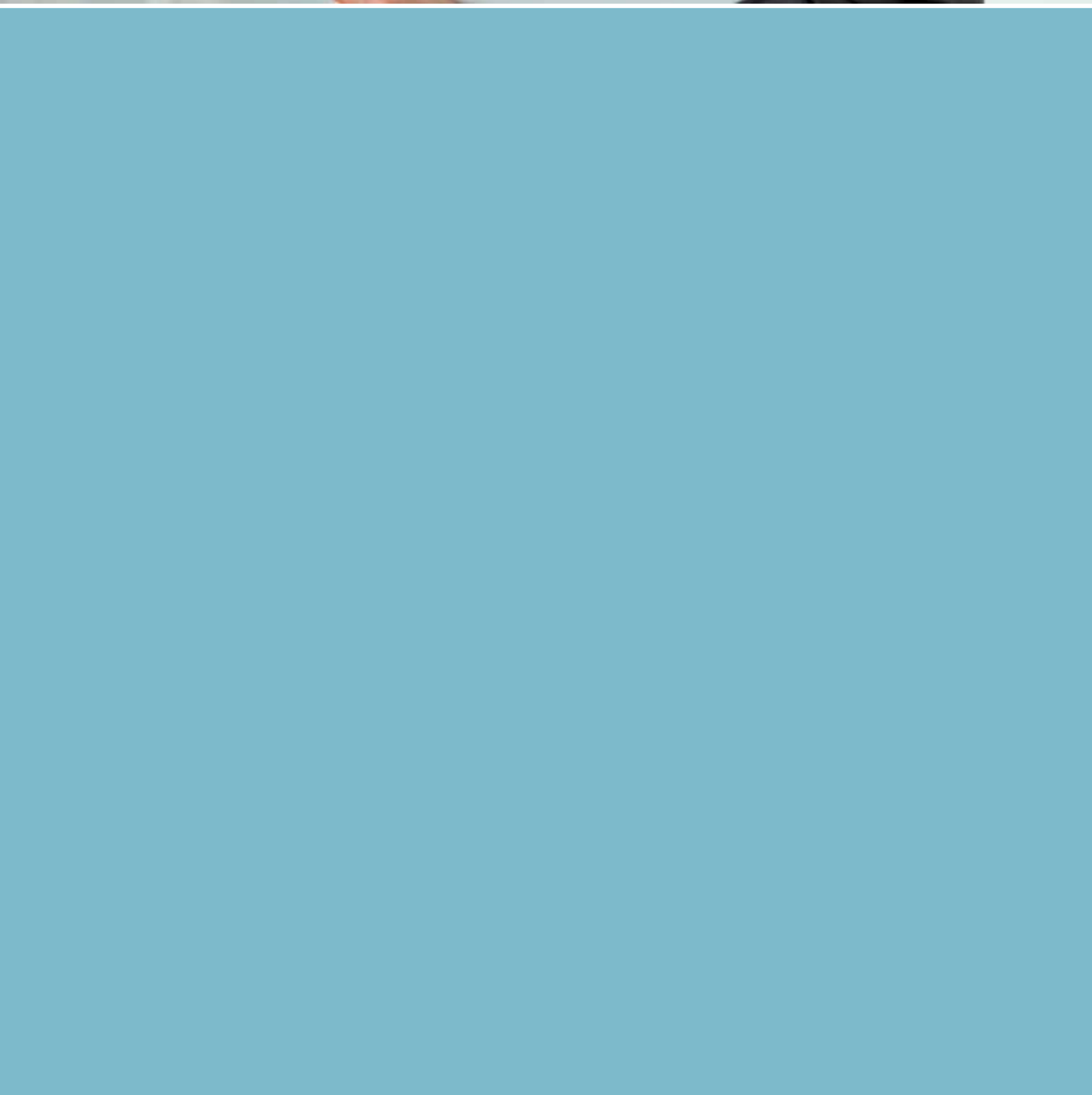
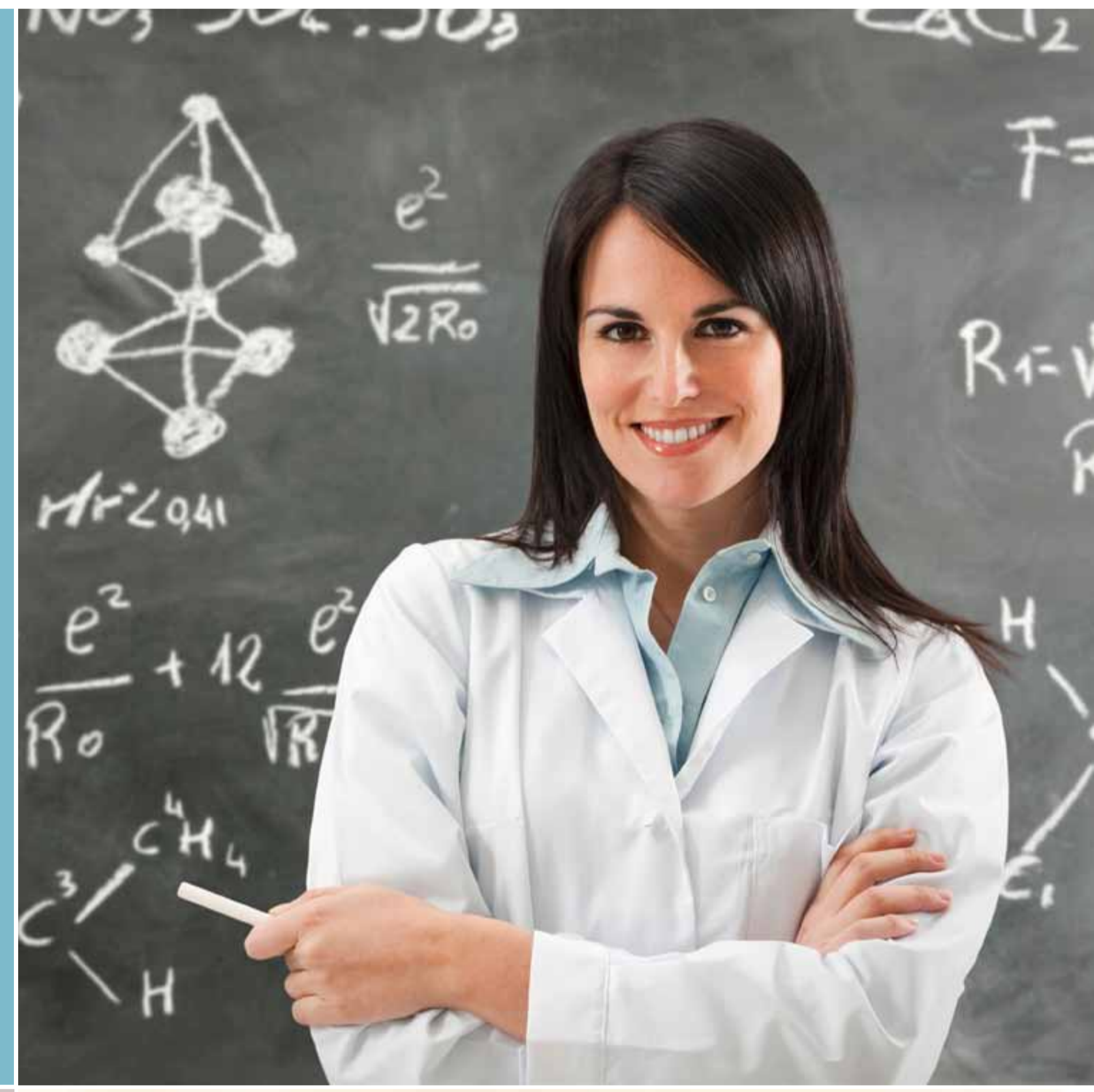




Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

**Gleichstellungsfördernde Maßnahmen
Best Practice**

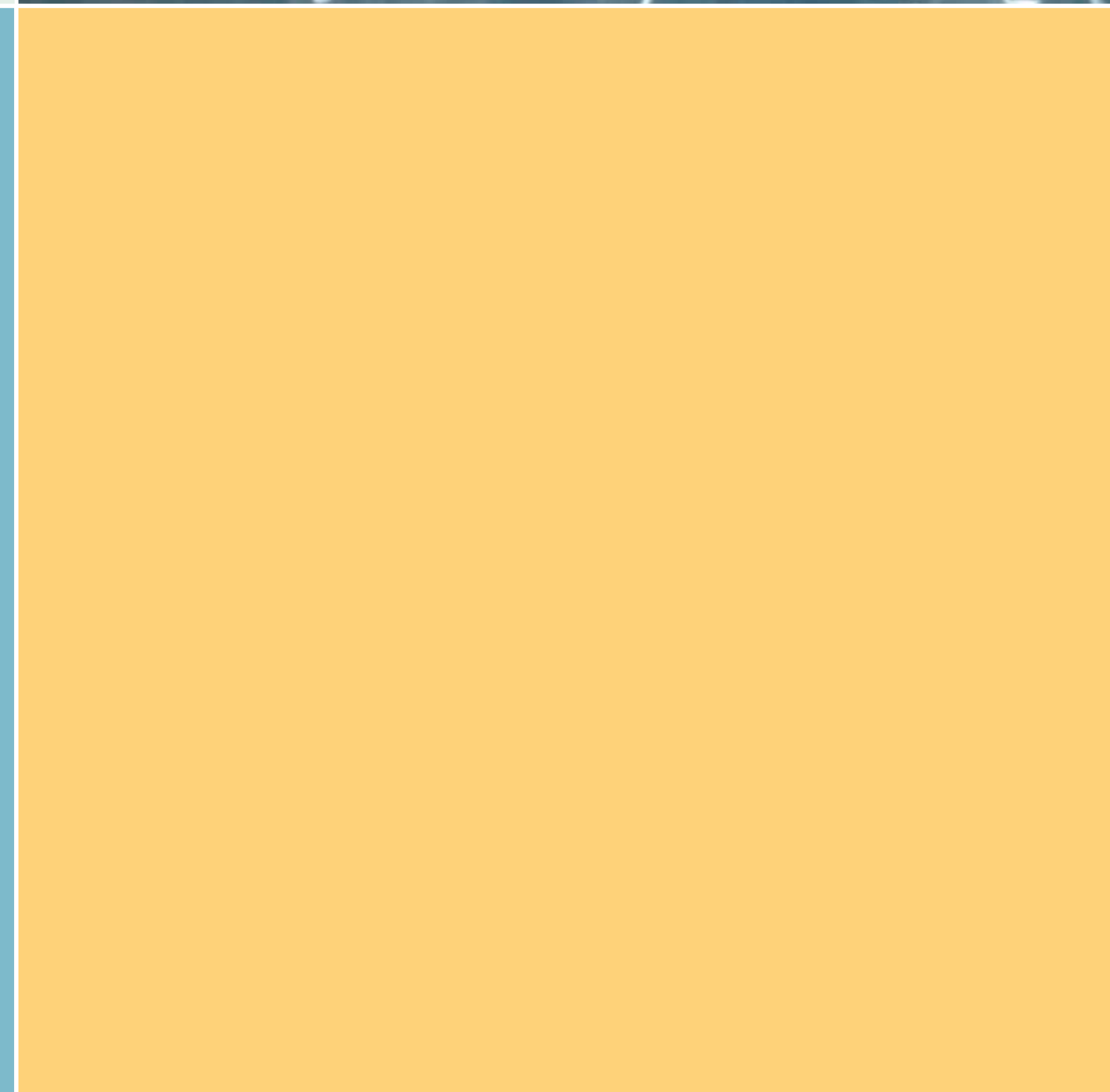
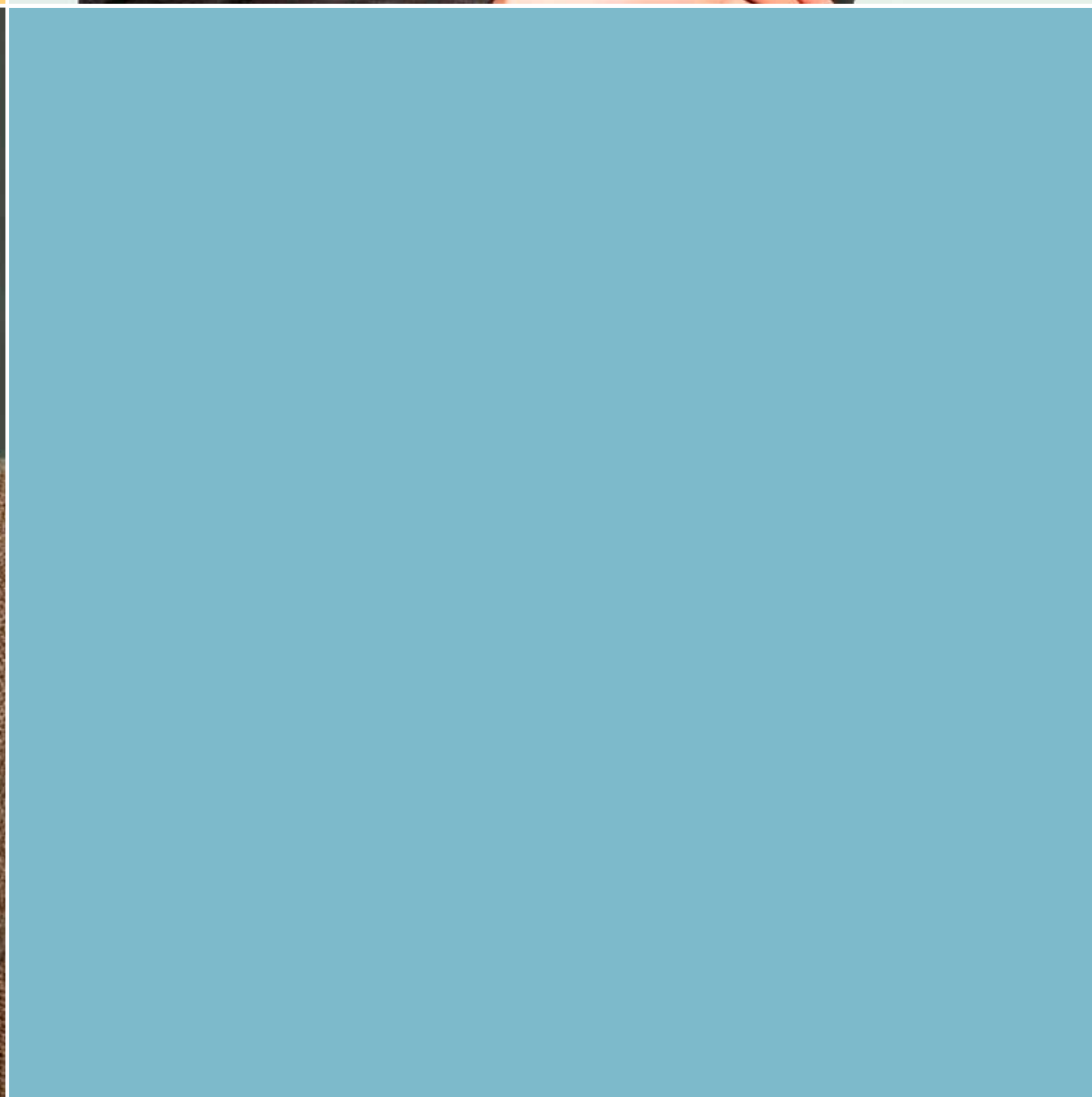
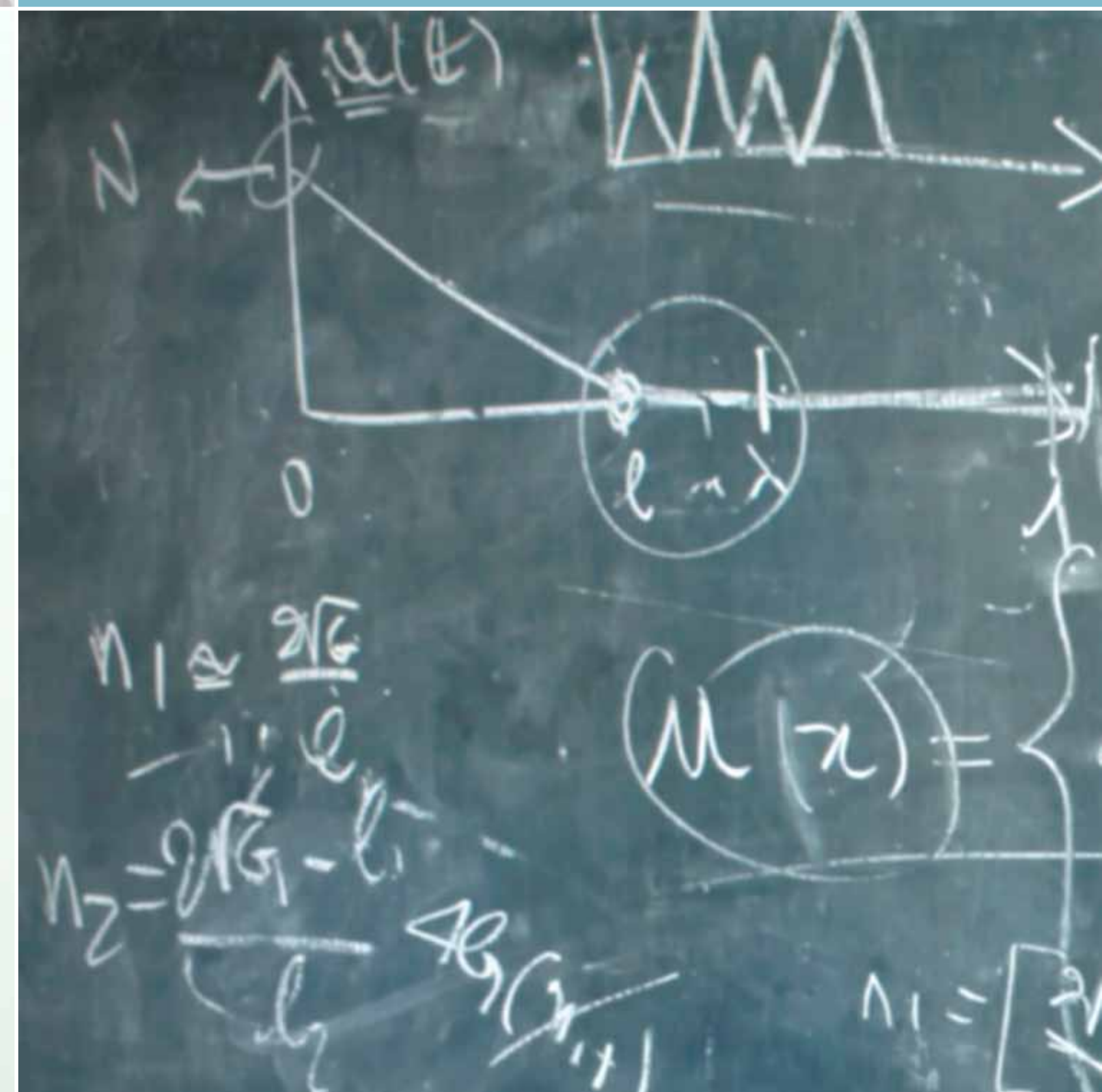




Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zielt darauf ab, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs zu steigern. Es geht darum, die Anzahl von Professorinnen an Hochschulen zu erhöhen und die Gleichstellungsbemühungen der Hochschulen zu unterstützen, insbesondere im Hinblick auf die Gewinnung und Einbindung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. An 109 deutschen Hochschulen werden 260 Professuren gefördert. Für die Förderung von 154 Regelprofessuren haben sich die Hochschulen dazu verpflichtet, zusätzliche Gleichstellungsfördernde Maßnahmen durchzuführen.

Diese Ausstellung präsentiert exemplarisch und prototypisch eine Vielfalt von Gleichstellungsfördernden Maßnahmen aus allen Bundesländern und von verschiedenen Hochschultypen, wie sie in vergleichbarer Form auch von anderen am Programm beteiligten Hochschulen durchgeführt werden.

Die im Rahmen des Programms durchgeführten Gleichstellungsfördernden Maßnahmen sind sowohl personen- als auch strukturbezogen und richten sich an verschiedene Zielgruppen: Schülerinnen und Studentinnen (in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind), Promovendinnen, Post-Docs sowie Professorinnen. Strukturell wirken sie vor allem in den Feldern: Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Familiengerechte Hochschule, Berufungsverfahren, Genderforschung und Gender in der Lehre.





© PH Freiburg

Pädagogische Hochschule Freiburg

MenTa – Mentoring im Tandem

Individuelle Karriereförderung für hochmotivierte Nachwuchswissenschaftlerinnen.

MenTa ist ein One-to-One-Mentoringangebot für Promovendinnen, Post-Docs und Habilitandinnen in der Bildungswissenschaft mit begleitendem Qualifizierungs- und Beratungsprogramm.

Zwei aktuelle Tandempartnerschaften:

Mentee: 27 J., Dissertation zu Professionalisierung von Mathematik-lehrerInnen, Fachbereich Mathematikdidaktik

Motivation für MenTa: Vereinbarung wissenschaftliche Karriere – Familienplanung – Duale Karriere; Beratung zum Karriereweg: Vorbereitungsdienst (Schule) – Forschung und Lehre.

Mentorin: Eine berufserfahrene Professorin mit den Forschungsschwerpunkten Mathematikdidaktik und Lehrerbildung an einer Universität in Nordrhein-Westfalen, die gleichzeitig Familienaufgaben leistet.

Mentee: 30 J., Dissertation zu Effizientem Wissenstransfer und web-basierter Kommunikation in internationalen Projekten, Fachbereich Angewandte Linguistik. Mitarbeit in internationalem Forschungsinstitut in der Schweiz.

Motivation für MenTa: Fachwissenschaftlicher Austausch u. a. zum Thema webbasierte Projektkommunikation, Networking in der Science Community, Publikationskompetenz erweitern.

Mentor: Ein auf Informations- und Wissensmanagement spezialisierter Professor an einer Universität in Sachsen-Anhalt.

Doris Schreck, Projektleitung
schreckd@ph-freiburg.de
www.ph-freiburg.de/menta



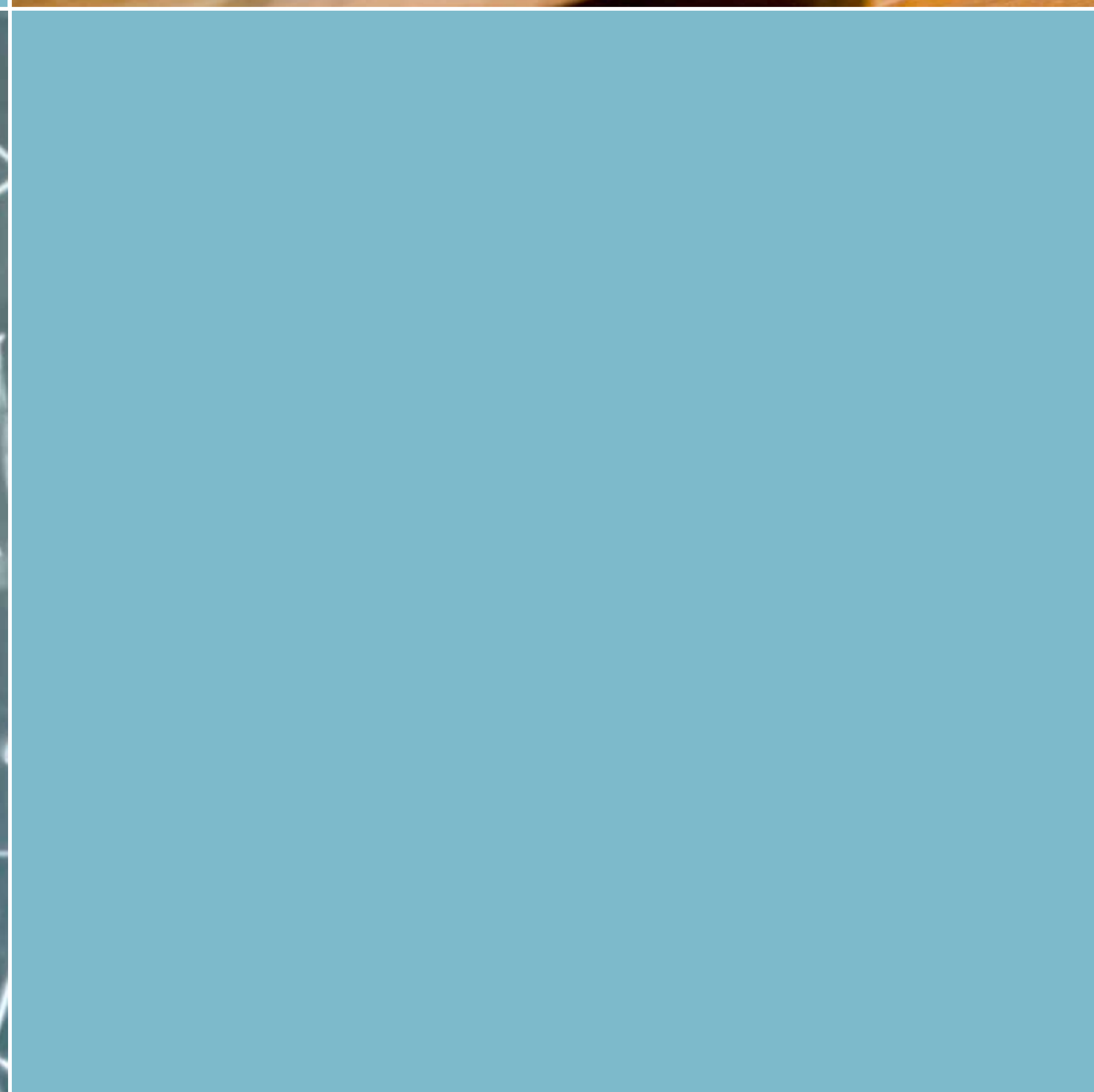
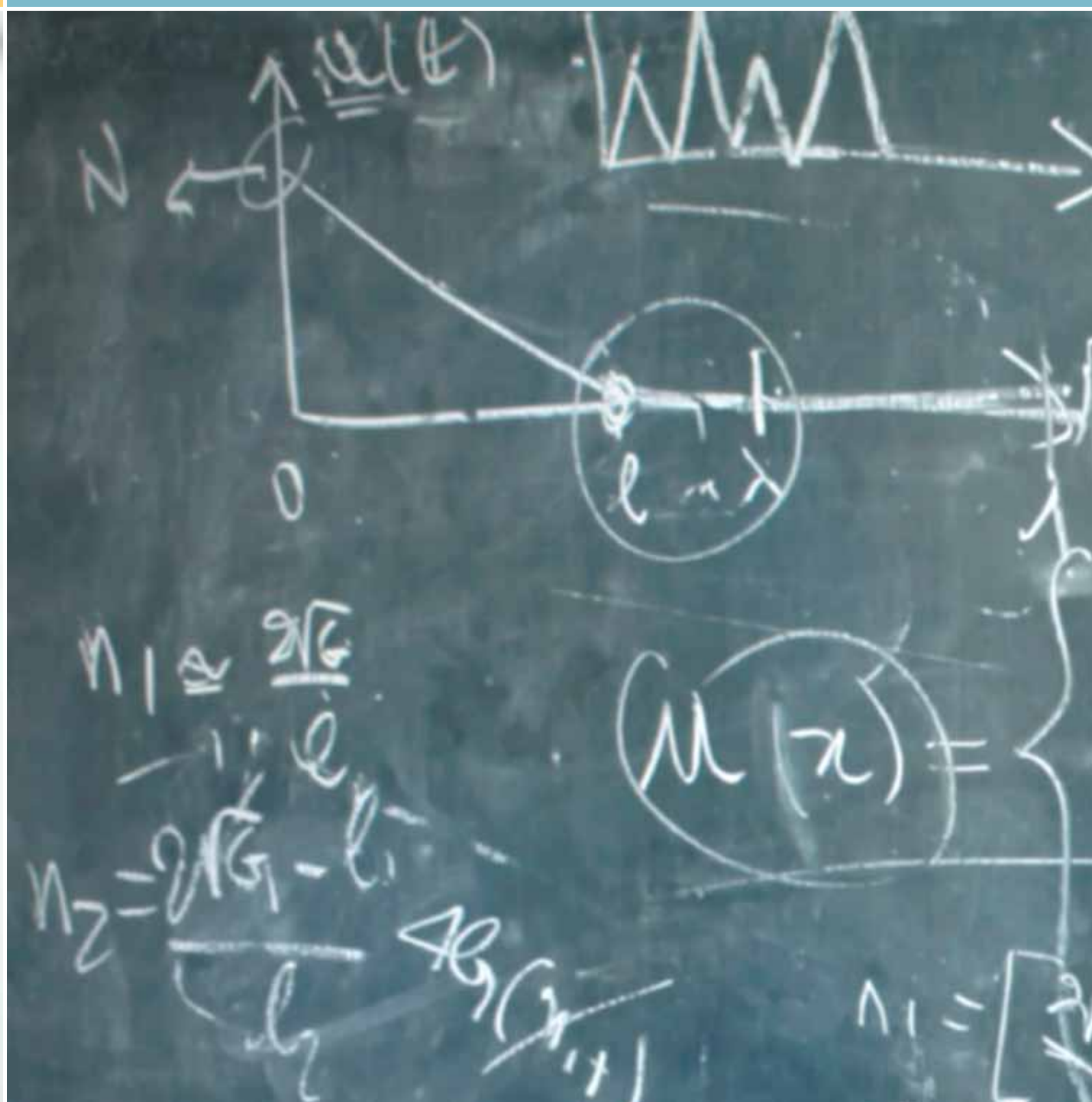
Universität Konstanz

Anreizsystem zur Gewinnung von Professorinnen

Die Universität Konstanz setzt sich für eine Verbesserung der Forschungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und für eine bessere Berufbarkeit von gelisteten Frauen in Berufungsverfahren ein. Durch eine verbesserte Ausstattung von Professuren sollen das Renommee und die Wettbewerbsfähigkeit der Stellen bzw. der Wissenschaftlerinnen erhöht werden. Für das Anreizsystem wurde ein Stellenpool mit Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen eingerichtet.

