

## Editorial

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

das CEWS wächst erfreulicherweise auch personell, vor allem im Rahmen seiner eingeworbenen EU-Projekte, aber auch im "grundständigen" Bereich, die vier "**Neuen**" stellen wir Ihnen in diesem Newsletter kurz vor.

Die **Frauenquotendebatte**, angeregt durch den scheidenden Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Professor Dr. Winnacker, schlägt kontroverse Wellen im Wissenschaftsbetrieb. Wir dokumentieren den bisherigen Verlauf und bieten kurze Begriffsdefinitionen zur Erläuterung.

In Sachen **Föderalismusreform im Bildungsbereich** ist das letzte Wort noch nicht gesprochen, in dieser Woche wird es noch Nachverhandlungen zum Kooperationsverbot von Bund und Ländern im Hochschulbereich geben.

Es steht zu erwarten, dass das Verbot an dieser Stelle fällt, was auch der Chancengleichheitspolitik in der Wissenschaft zugute kommen würde. Dann wäre nämlich auch der Bund weiterhin in der Lage, innovative Förderinstrumente "anzuschieben", eine Vorgehensweise, die sich in den letzten 15 Jahren in diesem Politikfeld bewährt hat.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre und vor allem eine erholsame Sommerpause, der nächste CEWS-Newsletter erscheint im August!

Jutta Dalhoff

### ▶▶ 1. Neues aus dem CEWS

#### 1.1 Neue Mitarbeiterinnen des CEWS stellen sich vor

### ▶▶ 2. Wissenschaftspolitik

#### 2.1 DFG-Präsidenten fordern eine Frauenquote in der Wissenschaft

Dokumentation der Diskussion in den Medien

#### 2.2 Was heißt eigentlich Frauenquote?

#### 2.3 Föderalismusreform

Stellungnahmen, Pressestimmen

#### 2.4 Mitgliederversammlung der DFG wählt neue SenatorInnen

#### 2.5 SPD gründet "Forum Bildung"

### ▶▶ 3. Gleichstellungspolitik

#### 3.1 DIW-Studie zur Kinderlosigkeit von Akademikerinnen lässt Männer außer Acht

#### 3.2 Wenig Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft

#### 3.3 audit berufundfamilie® - Zertifikatsverleihung 2006

#### 3.4 Universität Würzburg für Konzept zur Frauen- und Familienförderung ausgezeichnet

#### 3.5 Selbstverpflichtung zu Familienfreundlichkeit in der Chemieindustrie

### ▶▶ 4. Hochschulen

#### 4.1 Habilitationen im Jahr 2005

#### 4.2 Plenarversammlung der Hochschulrektorenkonferenz in Bonn am 30. Mai 2006

Eine Auswahl wichtiger Beschlüsse und Veröffentlichungen

#### 4.3 Prof. Dr. Rolf Dobischat ist neuer Präsident des Deutschen Studentenwerks

- 4.4 Margret Wintermantel ist neue Vorsitzende des Kuratoriums des Deutschen Studentenwerks
- 4.5 TU9-Treffen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- 4.6 Mecklenburg-Vorpommern: Minister und Hochschulen vereinbaren Zielvorgaben
- 4.7 Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) erstellt Hochschulkapitel des ersten Bildungsberichts für Deutschland
- 4.8 DFG legt geschlechterdifferenzierte Studie zur Antragsaktivität von JuniorprofessorInnen vor

## ▶▶ 5. Europa und Internationales

- 5.1 Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle
- 5.2 Siebtes Forschungsrahmenprogramm der EU
- 5.3 Siebtes EU-Forschungsrahmenprogramm - Social Sciences and Humanities (SSH) - Open Consultation
- 5.4 Europäisches Technologieinstitut

## ▶▶ 6. Frauen- und Geschlechterforschung

- 6.1 Deutsch-arabischer Dialog über die Rechte von Frauen  
DAAD fördert Projekt zur Frauen- und Genderforschung
- 6.2 Gründung des Forschungszentrums Musik und Gender in Hannover

## ▶▶ 7. Frauen in der industriellen Forschung

- 7.1 Frauen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften
  - 7.1.1 Airbus sucht verzweifelt Ingenieure – Ingenieurinnen bleiben außen vor?  
Leserinnenbrief des CEWS zum Welt-Leitartikel „Ingenieure gesucht“ von Peter Gillies
  - 7.1.2 Frauen in den Ingenieurwissenschaften: Das Ende einer Erfolgsstory?
  - 7.1.3 Ingenieur- und Naturwissenschaften: Traumfach oder Altraum?
  - 7.1.4 Karriere-Ranking ermittelt beste Technik Unis
  - 7.1.5 Pressemeldungen zum IngenieurInnenmangel in Deutschland

## ▶▶ 8. Forschungseinrichtungen

- 8.1 Helmholtz Netzwerk-Mentoring für mehr Frauen in Führungspositionen schließt erste Runde
- 8.2 Professor Dr.-Ing. Matthias Kleiner zum neuen Präsidenten der DFG gewählt

## ▶▶ 9 . Schwerpunktthema

Bericht über die Fachtagung Diversity-Management und Anti-Diskriminierung in Trier, 31. Mai - 02. Juni 2006

## ▶▶ 10. Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine

- 10.1 Änderungen im Leibniz-Programm der DFG
- 10.2 Karriereförderung für angehende Professorinnen
- 10.3 Mentoring für Frauen - Projekt brandenburgischer Hochschulen wird fortgesetzt
- 10.4 Neues Promotionsstipendium für Doktorandinnen an der Technischen Universität München
- 10.5 Frauenstipendien für MBA-Studium an der FHW Berlin
- 10.6 FemPrix – Preis des Vereins Feministische Wissenschaft Schweiz
- 10.7 Master's Program in Gender Studies - Call for Applications
- 10.8 EU-Datenbank zu Chancengleichheit

## ▶▶ 11. Ehrungen

- 11.1 Initiative "Pro Geisteswissenschaften": Fritz Thyssen Stiftung und VolkswagenStiftung sprechen 17 Förderungen über insgesamt 4,6 Mio. Euro aus
- 11.2 Prof. Dr. Amélie Mummendey in den Beirat der European Science Foundation gewählt
- 11.3 Bielefelder Professorin wird Präsidentin der Bunsengesellschaft
- 11.4 Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2006
- 11.5 Tübinger Forscherin erhält Preis der Deutschen Diabetes-Gesellschaft

## ▶▶ 12. Termine

## ▶▶ 13. Neuerscheinungen

## INHALT



### 1. Neues aus dem CEWS

#### 1.1 Neue Mitarbeiterinnen des CEWS stellen sich vor

**Anja Tibes** und **Kathrin Samjeske** sind seit Anfang Juni 2006 im CEWS als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen für das EU-Forschungsprojekt "Women in Construction Scientific Research WOMEN CORE" zuständig. Zusammen mit fünf weiteren Organisation aus Spanien, Dänemark, dem Vereinigten Königreich und der Tschechischen Republik wird das CEWS in den nächsten gut zwei Jahren als Konsortialpartner dieses wichtige Projekt im Rahmen der Schwerpunktsetzung "Frauen in der industriellen Forschung" der Europäischen Kommission durchführen. Ziel des Projektes ist die europaweite Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Forschungsbereich Konstruktion/Technik.

[ti@iz-soz.de](mailto:ti@iz-soz.de)

[sj@iz-soz.de](mailto:sj@iz-soz.de)

**Angelika Deigner** ist seit Mitte Juni 2006 im CEWS als Dokumentarin zuständig für die Pflege und Aktualisierung der CEWS-Portale und der CEWS-Datenbanken. Sie wirkt an der Schnittstelle von Inhaltsproduktion und Informationstechnologie und freut sich über Rückmeldungen, Hinweise und Anregungen zur Handhabung und Nutzung dieser für den Wissenstransfer so wichtigen Instrumente.

[deigner@iz-soz.de](mailto:deigner@iz-soz.de)

Als wissenschaftliche Hilfskraft betreut **Diana Kostrzewski** seit April 2006 die Wissenschaftlerinnen-Datenbank Femconsult. Neben der Datenbankpflege und der Durchführung von Recherchen ist sie für das Marketing der Datenbank zuständig.

[femconsult@cews.uni-bonn.de](mailto:femconsult@cews.uni-bonn.de)



### 2. Wissenschaftspolitik

#### 2.1 DFG-Präsidenten fordern eine Frauenquote in der Wissenschaft

Der Vorschlag des scheidenden Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Ernst-Ludwig Winnacker, in der Wissenschaft eine Frauenquote einzuführen, hat in der „Scientific Community“ eine kontroverse Debatte ausgelöst.

Winnacker hatte im letzten Jahresbericht der DFG mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass nur wenige Frauen in den Leitungsfunktionen der Wissenschaft anzutreffen sind: „Wenn wir nicht 40% unseres intellektuellen Potentials vor der Tür lassen wollen, helfen nur noch Quoten“.

Die Präsidenten von Max-Planck- und Fraunhofer-Gesellschaft sprechen sich aber deutlich gegen eine Frauenquote aus. Die Präsidenten der Helmholtz-Gemeinschaft und der Leibniz-Gemeinschaft dagegen schließen sich der Meinung Winnackers an. Dabei tritt der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft (WGL), Ernst Rietschel am vehementesten für die Frauenquote ein: „Winnacker hat völlig recht. Wir müssen solange Quoten verlangen, bis ein Ausgleich erreicht ist – bis hin zu 50:50. Andere können das“, erklärt Rietschel. „Wir haben keine Zeit und ohne massive, unpopuläre Eingriffe schaffen wir das nicht, denn Männer hatten 2000 Jahre Zeit, ihre Plätze zu erobern.“ Stolz verweist er auf den Frauenanteil der WGL bei Führungspositionen (11%), der derzeit der höchste in den großen Forschungsorganisationen ist, dicht gefolgt von der Max-Planck-Gesellschaft (10,6%).

Der Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), Jürgen Mlynek, ist sicher: „Damit in den nächsten zwei bis drei Jahren etwas passiert, brauchen wir gegebenenfalls auch Quotenregeln.“ Gerade weil solche Instrumente, „ohnehin erst in ein paar Jahren greifen, haben wir keinen Grund, länger zu warten“.

Rietschel wünscht sich eine „gemeinsame Position der Allianz der Forschungseinrichtungen“ zur Frauenförderung. Der Präsident der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), Hans-Jörg Bullinger hält „viel von Frauen, aber nichts von Quoten“, die gleiche Meinung vertritt Peter Gruss, Präsident der Max-Planck-Gesellschaft (MPG); er möchte bei Einstellungen nur „reine Exzellenzkriterien“ gelten lassen.

Die Bundesbildungsministerin, Annette Schavan findet die „Bilanz völlig unbefriedigend.“ Gegenüber dem Handelsblatt äußerte sie, Hochschulen und Forschungsorganisationen sollten selbst entscheiden, welche Instrumente sie wählen, um das „große Defizit“ zu beheben. Allerdings werde sie „die Entwicklung der nächsten Jahre sehr genau beobachten“.

Die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Margret Wintermantel, bezeichnete Quoten als ein mögliches Instrument. Wie sie dem Handelsblatt mitteilte, könnten „die Hochschulleitungen die Budgetzuweisungen an die Fakultäten an bestimmte Ziele knüpfen, zum Beispiel auch daran, wie gut das

intellektuelle Potential von Wissenschaftlerinnen genutzt wird“.

Das CEWS dokumentiert die bisherige Diskussion in den Medien:

Schmidt, Marion:

Streitfall Frauenquote

Nur wenige Frauen bleiben nach dem Examen in der Wissenschaft. Gerade mal 13 Prozent aller deutschen Professoren sind weiblich - wie ein Mann die Zahl der Akademikerinnen erhöhen will.

In: <http://www.sueddeutsche.de/.jkm3/jobkarriere/berufstudium/artikel/931/77854/>

Gillmann, Barbara:

Wissenschaft streitet um Frauenquote

In: [Artikel \(Handelsblatt\)](#)

Wissenschaftler streiten über Frauenquote

Vorschlag des DFG-Präsidenten stößt auf Widerstand

In: <http://www.welt.de/data/2006/06/07/904523.html>

Männer kämpfen für Frauen

Präsident der Leibniz-Gemeinschaft fordert Frauenquote

In: <http://www.dradio.de/dlf/sendungen/campus/507842/>

Burchard, Amory:

Frauen vor

Blockierte Karrieren: Jetzt fordern Experten eine Quote für Wissenschaftlerinnen

In: <http://www.tagesspiegel.de/wissen-forschen/archiv/08.06.2006/2579883.asp>

Wissenschaft streitet um Frauenquote

In: <http://www.wiwo.de/pswiwo/fn/ww2/sfn/slink/bid/149864/>

## 2.2 Was heißt eigentlich Frauenquote?

Frauenquote bezeichnet einen vorgegebenen Frauenanteil bei der Besetzung von Gremien oder Stellen. Der angestrebte Zweck ist die Gleichstellung von Männern und Frauen in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft.

Es werden unterschieden:

### **Absolute Quotenregelung**

Bei einer absoluten Quotenregelung werden Frauen solange prinzipiell bevorzugt behandelt, bis die angestrebte Frauenquote von x Prozent im entsprechenden Gremium erreicht ist.

*Harte Quote*, bezeichnet die Regelung, dass bei einer mindestens 50-Prozent-Quotierung nur so viele Männer gewählt werden können wie Frauen gewählt wurden. Beispiel: zehn Plätze, sprich fünf Frauenplätzen und fünf offene Plätze. Wurden fünf Frauen gewählt, dann können bis zu fünf Männer auf den offenen Plätzen gewählt werden. Wurden nur vier gewählt (da z.B. keine Kandidatinnen im Vorfeld gesucht wurden), dann können bis zu vier Männer auf den offenen Plätzen gewählt werden. Der eine Frauenplatz und der eine offene Platz bleiben dann bis zur nächsten Wahl unbesetzt.

*Weiche Quote*, bezeichnet die Regelung, dass bei einer mindestens 50-Prozent-Quotierung auf der Hälfte der zu besetzenden Plätze ausschließlich Frauen kandidieren dürfen. Beispiel: zehn Plätze, sprich fünf Frauenplätzen und fünf offenen Plätze. Es können alle fünf offenen Plätze mit Männern besetzt werden, auch wenn nur vier Frauen auf die Frauenplätze gewählt werden. Der eine offene Frauenplatz bleibt dann bis zur nächsten Wahl unbesetzt. Über Ausnahmen dieser Art entscheidet in der Regel eine Frauenversammlung.

### **Relative Quotenregelung**

Diese Quotenregelung ist meist so formuliert, dass „bei gleicher Qualifikation“ die Bewerberin dem Bewerber vorgezogen werden soll, bis ein Frauenanteil von x Prozent in der entsprechenden Organisation erreicht ist. Sie wird bei der Besetzung von Stellen angewandt, käme also auch im Wissenschaftsbereich zum Tragen. Sie

müsste nach Ansicht des CEWS der jeweiligen Situation eines Fachbereiches, einer Hochschule oder einer Forschungseinrichtung adäquat sein und bei Nichterreichen einer vorgegebenen Zielquote verbindliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/Frauenquote>

Literaturhinweis:

Schiek, Dagmar; Dieball, Heike; Horstkötter, Inge u.a.:  
Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder  
Kommentar für die Praxis zum Bundesgleichstellungsgesetz und den Gleichstellungsgesetzen,  
Gleichberechtigungsgesetzen und Frauenfördergesetzen der Länder  
Auflage: 2., überarb. Aufl. 2002  
ISBN: 3766329367

## 2.3 Föderalismusreform

Zahlreiche BildungsexpertInnen üben Kritik an den Plänen der Großen Koalition zur Föderalismusreform. Die Anhörung von Bundestag und Bundesrat zur Föderalismusreform im Bildungsbereich fand am 29. Mai 2006 statt.

