

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

.....  
*Liebe Leserinnen und Leser,*

der alarmierend niedrige Frauenanteil in Führungspositionen der Wirtschaft ist weiterhin Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen und politischer Debatten. In diesem CEWSjournal finden Sie dazu wieder aktuelle Informationen. Dass eine konsequente Gleichstellungspolitik den Frauenanteil in Entscheidungsgremien deutlich steigern kann, zeigt der Wissenschaftsrat: Seit 2009 liegt der Frauenanteil in der Wissenschaftlichen Kommission bei über 40%.

Hinweisen möchte ich außerdem auf das Schwerpunktthema „Geschlechtergerechte Sprache in den universitären Gleichstellungskonzepten“. Die Autorin Elisa Merkel verbrachte als Kollegiatin des Marie Curie Initial Training Network – Language, Cognition, Gender einen dreimonatigen Forschungsaufenthalt im CEWS.

In Vertretung für die erkrankte Jutta Dalhoff  
*Andrea Löther, stellv. Leiterin des CEWS*

.....  
 Inhaltsübersicht

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen
- 05 Schwerpunktthema:  
 „Geschlechtergerechte Sprache in den universitären Gleichstellungskonzepten“
- 06 Forschungseinrichtungen
- 07 Europa und Internationales
- 08 Frauen- und Geschlechterforschung
- 09 Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine
- 10 Ehrungen
- 11 Termine · Call for Papers
- 12 Neuerscheinungen
- 13 Impressum

**Inhalt**

**1.0 Neues aus dem CEWS..... 5**

Mit FemConsult – der Wissenschaftlerinnen-Datenbank schnell ans Ziel ..... 5

CEWS-Webauftritt jetzt auch in Englisch ..... 5

Neues Projekt: Chancengleichheit im Gesundheitsforschungsprogramm ..... 6

**2.0 Wissenschaftspolitik..... 7**

Neuberufungen für den Wissenschaftsrat ..... 7

Stefanie Dimmeler appointed as Chief Editor of EMBO Molecular Medicine ..... 7

Gießener Juristin Prof. Dr. Gabriele Britz zur Bundesverfassungsrichterin gewählt ..... 8

Stefanie Dimmeler appointed as Chief Editor of EMBO Molecular Medicine ..... 8

**3.0 Gleichstellungspolitik..... 9**

Sachverständigengutachten für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung übergeben ..... 9

Frauenquote an Universitäten und Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen ..... 10

Gleichstellungsprojekte an nordrheinwestfälischen Hochschulen ..... 10

Forschungsergebnisse zu Frauenkarrieren in Unternehmen und in der Wissenschaft ..... 11

DIW-Managerinnen-Barometer erschienen: „Führungspositionen weiter fest in Männerhand“ ..... 11

Erstes Ranking börsennotierter Unternehmen nach dem Frauenanteil in Führungspositionen..... 13

„Frauen in Führungspositionen“ - Frauen im Top-Management: Deutschland bleibt Entwicklungsland ..... 14

In Ostdeutschland sind mehr Frauen in Führungspositionen als im Westen ..... 14

Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung - Projektergebnisse 2010 ..... 15

NRW: Gesetzliche Frauenquote ist überfällig – Landesregierung beschließt Bundesratsinitiative ..... 16

Frankreich führt gesetzliche Frauenquote für Unternehmensführung ein..... 17

EU-Kommission: Gesetzliche Quote ab 2012 ..... 17

Frauen in Führungspositionen: Bundesregierung kündigt Spitzengespräch mit der Wirtschaft an ..... 18

DJI-Studie untersucht Rahmenbedingungen für Doppelkarrieren bei Paaren ..... 22

Schleswig-Holstein hat Vorsitz der GFMK übernommen ..... 23

Schweiz: NFP 60 «Gleichstellung der Geschlechter» gestartet ..... 24

Mannsbilder? – Weibsbilder? – Neue Bilder! ..... 25

Offener Brief: „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“ – eine Enquete-Kommission ohne den Sachverstand von Frauen? ..... 25

Bundesgremien nur zu einem Viertel mit Frauen besetzt..... 26

Geschlechtergerechtigkeit als Ressource gegen Fachkräftemangel ..... 27

Aufruf zur Teilnahme am Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag ..... 27

Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ ..... 27

**4.0 Hochschulen ..... 28**

Wissenschaft als (Traum)Beruf? - Wie bewerten Nachwuchswissenschaftler/innen ihre berufliche Situation? ..... 28

Gleichstellung in Berufungsverfahren ..... 29

Stifterverband: Hochschulen bieten zu wenig Teilzeitstudiengänge an ..... 30

„Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen - Stand und Zukunftsbedarf“..... 31

Frauen in MINT-Berufen verdienen weniger als Männer ..... 32

Projekt „Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen - Gender und Diversity“ führte deutschlandweite Online-Befragung durch .....	32
Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen - WS 2010/2011 .....	33
Neue Studie der Deutschen Physikalischen Gesellschaft DPG zur HochschullehrerInnenlaufbahn im Fach Physik ..33	
Aktuelle Veröffentlichung des Gender-Reports 2010 „Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ .....	35
NRW: Frauenquoten in technischen Studiengängen undHochschulgremien .....	35
10 Prozent mehr Professorinnen an niedersächsischen Universitäten .....	36
Universität Mannheim setzt auf Chancengleichheit .....	36
Erste Frau an der Spitze der 601 Jahre alten Universität Leipzig .....	37
Wechsel an der Spitze der Universität Göttingen .....	37
Dr. Edith Braun wird neue Wissenschaftliche Leiterin des HIS-Instituts für Hochschulforschung.....	37
Lena Schulze-Gabrechten ist neue hauptamtliche studentische Vizepräsidentin der Zeppelin Universität .....	38
<b>5.0 Schwerpunktthema.....</b>	<b>39</b>
Geschlechtergerechte Sprache in den universitären Gleichstellungskonzepten - eine vergleichende Analyse .....	39
<b>6.0 Forschungseinrichtungen.....</b>	<b>46</b>
Was kommt nach dem Ernährermodell?.....	46
Neue Direktorin im Max-Planck-Institut für Plasmaphysik .....	47
<b>7.0 Europa und Internationales.....</b>	<b>48</b>
Neue Struktur der Generaldirektion Forschung und Innovation in der Europäischen Kommission .....	48
Zwischenbewertung des 7. FRP: Appell der expert group für mehr weibliche Beteiligung .....	48
Zahlen zur Beteiligung von Wissenschaftlerinnen im dritten Monitoring-Report zum 7. Forschungsrahmenprogramm .....	49
Europäische Kommission veröffentlicht Grünbuch zur künftigen Finanzierungsstrategie von Forschung und Innovation .....	50
European Research Council ERCScientific Council erstellt Konzept zur Geschlechtergleichstellung .....	50
Ergebnisse der dritten Advanced Grant Ausschreibung (2010) .....	51
Neue Mitglieder des ERC Scientific Council .....	52
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....</b>	<b>53</b>
Geschlechtergerechte Sprache unter der Lupe – das Marie Curie Netzwerk Sprache, Kognition und Geschlecht.....	53
Neuer Querschnittsbereich „Gender Studies“ am DIW Berlin .....	55
Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld .....	56
Die interdisziplinäre und internationale Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung des Landes Rheinland-Pfalz im Wintersemester 2010/11 .....	56
Marie-Jahoda Gastprofessur Sommersemester 2011 .....	57
Neue Geschäftsführerin des Essener Kollegs für Geschlechterforschung (EKFG).....	57
<b>9.0 Stiftungen, Preise,Förderung.....</b>	<b>58</b>
Neuer Preis zur Internationalisierung der Geistes- und Sozialwissenschaften in Deutschland .....	58
Deutscher Umweltpreis 2011 .....	58
Ars legendi-Fakultätenpreis für medizinische Lehre 2011 .....	59
Bertha Benz-Preis 2011 für junge Ingenieurinnen .....	59
Ars-legendi-Fakultätenpreis Ingenieurwissenschaften/Informatik 2011 .....	60

ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“ .....	60
Gesundheitswettbewerb „IuK & Gender Med.NRW“ .....	61
Christine de Pizan - Mentoringprogramm der Universität Mainz .....	61
ESF-gefördertes UniMento-Projekt der Universität Augsburg wird bis 2013 verlängert .....	62
Überfakultäre Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Graz .....	63
Schweiz: Programm „For Women in Science“ .....	64
Call for Papers für die Zeitschrift GENDER: „Gender & Art: Selbstbilder und Selbstkonzepte in den Künsten“ .....	64
CAS Diversity- und Gleichstellungskompetenz .....	65
Women Back to Business .....	65
<b>10.0 Ehrungen .....</b>	<b>66</b>
Leibniz-Preise 2011: Vier Wissenschaftlerinnen und sechs Wissenschaftler erhalten je 2,5 Millionen Euro .....	66
2011 FEBS/EMBO Women in Science Award honours Carol V. Robinson .....	66
Politeia-Preis 2010 .....	67
Bonner Pharmazeutin Prof. Dr. Christa E. Müller mit Wissenschaftspreis der PHOENIX AG ausgezeichnet .....	68
Hohe Auszeichnungen für Medizinerinnen .....	68
„Klaus-Kruse-Stipendium“ an Naturwissenschaftlerin verliehen .....	69
Sabine Kunst ist „Hochschulmanagerin des Jahres 2010“ .....	69
<b>11.0 Termine, Call for Papers .....</b>	<b>70</b>
<b>12.0 Neuerscheinungen .....</b>	<b>75</b>
<b>13.0 Impressum .....</b>	<b>82</b>
Impressum .....	82
Redaktion: Jutta Dalhoff, Andrea Löther, Andrea Usadel .....	82

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## Mit FemConsult – der Wissenschaftlerinnen- Datenbank schnell ans Ziel

FemConsult, die Online Datenbank des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS ist umgezogen und hat nun ihren festen Platz im CEWS-Portal des GESIS-Internetauftritts.

Expertinnen zu finden für Professuren, Führungspositionen und Beratungs- und Entscheidungsgremien in der Wissenschaftspolitik ist nicht einfach. Die gezielte Suche nach hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen für die Forschung ist fast eine Aufgabe für Headhunter. Und umgekehrt ist es für Wissenschaftlerinnen immer noch schwer, sichtbar in der Forschungsgemeinschaft zu sein. Um Hochschulen und Forschungseinrichtungen und Wissenschaftlerinnen zusammenzubringen, wurde die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult bereits 1994 aufgebaut und seitdem für beide Nutzer(innen)gruppen stetig optimiert. Jetzt präsentiert sie sich in einem neuen Gewand, im GESIS-Portal CEWS.

„Mit FemConsult ist das Gesamtangebot von CEWS komplett unter einem Dach. Dort sind nun alle Informationen einfach, übersichtlich und doch umfassend zum Thema Gleichstellung von Frauen in der Forschung aufbereitet und präsentiert“ beschreibt Prof. Dr. York Sure die Erweiterung. Und Jutta Dalhoff, Leiterin von CEWS ergänzt:

„Damit festigen wir ein weiteres, schon etabliertes Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Neubesetzung von Professuren und Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung“.

Femconsult enthält aktuelle Qualifikationsprofile von nahezu 3.000 promovierten und habilitierten Wissenschaftlerinnen aus dem deutschsprachigen Raum. Diese stammen aus allen Fachdisziplinen und sind in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Industrie und Wirtschaft tätig.

Kontakt:

Jana Girlich  
Tel.: 0228/2281525,  
jana.girlich@gesis.org

Weitere Informationen:

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

## CEWS-Webauftritt jetzt auch in Englisch

Seit Januar 2011 erscheint der Webauftritt des CEWS auch in englischer Sprache.

Hierdurch wird es einem internationalen Publikum erleichtert, sich über das CEWS und seine Arbeit zu informieren. Im Vordergrund der neuen Sei-

ten steht, Einblick in die Expertise und Erfahrung des CEWS sowie in seine zahlreichen Projekte zu gewähren. Durch regelmäßige EU-Projekte und internationale Kooperationen ist das CEWS nicht nur auf nationaler Ebene erster Ansprechpartner, wenn es um Frauen in der deutschen Wissenschaft und Gleichstellung geht.

Mit den neuen englischen Webseiten trägt das CEWS seiner wichtigen Rolle auf Ebene der europäischen Gleichstellungspolitik Rechnung und erleichtert internationalen PartnerInnen die Kontaktaufnahme.

Weitere Informationen:

<http://www.gesis.org/cews/en/home/>

Auf der Grundlage der Evaluation werden Handlungsempfehlungen erarbeitet, die Möglichkeiten der Verbesserung hinsichtlich der Berücksichtigung von Gender Mainstreaming und der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern aufzeigen sollen. Die Evaluation zielt auf eine Weiterentwicklung des Programms im Hinblick auf eine verbesserte Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen. Bei dem Vorhaben handelt es sich um einen Dienstleistungsauftrag für das BMBF, die Veröffentlichung der Ergebnisse ist nicht vorgesehen.

Seit Januar 2011 ist **Kathrin Samjeske** als wissenschaftliche Mitarbeiterin für den Dienstleistungsauftrag „Gutachten zur Evaluation der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Gesundheitsforschungsprogramm der Bundesregierung“ im CEWS tätig. Die Leitung des Projekts liegt bei **Dr. Andrea Löther**.

## Neues Projekt: Chancengleichheit im Gesundheitsforschungsprogramm

Zu Gender Mainstreaming in der Gesundheitsforschung und deren Förderung liegen Grundsatzbeschlüsse der Bundesregierung vor, deren Umsetzung im Auftrag des BMBF mit der geplanten Evaluation überprüft werden sollen. Die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte auf allen Ebenen des Forschungsprozesses soll durch die Bearbeitung folgender Themenkomplexe geprüft werden:

- Konzeption und Ausgestaltung des Gesundheitsforschungsprogramms
- Partizipation von Frauen und Männern im Antragsgeschehen und in der Forschungsförderung
- Partizipation von Frauen und Männern in Begutachtungsgremien
- Integration von gender-relevanten Inhalten in Ausschreibungen und Forschungsvorhaben

# 02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Neuberufungen für den Wissenschaftsrat

Es wurden drei Wissenschaftlerinnen und vier Wissenschaftler für drei Jahre in den Wissenschaftsrat berufen.

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

- **Dr. Ingrid Mertig**, Professorin für Theoretische Physik an der Universität Halle-Wittenberg
- **Dr. Sandra Richter**, Professorin für Neue Deutsche Literatur, Geschäftsführende Direktorin des Instituts für Literaturwissenschaft an der Universität Stuttgart

Auf gemeinsamen Vorschlag der Bundesregierung und der Länderregierungen wurde berufen:

**Dr. Jutta Klöwer**, Senior Vice President Research & Development ThyssenKrupp VDM GmbH

Für eine erneute dreijährige Amtszeit wurden drei Wissenschaftlerinnen berufen:

- **Dr. Nicola Leibinger-Kammüller**, Vorsitzende der Geschäftsführung TRUMPF GmbH & Co. KG

- **Dr. Barbara Grunewald**, Professorin für Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Köln

- **Dr. Regina T. Riphon**, Ph.D. Professorin für Statistik und empirische Wirtschaftsforschung an der Universität Erlangen-Nürnberg

Ausgeschieden sind vier Wissenschaftlerinnen und drei Wissenschaftler.