Mittels dieses Stellenpools kann für Professorinnen und Juniorprofessorinnen, die neu an die Universität berufen werden, eine zugeordnete Mitarbeiterinnenstelle vergeben werden. Seit 2009 erhielten fünf Professorinnen und fünf Juniorprofessorinnen zugeordnete Postdoktorandinnen- oder Doktorandinnenstellen. Der Frauenanteil unter den Juniorprofessorinnen konnte seit 2007 von 11,8 Prozent auf mittlerweile 40,5 Prozent gesteigert werden, und der Anteil der Professorinnen wuchs von 15,1 Prozent auf nun 18,5 Prozent an.

Marion Woelki, Leiterin Referat für Gleichstellung und Familienförderung,
marion.woelki@uni-konstanz.de
www.gleichstellung.uni-konstanz.de



Universität Ulm

Margarete von Wrangell Habitationsprogramm

Das Land Baden-Württemberg schreibt seit vielen Jahren das Margarete von Wrangell-Habitationsprogramm für Frauen aus. Die Universität Ulm hat die Förderung von Wissenschaftlerinnen nach den Kriterien dieses Programms ausgeweitet und finanziert zusätzlich zu den aktuell vier Teilförderungen aus Landesmitteln, eine Habitationsstelle aus dem Professorinnenprogramm.

Die Förderung erfolgt nach Annahme der Bewerbung durch:

- ▶ Abschluss eines Arbeitsvertrages für i.d.R. fünf Jahre (TV-L EG 13, 100 Prozent)
- ▶ Bereitstellen der nötigen Infrastruktur, Integration in die Lehre
- ▶ Betreuung der Nachwuchswissenschaftlerin/ des Habitationsvorhabens
- ▶ Indiv. Förderung durch Teilnahme am MuT Mentoring und Training Programm

Ein Großteil der Ulmer „Wrangell-Wissenschaftlerinnen“ ist sehr erfolgreich und hat zwischenzeitlich einen Ruf auf eine Professur erhalten.

.....
Frau Dr. Jerg-Bretzke

Tel. 0731 5022424

gleichstellungsbeauftragte@uni-ulm.de

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Fakultätsfrauenpreis für ausgezeichnete Nachwuchswissenschaftlerinnen

Zur gezielten Förderung besonders begabter Frauen stellt die Universitätsleitung im Rahmen der am 30. Januar 2008 geschlossenen Zielvereinbarungen mit der Naturwissenschaftlichen Fakultät Personalmittel zur Co-Finanzierung von förderungswürdigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zur Verfügung. Diese Personalmittel werden in Gestalt eines Fakultätsfrauenpreises eingesetzt.

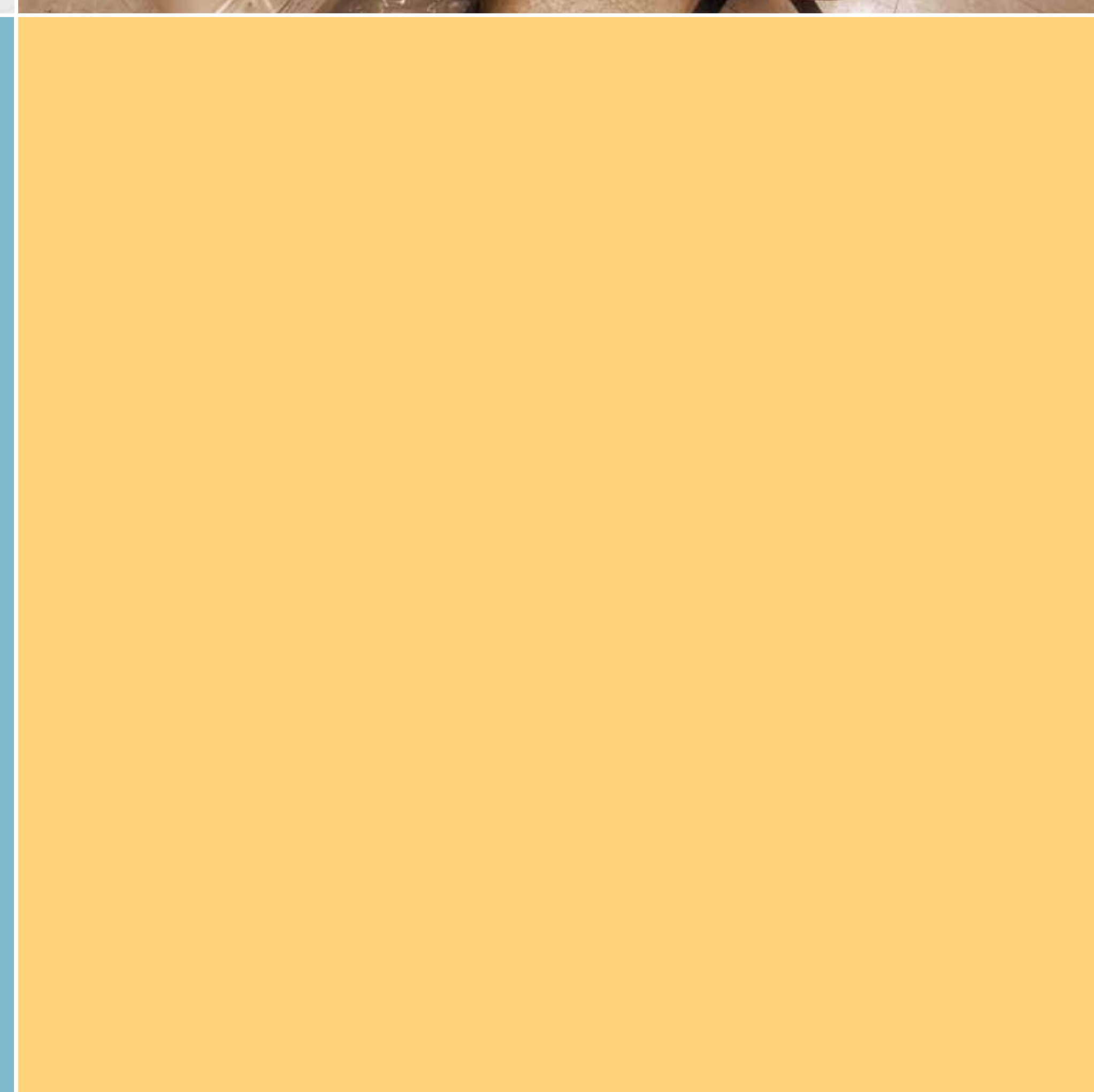
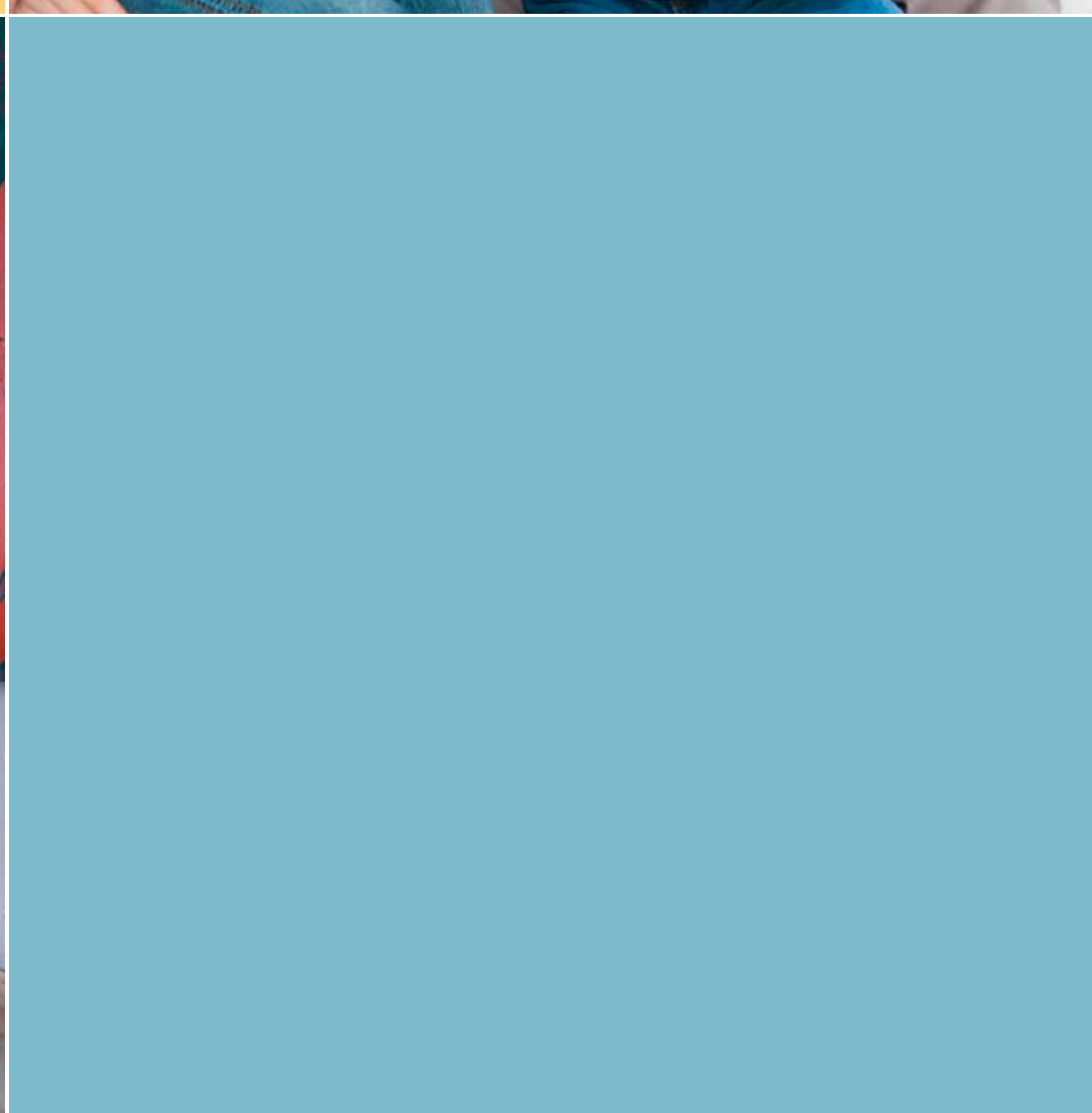
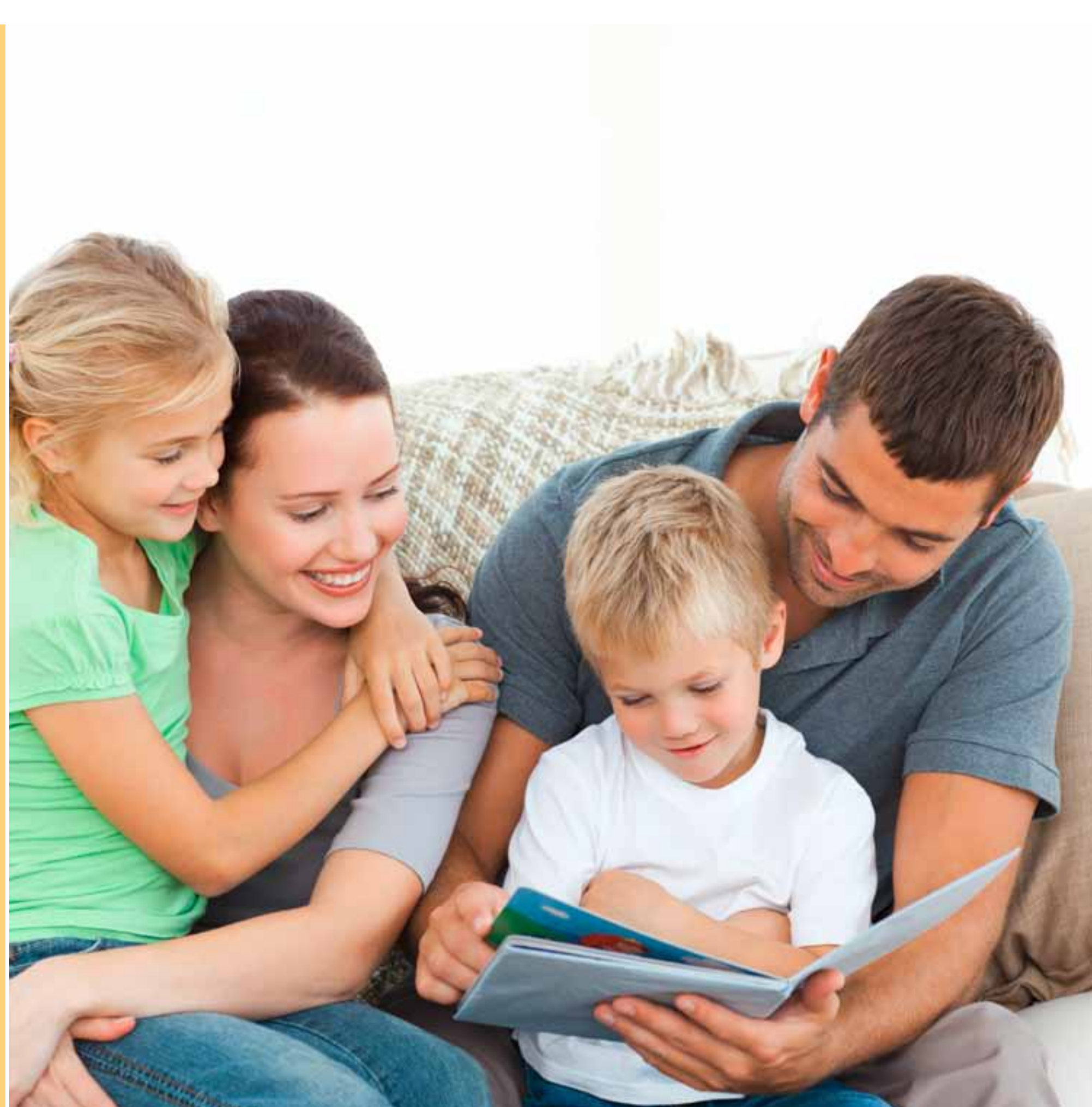
- ▶ prämiert werden die fünf bis sechs besten Anträge von Doktorandinnen/Postdoktorandinnen/Habilitandinnen der Fakultät
- ▶ der Fakultätsfrauenpreis wird in Gestalt einer Lehrstuhl-Stelle vergeben und wird für zwölf Monate personengebunden einem Lehrstuhl zugewiesen

Das Vergabegremium ist eine Fakultätskommission unter Einschluss der Frauenbeauftragten. Die Auswahlkriterien zur Vergabe der Preise sind überdurchschnittliche Leistungen der Antragstellerin, eine geplante wissenschaftliche Karriere sowie die Gutachten, welche die Antragstellerin vorlegt.

.....
Büro für Gender und Diversity

Dr. Sabina Enzelberger

www.gender-und-diversity.uni-erlangen.de



Hochschule Kempten

Hochschulforum Familie & Beruf

Jährlich findet an der Hochschule Kempten das „Hochschulforum Frau & Beruf“ statt. Es widmet sich einem Schwerpunktthema und bietet den Studentinnen aller Studiengänge eine Plattform für Workshops und Austausch, einen Marktplatz mit Infoständen regionaler Kooperationspartner und -partnerinnen und eine Podiumsdiskussion mit Vertreterinnen und Vertretern der regionalen Wirtschaft.

Im Jahr 2011 wurden erstmals der Titel und die Zielgruppe der Veranstaltung erweitert, denn das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Standortfaktor Familienfreundlichkeit“ betrifft Studentinnen ebenso wie Studenten und wendet den Blick hin zu ihren zukünftigen Arbeitgebern. Dazu präsentierten sich ergänzend Unternehmen, die Leuchtturmcharakter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Allgäu haben. Fach- und Führungskräfte aus der regionalen Wirtschaft und Verwaltung waren eingeladen, an speziell für sie konzipierten Workshops teilzunehmen.

Das Hochschulforum Familie & Beruf bot somit folgende Programmelemente:

- ▶ Speed-Profile familienfreundlicher Unternehmen
- ▶ Workshops für Studierende
- ▶ Workshops für Mitarbeiter/innen aus der regionalen Wirtschaft und Verwaltung
- ▶ Diskussionsrunde mit Vertreter/innen aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung

Koordinationsstelle Gleichstellung
Ulrike Finkenzeller & Kirsten Gnahn
Tel. 0831 2523-390 und -379
Ulrike.Finkenzeller@fh-kempten.de
Kirsten.Gnahn@fh-kempten.de

Universität Würzburg

Kinder- und Familienzentrum

Die Universität Würzburg unterstützt aktiv die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie: 2005 wurde die Familienservicestelle eingerichtet, die Hilfe und Beratung bietet in allen Fragen zu

- ▶ Studieren mit Kind: Finanzierung, Wohnmöglichkeiten, Kinderbetreuung
- ▶ Arbeiten mit Kind: Wiedereinstieg, Arbeitsmodelle, individuelle Lösungen
- ▶ Babysitting: Vermittlung von privater häuslicher Kinderbetreuung jeder Art

Zudem organisiert und betreibt der Familienservice

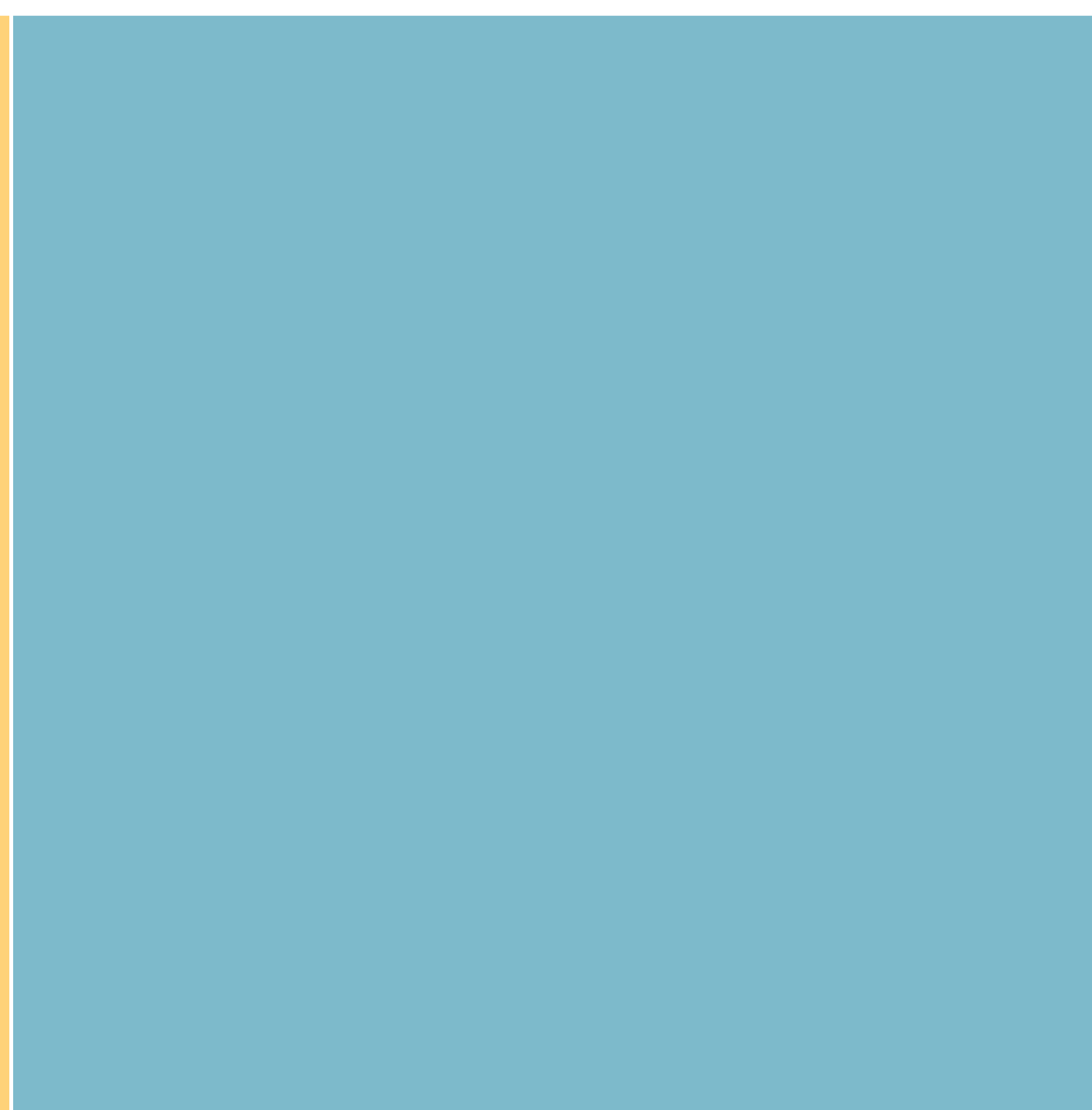
- ▶ ein ganztägiges Ferienprogramm für Kinder bis zwölf Jahren in allen Schulferien außer Weihnachten
- ▶ das Kinderspielzimmer „Zwergenstube“, in dem flexible stundenweise Kurzzeitbetreuung für Kinder ab dem 2. Lebensmonat geboten wird. Unter fachlicher Leitung können bis zu zwölf Kinder pro Betreuungsblock in der „Zwergenstube“ einen Spielplatz finden. Studierende wissen hier ihre Kleinkinder gut betreut, während sie Lehrveranstaltungen besuchen.

Alle Angebote konnten zwischenzeitlich personell und räumlich erheblich erweitert werden. Zudem wird 2013 das künftige Kinder- und Familienzentrum der Universität eröffnet, in dem fünf Krippengruppen mit insgesamt 60 Plätzen und eine Kindergartengruppe mit 25 Plätzen eingerichtet werden.

Familienservice der Universität
Tel. 0931 3184342
familienservice@uni-wuerzburg.de
www.familienservice.uni-wuerzburg.de



© Familienservice Universität Würzburg





© Jörg Maier-Rothe

Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin Unterstützung des Ökonominnennetzwerks efas

efas – economics, feminism and science wurde im Jahr 2000 gegründet. Sitz der Geschäftsstelle ist die HTW Berlin. Die Geschäftsstellenarbeit wird über die Finanzierung einer studentischen Hilfskraft nachhaltig gesichert.

Zu den 268 Mitgliedern von efas zählen vor allem Ökonominen und Wissenschaftlerinnen angrenzender Disziplinen im deutschsprachigen Raum, die sich mit ökonomischen Fragestellungen mit Geschlechterbezug befassen. Die Förderung geschlechtsbezogener Lehre und Forschung und des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sind zentrale Aufgaben von efas. Der efas-Nachwuchsförderpreis wird jährlich für exzellente Abschlussarbeiten zu Frauen- und Geschlechterforschung im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext verliehen. Das Netzwerk veröffentlicht regelmäßig Newsletter und führt jährlich im November eine Fachtagung durch. Im März 2012 erschien die efas-Publikation „GESCHLECHT MACHT KARRIERE IN ORGANISATIONEN. Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen“.

Die Arbeit von efas macht die Relevanz der Frauen- und Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften sichtbarer.