[http://www.bundestag.de/aktuell/hib/2006/2006\\_161/01.html](http://www.bundestag.de/aktuell/hib/2006/2006_161/01.html)

Drucksache: <http://dip.bundestag.de/btd/16/008/1600813.pdf>

Drucksache: <http://dip.bundestag.de/btd/16/008/1600814.pdf>

Die **Hochschulrektorenkonferenz (HRK)** sieht in der Realisierung der Föderalismusreform erhebliche Gefahren für die Hochschulen in Deutschland. Künftig könnte der Bund die Hochschulen nur noch in sehr begrenztem Umfang bei der wichtigen Aufgabe des Hochschulbaus unterstützen, und es sei offen, ob die Länder dann ihrer Verantwortung gerecht werden könnten. Die grundsätzliche Einheitlichkeit der Zulassungsbedingungen für Studierende, der Qualitätssicherung und vor allem der akademischen Abschlüsse wäre in Frage gestellt, ebenso die der Beschäftigung von HochschullehrerInnen. Die zu erwartende Zersplitterung würde die Wettbewerbsposition des deutschen Hochschulsystems gerade im Entstehungsprozess des europäischen Hochschulraums und im schärfer werdenden globalen Wettbewerb gefährden. Am schwersten wiege, dass Bund und Länder allein aus Gründen vermeintlicher gesetzgeberischer Stringenz jede gemeinsame institutionelle Förderung der Hochschulen im Bereich der Lehre ausschließen würden, obwohl über die Notwendigkeit solcher Gemeinschaftsfinanzierung ein breiter Konsens bestehe.

Forderungen der HRK

Interview mit Prof. Margret Wintermantel, Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz

Stellungnahme auf dem HRK-Plenum in Bonn, 30.05.2006

Für den **Deutschen Hochschulverband** bedürfen die Hochschulen in den nächsten Jahren dringend staatlicher Hilfe. Die derzeitige Lage der Hochschulen sei durch folgende Faktoren gekennzeichnet: Nahezu 50 Prozent aller Studiengänge seien zulassungsbeschränkt – mit zunehmender Tendenz. In den nächsten Jahren seien zusätzlich mindestens eine halbe Million Studierende zu erwarten. Hinzu komme, daß ein doppelter Abiturjahrgang in die Hochschulen dränge. Gleichzeitig würden durch die Umgestaltung auf Bachelor-/Masterstudiengänge zusätzliche Ressourcen in Anspruch genommen. „Wenn nichts Durchgreifendes passiert, saufen die Hochschulen in den nächsten Jahren schlichtweg ab. Dann war die hoffnungsvoll gestartete Exzellenz-Initiative nur noch ein letztes Aufbäumen vor dem Erstickungstod“, erklärt der Präsident des Deutschen Hochschulverbandes, der Kölner Völkerrechtler Professor Dr. Bernhard Kempen.

Weitere Informationen:

<http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/pm/pm10-2006.pdf>

Das **Deutsche Studentenwerk** fordert erhebliche Nachbesserungen im Bildungsbereich der Föderalismusreform: "Bildung im Allgemeinen und Hochschulbildung im Besonderen sind in einer rohstoffarmen Gesellschaft der Schlüssel für die Innovationsfähigkeit eines Landes. Wir fordern die verfassungsgebenden Organe Bundestag und Bundesrat dringend auf, dafür Sorge zu tragen, dass Bund und Länder angesichts steigender Studierendenzahlen auch in Zukunft in gemeinsamer Verantwortung den Studierenden ausreichend Lehrkapazitäten und gute soziale Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen können", unterstreicht DSW-Präsident Hans-Dieter Rinkens. Nur durch gemeinsames Handeln von Bund und Ländern könne sichergestellt werden, dass die studentische Mobilität und die Freiheit der Berufswahl auch in finanzschwachen Regionen gesichert bleiben.

Gemeinsame Stellungnahme des Deutschen Studentenwerks (DSW), der Gewerkschaft Erziehung und

Wissenschaft (GEW), des Bundeselternrats(BER) sowie des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE):  
<http://www.studentenwerke.de/presse/2006/290506a.pdf>

**Petition der deutschen Wissenschaft zur Föderalismusreform an den Deutschen Bundestag**  
<http://www.petition-der-wissenschaft.de/>

**fzs: Kompromiss in der Föderalismusreform geht an Herausforderungen vorbei**  
<http://www.fzs.de/aktuelles/presse/32827.html>

Weitere Stellungnahmen:

**Deutscher Kulturrat:**  
Veränderungsbedarf im Bildungsbereich wird bei der Anhörung formuliert

**SPD:**  
Thierse verlangt Änderungen bei der Föderalismusreform  
Burchardt: „Kompromissangebot der Länder bei der Föderalismusreform ist völlig unzureichend“  
Ringstorff: Kooperationsverbot wirft Bildungsstandort Deutschland zurück

**Die Linke:**  
Nele Hirsch:  
Bildungsföderalismus: Korrekturen im Gesetzentwurf sind unerlässlich

**Bündnis 90 - Die Grünen:**  
Krista Sager, Priska Hinz, Kai Gehring: Kein Kooperationsverbot und keine Trennung von Forschung und Lehre

**FDP:**  
BARTH: Anhörung zur Föderalismusreform darf nicht zur Farce werden

**CDU/CSU:**  
Katherina Reiche: Föderalismusreform stärkt Wettbewerb in Bildung und Forschung  
Klare Zuständigkeiten werden zu mehr Wettbewerb und Freiheit an den Hochschulen und den  
Forschungseinrichtungen führen  
Ilse Aigner; Marcus Weinberg: Föderalismusreform stärkt Bildung und Wissenschaft  
Interview mit Edmund Stoiber

**Weitere Pressestimmen:**

**Ärger beim Thema Bildung gefährdet Föderalismusreform**  
SPD-Bundestagsfraktion will bei Schulen Einfluss des Bundes sichern / Union setzt sich für mehr  
Länderkompetenzen ein  
Die große Koalition will vor der Sommerpause mit der Föderalismusreform die Zuständigkeiten von Bund und  
Ländern neu ordnen. Ohne Änderungen im Bereich Bildung wird es allerdings mit der SPD wohl keine Einigung  
geben.  
[Frankfurter Rundschau, 08.06.2006](#)

Genscher, Hans-Dietrich:  
**Von falsch zu verkehrt**  
**Die Föderalismusreform muss dringend reformiert werden**  
[Tagesspiegel online, 08.06.2006](#)

Leersch, Hans-Jürgen:  
**Union kommt SPD bei der Föderalismusreform entgegen**  
Bildungsprogramme der Bundesregierung sollen auch in Zukunft möglich sein - Aber Beschränkung auf den  
Hochschulbereich  
[Die Welt, 31.05.2006](#)

Füller, Christian:  
**Die Reform gerät ins Wanken**  
Nach dem Kopfschütteln der Bildungsexperten zur geplanten Allmacht der Länder wird die Kritik an der  
Föderalismusreform aus der SPD lauter. Der gesamte Entwurf kann daran scheitern  
[Taz, 31.05.2006](#)

Fried, Nico; Schwennicke, Christoph:  
**Warten auf Taten**  
Die große Koalition gerät mit ihrem Vorhaben, zentrale Reformen bis zur Sommerpause auf den Weg zu  
bringen, unter immer größeren Termindruck. Zugleich verhärteten sich sowohl bei der Gesundheits- als auch bei

der Föderalismusreform die Fronten.  
[Süddeutsche Zeitung, 12.06.2006](#)

Ehrlich, Peter:

#### **Koalition korrigiert Föderalismusreform**

Bund und Länder sind zu Änderungen an der geplanten Föderalismusreform einschließlich der umstrittenen Bildungsfinanzierung bereit. Eine Reihe von Korrekturen an dem Entwurf sei weit gehend konsensfähig, hieß es übereinstimmend bei Vertretern der von CDU/CSU und von der SPD regierten Länder und der Regierungskoalition.

[Financial-Times Deutschland, 16.06.2006](#)

#### **Einigung ganz nahe**

Union und SPD stehen vor einer Übereinkunft im Streit um die Föderalismusreform. Eine wichtige Hürde wurde abgeräumt: Der Bund darf auch in Zukunft Gelder für Forschung und Lehre an den Hochschulen geben.

[Die Zeit, 19.06.2006](#)

#### **Union gibt SPD-Forderung nach**

Weg frei für Föderalismusreform

Die Koalition hat sich auf einen Kompromiss in der Neuregelung der Zuständigkeiten von Bund und Ländern verständigt. In der Bildung soll der Bund weiter mitreden dürfen, aber weniger als bisher.

[Süddeutsche Zeitung, 19.06.2006](#)

#### **Fortschritte, aber kein Durchbruch**

Bis zur Sommerpause wollen Union und SPD große Reformen voranbringen. Doch die Koalitionspartner nähern sich nur in Trippelschritten an. Das Spitzentreffen zur Gesundheitsreform blieb ohne Ergebnis. Positiv sollen die Gespräche zur Föderalismusreform verlaufen sein.

[Spiegel online, 19.06.2006](#)

Bitte beachten Sie die folgende Publikation:

Informationszentrum Sozialwissenschaften der Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V.,  
Bonn (Hrsg.):

#### **Föderalismusreform**

Ein Überblick über sozialwissenschaftliche Forschung

ISSN 1616-3893

[Download](#)

## **2.4 Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) wählt neue SenatorInnen**

Seit Bestehen des DFG-Senats hat der Frauenanteil in diesem Jahr mit **23 %** einen Höchststand erreicht.

Für zunächst drei Jahre wurden drei Frauen und ein Mann neu gewählt:

Prof. Dr. Regine Kahmann, Entwicklungs- und Zellbiologie, Max-Planck-Institut für terrestrische Mikrobiologie Marburg; Prof. Dr. Katharina Krause, Kunstgeschichte/Philosophie, Universität Marburg; Prof. Dr. Daniela N. Männel, Theoretische Medizin, Universität Regensburg; Prof. Dr. Peter Westhoff, Pflanzenwissenschaften, Universität Düsseldorf.

Für eine zweite Amtsperiode von drei Jahren wurden sechs Männer und eine Frau bestätigt:

Prof. Dr. Bertram Brenig, Molekularbiologie der Nutztiere, Universität Göttingen; Prof. Dr. Martin Claußen, Atmosphärenforschung, Max-Planck-Institut für Meteorologie Hamburg; Prof. Dr. Monika Hilker, Angewandte Zoologie, FU Berlin; Prof. Dr. Detlef Löhe, Werkstoffkunde, Universität Karlsruhe; Prof. Dr. Roland Mäusbacher, Geowissenschaften, Universität Jena; Prof. Dr. Manfred Prenzel, Erziehungswissenschaft, Universität Kiel; Dr. Siegfried Dais, Systemtechnik, Robert Bosch GmbH Stuttgart.

Weitere Informationen:

[http://www.dfg.de/aktuelles\\_presse/pressemitteilungen/2006/presse\\_2006\\_28.html](http://www.dfg.de/aktuelles_presse/pressemitteilungen/2006/presse_2006_28.html)

[http://www.dfg.de/dfg\\_im\\_profil/struktur/gremien/senat/grsen.html](http://www.dfg.de/dfg_im_profil/struktur/gremien/senat/grsen.html)

## **2.5 SPD gründet "Forum Bildung"**

Am 22. Mai 2006 konstituierte sich im Willy-Brandt-Haus das „Forum Bildung“ beim SPD-Parteivorstand. Dem neu gegründeten Forum gehören 37 Expertinnen und Experten aus allen Aktionsfeldern der Bildungspolitik an. Geleitet wird der Expertenkreis von Doris Ahnen (Bildungsministerin und stellvertretende SPD-Landesvorsitzende in Rheinland-Pfalz), Ulla Burchardt (MdB, Vorsitzende des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung) sowie Christoph Matschie (SPD-Landesvorsitzender und Fraktionsvorsitzender in Thüringen, Mitglied des SPD-Parteipräsidiums).

Mit dem Forum Bildung will der SPD-Parteivorstand einen kontinuierlichen Diskussionsprozess mit Fachleuten aus den unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen sowie den für Bildungspolitik Verantwortlichen in den Ländern, Kommunen und dem Bundestag organisieren. Ziel ist es, gemeinsame Strategien und Vorstellungen für ein zukunftsfestes Bildungssystem zu entwickeln, das kein Kind zurücklässt und die Voraussetzungen für Leben begleitendes Lernen schafft. Dabei werden alle Facetten des Bildungssystems Gegenstand der Diskussion sein - von der frühkindlichen Förderung, über Schule, Hochschule und berufliche Ausbildung bis zur Weiterbildung.

Weitere Informationen:

<http://www.spd.de/servlet/PB/menu/1053383/f1670097-e1675370.html>



### **3. Gleichstellungspolitik**

#### **3.1 DIW-Studie zur Kinderlosigkeit von Akademikerinnen lässt Männer außer Acht**

Der Anteil von dauerhaft kinderlosen Akademikerinnen liegt in Deutschland bei unter 30 %. Zu diesem Ergebnis kommt das DIW Berlin in seinem Wochenbericht 21/2006 auf Grundlage aktueller Daten seiner zusammen mit Infratest Sozialforschung erhobenen Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP). Die in der Öffentlichkeit vielfach diskutierte Zahl, nach der über 40 % der Akademikerinnen in Deutschland kinderlos sind, ist nicht haltbar. Ein relativ hoher Anteil kinderloser Akademikerinnen ist überdies kein Novum, sondern kann seit Jahrzehnten beobachtet werden.

Leider nimmt das DIW ausschließlich die Akademikerinnen als (potentielle) Mütter nicht aber die dazugehörigen ( wie wir wissen oft verweigernden) Väter mit akademischer Bildung in den Blick:

Pressemitteilung und Studie:

<http://www.diw.de/programme/jsp/presse.jsp?pcode=489&language=de>  
Studie

#### **3.2 Wenig Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft**

IAB-Führungskräftestudie erschienen.

In den letzten Jahren konnten Frauen ihre Beteiligung an Führungspositionen in der Privatwirtschaft nur geringfügig ausbauen. Kinder und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Partnerschaften sind nach wie vor Karrierehindernisse für Frauen. Das zeigen Ergebnisse einer Führungskräftestudie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

In den alten Bundesländern befanden sich im Jahr 2000 unter den abhängig beschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft 20 Prozent Frauen, im Jahr 2004 waren es 22 Prozent. In den neuen Ländern sind etwas mehr Frauen in Führungspositionen beschäftigt: Im Jahr 2000 lag der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 25 Prozent, vier Jahre später bei 28 Prozent.

Die Frauenanteile bei hohen Leitungsfunktionen und bei Führungspositionen in Vollzeit sind allerdings nicht gestiegen. Der Anteil von weiblichen Führungskräften mit Kindern ging von 2000 auf 2004 sogar zurück, berichtet das IAB.

IAB-Kurzbericht:

<http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb0906.pdf>

#### **3.3 audit berufundfamilie® - Zertifikatsverleihung 2006**

141 Unternehmen und Institutionen aus dem gesamten Bundesgebiet, darunter 10 Hochschulen, haben am 14. Juni 2006 für ihr Engagement für familiengerechte Arbeitsbedingungen Zertifikate zum audit berufundfamilie® –



einer Initiative der Hertie-Stiftung – erhalten.

