der Übernahme einer Postdoc-Stelle. Auch andere Zwischenfinanzierungen sind möglich.

http://www.frauenbuero.uni-wuerzburg.de/foerderung/universitaetsinterne_foerderung/bereitstellung_von_hilfskraftmitteln/

Promotionsabschlussstipendium der Technischen Universität Ilmenau

Wissenschaftlerinnen der Technischen Universität Ilmenau können sich für Stipendien zum Abschluss ihres Promotionsvorhabens bewerben. Sie erhalten ein Stipendium in Höhe von 715 Euro pro Monat für maximal drei Monate, wenn ein positives Gutachten der betreuenden Hochschullehrerin oder des betreuenden Hochschullehrers zum zeitnahen Abschluss des Promotionsvorhabens vorliegt. Dies ist durch eine Stellungnahme der Betreuungsperson mit der Darstellung der Realisierbarkeit des zeitnahen Abschlusses nachzuweisen.

<http://www.tu-ilmenau.de/unirz/Promotionsabschluss.1763.0.html>

Wiedereinstiegsstipendium

Frauen und Männer, die aus familiären Gründen ihr Promotionsvorhaben an der Technischen Universität Ilmenau unterbrechen mussten, können sich für Wiedereinstiegsstipendien bewerben (Förderdauer sechs bis zwölf Monate).

<http://www.tu-ilmenau.de/unirz/Wiedereinstiegsstipe.4640.0.html>

4. Stiftungen und weitere Förderprogramme

Christiane-Nüsslein-Volhard-Stiftung

Die im Jahre 2004 gegründete Stiftung zur Förderung von Wissenschaft und Forschung unterstützt begabte junge Wissenschaftlerinnen mit Kindern, um ihnen die für eine wissenschaftliche Karriere erforderliche Freiheit und Mobilität zu verschaffen. Die Stiftung will helfen zu verhindern, dass hervorragende Talente der wissenschaftlichen Forschung verloren gehen. Sie richtet sich an Doktorandinnen in einem Fach der experimentellen Naturwissenschaften oder der Medizin.

<http://www.cnv-stiftung.de>

Therese von Bayern-Stiftung

Die Stiftung vergibt Preise in folgenden Bereichen:

Preisverleihungen

Regelmäßige Vergabe des Therese von Bayern-Preises an eine (oder mehrere) Wissenschaftlerin(nen)

der Universität München für herausragende Leistungen, sowie – nach Maßgabe des Stiftungsvormögens.

Qualifikationsförderung

Beratung, Unterstützung und Förderung der Habilitation, bzw. vergleichbarer Qualifikationen.

Forschungsförderung

Förderung von Projekten im Rahmen der Erforschung der Geschlechterverhältnisse (Gender Studies).

<http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/foerdermoegl/Imu1/therese/index.html>

maecenia Frankfurter Stiftung für Frauen in Wissenschaft und Kunst

Die Stiftung fördert vor allem Kunstprojekte, aber auch z.T. wissenschaftliche Forschung.

<http://www.maecenia-frankfurt.de/>

Frauenspezifische Stipendien für Studierende

Rheinland-Pfalz

Förderung schwangerer und alleinerziehender Studierender durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung in Mainz unter der Internetadresse <http://www.mwwfk.rlp.de/> Stichwort Studieren in RLP (Förderungen). Es gibt auch einen direkten Link auf die Seite: http://www2.mwwfk.rlp.de/studinfo/fs_allgemein.htm.

Für Rheinland-Pfalz wurde zudem ein Stiftungsverzeichnis erstellt. Dieses ist unter www.add.rlp.de

online verfügbar.

<http://www.mwwfk.rlp.de>
http://www2.mwwfk.rlp.de/studinfo/fs_allgemein.htm
<http://www.add.rlp.de>

.....
 Deutscher Akademikerinnenbund e.V.
 (DAB)

<http://www.dab-ev.org/>

Der DAB verfügt nur über begrenzte Geldmittel.

.....
 Hildegardis-Verein

Studienförderung für Katholische Studentinnen e.V.
 Mevisenstr. 2, 47228 Duisburg,

<http://www.hildegardis-verein.de>

.....
 5. Webressourcen: Übersichten über
 Förderprogramme

http://www.lakog.uni-stuttgart.de/menue_links/foerderprogramme_fuer_frauen/weitere_foerderprogramme/index.html
<http://www.uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/foerderprogramme/foerderprogramme-des-landes.html>

Eine Auflistung von ca. 500 Stiftungen mit jeweiligen Förderarten und -bereichen enthält das „Forschungshandbuch. Hochschul- und wissenschaftsfördernde Institutionen und Programme“ (Lampertheim 2002). Wissenschaftspreise und Forschungsstipendien werden aufgeschlüsselt in dem „Handbuch der Wissenschaftspreise und

Forschungsstipendien einschl. Innovations- und Erfinderpreise“, hg. von Dieter Herrmann (Lampertheim, erscheint regelmäßig). Eine Auflistung von 1238 Links zu stiftungseigenen bzw. -bezogenen Homepages findet sich unter:

<http://www.stiftungsindex.de>

Liste der Begabtenförderungswerke:

<http://www.begabtenfoerderungswerke.de/index.php>

Stipendien-Datenbank des DAAD

<http://www.daad.de/deutschland/foerderung/stipendiendatenbank/00462.de.html>

Stipendien-Datenbank des BMBF

<http://www.stipendienlotse.de/index.php>

KISSWIN: Die Plattform für Wissenschaftler/-innen von morgen

http://www.kisswin.de/foerdermittel/stipendien-und-preise.html?no_cache=1

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Onlinebefragung zur Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wis- senschaftlern in außerhoch- schulischen Forschungseinrich- tungen

Diese Onlinebefragung wird vom Institut für Gründung und Innovation BIEM CEIP und der Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Potsdam durchgeführt.

Die Befragung erfolgt im Rahmen des Projekts „Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams“.

Die Mitarbeiterinnen des Projekts möchten Sie bitten, dieses Projekt durch Ihre Teilnahme tatkräftig zu unterstützen. Dabei interessiert vor allem, wie Sie als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler – unabhängig von Ihrer Fachrichtung oder aktuellen Qualifikationsstufe –

- die Bedeutung unterschiedlicher Karriereaspekte einschätzen,
- die Arbeitssituation in Ihrem Team wahrnehmen,
- wie Sie die Zusammenarbeit mit Ihrer Führungskraft einschätzen,

- welche Unterstützung Sie von Mentoren erhalten,
- wie detailliert Sie Ihre Karriere planen,
- und was für Sie „Karriere“ eigentlich bedeutet.

Durch die Onlinebefragung sollen Erkenntnisse gewonnen werden, wie sich Karriereverläufe in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen positiv unterstützen lassen.

Die Durchführung der Befragung wird nicht länger als 30 Minuten in Anspruch nehmen. Die Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig, kann jederzeit von Ihnen abgebrochen werden und erfolgt anonym.

Im August 2010 wird unter www.f-teams.ceip.de einen zusammenfassender Bericht zu den wichtigsten Ergebnissen dieser Befragung veröffentlicht.

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

Weitere Informationen.

http://www.unipark.de/uc/p_uni_potsdam_bohlen_ls/117e/
<http://www.f-teams.ceip.de>

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

.....

Women in Present and Future European Research

.....

EPWS General Assembly and Conference

2010, 10–11 June 2010

*Royal Belgian Museum of Natural Sciences, Rue
Vautier 29, B-1000 Brussels*

Encouraging girls into science, technology, engineering, and mathematics (STEM) is a concern all over Europe, in connection with both an increasing need for a highly-skilled labour force and the low proportion of young women who are opting for STEM courses. Several members of EPWS are involved in practical actions to encourage young people, particularly girls, to follow STEM careers.

This conference will be an opportunity to present news about ventures across Europe and to share best practice. The conference aims to report on recent and current projects from across Europe to improve the gender balance in science. It will be a lively market place of networks, ideas, and partnerships. Participants will have the opportunity to present their work both through participating in discussion sessions and/or through a poster exhibition highlighting their activities related to the Conference topics.

Further information:

http://www.epws.org/index.php?option=com_content&task=view&id=452&Itemid=4545

.....

Europarat fordert mehr Frauen in Führungspositionen der Weltwirtschaft

.....

Um künftig Wirtschafts- und Finanzkrisen vorzubeugen, fordert die Parlamentarische Versammlung des Europarates die europäischen Mitgliedsstaaten dazu auf, die Gender-Perspektive in allen politischen Handlungsstrategien zu berücksichtigen. Der Frauenanteil in wirtschaftlichen Führungspositionen müsse merklich erhöht werden, hieß es in den Europaratsempfehlungen, die am 27. April 2010 in Paris an den Ministerrat der Europäischen Union gerichtet wurden.