Heidrun Messerschmidt & Maria Puhlmann
efas-netzwerk@htw-berlin.de
<http://efas.htw-berlin.de>



Fachhochschule Brandenburg TYP – Tune Your Profile

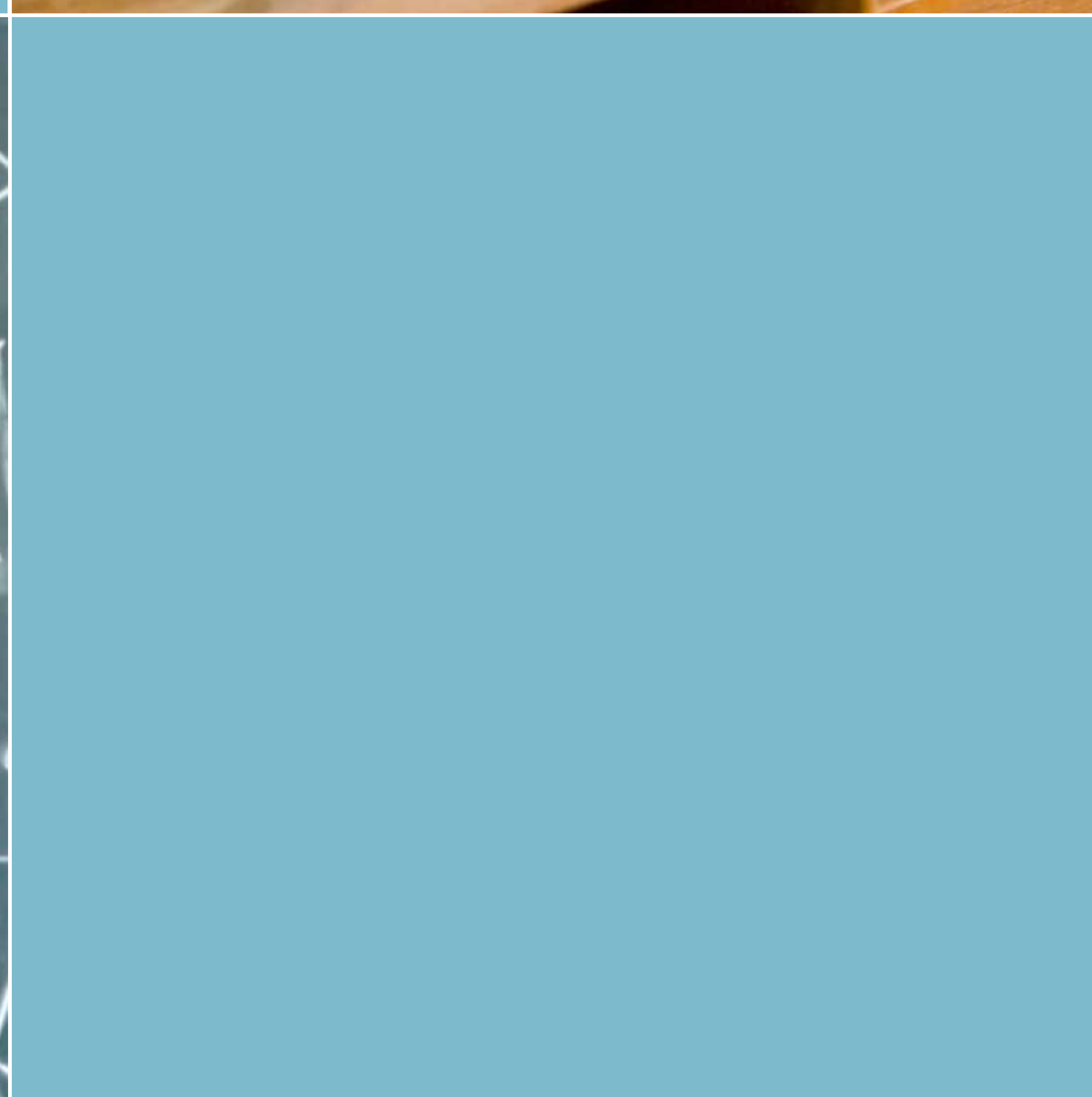
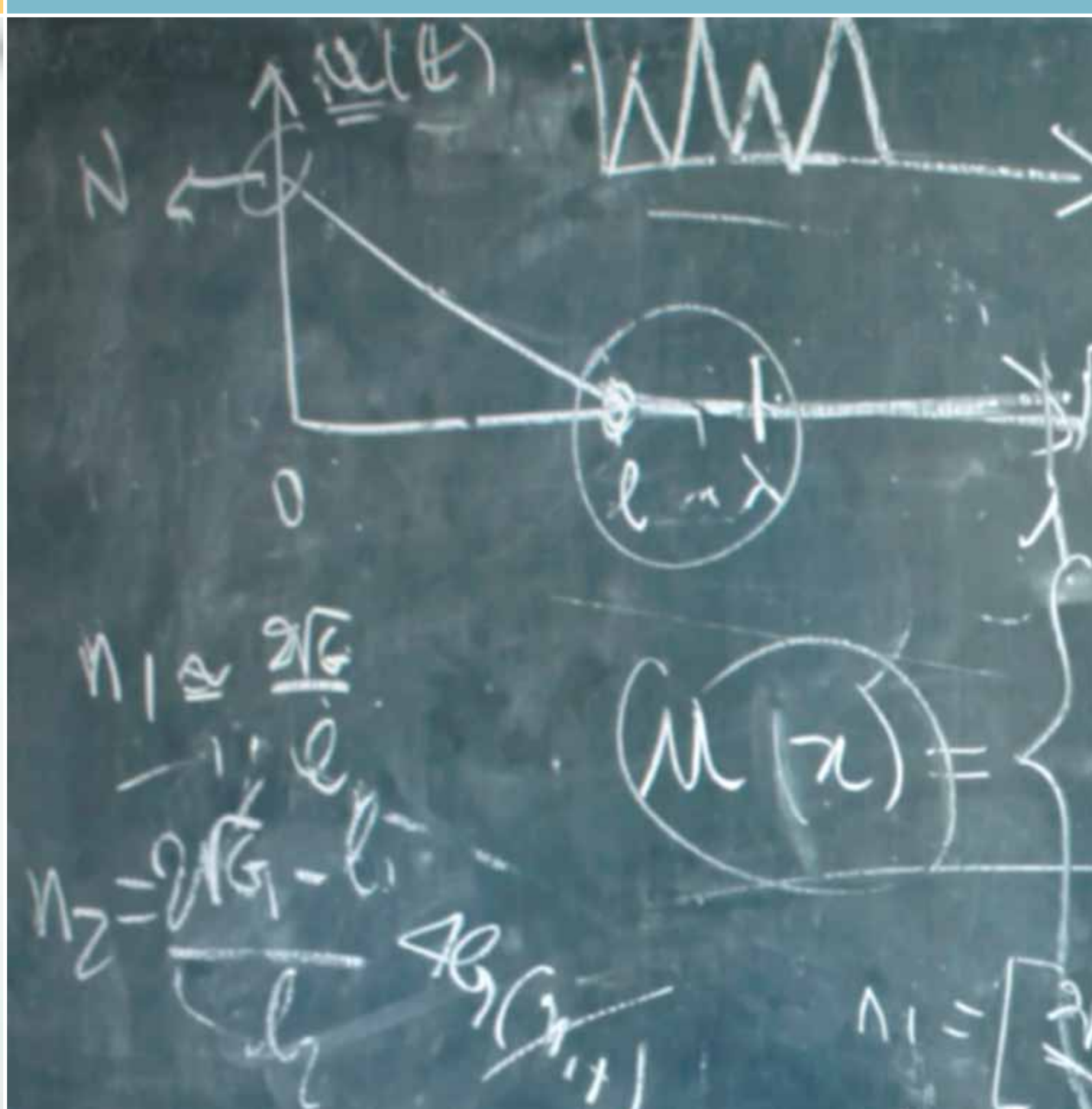
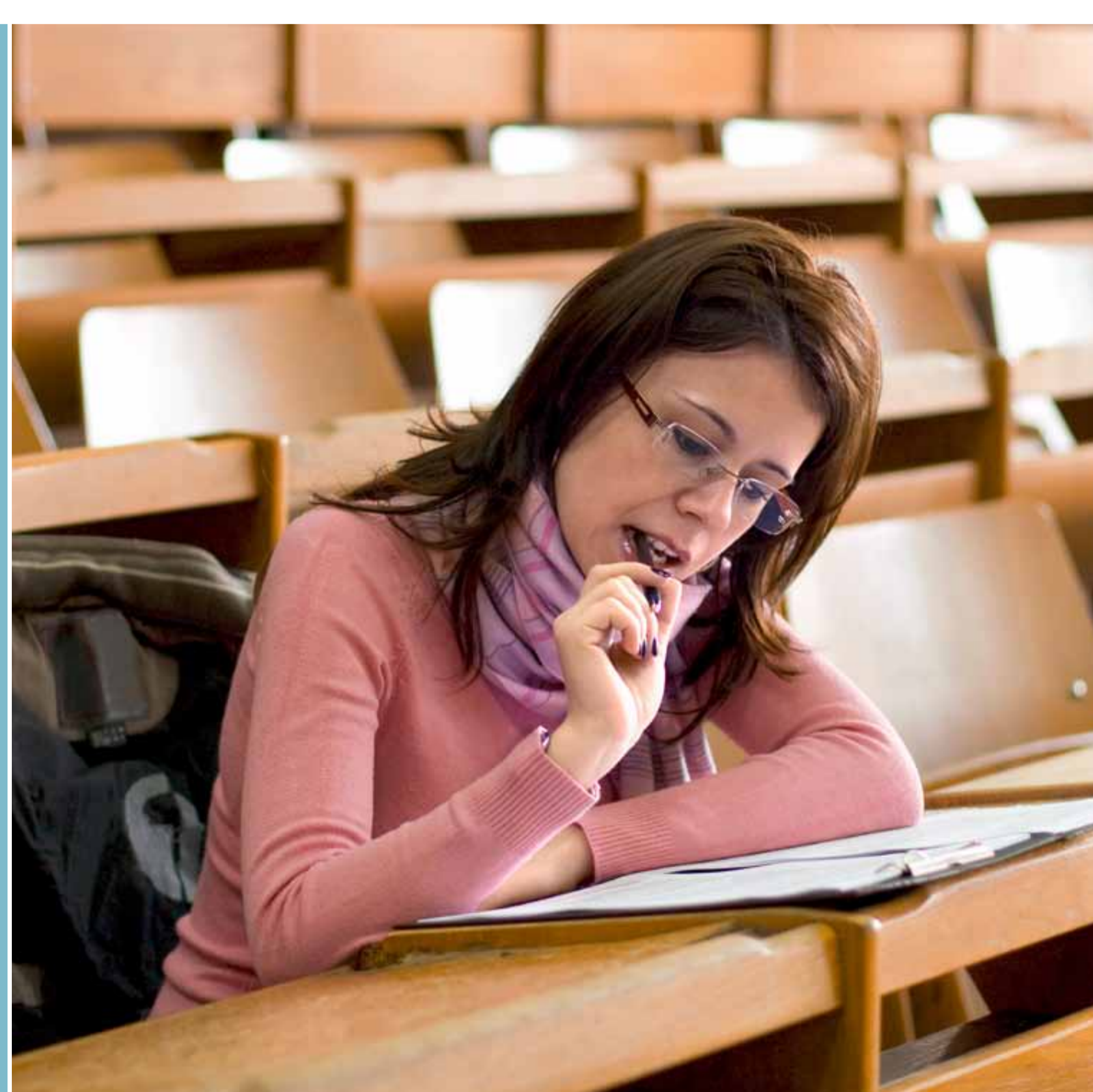
In Kooperation mit regionalen und überregionalen Unternehmensvertreterinnen sowie Studentinnen der FHB wurden deren spezifische Bedarfe ermittelt. Ziel war es, ein möglichst ganzheitliches und praxisorientiertes Angebot zu konzipieren und umzusetzen, zur erfolgreichen Vorbereitung aufs Berufsleben an der Schnittstelle des Übergangs vom Studium in den Beruf. Der Fokus lag hier im Wesentlichen auf frauenspezifischen Themen im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch der selbstsicheren Präsentation eigener Kompetenzen in MINT-Berufen.

Grundgedanke war es, die Studentinnen von der Potential- bzw. Kompetenzanalyse über die Entscheidungsfindung, die Arbeitgebersuche, während des Bewerbungsprozesses bis hin zur Einstellung zu begleiten und zu qualifizieren. Gerade die praktikable Gestaltung weiblicher Karrieren, der offene Diskurs typischer Rollenbilder und das Aufbrechen tradierter Entscheidungswege sind inhaltliche Schwerpunkte der TYP-Angebote.

Beispiele einzeln wählbarer Bausteine:

- Potentialanalyse für MINT-Studentinnen: „Was sind meine Stärken, wo liegen meine Schwächen?“ Eigene Potentiale und Ressourcen erkennen
- Selbstmarketing: „Wie präsentiere ich mich richtig?“ Vermittlung von Kompetenz und Sachkenntnis in einem männerdominierten Arbeitsumfeld

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Dipl.-Ing. (FH) Carmen Kampf
gba@fh-brandenburg.de
www.careerservice-fhb.de
www.fh-brandenburg.de/gba0.html





© Tomasz Trojanowski

Brandenburgische Technische Universität Cottbus Studienbeihilfe „BTU-Kohle für Studentinnen“

Zielgruppe:

- ▶ für die gezielte Ansprache: Schülerinnen der 13. Klassen
- ▶ für die Beantragung: Bachelor-Studentinnen im 1. Studienjahr, die sich in einem MINT-Studiengang immatrikuliert haben (Schwerpunktsetzung für einzelne Studiengänge in Abhängigkeit von den Studierendenzahlen)

Höhe der Beihilfe:

- ▶ 250 Euro im 1. Semester
- ▶ 250 Euro im 2. Semester (Voraussetzung: Nachweis von mindestens 20 Kreditpunkten für das 1. Semester)

Jährlich stehen insgesamt 5.000 Euro zur Verfügung, die im Windhundverfahren vergeben werden.

Akquise von Bewerberinnen:

- ▶ mit Lesezeichen, Verteilung auf Messen und anderen geeigneten Veranstaltungen mit gezielter Ansprache der Schülerinnen, um sie für MINT-Studiengänge an der BTU Cottbus zu interessieren
- ▶ auf den BTU-Webseiten der Studienberatung

Grit Scheppan, zentrale Studienberaterin
Tel. 0355 693211, scheppan@tu-cottbus.de

Ehregard Heinzig, zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Tel. 0355 692324, gba@tu-cottbus.de

www.tu-cottbus.de

Hochschule für Künste Bremen Mentoring-Programm für Studentinnen

Das Mentoring-Programm der Hochschule für Künste Bremen (HfK) richtet sich an Studentinnen. Es ist das erste Programm, das die professionelle Positionierung im künstlerischen, gestalterischen oder pädagogischen Berufsfeld unter Genderperspektive fokussiert. An die Studienfächer Künstlerische Ausbildung in der Musik, Musikpädagogik, Freie Kunst, Digitale Medien und Integriertes Design schließen sich in der Regel sehr flexible und von hoher Arbeitsautonomie gekennzeichnete Praxisfelder an. Das Mentoring-Programm unterstützt die Teilnehmerinnen (Mentees) deshalb bei ihrem Übergang in diese individuell gestaltbaren, zuweilen aber unsicheren, Arbeitsumgebungen.

Bis zu zwölf Mentees können für die jeweils einjährigen Programmdurchläufe ausgewählt werden. Ihnen bietet das Mentoring-Programm:

- ▶ enge Zusammenarbeit, individuelle Beratung und Austausch mit der eigenen Mentorin/dem eigenen Mentor
- ▶ Vernetzung mit Peers
- ▶ Schlüsselkompetenzseminare für kreative Persönlichkeiten
- ▶ Freiraum zur Planung und Umsetzung eines gemeinsamen (inter-)disziplinären Projektes

Frauen und Gleichstellungsbüro
Ose Leendertz, Referentin für Chancengleichheit

Tel. 0421 95951050

o.leendertz@hfk-bremen.de

www.hfk-bremen.de/t/chancengleichheit



© HfK Bremen





Universität Bremen

Fotoausstellung UNISPITZEN

Die Universität Bremen würdigt die Leistungen ihrer Professorinnen mit großformatigen Portraits: Unter dem Titel UNISPITZEN werden Wissenschaftlerinnen gezeigt, die zusätzlich eine Führungsposition innehaben. Das ist an deutschen Hochschulen noch immer nicht selbstverständlich. Die Ausstellung möchte darauf hinweisen und aufzeigen, dass es Frauen in der Wissenschaft in Spitzenpositionen geschafft haben.

Der Fotografin Julia Baier gelingt es, die Professorinnen auf beeindruckende Weise sehr natürlich aufzunehmen: Es sind Spitzenfrauen, die Haltung zeigen und eingenommen haben. Ihre Souveränität wird durch die Größe der Portraits unterstrichen.

Zur Ausstellung informiert ein hochwertiger Katalog mit persönlichen Aussagen der Frauen zu ihrem Karriereweg. Die Professorinnen zeigen sich erreichbar und werden zu Vorbildern – ihre Berufsbiografien ermuntern junge Frauen, sich Ähnliches zuzutrauen.

- ▶ Ausstellungszeitraum: 12.12.2011 bis 17.9.2012
- ▶ Wanderausstellung auf dem Campus und in der Stadt Bremen
- ▶ Veranstaltungen: Gesprächsrunden „Portraits und Originale“ – UNISPITZEN laden Studierende zum Dialog
- ▶ Werbung: Katalog, Plakate, Einladungskarten, Postkarten, Flyer, Webseite



Arbeitsstelle Chancengleichheit
 Anneliese Niehoff, Leiterin
 Tel. 0421 21860181
 chancen1@uni-bremen.de
 www.uni-bremen.de/chancengleichheit



© Universität Bremen/Birgit Wingrat Gestaltung

Universität Hamburg

Finanzierung zusätzlicher Professuren und Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Die durch die Programmförderung freigewordenen Mittel nutzte die Universität Hamburg für die fünfjährige Finanzierung von drei weiteren Professuren an den Fakultäten Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften (MIN), Erziehungswissenschaften, Psychologie und Bewegungswissenschaften (EPB) und Geisteswissenschaften (GW). Außerdem erhielt jede neu berufene W2- und W3-Professorin jeweils für ein Jahr eine halbe Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin.

Prof. Dr. Anke Strüver (MIN) startete im August 2010, Prof. Dr. Ingrid Bähr (EPB) und Prof. Dr. Monica Rütters (GW) starteten im April 2010. Am Universitätsklinikum Eppendorf konnte die Professur von Prof. Dr. Sigrid Harendza, Beginn Februar 2010, zu einem Sechstel aus diesen Mitteln finanziert werden. Für weitere Gleichstellungsmaßnahmen fließen seit 2010 für jede neue Professorin 5.000 Euro in einen allgemeinen Gleichstellungsfonds.

Stabsstelle Gleichstellung
 Prof. Dr. Britta Ramminger
 Tel. 040 428384443
 Gleichstellungsbeauf@uni-hamburg.de





© Christina Kubisch



© MUGI

Hochschule für Musik und Theater Hamburg Genderforschung in der Musik

Seit 2003 wird an der HfMT Hamburg das Internetportal MUGI „Musikvermittlung und Genderforschung im Internet“ unter Federführung der Musikwissenschaftlerin Prof. Dr. Beatrix Borchard aufgebaut. Seit 2010 wird das Projekt durch eine dreiviertel wiss. MA-Stelle aus den Mitteln des Professorinnenprogramms gestärkt. Sein Ziel ist es, zu einer „anderen“ Musikgeschichtsschreibung beizutragen, in der Musik als kulturelles Handeln verstanden wird. Die musikalischen Tätigkeiten der Frauen rücken dadurch mehr ins Blickfeld. Die Ergebnisse der Forschungen wirken in vielfältiger Weise in die Hochschule zurück:

- ▶ bei Studienprojekten und Aufführungen sind die Werke von Komponistinnen häufiger präsent
- ▶ Komponistinnen, die an der Hochschule lehren, ausgebildet werden oder zu Gast sind, können in der Datenbank durch lexikalische Artikel oder kommentierte Links vorgestellt werden
- ▶ Studierende sind als stud. oder wiss. Hilfskräfte in die Arbeit am Internetportal eingebunden, Promovierende schreiben lexikalische Artikel oder erarbeiten multimediale Präsentationen für MUGI und haben die Chance, diese einer breiten Öffentlichkeit vorzustellen

Zurzeit wird die Präsentation des Internetportals MUGI in Hamburger Schulen vorbereitet – Anstoß und Basis für eine Zusammenarbeit von Schulen und Hochschule zum Thema Genderforschung und Musik.

Prof. Dr. Beatrix Borchard, Prof. Eva Frank-Bleckwedel, Martina Bick
Tel. 040 428482-508
martina.bick@hfmt.hamburg.de
<http://mugi.hfmt-hamburg.de/>

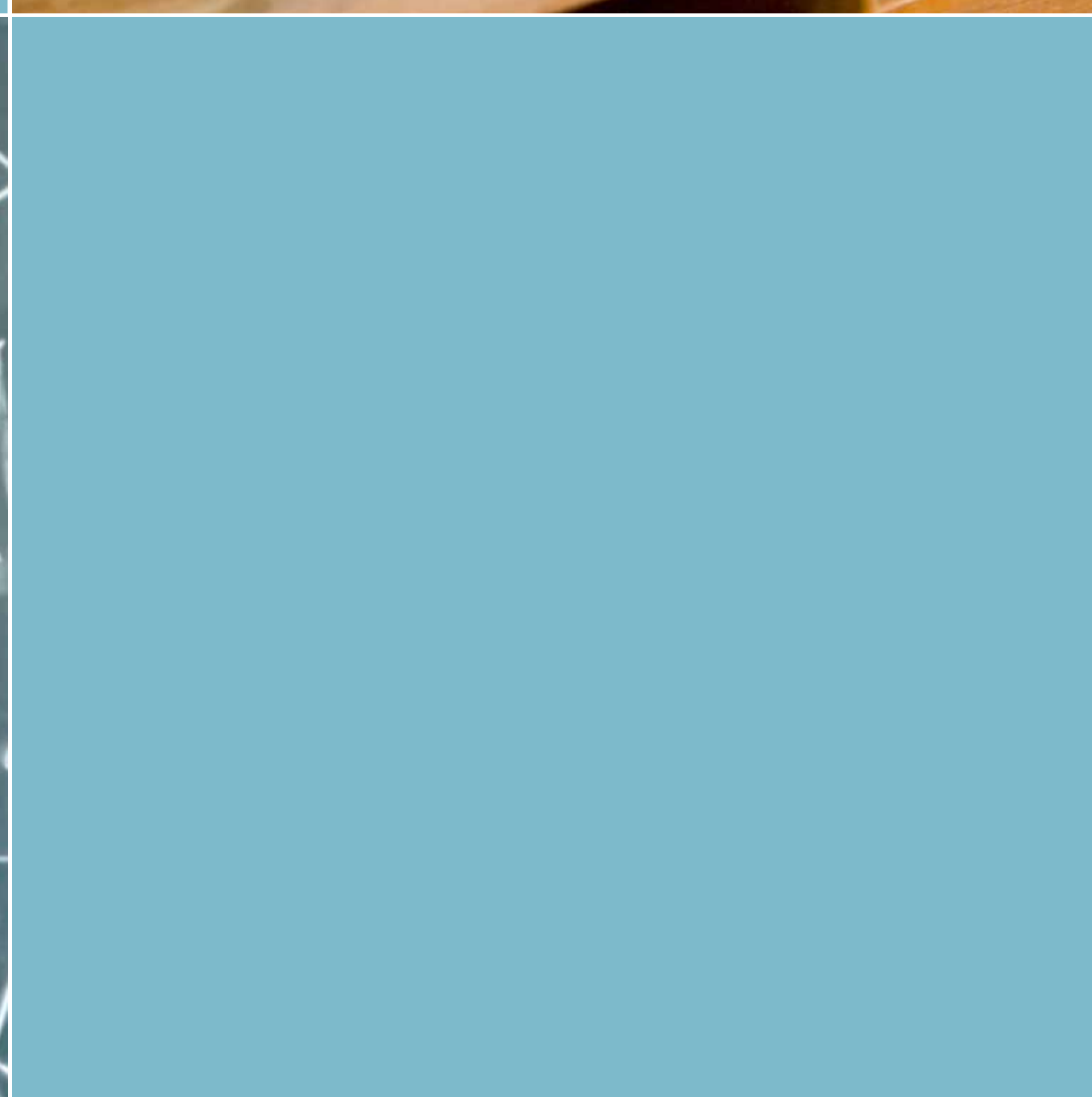
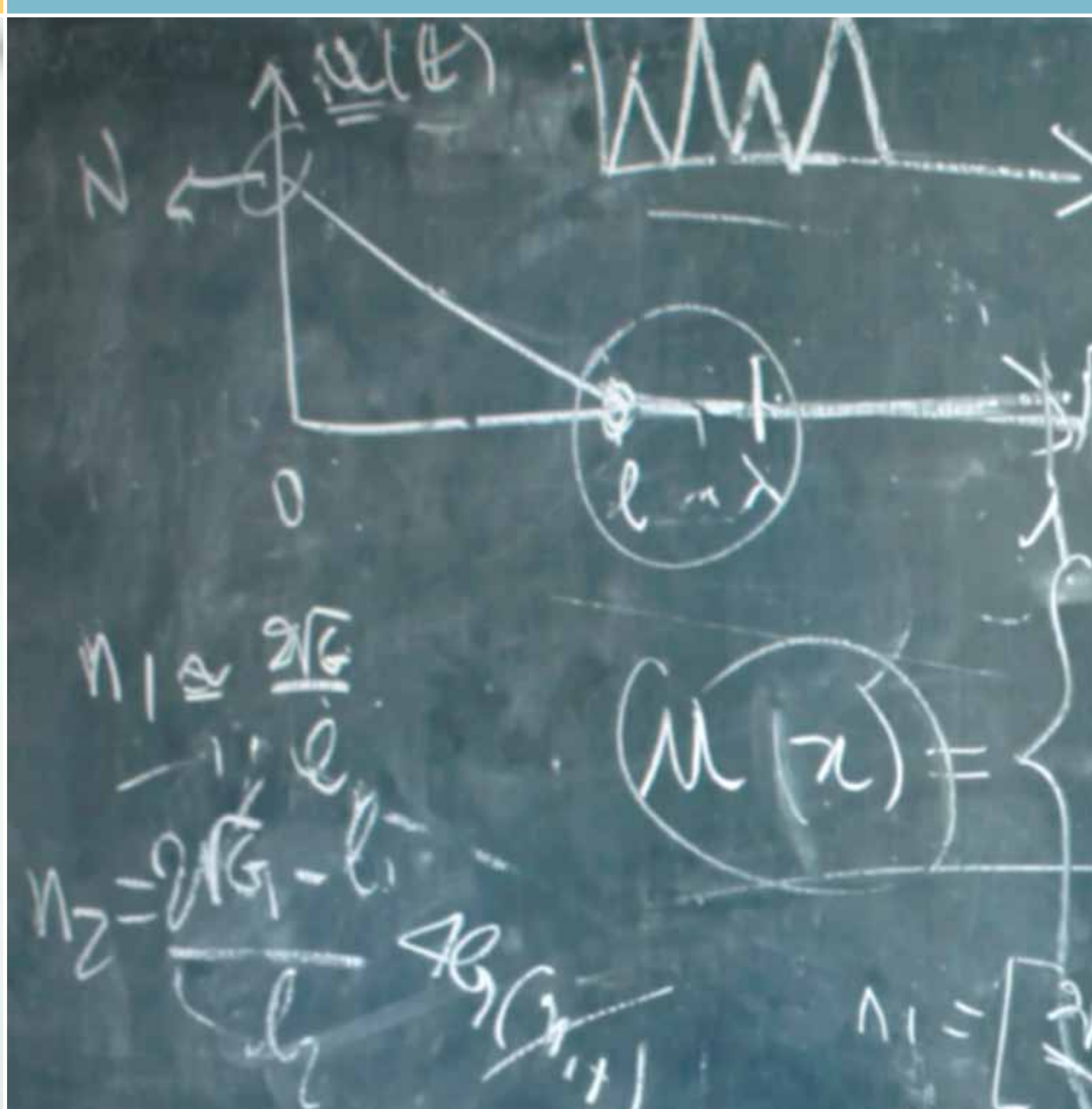
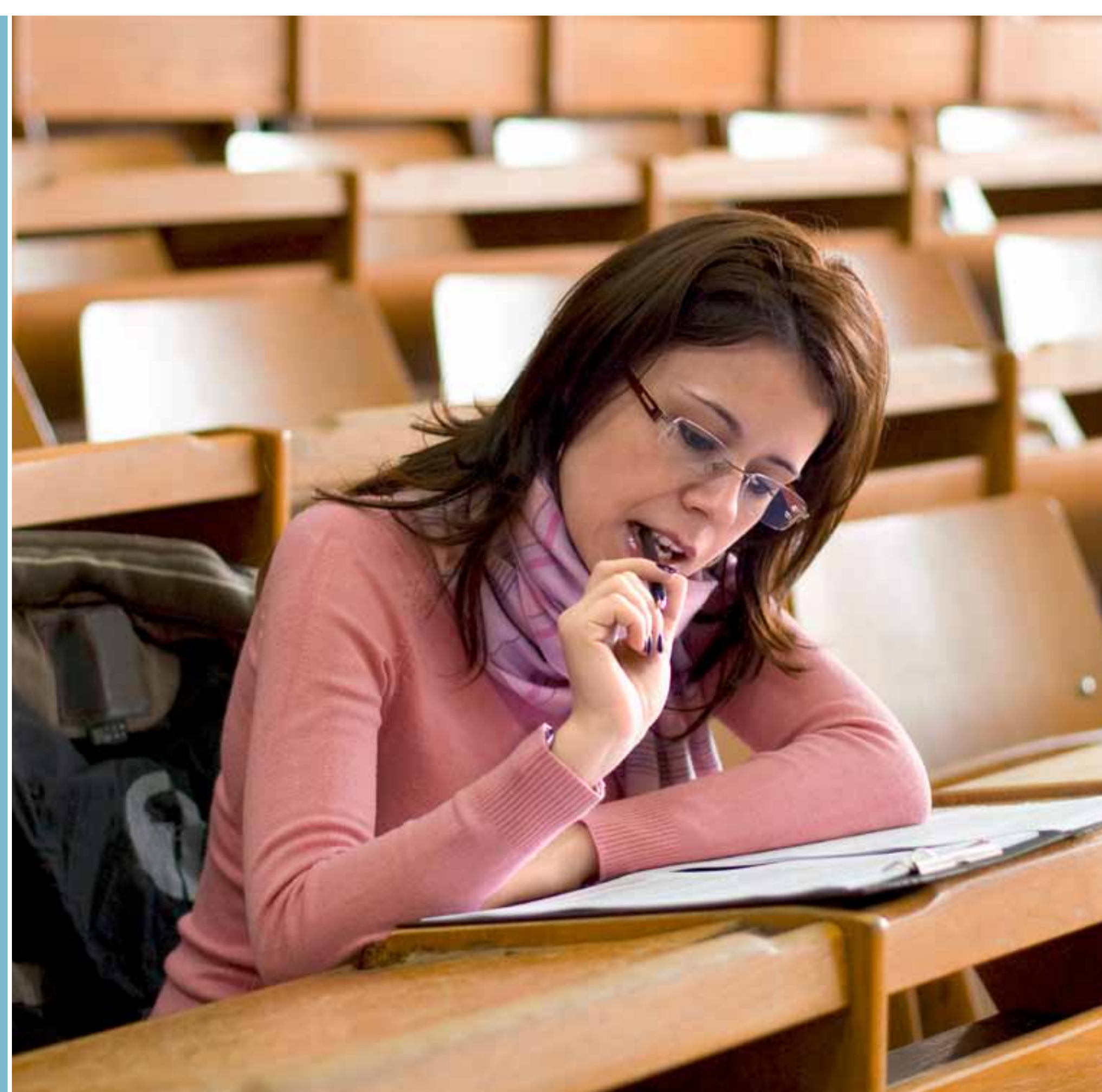
Goethe-Universität Frankfurt am Main Gender Equality & Diversity Action Plans (GEDAP) der Fachbereiche

Die GEDAP der Fachbereiche werden in einem Prozess erstellt, der Top-Down- und Bottom-Up-Elemente verbindet. Ziel ist es, einen Qualitätskreis zu etablieren.