Das audit berufundfamilie® ist ein strategisches Managementinstrument, das Arbeitgeber darin unterstützt, Unternehmensziele und MitarbeiterInneninteressen in eine tragfähige, wirtschaftlich attraktive Balance zu bringen. „Das audit ist bereits jetzt zu einem Gütesiegel für Familienbewusstsein im Unternehmen geworden“, so Dr. Michael Endres, Vorstandsvorsitzender der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. „Es ist unser erklärtes Ziel, die absolute Zahl an familienbewussten Unternehmen in Deutschland so zu steigern, dass dieses Thema vielleicht in einigen Jahren selbstverständlich erscheint.“

Die Gemeinnützige Hertie-Stiftung hat das audit berufundfamilie® 1998 initiiert und die berufundfamilie gGmbH gegründet, die seitdem für alle Aktivitäten der Stiftung in diesem Themenfeld verantwortlich zeichnet. Die berufundfamilie gGmbH besitzt die europaweiten Markenrechte am audit. Sie entscheidet über die Vergabe der audit-Zertifikate und qualifiziert und lizenziert unabhängige Auditoren.

Folgende Hochschulen wurden ausgezeichnet:

#### *Grundzertifikat zum audit familiengerechte hochschule*

Hochschule Fulda  
Fachhochschule Stralsund  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg  
Otto-Friedrich-Universität Bamberg  
Ruhr-Universität Bochum  
Technische Universität Darmstadt  
Universität Bielefeld  
Universität Kassel  
Universität Paderborn

#### *Zertifikat zum audit familiengerechte hochschule*

HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst, Fachhochschule  
Hildesheim/Holzminde/Göttingen

[Pressemitteilung](#)  
[Liste der Zertifikatsträger](#)

### **3.4 Universität Würzburg für Konzept zur Frauen- und Familienförderung ausgezeichnet**

Der seit 2005 etablierte Familienservice der Universität bekam auf dem 1. Deutschen Familientag in Berlin einen der mit 5.000 Euro dotierten Rama-Preise zuerkannt.

Der Familienservice der Uni Würzburg steht allen Mitgliedern der Hochschule, auch den Studierenden, mit Rat und Tat zur Seite. Er organisiert unter anderem ganztägige Kinderbetreuungsprogramme in den Schulferien sowie bei Kongressen und anderen Veranstaltungen. Außerdem vermittelt er BabysitterInnen und andere KinderbetreuerInnen.

In Planung ist der Aufbau eines "Babynestes" zur Betreuung von Säuglingen und Krabbelkindern. Auch Still- und Wickelräume sowie Kinderspielräume mit Kurzzeitbetreuung sollen in den kommenden Monaten auf dem Gelände der Universität entstehen. Zudem ist an die Einrichtung weiterer Krippenplätze gedacht. Seit Sommer 2005 gibt es zwölf Krippenplätze, die für Kinder von Uni-Beschäftigten reserviert sind.

"Mehr Kinder besser betreut" heißt eine Kampagne, die die Marke Rama Anfang Februar 2006 gemeinsam mit der Initiative Lokale Bündnisse für Familie gestartet hat. Unter dem Stichwort "flexible Kinderbetreuung" engagiert sich der Konzern Unilever für mehr und bessere Betreuungsangebote. Dazu wurden in diesem Jahr erstmals 100 flexible Kinderbetreuungsprojekte mit je 5.000 Euro unterstützt. Es gab mehr als 5.700 Bewerbungen für diese Auszeichnung.

Weitere Informationen:

<http://www.familienservice.uni-wuerzburg.de/>  
<http://www.rama.de/verruecktnachfamilie/index.asp>  
<http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie,did=69044.html>

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Presse/pressemitteilungen,did=75694.html>

### **3.5 Selbstverpflichtung zu Familienfreundlichkeit in der Chemieindustrie**

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bau, Chemie, Energie (IG BCE) gehen Selbstverpflichtungen zu einer familienbewussten Personalpolitik ein.

Die Chemieindustrie ist die erste Branche in Deutschland, die sich zu einer familienfreundlichen Personalpolitik verpflichtet hat. In einer Erklärung, die am 12.06.2006 veröffentlicht wurde, bekennen sich BAVC und IG BCE zur gemeinsamen Aufgabe, die Berufstätigkeit von Eltern in der chemischen Industrie zu fördern, das Erwerbskräftepotenzial gerade qualifizierter weiblicher Fachkräfte zu nutzen und die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben zu ermöglichen.

Die Sozialpartnervereinbarung "Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik" ist unter

<http://www.igbce.de/portal/site/igbce/menuitem.3642b8e7f44b8f729d37a210c5bf21ca/>

abrufbar.



## **4. Hochschulen**

### **4.1 Habilitationen im Jahr 2005**

Der Frauenanteil bei den Habilitierten blieb insgesamt unverändert bei absolut sinkenden Zahlen.

Wie das Statistische Bundesamt am 7. Juni 2006 mitteilte, haben sich im Jahr 2005 an deutschen Hochschulen 201 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen habilitiert, das waren 282 (- 12%) weniger als im Vorjahr. Insbesondere in den Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften (- 22%) sowie Sprach- und Kulturwissenschaften (- 20%) ging die Zahl der Habilitationen im Vergleich zu 2004 deutlich zurück.

Der Frauenanteil bei den Habilitierten lag wie 2004 bei 23%. In den Sprach- und Kulturwissenschaften, die mit 36% über den höchsten Frauenanteil verfügen, war im Vergleich zu 2004 ein leichter Anstieg um einen knappen Prozentpunkt zu verzeichnen. Ebenso in der Humanmedizin: Hier stieg die Quote um einen guten Prozentpunkt auf 20%. Dagegen sank der Anteil der Habilitierten in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften um 3 Prozentpunkte auf 18%.

Weitere Informationen:

Ilka Willand,  
Telefon: (0611) 75-4545,  
E-Mail: [hochschulstatistik@destatis.de](mailto:hochschulstatistik@destatis.de)  
<http://www.destatis.de/>

### **4.2 Plenarversammlung der Hochschulrektorenkonferenz in Bonn am 30. Mai 2006**

#### **Eine Auswahl wichtiger Beschlüsse und Veröffentlichungen**

#### **HRK-Plenum wählt zwei Vizepräsidenten und eine Vizepräsidentin**

Vom 1. August 2006 an werden dem Präsidium der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) zwei neue Vizepräsidenten angehören. Ein Vizepräsident wurde mit neuer Ressortzuständigkeit bestätigt. Das ist das Ergebnis der Wahlen des HRK-Plenums am 30. Mai in Bonn.

Neue HRK-Vizepräsidentin für das Ressort Neue Medien und Wissenstransfer wird die Rektorin der Fachhochschule Bielefeld, Professor Dr. Beate Rennen-Allhoff. Sie ist damit Nachfolgerin von Professor Dr. Andreas Geiger, der zum 1. August sein neues Amt als Sprecher der HRK-Mitgliedergruppe Fachhochschulen antritt und damit weiterhin Mitglied des Präsidiums bleibt. Die Pädagogin Rennen-Allhoff war u. a. von 2004 bis 2006 stellvertretende Sprecherin der Mitgliedergruppe Fachhochschulen.

Zum neuen Vizepräsidenten für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs wählte das Plenum Professor

Dr. Burkhard Rauhut. Der Rektor der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen war im HRK-Präsidium bislang für den Bereich Planung und Organisation verantwortlich und zeitweilig kommissarischer Präsident der HRK. Nun übernimmt er das bisherige Ressort von Professor Dr. Margret Wintermantel, die am 21. März zur neuen HRK-Präsidentin gewählt wurde.

Professor Dr. Klaus Dicke wurde zum künftigen Vizepräsidenten für Planung und Organisation gewählt. Der Politikwissenschaftler ist seit 2004 Rektor der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Weitere Informationen:

[http://www.hrk.de/de/presse/95\\_3261.php](http://www.hrk.de/de/presse/95_3261.php)

### **Zukunft der ZVS: Von der staatlichen Vergabestelle zur Serviceagentur der Hochschulen**

"Ein modernes Zulassungsverfahren erfordert eine moderne Serviceeinrichtung für Bewerber und Hochschulen. Das ist die Position der Hochschulen zur Zukunft der ZVS." Mit diesen Worten fasste die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Professor Dr. Margret Wintermantel, die Aussprache des HRK-Plenums in Bonn zusammen. Das Plenum befasste sich mit dem derzeitigen Diskussionsstand zwischen HRK und Kultusministerkonferenz (KMK) zur Neugestaltung der Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätzen (ZVS). Die Hochschulen können nach der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes seit dem vergangenen Wintersemester die zulassungsbeschränkten Studienplätze zu sechzig Prozent nach eigenen Kriterien vergeben.

[http://www.hrk.de/de/presse/95\\_3260.php](http://www.hrk.de/de/presse/95_3260.php)

### **Neueste Zahlen zur Entwicklung der Bachelor- und Masterstudiengänge**

36 Prozent aller Studiengänge führen inzwischen zu den Abschlüssen Bachelor oder Master.

Die neue Publikation "Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen" der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) wurde am 30. Mai 2006 in Bonn vorgestellt.

Die Zahl der Bachelor und Masterstudiengänge ist im Sommersemester 2006 gegenüber dem Wintersemester 2005/06 um 297, ihr Anteil an allen Studiengängen um 2,4 Prozentpunkte gestiegen. Im Vergleich zur Entwicklung im Vorsemester (+863 Studiengänge, +7,9 Prozentpunkte) ist der Aufwuchs moderat. Die Steigerungen zum Sommersemester sind in der Regel geringer, weil die meisten Umstellungen und Neueinrichtungen von Studiengängen zum Wintersemester wirksam werden.

In einigen Ländern geht die absolute Zahl der Studiengänge sogar zurück. Für die Länder Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein ist dies zum Beispiel seit mehreren Semestern erkennbar.

Die Publikation der HRK wertet die Studienangebote deutscher Hochschulen zum Sommersemester 2006 sowie Studierenden- und Absolventenzahlen der amtlichen Statistik aus dem Studien- bzw. Prüfungsjahr 2004 aus. Sie ist als Heft 1/2006 in der Reihe "Statistiken zur Hochschulpolitik" der HRK erschienen. Die Veröffentlichung kann auf der Homepage der HRK unter [www.hrk.de](http://www.hrk.de) als Datei abgerufen oder bei der HRK kostenfrei bestellt werden ([bestellung@hrk.de](mailto:bestellung@hrk.de)).

Weitere Informationen:

[http://www.hrk.de/de/presse/95\\_3262.php](http://www.hrk.de/de/presse/95_3262.php)

HRK-Präsidentin: Hochschulen bieten alle Kräfte für Studienreform auf - Unterstützung der Wirtschaft erforderlich

[http://www.hrk.de/95\\_3272.php](http://www.hrk.de/95_3272.php)

### **4.3 Prof. Dr. Rolf Dobischat ist neuer Präsident des Deutschen Studentenwerks**

Rolf Dobischat tritt die Nachfolge von Prof. Dr. Hans-Dieter Rinkens an, der dem Bundesverband mehr als zehn

Jahre vorstand.

Dem Wirtschaftswissenschaftler, Wirtschaftspädagogen und Sozialwissenschaftler Dobischat stehen große Aufgaben bevor: Die Bundesregierung will, dass in Zukunft 40 Prozent eines Jahrgangs studieren, gleichzeitig werden in den kommenden Jahren ohnehin wesentlich mehr Studierende an den Hochschulen erwartet, während die Hochschulreformen und die zusätzlich damit verbundenen Umstrukturierungen der Studiengänge und -abschlüsse auf Bachelor und Master die Studienbedingungen nachhaltig verändern werden.

Rolf Dobischat will sich in den kommenden Jahren dafür einsetzen, das Profil der Studentenwerke im Rahmen der Hochschulreformen zu stärken.

Vita:

[http://www.studentenwerke.de/pdf/Vita\\_Dobischat.pdf](http://www.studentenwerke.de/pdf/Vita_Dobischat.pdf)

Pressemitteilung:

<http://www.studentenwerke.de/presse/2006/010606a.pdf>

#### **4.4 Margret Wintermantel ist neue Vorsitzende des Kuratoriums des Deutschen Studentenwerks**

Die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Prof. Dr. Margret Wintermantel, ist neue Vorsitzende des Kuratoriums des Deutschen Studentenwerks (DSW). Das 24köpfige bildungs- und hochschulpolitische Expertengremium, das den Studentenwerks-Dachverband berät, wählte auf seiner konstituierenden Sitzung gestern in Berlin die HRK-Präsidentin für eine Amtszeit von zwei Jahren.

Dem Kuratorium des Deutschen Studentenwerks gehören unter anderem an: das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die im Deutschen Bundestag vertretenen Fraktionen, die Kultusministerkonferenz, die Hochschulrektorenkonferenz, Studierenden-Verbände, der Deutsche Akademische Austauschdienst, der Deutsche Städtetag, der Deutsche Gewerkschaftsbund sowie die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Weitere Informationen:

<http://www.studentenwerke.de/presse/2006/180506a.pdf>

#### **4.5 TU9-Treffen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der TU9-Gruppe trafen sich am 18.05.2006 bereits zum dritten Mal - diesmal an der TU Dresden - zum Austausch und zur Bestimmung gemeinsamer Zielsetzungen. Die Mitglieder der TU9-Gruppe sind die RWTH Aachen, die TU Berlin, die TU Braunschweig, die TU Darmstadt, die TU Dresden, die Universität Hannover, die Universität Karlsruhe (TH), die TU München und die Universität Stuttgart.

Die Themen Ingenieurmangel, geringe Frauenanteile in technischen Studiengängen, Hochschulzugangsverfahren, Entwicklung der Studierendenzahlen und insbesondere der Frauenanteile in den konsekutiven Studiengängen sind die momentanen Herausforderungen, die nach neuen Wegen und Initiativen verlangen.

Dabei stehen die Finanzen, Internationalisierung und Qualitätssicherung im Zentrum der Debatten.

Die Kritik der DFG an den Anträgen im Rahmen der Exzellenzinitiative - in Bezug auf die wenig oder nicht berücksichtigten Genderaspekte - wird von den TU9-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Ausgangspunkt genommen, Standards einer qualitativen Gleichstellungsarbeit an Technischen Universitäten zu setzen.

Als erstes konkretes Arbeitsergebnis entwickelt diese TU9-Expertinnengruppe einen Informationsflyer (in Bearbeitung), der über die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge aller neun Technischen Universitäten informiert und junge Frauen und Schülerinnen für diese Studiengänge wirbt. Motto: "Die TU9 bietet 9-fach spannende Studiermöglichkeiten und vielfältige Zukunftsperspektiven!"

Weitere Informationen über e-mail:

<http://www.zvw.uni-karlsruhe.de/emailform.php?id=038661fc9d71a190ef95d3cea9825e11>

<http://www.tu-berlin.de/presse/doku/tu9/>

#### **4.6 Mecklenburg-Vorpommern: Minister und Hochschulen vereinbaren Zielvorgaben**

Fünf der sechs Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns haben sich mit Bildungsminister Hans-Robert Metelmann auf Zielvorgaben für ihre Entwicklung bis 2010 geeinigt. Sie legten die inhaltliche Ausrichtung der Universität Greifswald, der Fachhochschulen Neubrandenburg, Stralsund und Wismar sowie der Musik- und Theater-Hochschule Rostock fest. Mit der Universität Rostock kam keine Einigung zu Stande.

Minister Metelmann droht nun u. a. damit, den Staatsexamenstudiengang Rechtswissenschaft und die Zahnmedizin in Rostock aufzugeben. Die Universität Rostock ist mit dem Vorgehen des Ministeriums nicht einverstanden. Die Vorsitzende des Akademischen Senats und acht Dekane sind aus Protest geschlossen zurückgetreten, nachdem der verhandlungsführende Rektor Hans Jürgen Wendel nicht wiedergewählt worden war. Auch die Rechtswissenschaftler kündigten Proteste an.