### Übersicht über die Frauenanteile im Wissenschaftsrat seit 2004:

- 2004: 25%
- 2005-2007: 31%
- 2008: 37%
- 2009-2010: 44%
- 2011: 41%

Bei seiner Wintersitzung in Berlin (26.-28. Januar 2011) hat der Wissenschaftsrat **Univ.-Prof. Dr.-Ing. Wolfgang Marquardt** zu seinem neuen Vorsitzenden gewählt. Der Inhaber des Lehrstuhls für Prozesstechnik der RWTH Aachen war vor einem Jahr als neues Mitglied in die Wissenschaftliche Kommission des Gremiums berufen worden. Er löst **Prof. Dr. Peter Strohschneider** ab, der die Funktion seit 2006 inne hatte.

<http://www.wissenschaftsrat.de>

## Gießener Juristin Prof. Dr. Gabriele Britz zur Bundesverfassungsrichterin gewählt

**Erneut wurde eine Juristin an das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe berufen**

Die Gießener Juristin **Prof. Dr. Gabriele Britz** ist am 17. Dezember 2010 vom Bundesrat einstimmig zur Richterin des Bundesverfassungsgerichts gewählt worden. Die 42-Jährige ist seit 2001 Professorin für Öffentliches Recht und Europarecht an der Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU). Am Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe wird sie im Ersten Senat die Nachfolge von **Dr. Christine Hohmann-Dennhardt** antreten, die Anfang 2011 ausscheidet.

Gabriele Britz studierte von 1987 bis 1992 Jura. Darauf folgten 1993 ihre Promotion, 1997 das Zweite Juristische Staatsexamen und 2000 ihre Habilitation. Von 2001 bis 2002 war sie Mitglied im UN-Ausschuss zur Beseitigung der Rassendiskriminierung (CERD), 2003 bis 2009 Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des Zentrums für interdisziplinäre Forschung der Universität Bielefeld. Am Fachbereich Rechtswissenschaft der JLU war sie von 2004 bis 2006 Studiendekanin und von 2009 bis 2010 Dekanin. Seit 2008 ist sie Mitglied des Fachkollegiums Rechtswissenschaften der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Nach der Wahl der Richterin am Bundesgerichtshof **Monika Hermanns** (51) und der Berliner Rechtsprofessorin **Susanne Baer** (46) am 11. November 2010 sind derzeit 3 von 16 RichterInnen am Bundesverfassungsgericht Frauen.

Weitere Informationen:

<http://www.uni-giessen.de/cms/ueberuns/pressestelle/pm/pm311-10/?searchterm=Bundesverfassungsrichterin>

## Stefanie Dimmeler appointed as Chief Editor of EMBO Molecular Medicine

The European Molecular Biology Organization (EMBO) announces the appointment of Professor Stefanie Dimmeler as Chief Editor of the scientific journal EMBO Molecular Medicine. Dr. Dimmeler is Professor of Experimental Medicine and Director of the Institute of Cardiovascular Regeneration, Center for Molecular Medicine at the Goethe University Frankfurt.

"We are pleased to welcome Stefanie Dimmeler as chief editor of EMBO Molecular Medicine," said **Maria Leptin**, EMBO Director. "Stefanie's recognized contributions to molecular cardiology and experimental medicine will serve her well in this lead role on the EMBO editorial team."

Weitere Informationen:

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

# 03 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## Sachverständigengutachten für den Ersten Gleichstellungs- bericht der Bundesregierung übergeben

Am 25. Januar hat der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, **Dr. Hermann Kues**, das Sachverständigengutachten „**Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf**“ entgegengenommen. Zentrales Ergebnis: Bis zur echten Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern ist es noch ein weiter Weg.

Die Sachverständigenkommission liefert mit ihrem Gutachten zum ersten Mal eine umfassende Bestandsaufnahme der Gleichstellung in Deutschland. Die Kommission untersuchte unter dem Leitbild der Lebensverlaufperspektive Rollenbilder, und Recht, Bildung, Erwerbsarbeit, Zeitverwendung und soziale Sicherung im Alter. Die Lebensverlaufperspektive ermöglicht es, kumulierende Wirkungen von Entscheidungen zu erkennen. Damit werden zahlreiche konkrete Empfehlungen für eine zukunftsweisende Gleichstellungspolitik entwickelt. Das Bundesfamilienministerium hatte 2008 die interdisziplinär zusammengesetzte Kommission beauftragt, Gleichstellung in Deutschland zu analysieren, Zukunftsfelder für eine innovative Gleichstellungspolitik zu identifizieren und Handlungsempfehlungen zu formulieren. Das nun vorgelegte Gutachten bildet die Grundlage für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung,

der im Frühjahr/Sommer 2011 verabschiedet werden soll.

Der Weg zu echter Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ist in Deutschland noch weit – es besteht Handlungsbedarf. **Prof. Dr. Ute Klammer**, Vorsitzende der Sachverständigenkommission, sagte anlässlich der Übergabe des Gutachtens an den Parlamentarischen Staatssekretär Dr. Hermann Kues: „Gleichstellung muss Ziel und Bestandteil moderner Innovationspolitik sein, denn sie bedeutet nicht nur Kosten, sondern birgt auch erhebliches wirtschaftliches Potenzial. Die Nutzung aller Talente und die Erwerbstätigkeit von Frauen macht unsere Gesellschaft leistungsfähiger und stabilisiert so das Sozial- und Steuersystem. Politik und Wirtschaft müssen die Rahmenbedingungen dafür setzen, dass Frauen und Männer ihre Potenziale gemäß ihrer unterschiedlichen Präferenzen und Möglichkeiten in einzelnen Lebensphasen auf dem Arbeitsmarkt einbringen können.“ Die Kommission fordert unter anderem, Minijobs abzuschaffen, die Situation von privat pflegenden Frauen und Männern zu verbessern und eine *Geschlechterquote für Aufsichtsräte* einzuführen.

Die „Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht“ ist in der Zentrale der **Fraunhofer-Gesellschaft** angesiedelt und unterstützt die eingerichtete Sachverständigenkommission administrativ und wissenschaftlich bei der Erstellung des ersten Bundesgleichstellungsberichts.

Das Gutachten und die Kurzfassung können online abgerufen werden unter

<http://www.gleichstellungsbericht.de>

## Frauenquote an Universitäten und Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen

**Wissenschaftsministerin Svenja Schulze: Ohne Quote für Frauen kommen wir in Führungsgremien nicht weiter**

Wissenschaftsministerin Schulze äußerte sich am 21. Januar 2011 zur aktuellen Diskussion um Studentinnen in technischen Studiengängen und **Frauenquoten in Hochschulgremien**: „Die Landesregierung hat sich selbst darauf verpflichtet, dass zukünftig **40 Prozent Frauen** in Führungspositionen und Gremien vertreten sein sollen. Hier sollten die Hochschulen nicht nachstehen. Etwas anderes gilt für eine Quote für Studienanfängerinnen in technischen oder naturwissenschaftlichen Fächern. Hier müssen wir es schaffen, junge Frauen für die Studiengänge zu gewinnen. Eine Quote bringt uns an dieser Stelle anders als bei der Besetzung von Gremien nicht weiter.“

Der jüngst vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung herausgegebene nordrhein-westfälische **Gender-Report** zeigt, dass bei den universitären Spitzenpositionen es immer noch klaren Aufholbedarf für Frauen gibt. Der Frauenanteil in den Rektoraten beträgt 19 Prozent, in den Leitungsgremien der Fakultäten und Fachbereiche elf Prozent. Insgesamt liegt der Anteil der Professorinnen im Jahr 2008 bei 16,6 Prozent in Nordrhein-Westfalen und ist damit im letzten Jahrzehnt um sieben Prozent gestiegen. „Bei dem gegenwärtigen Tempo braucht es ein weiteres halbes Jahrhundert, um zu einem ausgewogenen Verhältnis zu kommen. Das ist eine Verschwendung von Chancen und Talenten, die nicht länger mit einem Schultersucken hingenommen werden darf“, so Wissenschaftsministerin Svenja Schulze.