Dies sei Grundvoraussetzung für ein vernünftiges globales Wirtschaftswachstum, so die ParlamentarierInnen des Europarates. In dieser Einschätzung berufen sie sich auf das Urteil etlicher ExpertInnen, die in ihren Studien darlegen, dass die Wirtschaftskrise mit mehr weiblichen Entscheidungsverantwortlichen nicht eingetreten wäre – mit folgendem Argument: Frauen gingen mit Risiken verantwortlicher um und trafen finanzielle Entscheidungen besonnener als Männer. Das Ausmaß der globalen Gender-Ungerechtigkeit veranschaulicht der Europarat in seinem Arbeitspapier mit Daten der Welthandelsorganisation (WTO). Demnach besitzen Frauen ein Prozent des weltweiten Vermögens, verfügen über 10 Prozent des globalen Einkommens, und besetzen 14 Prozent der Führungspositionen, leben aber zu 70 Prozent in Armut. Kurz: Obwohl Frauen wenig wirtschaftlichen Einfluss haben, sind sie besonders stark von der Weltwirtschaftskrise betroffen.

Um diesen Zustand zugunsten der Frauen und der Weltwirtschaft zu ändern, tritt die Parlamentarische Versammlung des Europarates neben dem Abbau von Hürden zu Vollzeitbeschäftigung und gut bezahlten Beschäftigungsverhältnissen auch dafür ein, Frauen mit Fördermaßnahmen den Einstieg in politische, finanzielle und bildungspolitische Entscheidungspositionen zu erleichtern.

Quelle:

<http://www.zwd.info>, 27.04.2010

Eine Registrierung von Einzelpersonen ist nicht möglich.

Aktives Mitwirken mit Best-Practice-Beispielen ist erwünscht.

Weitere Informationen:

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

EU-Projekt GenSet (Gender in Science) ruft erneut zur Teilnahme auf

Das mit gut einer Million geförderte Programm GenSet ist bereits im Dezember 2009 gestartet und ruft aktuell weitere Institutionen auf, sich als Stakeholder zu beteiligen.

GenSET wird über eine Laufzeit von zwei Jahren im Bereich „Science and Society“ im Spezifischen Programm Kapazitäten des 7. FRP gefördert und zielt auf die Entwicklung von Praktiken ab, mithilfe derer Gender-Mainstreaming-Expertise an europäischen Forschungseinrichtungen eingebunden werden kann, um die Partizipation von Frauen in der Wissenschaft zu stärken.

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

Willkommen als Stakeholder sind Institutionen aus der Industrieforschung, Wissenschaftsorganisationen oder Wissenschaftsmagazine.

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

Interdisziplinäres Promotionskolleg Geschlechterverhältnisse eröffnet

Am 29. April 2010, hat sich das interdisziplinäre Promotionskolleg „Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Arbeit, Organisation und Demokratie“ im Rahmen eines feierlichen Empfangs der interessierten Öffentlichkeit vorgestellt. Mit diesem Kolleg wird die Kooperation zwischen Philipps-Universität und Hans-Böckler-Stiftung fortgesetzt.

Nach dem erfolgreichen Abschluss einer ersten Förderphase von 2004 bis 2008 unter dem Titel „Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Arbeit, Politik und Kultur“ wurde nun ein Nachfolgekolleg eingerichtet. In diesem haben neun Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit, ihre Promotion zu absolvieren. Betreut werden sie von den Instituten für Politikwissenschaft, Soziologie und Erziehungswissenschaft.

Dr. Susanne Schedel, Referentin der Hans-Böckler-Stiftung, hob zur Begrüßung noch einmal die Beweggründe für die umfassende Förderung durch die Stiftung hervor. Die Erfahrungen der Stiftung hätten gezeigt, dass die Promotion in einem Kolleg einen intensiven und strukturierten Austausch ermöglichte, ohne einer „Verschulung“ des Promovierens Vorschub zu leisten. Das Marburger Kolleg

thematisiere zudem mit seiner Ausrichtung auf die Zusammenhänge von Arbeitswelt, Geschlechterverhältnissen und demokratischer Mitbestimmung einige zentrale Anliegen der Hans-Böckler-Stiftung. Dr. Heidi Schroth, ehemalige Stipendiatin der ersten Förderphase, griff in ihrem Grußwort diesen letzten Punkt auf: Gerade aus den Erfahrungen in ihrem jetzigen Tätigkeitsfeld als Gewerkschaftssekretärin heraus unterstrich sie die Notwendigkeit der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Geschlechterungleichheiten.

Die Kollegssprecherin Professorin Dr. Susanne Maurer und die Stipendiatin Tanja M. Brinkmann stellten den Anwesenden Struktur und Forschungsvorhaben der zweiten Kollegrunde vor. Deutlich wurde insbesondere die Vielfalt der Promotionsvorhaben, die sich aus unterschiedlichen disziplinären Perspektiven der Geschlechterforschung um das Themenfeld Arbeit, Organisation und Demokratie gruppieren.

Das Promotionskolleg bietet ein begleitendes Studienprogramm, das die Herstellung interdisziplinärer Bezüge sichert, den theoretischen und methodischen Austausch fördert und Schlüsselqualifikationen vermittelt. Mit diesen Zielen arbeiten die Promovierenden nicht isoliert, sondern als kontinuierlicher Diskussions- und Arbeitszusammenhang. Sie bekommen systematisch Unterstützung durch die Einführung in die wissenschaftlichen Grundlagen, durch monatliche Kollegtreffen, die vernetzte Arbeit an den jeweiligen Projekten, den Austausch mit den Betreuerinnen und Betreuerern sowie externen Fachleuten, durch regelmäßige Klausurtagungen, unterstütztes Team-Coaching, gemeinsame Werkstätten, Tagungen, Lehrübungen sowie weitere Schulungen durch die Hans-Böckler-

Stiftung. Im Gegensatz zur Einzelförderung wird hier also gemeinsam über Forschungsthemen diskutiert und es werden Qualifikationen für erfolgreiche Forschung und Lehre vermittelt.

Weitere Informationen:

<http://www.uni-marburg.de/fb03/genderkolleg>

Marie-Jahoda Gastprofessorin im Sommersemester 2010

Im aktuellen Sommersemester wird die Sozialwissenschaftlerin **Prof. Dr. Pilwha Chang** die Marie-Jahoda Gastprofessur für internationale Frauenforschung an der Ruhr-Universität Bochum besetzen.

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

Ihre Forschungsarbeiten sind vielfältig, so forscht sie über das Verhältnis von Gender, Körper und Sexualität, über die Pflege von Angehörigen aus alters- und geschlechtssensibler Perspektive sowie über die Geschlechterverhältnisse im Bereich der Arbeit. In ihrem Artikel ‚Uncomfortable Transit from Caregiving to Care Receiving‘ beschreibt sie, wie die südkoreanische Gesellschaft sich in den letzten Jahren verändert hat und welche Auswirkungen das auf die Beziehungen innerhalb der

Familie nimmt. In Südkorea wie in vielen anderen Staaten streben immer mehr Frauen eine eigenständige Karriere an, so dass oft beide Ehepartner berufstätig sind. Es gibt aber nur wenige Institutionen, die die früher den Ehe- und Hausfrauen zugewiesenen Pflege- und Sorgearbeiten übernehmen. So fällt die Betreuung von Kindern vermehrt in die Zuständigkeit der Großeltern (hauptsächlich den Großmüttern), denen wiederum im Falle von Pflegebedürftigkeit keine sorgenden (Schwieger-)töchter und auch nur wenige staatliche Pflegeeinrichtungen zur Seite stehen.

Pilwha Chang hält im Rahmen der Tagung „Neue Freiheit, neues Glück? Selbstentwürfe und Geschlechterpolitiken in Zeiten des Neoliberalismus“ (24.-25. Juni 2010 an der Ruhr-Universität Bochum) einen Hauptvortrag über Frauenbewegung und Geschlechterpolitik in Südkorea. Die internationale Tagung wird gemeinsam von der Marie-Jahoda Gastprofessur für internationale Frauenforschung und der Heinrich-Böll Stiftung NRW organisiert. Weitere aktuelle Infos zu Vorträgen erhalten Sie auf der Homepage der Marie-Jahoda Gastprofessur

<http://aktuell.ruhr-uni-bochum.de/pm2010/msg00160.htm>

Neues SOEPPaper: Gender, Transnational Networks and Remittances: Evidence from Germany

Englischsprachiges Diskussionspapier (Sozio-oekonomische Panel SOEP) von Elke Holst, Andrea Schäfer, Mechthild Schrooten

Remittances (Überweisungen) von MigrantInnen aus Deutschland ins Heimatland sind beträchtlich. Das englischsprachige Diskussionspapier Nr. 296 beschäftigt sich mit der Erklärung der Höhe der Remittances: im Fokus stehen dabei gender Effekte und Auswirkungen sozialer Netzwerke im Heimatland (Familie, Freunde). Untersucht werden zwei Gruppen: MigrantInnen in Deutschland mit und ohne deutschen Pass. Datenbasis für den Zeitraum 2001-2006 ist das Sozio-oekonomische Panel (SOEP).