In zweijährigen Planungszyklen analysieren die Fachbereiche die Gleichstellungssituation in ihren Bereichen und planen Gleichstellungsmaßnahmen. Außerdem dokumentieren und bewerten sie die Umsetzung von bereits laufenden oder abgeschlossenen Maßnahmen. Die von dem Gender & Diversity Controlling entwickelten Planungs- und Berichtstools stellen hierfür eine Struktur zur Verfügung. Zudem werden die Fachbereiche in den verschiedenen Phasen des Planungsprozesses durch das Gender Consulting unterstützt.

Die von den Fachbereichen verabschiedeten Aktionspläne werden anschließend durch das Gender & Diversity Controlling bewertet. Kriterien sind die Zielgruppenorientierung und Passgenauigkeit der Maßnahmen sowie die Qualitätskriterien der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Daraus werden weitere Empfehlungen an die Fachbereiche formuliert.

Annemarie Mlakar,
Kordinatorin Gender & Diversity Controlling
Tel. 069 798 28123
mlakar@em.uni-frankfurt.de
www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de



Ideenwettbewerb zur Frauenförderung

Um Anreize für die Intensivierung von Gleichstellungsaktivitäten in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen zu schaffen, wird ein universitätsinterner Ideenwettbewerb ausgeschrieben. Für die Dauer von fünf Jahren ist ein zentraler Förderfonds mit einem Gesamtvolumen von 375.000 Euro zur Unterstützung von Pilotprojekten eingerichtet worden.

Gefördert wird die konzeptionelle Entwicklung und Erprobung von innovativen Maßnahmen, die

- ▶ dem Abbau struktureller Barrieren für Frauen im Qualifikationsverlauf (z.B. durch Vermittlung von Genderkompetenzen für HochschullehrerInnen, Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Studium durch Schaffung von Ersatzleistungen für schwangere und stillende Studentinnen in Laborfächern),
- ▶ dem Abbau bestehender Unterrepräsentanzen auf allen Qualifikationsstufen (z.B. durch passgenaue Mentoring- und Trainingsangebote unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachkultur) sowie
- ▶ der Verankerung der Gender Studies in Lehre (z.B. durch systematische Integration der Gender-Perspektive bei der Entwicklung von E-Learning-Angeboten) und Forschung (z.B. durch Veranstaltungs- und Vernetzungsangebote und Förderung von Qualifikationsarbeiten zu Genderthemen) dienen.

Ein weiteres Förderkriterium ist die Übertragbarkeit der Pilotprojekte, die bis zu zwei Jahre mit maximal 15.000 Euro jährlich gefördert werden, auf andere Fächer und Zielgruppen.

Marion Oberschelp,
Frauenbeauftragte
Tel. 0641 9912050
Marion.Oberschelp@admin.uni-giessen.de
www.uni-giessen.de

Universität Rostock

Starthilfen für neuberufene Professorinnen

Es wird praktische Aufbauhilfe in Forschung und Lehre für die Einführungsphase bereitgestellt.

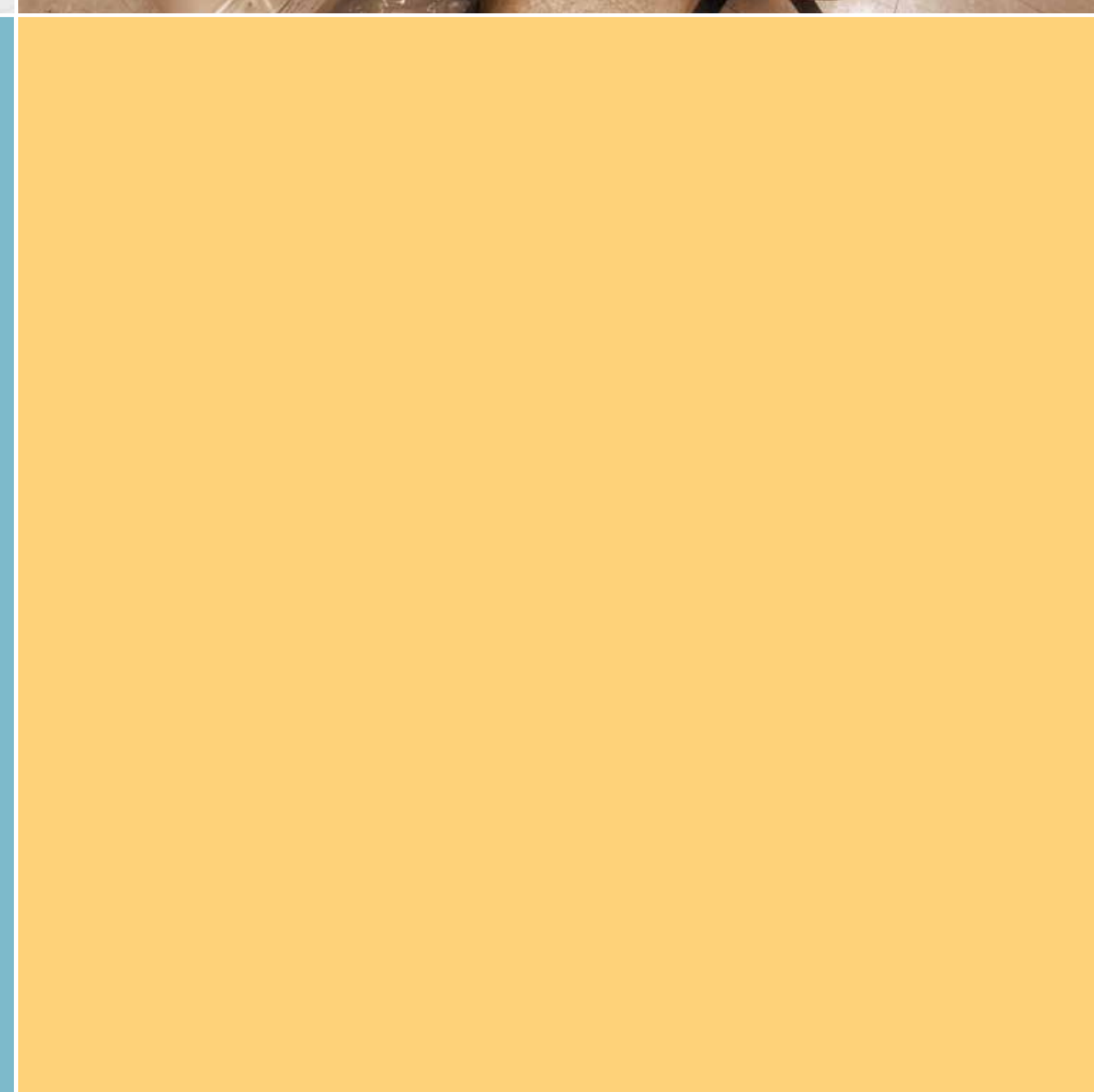
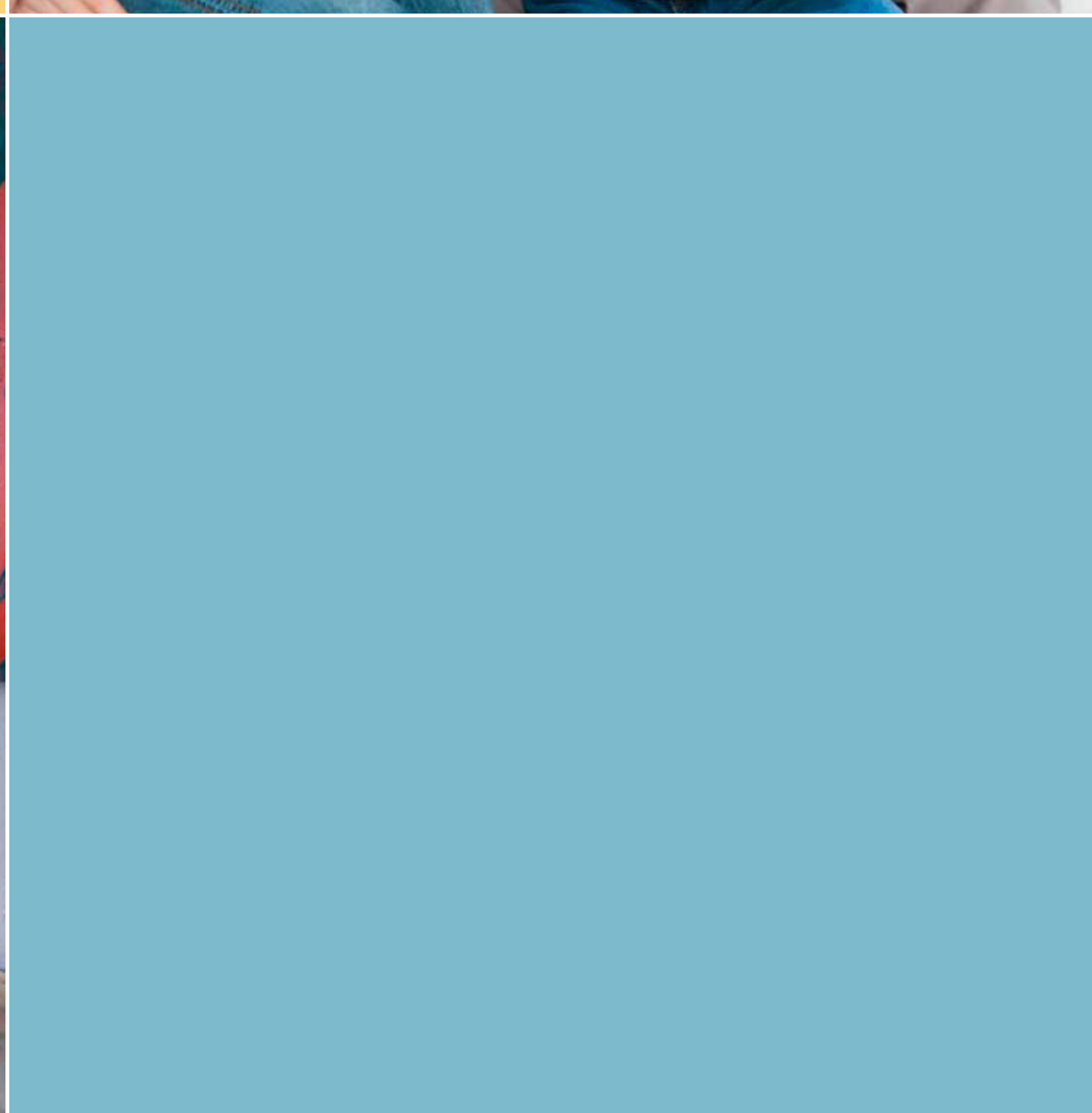
1. Coaching

- ▶ Ziel: Unterstützung neuberufener (Junior-)Professorinnen in der Einführungsphase an der Universität Rostock durch Coaching
- ▶ finanzieller Rahmen: 2.000 Euro pro Person
- ▶ Erfolge: erfolgreiches Coaching von bisher zwölf neuberufenen (Junior-)Professorinnen; hohe Zufriedenheit der gecoachten Professorinnen

2. Zusätzliche Bereitstellung von wissenschaftlichen bzw. studentischen Hilfskräften

- ▶ Ziele: Weibliche Nachwuchsförderung nach dem sogenannten „Kaskadenprinzip“, Erleichterung des Zugangs von Studentinnen zur Wissenschaft, finanzielle Unterstützung für Master- und Promotionsstudentinnen, Stärkung der Vorbildwirkung der Professorinnen
- ▶ neuberufene Professorinnen und Habilitandinnen erhalten zusätzlich eine oder mehrere, vorrangig weibliche, wissenschaftliche und/oder studentische Hilfskräfte (Beschäftigungsdauer variabel)
- ▶ finanzieller Rahmen: 4.000 Euro pro Wissenschaftlerin
- ▶ Erfolge: Beschäftigung von 18 studentischen (13 weibliche) sowie 14 wissenschaftlichen Hilfskräften (13 weibliche)

Stabsstelle Berufungen,
Personal- und Organisationsentwicklung:
Dr. Nina Gaßmann, Stabsstellenleiterin
Tel. 0381 4981276, nina.gassmann@uni-rostock.de
Alexa Vollmann, Projektbetreuerin
Tel. 0381 4981313, alexa.vollmann@uni-rostock.de



Frauenförderpool

Unterstützt werden Projekte für eine nachhaltige Förderung der Mitarbeiterinnen oder des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in den unterrepräsentierten oder zu fördernden Bereichen der Hochschule. Gefördert wurden z.B. folgende Projekte:

Promotionsprojekt: „Naturbaumaterialien im Sauna-Bereich. Die Bautradition marokkanischer Kleinst-Dampfbäder im Fokus bauphysikalischer Untersuchung und abendländischer Raum-Wahrnehmung“. Die Förderung ermöglicht Britta Wolff Grundlagenforschung in Marokko. So kann sie mit ihrer Dissertation maßgeblich zum wissenschaftlichen Fortschritt beitragen.

Forschungsprojekt: „Experimentelle Spannungsanalyse zum Tragverhalten von historischen Kreuzgewölben“. Durch die Förderung konnten die Masterstudentinnen des Bauingenieurwesens dieses praxisnahe Projekt bis zum Abschluss bearbeiten. Die im Rahmen ihrer Masterthese gewonnenen Erkenntnisse dienen jetzt als Grundlage für die Entwicklung eines ersten computergestützten Berechnungssystems zur Sicherung einsturzgefährdeter Kirchengewölbe. Aus den Studentinnen sind erfolgreiche Berufseinsteigerinnen geworden.

Forschungsprojekt: „Abschluss der verfahrenstechnischen Untersuchungen zum Aufschluss von Teersanden in einem Kugelmühlenextraktor“. Mit der Förderung von Frau Gutt hat die „Familiengerechte Hochschule“ der Diplomstudentin aus dem Studiengang Verfahrens- und Umwelttechnik eine Karriere mit Kind ermöglicht. Frau Gutt ist heute eine erfolgreiche Berufseinsteigerin.

Büro der Gleichstellungsbeauftragten
Tel. 03841 7537305
gleichstellung@hs-wismar.de



© HS Wismar



© HS Wismar



© georghundt

Georg-August-Universität Göttingen, Universitätsmedizin Göttingen (UMG) Mentoring

Die UMG hat Mentoring als Bestandteil der Personalentwicklung etabliert mit dem Ziel, Karrierechancen für Nachwuchswissenschaftlerinnen individuell und strukturell zu verbessern. Denn gerade in der stark hierarchisch-patriarchalisch geprägten Medizin haben tradierte Aufstiegsmechanismen, die Frauen meist ausgrenzen, nachhaltigen Bestand. Das jeweils 18-monatige Karrieremanagement basiert auf den Säulen Tandem, Coaching, Training und Networking.

Mentees: Das Programm richtet sich an Post-/Doktorandinnen des Göttinger Forschungs-Campus aus Medizin, Naturwissenschaften und Psychologie. Die fakultätsübergreifende Zusammensetzung erlaubt den Blick über den Tellerrand und bildet die Vielfalt im Klinik- und Forschungsalltag der Universitätsmedizin ab.

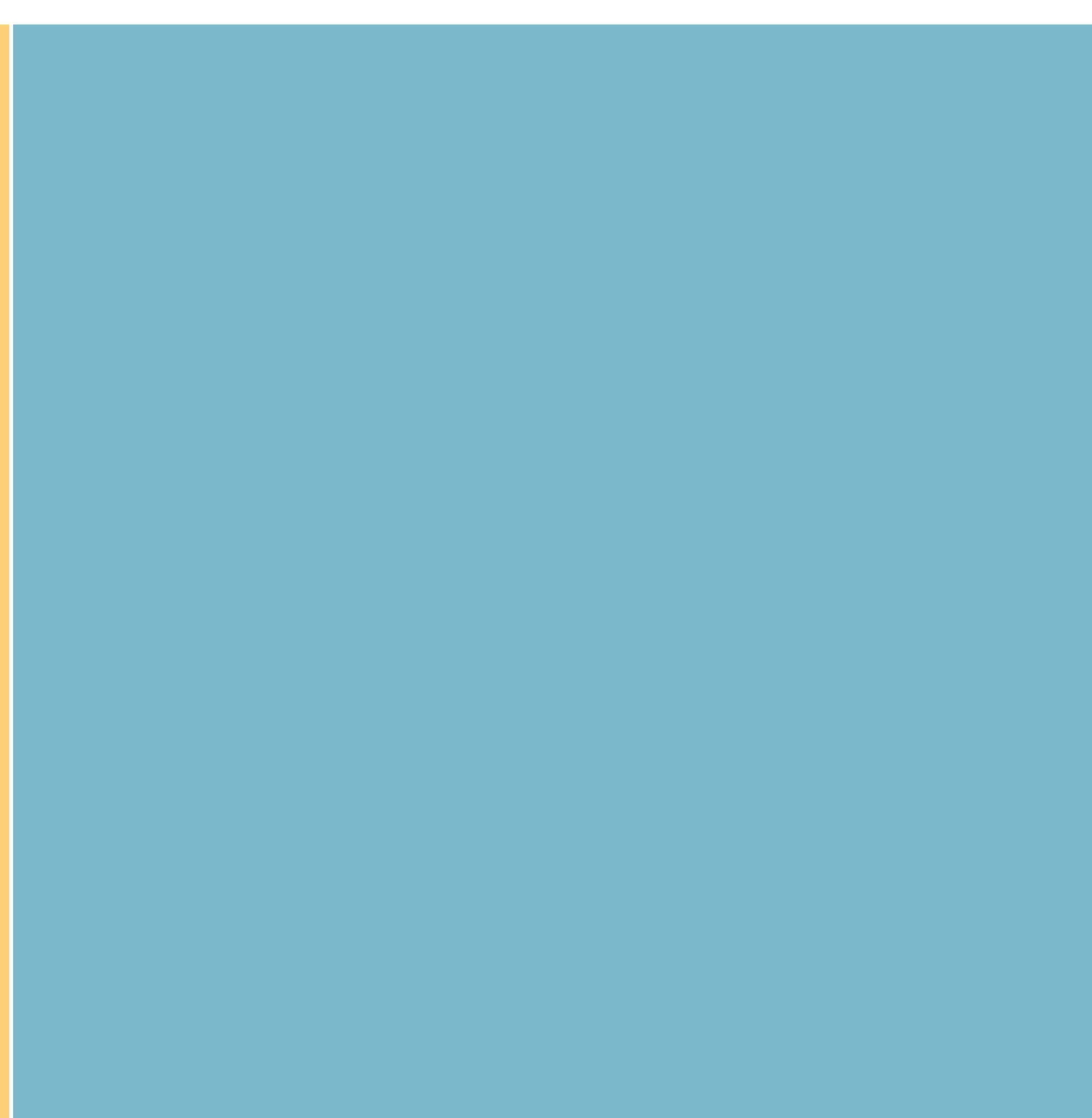
Die Mentor/inn/en werden auf allen Führungsebenen – überwiegend Professor/inn/en des Göttinger Forschungs-Campus – aus Wissenschaft und ggf. aus der freien Wirtschaft akquiriert.

Neben der Qualität und Anwendbarkeit der Trainings sowie der Effektivität der Gruppen-Coachings überraschte die Mentees nach der Auswertung der 1. Staffel vor allem

- ▶ das persönliche Empowerment und die daraus wachsende Motivation
- ▶ der enge und vertrauliche Zusammenhalt innerhalb der Gruppe der Mentees trotz unterschiedlicher Qualifikationsstufen und Disziplinen

„Was zuvor lose Gedanken waren, fügt sich nun zu Zielen und Zukunftsvisionen. Plötzlich ist man mitten drin in der eigenen Karriereplanung.“ (Mentee)

Ulla Heilmeier, Personalentwicklung,
Koordinationsstelle Mentoring
Tel. 0551 3912303
ulla.heilmeier@med.uni-goettingen.de
www.med.uni-goettingen.de





© lightpoet

Leibniz Universität Hannover

Perspektiven für ein MINT-Studium

Die Leibniz Universität Hannover verzeichnet in den „Männerdomänen“ Elektrotechnik und Informatik, Maschinenbau und Bauingenieurwesen durch viele Aktivitäten einen stetigen Anstieg der absoluten Studentinnenzahl. Nichtsdestotrotz liegt der prozentuale Anteil der Studentinnen, der Nachwuchswissenschaftlerinnen und der Professorinnen noch unter 20 Prozent. Das Niedersachsen-Technikum eröffnet jungen Frauen mit (Fach-)Abitur die Möglichkeit, sich nach dem Schulabschluss zu orientieren und Einblicke in verschiedene Studiengänge und Berufsfelder des MINT-Bereichs zu bekommen. Dies soll die Entscheidung für ein technisches oder naturwissenschaftliches Studium erleichtern.

Ablauf des Niedersachsen-Technikums:

- ▶ Start im September
- ▶ sechsmonatiges, vergütetes Praktikum in einem Unternehmen der Region
- ▶ ein Tag pro Woche an der Universität (Einblicke in den Studienalltag, Teilnahme an Vorlesungen)
- ▶ Exkursionen zu Partnerunternehmen
- ▶ Austausch mit anderen Studentinnen und Teilnehmerinnen

Gleichstellungsbüro Leibniz Universität Hannover

Birte Hartwig

birte.hartwig@gsb.uni-hannover.de

www.niedersachsen-technikum.de



Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover

Förderpool Gender

Der Förderpool Gender fördert Maßnahmen, die sich mit der strukturellen Gleichstellung von Frauen und Männern und/oder inhaltlich mit Geschlechterfragestellungen auseinandersetzen. Gefördert werden Studierende bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Fachgruppen der Hochschule.

Folgende Zielsetzungen des Gleichstellungskonzepts der Hochschule sind grundlegend:

- ▶ mehr Frauen in Spitzenpositionen und Gremien
- ▶ bessere Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie
- ▶ Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses.

Aus dem Förderpool Gender können Mittel zur Förderung von Projekten, Lehraufträgen, Werkverträgen etc. beantragt werden. Über Art und Umfang der Förderung entscheidet die Kommission für Gleichstellung.

Exemplarische Projekte im Förderzeitraum 2011–2012:

- ▶ Musikk|Musik. Möglichkeitsräume norwegischer Komponistinnen, WS 2010/11, Symposium und Konzerte mit zeitgenössischen norwegischen Komponistinnen
- ▶ Unerhört-Ungehört? 100 Jahre Aufnahmen iranischer Musikerinnen, SS 2012, Seminar, interkultureller Workshop und moderierte Konzerte mit dem Ensemble Golbon (Teheran)

Birgit Fritzen, Gleichstellungsbeauftragte

Tel. 0511 31007620

gleichstellungsbuero@hmtm-hannover.de

www.gsb.hmtm-hannover.de



© Azadeh Shaim

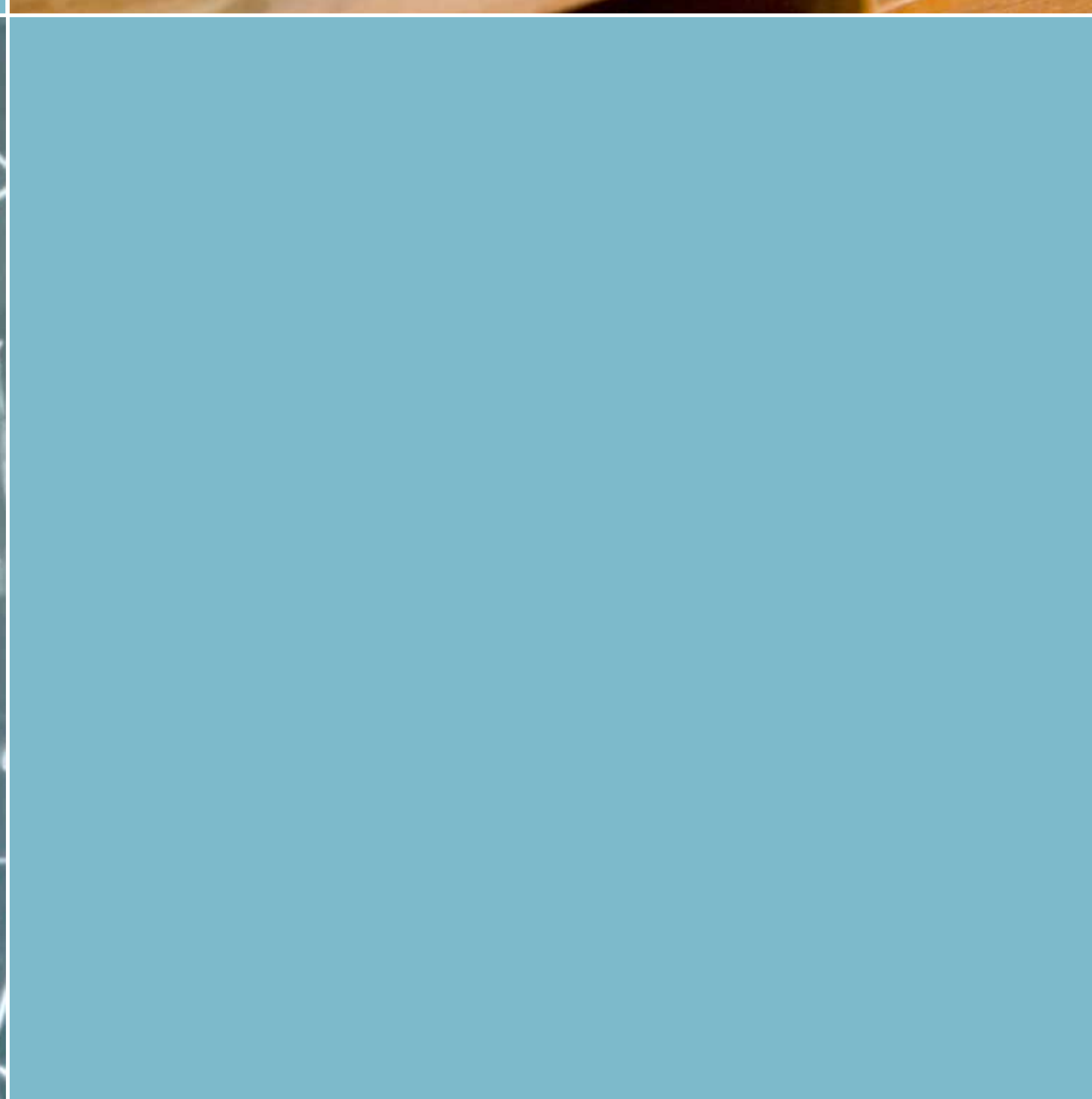
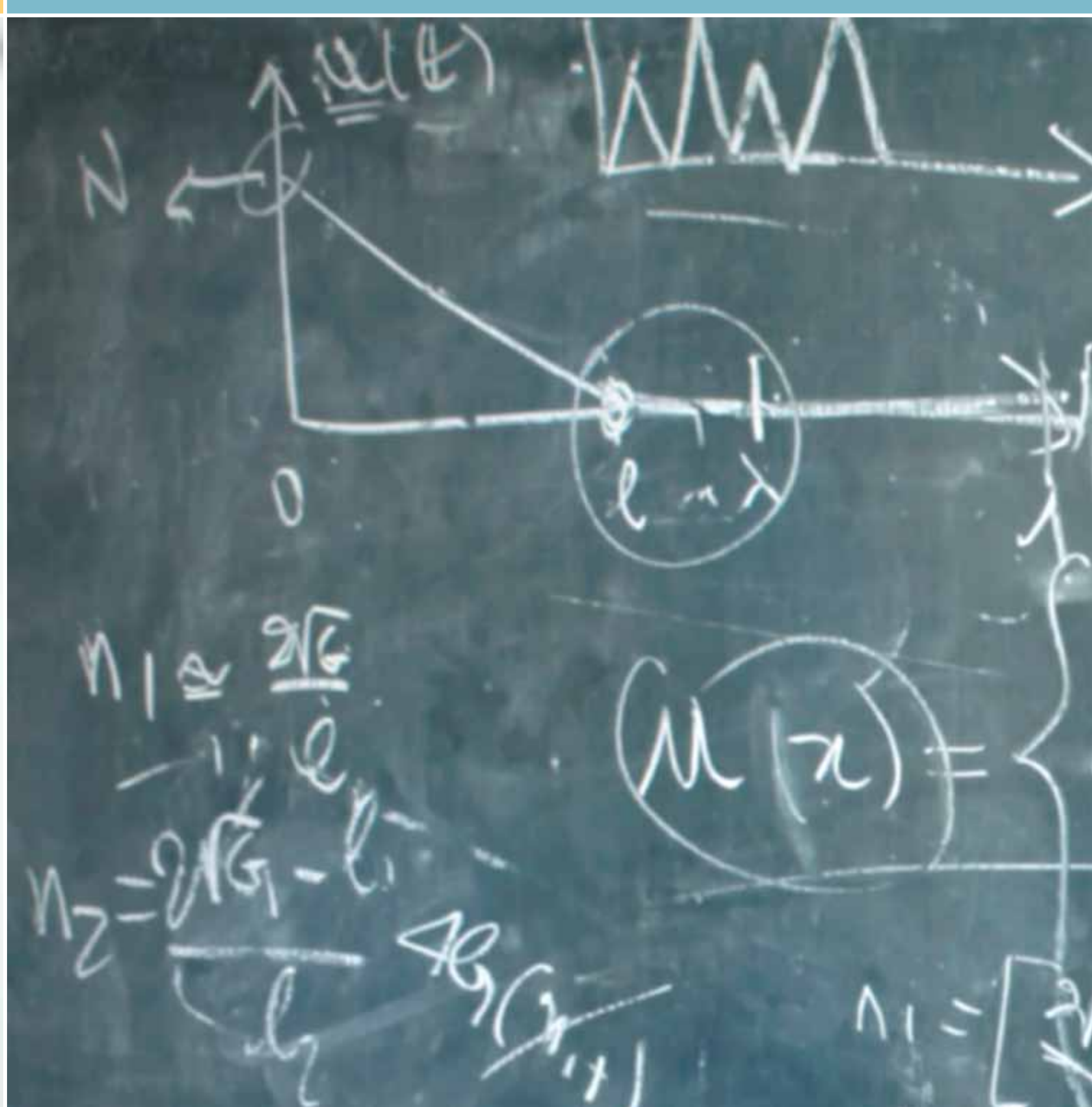
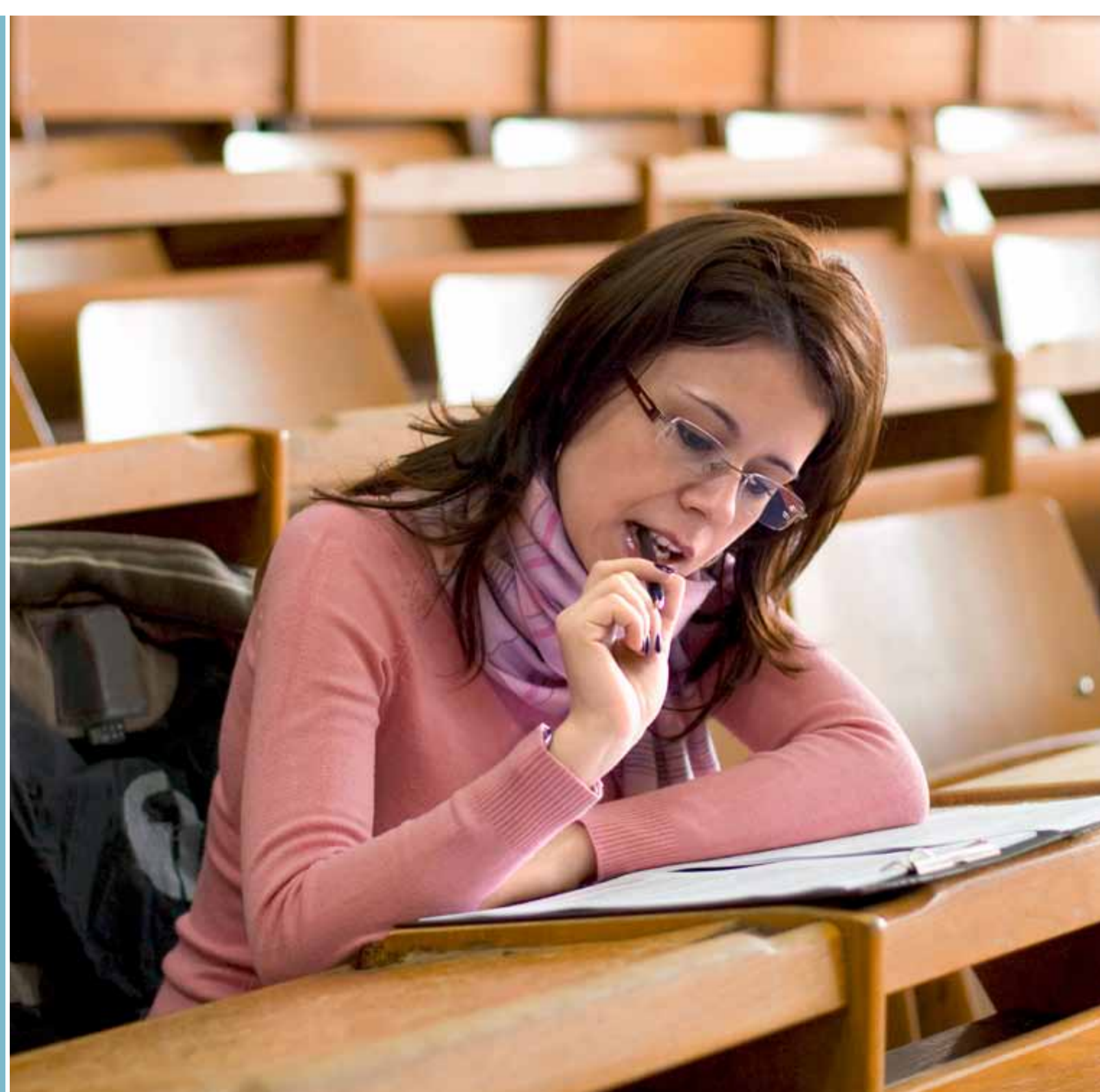