<http://www.uni-rostock.de/presse/31/R%FCcktritt.shtml>

Quelle: evanet

#### **4.7 Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) erstellt Hochschulkapitel des ersten Bildungsberichts für Deutschland**

Deutliche Zunahme der Studiennachfrage von Frauen.

Für das Hochschulkapitel dieses ersten Berichts wurden Indikatoren ausgewählt, die die Entwicklung der Studiennachfrage und die HochschulabsolventInnen als "Output" der Hochschulbildung in den Mittelpunkt stellen. Zusammengefasst finden sich dort Daten und Informationen über die Übergänge von der Schule zur Hochschule, die Entwicklung der StudienanfängerInnenzahlen, die Studiendauer und den Studienerfolg sowie die Einmündung der HochschulabsolventInnen in den Beruf.

Im Bericht wird festgestellt, dass vor allem in den 1990er Jahren die deutlich höhere Beteiligung der Frauen zum Wachstum der Studiennachfrage beigetragen hat; an den Universitäten liege der Frauenanteil inzwischen stabil bei über 50%, in den Fachhochschulen bei ca. 40%. Der Anteil der Frauen unter den Hochschulabsolventen werde voraussichtlich auch weiter ansteigen, auch deshalb, weil ihre Erfolgsquote im Studium höher sei.

Arbeitsmarkt und Beschäftigungssystem in Deutschland müssten sich darauf einstellen, dass junge Frauen in Zukunft einen zunehmend größeren Anteil des akademischen Humanpotenzials bilden würden. heißt es weiter im Bildungsbericht. Wenn das volkswirtschaftlich verfügbare Arbeitsvermögen, insbesondere im Bereich hoch qualifizierter Arbeit, zukünftig mehr und mehr von den Frauen abhängt, wären damit sowohl im Blick auf die demographische Entwicklung wie auch das verfügbare Erwerbspotenzial tief greifende neue Herausforderungen sowohl für die Familienfreundlichkeit der Hochschule (bzw. des Studiums) als auch für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familientätigkeit verbunden.

Weitere Informationen:

<http://idw-online.de/pages/de/news162353>

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

#### **4.8 DFG legt geschlechterdifferenzierte Studie zur Antragsaktivität von JuniorprofessorInnen vor**

Im starken Wettbewerb um Drittmittel aus dem Fördertopf der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) können JuniorprofessorInnen sich behaupten. Dies belegt der neue Infobrief zu "Antragsaktivität und -erfolg von Juniorprofessoren bei der DFG", der die ersten zwei Jahre des neuen Qualifikationsweges genauer untersucht. Demnach traten seit Einrichtung der Juniorprofessur durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Jahr 2002 zwei Drittel der betroffenen NachwuchswissenschaftlerInnen aus den Lebens- und Naturwissenschaften und mehr als die Hälfte aus den Ingenieurwissenschaften im Beobachtungszeitraum bis 2004 mindestens einmal als AntragstellerInnen bei der DFG in Erscheinung. Von den Geistes- und Sozialwissenschaftlern war jede/r Dritte antragsaktiv. JuniorprofessorInnen aus den Lebens- und Naturwissenschaften sind mit ihren DFG-Anträgen überdurchschnittlich erfolgreich.

Erfreulicherweise bietet diese Untersuchung geschlechterspezifische Zahlen an: Der Frauenanteil an der

Personalkategorie Juniorprofessur betrug 2004 27,9%, Juniorprofessorinnen reichten aber über alle Wissenschaftsbereiche hinweg seltener DFG-Anträge ein als ihre männlichen Kollegen:

Geistes- und Sozialwissenschaften: 24% der Frauen / 30% der Männer;

Naturwissenschaften: 36% der Frauen / 67% der Männer;

Lebenswissenschaften: 61% der Frauen / 71 % der Männer;

Ingenieurwissenschaften: 28% der Frauen / 65% der Männer.

Die Förderwahrscheinlichkeit unterscheidet sich geschlechtsspezifisch kaum, da die Förderquote bei beiden Geschlechtern 54% beträgt, die Bewilligungsquote liegt bei Frauen mit 36% graduell unter der der Männer mit 39%.

Weitere Informationen:

[http://www.dfg.de/aktuelles\\_presse/pressemitteilungen/2006/presse\\_2006\\_22.html](http://www.dfg.de/aktuelles_presse/pressemitteilungen/2006/presse_2006_22.html)



## 5. Europa und Internationales

### 5.1 Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Die Europäische Kommission hat am 1. Juni 2006 die Entscheidung des Rates und des Parlamentes begrüßt, 2007 zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ auszurufen.

Es gehe darum, den Europäerinnen und Europäern bewusst zu machen, dass sie ein Recht auf Gleichbehandlung haben, es gehe um die Förderung der Chancengleichheit in verschiedenen Bereichen, von der Arbeit bis zur Gesundheitsversorgung, und darum zu zeigen, wie Diversität die EU stärkt, heißt es in der dazu veröffentlichten Presseerklärung der Kommission.

Das Jahr wird vier Schwerpunktthemen haben:

Rechte, gesellschaftliche Präsenz, Anerkennung und Respekt. Das Budget für alle Aktivitäten während dieser 12 Monate ist mit 15 Millionen Euro veranschlagt.

Mit dem Budget sollen u. a. eine EU-weite Informationskampagne, neue Eurobarometer-Umfragen zum Thema Diskriminierung und den Einstellungen dazu finanziert werden; des weiteren hunderte nationale Initiativen, wie Aufsatzwettbewerbe für Schulen zum Thema Respekt und Toleranz oder Preise für Unternehmen mit dem erfolgreichsten Diversitätstraining. Erstmals wird auch ein Chancengleichheitstreffen mit MinisterInnen, VertreterInnen von Gleichbehandlungsstellen, der Zivilgesellschaft und den Sozialpartnern stattfinden.

Weitere Informationen:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/equality2007/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/equality2007/index_de.htm)  
Presseerklärung

### 5.2 Siebtes Forschungsrahmenprogramm der EU

Die EU wird einen größeren Teil ihres Haushalts für Forschung und Entwicklung ausgeben. Dies hat das Europäische Parlament am 16. Juni 2006 in dem Bericht zum Siebten Forschungsrahmenprogramm beschlossen. Obwohl es sich ursprünglich für noch mehr Geld ausgesprochen hatte, unterstützte das EP das Budget von 50,8 Mrd. Euro (2007-2013). Dies ist eine deutliche Steigerung im Vergleich zum derzeitigen Forschungsprogramm. Das EP legte auch Kriterien für die Finanzierung von Forschung mit embryonalen Stammzellen fest.

Die Abgeordneten möchten die Beteiligung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) an den Programmen fördern und die Position junger ForscherInnen sowie von **Frauen in der Forschung** stärken.

[Pressemitteilung](#)

### 5.3 Siebtes EU-Forschungsrahmenprogramm - Social Sciences and Humanities (SSH) - Open

## Consultation

Die Kommission ruft Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Expertinnen und Experten zur Open Consultation auf. Ein Online-Formular kann mit Kommentaren, Ideen und Vorschlägen zur eigenen Priorität innerhalb der Aktivitäten im Spezifischen Programm versehen, direkt an die Kommission gesendet werden.

Diese Vorschläge werden von der Kommission analysiert und können wichtige Beiträge zur Gestaltung der ersten Arbeitsprogramme der jeweiligen Thematik leisten.

<http://cordis.europa.eu/citizens/ssh-fp7.htm>

## 5.4 Europäisches Technologieinstitut

Nach einer umfassenden Konsultation der Betroffenen und der Mitgliedstaaten hat die Kommission am 8. Juni 2006 eine neue Mitteilung angenommen, in der sie ihren Plan zur Einrichtung des Europäischen Technologieinstituts (ETI) näher erläutert. Seit der Europäische Rat im März 2006 die Kommission aufforderte, ihren Vorschlag zur Einrichtung eines Europäischen Technologieinstituts als Markenzeichen für Spitzenqualität in den Bereichen Ausbildung, Forschung und Innovation weiter zu entwickeln, sind große Fortschritte erzielt worden. Entsprechend dem Wunsch der Staats- und Regierungschefs präzisiert die Kommission ihren Vorschlag und nennt die Fragen, die als nächstes in Angriff zu nehmen sind. Ziel ist es, die laufende Konsultation und Debatte in den kommenden Monaten zu fokussieren und bis zum Jahresende einen förmlichen Vorschlag vorzulegen.

[Weitere Informationen](#)



## 6. Frauen- und Geschlechterforschung

### 6.1 Deutsch-arabischer Dialog über die Rechte von Frauen - DAAD fördert Projekt zur Frauen- und Genderforschung

Dr. Lydia Potts, Politikwissenschaftlerin mit dem Schwerpunkt Migrationsforschung, leitet ein auf drei Jahre angelegtes Projekt, das am Institut für Politikwissenschaft an der Universität Oldenburg angesiedelt ist und im Rahmen des "Europäisch-Islamischen Kulturdialogs" mit einem Gesamtvolumen von voraussichtlich ca. 270.000 € durch den Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) gefördert wird. Im Mittelpunkt des Projekts stehen Fragen der Staatsbürgerschaft von Frauen, Möglichkeiten zur politischen Partizipation und Repräsentation sowie Fragen zum Zusammenhang von Geschlecht und Gewalt.

Die Frauen- und Geschlechterforschung hat sich in den letzten Jahrzehnten auch in der Arabischen Welt etablieren können: "Praktisch zeitgleich wie in Europa", betont Potts. An zahlreichen Universitäten sind Zentren für Frauenforschung entstanden, die in Forschung und Lehre tätig sind, aber auch in die Gesellschaft hineinzuwirken versuchen. Ihre Aktivitäten sind häufig mit Konflikten verbunden und führen immer wieder zu Krisen, aber sie finden statt und sind Grundlage für den Verbund zur Forschung, Curriculumentwicklung und Nachwuchsförderung. Unter dem Dachthema "Politik und Geschlecht" arbeitet die Universität Oldenburg zusammen mit universitären Zentren in Jemen und Marokko ebenso wie mit zivilgesellschaftlichen Organisationen in den beiden Ländern. Ein erster Workshop mit 16 PartnerInnen aus den arabischen Universitäten fand vom 26. bis 29. Mai 2006 an der Universität Oldenburg statt.

Kontakt: Dr. Lydia Potts, Martina Kamp, Tel.: 0441/798-5143, E-Mail: [politics.gender@uni-oldenburg.de](mailto:politics.gender@uni-oldenburg.de)

Weitere Informationen:

[http://www.uni-oldenburg.de/politik/potts/Politics\\_and\\_Gender\\_German\\_Arab\\_University\\_Dialogue/index.htm](http://www.uni-oldenburg.de/politik/potts/Politics_and_Gender_German_Arab_University_Dialogue/index.htm)

### 6.2 Gründung des Forschungszentrums Musik und Gender in Hannover

Das Forschungszentrum Musik und Gender wird im Herbst an der Hochschule für Musik und Theater Hannover unter Leitung von Prof. Dr. Susanne Rode-Breyman seine Arbeit aufnehmen.

Mit Mitteln von insgesamt 1,5 Millionen Euro soll für zunächst 10 Jahre die Finanzierung des Forschungszentrums gesichert sein.

Neben dem Aufbau einer Bibliothek zur musikwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Stipendien ein zentrales Anliegen des Zentrums.

Außerdem sollen Forschungsvorhaben initiiert, wissenschaftlich-interdisziplinärer Austausch gefördert und Impulse für die Fort- und Weiterbildung auf dem Gebiet musikwissenschaftlicher Gender Studies gegeben werden.

Die HMTH als künstlerisch-wissenschaftliche Hochschule begrüßt vor allem die Anbindung des neuen Forschungs-, Kompetenz-, Vernetzungs- und Fortbildungszentrum an die künstlerische Praxis. Die hohe künstlerische Qualität der HMTH soll zudem die Voraussetzung bieten, wissenschaftliche Neusichten auf diesem Gebiet in der künstlerischen Praxis zu erproben und mit nachhaltigem Eindruck in die kulturelle Tradition einzubringen.

Weitere Informationen:

<http://www.hmt-hannover.de>



## 7. Frauen in der industriellen Forschung

### 7.1 Frauen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften

#### 7.1.1 Airbus sucht verzweifelt Ingenieure – Ingenieurinnen bleiben außen vor?

Kaum ist die zweite Europäische Konferenz, die sich Frauen in der industriellen Forschung widmete, zu Ende, scheinen ihre Ergebnisse und Appelle, vielfach auch von global agierenden Unternehmen unterstützt, vergessen. Diesen Eindruck jedenfalls gewinnt man, wenn man sich die Berichterstattung rund um die Airbus-Suche nach geeigneten deutschen Ingenieuren betrachtet.

Das Thema wurde von Tagesschau und heute, Spiegel und Focus, Handelsblatt und Financial Times Deutschland aufgegriffen – die Rolle, die dabei die mangelnde Rekrutierung von Frauen für diesen Bereich spielt, wird jedoch nicht erwähnt.

Alleine eine Ausnahme konnte in der ersten Suche gefunden werden, wo „nicht nur am Rande“ gefragt wird, warum nur 10% der Studierenden weiblich seien. Das CEWS hat mir einem Leserinnenbrief auf diesen Artikel reagiert:

Zum Leitartikel „Ingenieure gesucht“ von Peter Gillies, 07.06.2006  
<http://www.welt.de/data/2006/06/07/904596.html>

Der Leserinnenbrief im Wortlaut:

Sehr geehrter Herr Gillies,

im Gegensatz zu den meisten recherchierten Artikeln und Kommentaren zur aktuellen Diskussion um die Suche nach Ingenieuren weisen Sie immerhin darauf hin, dass es auch Ingenieurinnen gibt. Ihre Aussage, die Sie gerne nicht nur am Rande sehen wollten, bleibt aber genau dort.

Mit keinem Wort etwa werden Erfindungen von Frauen erwähnt, wie z.B. der Kaffeefilter, die Champagner-Lagerung, die Geschirrspülmaschine, das Tipp-Ex, die Wegwerfwindel, oder, um nicht in den Verdacht ausschließlich haushaltsnaher Erfindungen zu geraten, der Scheibenwischer oder die ersten optischen Brillengläser.

Der gesamte Artikel bleibt haften in einem männlich-geprägten Bild der Ingenieurwissenschaft, das nur noch wenig mit der Realität heutiger Alltagsarbeit eines Ingenieurs oder einer Ingenieurin zu tun hat. Informatikkenntnisse sind hier längst von großer Bedeutung und haben die Arbeitsbedingung stark verändert – und wirklich nur am Rande: die erste Programmiersprache wird einer Frau zugeschrieben!

Menschen mangelnde Mobilität vorzuwerfen, ist schnell getan, darf jedoch nicht die Gründe außer acht lassen, die beispielsweise in der mangelnden Berücksichtigung von Paaren liegen können, die beide arbeiten wollen und sollen. Auch die gegenwärtige Diskussion um eine Festigung der kleinstaatlichen Bildungshoheit mag Eltern nicht gerade ermutigen, das Bundesland zu wechseln, wenn die Kinder noch im schulpflichtigen Alter sind.

Mitte Mai fand in Wien die zweite Europäische Konferenz statt, die Frauen in der industriellen Forschung in den Mittelpunkt stellte. Zahlreiche Unternehmen stellten Konzepte vor, mit denen Sie die Wettbewerbsfähigkeit dadurch sichern wollen, dass Ihre Belegschaft ein besseres Abbild der Gesellschaft, und damit der Kundschaft ist. Schade nur, dass dieses Thema in den deutschen Medien in der aktuellen Diskussion übersehen wird.