Die erste multivariate Analyse führt für die Gruppe der AusländerInnen zu dem Ergebnis, dass Frauen statistisch signifikant weniger Geld als Männer überweisen. Werden soziale Netzwerke im Heimatland in die Schätzung einbezogen, kann ein Teil dieser geschlechtsspezifischen Unterschiede erklärt werden. Das Überweisungsverhalten wird zudem von traditionellen Gender-Rollen beeinflusst, darauf deuten die Ergebnisse unter Berücksichtigung von Gender-Interaktionstermen bei den sozialen Netzwerken hin. Schließlich spielt auch die soziale Integration von MigrantInnen in Deutschland eine Rolle. Bei MigrantInnen mit einem deutschen Pass zeigen sich zum Beispiel nicht die für die Gruppe der AusländerInnen beschriebenen geschlechtsspezifischen Differenzen.

Weitere Informationen:

SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data

Research 296

Elke Holst; Andrea Schäfer; Mechthild Schrooten:

Gender, Transnational Networks and Remittances: Evidence from Germany

Berlin, April 2010

Download:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.356346.de/diw_sp0296.pdf

Gender Differences in Subjective Well-Being in and out of Management Positions

DIW Diskussionpaper 998 erschienen.

Autorinnen: Eileen Trzcinski, Elke Holst

Das englischsprachige Paper untersucht auf Basis der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) die Lebenszufriedenheit von Frauen und Männern in Deutschland.

Die multivariaten Schätzergebnisse verdeutlichen, dass für Männer eine klare Hierarchie zwischen Arbeitsmarktstatus und Lebenszufriedenheit besteht: Arbeitslose weisen die geringste Lebenszufriedenheit auf, gefolgt von sonstigen Nichterwerbstätigen, Führungskräfte sind am zufriedensten mit ihrem Leben.

Demgegenüber unterscheiden sich die Lebenszufriedenheiten zwischen Frauen in den Führungspositionen, sonstigen Beschäftigungen und sonstigen Nichterwerbstätigen nicht signifikant. Die Einschätzung „Männer haben alles, Frauen müssen zwischen Karriere und Beruf entscheiden“, wird durch die Studie gestützt. Es wird die Notwen-

digkeit unterstrichen, für die Gewährleistung von Chancengleichheit in der beruflichen Karriere auch Maßnahmen zur Verbesserung der nicht-pekuniären Vorteile für Frauen in Führungspositionen zu entwickeln. Eine derartige Politik hätte auch den Vorteil dem sogenannten „Pipeline“ Problem entgegenzutreten, wonach nicht ausreichend Frauen für hohe Positionen in der Privatwirtschaft zur Verfügung stehen.

Download der Studie:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.356386.de/dp998.pdf

Studien: Geschlechtsunterschiede in der sozialen Wahrnehmung

Wissenschaftler am Universitätsklinikum Tübingen haben Geschlechtsunterschiede in der sozialen Wahrnehmung untersucht. Dabei zeigte sich, dass die Leistung von Frauen dramatisch von negativen Stereotypen (vereinfacht als „klischeehafte Verallgemeinerungen“ bezeichnet) beeinflusst wird. Damit konnte erstmals die Wirkung stereotyper Aussagen auf Geschlechtsunterschiede in sozialer Kognition nachgewiesen werden

Stereotype Aussagen verursachen Geschlechtsunterschiede in Sozialer Kognition

Insgesamt 83 weibliche und männliche Medizinstudierende im Alter von 20 bis 36 Jahren absolvierten einzeln den Bilder-ordnen Test (ein Teil des Wechsler Intelligenztests für Erwachsene - WIE). Bei dieser Aufgabe müssen die Probanden eine Reihe von Bildern, die die Einzelbilder eines sozialen Ereignisses darstellen, in der richtigen Reihenfolge anordnen. Es wird angenommen, dass eine

gute Leistung bei einer solchen Aufgabe ein Verständnis der mentalen Zustände der abgebildeten Personen erfordert.

Um die Aufgabe erfolgreich lösen zu können, müssen die Probanden den Kern der Handlung erfassen, welches oft nur durch das Verständnis von Absichten und Einstellungen der bei dem jeweiligen Ereignis abgebildeten Personen ermöglicht wird. Frühere Studien hatten gezeigt, dass bei dieser Aufgabe keine geschlechtsspezifischen Unterschiede auftreten. In der aktuellen Studie bekam eine Gruppe vor dem Versuch die manipulierte Information, dass Frauen bei diesem Test generell besser abschneiden, während die andere Gruppe erfuhr, dass Männer bessere Ergebnisse erzielen.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Einsatz manipulierter stereotyper Aussagen geschlechtsspezifische Effekte auslösen kann. Eine positive Aussage verbessert das Abschneiden bei einer Aufgabe zur sozialen Wahrnehmung, während eine negative Information zu einer schlechteren Leistung führt. Dieser Effekt ist bei Frauen stärker ausgeprägt. Dagegen lassen sich Männer durch negative Informationen nur wenig beeinflussen. Die Ergebnisse lassen vermuten, dass Frauen auch in anderen Bereichen des alltäglichen Lebens durch klischeehafte negative Vorurteile, beispielweise im Hinblick auf Einparken, Durchsetzungsfähigkeit oder mathematisches Denken stärker beeinflusst werden als Männer.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Gehirnaktivität bei der sozialen Wahrnehmung

In einer zweiten Studie konnte die Forschergruppe einen weiteren geschlechtsspezifischen Unterschied zeigen. Bei Frauen wird eine Gehirn-Region zur Bewertung von sozialen Wahrnehmungsinhalten deutlich früher als bei Männern aktiviert. Frauen erkennen somit sozial relevante Inhalte früher und benötigen daher weniger entsprechende Informationen als Männer, um soziale Situationen bewerten zu können. Demgegenüber konnten bei den für soziale Wahrnehmung selbst zuständigen Gehirnregionen keine Unterschiede festgestellt werden.

In der Studie wurden gesunde Frauen und Männer im MEG (Magnetoenzephalogramm) daraufhin

untersucht, ob die Gehirnregionen, die für soziale Wahrnehmung zuständig sind - vor allem der rechte temporale Kortex - unterschiedlich reagieren. Man benutzt dazu eine Versuchsanordnung, bei der den Versuchspersonen geometrischen Figuren gezeigt werden, deren Interaktion von den Probanden als „sozial“ oder „nicht sozial“ eingeschätzt werden. Die auf soziale Interaktionen ansprechenden Gehirnregionen sind bei Männern und Frauen identisch. Auffallend war, dass die entsprechenden, für soziale Interaktion zuständigen Gehirnregionen bei Frauen früher reagierten. Interessanterweise deuten die Ergebnisse auf eine schnellere neuronale Verarbeitung sozialer Signale bei Frauen hin. Frauen benötigen daher weniger Informationen um soziale Interaktionen zu erkennen.

Symposium in Tübingen am 29. Juni 2010

Gehirnmechanismen, die Geschlechtsunterschieden zugrunde liegen, sind weitgehend unbekannt. Dabei hat die Kenntnis solcher Vorgänge eine hohe wissenschaftliche und gesellschaftspolitische Relevanz. Am 29. Juni findet am Universitätsklinikum Tübingen das von Prof. Dr. Marina Pavlova und Prof. Dr. Ingeborg Krägeloh-Mann ausgerichtete Symposium mit dem Thema „**Sex Differences in the Social Brain**“ statt, das durch das Zentrum für Integrative Neurowissenschaften unterstützt wird. Dabei werden renommierte Experten auf dem Gebiet der Geschlechterforschung, unter anderem von der Yale University und der University of California, Irvine, USA sowie aus dem europäischen Ausland und Deutschland referieren.

Quelle:

<http://www.medizin.uni-tuebingen.de>

Erste Professur für Gender Medicine in Österreich

In diesem Jahr gibt es einen neuen Lehrstuhl für Gender Medicine an der MedUni Wien. Damit

will die Medizinische Universität Wien ihre Rolle in einem jungen Forschungsbereich ausbauen und ihren Schwerpunkt bei geschlechterspezifischer Medizin verstärken. Die erste Professur für geschlechtsspezifische Medizin wurde an **Prof. Dr. Alexandra Kautzky-Willer** vergeben.

„Eine Vision ist es, durch interdisziplinäre Zusammenarbeit Grundlagenwissenschaft und klinische Forschung zu verknüpfen, um neue wissenschaftliche Erkenntnisse in der Geschlechterforschung in verschiedenen Fachgebieten zu verfolgen“, so Alexandra Kautzky-Willer, 47, Experte für Endokrinologie und Stoffwechsel.

Ziel der neu geschaffenen Professur ist der Auf- und Ausbau eines nationalen und internationalen Wissenschafts-Netzwerks sowie einer fächerübergreifenden Einrichtung „Gender-Medizin“ an der MedUni Wien. Ausgehend vom trans- und multidisziplinären Kernbereich Endokrinologie und Stoffwechsel sollen fächerübergreifende Forschungsvorhaben realisiert werden und die Lehre auf wissenschaftsbasierten Grundlagen weiterentwickelt werden. In diesem Sinne wird 2010 auch erstmals ein postgradueller Lehrgang zur „Gender Medicine“ starten. Besonders die Forschungscluster und klinischen Schwerpunktprogramme der MedUni Wien sollen für den neuen Forschungsansatz sensibilisiert werden und durch Kooperationen gemeinsam Forschungsvorhaben realisiert werden.