musikk | musik

Möglichkeitsräume
norwegischer
Komponistinnen

13. bis 15. Januar 2011

© Gestaltung/Layout: Ulf Pankoke, Frank Heymann



Professur Gender- und Diversitymanagement

Diese Maßnahme soll die systematische Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Lehre und Forschung befördern. Auf Grundlage der Stärken-Schwächen-Analyse des HAWK-Gleichstellungskonzeptes wurden folgende Arbeitsschwerpunkte identifiziert und in der Denomination berücksichtigt:

- ▶ Entwicklung von Konzepten/Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile (Studierende und wiss. Personal) in den MINT-Fächern sowie zur Senkung der Abbruchquoten
- ▶ Entwicklung von didaktischen/methodischen Konzepten für geschlechter-sensible und diversitätsorientierte Lehre sowie die Umsetzung einschlägiger Lehrangebote
- ▶ Integration von Genderkompetenz und Gender- und Diversity-Inhalten in Lehre und Forschung
- ▶ Entwicklung von Forschungsprojekten im Bereich Gender- und Diversity-Management u.a. in Kooperation mit dem ZIF Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung.

Die Professur ist seit Mai 2010 mit Frau Prof. Dr. Anna Müller besetzt. Der Professur ist zudem eine Qualifikationsstelle (50 Prozent) zugeordnet und mit Frau Dr. cand. Connie Gunderson besetzt.

.....
Ingrid Haasper, Gleichstellungsbeauftragte
Tel. 05121 881 179, haasper@hawk-hhg.de
<http://gleichstellung.hawk-hhg.de>



© Anna Müller



© Leuphana Universität Lüneburg

Leuphana Universität Lüneburg ProScience: Coaching- Programm für Nachwuchs- wissenschaftlerinnen

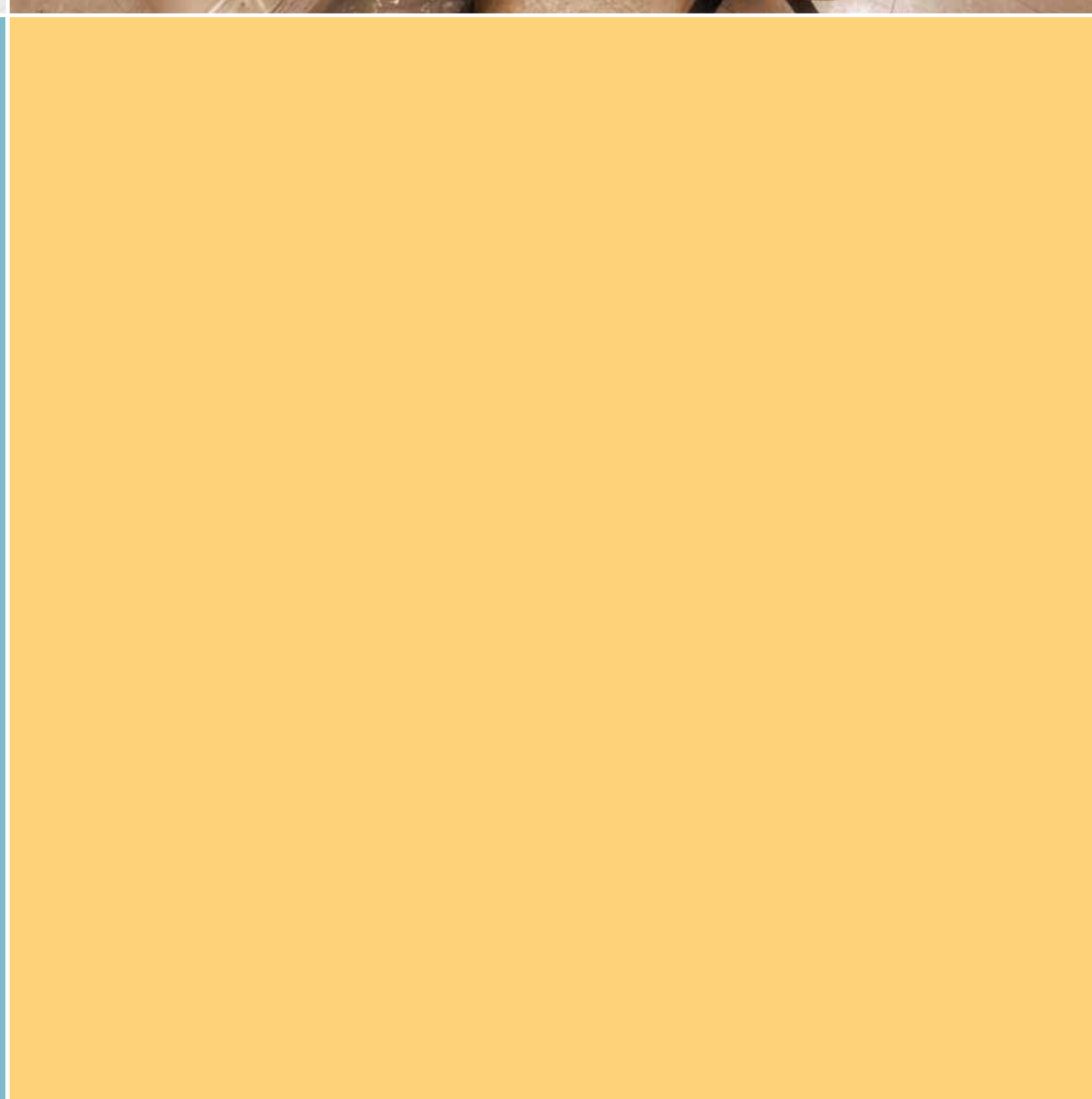
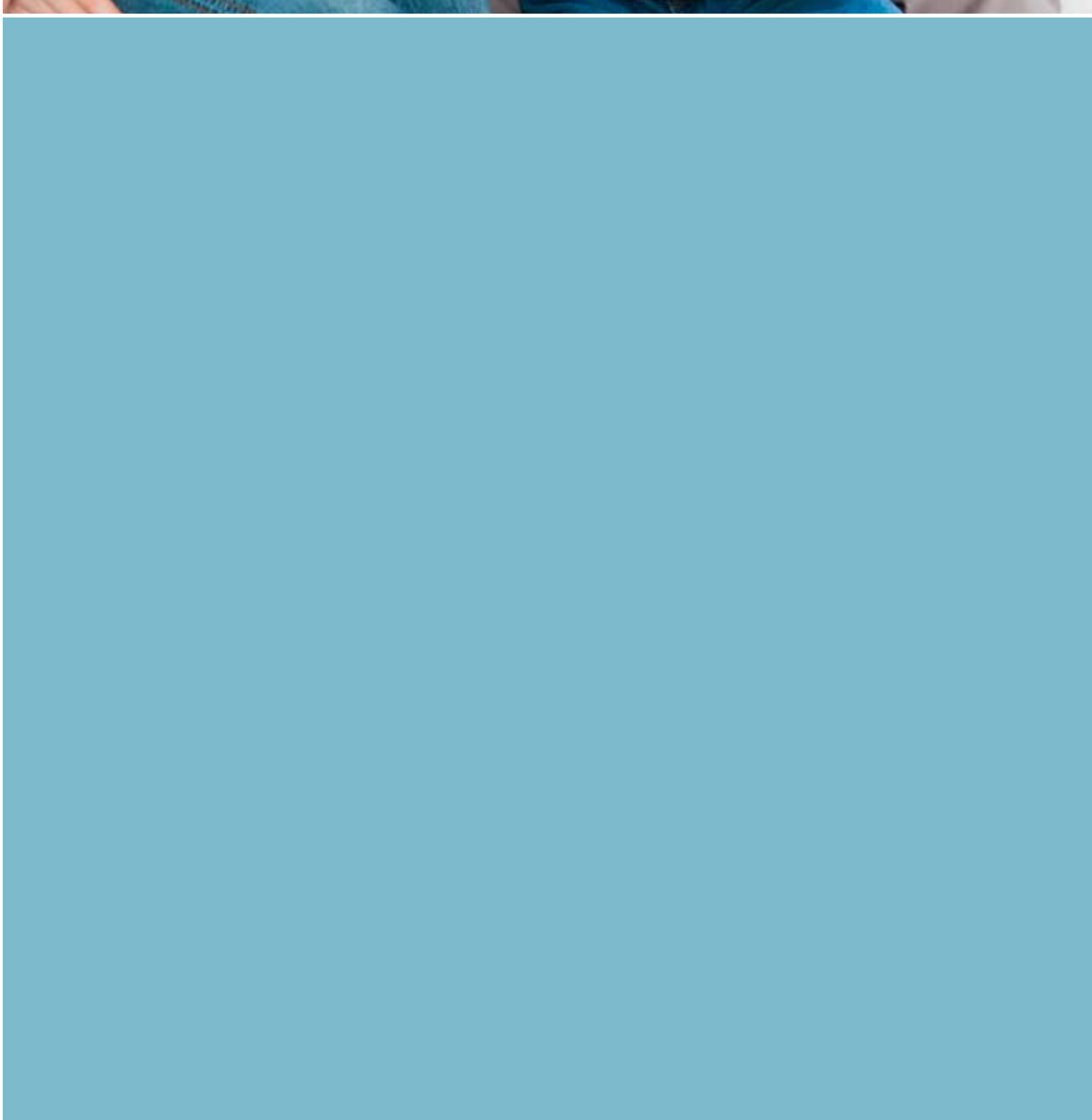
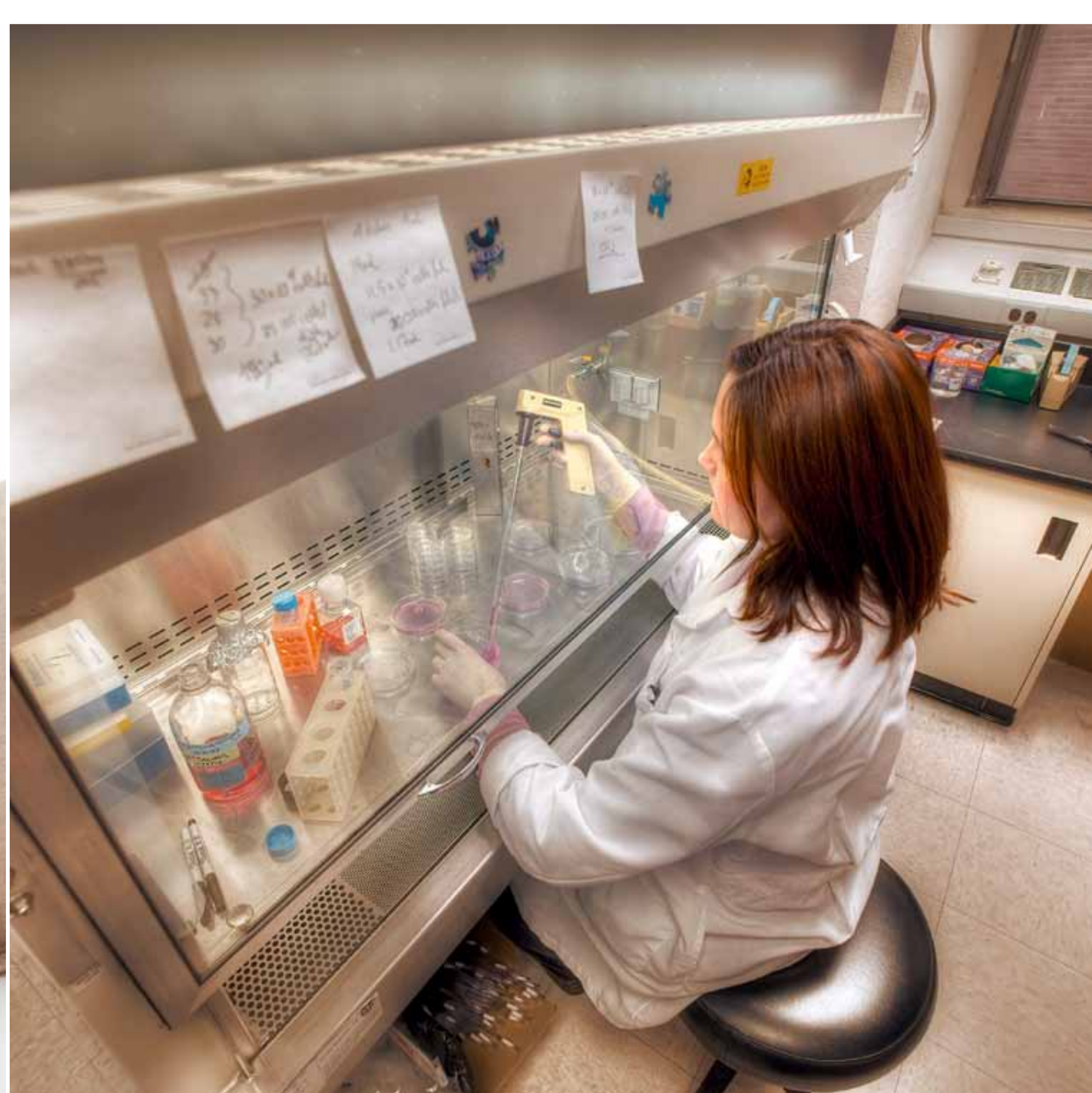
Die Leuphana Universität Lüneburg möchte die zielgerichtete Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen verstärken.

- Ein individuelles und qualifizierendes Coaching-Programm ermöglicht
- ▶ Klärung der individuellen Ziele sowie Aktivierung der eigenen Ressourcen
 - ▶ Entwicklung von Forschungs- und Publikationsstrategien
 - ▶ Förderung der Führungs- und Hochschulmanagementkompetenz

Mit ProScience werden die Teilnehmerinnen in ihrer akademischen Laufbahngestaltung und dem Ausbau ihrer Netzwerkstrukturen zur Integration in die scientific community unterstützt.

Ein zeitgleiches Mentoring-Programm richtet sich an Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Postdoktorandinnen der Leuphana, die motiviert sind, aktiv ihre wissenschaftliche Laufbahn zu gestalten, Mentoring-Beziehungen aufzubauen und die Coaching- und Workshopangebote zu nutzen. Das Programm umfasst ein Gruppen-Mentoring mit drei bis vier Teilnehmerinnen und ein bis zwei Professorinnen oder Professoren sowie ein One-to-One-Mentoring im Tandem mit einer Professorin oder einem Professor.

.....
Dr. Kathrin van Riesen,
Gleichstellungsbeauftragte
Tel. 04131 6771060
vriesen@leuphana.de
Sandra Griese, M.A.,
Coaching und Mentoring
Tel. 04131 6771276
griese@leuphana.de
www.leuphana.de



Universität Osnabrück

Zusätzliche Stellen für geförderte Regelprofessuren

Ein Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Zielrichtung der Universität Osnabrück ist die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Vor diesem Hintergrund wurde hier ein Anreizsystem geschaffen, das die geförderten Professorinnen durch zusätzliche Mittel für eine Stelle unterstützt, wenn diese zum Zwecke der Nachwuchsförderung mit einer Frau besetzt wird. Die Bereitstellung von Qualifikationsstellen bietet gleichzeitig dem weiblichen Nachwuchs eine aussichtsreiche Grundlage für die wissenschaftliche Laufbahn. Zusätzliche Mittel erhalten die Professorinnen für

- **die Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin**
Finanziert wird eine halbe Stelle für die Dauer von drei Jahren. Dadurch haben die Professorinnen innerhalb der insgesamt fünfjährigen Förderperiode einen zeitlichen Spielraum, um die Nachwuchsstelle passgenau und qualifiziert zu besetzen.

- **die Einstellung von studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräften**
Alternativ werden Mittel im Umfang von max. 20 Prozent der bezuschussten Fördersumme für die Dauer von fünf Jahren zur Einstellung von weiblichen studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften zur Verfügung gestellt.

Dr. Sabine Jösting,
Gleichstellungsbeauftragte
Tel. 0541 969 4767
sabine.joesting@uni-osnabrueck.de
www.uni-osnabrück.de/14434.html

Fachhochschule Bielefeld

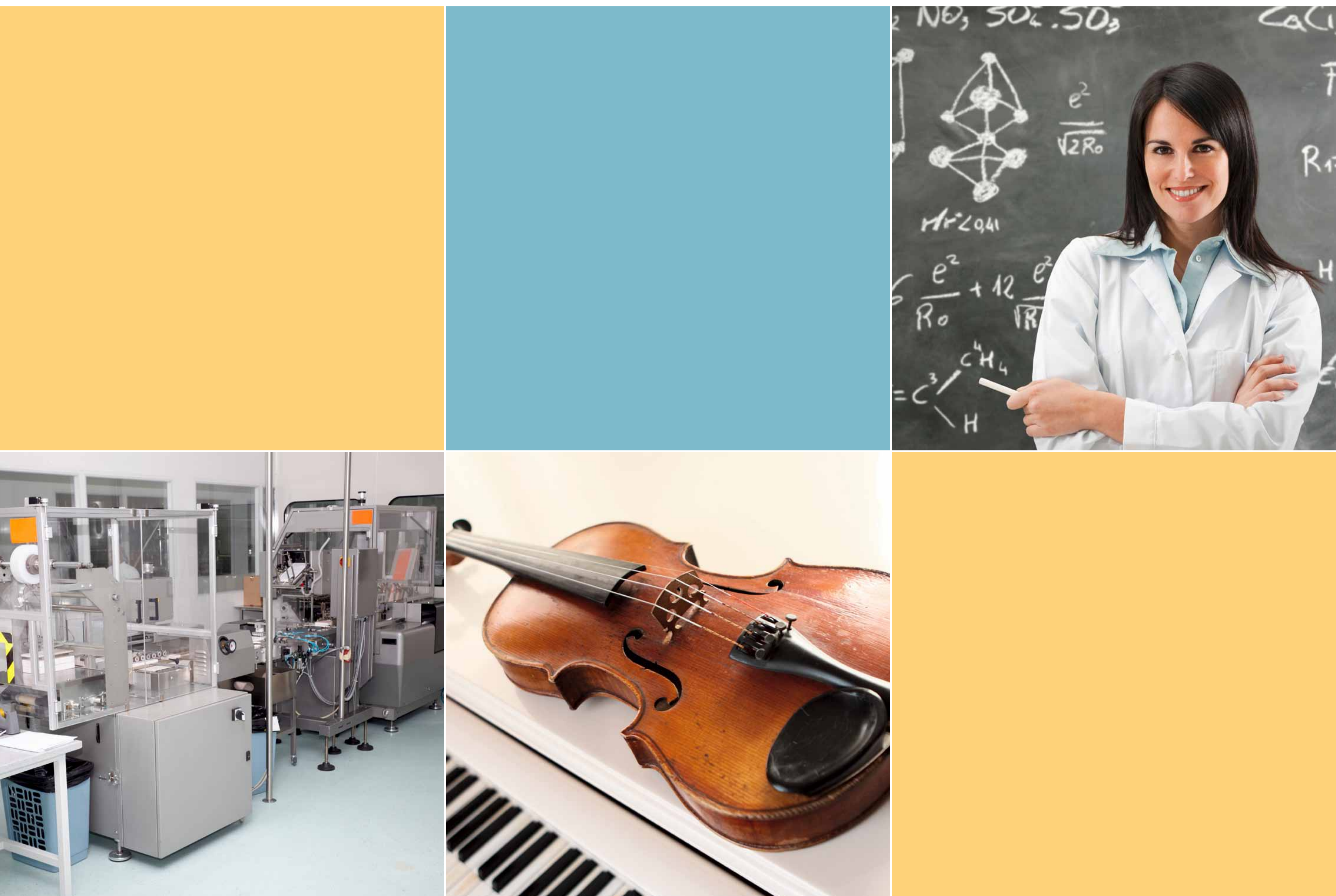
Förderung von Promovendinnen im MINT-Bereich

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat die FH Bielefeld ein Doktorandinnen-Programm aufgelegt. Es wurden kooperative Promotionstellen für Promovendinnen im MINT-Bereich eingerichtet. Voraussetzung hierfür ist ein Kooperationsrahmenvertrag mit einer Universität in dem geregelt ist, dass Absolventinnen und Absolventen der FH nach den gleichen Kriterien zur Promotion zugelassen werden wie die entsprechender Universitätsstudiengänge und dass Professorinnen und Professoren der FH als Betreuer/innen und Prüfer/innen fungieren können. Ein entsprechender Kooperationsvertrag wurde 2010 zwischen der Uni und FH Bielefeld geschlossen. Derzeit stehen in dieser Kooperation zwei junge Frauen in Promotionsverfahren:

Eine Kandidatin hat einen Abschluss als Dipl.-Ing. (FH) für Produktentwicklung und M.Sc. (FH) in Optimierung und Simulation erlangt. Sie promoviert zu „Spin-Dynamik- und Finite-Elemente-Untersuchungen zum Magnetismus von Core-/Shell-Nanopartikeln“. Inzwischen ist sie von der DFG übernommen und hat eine 2/3 TVL-E13 Stelle für drei Jahre.

Die zweite Kandidatin hat einen universitären M.Sc. Abschluss in Elektrotechnik. Sie promoviert nun zu „Modellierung und Simulation der statischen und dynamischen Eigenschaften nanostrukturierter magnetischer Multischichtsysteme“. Sie hat eine 50 Prozent TVL-E13 Stelle über ebenfalls drei Jahre an der FH Bielefeld. Auch hier wird in Kürze ein Antrag an die DFG zur Übernahme gestellt, um mit den frei werdenden Mitteln eine weitere Promovendin zu fördern.

Hildegard Schumacher-Grub,
Gleichstellungsbeauftragte
Tel. 0521 1067744
gleichstellungsbuero@fh-bielefeld.de
www.fh-bielefeld.de/gleichstellung



Universität Duisburg-Essen

Gender-Portal

Das Portal ist ein Instrument zum gleichstellungsorientierten Wissensmanagement an der UDE. Was meint Gender, was Gender Mainstreaming und wozu bedarf es dieser Konzepte an einer Hochschule? Was bedeutet Gleichstellung eigentlich konkret?

Antworten auf diese Fragen bieten die Internetseiten des Gender-Portals. Ziel des 2006 gestarteten Projektes ist die Bündelung von Informationen und Materialien zu den Themenfeldern Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauenförderung an der Hochschule. Darüber hinaus werden Fragen und Ergebnisse der Geschlechterforschung bereitgestellt. Im Fokus steht dabei die UDE. Wesentliche Inhalte des Gender-Portals sind:

- ▶ jährlich nach Fakultäten und Statusgruppen aufbereitete Daten und Fakten
- ▶ Beispiele zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen

- ▶ Informationen zur Geschlechterforschung an der UDE und anderswo
- ▶ einführende Texte und kommentierte Link- und Literaturlisten

Auf Basis einer Onlinebefragung Ende 2009 wurde das Portal neu gestaltet und um zusätzliche Inhalte erweitert: Neu sind Hintergrundtexte zum Verhältnis von Geschlecht, Naturwissenschaften und Technik sowie zum Themenkomplex sexualisierte Gewalt und Diskriminierung.