Mit freundlichen Grüßen,

Isabel Beuter

Mitarbeiterin am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS

### **7.1.2 Frauen in den Ingenieurwissenschaften: Das Ende einer Erfolgsstory?**

Akuten Handlungsbedarf für den weiblichen Nachwuchs sah das Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit anlässlich des "Tags der Technik" am 19. und 20. Mai 2006.

Die Daten und Fakten aus Studium und Beruf zeigen: die Ingenieurwissenschaften lagen bisher bei den Frauen im Aufwind, nun droht die Trendwende.

Im Jahresturnus informiert das Kompetenzzentrum Politik, Wirtschaft und Verbände über aktuelle Entwicklungen in Ingenieurwissenschaften und Informatik. "Fast unbemerkt von der deutschen Öffentlichkeit droht eine klare Erfolgsstory zu Ende zu gehen," fasste Barbara Schwarze, Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik - Diversity - Chancengleichheit, das Ergebnis des diesjährigen Datenberichts zusammen. So habe sich beispielsweise die Zahl der Studienanfängerinnen im Maschinenbau und in Elektrotechnik in den letzten 10 Jahren mehr als verdoppelt. Während im Maschinenbau noch im Jahr 2003 ein Prozentsatz von knapp 19 % Frauen zu Studienbeginn zu verzeichnen war, kletterte ihr Anteil in der Elektrotechnik zwar "nur" von 4,5% auf 9%, der lang anhaltende Aufwärtstrend sei aber unverkennbar gewesen, so Schwarze.

Nun droht angesichts deutlich rückläufiger Zahlen bei den Ingenieurstudentinnen ein baldiges Ende des positiven Langzeittrends. Im Vergleich zum Vorjahr sank die Zahl der Studienanfängerinnen im Maschinenbau um 6%, die Zahl ihrer Kommilitonen ging dagegen kaum spürbar zurück, um 0,6 %. In Elektrotechnik sank die Zahl der Anfängerinnen um 4 % gegenüber dem Vorjahr, im Bauingenieurwesen brach der Anteil der Frauen mit einem Minus von 11% ein.

Das Datenmaterial "Frauen in den Ingenieurwissenschaften" steht unter <http://www.kompetenzz.de/vk06/features/ing> zum Download bereit.

### **7.1.3 Ingenieur- und Naturwissenschaften: Traumfach oder Albtraum?**

Um die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu sichern ist es u. a. notwendig, dass genügend Studienberechtigte ein Studium der Ingenieur- oder Naturwissenschaften erfolgreich abschließen. Doch gerade daran mangelt es in Deutschland im Vergleich zu anderen Volkswirtschaften.

Vor diesem Hintergrund befasst sich eine Studie des Hochschul-Information-Systems (HIS) mit den Faktoren und Bestimmungsgründen der Studienentscheidung und der Wahl von ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern und identifiziert Einflussfaktoren, die eine solche Studienentscheidung wahrscheinlicher machen. Die Ergebnisse bieten Ansatzpunkte für die Politik, um die Hemmnisse und Probleme auf dem Weg zu einem Ingenieurstudium oder einem naturwissenschaftlichen Studium abzubauen und eine solche Wahl attraktiver zu machen.

Ausgewählte Ergebnisse der Studie hat das HIS in der Kurzinformation „Bestimmungsgründe für die Wahl von ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen“ zusammengestellt.

His-Kurzinformation

<http://www.his.de/Service/Publikationen/Presse/pdf/Kia/kia200602.pdf>

Quelle: evaNet-Newsletter, Nr. 43, 2006

### **7.1.4 karriere-Ranking ermittelt beste Technik Unis**

Ein Ranking des Wissenschaftsmagazins karriere hat die besten Hochschulen für technische Studiengänge ermittelt. Die Universität Karlsruhe ist demnach bundesweit die beste Hochschule für technische Studiengänge: In Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen und Informatik schnitt sie am besten ab. Lediglich im Fach Elektrotechnik wird sie von der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen überholt.

Neben den Resultaten aus Befragungen von 51.461 StudentInnen und AbsolventInnen sowie den Personalverantwortlichen von 1.000 großen Unternehmen flossen in dieses Ranking auch objektive Kriterien wie Studiendauer, Betreuungsverhältnis und Internationalität in die Bewertung ein.

karriere-Ranking

Quelle: evaNet-Newsletter, Nr. 43, 2006

### **7.1.5 Weitere Pressemeldungen zum IngenieurInnenmangel in Deutschland:**

#### **Mehr Stellenangebote für Akademiker**

Die Arbeitsagentur macht Hochschulabsolventen Hoffnung: Erstmals seit sechs Jahren ist die Zahl der offenen Stellen gestiegen. Gesucht werden Ingenieure, Informatiker und Naturwissenschaftler, aber auch Sozialarbeiter. Experten halten den Trend für stabil.

<http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,420224,00.html>

Verkehrte Welt

#### **Airbus sucht verzweifelt Ingenieure**

Im Land der Massenarbeitslosigkeit sind solche Nachrichten selten: Bei Airbus in Hamburg fehlen Hunderte Ingenieure. Der Flugzeugbauer bringt deshalb sogar Personal aus dem Ausland in die Bundesrepublik. Deutsche Bewerber seien oft vollkommen unflexibel, klagt das Unternehmen.

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,419749,00.html>

#### **Sag mir, wo die Tüftler sind**

Zu wenig Ingenieure? Das könnte ein Symptom für eine boomende Wirtschaft sein. Doch der Mangel ist kein akutes konjunkturelles Problem - er hat eine lange Vorgeschichte. Die Industrienation Deutschland droht den Anschluss zu verlieren.

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,419942,00.html>

#### **"Industrie ist nicht ganz unschuldig"**

TU-Professor Bernd-Robert Höhn über den Ingenieursmangel

Interview

#### **Ingenieure mit IT-Kenntnissen gefragt wie noch nie**

<http://www.zdnet.de/news/business/0,39023142,39144100,00.htm>

Arbeitsmarkt für Akademiker

#### **Berufseinsteiger nicht gefragt**

Erstmals seit Jahren gibt es wieder mehr Jobs für Akademiker. Doch davon profitieren nur wenige. Vor allem wer direkt von der Uni kommt, tut sich schwer.

<http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/berufstudium/artikel/680/77603/>

#### **Ingenieur wird zum Mangelberuf**

<http://www.ksta.de/servlet/OriginalContentServer?pagename=ksta/ksArtikel/Druckfassung&aid=1144673538695>

#### **Deutsche Ingenieure dringend gesucht**

<http://www.moz.de/index.php/Moz/Article/category/Wirtschaft/id/131467>



## **8. Forschungseinrichtungen**

### **8.1 Helmholtz Netzwerk-Mentoring für mehr Frauen in Führungspositionen schließt erste Runde**

Die Teilnehmerinnen des ersten Jahrgangs zogen eine zufriedene Bilanz.

Das Programm der Helmholtz-Gemeinschaft startete im Juni 2005 mit 25 Tandems von je einem erfahrenen Mentor und einer jungen Nachwuchswissenschaftlerin.

Das Netzwerk-Mentoring-Programm ist ein zentraler Punkt der Strategie der Helmholtz-Gemeinschaft für mehr Chancengleichheit. Mit diesem Programm sollen junge Wissenschaftlerinnen und Frauen aus dem Verwaltungs- und Managementbereich auf anspruchsvollere Positionen und Führungsaufgaben vorbereitet werden. Dazu werden ihnen erfahrene Führungskräfte als Mentorinnen und Mentoren, denen die Nachwuchsförderung ein wichtiges Anliegen ist, ein Jahr zur Seite gestellt. Außerdem soll die Vernetzung unter ihnen innerhalb der Helmholtz-Gemeinschaft gestärkt werden.

Neben den monatlichen Treffen mit ihren Mentorinnen und Mentoren, gibt es ein qualifizierendes Rahmenprogramm, bei dem sich alle Teilnehmenden unter professioneller Moderation austauschen. Weiterhin

gehören dazu Module, die auf die individuellen Karrieremöglichkeiten der Mentees zugeschnitten sind. Im Laufe des Jahres kamen "die Mentees der ersten Runde" darüber hinaus zu drei Netzwerk-Treffen zusammen, um die Grundlagen des "Netzwerkens" zu legen: So haben sie ihre Berufsprofile gegenseitig zur Verfügung gestellt und ein Diskussionsforum eingerichtet.

Pressemitteilung  
<http://www.helmholtz.de>

## 8.2 Professor Dr.-Ing. Matthias Kleiner zum neuen Präsidenten der DFG gewählt

Der 51-jährige Ingenieurwissenschaftler wurde auf der Jahresversammlung der DFG zum Nachfolger des Biochemikers Ernst-Ludwig Winnacker gewählt.

Als Vizepräsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft seit 2005, Mitglied des Senats, Hauptausschusses und Bewilligungsausschusses für die Allgemeine Forschungsförderung von 2002 bis 2005 und Sprecher des DFG-Sonderforschungsbereichs "Flexible Fertigung leichter Tragwerkstrukturen" verfügt der neue Präsident über vielfältige DFG-Erfahrungen. So war er auch Mitglied im Fachgutachterausschuss "Fertigungstechnik", im Apparatenausschuss und im Senatsausschuss "Perspektiven der Forschung" der DFG.

Weitere Informationen zur Vita von Prof. Kleiner:  
[http://www.dfg.de/aktuelles\\_presse/pressemitteilungen/2006/presse\\_2006\\_27.html](http://www.dfg.de/aktuelles_presse/pressemitteilungen/2006/presse_2006_27.html)

Elektronische Pressemappe zur Jahrespressekonferenz 2006 / Statements, Vorträge und Reden:  
[http://www.dfg.de/aktuelles\\_presse/reden\\_stellungnahmen/2006/jahresversammlung.html](http://www.dfg.de/aktuelles_presse/reden_stellungnahmen/2006/jahresversammlung.html)



## 9. Schwerpunkt: Bericht über die Fachtagung Diversity-Management und Anti-Diskriminierung in Trier

Vom 31.5. bis 2.6. 2006 fand in Trier eine Fachtagung zum Thema Diversity-Management und Anti-Diskriminierung statt. Ziel der Tagung war es, interessierten Personen aus Personalabteilungen, Wissenschaft sowie dem Arbeitsfeld Chancengleichheit aktuelle Informationen zum Diversity-Konzept zu vermitteln. Neben der Analyse der Diversity-Dimensionen Alter, Geschlecht (hier insbesondere auch Männer) und Ethnizität, sollte eine Brücke zu Anti-Diskriminierungs-Bemühungen in Deutschland geschlagen werden.

Die Veranstaltung begann mit einem praxisorientierten Einführungsworkshop in das Diversity Management, der von Frau Professorin Dr. Katrin Hansen von der FH Gelsenkirchen geleitet wurde. Kerndimensionen von Diversity sind die ethnische Herkunft, das soziale Geschlecht, Behinderung, Alter, Religion und sexuelle Orientierung. Diversity Konzepte betrachten Gruppen nicht als eindimensional, sondern thematisieren die Zugehörigkeit zu mehreren Gruppen gleichzeitig. Es gibt eine Unterscheidung in sichtbare Attribute (z.B. Behinderung) und in weniger sichtbare Attribute (sexuelle Orientierung, Werte, Überzeugungen). Es geht beim Diversity-Konzept insgesamt um eine personelle Vielfalt z.B. in der MitarbeiterInnenenschaft, d.h. es gibt unterschiedliche MitarbeiterInnen, deren Potenzial synergetisch genutzt wird, um ein Klima der Einbeziehung zu erreichen, das dann gezielt als strategische Ressource zu Lösung komplexer Probleme herangezogen werden kann.

Nach eineinhalb Stunden waren alle TeilnehmerInnen in das Konzept des Diversity Managements eingeführt und mit den "key dynamics" von Diversity sowie den Vorteilen und Ansatzpunkten (z.B. Mentoring-Programme) vertraut.

Nach der offiziellen Eröffnung der Tagung durch Dr. Bernd Steinmetz (Katholische Akademie Trier), nannte Dr. Günther Vedder (Universität Trier) in seinem Vortag zehn Thesen zum Diversity Management:

- " These 1: Diversity Management is a different way of talking about an old topic.
- " These 2: Diversity ist in jeder Organisation vorhanden.
- " These 3: Nicht jede Art von Vielfalt ist in Organisationen erwünscht.
- " These 4: Vielfalt ist kein Wert an sich (Was ist das richtige Maß an Diversität oder Homogenität?).
- " These 5: Der Umgang mit Diversity ist eine Führungsaufgabe.
- " These 6: Diversity Management ist ein angewandtes Konfliktmanagement (vgl. das GLOBE-Netzwerk bei Ford, das als erstes Großunternehmen in Deutschland eine betriebsinterne Gruppe für schwule, lesbische und bisexuelle MitarbeiterInnen unterstützt, um so seine Akzeptanz und Wertschätzung für MitarbeiterInnen mit homo- oder bisexueller Orientierung auszudrücken).
- " These 7: Es gibt eine große Diversität von Diversity Management Systemen (hier zeigt sich die Stärke des Konzepts, das situativ auf die Besonderheiten einer Organisation zugeschnitten werden kann).
- " These 8: Diversity Management ist ein normatives, unpolitisches Konzept (es ist laut Dr. Vedder "theoriefrei", stellt aber Theoriebezüge her)
- " These 9: Der Gesamtnutzen von Diversity Management lässt sich nicht bestimmen.

" These 10: Diversity gehört zu den Zukunftsthemen in Organisationen.

Nach seinem Vortrag sprach Dr. Nils Jent (Universität St. Gallen) zum Thema Anti-Diskriminierung und Diversity Management. Laut Dr. Jent wird in europäischen Gesellschaften eine Zweiteilung in eine Idealtypologie und Nichtidealtypologie vollzogen, frei nach George Orwell's Worten in "Animal Farm": "Alle Tiere sind gleich ... aber einige sind gleicher". Diese Typologisierung geschehe dabei nicht auf der individuellen Ebene der Persönlichkeitsdaten der Menschen, sondern auf der Ebene der "sozialen Daten" wie Gesundheitsstatus, Geschlecht, Alter etc. Werden diese sozialgebundenen Daten nicht oder nicht genügend berücksichtigt, können die Befähigungen der MitarbeiterInnen in Unternehmen nicht erfolgswirksam genutzt werden. Mit einem Wechsel der Gesellschaft hin zur Konzeption des Managing Diversity würden Menschen, die nicht der Idealtypologie entsprechen, die Chance erhalten, ihre Befähigung weitgehend ohne strukturelle Hemmnisse einzubringen.

Nach einer kurzen Pause thematisierte Prof. Dr. Dieter Filsinger (Katholische Hochschule für Soziale Arbeit Saarbrücken) aus sozialetischer Sicht die Lage der Migrantinnen und Migranten. Die lokalen Arbeitsmarktdaten zeigen, dass MigrantInnen selbst mit gleich guter Qualifikation und ausreichenden Sprachkenntnissen gegenüber deutschen BewerberInnen deutlich schlechtere Chancen auf eine Anstellung haben. Da individuelle Beschäftigungsmöglichkeiten sozial eingebunden sind, müssten entsprechende Konzepte, so Prof. Dr. Filsinger, der Verschiedenartigkeit der Menschen auch auf einer sozialen Ebene begegnen.

Prof. Dr. Thomas Raab (Universität Trier) ging in seinem anschließenden Vortrag auf die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU sowie auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein, das im Moment noch als Gesetzesentwurf vorliegt, aber voraussichtlich im August diesen Jahres verabschiedet wird. Prof. Dr. Raab betonte, dass nicht jede unterschiedliche Behandlung nach der neuen Richtlinie eine verbotene Benachteiligung ist. So erlauben die Richtlinien z.B. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung, eine pauschale Nichtberücksichtigung eines älteren Arbeitnehmers bedarf jedoch der Rechtfertigung (wie z.B. Mindest- bzw. Höchstalter für bestimmte Arbeitsbereiche). Spezifische Fördermaßnahmen zum Ausgleich bestehender Nachteile (z.B. Frauenförderung, Maßnahmen für Behinderte) bleiben zulässig.