Weitere Informationen:

<http://www.springermedizin.at/schwerpunkt/gendermedizin/?full=14805>

Interview mit Frau Prof. Dr. Kautzky-Willer:
<http://www.springermedizin.at/schwerpunkt/gendermedizin/?full=14895>

Bitte beachten Sie auch den Literaturhinweis unter 12.0 Neuerscheinungen:

Ley, Ulrike; Kaczmarczyk, Gabriele:
Führungshandbuch für Ärztinnen: Gesunde Führung in der Medizin

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN, WEITERBILDUNG

ProFiL-Programm zur Förderung hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

8. Durchgang startet 2011. Aktuelle ProFiL-Zwischenbilanz jetzt auf www.profil-programm.de.

Von Februar 2011 bis Februar 2012 fördern die Technische Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin und die Freie Universität Berlin sowie die Universität Potsdam mit ihrem ProFiL-Programm wieder hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur.

Durch Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Seminare und strategische Vernetzung unterstützt das Programm die Teilnehmerinnen bei der weiteren Planung ihrer Karriere und bereitet sie auf Führungs- und Managementaufgaben einer Professur vor. Bewerben können sich Privatdozentinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Postdoktorandinnen der vier Partner-Universitäten (mit Ausnahme der Charité – Universitätsmedizin Berlin, die ein eigenes Programm anbietet). Wissenschaftlerinnen der mit der Universität Potsdam kooperierenden außeruniversitären Forschungseinrichtungen und des Wissenschaftszentrums Berlin für

Sozialforschung können sich ebenfalls bewerben.

Konzeptionell verfolgt das ProFiL-Programm einen integrierten Ansatz. Es fokussiert einerseits die individuelle Karriereförderung der Wissenschaftlerinnen und greift andererseits die Herausforderungen an die Personalentwicklung auf, die aus dem verstärkten Wettbewerb und den neuen Formen der Hochschulsteuerung resultieren. Erfahrene Mentoren/innen beraten die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und vermitteln ihr Wissen über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. In begleitenden Seminaren bereiten sich die Wissenschaftlerinnen auf Berufungsverfahren vor, entwickeln ihre Führungskompetenzen und erweitern ihre Kenntnisse über neue Formen des Hochschulmanagements und Drittmittelakquise. Das ProFiL-Netzwerk unterstützt den Austausch untereinander und fördert den Dialog mit Führungspersönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik und anderen relevanten Bereichen.

Für die Teilnahme ist ein Kostenbeitrag von 250 Euro zu leisten. Bewerbungsschluss ist der **11. Juni 2010**.

Weitere Informationen:

<http://www.profil-programm.de/>

Mentoring für die Senckenbergische Naturforschende Gesellschaft

Die Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung (SGN) ist mit dem zu ihr gehörenden Biodiversität und Klima Forschungszentrum (BiK-F) neuer Kooperationspartner des MentorinnenNetzwerks. Studentinnen und Doktorandinnen der SGN können sich im Netzwerk anmelden und an den Mentoring-Programmen ebenso wie an den zahlreichen Networking- und Trainingsangeboten teilnehmen.

Die SGN beteiligt sich mit einem jährlichen finanziellen Beitrag und bietet Veranstaltungen für Mentees an. Außerdem werden sich Wissenschaftlerinnen der Einrichtungen als Mentorinnen engagieren.

Neben dem neuen Partner engagieren sich auch das Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung und die Max-Planck-Gesellschaft als außeruniversitäre Forschungseinrichtungen im MentorinnenNetzwerk. Auch zahlreiche Wirtschaftsunternehmen kooperieren mit dem MentorinnenNetzwerk. Verträge bestehen mit Fraport, Merck, Deutsche Bahn, und ZDF, gerade verlängert wurden die mit Sanofi-Aventis und Heraeus. Die Kooperationsunternehmen beteiligen sich finanziell an dem Projekt und entsenden Mentorinnen, die diese Aufgabe innerhalb ihrer Arbeitszeit übernehmen können.

Neben den Hessischen Hochschulen als Hauptgeldgebern und den Kooperationspartnern aus Wirtschaft und Wissenschaft engagiert sich für 2010 auch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst. Es leistet eine einmalige Kompensationszahlung, um den gestiegenen Mittelbedarf des Netzwerks, das inzwischen 1200 Mitglieder hat, zu decken. So soll der durch steigende Studentinnenzahlen immer größeren Nachfrage Rechnung getragen werden.

Weitere Informationen:

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

Lehrauftragsprogramm für Frauen mit qualifizierender Berufspraxis

Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften - Fachhochschulen

Die Förderung richtet sich an besonders befähigte Frauen mit abgeschlossenem Hochschulstudium, die eine Karriere als Hochschulprofessorin anstreben und bereits über eine hierfür einschlägige Berufserfahrung verfügen, promoviert oder bald promoviert sind und nur noch Lehrerfahrungen benötigen, um berufungsfähig zu werden.

Stichtag für die Abgabe der Bewerbung ist für das WS 2010/2011 der **15.Juni 2010**.

<http://www.rein-in-die-hoersaele.de/lehrauftragsprogramm.jsp>

BKK Innovationspreis 2010

Der Förderpreis des BKK Landesverbandes Hessen hat in 2010 das Schwerpunktthema:

„Männergesundheit - Frauengesundheit“.

Bewerben können sich immatrikulierte Studierende und Absolventen deutscher Universitäten und (Fach)-Hochschulen mit den Zusammenfassungen ihrer Abschlussarbeiten, mit Projekten oder Konzeptionen zum Schwerpunktthema. Die Arbei-

ten müssen abgeschlossen und bewertet sein. Sie dürfen weder bereits prämiert oder veröffentlicht noch bei Ausschreibungen anderer Preise eingereicht worden sein.

Der Wettbewerb ist mit insgesamt 5.000 € dotiert.

Der BKK Innovationspreis Gesundheit wird als Auszeichnung für hervorragende und innovative Ansätze auf dem Gebiet der Gesundheitsversorgung und Prävention mit jährlich wechselndem Thema ausgeschrieben.

Einsendeschluss ist der **31.10.2010**

<http://www.bkk-hessen.de/>

International Feminist Journal of Politics – Call for Editors

International Feminist Journal of Politics seeks applications from scholars in the fields of feminist and women's studies, interested in taking up co-editorship roles on the journal from July 1, 2011.

IFJP, which was launched in 1999, publishes original scholarship engaging with topics at the intersections of politics, international relations and women's studies.

Applications may be sent at any time and the final deadline is **September 1, 2010**. All applications should be submitted electronically to International Feminist Journal of Politics, ifjp@yorku.ca.

<http://www2.gender.hu-berlin.de/ztg-blog/2010/05/international-feminist-journal-of-politics-call-for-editors/>

10 EHRUNGEN

Nursing and Social Science Research Award

Mainzer Psychologin erhält Forschungspreis der International Society for Heart and Lung Transplantation.

Dr. Heike Spaderna vom Psychologischen Institut der Johannes Gutenberg-Universität Mainz hat für besondere Verdienste auf dem Gebiet der Herz- und Lungentransplantation den mit 12.000 US-Dollar dotierten Nursing and Social Science Research Award erhalten. Der Preis wird alljährlich von der International Society for Heart and Lung Transplantation vergeben. Spaderna konnte die Auszeichnung am 24. April 2010 beim Jahreskongress der Fachgesellschaft in Chicago entgegennehmen.

Dr. Heike Spaderna ist seit 1997 an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz tätig und leitet die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderte prospektive Studie „Warten auf ein neues Herz“. Sie führt die Studie in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Gerdi Weidner, Professorin an der San Francisco State University und DFG-Mercator-Gastprofessorin an der Universität Mainz, und der Eurotransplant International Foundation durch. Ziel dieser Studie ist es, die psychosozialen und verhaltenstypischen Patientenmerkmale zu identifizieren, die während der Wartezeit auf eine Transplantation neben dem medizinischen Risiko die Prognose beeinflussen.

Weitere Informationen:

<http://psycho.sowi.uni-mainz.de/>

Margherita-von-Brentano- Preis 2009 und 2010

Am 10. Mai 2010 wurde der Margherita-von-Brentano-Preis 2009 und 2010 der Freien Universität Berlin verliehen. Der Preis würdigt innovative Projekte und Initiativen im Bereich der Frauen- und Geschlechterstudien und unterstützt diese nachhaltig.

Mit dem Margherita-von-Brentano-Preis 2009 wurden **Prof. Dr. Susan Neiman**, **Iris Nachum** und **Prof. Dr. Peter McLaughlin** für die Aufarbeitung, Dokumentation und Publikation des politischen Wirkens und des wissenschaftlichen Werks der bedeutenden Philosophin und ersten Vizepräsidentin der Freien Universität Berlin, Margherita von Brentano, geehrt.