Quelle:

<http://www.innovation.nrw.de/presse/presseinformationen/pressearchiv/archiv2011/pm110121.php>

## Gleichstellungsprojekte an nordrheinwestfälischen Hochschulen

Im Rahmen einer Veranstaltung des Netzwerks Frauenforschung NRW am 8. März 2011, dem 100. internationalen Frauentag wird die **„Datenbank Gleichstellungsprojekte“** mit über 600 aktuellen Programmen und Maßnahmen der 68 nordrhein-westfälischen Hochschulen von der Wissenschaftsministerin Svenja Schulze freigeschaltet, zudem stellen sich **fünf Gleichstellungsprojekte** mit unterschiedlichen Schwerpunkten vor.

Die Datenbank gewährt erstmals einen systematischen Überblick über alle gleichstellungspolitischen Projekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen.

Diese reichen von Schnupperstudien für Schülerinnen, Mentoring-Programmen für Doktorandinnen bis hin zu Dual Career Centern für WissenschaftlerInnen. Zudem ermöglicht die Datenbank die Recherche nach Zielgruppen, Maßnahmearten, Hochschulformen und -standorten und dient zugleich der Information und Vernetzung. Darüber hinaus hält sie Anregungen für eine gute Gleichstellungspraxis bereit und trägt hierdurch auch zur Schaffung geschlechtergerechter Hochschulen bei.

Veranstaltungsort ist die Universität Duisburg-Essen (Campus Duisburg), 14.30 - 17.00 Uhr

Weitere Informationen:

[http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de/download/nff\\_080311.pdf](http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de/download/nff_080311.pdf)

<http://www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/>

## Forschungsergebnisse zu Frauenkarrieren in Unternehmen und in der Wissenschaft

Rund 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten am 18. und 19. November in Berlin die Karrierechancen von Frauen. Insgesamt präsentierten sich auf der Veranstaltung „Fit für die Zukunft – Frauenkarrieren in Unternehmen“ zwölf Forschungsprojekte aus dem Programm „Frauen an die Spitze“, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert wird.

Es wurden Forschungsergebnisse zu Gründen für die geringe Anzahl von Frauenkarrieren in Unternehmen und in der Wissenschaft und für die unzureichende Beteiligung von Frauen in Führungspositionen vorgestellt.

„Vor allem in den Spitzen von Unternehmen fehlt es noch zu oft an weiblichen Talenten“, kritisierte **Bundesbildungsministerin Annette Schavan**. „Für eine durchgreifende Veränderung brauchen wir einen Frauenanteil in Führungspositionen von mindestens 20 Prozent. Nur so können Unternehmen in der globalisierten Wirtschaft wettbewerbsfähig bleiben.“

„Frauen an die Spitze“ ist Baustein der Strategie für mehr Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung, die das BMBF unter Verwendung von Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds für Deutschland (ESF) mit jährlich über 20 Millionen Euro unterstützt.

Weitere Informationen:

<http://www.bmbf.de/de/12387.php>  
<http://www.bmbf.de/press/2997.php>

## DIW-Managerinnen-Barometer erschienen:

### „Führungspositionen weiter fest in Männerhand“

**Frauenanteil in Vorständen und Aufsichtsräten nur marginal gestiegen.**

In den Aufsichtsräten und Vorständen in Deutschland gibt es weiterhin kaum Frauen. Mehr als 90 Prozent der 100 größten Unternehmen haben nicht eine einzige Frau im Vorstand. Nach dem heute veröffentlichten DIW-Managerinnen-Barometer lag der Frauenanteil 2010 in den Vorständen der Top-200-Unternehmen bei 3,2 Prozent, in den größten 100 sowie den DAX30-Unternehmen sogar bei mageren 2,2 Prozent. „Das ist ein deutliches Zeichen dafür, dass freiwillige Selbstverpflichtungen wie bisher nicht reichen“, sagte DIW-Expertin Elke Holst bei der Vorstellung des DIW-Managerinnen-Barometers. „Wenn die Unternehmen den Frauenanteil in Führungspositionen signifikant steigern wollen, sollten sie sich verbindliche Zielgrößen geben und diese innerhalb fester Zeitrahmen umsetzen.“

Die neuen Zahlen des DIW Berlin zeigen, dass der Männeranteil in den Vorständen der 200 größten Unternehmen in Deutschland (außerhalb der Finanzbranche) überwältigend ist. Inwieweit ein Rückgang um zwei Prozentpunkte auf 96,8 Prozent in den vergangenen fünf Jahren Hoffnung auf eine Verbesserung der Situation geben kann, bleibt abzuwarten. „Die Unternehmen haben sich schon 2001 für mehr Frauen in Führungspositionen ausgesprochen“, erinnert Elke Holst. „Angesichts dieser Versprechen ist ein Plus von 18 Sitzen gegenüber 2006 schlicht zu wenig.“ 877 von 906 Vorstandsposten in den großen 200 Unternehmen werden von Männern besetzt.

Trübe sieht es für Frauen laut DIW-Managerinnen-Barometer in der Finanzbranche aus. Dort sind

mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen. Bei Banken und Sparkassen war es im Rahmen der Finanzkrise zu massiven Umwälzungen in den Vorständen und Aufsichtsräten gekommen – die Hoffnung, dass sich dadurch auch der Frauenanteil erhöht, hat sich aber nicht erfüllt: Der Frauenanteil in den Vorständen liegt hier bei 2,9 Prozent und damit nur 0,4 Prozentpunkte höher als 2006, bei den Versicherungen befindet er mit 2,5 Prozent auf dem Ausgangsniveau von 2006. 90 der 100 größten Banken und Sparkassen in Deutschland haben reine Männervorstände, auch bei den Versicherungen sind es mehr als 80 Prozent.

Nur ein einziges Finanzinstitut in Deutschland, die Hypo Real Estate, hat seit Mai 2010 eine weibliche Vorstandsvorsitzende. Der Grund für die Marginalisierung von Frauen liegt für Elke Holst in der Unternehmenskultur: „Sehr lange Arbeitszeiten und die Aufopferung für den Betrieb werden meist als wichtiges Qualifikationsmerkmal für Führungskräfte angesehen“. Das sei nicht nur für Frauen ein Problem – auch Männer, die sich neben der Arbeit um ihre Familie kümmern wollen, kämen in einer solchen Unternehmenskultur nicht weit.

In den Aufsichtsräten gibt es auf den ersten Blick mehr Frauen als in den Vorständen: Immerhin 10,6 Prozent der Aufsichtsratsposten in den Top-200-Unternehmen sind in Frauenhand. Der Grund dafür sind die Mitbestimmungsregelungen, erklärte Elke Holst: „Mehr als 70 Prozent der Frauen in Aufsichtsräten sind Arbeitnehmervertreterinnen.“ Nur zwei der 200 größten Unternehmen haben eine Aufsichtsratsvorsitzende: Henkel und die Würth-Gruppe – in beiden Fällen stammen die Vorsitzenden aus der Eigentümerfamilie der Unternehmen. In den Banken und Sparkassen ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten mit 16,3 Prozent am höchsten, dabei spielt es praktisch keine Rolle, ob das Haus öffentlich-rechtlich oder privat ist.