Der zweite Konferenztag begann mit drei Kurzvorträgen zu Alter (Prof. Dr. Wächter, Universität Trier), Gender (Dr. Döge, IAIZ Berlin) und Ethnizität (Prof. Dr. Antweiler, Universität Trier).

Prof. Dr. Wächter machte auf die demographische Situation in Deutschland aufmerksam, die Altersstruktur in Deutschland wandle sich von der "suggestiven Pyramide zur Tanne". Der Rückgang der Erwerbspersonen sei abhängig von der Erwerbstätigkeit der Älteren, da nur ca. 35 % der 55-65-jährigen erwerbstätig sind und es auch eine relativ niedrige Frauenerwerbsquote in dieser Altersgruppe gibt. Prof. Dr. Wächters These lautet, dass Frühverrentung Menschen alt macht, die noch nicht alt sind, denn die Alterslernfähigkeit ist weniger vom Alter, als vielmehr von Persönlichkeitsmerkmalen, der Berufsbiographie und Motivation abhängig. Wichtig für die Zukunft wären altersgemischte Teams, ein präventiver Gesundheitsschutz, eine Abkehr von der Senioritätsentlohnung, eine Stärkung kommunikativer Kompetenz untereinander, Mentoren-Systeme sowie flexiblere Arbeitszeiten und längere Lebensarbeitszeiten.

Dr. Peter Döge vom IAIZ Berlin (Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V.) sprach zum Thema "Gender: Vielfalt produktiv gestalten: Männer, Frauen und Diversity". Laut Dr. Döge ist Gender immer mehr als Mann und Frau, mehr als das soziale Geschlecht und mehr als die Geschlechterrolle. In seinem Vortrag ging er auf die hegemoniale Männlichkeit als Gender-Norm in Organisationen ein, also jene Norm von Männlichkeit, die in einer gegebenen Struktur des Geschlechterverhältnisses die Bestimmende ist. Hegemoniale Männlichkeit ist heterosexuell, weiß, konnotiert mit Macht und erwerbsorientiert. Hier sprach Dr. Döge vom MachtMann und ErwerbsMann. Für Diversity in diesem Gender-Kontext ist eine Gender-Sensibilisierung wichtig, eine Veränderung von Leistungs- und Karrieremustern, eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine Work-Life-Balance und eine Aufwertung von weiblich konnotierten Tätigkeiten, Kompetenzen und Lebensmustern. Ziel sei eine gleichwertige Vielfalt, wie sie auch schon Elisabeth Selbert, die Mutter des Grundgesetzes, formulierte: "Es ist ein grundlegender Irrtum, bei der Gleichberechtigung von Gleichheit auszugehen. Die Gleichberechtigung baut auf der Gleichwertigkeit auf, die Andersartigkeit anerkennt".

In dem anschließenden Workshop ging es um die Implementierung von Gender Mainstreaming in Unternehmen und Behörden. Das Diversity Konzept bringe auch Männer dazu, sich mit dem Thema Gender auseinanderzusetzen, da es durch eine bessere Vermarktungsfähigkeit "lockt". Dr. Döge stellte klar, dass mit Diversity mehr Männer angesprochen werden als mit Gender. Um Gender-Mainstreaming, was Dr. Döge mit einer Chancengleichheitsprüfung übersetzt, zu implementieren, sei eine Gender-Analyse, die mehr ist als ein reiner "Sex-Count", wichtig. Eine Erweiterung der Gender-Analyse zur Diversity-Analyse ist weiterhin ein wichtiger Bestandteil eines "Change Management", zu dem letztlich auch Gender Mainstreaming gehört. Nach dem Mittagessen ging es praxisorientiert weiter, Herr Wittig von "Ungleich Besser Diversity Consulting" stellte die Ergebnisse der Diversity-Praxis-Studie vor, die durch UngleichBesser durchgeführt wurde.

Anschließend gab Herr Stuber, ebenfalls von "Ungleich Besser Diversity Consulting", eine Einführung in den Entwurf des neuen Antidiskriminierungsgesetzes, der einige Besonderheiten aufweist, so u.a., dass ein Beklagter beweisen muss, dass keine Diskriminierung oder Belästigung vorgelegen hat. Ebenfalls gibt es die

Möglichkeit eines Verbandsklagerechts.

Der letzte Konferenztag befasste sich thematisch mit der Förderung der Chancengleichheit in Unternehmen, Aktivitäten der EU im Managing Diversity und einer Diversity orientierten Organisationsanalyse in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

Eine Dokumentation zur Fachtagung in Trier wird voraussichtlich Anfang 2007 veröffentlicht werden

Julia Strupp, Mitarbeiterin des CEWS



## **10. Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine**

### **10.1 Änderungen im Leibniz-Programm der DFG**

Der deutsche Forschungsförderungspreis soll attraktiver werden.

Ab 2007 wird die Preissumme auf 2,5 Millionen Euro erhöht. Damit soll der Leibniz-Preis wieder der höchstdotierte deutsche Förderpreis für Spitzenforschung werden. Die finanzielle Aufstockung und eine Verlängerung der Laufzeit sollen den Arbeitsbedingungen und Bedürfnissen herausragender WissenschaftlerInnen besser gerecht werden.

Ziel des Leibniz-Programms ist es, für exzellente Forscherinnen und Forscher optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen, sie von Verwaltungsaufgaben zu entlasten und ihnen die Möglichkeit zu geben, besonders qualifizierte NachwuchswissenschaftlerInnen zu beschäftigen. Neben der Erhöhung des Preisgeldes von 1,5 Millionen Euro auf 2,5 Millionen Euro verlängert sich die Förderdauer von fünf auf bis zu sieben Jahre. Das soll eine bessere Ausnutzung der Fördermittel bewirken, denn eine verlängerte Förderdauer berücksichtigt notwendige Planungs- und Vorbereitungszeiten für Projekte und ermöglicht ihren Abschluss innerhalb der Förderzeit.

Weitere Informationen:

[http://www.dfg.de/aktuelles\\_presse/pressemitteilungen/2006/presse\\_2006\\_26.html](http://www.dfg.de/aktuelles_presse/pressemitteilungen/2006/presse_2006_26.html)

### **10.2 Karriereförderung für angehende Professorinnen**

Von Februar 2007 bis Februar 2008 fördern die Technische Universität, die Humboldt-Universität und die Freie Universität Berlin erneut hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur.

Mit dem gemeinsamen ProFiL-Programm verstärken die drei großen Berliner Universitäten ihre Initiativen zur Exzellenzentwicklung in der Nachwuchsförderung. Durch Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Seminare und strategische Vernetzung unterstützt das Programm die Teilnehmerinnen ein Jahr lang bei der weiteren Planung ihrer Karriere und bereitet sie auf künftige Führungs- und Managementaufgaben vor, die im Kontext der neuen Formen der Hochschulsteuerung mit einer Professur verbunden sind. Bewerben können sich habilitierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen und Postdoktorandinnen der drei Träger-Universitäten (mit Ausnahme der Charité, die ein eigenes Programm anbietet).

Im ProFiL-Programm beraten erfahrene Mentorinnen und Mentoren die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und vermitteln ihr Wissen über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. Sie erläutern Führungsanforderungen einer Professur und erleichtern den Zugang zu wichtigen Netzwerken. In begleitenden Seminaren und Trainings bereiten sich die Wissenschaftlerinnen auf Berufungsverfahren vor, entwickeln ihre Führungskompetenzen und erweitern ihre Kenntnisse über neue Formen des Hochschulmanagements und über Möglichkeiten und Erfolgsfaktoren der Drittmittelakquise. Die Veranstaltungen des ProFiL-Netzwerks unterstützen die Vernetzung und den Austausch untereinander und fördern den Dialog mit Führungspersönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Medien.

Bewerbungsschluss ist der **10. Juli 2006**.

Weitere Informationen:

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

### **10.3 Mentoring für Frauen - Projekt brandenburgischer Hochschulen wird fortgesetzt**

Der erste Durchgang des Projektes "Mentoring für Frauen - Gemeinsam Zukunft gestalten!" der brandenburgischen Hochschulen konnte im April dieses Jahres erfolgreich abgeschlossen werden. Durch eine weitere finanzielle Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds und durch das Land Brandenburg kann das Programm seit 1. Juni 2006 fortgesetzt werden.

Neu ist ein Rotationskonzept. In jedem Semester startet ein neuer Durchgang, der zwölf Monate umfasst. So können Studentinnen und Doktorandinnen sowohl zum Sommer- als auch zum Wintersemester in das Mentoring-Programm einsteigen. Die ausgewählten Mentees bekommen neben einer einjährigen Mentoring-Partnerschaft mit einem Mentor oder einer Mentorin aus Wirtschaft, Politik oder Verwaltung vier Trainings, in denen sie eine Sensibilisierung zum Thema Gender-Mainstreaming, Know-how zur Bewerbungsphase, Einblicke ins Projektmanagement sowie Schulungen ihrer kommunikativen und sozialen Kompetenzen erhalten. Außerdem bietet das Programm den Mentees Netzwerktreffen und Veranstaltungen, in denen sie Kontakte zu anderen Mentoren und Mentees knüpfen und vertiefen können.

Für den nächsten Durchgang, der im September startet, können sich Doktorandinnen und Studentinnen im Hauptstudium an der Universität Potsdam, der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder), der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus sowie den Fachhochschulen Potsdam, Brandenburg, Wildau und Lausitz bewerben. Voraussetzung für eine Bewerbung ist ein Haupt- oder Nebenwohnsitz im Land Brandenburg.

Bewerbungsschluss: **14. Juli 2006**

Weitere Informationen:

<http://www.mentoring-brandenburg.de/>  
[http://www.uni-potsdam.de/pressmitt/2006/pm102\\_06.htm](http://www.uni-potsdam.de/pressmitt/2006/pm102_06.htm)

### **10.4 Neues Promotionsstipendium für Doktorandinnen an der Technischen Universität München**

"Presidential Science and Engineering Research Award": Karl Max von Bauernfeind-Verein möchte gezielt junge Wissenschaftlerinnen fördern.

Mit einem neuen Promotionsstipendium fördert der gemeinnützige Karl Max von Bauernfeind-Verein (KMvB) an der TU München gezielt junge Frauen, insbesondere Doktorandinnen mit Kindern, aber auch solche, die während des Studiums durch besondere Initiativen zur Stärkung der Hochschulgemeinschaft beigetragen haben. Der "Presidential Science and Engineering Research Award" ist je nach Voraussetzungen mit mindestens 30 Tsd € für zwei Jahre ausgestattet.

Der gemeinnützige Karl Max von Bauernfeind-Verein e. V. (KMvB) wurde 1998 auf Initiative der Hochschulleitung der TU München gegründet. Namensgeber ist Karl Max von Bauernfeind (1818 - 1894), der erste Direktor der 1868 gegründeten heutigen TUM. Zweck ist die ideelle und materielle Unterstützung und Förderung der TU München in Wissenschaft, Forschung und Lehre sowie Bildung und Erziehung. Der KMvB ist der Träger der Fundraisingkampagne "Allianz für Wissen", mit der die TUM im deutschen Hochschulbereich Maßstäbe gesetzt hat.

Das erste Stipendium wurde an die Doktorandin Svenja Jarchow M.Sc. (TUM) "in Würdigung ihrer studentischen Leistungen, ihres herausragenden Engagements in der Studentischen Vertretung der TU München und auf Grund der Erwartung, dass ihr Promotionsvorhaben einen besonderen Beitrag zur Forschung leisten wird" vergeben.

Weitere Informationen:

<http://www.kmvb.tum.de/>

### **10.5 Frauenstipendien für MBA-Studium an der FHW Berlin**

Frauen ins Management – dies ist eines der Ziele der FHW Berlin. Daher lobt sie erneut vier Teilstipendien in

Höhe von jeweils 5.000 Euro für den weiblichen Managementnachwuchs aus.

Die Stipendiatinnen werden in der Finanzierung eines berufsbegleitenden Weiterbildungsstudiums unterstützt, das mit dem international anerkannten Grad „Master of Business Administration (MBA)“ abschließt.

Im Rahmen des Engagements der FHW Berlin für die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern wird damit ein weiteres Förderinstrument genutzt, um Frauen den Ein- bzw. Aufstieg in Führungspositionen zu ermöglichen. Zusätzlich stiftet die Unternehmensberatung „Applica“ ein weiteres Stipendium in der gleichen Höhe, auf das sich Frauen wie Männer gleichermaßen bewerben können.

Ausschlaggebend bei der Vergabe der Stipendien sind bisherige berufliche Leistungen, gesellschaftliches Engagement und soziale Aspekte. Bewerbungsschluss für den Studienstart zum Wintersemester 2006 ist der 31. Juli 2006.

Die beiden berufsbegleitenden MBA-Weiterbildungsprogramme „MBA General Management – Dual Award“ und „MBA Entrepreneurial Management“ dauern zwei Jahre. In dieser Zeit werden anwendungsbezogenes Wissen und die so wichtigen Management-Skills vermittelt, die Teilnehmern für Führungspositionen in der Wirtschaft zu qualifizieren. Für ein MBA-Studium kann sich bewerben, wer bereits über einen ersten Hochschulabschluss, eine mindestens zweijährige Berufspraxis sowie gute Englischkenntnisse verfügt.

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

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

#### **10.6 FemPrix – Preis des Vereins Feministische Wissenschaft Schweiz**

Der FemPrix will das Interesse an den Resultaten der Frauen- und Geschlechterforschung und ihrer Umsetzung fördern.

Geehrt werden herausragende Arbeiten oder Projekte, die das Verständnis für Frauen- und Geschlechterforschung fördern. Dies können sowohl wissenschaftliche als auch publizistische Arbeiten sein, die auf einen Transfer zwischen der Frauen- und Geschlechterforschung und einem breiteren Publikum abzielen.

Es können Arbeiten oder Projektunterlagen eingereicht werden, die in den letzten zwei Jahren in der Schweiz oder von Schweizerinnen veröffentlicht oder durchgeführt wurden. Die Kandidierenden können sich selber bewerben oder vorgeschlagen werden. Es kann auch die Auszeichnung eines Gesamtwerkes vorgeschlagen werden. In diesem Fall entfällt die zeitliche Einschränkung. Der Preis kann an eine einzelne Person, ein Projekt oder eine Gruppe verliehen werden.

Eine nochmalige Bewerbung ist ausdrücklich erwünscht.

Der Preis ist mit Fr. 3000.- dotiert und wird vom Verein Feministische Wissenschaft Schweiz und privaten Spenderinnen gestiftet.

Vorschläge und Unterlagen können bis zum 30. September 2006 bei der Geschäftsstelle des Vereins Feministische Wissenschaft eingereicht werden. Die Unterlagen können grundsätzlich nicht zurückgeschickt werden. Der Preis wird an der Vollversammlung des Vereins Feministische Wissenschaft im Frühjahr 2007 verliehen.