Gleichstellungsbüro der Universität Duisburg-Essen
Dr. Lisa Mense
Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung
Eva, Wegrzyn, M.A.
genderportal@uni-due.de
www.uni-due.de/genderportal

Universität zu Köln

Managementprogramm für Professorinnen & weibliche Führungskräfte

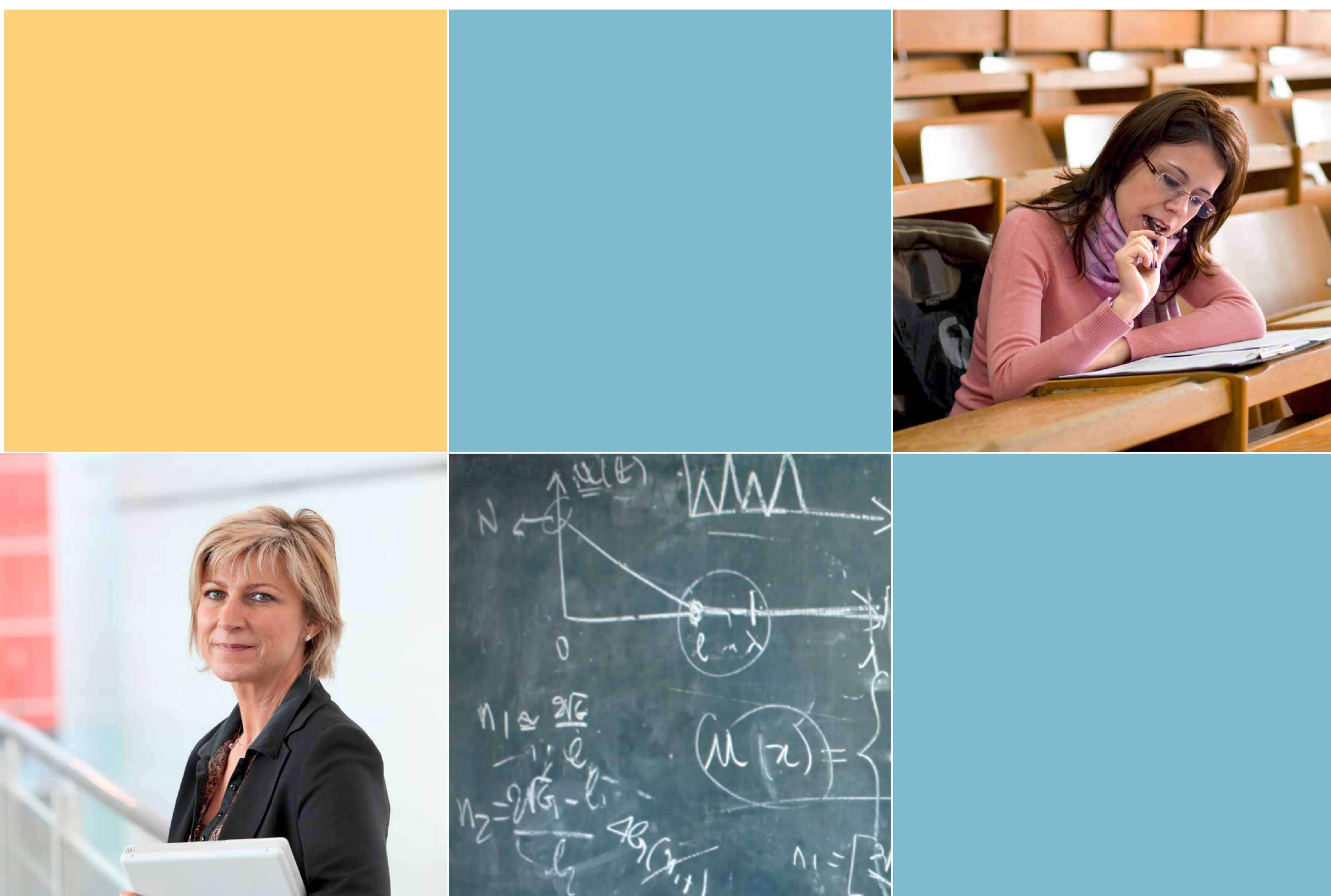
Das Programm wurde erstmals im Jahr 2010 durchgeführt und bildet einen wichtigen Baustein der Personalentwicklung auf Führungskräfteebene. Je Durchlauf (November bis März) werden an insgesamt elf Tagen verschiedene Themenkomplexe aus dem beruflichen Alltag einer Führungskraft an der Universität behandelt, unter anderem:

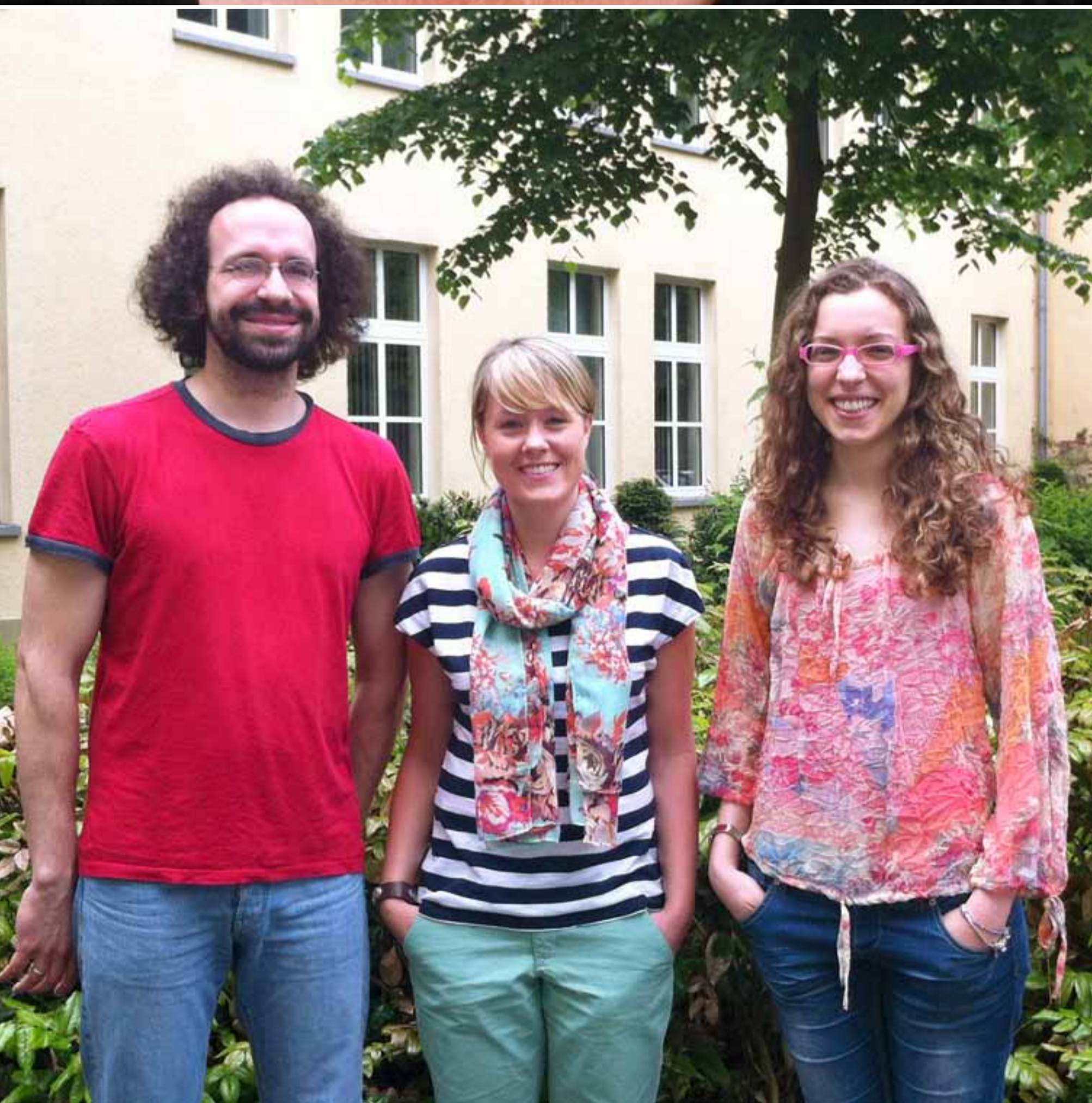
- ▶ Führung und Kommunikation in komplexen Organisationen
- ▶ Zeitmanagement und Delegation im Spannungsfeld der Macht
- ▶ Konfliktmanagement im Umgang mit MitarbeiterInnen und KollegInnen
- ▶ Authentisches Auftreten und Präsentieren, Einzelcoaching (optional)

Die Kombination der Themen, die Erarbeitung von Inhalten und die Auseinandersetzung mit diesen bei gleichzeitiger Schärfung der individuellen Fähigkeiten, gibt den Teilnehmerinnen die Möglichkeit, ihre Kompetenzen umfassend und nachhaltig weiterzuentwickeln.

Bedeutende Bestandteile dieses Entwicklungsprozesses sind die fachliche Anleitung durch erfahrene Trainerinnen, intensive Gruppenarbeiten und Feedback-Gespräche sowie der persönliche und fachliche Austausch untereinander. Das Feedback der Teilnehmerinnen der ersten zwei Durchläufe war äußerst positiv. Die Nachfrage nach der dritten Programmrunde, die im November 2012 starten wird, ist sehr hoch.

Dipl.-Soz. Päd. Annelene Gäckle, M.A.
Gleichstellungsbeauftragte
Anne Schiffmann, M.A.
Projektkoordinatorin
Tel. 0221 4704830
gleichstellungsbeauftragte@uni-koeln.de
www.gb.uni-koeln.de





© Universität Siegen

Universität Siegen

Nachwuchsgruppe im Bereich der „Zufälligen Fraktale und Einstein Relationen“

Um nachhaltig zu einer Steigerung des Frauenanteils in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen der naturwissenschaftlich-technischen Fächer beizutragen, wurde im Oktober 2009 in Siegen erstmalig die mit einer Nachwuchswissenschaftlerin zu besetzende Leitung einer wissenschaftlichen Arbeitsgruppe im Bereich MINT öffentlich ausgeschrieben. Die hochschulinterne Anbindung an einen der Forschungsschwerpunkte der Universität gibt einer qualifizierten Nachwuchsforscherin die Möglichkeit, ihre selbständige Forschung in einem anspruchsvollen, stimulierenden und fruchtbaren Forschungsumfeld voranzutreiben. Aus dem internationalen Bewerberfeld konnte sich Dr. Uta Freiberg im Rahmen einer interdisziplinären Evaluation durch die Forschungskommission der Universität durchsetzen. Sie ist eine der ganz wenigen NachwuchswissenschaftlerInnen in Deutschland, die es geschafft haben, die Popularität der fraktalen Geometrie in anspruchsvolle Mathematik umzusetzen. Dabei hat sie ein interessantes und vielseitiges Forschungsprogramm entwickelt und zahlreiche internationale Kooperationen aufgebaut. Die Nachwuchsgruppe, die bereits ein eigenständiges Profil in ihrem Gebiet nachgewiesen hat, umfasst gegenwärtig drei DoktorandInnen: Peter Arzt (seit April 2010), Katharina Hees (seit Dezember 2010) und Patricia Alonso-Ruiz (seit Oktober 2011). Eine erste Promotion konnte bereits abgeschlossen werden. Die Mittel stehen für fünf Jahre zur Verfügung, wobei eine Zwischenevaluierung nach zweieinhalb Jahren erfolgt.

Prof. Dr. Peter Haring Bolivar, Prorektor für
Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs
Tel. 0271 7402157, peter.haring@uni-siegen.de

Technische Universität Kaiserslautern

Gender in Lehre und Forschung

Auch in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen ist die Integration von Gender in Forschungsvorhaben und Lehrveranstaltungen, insbesondere aufgrund der vermeintlichen Objektivität von Naturwissenschaft und Technik, zwingend erforderlich. Um Gender exemplarisch an einer TU in diese beiden Bereiche zu integrieren, wurden zwei Stellen geschaffen. Im Fachbereich Chemie werden Materialien zu den geschlechterrelevanten Aspekten des Chemieunterrichts entwickelt und erprobt. Zudem wurde eine Wahlpflichtveranstaltung zur Genderkompetenz konzipiert, die derzeit in der Fachdidaktik durchgeführt wird. Im ingenieurwissenschaftlichen Fachbereich Raum- und Umweltplanung wurde im Fachgebiet Stadtsoziologie ein Forschungsvorhaben bereits durchgeführt und ein zweites begonnen:

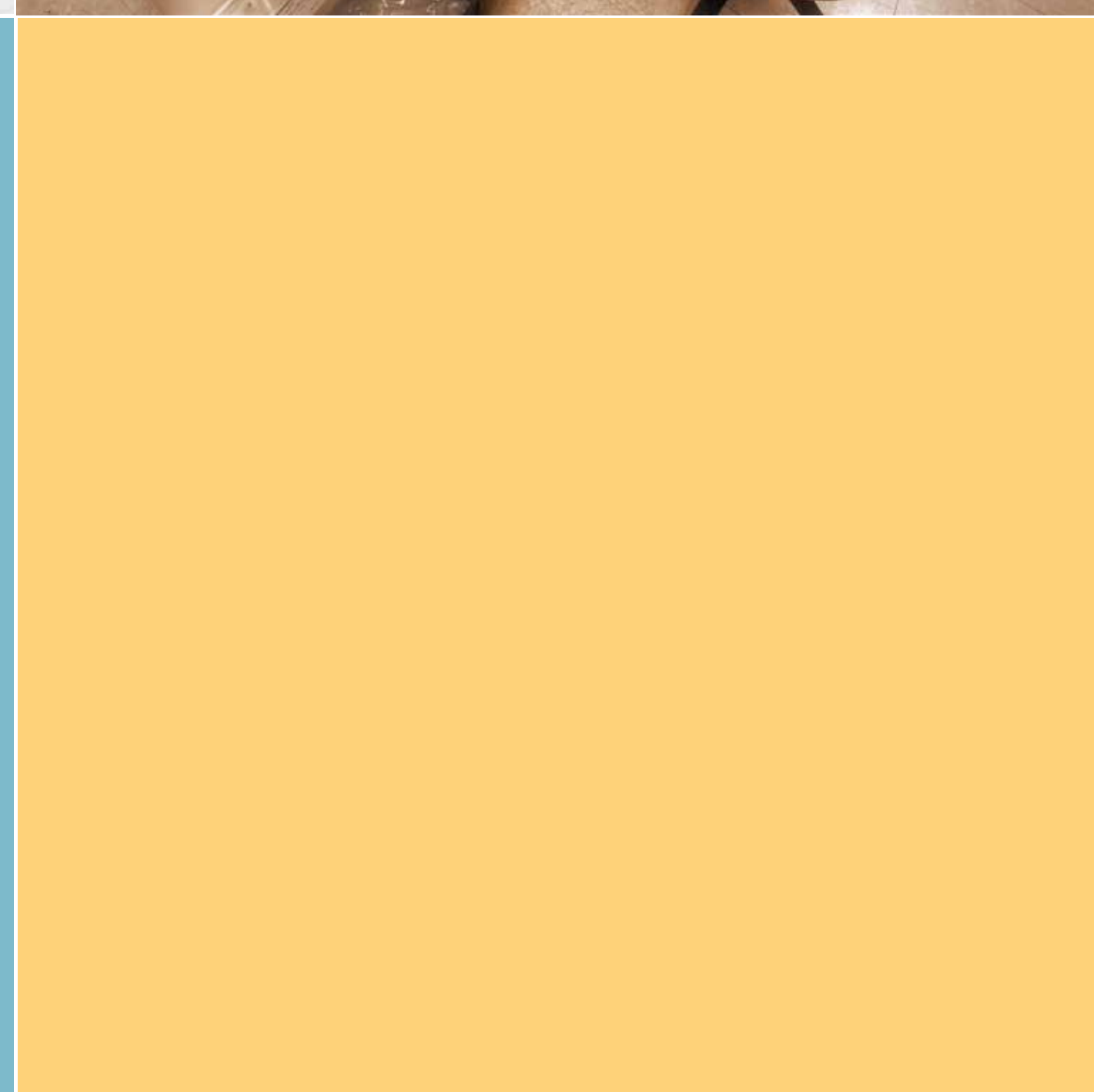
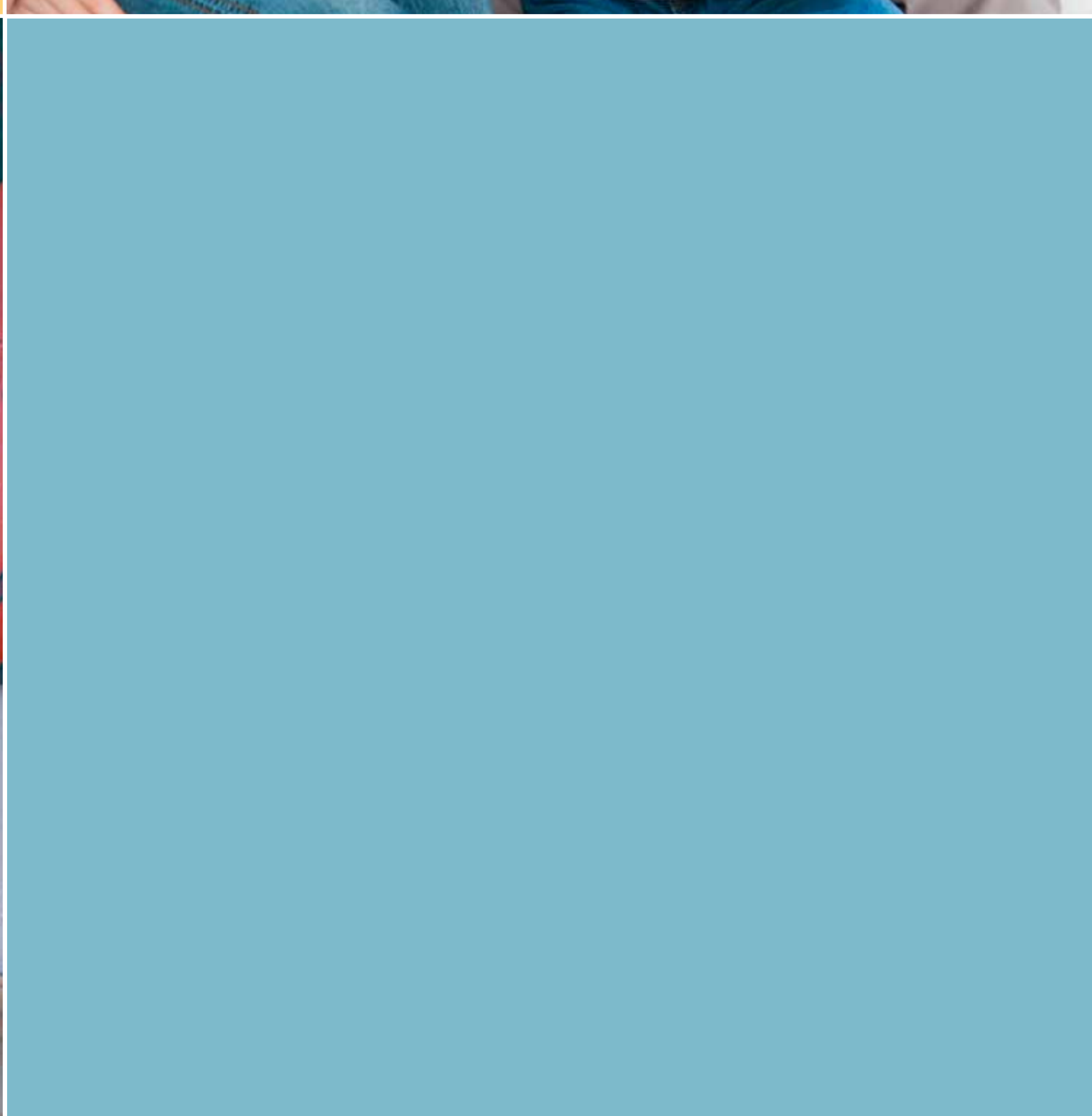
1. Erforschung der Repräsentation von Männern und Frauen in der vormodernen Gesellschaft auf der Basis der mündlichen Narrative in verschiedenen Volkskulturen.
2. Die geschlechtsspezifische Bottom-Up-Integration in Deutschland. Am Beispiel von MigrantInnen werden Integrationsprozesse in einer Stadt untersucht mit den Schwerpunkten:
 - Vielfältigkeit der geschlechtsspezifischen Migrationserfahrung
 - Einfluss der Geschlechterzugehörigkeit auf die Integrationsprozesse in der Stadt

Ein 3. Forschungsprojekt im Fachgebiet Regionalentwicklung und Raumordnung „Gender and Development“ mit Fallstudien aus Nepal und Tadschikistan befindet sich in der Planung.

Dr. Doris Niemeyer
Tel. 0631 2053413, niemeyer@verw.uni-kl.de
www.uni-kl.de



© Nadine Reith



Schaffung weiterer Professorinnen-Positionen

Im wissenschaftlichen Mittelbau, wie auch in der Medizin, gibt es nicht wenige Frauen, die für eine Professur qualifiziert sind und de facto auch die entsprechenden Aufgaben wahrnehmen. Durch die Berufung dieser hochqualifizierten Frauen auf eine Professur, kann der geringe Frauenanteil direkt erhöht werden. Diesen Weg hat die Universitätsmedizin Mainz im Rahmen des ersten Moduls ihres durch das BMBF-Professorinnenprogramm geförderten Projektes beschritten und so zwei weitere W2-Professuren geschaffen.

Vorgehensweise

- ▶ alle Einrichtungen der Universitätsmedizin wurden aufgerufen, sich um die Schaffung einer solchen Professur in ihrem Bereich zu bewerben
- ▶ durch ein unabhängiges Gremium wurde je eine Einrichtung im klinischen und theoretischen Bereich ausgewählt
- ▶ in einem regulären Berufungsverfahren wurde im Bereich Hepatologie eine Kandidatin aus dem eigenen Haus und im Bereich Senologie eine externe Kandidatin berufen

Ziel und Zweck

- ▶ Ausschöpfung des Potentials habilitierter Nachwuchswissenschaftlerinnen
- ▶ Erhöhung des Anteils potentieller weiblicher Mitglieder für die Gremienarbeit im Rahmen der universitären Selbstverwaltung
- ▶ Schaffung weiterer weiblicher Vorbilder für den Wissenschaftsnachwuchs

Frauen- und Gleichstellungsbüro
der Universitätsmedizin Mainz
Tel. 06131 173370
gleichstellung@um-mainz.de
www.unimedizin-mainz.de/gleichstellung

Universität Trier

Studienberatung zum Übergang BA/MA

Durch ein spezifisches Beratungs- und Unterstützungsangebot für Studentinnen soll einem überproportional hohen und zu frühen Ausstieg von Frauen aus der Wissenschaft vorgebeugt werden. Studentinnen, die bereits mit dem Bachelor als dem ersten berufsbezogenen Abschluss aus der wissenschaftlichen Qualifizierung aussteigen, gehen der Wissenschaft als Nachwuchskräfte möglicherweise auf Dauer verloren.

Die Universität Trier hat eine zusätzliche halbe E 13-Stelle in der Studienberatung zur Begleitung des Übergangs für Studentinnen vom Bachelor zum Master eingerichtet und mit einer sehr erfahrenen Beraterin besetzt.

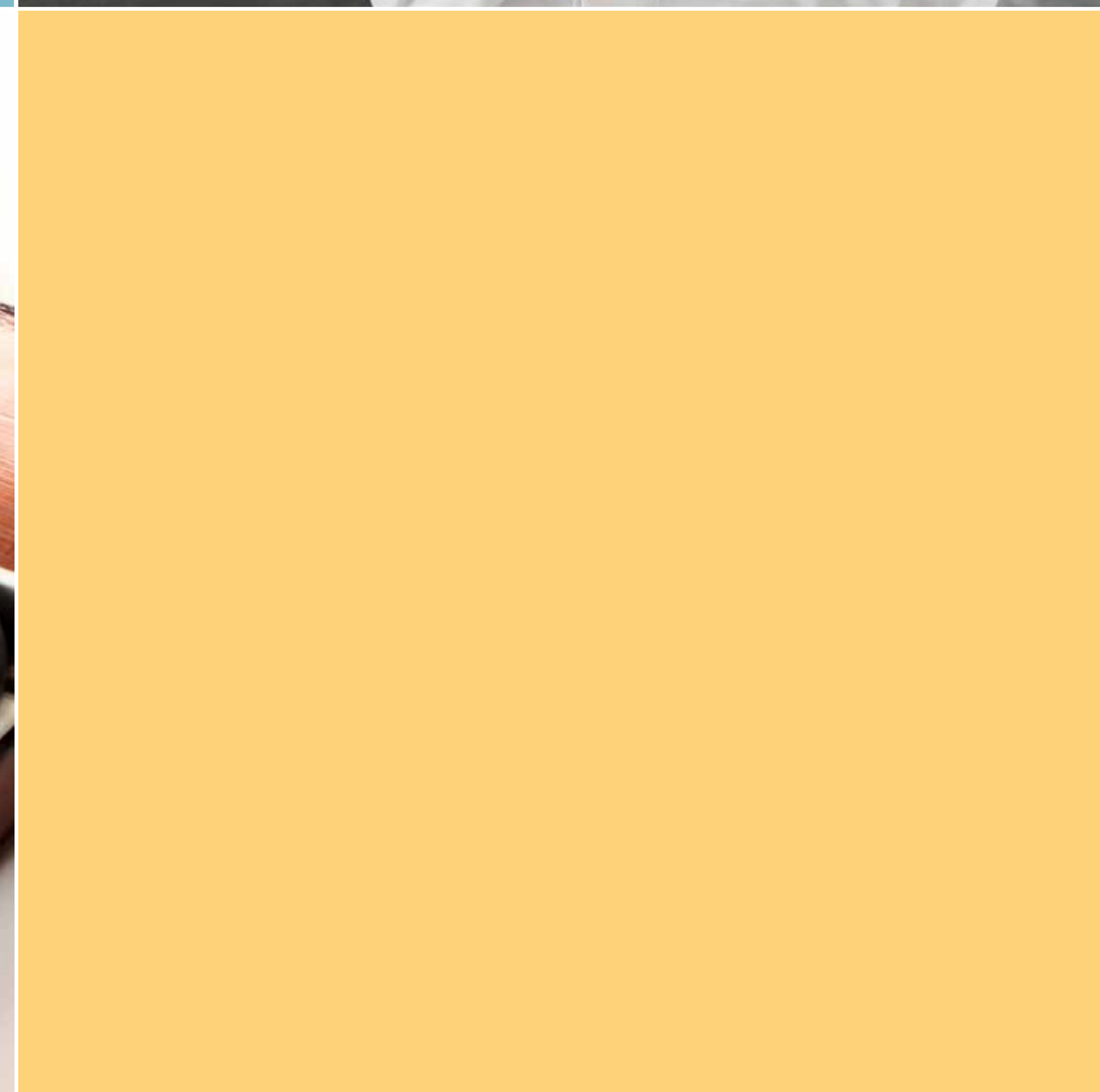
Ihr Aufgabengebiet umfasst

- ▶ Ausbau der zielgruppenspezifischen Beratung
- ▶ Durchführung zusätzlicher themenbezogener Veranstaltungen
- ▶ inhaltliche und bedarfsbezogene Weiterentwicklung der Beratung
- ▶ Einrichtung einer Internet-Seite zur Thematik „Frau im Studium“
- ▶ Durchführung einer ersten Erhebung zum Übergang vom Bachelor zum Master

Zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit wird an weiteren Schritten gearbeitet:

- ▶ Fortführung und Ausbau der bereits laufenden Teilmaßnahmen
- ▶ Befragung der BA-Absolventinnen und -Absolventen zur persönlichen Planung des weiteren Werdegangs
- ▶ Evaluation der einzelnen Maßnahmen
- ▶ Konzeption weiterer flankierender Angebote

Dorothee Adam-Jäger,
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Tel. 0651 2013196
adamjage@uni-trier.de
Susanne Mensah,
Studienberaterin
Tel. 0651 2012798
mensah@uni-trier.de