Prof. Dr. Barbara Hahn wurde für die umfassende Rekonstruktion der Geschichte weiblicher Intellektualität und die Bemühungen um eine Rehabilitierung der Werke von geisteswissenschaftlich tätigen Frauen aus der Zeit vom frühen 19. bis zum 21. Jahrhundert mit dem Margherita-von-Brentano-Preis 2010 geehrt.

Weitere Informationen:

<http://www.fu-berlin.de/sites/margherita-von-brentano/preistraegerinnen/index.html>

Susan Trumbore becomes elected member of the National Academy of Sciences

Professor Susan Trumbore, director of the Max Planck Institute for Biogeochemistry in Jena, received the highly honoured membership of the U.S. National Academy of Sciences (NAS).

The NAS was signed into being by President Lincoln in 1863 and is dedicated to the advancement of science and technology. Every spring, the Academy elects members "in recognition of their distinguished and continuing achievements in original research". The formal nomination of a suggested candidate can be submitted only by an Academy member. Following a long nomination and evaluation process, the election itself is a series of complex successive ballots reflecting the rapid expansion of a multitude of scientific disciplines. This year 72 new members and 18 new foreign associates have been elected.

In September 2009 Susan Trumbore became member of the Max Planck Society and director of the department of Biogeochemical Processes at the Max Planck Institute for Biogeochemistry in Jena.

Her pioneering scientific achievements are in the application of radiocarbon to quantify and elucidate processes controlling the exchange of carbon between terrestrial plants, soils and the atmosphere. Her scientific contributions range from demonstrating the longevity of Amazonian trees

to evaluating the potential of increased fire or permafrost thawing soil to act as a future CO₂ source to the atmosphere.

Susan Trumbore worked at Accelerator Mass Spectrometry laboratories at the ETH-Zurich and the Lawrence Livermore National Laboratory in the US where she developed sample preparation methods to increase scientific radiocarbon applications by means of smaller sample size and higher analysis throughput. At the University of California Irvine, she has contributed to develop one of the world's leading centres for accelerator mass spectrometry.

During her scientific career Susan Trumbore has received numerous awards and scholarships whereas the newly accorded NAS membership is so far the most significant recognition of her outstanding scientific dedication.

Weitere Informationen:

<http://www.bgc-jena.mpg.de/>

Dr. Catherine Mc Cammon übernimmt Führungsaufgabe bei der Amerikanischen Geophysikalischen Union

Die Mitglieder der Amerikanischen Geophysikalischen Union (AGU) haben **Dr. Catherine McCammon** vom Bayerischen Geoinstitut der Universität Bayreuth als stellvertretende Präsidentin der Sektion Vulkanologie, Geochemie und Petrologie für die Wahlperiode 2010 bis 2012 gewählt. Im Zeitraum von 2012 bis 2014 wird Frau Dr. McCammon damit Präsidentin der Sektion sein.

<http://www.uni-bayreuth.de/presse/info/2010/137-124-vulkan.pdf>

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

10.06.2010

Geschlechtergerechtigkeit Paradoxien - Widerstände - Visionen

Fachtagung an der FH Köln im Rahmen des Dies academicus, 9.00 - 18.00 Uhr. Wie lässt sich Geschlechtergerechtigkeit erreichen und gestalten? Das ist die Leitfrage der dritten Tagung des Instituts für Geschlechterstudien der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften der Fachhochschule Köln.

http://www.f01.fh-koeln.de/Kalender/2010/05/f01_msg_01541.html

10.06.2010 - 11.06.2010

Women in Present and Future European Research

EPWS General Assembly and Conference 2010, Royal Belgian Museum of Natural Sciences Rue Vautier 29, B-1000 Brussels

Encouraging girls into science, technology, engineering, and mathematics (STEM) is a concern all over Europe, in connection with both an increasing need for a highly-skilled labour force and the low proportion of young women who are opting for STEM courses. Several members of EPWS are involved in practical actions to encourage young people, particularly girls, to follow STEM careers.

This conference will be an opportunity to present news about ventures across Europe and to share best practice. The conference aims to report on recent and current projects from across Europe to improve the gender balance in science. It will be a lively market place of networks, ideas, and partnerships. Participants will have the opportunity to present their work both through participating in discussion sessions and/or through a poster exhibition highlighting their activities related to the Conference topics.

http://www.epws.org/index.php?option=com_content&task=view&id=452&Itemid=4545

10.06.2010 - 11.06.2010

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

Wie lässt sich Diversity in Theorie und Praxis nutzbar machen?"

Veranstaltungsort: TU Dortmund

<http://www.zfw.uni-dortmund.de/kongresse/diversitaet.html>

10.06.2010 - 11.06.2010

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

Treffen im Rahmen der Fach- und Fortbildungskonferenz „Diversität Macht Inklusion: Wie lässt sich Diversity in Theorie und Praxis nutzbar machen?“ an der TU Dortmund

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

11.06.2010

Normalität auf Bewährung? – Lesbische und schwule Politiker in der Mediendemokratie

Suspended Normality? – Lesbian and Gay Politicians in Media Democracy

Präsentation und Diskussion aktueller empirischer Studien zum Normalitätsregime von Geschlecht und Homosexualität im Wechselspiel von Politik und Medien. Zeit: Freitag 11. Juni 2010, 15:00 – 18:30 Uhr Ort: Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Sozialwissenschaften, Universitätsstraße 3b, Raum 002

<http://www.gender.hu-berlin.de>

11.06.2010

Karriere im Doppel – Herausforderung für Wissenschaft und Wirtschaft

Tagung der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft.

Erfahrungen von Dual Career Services und weitere Entwicklungschancen in der Kooperation von Unternehmen, Universitäten und Forschungsein-

richtungen stehen im Mittelpunkt der Diskussion.

<http://www.eaf-berlin.de/>

14.06.2010

Fachtagung: „Jugendlich + Wandel = Identität – Eine Gleichung, die aufgeht?“

Geschlechterrollen im Wandel gesellschaftlicher Prozesse

Landesweite Fachtagung im Landesjugendamt Köln.

<http://www.gendernrw.de/wDeutsch/a1.php>

16.06.2010

Fachgespräch: Lebenskonzepte – nachhaltig & geschlechtergerecht?

Gutes Leben und gute Arbeit zwischen Selbstbestimmung und Beschleunigung.

Zeit: 16.00 – 19.00 Uhr, anschließend Imbiss Ort: Heinrich-Böll-Stiftung, Schumannstraße 8, Berlin-Mitte (gegenüber Deutschem Theater)

http://www.gwi-boell.de/de/nav/21_2323.htm

16.06.2010 – 18.06.2010

„W-Besoldung und Entgeltzahlung für Angestellte“

Jahrestagung der Kommission Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen an der Hochschule Wismar

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

21.06.2010

Diversity- und Genderkompetenz in der Lehre

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

Detaillierte Modulbeschreibung unter:

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

18.06.2010 – 19.06.2010

„Gender Politics“

Fachtagung der Schweizerischen Gesellschaft für Geschlechterforschung SGGF an der Universität Bern.

Ziel dieser Fachtagung ist die kritische Reflexion der Rolle von Geschlecht und Sexualität in den gegenwärtigen Prozessen der Rassisierung, Orientalisierung und Okzidentalisation.

<http://www.genregeschlecht.ch>

21.06.2010

Vortrag: Glass Ceiling in Academic Administration: The Turkish Case in 1990s versus 2000s

Vortrag von Gülay Günlük-Senesen (Istanbul University, Professor of Public Finance, Department of Political Sciences)

Zeit und Ort: Montag, 21. Juni 2010, 18.15 Uhr
Humboldt-Universität zu Berlin Raum UL9, E25 (Erdgeschoss links) Unter den Linden 9 (ReWi) 10117 Berlin-Mitte

<http://www.genderkompetenz.info/aktuelles/genderlectures>

19.06.2010 – 27.06.2010

Jump Over the Wall

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

Founded by the European Commission, GRUNDTVIG Workshop Programm

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

23.06.2010 – 26.06.2010

Simone de Beauvoir: Yesterday, Today and Tomorrow

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

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

24.06.2010 – 25.06.2010

Neue Freiheit, neues Glück?

Selbstentwürfe und Geschlechterpolitiken in Zeiten des Neoliberalismus

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

Kontakt und Anmeldung:

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

24.06.2010 – 26.06.2010

Jahrestagung der Kommission Klinika

Universität Düsseldorf

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

25.06.2010 – 27.06.2010

UWE-Meeting (Ruhr.2010)

Education of girls and women in the field of intercultural tension

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

<http://www.dab-ev.org/>

30.06.2010 – 01.07.2010

Workshop: Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de

Einführung in das Prüfinstrumentarium.