#### **Internationaler Vergleich: Deutschland schlechter als China, Brasilien und Russland**

Im EU-Vergleich liegt Deutschland beim Frauenanteil in den Aufsichtsräten aufgrund der Mitbestimmungsregelungen im Mittelfeld. Bei den Vorständen sieht es hingegen besonders düster

aus: Schweden, Frankreich und die USA, aber auch China, Brasilien und Russland: In allen diesen Ländern finden sich mehr Frauen in Vorstandsposten als in Deutschland.

„Am besten wäre es, wenn die Unternehmen selbst mehr Frauen in Führungspositionen berufen“, so Elke Holst. Dies sei in deren eigenem Interesse – denn Studien zeigen, dass mehr Frauen an der Spitze sich auch für das Unternehmen rechnen. Zudem dürfte die öffentliche Zustimmung zu einer gesetzlich festgelegten Quote wachsen, solange die Unternehmen nicht selber für mehr Frauen in Spitzengremien sorgen. **„Lippenbekenntnisse und unverbindliche Absichtserklärung reichen nicht mehr aus“**, sagte Holst. „Die Unternehmen sind gut beraten sich quantifizierte Ziele zu geben und sie zügig umzusetzen.“

#### **DIW-Managerinnen-Barometer**

Das DIW-Managerinnen-Barometer beobachtet die Trends bei der Besetzung von Spitzenpositionen in großen deutschen Unternehmen durch Frauen und Männer. Seit 2006 wird dazu einmal jährlich die Anzahl der Frauen in den Vorständen und Aufsichtsräten der 200 größten deutschen Unternehmen ausgewertet. Zusätzlich wird die Entwicklung im Finanzsektor, also bei den 100 größten Banken und Versicherungen erfasst. Zudem werden Sonderauswertungen zu den DAX-30-Unternehmen und Unternehmen der öffentlichen Wirtschaft in diesem Jahr präsentiert.

*Bitte lesen Sie auch:*

Elke Holst/Julia Schimeta:

**29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen / Krise nicht genutzt: Führungspositionen großer Finanzunternehmen weiter fest in Männerhand. In: Wochenbericht des DIW Berlin, 3/2011**

*Interview:*

**„Besonders eklatant ist die Männerdominanz in der Finanzbranche“. Sieben Fragen an Elke Holst**

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.366827.de/11-3-2.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.366827.de/11-3-2.pdf)

Audio-Version: [http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw\\_01.c.366874.de/wb3\\_2011\\_interview\\_holst.mp3](http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.366874.de/wb3_2011_interview_holst.mp3)

Weitere Informationen:

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.366825.de/11-3-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.366825.de/11-3-1.pdf)

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.366816.de/themen\\_nachrichten/fuehrungspositionen\\_weiter\\_fest\\_in\\_maennerhand.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.366816.de/themen_nachrichten/fuehrungspositionen_weiter_fest_in_maennerhand.html)

## Erstes Ranking börsennotierter Unternehmen nach dem Frauenanteil in Führungspositionen

Frauen sind in der Führungsspitze börsennotierter Unternehmen in Deutschland nach wie vor eklatant unterrepräsentiert. In den Aufsichtsräten und Vorständen der DAX, MDAX, SDAX und TecDAX-Unternehmen sind insgesamt lediglich 6,5 Prozent Frauen vertreten. In den Aufsichtsräten liegt die Quote bei 10 Prozent, in den Vorständen bei nur 3 Prozent. GfK, Douglas und Deutz sind Vorreiter beim Frauenanteil in den Leitungs- und Kontrollgremien der börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Dies ergibt der jüngst in Berlin veröffentlichte **Women-on-Board-Index** der Initiative FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte. Der WoB-Index ist das erste Ranking von börsennotierten Unternehmen auf der Basis des Frauenanteils in der Führungsspitze. Die Grundlage dafür bildet eine Befragung der 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen.

„Mit dem Women-on-Board-Index schafft FidAR mehr Transparenz“, erklärt Monika Schulz-Strelow, Präsidentin von FidAR. „Der Index wird ab sofort laufend die Entwicklung hin zu einer stärkeren Präsenz von Frauen in den Führungsetagen der Wirtschaft offen legen. Wir brauchen diesen öffentlichen Druck, damit sich die Unternehmen

endlich mehr bewegen. 93,5 Prozent Männerquote in Aufsichtsräten und Vorständen ist nicht mehr hinnehmbar.“

FidAR greift mit dem Index die im Deutschen Corporate Governance Kodex enthaltene Empfehlung auf, für mehr Vielfalt (Diversity) in Aufsichtsrat und Vorstand der Unternehmen zu sorgen. Während die im Juni 2009 verabschiedete Empfehlung, bei den Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern auch auf „Vielfalt (Diversity)“ zu achten, nahezu folgenlos blieb, zeigt die Untersuchung von FidAR, dass die Unternehmen sich seit der Reform des Kodex im Mai 2010 spürbar mit Maßnahmen für mehr Gleichberechtigung auseinandersetzen. Denn der Kodex fordert jetzt dazu auf, konkrete Ziele für einen angemessenen Anteil von Frauen in den Kontrollgremien zu benennen und zu veröffentlichen. Zur Erstellung des Index hat FidAR im Dezember 2010 und Januar 2011 alle 160 DAX, MDAX, SDAX und TecDAX-Unternehmen befragt. Stichtag der Daten ist der 14. Januar 2011. FidAR wird ab sofort laufend fortschreiben, welche Unternehmen effektiv den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und vom manager magazin als Medienpartner begleitet. Untersuchung zum Women-on-Board-Index:

<http://www.fidar.de/wob-index>

**FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.** ist eine überparteiliche und überregionale Initiative, die im Herbst 2005 von Frauen in Führungsposition in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ins Leben gerufen wurde. FidAR strebt eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen und die Verbesserung der Unternehmenskontrolle an. Ziel der Initiative ist die paritätische Besetzung aller Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. FidAR verfolgt diese Ziele im engen Austausch mit Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und in Kooperation mit den relevanten Wirtschafts- und Frauenverbänden.

Mehr Informationen zu FidAR im Internet unter:

<http://www.fidar.de>

## „Frauen in Führungspositionen“ – Frauen im Top-Management: Deutschland bleibt Entwick- lungsland

Die deutschen Chefsessel bleiben weiterhin männlich dominiert, so heißt es in einer **Analyse „Frauen in Führungspositionen“** von Hoppenstedt Firmeninformationen. Seit 1995 wertet der Anbieter für Wirtschaftsinformationen dafür den Bestand der eigenen Firmendatenbank der 300.000 größten deutschen Unternehmen mit knapp einer Million Topentscheidern aus. Zwar kann seit Beginn der Analyse ein stetiges Wachstum ausgemacht werden, dieses bleibt jedoch auf schwachem Niveau.

Der Frauenanteil im oberen und mittleren Management ist von mageren acht Prozent auf heute rund 20 Prozent gestiegen. Zu begründen ist diese Tatsache aber vor allem damit, dass Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen zunehmend in der Chefetage anzutreffen sind. Im Top-Management der Großunternehmen mit mehr als 20 Millionen Umsatz sieht es jedoch anders aus – dieses ist immer noch Brachland für weibliche Führungskräfte. Zwar ist die Steigerung von ehemals drei auf nun rund sechs Prozent recht deutlich, doch gerade die Topunternehmen setzen nur selten auf weibliche Führungsstärke. In der letzten Analyse der Hoppenstedt Firmendatenbank im März 2010 galt **Barbara Kux**, Vorstandsmitglied der Siemens AG, noch als wahre Rarität im Segment der DAX 30 Unternehmen. Mittlerweile kann sie sich über drei weitere Kolleginnen freuen: Siemens hat mit **Brigitte Ederer** eine weitere Frau in den Vorstand berufen und auch SAP und E.ON setzen mit **Ange-rika Dammann** und **Regine Stachelhaus** auf Führungsqualitäten von Frauen. Somit konnten vier Frauen in Deutschland die gläserne Decke zur Vorstandsetage der Topunternehmen durchbrechen.