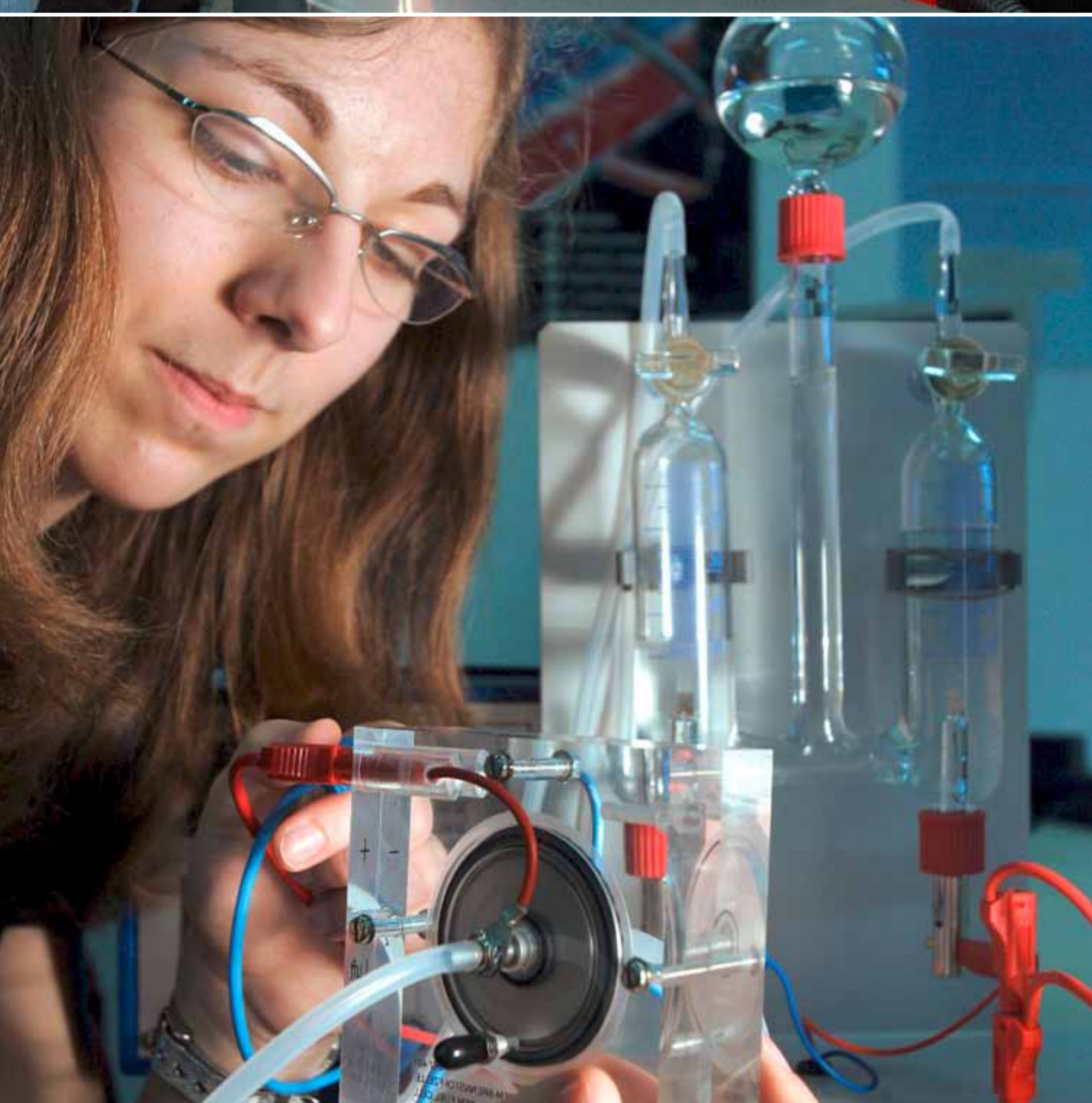
Universität des Saarlandes

Coachingprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Zielgruppe: Post-Docs/Habilitandinnen/Juniorprofessorinnen
 Laufzeit: 2009 – 2013

Coaching ist eine Form der professionellen Begleitung für wissenschaftliche Nachwuchskräfte bei ihren einzelnen Karriereschritten auf dem Weg zu Spitzenpositionen. Im Coaching erhalten sie eine neutrale, professionelle und vertrauliche Beratung und werden bei Entscheidungen und Karrierehandlungen unterstützt. Das Angebot verhilft zu neuen Ideen und gibt Anregungen zur Lösung wichtiger Fragen auf dem Karriereweg. Coaching bietet Entscheidungshilfen für die berufliche Perspektive, gibt Impulse für zukünftige bzw. aktuelle Führungs- und Managementaufgaben und ermöglicht Reflexion in Form von professionellem Feedback zum eigenen Verhalten bei Präsentationen und Verhandlungen in der jeweiligen Entwicklungsstufe. So entsteht Klarheit in komplexen Situationen sowie auch bei der Lösung von Konflikten. Die Wissenschaftlerinnen können aus einem Pool von wissenschafts- bzw. wirtschaftsnahen, gendersensiblen Coaches beiderlei Geschlechts auswählen und aus dem Programm Förderung für bis zu drei individuelle Termine erhalten. Sie werden damit wirkungsvoll und effizient auf ihrem Karriereweg bei aktuellen Fragestellungen unterstützt. Seit Programmstart haben Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Qualifikationsstufen ab dem Post-Doc-Bereich das Angebot genutzt und positiv evaluiert.

Dr. Sybille Jung
 gleichstellung@uni-saarland.de
 www.uni-gleichstellung.de



Technische Universität Chemnitz

GiTa – Girls' Tandem

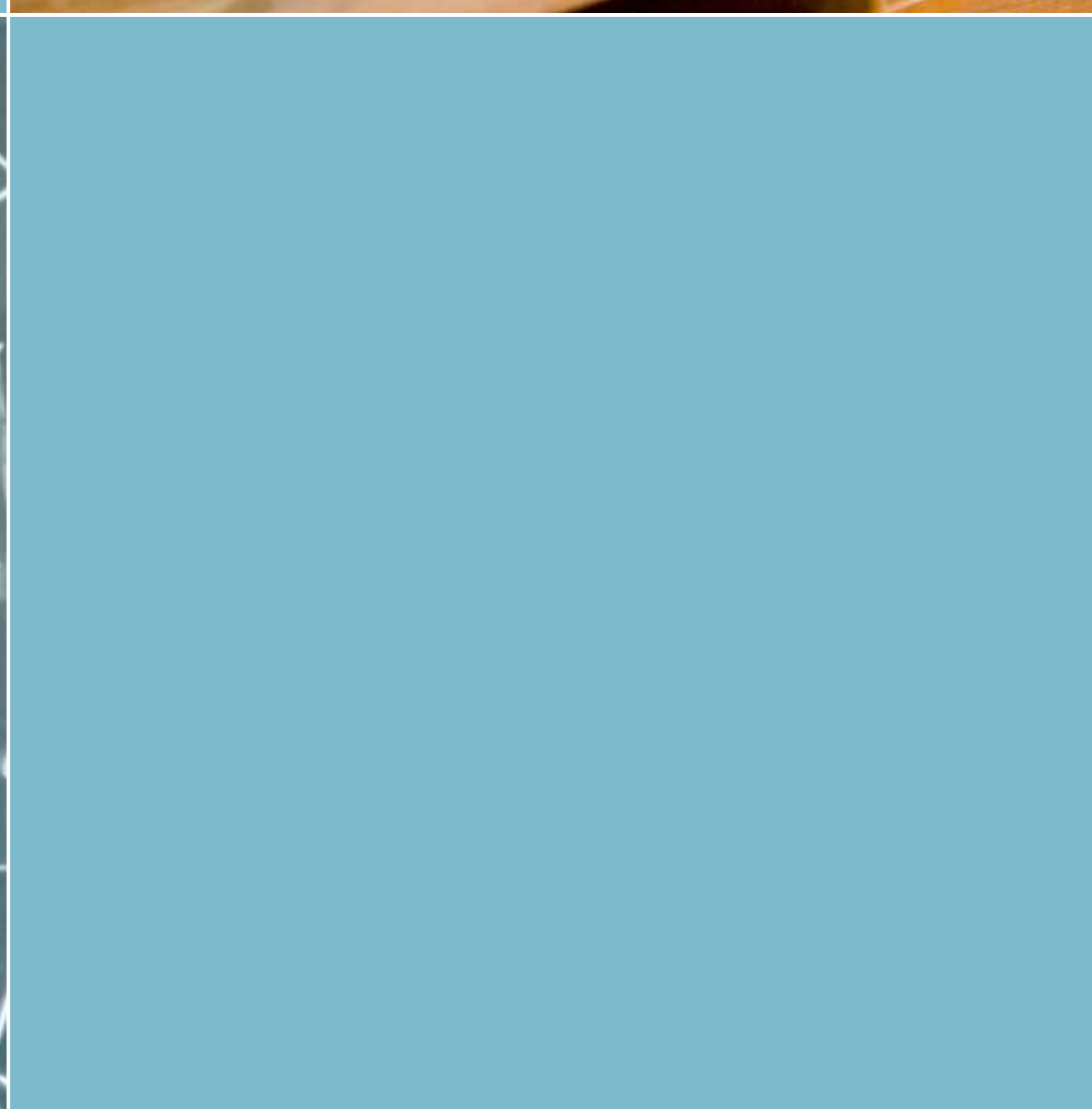
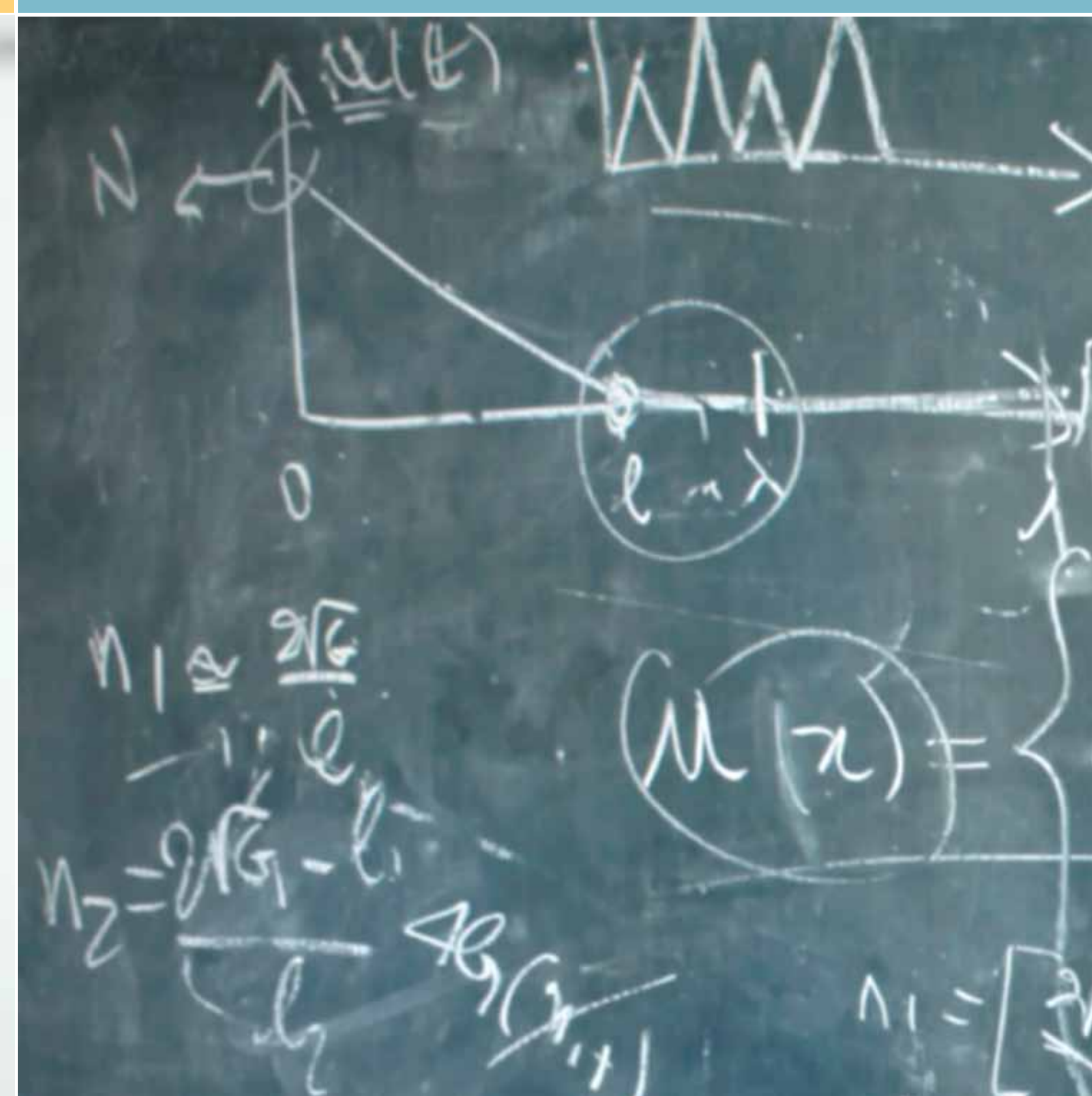
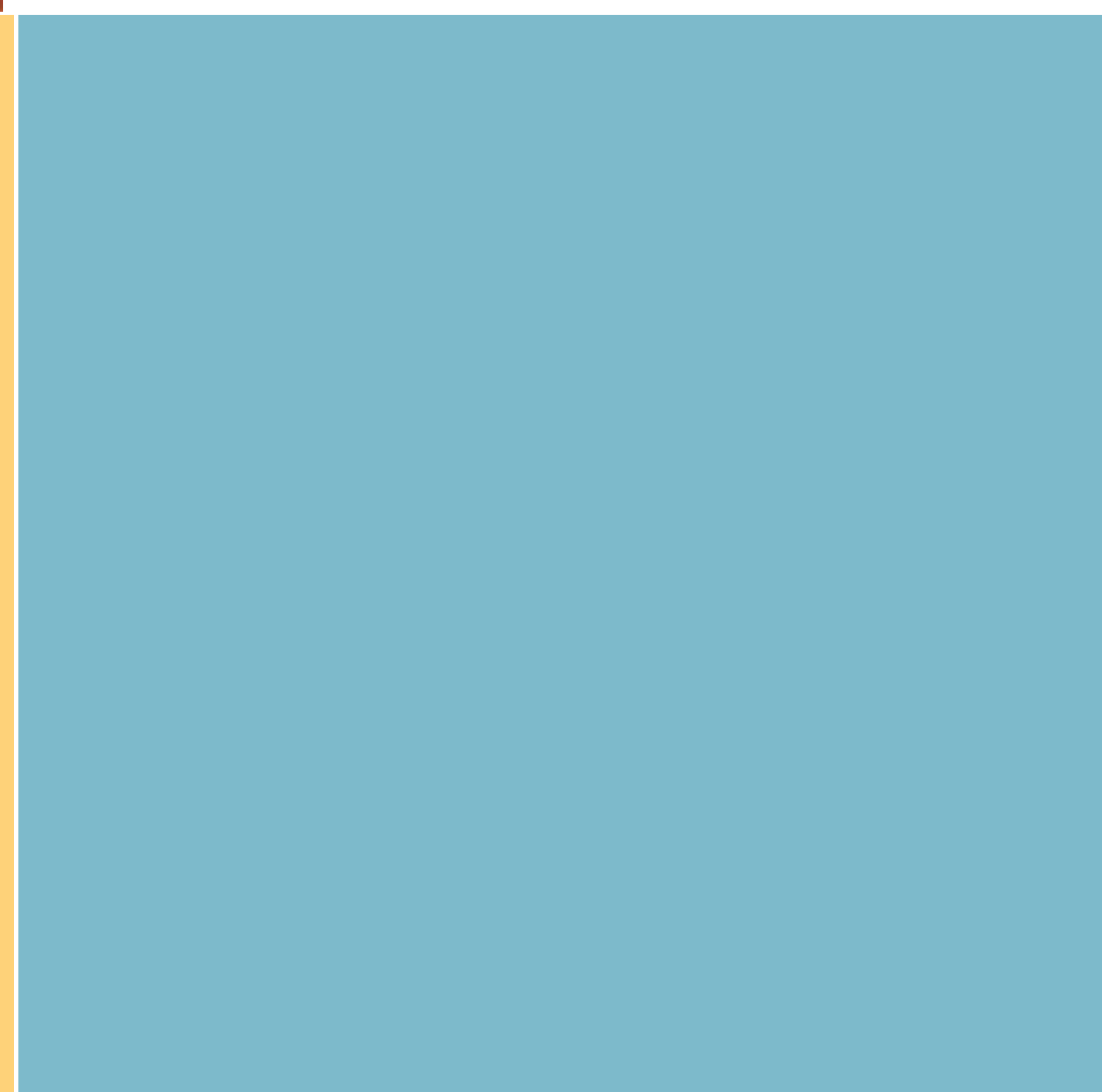
Projektidee: Qualifizierte Nachwuchskräfte für den MINT-Bereich werden schon zur Schulzeit gefördert. Mentoring soll Perspektiven aufzeigen und ermutigen, Chancen wahrzunehmen, die eine persönliche, soziale und berufliche Entwicklung zur Folge haben.

Ziele: Interesse an technisch-naturwissenschaftlichen Fragestellungen sowie Selbstbewusstsein und -vertrauen bezüglich der MINT-Themen stärken; Begeisterung für ein Studium in den MINT-Fächern und für MINT-Berufe wecken; Vermittlung von Schlüsselkompetenzen; Zugang zu informellen Netzwerken; Erkennen eigener Stärken und Schwächen; Kennenlernen universitärer Strukturen und des universitären Alltags; praxisnahes Kennenlernen sächsischer Unternehmen, vermittelt durch Fachfrauen in Präsentationen und Exkursionen; Qualitätssicherung in der Nachwuchsförderung.

Zielgruppen: Schülerinnen der Klassenstufen 8–11 aus Gymnasien der Region mit Interesse an naturwissenschaftlich-technischen Fragestellungen und/oder konkreten Vorstellungen für eine spätere Studienfachwahl

Instrumente: Tandems Studentin-Schülerin; Workshops, Seminare, Vorlesungen, Praktika, Unternehmensführungen, kulturelle Aktivitäten

Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung
 Dipl.-Päd. Karla Kebsch, Gleichstellungsbeauftragte
 Tel. 0371 53136382
 karla.kebsch@phil.tu-chemnitz.de
 www.tu-chemnitz.de





© Gabriele Feyler

Technische Universität Dresden

Dual Career und Diversity

Sedique Al Zadeh kam an der Seite Ihres Mannes, Gastprofessor an der TU Dresden, und mit ihrem Sohn aus dem Iran nach Dresden. Sie lernte sehr schnell Deutsch und begann schon bald ihre Promotion in der Vergleichenden Sprachwissenschaft, die sie mit „summa cum laude“ abschloss. Jetzt sucht sie eine Beratung für ihren weiteren Karriereweg und findet im Dual Career Service dafür einen zuverlässigen Partner. Der Dual Career Service der TU Dresden unterstützt nicht nur neuberufene Professor/inn/en und deren Partner/innen bei der beruflichen Neuorientierung, sondern begleitet auch die Partner/innen von ausländischen Nachwuchswissenschaftler/innen.

Diese Zielgruppe muss zusätzliche Herausforderungen überwinden, um Doppelkarriere und Familie zu vereinbaren:

- ▶ Sprachbarriere und Hindernisse aufgrund kultureller Prägung
- ▶ aufenthaltsrechtliche Beschränkungen
- ▶ geringere institutionelle Unterstützung
- ▶ fehlendes Wissen über Fördermöglichkeiten

Der Beratungsprozess des Dual Career Service umfasst weit mehr als die Stellenvermittlung. Die Wissenschaftler/innen erhalten Orientierung und Rückhalt für ihren wissenschaftlichen Werdegang und Unterstützung im persönlichen und familiären Umfeld. Sedique Al Zadeh hat ihren Weg gefunden und wird amtlich vereidigte Fachdolmetscherin. Der Service steht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern jeden Alters und jeder Qualifikationsstufe von Promovierenden bis zur Professor/in zur Verfügung.

.....
Gabriele Feyler
Tel. 0351 46337663
gabriele.feyler@tu-dresden.de

Hochschule Mittweida

Sondermittel zur Förderung der Gleichstellung in den Fakultäten

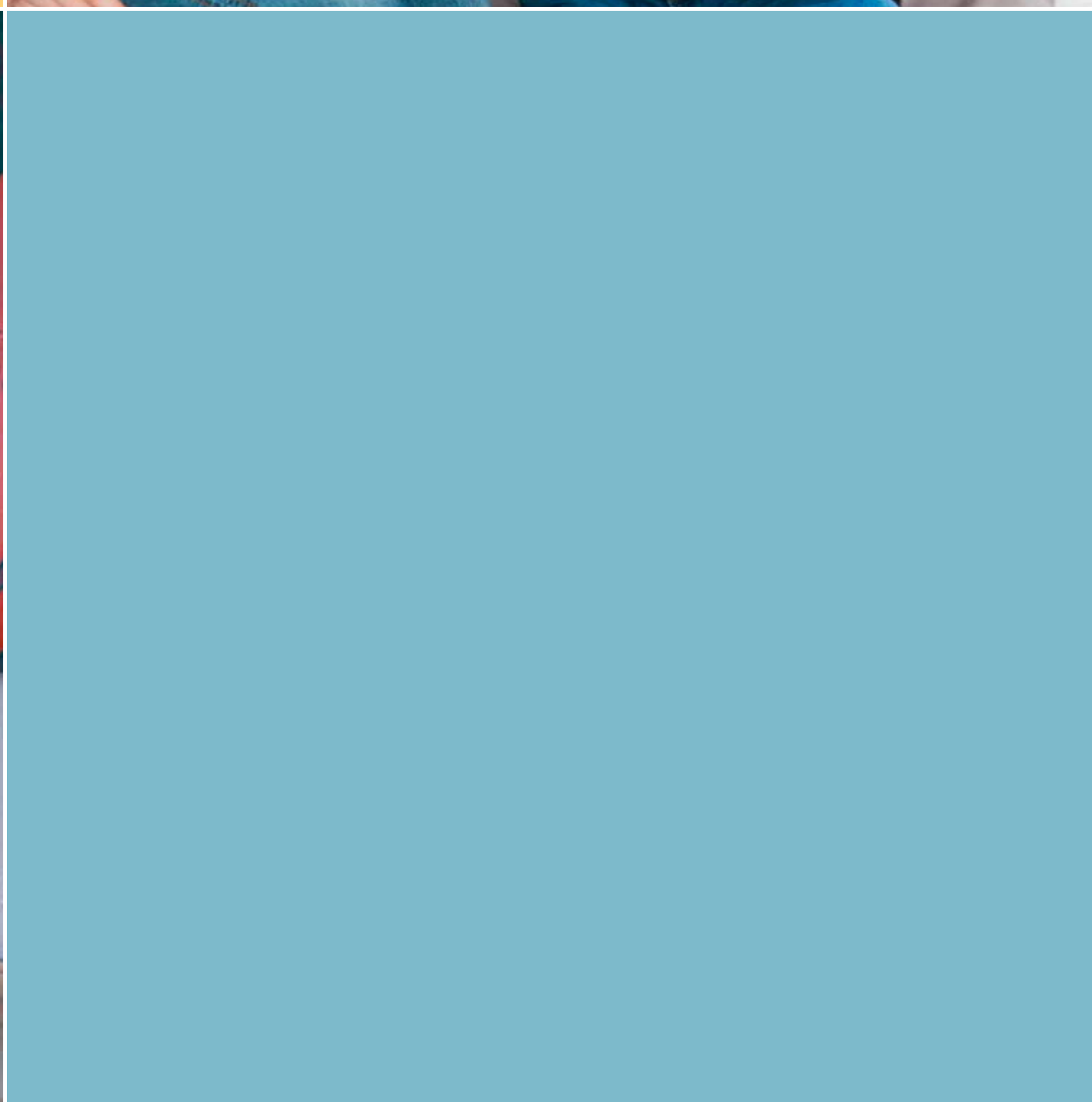
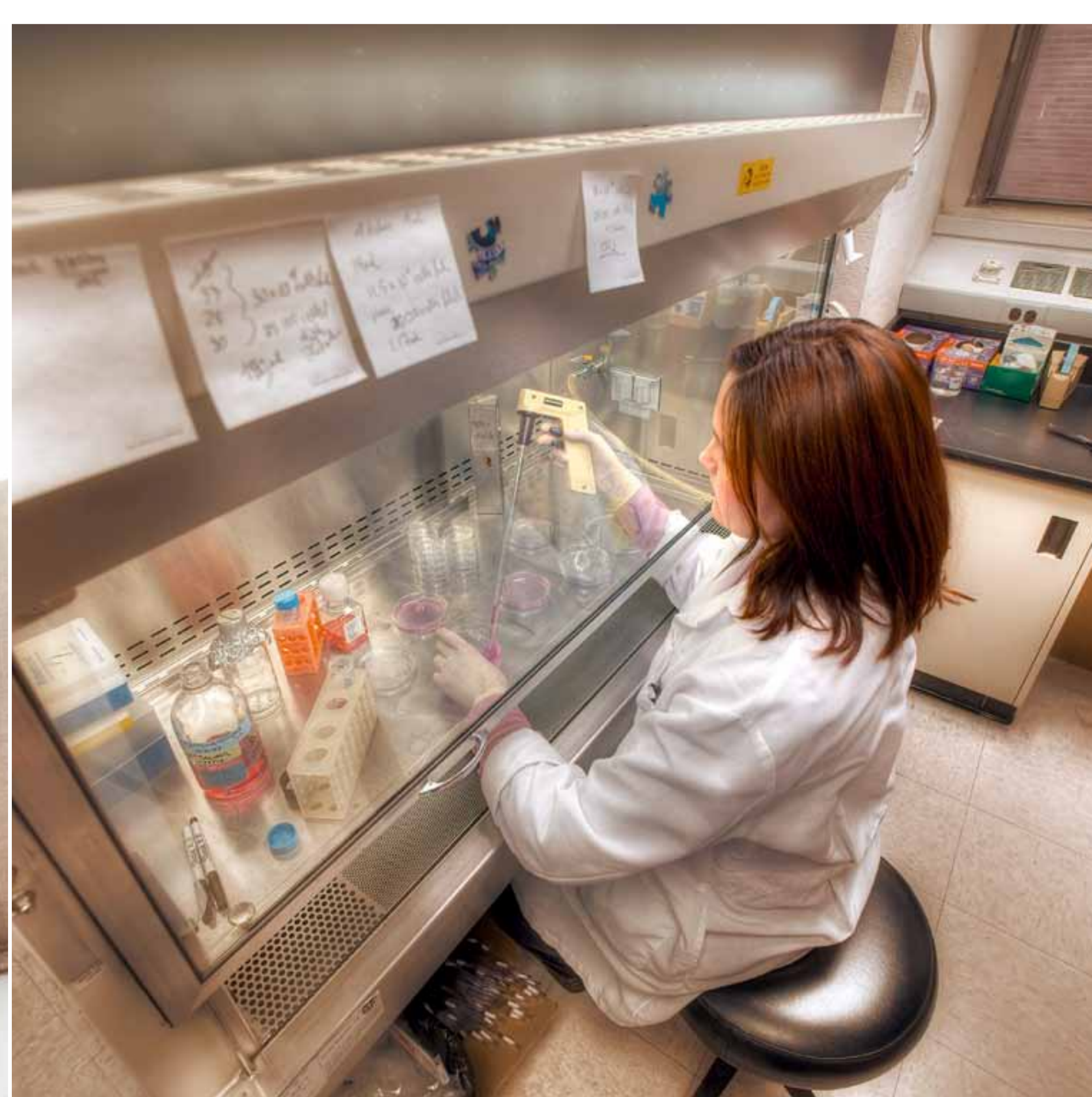
Um die Gleichstellung nachhaltig zu fördern, können die Fakultäten seit 2010 jährlich Mittel aus dem Professorinnenprogramm beantragen. Dafür muss ein Gleichstellungskonzept vorgelegt werden, aus dem hervorgeht, wie sich die Gleichstellung der Geschlechter an den Fakultäten unterstützen lässt. Alle Fakultäten haben entsprechende Konzepte eingereicht und profitieren von den Geldern.

Zu den umgesetzten Maßnahmen zählen z.B.:

- ▶ Einbindung leistungsstarker Studentinnen in Forschungsgruppen der Naturwissenschaften
- ▶ gendersensible Aufbereitung von Werbematerialien für technische Studiengänge
- ▶ zusätzliche Tutorien für Studentinnen zur Verbesserung der Studienleistungen und zur Senkung der Abbruchquote
- ▶ Organisation von Projekttagen der MINT-Fakultäten für Schülerinnen

Die Maßnahmen werden von der AG Gleichstellung begleitet und am Ende des Jahres evaluiert. Die ersten beiden Jahre haben gezeigt, dass durch die Möglichkeit des Mittelabrufs und die initiierten Maßnahmen ein stärkeres Bewusstsein für Gleichstellungsfragen in den Fakultäten entstanden ist.