Veranstaltungsort: Dortmund, Hotel Esplanade. Ein identischer Workshop findet statt am 29./30. September 2010.

http://www.boeckler.de/33_103318.html

01.07.2010

Intersektionalität in Gleichstellungs-Trainings, Fort- und Weiterbildung

Eine Veranstaltung im Rahmen der Reihe: Werkstattgespräche Intersektionalität 16-20 Uhr Veranstaltungsort: HU Berlin, Juristische Fakultät, Unter den Linden 9, WHI, Raum 103

<http://baer.rewi.hu-berlin.de>

01.07.2010 – 02.07.2010

Symposium „Gender and Health in Motion“

Gesundheit, Bewegung und Geschlecht aus interdisziplinärer Perspektive

Veranstalter: Interdisziplinäres Genderkompetenzzentrum in den Sportwissenschaften der DSHS Köln

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

02.07.2010 – 07.07.2010

ESOF, Euroscience Open Forum

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

Veranstaltungsort: Lingotto Centre in Torino (Italy)

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

02.07.2010

Konstruktionsprozesse in der Schule aus Sicht der Gender Studies

Wissenschaftliches Kolloquium des ZtG im Sommersemester 2010.

Zeit: 2.7.2010, ganztägig (bis 16 Uhr – wegen Fußballweltmeisterschaft) Ort: Universitätsbibliothek Jacob-und-Wilhelm-Grimm-Zentrum, Geschwister-Scholl-Str. 1/3, 10117 Berlin, Auditorium

<http://www.gender.hu-berlin.de>

11.07.2010 – 17.07.2010

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

ISA World Congress in Sociology, Gothenburg, Sweden

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

12.07.2010 – 13.07.2010

Bundesweiter Workshop: „Gleichstellungs-Controlling“

Goethe-Universität Frankfurt am Main, Campus Westend, Poelzig-Bau, Eisenhower Raum 1.314

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

16.07.2010 – 23.07.2010

Wohin geht die Geschlechterpolitik der EU?

Bilanz und Perspektiven im Bereich Arbeitsmarkt und Beschäftigung.

Es sind noch Plätze frei!!

Zweite *Summer School* des Harriet Taylor Mill-Instituts der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin.

Die Summer School will den Austausch über die weiteren Perspektiven der Gleichstellungspolitik der Europäischen Union vorantreiben und dazu Forschungsergebnisse und Erfahrung aus der Praxis diskutieren.

Eingeladen sind ReferentInnen aus europäischen und nationalen Arbeitskontexten. Als TeilnehmerInnen werden Interessierte aus der Wissenschaft, aus politischen Institutionen und NGOs sowie Studierende verschiedener Disziplinen erwartet.

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

.....
 22.07.2010 – 23.07.2010

Neue Karrierewege für Frauen an der Hochschule?

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

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

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

.....
 27.07.2010 – 31.07.2010

informatica feminine BW – die Sommerhochschule für Informatik-Studentinnen und IT-Fachfrauen

Hochschule Furtwangen University

Die informatica feminine Baden-Württemberg bringt hochschulübergreifend Studentinnen und Wissenschaftlerinnen aller Informatik- und informatikverwandten Studiengänge von Universitäten,

Pädagogischen Hochschulen, Fachhochschulen, Dualen Hochschule, sowie IT-Fachfrauen aus der Praxis zusammen.

<http://www.informatica-feminale-baden-wuerttemberg.de/>

.....
 28.07.2010 – 31.07.2010

Globalisation in Medicine – Challenges and Opportunities

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

<http://www.mwia2010.net>

.....
 03.08.2010 – 09.08.2010

30th IFUW Triennial Conference / Mexico City

„Education, Empowerment and Development“

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

.....
 02.09.2010

Diversity- und Genderkompetenz in der Lehre

Weiterbildung an der HTW Hochschule für Technik und Wirtschaft Chur

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

03.09.2010 - 04.09.2010

Tagung „Medizin und Geschlecht: Perspektiven für Lehre, Praxis und Forschung“

Gender and sex in medical education, practice and research

Veranstaltungsort: Medizinische Hochschule Hannover

<http://www.mh-hannover.de/terminvorschau.html>

Internationale wissenschaftliche Konferenz, Leuphana Universität Lüneburg

Ausgangspunkte der Konferenz sind spezifische wissenschaftliche Diskurse und wissenschaftspolitische Debatten zu Fragen von Internationalisierungsstrategien an Hochschulen in Deutschland, die sich als treibender Motor für die europäische Forschungs- und Innovationspolitik positionieren wollen, um weltweit entstehendes Wissen für Deutschland und die europäische Forschungslandschaft zu erschließen.

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

16.09.2010 - 17.09.2010

Mixed Leadership

Mit hochqualifizierten Frauen in die Führung

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit Gebäude Lakefront, Inseliquai 12B, Luzern

Der Kongress richtet sich an: Interessierte Fach- und Führungskräfte aus Wirtschaft, Wissenschaft, Kirchen, Gesellschaft und sozialen Organisationen, insbesondere an Manager/innen, Geschäftsführer/innen, Personalverantwortliche sowie an Studierende aus Master-Studiengängen.

<http://www.hslu.ch/mixedleadership>

20.09.2010 - 21.09.2010

1. Bundesweiter Mentoring – Kongress für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft

Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften in Berlin

Um einen fachlichen Austausch zum Thema Mentoring zu initiieren und die Qualität des Mentorings zu sichern, veranstaltet das Forum Mentoring e.V. den ersten bundesweiten Mentoring-Kongress.

Der Kongress versteht sich als Fachkongress für alle, die ein Mentoring-Programm koordinieren, initiieren wollen oder sich einfach dafür interessieren.

<http://forum-mentoring.de/mentoring-kongress-2010>

16.09.2010 - 18.09.2010

„Von der Internationalisierung der Hochschule zur Transkulturellen Wissenschaft“

20.09.2010 – 22.09.2010

Arbeitsplatz Hochschule

22. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen BuKoF an der Universität Trier

Die Veränderungen der letzten Jahrzehnte haben massive Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen am Arbeitsplatz Hochschule. Wie (un)attraktiv ist der Arbeitsplatz Hochschule unter solchen Bedingungen für Frauen? Bologna-Prozess und Wettbewerbsdruck in der Forschung bewirken eine erhöhte Arbeitsbelastung. Mit der W-Besoldung ging strukturell eine Abwertung von wissenschaftlicher Arbeit einher. Wie angemessen ist unter solchen Bedingungen die alte gleichstellungspolitische Forderung nach „Mehr Frauen in Wissenschaft und Lehre“? Verträge mit einer kurzen Befristung und Teilzeitbeschäftigung führen zu einer Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft. Welche Auswirkungen haben diese Arbeitsbedingungen auf private und berufliche Lebensentscheidungen von WissenschaftlerInnen? Wie beurteilen wir aus geschlechterpolitischer Perspektive die Entwicklungstrends in der sog. dritten Ausbildungsphase? Setzen sich innovative, abhängigkeits-freiere Betreuungsformen unter den Dächern der Graduiertenzentren durch oder befördern sie lediglich eine „Ver-Schoolung“ der Promotionsphase? Im Hochschulmanagement entstehen neue Tätigkeitsfelder. Sind diese Arbeitsplätze im Hochschulmanagement attraktive Karrierewege für Frauen? Welche Bedeutung haben die Veränderungen in der Hochschulverwaltung für die Bewertung von Frauenarbeitsplätzen? Mit dem Thema „Arbeitsplatz Hochschule“ greift die diesjährige Jahrestagung ein grundlegendes Anliegen der BuKoF auf, das aufgrund ökonomischer Veränderungen nicht an Aktualität verloren

<http://www.bukof.de>

20.09.2010 – 24.09.2010

EUGIM Margherita von Brentano Summer School 2010 on Gender Medicine

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

http://gender.charite.de/en/education/eugim/eugim_summer_school

23.09.2010 – 25.09.2010

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

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

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

26.09.2010 – 01.10.2010

Bildungsurlaub: Frauen nach Brüssel – was bringt Europa den Frauen?

Was bestimmt den Tag einer Europa-Abgeordneten (MdEP)? Was treibt Lobbyorganisationen um? Überhaupt, wer ist für welche Politik verantwortlich und welche Institutionen führen Politik aus oder begleiten sie kritisch? Diesen Fragen sollen interessierte Frauen aus Nordrhein-Westfalen und Berlin auf die Spur kommen.

<http://www.boell-nrw.de/calendar/VA-viewevt.aspx?evtid=8079&returnurl=/web/begehen-erfahren.html>

.....
 29.09.2010 – 30.09.2010

Workshop: Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de

Einführung in das Prüfinstrumentarium.

Veranstaltungsort: Dortmund, Hotel Esplanade

http://www.boeckler.de/33_103318.html

.....
 08.10.2010 – 09.10.2010

Tagung: „Eigen und anders“

Abgrenzungen und Verstrickungen. Geschlechterforschung und Psychoanalytische Pädagogik im Dialog.

Universität Paderborn

Gemeinsame Tagung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung und der Kommission für psychoanalytische Pädagogik. Das Thema der Tagung bezieht sich auf Andersheit, Fremdheit und dem Verhältnis zum Anderen. Hier stellt sich dann vor allem die Frage, ob Geschlecht eine spezielle Art von Differenz bezeichnet und ob der ‚Andere des anderen Geschlechts‘ ein ‚besonderer Anderer‘ ist.