Die Vereinbarkeit von Kind und Karriere scheint auch heute noch ein wichtiger Faktor für den Aufstieg von Frauen in die Führungsriege. Die Hop-

penstedt Datenbasis zeigt, dass der Frauenanteil bei den 20- bis 30jährigen Führungskräften noch rund 25 Prozent beträgt, bei den 30- bis 40jährigen aber auf nahezu 17 Prozent absackt und dann für jede Altersdekade weiter abnimmt. Der sogenannte Babyknick lässt sich deutlich erkennen. Neben dem Alter der Frauen im Management wird auch die regionale Verteilung untersucht. Die Analyse zeigt seit Jahren eine deutliche Tendenz: In den neuen Bundesländern und Berlin sind Frauen im Top-Management stark vertreten. Ganz im Gegensatz dazu stehen nördliche Bundesländer wie Niedersachsen, Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Bremen.

Ein Blick in die Hoppenstedt Firmendatenbank zeigt: Klassische Frauenbereiche sind und bleiben das Personalwesen, Finanz- und Rechnungswesen sowie die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Seit März ist beispielweise der Anteil von Frauen mit Leitungsfunktion in der Öffentlichkeitsarbeit um rund zwei Prozentpunkte auf 51 Prozent gestiegen. Im Finanz- und Rechnungswesen finden sich laut der Analyse über 72 Prozent Frauen in leitender Funktion. Jedoch ist hier zu beachten, dass sich diese Zahl vor allem aus den kleinen und mittelständischen Unternehmen ergibt. *Die wenigsten leitenden Frauen sind mit sechs Prozent in der Forschung und Entwicklung zu finden.*

Weitere Informationen:

<http://www.hoppenstedt.de>  
[http://www.hoppenstedt.de/xist4c/web/Frauen-im-Management\\_id\\_567\\_.htm](http://www.hoppenstedt.de/xist4c/web/Frauen-im-Management_id_567_.htm)

## In Ostdeutschland sind mehr Frauen in Führungspositionen als im Westen

In den neuen Bundesländern sind Frauen deutlich häufiger in Führungspositionen vertreten als im Westen Deutschlands, zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Das gilt insbesondere für den öffentlichen Dienst.

Aber auch hier bleibt der Anteil der Frauen in Führungspositionen noch deutlich hinter dem Anteil der beschäftigten Frauen zurück.

„In den letzten Jahren konnten Frauen ihre Beteiligung an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst geringfügig ausbauen“, stellt die IAB-Arbeitsmarktforscherin **Corinna Kleinert** in ihrer Studie fest. Bei Führungskräften in der Privatwirtschaft stieg der Frauenanteil seit dem Jahr 2000 um drei Prozentpunkte und lag 2007 bei 24 Prozent in Gesamtdeutschland, in Ostdeutschland bei 29 Prozent. Im öffentlichen Dienst verzeichnet das IAB einen noch höheren Anstieg: Um vier Prozentpunkte auf 33 Prozent in Gesamtdeutschland und um sechs Prozentpunkte auf 45 Prozent in Ostdeutschland.

Frauen arbeiten nicht nur häufiger als Männer im öffentlichen Dienst und im Gesundheits- und Sozialwesen, sondern auch häufiger in Kleinbetrieben. In diesen Betrieben ist die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition auszuüben, generell geringer als in anderen. „Die Konzentration von Frauen in Kleinbetrieben ist damit zwar ein struktureller Nachteil für ihre Karrieren, aber das gilt für Frauen im Osten genauso wie für Frauen im Westen“, betont IAB-Forscherin Kleinert.

Bei einem anderen Punkt kommen dagegen deutliche Ost-West-Unterschiede zum Tragen: Im Westen unterbrechen Frauen häufiger ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit, um Kinder zu betreuen, und sie reduzieren nach ihrem Wiedereinstieg vielfach ihre Arbeitszeit. Sie haben dadurch geringere Chancen, in hohe Positionen aufzusteigen. Zudem überschneiden sich gerade bei Hochqualifizierten die Phasen der Familiengründung und der karriereintensiven beruflichen Entwicklung, womit Kinderbetreuungsmöglichkeiten eine bedeutende Rolle zukommt. In den neuen Bundesländern ist die Infrastruktur für Kinder aber immer noch besser ausgebaut. Zudem sind Frauen im Osten bei der Geburt ihres ersten Kindes im Schnitt jünger, so dass sich die intensiven Kinderbetreuungs- und Karrierephasen zeitlich etwas entzerren. „Hier könnten wesentliche Ursachen für die höheren Anteile von ostdeutschen Frauen an Führungspositionen liegen“, schreibt die IAB-Arbeitsmarktforscherin.

Weitere Informationen:

<http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0311.pdf>

## Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung - Projektergebnisse 2010

**Dokumentation des Projekts „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung. Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen - insbesondere Aufsichtsratspositionen - deutscher Unternehmen“ des Deutschen Juristinnenbundes liegt vor.**

Der Deutsche Juristinnenbund (djb) setzt sich seit langem für eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft und insbesondere in Vorständen und Aufsichtsräten von Unternehmen ein. Das „Frauen-Dinner Corporate Governance“ am 18. Oktober 2007 in Berlin widerlegte wirkungsvoll die oft verbreitete Behauptung, hierzulande gebe es keine für Aufsichtsratspositionen geeigneten Frauen. Ein Höhepunkt des Dinners war die Übergabe der langen Liste „Frauen in der Wirtschaft“ an den damaligen Vorsitzenden der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK), Dr. Gerhard Cromme.

Doch trotz aller Appelle und trotz Verabschiedung des AGG sowie der EU-Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben hat sich keine Besserung ergeben. Die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen in der Wirtschaft ist nach wie vor auf einem unakzeptablen, niedrigen Level.

Am 16. Juni 2010 war unter den 185 Vorstandsmitgliedern der DAX30-Unternehmen eine Frau. Von den 260 DAX30-Aufsichtsratspositionen der Anteilseigner waren 19 mit Frauen besetzt (=15 Frauen, teilweise mit mehreren Mandaten). Um hieran etwas zu ändern und um auch die Anteilseigner in den großen Unternehmen auf das große

Potential an befähigten Frauen für solche Positionen hinzuweisen, hat der djb 2009 beschlossen, an Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften – insbesondere HDAX-Unternehmen – teilzunehmen und dort durch Ausübung des Auskunftsrechts als Aktionärinnen zu erfragen, welche Bemühungen das jeweilige Unternehmen unternommen hat, um Führungspositionen, insbesondere, aber nicht nur Vorstands- und Aufsichtsratsposten, mit Frauen zu besetzen bzw. ob Frauen in die Auswahl einbezogen wurden. 2010 wurden die Hauptversammlungen von 74 Unternehmen besucht, Fragen gestellt, Antworten protokolliert und ausgewertet. Die daraus entstandene Studie wurde am 1. Dezember 2010 in der Bertelsmann Repräsentanz Berlin der Öffentlichkeit vorgestellt.

Der djb fordert einen Anteil von Frauen in Führungspositionen – insbesondere auch auf Anteilseignerseite im Aufsichtsrat – von mindestens 40%. Das Projekt wird 2011 fortgesetzt. Die vom BMFSFJ geförderte Aktion „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung. Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen deutscher Unternehmen“ des djb ist Bestandteil des Stufenplanes Frauen in Führungspositionen.