Weitere Informationen:

<http://www.femwiss.ch>

#### **10.7 Master's Program in Gender Studies at the University of Sarajevo - Call for Applications**

The Master's Program in Gender Studies is a two year interdisciplinary program. It presents the part of the realization of BiH Gender Action Plan, and in that respect it is implemented in collaboration with the Gender Equality Agency of Bosnia and Herzegovina. The aim of this Program is advanced instruction on methods, theories and concepts necessary for the study of gender and understanding of contemporary debates within this field. Students gain the knowledge on general and specific contexts related to the study of gender, as well as modes of research conduct within this area of scholarly study. The MA Program aims to contribute to the set up of experts' network ready to work in domestic, regional, international governmental and non-governmental, academic institutions etc., with the common motivation to promote gender research, gender interdisciplinary

knowledge and gender equality within their communities. The structure of the lectures and lecturers emphasizes regional approach in the study of gender.

Master's teaching staff and topics: The Master's teaching staff is composed of university professors, experts from the field of gender, and experts from international and local non-governmental and governmental organizations. Besides the teaching staff from the University of Sarajevo, teachers from numerous universities of South-East Europe and wider will participate in the realization of the program.

Educational modules are: Gender Theories; Gender, Ideology, Culture; Gender, Human Rights and Mechanisms of Their Implementation and Protection; Gender and Politics; and Gender and Development.

Application deadline: **7 July 2006**

Further information:  
<http://www.cps.edu.ba/>

## 10.8 EU-Datenbank zur Chancengleichheit

Die Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission sucht für den Zeitraum von 2007 bis 2010 Anbieter zur Weiterentwicklung, Veröffentlichung und Pflege der bestehenden Datenbank "Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen".

Bewerbungsfrist: 24.07.2006

[Weitere Informationen](#)



## 11. Ehrungen

### 11.1 Initiative "Pro Geisteswissenschaften": Fritz Thyssen Stiftung und VolkswagenStiftung sprechen 17 Förderungen über insgesamt 4,6 Mio. Euro aus

Es werden acht Wissenschaftlerinnen und 9 Wissenschaftler gefördert.

Die Initiative umfasst drei Komponenten - darunter die Dilthey-Fellowships für den hoch qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs sowie "opus magnum" als Freistellungsangebot für herausragende ForscherInnen, die ein größeres wissenschaftliches Werk verfassen wollen. Fritz Thyssen Stiftung und VolkswagenStiftung haben jetzt die ersten acht Dilthey-Fellowships vergeben und neun "Opus-Magnum"-Förderungen ausgesprochen.

Die geförderten Wissenschaftlerinnen sind:

#### 1. *Dilthey-Fellowships*:

Dr. Sabine Stoll von der Abteilung für Linguistik am Max-Planck-Institut für evolutionäre Anthropologie in Leipzig: "Die Typologie des Spracherwerbs: eine sprachvergleichende Studie von Chintang, Russisch und Englisch";

Dr. Sabrina Ebbersmeyer vom Seminar für Geistesgeschichte und Philosophie der Renaissance an der Ludwig-Maximilians-Universität München: "Das Irrationale der Vernunft. Zur Dialektik von Rationalität und Emotionalität in der Philosophie des Rationalismus des 17. Jahrhunderts";

Dr. Sabine Koller vom Institut für Slavistik der Universität Regensburg: "Ostjudentum zwischen Literatur und Malerei: Marc Chagall";

Dr. Julia Kursell, Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte, Berlin: "Epistemologie des Hörens (1850 - 2000)";

Dr. Katharina J. Rohlfing, Universität Bielefeld: "Symbiose von Sprache und Handlung".

#### 2. *"Opera Magna"*:



Professorin Dr. Carola Lipp vom Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie der Universität Göttingen: "Soziale Netzwerke in der Politischen Kultur des 19. Jahrhunderts";

Professorin Dr. Angelika Neuwirth vom Seminar für Semitistik und Arabistik der Freien Universität Berlin: "Der Koran im Kontext spätantiker Traditionen - Rekonstruktion der Korangene und historisch-kritischer Handkommentar zum Koran";

Professorin Dr. Ursula Wolf von der Philosophischen Fakultät der Universität Mannheim: "Die Rückführung der Handlungstheorie in die Ethik".

Weitere Informationen:

<http://www.volkswagenstiftung.de/service/presse.html?datum=20060601>

### **11.2 Prof. Dr. Amélie Mummendey in den Beirat der European Science Foundation gewählt**

In dem achtköpfigen Gremium ist sie die einzige Deutsche und die einzige Vertreterin der Sozial- und Geisteswissenschaften.

Die renommierte Jenaer Sozialpsychologin, die vor kurzem auch mit dem Thüringer Forschungspreis ausgezeichnet wurde, hat bereits langjährige Erfahrungen in Wissenschaftsgremien. So war Prof. Mummendey u. a. von 1997-2003 Mitglied des Wissenschaftsrates sowie mehrere Jahre lang Vorsitzende der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrates.

Die ESF ist der Zusammenschluss von 78 europäischen Organisationen für Forschung und Forschungsförderung - wie der Deutschen Forschungsgemeinschaft - und unterstützt exzellente europaweite Forschungsinitiativen. Das "Executive Board" der ESF ist vor allem für die Vorbereitung und Umsetzung von Entscheidungen zu Forschungsstrategie und -politik der Organisation verantwortlich.

Eine weitere Frau im Executive Board der ESF ist Professorin Katherine Richardson Christensen aus Dänemark.

Weitere Informationen:

<http://idw-online.de/pages/de/news161713>  
<http://www2.uni-jena.de/svw/socpsy/de/staff/mummendey.php>

### **11.3 Bielefelder Professorin wird Präsidentin der Bunsengesellschaft**

Vorstand und Mitglieder der traditionsreichen Deutschen Bunsengesellschaft für Physikalische Chemie haben erstmalig in ihrer mehr als hundertjährigen Geschichte eine Frau zur Präsidentin gewählt.

Die Bielefelder Chemie-Professorin Katharina Kohse-Höinghaus wird ab 2007 für zwei Jahre die Geschicke der Gesellschaft lenken.

Mit der Neubesetzung dieser herausragenden Position möchte die Bunsengesellschaft auch ein Zeichen setzen, denn obwohl sich immer mehr Mädchen für ein Chemie-, Physik- oder Ingenieurstudium interessieren, steigt die Zahl der Dozentinnen und Professorinnen in diesen Fächern nur langsam. Entsprechende Gutachtergremien und der Vorsitz von Fachverbänden sind immer noch fast reine Männerdomänen.

Pressemitteilung

### **11.4 Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2006**

Es wurden zwei Wissenschaftlerinnen und vier Wissenschaftler ausgezeichnet.

Der mit 16.000 Euro dotierte Heinz Maier-Leibnitz-Preis wurde am 13. Juni 2006 in Berlin verliehen. Die diesjährigen PreisträgerInnen wurden aus 99 Nominierten gewählt.

Die beiden Preisträgerinnen und ihre Forschungsschwerpunkte:

Laure Bally-Cuif (38) GSF München

Mechanismen und Faktoren bei der Entwicklung von Nervenzellen bei Wirbeltieren (Zebrafischen)

Laudatio:

[http://www.dfg.de/aktuelles\\_presse/preise/leibnitz\\_preis/2006/download/laudatio\\_bally\\_cuif.pdf](http://www.dfg.de/aktuelles_presse/preise/leibnitz_preis/2006/download/laudatio_bally_cuif.pdf)

Ana Martin-Villalba (34) DKFZ Heidelberg

Rolle des CD95-Signalsystems für physiologische und pathophysiologische Prozesse im Nervensystem

Laudatio:

[http://www.dfg.de/aktuelles\\_presse/preise/leibnitz\\_preis/2006/download/laudatio\\_martin\\_villalba.pdf](http://www.dfg.de/aktuelles_presse/preise/leibnitz_preis/2006/download/laudatio_martin_villalba.pdf)

Weitere Informationen:

[http://www.dfg.de/aktuelles\\_presse/preise/leibnitz\\_preis/2006/index.html](http://www.dfg.de/aktuelles_presse/preise/leibnitz_preis/2006/index.html)

### 11.5 Tübinger Forscherin erhält Preis der Deutschen Diabetes-Gesellschaft

Die Privatdozentin Dr. Cora Weigert, Wissenschaftlerin an der Medizinischen Universitätsklinik Tübingen, hat den Ferdinand-Bertram-Preis der Deutschen Diabetes-Gesellschaft erhalten.

Der mit 10.000 Euro dotierte Forschungspreis wurde ihr für die Arbeiten über die Veränderung der Insulinrezeptor-Signalübertragung durch Cytokine verliehen. Die Verleihung fand am 25. Mai 2006 im Rahmen des Deutschen Diabetes Kongresses in Leipzig statt.

Weitere Informationen:

<http://www.medizin.uni-tuebingen.de/cgi-bin-all/pm.cgi?mode=detail&id=1164>

## 12. Termine

Eine ausführliche Terminübersicht erhalten Sie auf unserer Homepage unter:

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

22.06. - 24.06.2006

### 1st Biennial International Women's Studies Conference

<http://dba.ieu.edu.tr/women/>

Veranstaltungsort: Izmir University of Economics

28.06.2006

Informationsveranstaltung für Wissenschaftlerinnen

### Sozial- und Geisteswissenschaften im 7. Forschungsrahmenprogramm der EU

Die Veranstaltung wird von der FiF-Kontaktstelle gemeinsam mit den Nationalen Kontaktstellen „Sozioökonomie“ und „Wissenschaft und Gesellschaft“ organisiert.

Anmeldung über:

[klaudia.wallau@dlr.de](mailto:klaudia.wallau@dlr.de)

Veranstaltungsort: Bonn, 10.00 - 17.00 Uhr

29.06. - 01.07.2006

Kongress

### "Die Stadt. Ort kulturellen Handelns von Frauen in der Frühen Neuzeit"

[http://www.hmt-hannover.de/sys/index\\_2.htm](http://www.hmt-hannover.de/sys/index_2.htm)

Veranstaltungsort: Hochschule für Musik und Theater Hannover (HMTH), Emmichplatz 1

30.06.2006

Workshop

### "Nanotechnologie im Fokus sozialwissenschaftlicher Forschung"

Dieser Workshop wird vom Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) zum

Themenschwerpunkt "Wissenschaftsforschung als Geschlechterforschung" angeboten.

<http://www.tu-berlin.de/zifg>

Veranstaltungsort: TU Berlin

30.06. - 21.07.2006

Seminar - IIWE 2006

**Women Engineers: Pushing for Sustainability**

The IIWE summer seminars are for students who are either currently undertaking their engineering studies or are recent graduates.

<http://www.eng.odu.edu/iiwe/prog2006.htm>

Veranstaltungsort: EPF Ecole d'Ingénieurs, Paris France

30.06. - 02.07.2006

**4. Arbeitstreffen Frauen- und Geschlechterstudien/Gender Studies**

[genderzukunft@staff.uni-marburg.de](mailto:genderzukunft@staff.uni-marburg.de)

Veranstaltungsort: Frankfurt

30.06.2006

Arbeitstagung

**"Karriere paarweise" - Konzepte zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren**

Email: [Anika.Steinberger@rub.de](mailto:Anika.Steinberger@rub.de)

<http://www.rub.de/frauenbuero>

Veranstaltungsort: Ruhr-Universität Bochum, Euroeck

01.07.2006

Workshop

**Frauen an der Macht - Drei Kontinente im Vergleich**

Ist die zunehmende Zahl weiblicher Premierministerinnen und Präsidentinnen überhaupt ein Zeichen für mehr Geschlechterdemokratie und Emanzipation?

Flyer unter: <http://www.asienhaus.de/public/archiv/frauen-workshop.pdf>

Veranstaltungsort: JH Deutz, Köln, 11-18 Uhr

03.07.2006

Conference

**Too old to.....? the experiences and perceptions of the 50+ - an exploration of gender differences and organisational beliefs**

<mailto:r.hindley@ljmu.ac.uk>

<http://www.ljmu.ac.uk/Events/index.htm>

Veranstaltungsort: Liverpool

14.07. - 15.07.2006

Workshop

**Geschlechterforschung: Innovationsprojekte in gestuften Studiengängen**

Veranstaltet wird dieser Workshop von der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF).

<mailto:hhauens@gwdg.de>

<mailto:edit.kirsch-auwaerter@zvw.uni-goettingen.de>

Veranstaltungsort: Universität Göttingen

15.07. - 19.07.2006

**2nd Euroscience Open Forum (ESOF2006)**

The programme of the 2nd Euroscience Open Forum (ESOF2006) is now available online at

<http://www.esof2006.org>. Participants can select from over 70 seminars, symposia and workshops taking place during July 15th-19th 2006 at the Forum am Deutschen Museum and the Deutsches Museum in Munich, Germany. Registration is possible through the official ESOF2006 website as well as on site during the conference.

Veranstaltungsort: Forum am Deutschen Museum; Deutsches Museum in Munich, Germany

23.07. - 28.07.2006

**International Conference on Engineering Education**

The Conference emphasizes the dissemination of information on state-of-the-art advances in education and research.

<http://icee2006.uprm.edu/>

Veranstaltungsort: San Juan, Puerto Rico, USA

21.08.- 01.09.2006

**2. Sommeruniversität für Ingenieurinnen**

<http://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/>

Veranstaltungsort: Universität Bremen

21.08. - 02.09.2006

Sommeruniversität

**ditact\_women's IT summer studies**

[Weitere Informationen](#)

Veranstaltungsort: Salzburg

26.08. - 27.08.2006

**Karrieretraining für Ärztinnen**

Das Licht nicht unter den Scheffel stellen !

<http://www.aerztinnen-akademie.de>

Veranstaltungsort: Mintrops Stadthotel Margarethenhöhe, Essen

31.08. - 03.09.2006

Conference

**6th European Research Conference**

Call for papers

<http://www.gender2006.pl>

Veranstaltungsort: Lodz, Poland

01.09. - 02.09.2006

**"Warum Männer nicht einparken und Frauen nicht zuhören können"**

Eine Fortbildung zur Genderkompetenz

<http://www.umdenken-boell.de/>

Veranstaltungsort: Hamburg

04.09. - 15.09.2006

**Bundesweites Sommerstudium für Frauen in der Informatik**

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

Veranstaltungsort: Universität Bremen

13.09. - 16.09.2006

**Séminaire franco-allemand de jeunes chercheurs au CIERA**

Masculin / Féminin

Infos

<mailto:lorenzen@ciera.fr>

Veranstaltungsort: Moulin d'Andé (Normandie)

15.09. - 17.09.2006

**Karrieretraining und Coaching für leitende Ärztinnen**

<http://www.aerztinnen-akademie.de>

Veranstaltungsort: Mintrops Stadthotel Margarethenhöhe, Essen

16.09. - 17.09.2006

Professionelle Führung in Klinik, Forschung und Praxis

**Karrieretraining für Ärztinnen mit Führungsaufgaben 2006**

<http://www.freiburgeraerzteconsulting.de/seminars/coachingseminare.do>

Veranstaltungsort: Freiburg i. Br.

19.09. - 22.09.2006

**56. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe**

Motto: "Frauen - Medizin - Kommunikation"

<http://www.mwm-vermittlung.de/gynggeb06.html>

<http://www.dggg-kongress.de/>

Veranstaltungsort: Berlin

20.09. - 22.09.2006

Vorankündigung

**Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen**

Weitere Informationen folgen!

Veranstaltungsort: Berlin

24.09. - 26.09.2006

Internationale Tagung

**Zukunft Bologna !? Gender und Nachhaltigkeit für eine neue Hochschulkultur**

Weitere Informationen zur Tagung: [jansen-schulz@uni-lueneburg.de](mailto:jansen-schulz@uni-lueneburg.de)

Veranstaltungsort: Universität Lüneburg

25.09. - 29.09.2006

**DVPW Tagung "Staat und Gesellschaft" fähig zur Reform?**

Call for Papers

Eine Veranstaltung des Arbeitskreises Politik und Geschlecht in der DVPW/ Politics and Gender Section of the German Association for Political Science.