Kontakt: Barbara.Rendtorff@uni-paderborn.de,
 Elke Kleinau (für die Sektion Frauen- und Geschlechterforschung): Elke.kleinau@uni-koeln.de.

.....
 19.10.2010 – 20.10.2010

Beyond the leaky pipeline

Challenges for research on gender and science

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

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

.....
 17.11.2010 – 18.11.2010

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

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

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

.....
 25.11.2010 – 26.11.2010 + Call for Papers

Equality, Growth and Sustainability – Do they mix?

Linköping University, Sweden

This conference is a forum for examining if and how questions of equality, growth and sustainability can be reconciled in organisations and implemented in general practice.

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

.....
 30.11.2010 – 03.12.2010 + *Call for
 Papers*

5th International Congress on Gender
 Medicine

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

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

<http://www.igm2010.com>

.....
 01.12.2010 – 04.12.2010

Gendered Ways of Knowing? Gender,
 Natural Sciences and Humanities

Interdisciplinary Congress, Fondazione Bruno
 Kessler, Trento (Italy)

<http://gender2010.fbk.eu>

.....
 03.07.2011 – 07.07.2011

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

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

Place: Ottawa-Gatineau, Canada

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

12 NEUERSCHEINUNGEN

Wissenschaftspolitik

Bickenbach, Christian:

Wissenschaftsfreiheit begrenzt Gleichstellungsstandards

In: Forschung & Lehre, 4/10 S. 258-260

ein forschungsbasiertes theoretisches Konzept des Gender Mainstreaming zugrunde. Ein komplexes Bündel aufeinander abgestimmter gleichstellungspolitischer Maßnahmen wird für alle Statusgruppen der Universität durchgeführt. Eine fortlaufende Analyse und Korrektur wurde so möglich.

Aus dem Inhalt:

Der Prozess des Gender Mainstreaming: theoretische Grundlagen, Konzeption und Evaluation

- Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen: das Prinzip Gender Mainstreaming
- Die Organisation Hochschule
- Das Projekt Gender Mainstreaming der Universität Augsburg

Die Maßnahmen des Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg:

Kommunikationspolitik: Der Fortbildungs-Workshop „Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg“ für die Leitungsebene der Universität; Zielvereinbarungen; Ökonomisches Anreizsystem Das Workshop-Programm KLeVer: Karriere und Lebensplanung verbinden; Das Mentoring-Programm Pro-Mentora der Universität Augsburg; Die Initiative Kinderbetreuung für Beschäftigte der Universität Augsburg(IKBU); Das Gender-Mainstreaming-Projekt der Universität Augsburg: abschließende Bemerkungen und Resümee.

Hochschulen

Macha, Hildegard; Handschuh-Heiß, Stephanie; Magg-Schwarzbäcker, Marion; Gruber, Susanne:

Gleichstellung und Diversity an der Hochschule Implementierung und Analyse des Gender Mainstreaming-Prozesses

Gleichstellungspolitik wird an Universitäten im Gefolge der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aller großen Wissenschaftsorganisationen immer wichtiger. Der Prozess der Gleichstellung an einer Hochschule mit der Strategie des Gender Mainstreaming wird hier dokumentiert. Alle Maßnahmen werden evaluiert und die Effekte in Verlaufs- und Strukturanalysen ausgewertet. Es liegt dem Vorhaben

Budrich Uni-Press 2010
ISBN 978-3-940755-46-9

.....
Bloch, Roland; Burkhardt, Anke:

Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte

Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung 2010

(Arbeitspapier 207)

http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_207.pdf

Beiträge zur Hochschulforschung: „Frauen in der Wissenschaft“

Ausgabe 1/2010 der Beiträge zur Hochschulforschung erschienen.

Chancengleichheit in der Wissenschaft: Dieses Thema steht im Mittelpunkt der Ausgabe 1/2010 der „Beiträge zur Hochschulforschung“. Trotz vieler Maßnahmen und Förderprogramme sind Frauen in Führungspositionen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen immer noch unterrepräsentiert. Wie vollziehen sich die Selektionsprozesse an deutschen Hochschulen? Welche Rolle spielt dabei der Wunsch nach Kindern? Welche Unterschiede, welche Gemeinsamkeiten gibt es zwischen deutschen und britischen Hochschulen im Bereich Gleichstellung? Wieso brechen mehr Frauen als Männer ein ingenieurwissenschaftliches Studium ab? Antworten auf diese Fragen gibt die neue Ausgabe.

Das gesamte Heft kann über den folgenden Link als PDF-Datei heruntergeladen werden:

<http://www.ihf.bayern.de>

Leibfried, Stefan (Hrsg.):

Die Exzellenzinitiative: Zwischenbilanz und Perspektiven.

Berlin: Campus Verlag 2010

(Berlin-brandenburgische Akademie der Wissenschaften; Band 24)

ISBN-10: 359339264X

ISBN-13: 978-3593392646

.....
Christoph, Gabriela; Roessler, Isabel:

Bachelor auf Erfolgskurs!? – Eine Überprüfung einzelner Reformziele anhand von Daten aus dem CHE-HochschulRanking

Gütersloh, CHE 2010

ISBN 978-3-941927-04-9,

ISSN 1862-7188

Summary:

<http://www.che-concept.de/summary.php?lit=1348>

Download:

http://www.che.de/downloads/CHE_AP_134_Bachelor_auf_Erfolgskurs.pdf

Aktualisierte Dokumentationen zu Hochschulverträgen, Personalkategorien in Landeshochschulgesetzen und Lehrverpflichtungen

Die aktuellen Hochschulgesetze, die Regelungen zu Personalkategorien an Hochschulen sowie die Lehrverpflichtungsverordnungen der Bundesländer sind in einer überarbeiteten Dokumentation abrufbar. Außerdem wurde die Übersicht zu Hochschulverträgen und Zielvereinbarungen aktualisiert. Es können alle bundesweit veröffentlichten vertragsförmigen Vereinbarungen zwischen Staat und Hochschule abgerufen werden.

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

Dokumentation: „Frauenkarrieren fördern – Neue Wege an den Hochschulen“

Online –Dokumentation / Veranstaltung vom 17. November 2009/ Bündnis90/Die Grünen

Die jetzt vorliegende Online-Dokumentation enthält alle Vorträge und Präsentationen dieser Veranstaltung sowie Links zu den vertretenen Institutionen und zu weiterführenden Informationen.

http://www.gruene.landtag.nrw.de/cms/default/rubrik/18/18378.frauenkarrieren_foerdern_neue_wege_an_de.html

Europa und Internationales

Sonderausgabe (April 2009) von research*eu – Magazin des Europäischen Forschungsraums

Heft mit Schwerpunkt „Der Weg zur Gleichstellung“ ist jetzt auch in deutscher Sprache erhältlich.

eu – Der Weg zur Gleichstellung:
http://ec.europa.eu/research/research-eu/women/index_de.html

EPWS – NEWSLETTER, Issue 26, April 2010

<http://enterthecompany.org/EPWS/LINKS/EPWSNewsletterissue26April20103.pdf>

Neue Version des Newsletters zur Bekämpfung der Diskriminierung

Der Newsletter zur Aufklärungskampagne „Für Vielfalt – Gegen Diskriminierung“ sowie der Newsletter „Gleichstellung in Aktion“ erscheinen in neuer Aufmachung als **Stop Discrimination-Newsletter**. Der neue und umfangreichere Newsletter in einem neuen Format will LeserInnen mit einer noch größeren Informationsvielfalt zu Aktivitäten und Entwicklungen auf dem Gebiet der Antidiskriminierung in Europa erreichen.

http://ec.europa.eu/employment_social/fdad/cms/stopdiscrimination/news_events/newsletter/?langid=de

Gender-Architektur der Vereinten Nationen im Aufbau

15 Jahre nach der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking soll eine neue Gleichstellungsorganisation der Vereinten Nationen (UN) künftig dazu beitragen, Frauenrechtsverletzungen den Boden zu entziehen. Von den Herausforderungen der Reform berichtet Marion Böker, Beraterin für Menschenrechte und Gender-Fragen, in einem Gastbeitrag für das zwd-Fachmagazin *Frauen. Gesellschaft und Politik* (Nr. 277). Die einschlägigen Dokumente zur Reform und weiterführende Informationen hat der zwd in einem Dossier zusammengestellt.

http://www.zwd.info/index.php?PHPSESSID=80f4b0ec7827d5c6d728483b8eb5a3bb&cat=5&group_id=103001002

Internet-Portal zur EU-Bildungspolitik ist online

Unter Mitwirkung des EU-Büros des BMBF ist ein neues Internet-Portal zur bildungspolitischen Zusammenarbeit in der EU entstanden. Dort können sich Expertinnen und die interessierte Öffentlichkeit über die Grundzüge der EU-weiten Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Bildungspolitik informieren, aktuelle Entwicklungen verfolgen und entsprechende Dokumente herunterladen. Dabei werden sämtliche Bildungsbereiche und auch Querschnittsthemen (wie z. B. Mobilität) berücksichtigt.