[http://www.djb.de/Projekt\\_HV/](http://www.djb.de/Projekt_HV/)  
[http://www.djb.de/Projekt\\_HV/Doku2010/](http://www.djb.de/Projekt_HV/Doku2010/)

Bitte lesen Sie auch:

### Die besten Arbeitgeber für weibliche Führungskräfte

von Helene Endres.

*Erstmals in Deutschland sind die 15 besten Arbeitgeber für weibliche Fach- und Führungskräfte ermittelt worden. Als Gewinnerbranchen identifizierte die Helmut-Schmidt-Universität in einer Exklusivstudie für manager magazin Banken und Beratungen. Dax-Konzerne fallen überwiegend durch.*

<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/industrie/0,2828,735201,00.html>

## NRW: Gesetzliche Frauenquote ist überfällig – Landesregierung beschließt Bundesratsinitiative

Die Landesregierung NRW hat eine Bundesratsinitiative zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen gestartet.

Wie Justizminister Thomas Kutschaty und Emanzipationsministerin Barbara Steffens mitteilten, sieht der Gesetzesentwurf in zwei Stufen für alle Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen eine gesetzliche Mindestquote in Höhe von zunächst 30 Prozent und fünf Jahre später in Höhe von 40 Prozent für die Angehörigen beider Geschlechter vor. Die Umsetzung der Quote setzt unmittelbar beim Wahlakt an: Zum Aufsichtsratsmitglied ist nur gewählt, wessen Wahl nicht gegen die gesetzliche Mindestquote verstößt. Der nordrhein-westfälische Gesetzesentwurf soll beruflich qualifizierten Frauen den Weg zu bisher versperrten Führungspositionen in deutschen Unternehmen öffnen. Er durchbreche die „gläserne Decke“. Das neue und zugleich schlanke Konzept arbeite weitgehend ohne Sanktionen. Da die Verletzung der Quote von vornherein verhindert werde, könne auf schwerwiegende und unangemessene Drohungen wie Bußgelder oder gar die Auflösung der Gesellschaft verzichtet werden. Das sei bestechend einfach und dennoch höchst wirksam. Justizminister Kutschaty: „Die Quote ist kein Teufelszeug. Auf Ausgestaltung und Augenmaß kommt es an! Wir nehmen Rücksicht auf die berechtigten Belange der Unternehmen.“

<http://www.nrw.de/meldungen-der-landesregierung/gesetzliche-frauenquote-ist-ueberfaellig-10404/>

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen (FöGAbUG):

[http://www.justiz.nrw.de/Presse/PresseJM/11-02-09/Entwurf\\_FoeGAbUG.pdf](http://www.justiz.nrw.de/Presse/PresseJM/11-02-09/Entwurf_FoeGAbUG.pdf)

## FidAR: Frankreich führt gesetzliche Frauenquote für Unternehmensführung ein

FidAR-Frauen in die Aufsichtsräte Präsidentin Monika Schulz-Strelow: „Norwegen war das Signal, Frankreich ist der Durchbruch für mehr Gleichberechtigung in Führungspositionen der Wirtschaft – und wo bleibt Deutschland?“

Die Pariser Nationalversammlung hat am 13. Januar 2011 die Einführung einer verbindlichen Frauenquote in den Kontrollgremien französischer Unternehmen verabschiedet.

Der Anteil von Frauen in den Verwaltungsräten börsennotierter Gesellschaften und Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern und mehr als 50 Mio. Euro Umsatz muss in drei Jahren 20, in sechs Jahren 40 Prozent betragen. Frankreich folgt damit dem Beispiel Norwegens, wo seit 2006 eine Frauenquote in Aufsichtsräten von 40 Prozent gilt. Französische Unternehmen, die bisher keine Frauen in ihren Verwaltungsräten haben, müssen innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes mindestens eine Frau berufen. Nominierungen für den Verwaltungsrat sind zukünftig nichtig, wenn sie gegen die Quotenregelung verstoßen. Die Nichtigkeit erstreckt sich jedoch nicht wie ursprünglich vorgesehen auf die Beschlüsse eines quotenwidrig zusammengesetzten Rats.

„Jetzt beginnt dank Frankreich das Jahrzehnt der Frauen in der Wirtschaft. Dies ist eine echte Revolution für die Gleichberechtigung,“ erklärte Monika Schulz-Strelow

Auch in Frankreich sei lange verhandelt worden. „Aber nun wurde mit großer parlamentarischer Mehrheit ein sehr gutes Gesetz verabschiedet. Die Bundesregierung sollte sich diese Entwicklung zum Vorbild nehmen und ebenfalls verbindliche Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft beschließen“, so die FidAR-Präsidentin.

Neben Frankreich haben unter anderem auch Belgien, die Niederlande, Österreich und Schweden Maßnahmen angekündigt, um mehr Frauen in Aufsichtsräte und Vorstände der privaten und öffentlichen Unternehmen zu bringen.

[http://www.fidar.de/fileadmin/user\\_upload/MAIN-dateien/presse/PM\\_110114\\_Frankreich\\_Frauenquote\\_end.pdf](http://www.fidar.de/fileadmin/user_upload/MAIN-dateien/presse/PM_110114_Frankreich_Frauenquote_end.pdf)

(Bitte diesen Link in die Befehlszeile Ihres Browsers kopieren!)

Bitte lesen Sie auch;

### Frankreich führt Frauenquote für Vorstandsetagen ein

Gerade einmal 15 Prozent der Vorstände von Großunternehmen des französischen Börsenindex sind weiblich. Das soll sich mit einem entsprechenden Gesetz nun ändern. Bald sollen 40 Prozent der Chefposten mit Frauen besetzt werden, Financial Times, 14.01.2011

<http://www.ftd.de/politik/europa/:frauenfoerderung-frankreich-fuehrt-frauenquote-fuer-vorstandsetagen-ein/50214758.html>

(Bitte diesen Link in die Befehlszeile Ihres Browsers kopieren!)

## EU-Kommission: Gesetzliche Quote ab 2012

EU-Kommissarin **Viviane Reding** hat sich für einen substantiell höheren Frauenanteil in den Aufsichtsräten von börsennotierten Firmen ausgesprochen. Die für Grundrechte und Bürgerschaft zuständige Kommissarin wird Anfang März führende Vertreter großer börsennotierter europäischer Unternehmen in Brüssel treffen, um mit Ihnen das Thema Frauenquote in Aufsichtsräten zu besprechen.

„Falls die Unternehmen bis Ende 2011 keine zuverlässigen unternehmerischen oder selbst-regulierenden Initiativen entwickeln, wird die Kommission ein EU-Rechtsinstrument zur Einführung von Frauenquoten in Aufsichtsräten auf den Weg bringen“, teilte Kommissarin Reding Ende Januar 2011 mit und fügte hinzu: „Für mich zählt am Ende das Ergebnis: Ich möchte erreichen, dass bis 2015 30% und bis 2020 40% der Aufsichtsräte der börsennotierten Unternehmen auf Europas Binnenmarkt weiblich sind. Das ist im Interesse der Wirtschaft.“

[http://ec.europa.eu/austria/news/2011\\_02\\_07\\_frauenquote\\_de.htm](http://ec.europa.eu/austria/news/2011_02_07_frauenquote_de.htm)

## Frauen in Führungspositionen: Bundesregierung kündigt Spitzengespräch mit der Wirtschaft an

Das Thema Frauen in Führungspositionen wird Gegenstand eines Spitzengesprächs mit Personalvorständen und Arbeitsdirektoren der 30 Dax-Unternehmen sein, zu dem die Bundesregierung im März einlädt.