.....
Dr. Ramona Kusche,
Gleichstellungsbeauftragte
Tel. 03727 581429
kusche@hs-mittweida.de
www.hs-mittweida.de





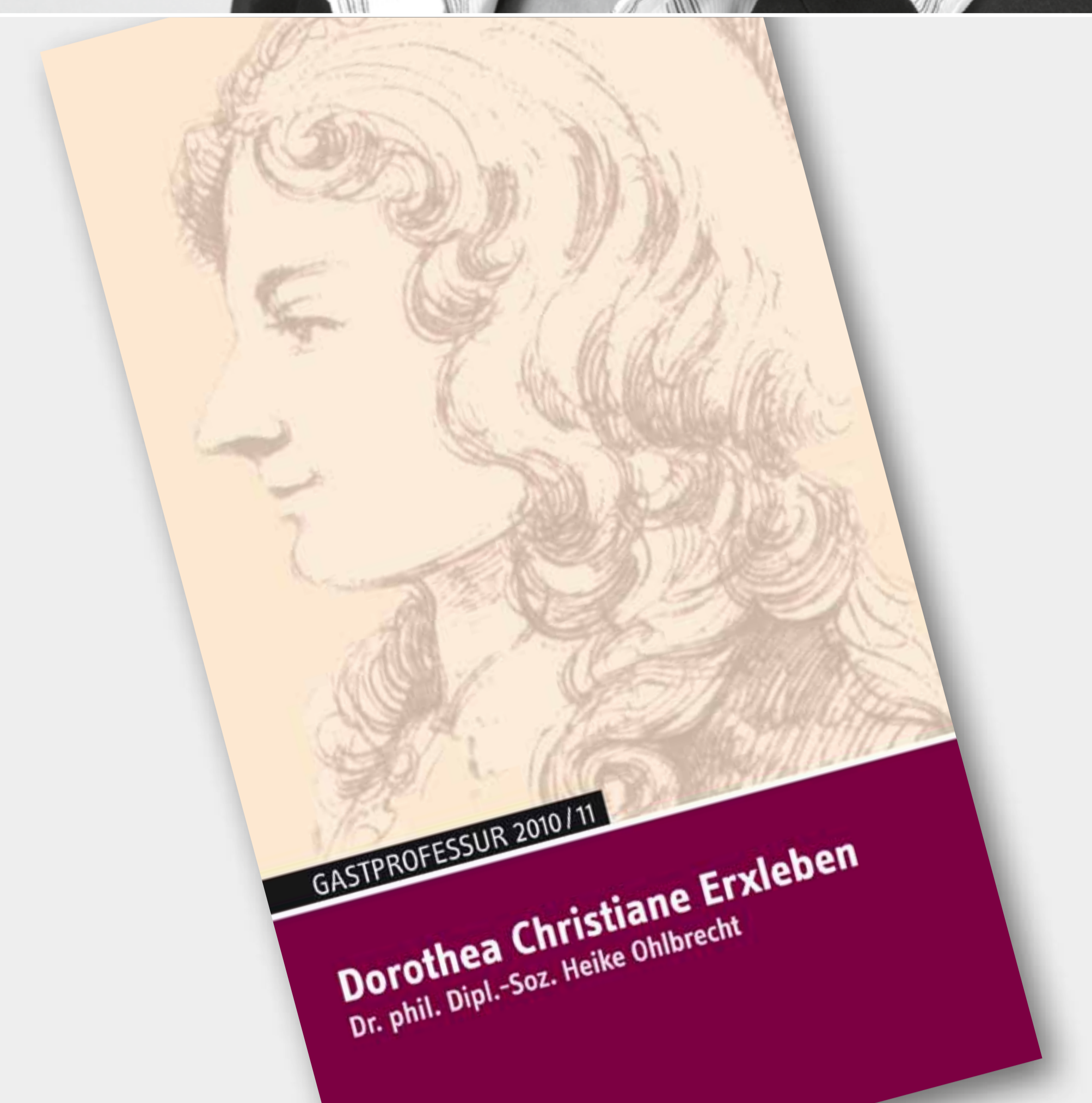
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg Dorothea-Erxleben- Gastprofessur

Die Gastprofessur an der OVGU dient der Vorbereitung qualifizierter Wissenschaftlerinnen auf die Hochschullehrerinnenlaufbahn. Sie eröffnet den Inhaberinnen die Möglichkeiten des selbständigen Forschens und Lehrens an der Universität. Das fachliche Profil der Bewerberinnen ist nicht festgelegt. Es sollte aber anschlussfähig an die Fachgebiete der OVGU sein. Die Gastprofessur wird jeweils zum Wintersemester für die Dauer von einem Jahr ausgeschrieben.

Gastprofessorin 2010/2011: Dr. phil. Dipl.-Soz. Heike Ohlbrecht

„Die Dorothea-Erxleben-Gastprofessur war für mich eine sehr bereichernde Erfahrung. In erster Linie ist hier der Kontakt zu den KollegInnen am Institut für Soziologie der OVGU Magdeburg zu nennen und die daraus entstandenen bis heute anhaltenden Forschungsbeziehungen. Die Möglichkeit umfangreiche Lehrerfahrungen in unterschiedlichen Lehrveranstaltungstypen wie Seminare, Vorlesungen und Forschungswerkstätten etc. zu sammeln, war für mich sehr gewinnbringend. Insgesamt hat sich die, für mich sehr intensive, Zeit als Erxleben-Gastprofessorin sehr positiv ausgewirkt, was sich in neuen Forschungsfeldern, Drittmittelprojekten und Publikationen niederschlägt.“

Gleichstellungsbeauftragte
gleichstellungsbeauftragte@ovgu.de
www.bfg.ovgu.de/Erxleben_Professur.html

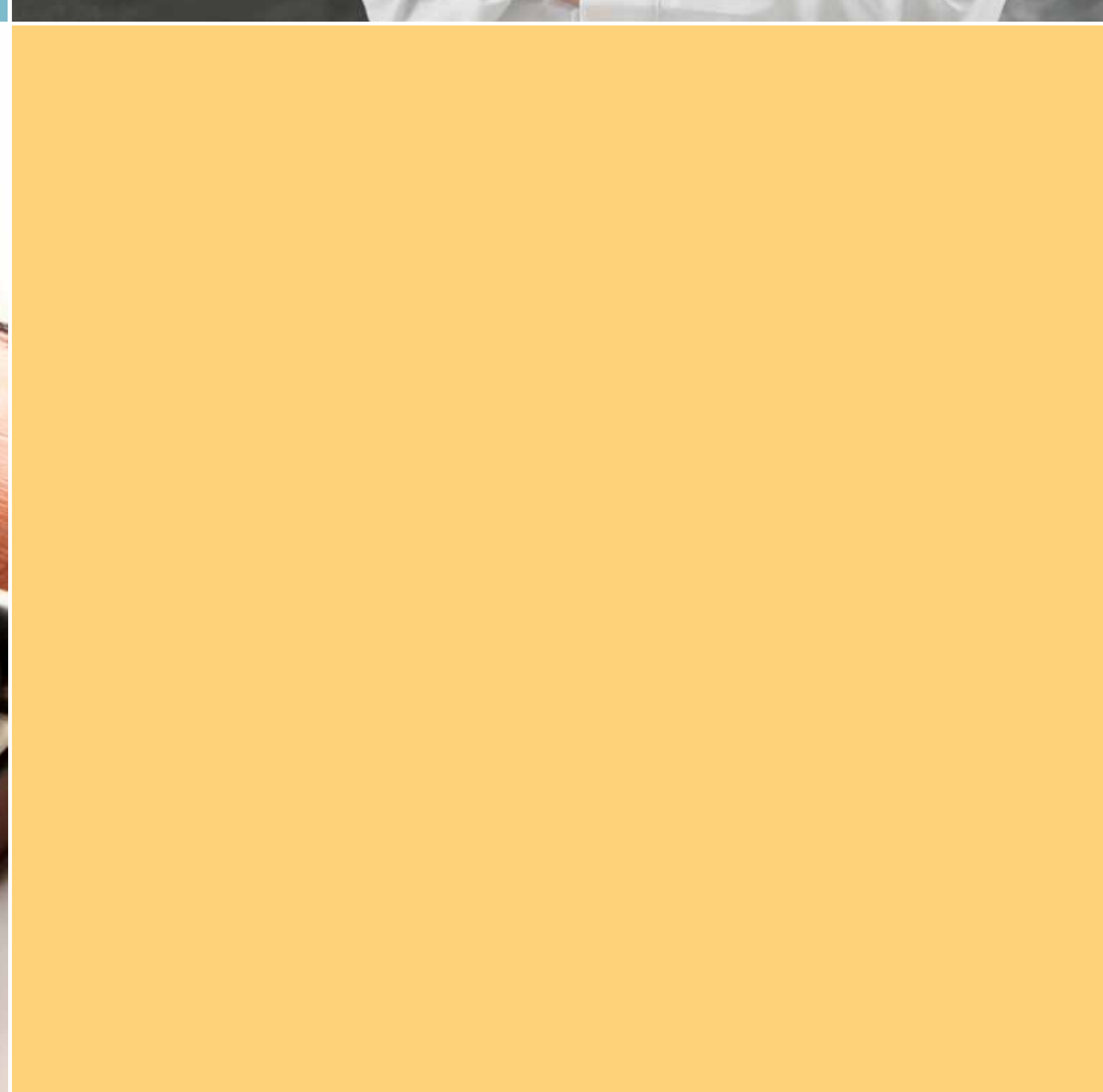
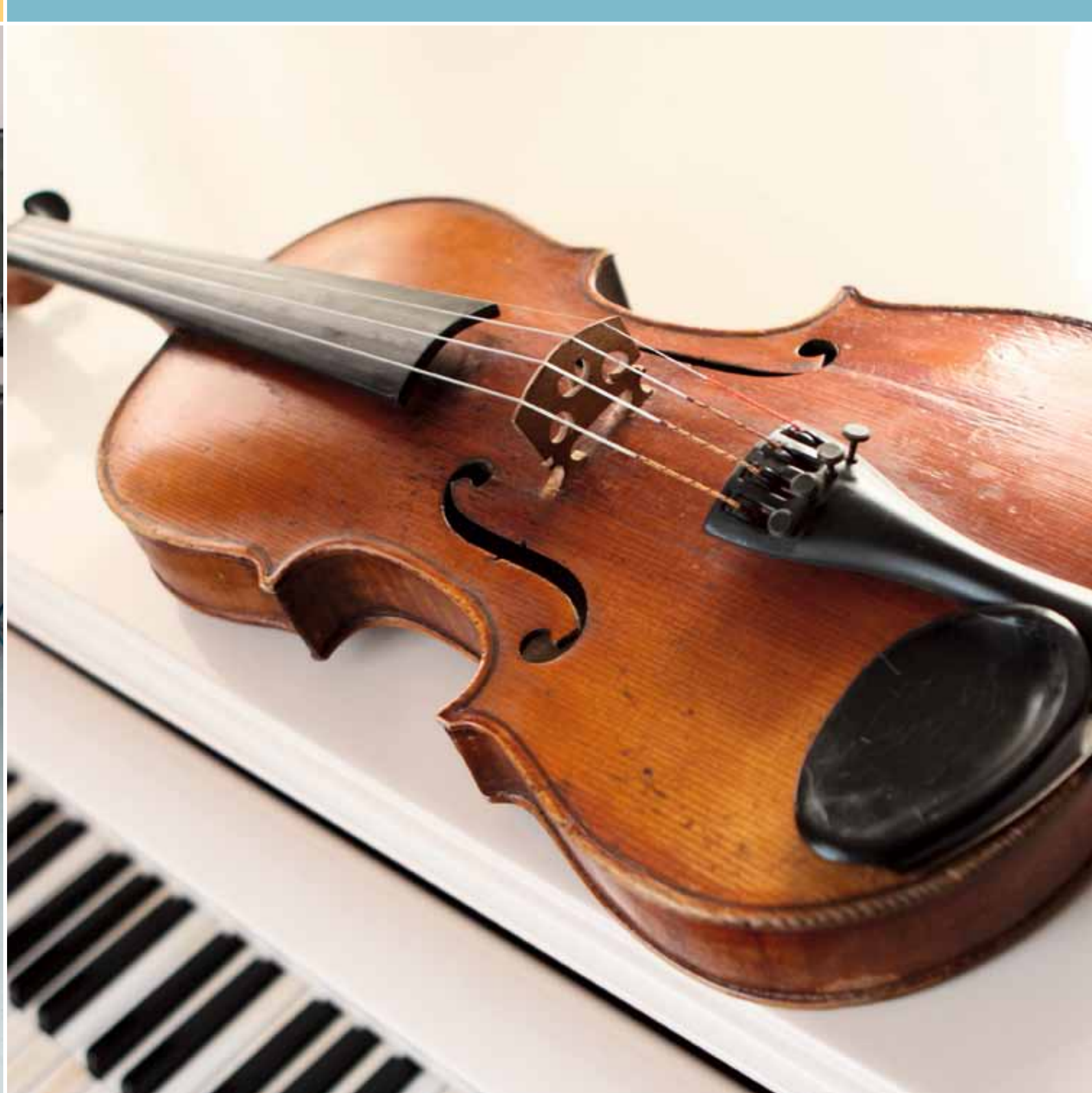
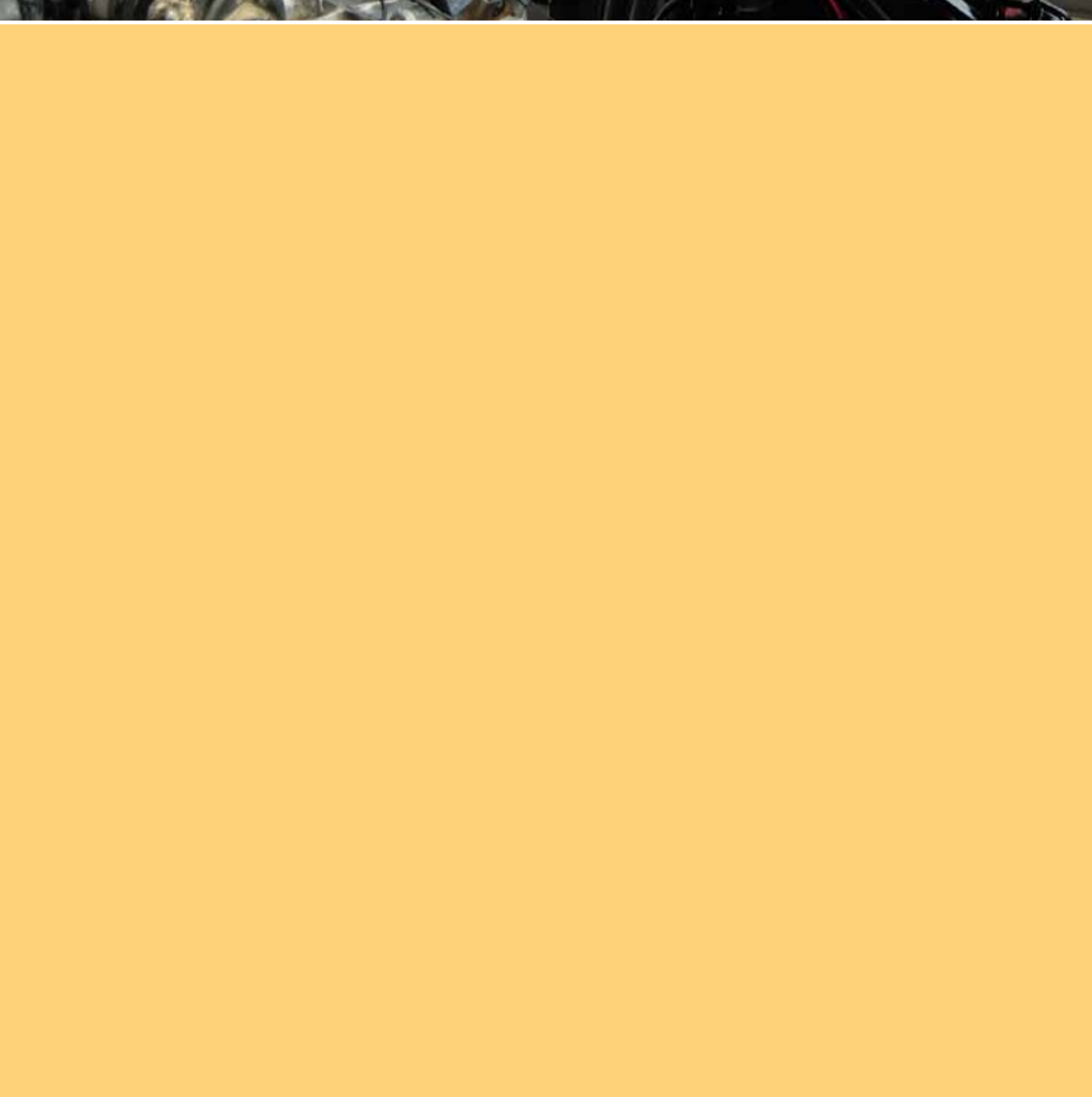


Fachhochschule Kiel Driving Käfer '82

Das gesellschaftlich vorherrschende Bild von Technik ist noch immer männlich geprägt. Dabei befinden sich traditionelle Fachkulturen auch in den Ingenieurwissenschaften längst im Wandel. Technik ist keine reine Männersache mehr. Immer mehr Frauen erschließen sich dieses Berufsfeld mit besonders guten Einkommens- und Karrierechancen. Driving Käfer '82 zielte darauf ab, den teilnehmenden Studentinnen des Fachbereichs Maschinenwesen durch praxisbezogenes Projektlernen einen Ausgleich zum theoretischen Frontalunterricht zu bieten. Auf diese Weise erhielt theoretisches Wissen einen direkten Anwendungsbezug. Driving stellt zum einen ein Benefit für unsere Studentinnen dar, das zum Ziel hat, deren Motivation für das Studium weiter zu stärken. Zum anderen fungieren diese Studentinnen als evidente Vorbilder und tragen dazu bei, die Kompetenzen von Frauen in der Technik sichtbar zu machen.

Laufzeit: März 2009–September 2010
Teilnehmerinnen: acht Studentinnen des Fachbereichs Maschinenwesen
Bewertung: ECTS im Wahlpflichtbereich

Marika Schmeck, Projektleitung
Kerstin Schoneboom, Gleichstellungsbeauftragte
Tel. 0431 2101880
kerstin.schoneboom@fh-Kiel.de





© Ruth Kamm/Universität Kiel

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel via:mento – Mentoring- Programm für promovierte Wissenschaftlerinnen

via:mento unterstützt fakultätsübergreifend promovierte Wissenschaftlerinnen in der Planung und Umsetzung ihrer weiteren wissenschaftlichen Karriere und umfasst folgende Programmbausteine:

- ▶ individuelle Mentoring-Beziehung
- ▶ Schulung fachübergreifender Kompetenzen
- ▶ Vernetzung mit anderen Programmteilnehmerinnen
- ▶ Austausch mit Expertinnen und Experten über karriererelevante Fragen

An einer Programmrunde mit einer Laufzeit von 21 Monaten nehmen jeweils rund fünfzehn Wissenschaftlerinnen teil. Im Zentrum steht die individuelle Mentoring-Beziehung zu einer Mentorin (einer erfahrenen und renommierten Professorin) oder einem entsprechenden Mentor. In der Mentoring-Beziehung erfolgen auf den persönlichen Bedarf und die jeweilige Fachkultur abgestimmt die kontinuierliche Reflexion der beruflichen Situation der Programmteilnehmerin sowie die Beratung zur Karriereplanung und zur Entwicklung von Karrierestrategien. Laut Zwischenevaluation unterstützt via:mento den Ausbau von Netzwerken und die Verbesserung der Stellenperspektive.



Ruth Kamm, Projektkoordinatorin
Tel. 0431 8801833
rkamm@gb.uni-kiel.de
www.mentoring.uni-kiel.de



© Fotoarchiv der FH Erfurt

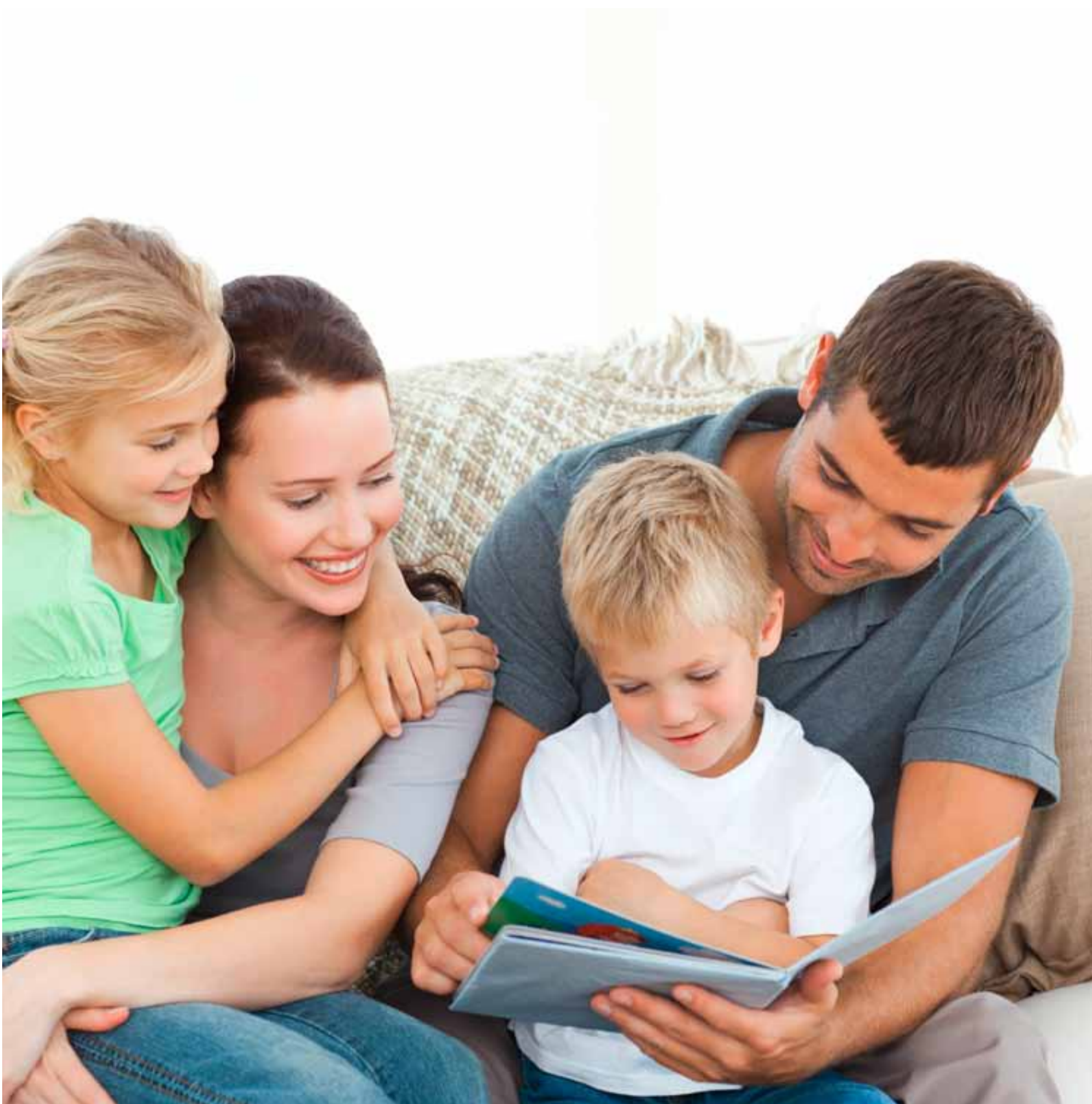
Fachhochschule Erfurt Koordinierungsbüro für Gleichstellung und Familie

Das Koordinierungsbüro für Gleichstellung und Familie wurde 2009 als eine zentrale Anlaufstelle für alle Studierenden und Beschäftigten in allen Belangen der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Studium – Familie – Beruf eingerichtet. Es verbessert einerseits aktiv die Bedingungen für die Vereinbarkeit und unterstützt andererseits die Akteure der Gleichstellungsarbeit in ihrer professionalisierten Arbeit. Gegenstand der Arbeit des Koordinierungsbüros sind Inhalte aus dem Gleichstellungskonzept der Hochschule inklusive der konzeptionellen Weiterentwicklung, aber auch Maßnahmen aus dem „audit familiengerechte hochschule“, welche Elemente der Gleichstellungspolitik der Hochschule sind.

Ausgewählte Ergebnisse der Arbeit sind

- ▶ Verbesserungen an der Infrastruktur (Kinderspielecke in der Bibliothek, zusätzliche Wickelmöglichkeiten, Stillraum etc.)
- ▶ Koordinierung und Hilfestellungen bei der Realisierung temporärer Kinderbetreuung für Studierende im sog. „Kinderladen“
- ▶ Mitarbeit bei der flexibilisierten Gestaltung der Studienorganisation für Studierende mit Familienpflichten
- ▶ Unterstützung Studierender mit Familienpflichten bei Studium und Qualifikation u.a. durch Beratung und Vermittlung

Koordinierungsbüro für Gleichstellung und Familie
c/o Jörn Flaig, Referent des Präsidenten
Tel. 0361 6700772
familie@fh-erfurt.de
www.fh-erfurt.de/kgf



Friedrich-Schiller-Universität Jena

Professur für Geschlechtergeschichte Gastprofessur Genderforschung

Für die Friedrich-Schiller-Universität ist es wichtig, Gleichstellung durch die wissenschaftliche Beschäftigung mit aktuellen und historischen Fragen der Genderforschung zu fördern. Hierdurch werden Auswirkungen einerseits auf den wissenschaftlichen Diskurs und andererseits – durch das Aufgreifen der Themen in der Lehre – auf die Wahrnehmung und das Denken von Studierenden erwartet.

Die Friedrich-Schiller-Universität hat daher zwei Professuren eingerichtet:

Die Professur für Geschlechtergeschichte. Sie ist mit Frau Prof. Dr. Gisela Mettele besetzt. Prof. Mettele erforscht und lehrt Geschlechtergeschichte im Kontext der Themen Aufklärungsforschung, Stadtgeschichte, Religionsgeschichte und Migrationsgeschichte.

Die Interdisziplinäre Gastprofessur „Frauen in der Wissenschaft“, besetzt mit Frau Dr. habil. Renate Tobies. Dr. Tobies erforscht und lehrt Geschichte der Mathematik, der Naturwissenschaften und Technik unter besonderer Berücksichtigung der Bedeutung von Frauen in diesen Fächern und der Geschlechtergeschichte.



© Anne Günther

Prof. Dr. Gisela Mettele,
www.histinst.uni-jena.de

Dr. habil. Renate Tobies,
www.uni-jena.de/GSB_Gastprofessur.html

Für das Professorinnenprogramm:

Dr. Matthias Schwarzkopf
www.lehrelernen.uni-jena.de/Servicestelle/Team

Bauhaus-Universität Weimar

Wiedereinstiegsstipendien

Zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in der Forschung und künstlerischen Entwicklung sowie der Familienfreundlichkeit hat die Bauhaus-Universität Weimar Wiedereinstiegsstipendien etabliert. Mit diesen werden Frauen und Männer gefördert, die ihr Dissertationsvorhaben aus familiären Gründen unterbrechen mussten und nach der Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. Familienpausen den erneuten Anschluss an die aktuelle Forschung und künstlerische Entwicklung anstreben, um das bereits begonnene Vorhaben abschließen zu können. Eine Antragsberechtigung liegt vor, wenn die Elternzeit bzw. die Familienpause mindestens zwölf Monate betragen hat. Die Förderdauer beträgt maximal zwölf Monate. Gewährt wird ein Stipendium von 1.000 Euro pro Monat.

„Das Wiedereinstiegsstipendium der Bauhaus-Universität Weimar stellt für mich eine optimale und sehr faire Möglichkeit dar, die Arbeit an der Promotion nach einem Jahr Elternzeit wieder aufzunehmen. Die Universität zeigt mit ihrer Stipendienstruktur, dass Forschung und Familie kein Widerspruch bedeutet. Ich bin begeistert von dem Stipendium. Es bietet mir ausreichend Freiräume, um mich vollständig auf mein Ph.D.-Forschungsprojekt zu konzentrieren. Es stärkt mir aber nicht nur finanziell den Rücken, sondern gibt mir auch die Bestätigung, dass meinem Vorhaben Potential und Relevanz zugesprochen wird.“ (Nina Schütte, Stipendiatin 2012)

„Die Unterstützung und das Verständnis für die Situation sind hoch motivierend.“ (Kerstin Bruchhäuser, Stipendiatin 2012)

Claudia Goldammer, Gleichstellungsbeauftragte
Tel. 03643 584240
gleichstellungsbuero@uni-weimar.de
www.uni-weimar.de



© Jens Hausprung



© Jonas Tegtmeyer