<http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/europaeischebildungspolitik>

More women in senior positions

Key to economic stability and growth

As Europe collectively strives to recover from the recent recession and build a platform for future growth and stability, this report serves as a reminder of why gender equality issues should be kept at the forefront of the policy debate. One crucial resource for future growth in Europe lies in the untapped economic potential of women and their full integration into the decision-making process in all areas of the economy is crucial.

The report examines the current situation and recent trends regarding the gender balance in key decision-making positions across Europe. It also considers some of the ways in which the advancement of women can be supported or accelerated in order to bring about a fundamental shift in the gender balance in these positions of influence so that the men and women of Europe can have an equal voice in working together towards a better future.

Wherever possible, the report is based on a quantitative analysis of the situation with the majority of data being drawn from the Commission database on women and men in decision-making¹ and collected between June and October 2009.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=en&pubId=476&type=2&furtherPubs=yes>

Frauen- und Geschlechterforschung

Schütze, Barbara:

Neo-Essentialismus in der Gender-Debatte

Transsexualismus als Schattendiskurs pädagogischer Geschlechterforschung

Der Gender-Begriff hat in der Pädagogik Karriere gemacht – und gleichzeitig dazu beigetragen, an der Normalität der Zweigeschlechtlichkeit festzuhalten. Auch hier sind also Geschlechtergrenzgänger/-innen normalisierenden Maßnahmen unterworfen worden, die Gewissheit über das eindeutige Geschlecht fordern.

Dieser Band reflektiert den Zusammenhang von Natur und Kultur anhand des pädagogischen und medizinischen Diskurses zu Transsexualismus und rekonstruiert die Verstrickung der Pädagogik im heteronormativen Denken. Eine bildungstheoretische Kritik am Umgang mit Geschlechtsidentität.

Transcript Verlag: April 2010
ISBN: 978-3-8376-1276-9

Müller, Kathrin Friederike:

Frauenzeitschriften aus der Sicht ihrer Leserinnen

Die Rezeption von »Brigitte« im Kontext von Biografie, Alltag und Doing Gender

Warum und auf welche Weise nutzen Frauen klassische Frauenzeitschriften? Die Studie beantwortet diese Frage auf Basis qualitativer

Tiefeninterviews mit »Brigitte«-Leserinnen und analysiert die lebensgeschichtliche Entwicklung der Rezeption, ihre Integration in den Alltag sowie Prozesse des »Doing Gender«. Die Befunde machen u.a. deutlich, dass die Leserinnen das Medium als »Kompodium weiblicher Alltagskultur« verstehen und im Alltag als »symbolischen Feierabend« nutzen. Gender wird während der Rezeption performativ zum Ausdruck gebracht. Seine (De-)Konstruktion bestätigt sich als produktives, nicht aber als subversives Moment der Rezeption: »Weiblichkeit« wird aufgewertet, Zweigeschlechtlichkeit jedoch fortgeschrieben.

Transcript-Verlag: April 2010
ISBN: 978-3-8376-1286-8

Zehnder, Kathrin:

Zwitter beim Namen nennen

Intersexualität zwischen Pathologie, Selbstbestimmung und leiblicher Erfahrung

»Intersexualität« – Sammelbegriff für eine Reihe von Diagnosen, die das Geschlecht eines Menschen als uneindeutig bestimmen – stellt noch immer ein Tabu dar. Damit geht das Verschweigen der Existenz von intersexuellen Menschen einher: Zwitter haben keinen Namen.

Der Verhandlung von Intersexualität im medizinisch- psychologischen Diskurs stellt Kathrin Zehnder den medizinkritischen Gegendiskurs gegenüber, der vor allem die frühe Zuweisung zu einem Geschlecht und die Pathologisierung von Intersexualität kritisiert. Die Studie zeigt: Selbstbestimmung in Bezug auf Körper und Fokussierung leiblicher Erfahrung statt Funktionalität können dem »Zwitter-Sein« zu einer Existenzweise verhelfen.

Transcript-Verlag: Mai 2010
ISBN: 978-3-8376-1398-8

Gleichstellungspolitik

Geschlechterkampf von rechts

Wie Männerrechtler und Familienfundamentalisten sich gegen das Feindbild Feminismus radikalisieren

Expertise der Friedrich-Ebert-Stiftung

Aus dem Vorwort von Dr. Barbara Stiegler: In der hier vorliegenden Expertise hat der Journalist und Autor Dr. Thomas Gesterkamp begonnen, Denkformen und Aktivitäten geschlechterpolitischer Akteure zu untersuchen, die neokonservative und antifeministische Argumente kreieren und vertreten. Zunehmend versuchen diese Personen, die Debatte zu bestimmen und sich einzumischen. Diese Akteure, überwiegend männlichen Geschlechts, führen seit einigen Jahren einen Geschlechterkampf und stehen in bedenklicher Nähe, mal mehr, mal weniger, zu rechtsextremem Gedankengut. Dabei erwecken sie den Eindruck, als seien sie die Hüter des Wahren und Guten, das von anders Denkenden gefährdet wird.

Es ist an der Zeit, hinzuschauen und eine kritische Analyse dieser Form des Geschlechterkampfes zu beginnen. Dr. Thomas Gesterkamp betritt mit seiner Analyse Neuland, und er kann sich nur auf einige Vorarbeiten beziehen. Über den antifeministischen Geschlechterkampf von Männerrechtlern und Familienfundamentalisten in Deutschland existiert bislang keine einzige umfassende Darstellung, auch eine wissenschaftlich abgesicherte Empirie fehlt. Aus diesem Grund bezieht sich der Autor bei seinen Recherchen neben den gedruckten Quellen in den Massenmedien und den eher flüchtigen, teilweise schnell wieder verschwindenden Spuren im Internet auch auf persönliche Beobachtungen im Kontext von Veranstaltungen. Die so gewonnenen Erkenntnisse sind ein geschlechterpolitischer und damit gesellschaftspolitisch wertvoller Zwischenstand, der zu weiteren For-

schungen anregen soll. Sie können aber bereits jetzt schon zur Sensibilisierung dienen, nicht nur von AkteurInnen, die geschlechterpolitisch tätig

sind.

Die genaue Wahrnehmung und Beobachtung sowie die öffentlichen Auseinandersetzungen mit diesen Positionen vom Standpunkt eine geschlechterdemokratischen Verständnisses wird in Zukunft immer notwendiger. Die vorliegende Expertise soll die Diskussion anregen und sensibilisieren, damit der Geschlechterkampf von rechts durchschaubarer wird und nicht zur Stärkung des neokonservativen und antifeministischen Denkens führt.

<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07054.pdf>

Gewalt im Geschlechterverhältnis

Die neue Ausgabe des Magazins standpunkt : sozial der Fakultät Wirtschaft und Soziales diskutiert das Thema Gewalt im Geschlechterverhältnis und zeigt Interventionsmöglichkeiten auf.

Gewalt im Geschlechterverhältnis ist ein aktuelles sowie facettenreiches Thema. Die Gewalt an Mädchen und Frauen ist immer noch die am weitesten verbreitete Menschenrechtsverletzung. Autorinnen aus dem In- und Ausland thematisieren in der neuen Ausgabe des standpunkt : sozial die unterschiedlichen Dimensionen der Gewalt im Geschlechterverhältnis und diskutieren Handlungskonzepte sowie die gesellschaftliche Bedeutung des Themas. Illustriert wird der Thementeil durch Aktfotos des Schweizer Fotografen René Mégroz. Sie vermitteln etwas von der Verletzlichkeit des Körpers und geben so einen eigenständigen Kommentar zum Thema Gewalt.

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

Sonstiges

Ley, Ulrike; Kaczmarczyk, Gabriele:

Führungshandbuch für Ärztinnen:

Gesunde Führung in der Medizin

Von den Medizinstudierenden sind in Deutschland zurzeit über 60 % Frauen, bei den berufstätigen Ärzten und Ärztinnen machen in den Altersgruppen bis 39 Jahre die Ärztinnen einen Anteil von fast 50 % aus. Gleichzeitig ist die Zahl der Ärztinnen in Führungspositionen nach wie vor gering, aber das wird sich nach Einschätzung vieler Meinungsbildner in der nächsten Zeit ändern!

Ziel des Buches ist es, Ärztinnen, die eine Führungsposition als Oberärztin oder Chefärztin anstreben bzw. bereits innehaben, Hilfsmittel mit auf den Weg zu geben, mit denen sie eine gesunde Führung in der Medizin erfolgreich implementieren und gängige Fehler vermeiden können.

Berlin: Springer 2010

ISBN-10: 3642039758

ISBN-13: 978-3642039751

Impressum

Redaktion:

Jutta Dalhoff, Andrea Löther, Andrea Usadel

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

Zitierhinweis:

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

Vielen Dank!

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

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