<mailto:ross@staff.uni-marburg.de>

Veranstaltungsort: Münster

28.09. - 30.09.2006

Konferenz

**Global Financial and Monetary Governance, the EU, and Emerging Market Economies**

Call for Papers

<http://wi-garnet.uni-muenster.de/index.php?id=196>

Veranstaltungsort: Amsterdam

05.10. - 06.10.2006

Conference

**ELSA conference - Excellence in the Life Science Area – Adding the Gender Dimension**

Go to <http://ki.se/elsa> for more information

Veranstaltungsort: Karolinska Institute, Stockholm

05.10.- 07.10.2006

**Medien und Geschlecht und Alltag. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde**

Weitere Informationen: [thomas@uni-lueneburg.de](mailto:thomas@uni-lueneburg.de)

Veranstaltungsort: Universität Lüneburg

09.10.- 11.10.2006

Tagung

**„Career und Gender - Was Universitäten tun und Unternehmen erwarten“**

<http://www.uni-hamburg.de/womenscc>

Veranstaltungsort: Universität Hamburg

19.10. - 20.10.2006

Konferenz

**Bürgergesellschaft - Wunsch und Wirklichkeit**

Die Arbeitsgruppe 4 trägt die Überschrift "Männliche Bürgergesellschaft". Dort sollen Gender-Fragen in Nonprofitorganisationen in der Bürger bzw. Zivilgesellschaft von Geschlechterdemokratie, Rollenverteilung und bis zu Ehrenamt zu Gender im Dritten Sektor vorgestellt und diskutiert werden. Die Frist zur Einreichung von abstracts endet am 31. Mai 2006.

<mailto:roland.roth@hs-magdeburg.de>

<mailto:Rucht@wz-berlin.de>

Veranstaltungsort: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

27. - 29.10.2006

**Bewerbungstraining zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren an Fachhochschulen**

Das Seminar richtet sich bundesweit an Aspirantinnen auf eine FH-Professur und findet in Kooperation zwischen dem CEWS und dem Hochschullehrerbund hlb statt.

Nähere Informationen folgen!

Veranstaltungsort: Hannover

28.10.2006

Karrieretraining

**Erfolg von Anfang an: Die richtige Planung und Strategie**

Tagesseminar für Assistenzärztinnen

<http://www.aerztinnen-akademie.de>

Veranstaltungsort: Essen

02. - 03.11.2006

**Potentiale nutzen!**

**Individuelles Bewerbungstraining mit Video für Natur- und Technikwissenschaftlerinnen**

Gemeinsames Seminar des Deutschen Hochschulverbandes mit dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)

Das Bewerbungs- und Berufungsverfahren im Hinblick auf eine Hochschulprofessur ist für Nachwuchswissenschaftlerinnen, gerade vor der Erstberufung, eine entscheidende Schnittstelle ihrer Karriere. Neben den „hard facts“ der wissenschaftlichen Qualifikation spielen die „soft facts“ des persönlichen Auftretens eine maßgebliche Rolle für den Erfolg der Bewerbung. Die Selbstpräsentation in den Bewerbungsunterlagen, während des Bewerbungsauftritts und im Gespräch mit der Berufungskommission muß daher sorgfältig vorbereitet werden. Dazu bieten wir Ihnen die Möglichkeit in geschützter Atmosphäre und unter professioneller Leitung. In diesem zweitägigen Bewerbungstraining für Natur- und Technikwissenschaftlerinnen, die vor der „heißen“ Bewerbungsphase stehen, geben professionelle Beraterinnen Hilfestellungen und praktische Tips zur Optimierung des Bewerbungsauftritts und der Bewerbungsunterlagen. Die Teilnehmerinnen erhalten eine individuelle Rückmeldung zu ihren Bewerbungsunterlagen sowie ein Feedback zu einer Vortragspräsentation, die auf Video aufgezeichnet wird. In einem Rollenspiel wird das nicht-öffentliche Gespräch mit der Berufungskommission praxisnah trainiert. Die Verhandlungsstrategien aus juristischer Sicht werden von einer Rechtsexpertin des Deutschen Hochschulverbandes erläutert. Eine Professorin referiert über strategische Aspekte bei Berufungsverhandlungen und Erfahrungen aus Berufungskommissionen.

<http://www.karriere-und-berufung.de/cms/index.php?id=183>

Veranstaltungsort: FFFZ Tagungshaus Düsseldorf, Kaiserswerther Str. 450, 40403 Düsseldorf

02.11. - 05.11.2006

Jahrestagung

**10. Deutsche Physikerinnentagung (DPT 2006)**

<http://www.physikerinnentagung.de>

03.11. - 04.11.2006

Tagung

**"Die halbierte Emanzipation? Fundamentalismus und Geschlecht"**

<http://www.uni-marburg.de/genderzukunft> (Link: "Veranstaltungen")

Veranstaltungsort: Philipps-Universität Marburg

08.11.- 11.11.2006

Jahrestagung

**Sportwissenschaftliche Geschlechterforschung zwischen Theorie, Politik und Praxis**

Weitere Informationen

Veranstaltungsort: Köln

09.11. - 11.11.2006

Tagung

**Herteronormativität und Homosexualitäten - Forschungen im Anschluss an Michael Pollak**

Call for Papers

Veranstaltungsort: Johannes Kepler Universität Linz, Österreich

10.11. - 12.11.2006

**Karrieretraining und Coaching für leitende Ärztinnen**

<http://www.aerztinnen-akademie.de>

Veranstaltungsort: Parkhotel Bad Salzig

11.11.- 12.11.2006

**Professionelle Führung in Klinik, Forschung und Praxis**

Karrieretraining für Ärztinnen mit Führungsaufgaben 2006

<http://www.freiburgeraerzteconsulting.de/seminars/coachingseminare.do>

Veranstaltungsort: München

16.11. - 17.11.2006

Tagung

**Blickwechsel II - Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge aus der Genderperspektive**

Weitere Informationen und vorläufiges Programm:

Mail: [nicolai@fhtw-berlin.de](mailto:nicolai@fhtw-berlin.de)

Veranstaltungsort: FHTW Berlin

17.11. - 18.11.2006

Interdisziplinäre Fachtagung  
**Chancengleichheit von Frauen und Männern in akademischen Berufsfeldern**  
Zum Stand der Forschung  
eMail: [info@ffz-darmstadt.de](mailto:info@ffz-darmstadt.de)  
Internet: <http://www.ffz-darmstadt.de>  
Veranstaltungsort: Georg Christoph Lichtenberg-Haus in Darmstadt

01.12. - 02.12.2006

Conference

**"Science Policies Meet Reality: Gender, Women, Youth and Science in Central and Eastern Europe"**

Further information:

<http://www.cec-wys.org/html/index.php?s1=1&s2=15&s3=1&lng=13>

Veranstaltungsort: Masarykova kolej, Thákurova 1, Prague 6, Czech Republic

16.12.2006

**Erfolg von Anfang an: Die richtige Planung und Strategie**

Tagesseminar für Assistenzärztinnen

<http://www.aerztinnen-akademie.de>

Veranstaltungsort: Frankfurt

02.02. bis 04.02.2007

**Performativität & Performance. Geschlecht in Musik, Bildender Kunst, Theater und Neuen Medien**

Kontakt: [ernst@hawk-hhg.de](mailto:ernst@hawk-hhg.de), [oster.martina@web.de](mailto:oster.martina@web.de) oder [marion.gerards@skynet.be](mailto:marion.gerards@skynet.be).

Veranstaltungsort: Hildesheim

01.06 - 02.06.2007

Call for Papers

**"diversity & inclusion: potenziale einer alternden gesellschaft"**

Gemeinsame Tagung der Sektion "Alter(n) und Gesellschaft" der DGS und der Gender Research Group, Universität Kiel

<http://www.gender.uni-kiel.de/symp.shtml>

<http://www.sektion-altern.de>

Veranstaltungsort: Universität Kiel

28.08. - 31.08.2007

**5. Conference Gender Equality in Higher Education**

Call for Papers

<http://www2.hu-berlin.de/eq-berlin2007/>

Veranstaltungsort: Humboldt-University, Berlin

21.09. - 23.09.2007

**Die fabelhafte Welt der Ingenieurinnen - Visionen für Technologie und Arbeitswelt**

13. nationaler Kongress Frauen im Ingenieurberuf (fib) - Call for Papers.

<http://www.vdi.de/fib-kongress>

Veranstaltungsort: Bielefeld

Fehlt ein Termin?

Falls Ihr Termin hier fehlt, schreiben Sie uns bitte: [a.usadel@cews.uni-bonn.de](mailto:a.usadel@cews.uni-bonn.de)



## 13. Neuerscheinungen

### Gleichstellungspolitik

Kleinert, Corinna:

**Frauen in Führungspositionen: Karriere mit Hindernissen**

IAB-Kurzbericht Nr. 09/2006

[Download](#)

**Magazin zum 20 -jährigen Bestehen des deutschen ingenieurinnenbundes e.V.**

[Download](#)

Sagebiel, Felicitas:

**Ingenieurinnen in Europa. Karrieren und Barrieren**

in: Netzwerk, Frauenforschung NRW, Journal Nr.20/2006, S. 42-50

<http://www.netzwerk-frauenforschung.de/>

### **Call for Submissions**

#### **für das Buchprojekt "Gender in Engineering"**

[http://www.netzwerk-frauenforschung.de/download/call\\_for\\_submissions.pdf](http://www.netzwerk-frauenforschung.de/download/call_for_submissions.pdf)

### **Online-Befragung zum Thema "Work-Life-Balance"**

Die Friedrich-Schiller-Universität Jena führt eine Online Befragung zu Erfahrungen Erwerbstätiger bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben durch.

Die Befragung läuft bis zum 30. Juli 2006

<http://www.wolibax.de>

### **Hochschule**

Baaken, Uschi:

#### **Jenseits des Tabus.**

Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

Verlag : Cuvillier

ISBN: 3-86537-740-8

### **Hochschulkarriere von Frauen**

#### **"Allein unter Männern"**

Titelthema im MünchnerUni. Magazin - Zeitschrift der LMU München, 02, 2006

<http://www.uni-muenchen.de/conman/index.cfm?path=5741>

### **HIS-Kurzinformation "Leistungsorientierte Budgetierung"**

<http://www.his.de/Service/Publikationen/Presse/pm-kia200601>

### **Bestimmungsgründe für die Wahl von ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen**

<http://www.his.de/Service/Publikationen/Presse/pm-kia200602>

### **Broschüre: Frauen in den Ingenieurwissenschaften**

Daten und Fakten

<http://www.kompetenzz.de/vk06/features/ing>

### **Relaunch der LNHF-Webseiten**

Barrierefreie Gestaltung und modernes Design kennzeichnen den neuen Internetauftritt der LNHF, der jetzt freigeschaltet ist. Die übersichtliche Navigation in Verbindung mit einer Suchfunktion über alle Inhalte der umfangreichen Datenbank ermöglichen den gezielten Zugriff auf Informationen zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen in Niedersachsen. Gleichstellungspolitik, Geschlechterforschung und aktuelle Hochschulreformprozesse - unter Aktuelles sind zu vielen Themen Berichte und Tagungshinweise zu finden - von der regionalen bis zur internationalen Ebene.

<http://www.lnhf.de>

### **Frauen- und Geschlechterforschung**

Vogel, Ulrike (Hrsg.):

#### **Wege in die Soziologie und die Frauen- und Geschlechterforschung**

Autobiographische Notizen der ersten Generation von Professorinnen an der Universität

Wiesbaden: VS-Verlag 2006

ISBN: 3-531-14966-0

Schünemann, Claudia (Hrsg.):

#### **Zeit für Gender**

Das Buch dokumentiert den aktuellen Stand von Gender Mainstreaming in Bildung, Wissenschaft und kommunalen Einrichtungen und gibt darüber hinaus Anregungen die Gender Strategie in Institutionen umzusetzen.

Tagungsdokumentation der Veranstaltung vom 21. April 2005 - initiiert von der AG "Blickpunkt Gender" im BMBF-Projekt VIEL-Lernende Region

Cargo Verlag Schwülper 2006

ISBN 3-938693-07-X

Dietze, Gabriele; Hark, Sabine (Hrsg.):

#### **Gender kontrovers**

Genealogien und Grenzen einer Kategorie

Ulrike Helmer Verlag ab Oktober 2006

ISBN 3-89741-215-2



Müller, Sabine Lucia; Schülting, Sabine (Hrsg.):

**Geschlechter Revisionen**

Zur Zukunft von Feminismus und Gender Studies in den Kultur- und Literaturwissenschaften

(Kulturwissenschaftliche Gender Studies, Bd.9)

Ulrike Helmer Verlag ab Oktober 2006

ISBN 3-89741-206-3

Günter, Andrea (Hrsg.):

**Frauen - Autorität - Pädagogik**

Theorie und reflektierte Praxis

Ulrike Helmer Verlag ab Oktober 2006

ISBN 3-89741-217-9

**Gefühlte Nähe und faktische Distanz - Das Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung**

Themenschwerpunkt in der Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Bielefeld, Nr. 31, 2006

<http://www.uni-bielefeld.de/IFF/aktuelles/IFFInfoSS06.pdf>

**Oldenburger Genderforschung**

Schwerpunkt der Zeitschrift "Einblicke" der Universität Oldenburg, Nr. 43, 2006

U.a. Beiträge über "Gender in der Mathematik", "Der schwierige Weg zu Promotion", "Interdisziplinäre Geschlechterstudien in Europa"

<http://www.uni-oldenburg.de/presse/einblicke/43/index.html>

**Untersuchung über Ehe- und Familienbilder unter den AbsolventInnen der Universität Hohenheim**

Befragt wurden 80 Personen, die entweder das Examen bereits absolviert hatten oder momentan in der Endphase stehen. Fazit: Die Pluralisierung der Lebensweisen und die Auflösung traditioneller Familien- und Ehebilder hat die Köpfe und Herzen der Menschen in Deutschland noch nicht erreicht. Leitbild und soziale Wirklichkeit passen derzeit nicht zusammen.

[Weitere Informationen](#)

**A report on ATN WEXDEV major international conference Change in Climate?**

Prospects for gender equity in universities is now on the WEXDEV-website:

<http://www.uts.edu.au/oth/wexdev>

**Sonstiges**

**IABInfoSpezial "Soziale Herkunft und Bildungschancen"**

Hintergrundinformationen zu Ursachen und Auswirkungen schichtspezifischer Bildungsungleichheit und zu bildungs- und sozialpolitischen Reformkonzepten.

<http://iab.de/asp/info/dokSelect.asp?pkyDokSelect=19&show=Lit>

**Dossier zum Bildungswesen in Deutschland**

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat als nationale Informationsstelle der Länder für das EURYDICE-Informationsnetz das Dossier „Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland“ in einer aktualisierten Fassung vorgelegt.

<http://www.kmk.org/doku/bildungswesen.htm>

**Broschüre "Zukunft gestalten: Ich werde Informatikerin!"** Informatik, was ist das eigentlich? Und in welchen Bereichen arbeiten Informatikerinnen? Diese und andere Fragen werden in der Broschüre "Zukunft gestalten: Ich werde Informatikerin!" beantwortet.

Download der Broschüre und Interviews:

<http://www.kompetenzz.de/informatikjahr/vorbildfrauen>

**Finnish web exhibition on women scientists, women of learning**

<http://www.helsinki.fi/akka-info/tiedenaiset>



**13. Impressum**

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

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWS-Newsletter;

bitte schicken Sie diese an: [a.usadel@cews.uni-bonn.de](mailto:a.usadel@cews.uni-bonn.de)

Zitierhinweis:

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

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

V.i.S.d.P.: Die CEWS-Newsletter-Redaktion.