„Wir werden gemeinsam mit der Wirtschaft nach tragfähigen und praxistauglichen Wegen suchen, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen nachhaltig zu erhöhen“, kündigte Bundesfamilienministerin Kristina Schröder am 31. Januar 2011 in Berlin an. Von Seiten der Bundesregierung werden neben Bundesfamilienministerin Kristina Schröder, die Bundesministerinnen Ursula von der Leyen und Sabine Leutheusser-Schnarrenberger sowie Bundesminister Rainer Brüderle teilnehmen. Organisiert wird das Spitzengespräch durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Bitte lesen Sie auch:

## Angela Merkel: Absage an die Quote

*Unternehmen atmen auf, Arbeitsministerin Ursula von der Leyen rudert zurück: Kanzlerin Merkel hat klargestellt, dass es vorerst keine gesetzliche Frauenquote geben wird.*

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/debatte-um-frauenquote-angela-merkel-absage-an-die-quote-1.1054487>

(Link bitte in die Befehlszeile Ihres Browsers kopieren)

Ergänzend dazu:

Regierungspressekonferenz vom 2. Februar 2011  
Stellungnahme des Regierungssprechers Steffen Seibert zum Thema Frauenquote bzw. Frauen in Führungspositionen

[http://www.bundesregierung.de/nn\\_1272/Content/DE/Mitschrift/Pressekonferenzen/2011/02/2011-02-02-regpk.html](http://www.bundesregierung.de/nn_1272/Content/DE/Mitschrift/Pressekonferenzen/2011/02/2011-02-02-regpk.html)

(Link bitte in die Befehlszeile Ihres Browsers kopieren)

## Scharfe Kritik der Opposition an Angela Merkels „Nein zur Quote“

Die Opposition hat das vorläufige Nein von Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) zu einer Frauenquote per Gesetz in der Wirtschaft mit scharfer Kritik quittiert. Die Bundesvorsitzende der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen (ASF), **Elke Ferner**, monierte, dass Merkel der Mut fehle, sich gegen Widerstände von Koalitionspartnerinnen und der Wirtschaft durchzusetzen. Ferners Parteikollegin **Margret Seemann**, Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung in Mecklenburg-Vorpommern, kritisierte die Tatenlosigkeit der Bundeskanzlerin. „Sogar Bundesarbeitsministerin von der Leyen, ebenfalls CDU und früher selbst strikte Gegnerin einer Frauenquote, hat mittlerweile eingesehen, dass eine Quote und daran geknüpfte Sanktionsmöglichkeiten unabdingbar sind“, ergänzte die Sozialdemokratin. Merkel schein zwar Handlungsbedarf zu sehen, schrecke aber wegen der ablehnenden

Haltung der FDP vor einer Quote zurück. Denn nach Äußerungen von Merkmals Regierungssprecher sei „nicht die Quote an sich das ausschlaggebende Argument gegen eine gesetzliche Regelung, sondern, dass diese derzeit nicht durchsetzbar ist“, so Seemanns Interpretation. Merkel lasse mit ihrer Absage an eine Quote all jene hoch qualifizierten Frauen im Stich, deren beruflicher Aufstieg durch männlich geprägte Strukturen verhindert werde, lautete die Reaktion der nordrhein-westfälischen Emanzipationsministerin **Barbara Steffens** (Grüne) auf die Einmischung der Kanzlerin in die Quoten-debatte. „Nicht nur aus Gründen der Gerechtigkeit, auch angesichts des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels brauchen wir dringend eine gesetzliche Frauenquote“, bekräftigte Steffens. Selbstverständlich muss es eine verbindliche Quotenregelung auch für die Privatwirtschaft geben, äußerte sich **Caren Lay**, Bundesgeschäftsführerin der Linken. Erfolgreiche Länder hätten damit gute Erfahrungen gemacht. Lay bekräftigte dabei erneut die Forderung ihrer Partei nach einer Mindestquote von 50 Prozent Frauen in allen Führungspositionen. Allerdings machte die Linkspolitikerin auch deutlich, dass es allein mit einer Quotenregelung bei Führungskräften nicht getan sei. Auch das Grundprinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ müsse endlich auf allen Ebenen in den Unternehmen durchgesetzt werden. Lay sieht den Gesetzgeber in der Pflicht, daraus einen einklagbaren Rechtsanspruch für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu machen.

Quelle: zweiwochendienst, Frauen&Politik, 02.02.2011 <http://www.zwd.info>

### Kristina Schröder fordert FlexiQuote für Frauen in Führungspositionen

Bundesfamilienministerin Kristina Schröder will zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen einen Stufenplan vorlegen und fordert eine flexible Quote.

<http://www.bmfsfj.de/>  
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=166996.html>

### Weitere Presseveröffentlichungen zum Thema Frauenquote:

#### Kristina Schröder und französische Sozialministerin setzen sich für mehr Frauen in Führungspositionen ein

*Bundesfamilienministerin Kristina Schröder hat sich mit der französischen Sozialministerin Roselyne Bachelot in Berlin getroffen, um sich über Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auszutauschen. Im Mittelpunkt des Gesprächs standen dabei das aktuell verabschiedete französische Gesetz zur Steigerung von Frauen in Aufsichtsräten sowie der deutsche Stufenplan zur Förderung von Frauen in Führungspositionen.*

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=167172.html>

#### „Wettbewerbsfaktor Flexi-Quote wird ein Wunschtraum bleiben“

*Die Initiatorin der Nürnberger Resolution, Martine Herpers, hat die Pläne von Bundesfrauenministerin Kristina Schröder (CDU) für eine flexible Quote als „Wunschtraum“ bezeichnet. Jede und jeder stelle sich vor, dass die Anzahl der Frauen in Führungspositionen tatsächlich von heute auf morgen zum Thema Nummer eins der Unternehmen wird und sie sich gegenseitig mit der Erreichung der Zielquoten zu übertreffen versuchen. Die Wirklichkeit wird Herpers zufolge dagegen eher so aussehen, dass „sich die Rechtsabteilungen die besten Ausreden der jeweils anderen Unternehmen anschauen, warum sie die Quoten auch beim besten Willen nicht erreichen könnten“.*

Quelle: zweiwochendienst, Frauen und Politik, 01.02.2011

<http://www.nuernberger-resolution.de>  
<http://www.frauen.zwd.info>

## SPD-Antrag: Regierung soll Quoten für Vorstände und Aufsichtsräte gesetzlich festschreiben

In einem Antrag (Drs. 17/4683) fordert die SPD-Bundestagsfraktion von der Regierung die gesetzliche Festschreibung von Geschlechterquoten in Aufsichtsräten und Vorständen der Wirtschaftsunternehmen.

### Inhalt

Einbringung eines Gesetzentwurfs zur Einführung einer Frauenquote von 40 Prozent für Aufsichtsratsmandate auf Anteilseigner- wie auf Arbeitnehmerseite bei Aktiengesellschaften und mitbestimmungspflichtigen Unternehmen, Einbringung eines Gesetzentwurfs zur Einführung einer Frauenquote von 40 Prozent bei Vorständen, Qualifikationsstandards für Aufsichts- und Beiräte, Begrenzung von Aufsichtsratsmandaten, Quotierung von Personal-, Haupt- und Präsidialausschüssen, Vernetzung von Datenbanken weiblicher Führungskräfte, Sanktionsregelungen bei Nichteinhaltung der Quote

[http://dipbt.bundestag.de/dip21.web/search/find\\_without\\_search\\_list.do;jsessionid=627E546032E838A0FF0D85759CA5C283.dip21?subjectId=12](http://dipbt.bundestag.de/dip21.web/search/find_without_search_list.do;jsessionid=627E546032E838A0FF0D85759CA5C283.dip21?subjectId=12)

(Link bitte in die Befehlszeile Ihres Browsers kopieren)

## Umfrage: Deutsche sagen Ja zu mehr Frauen in Führungsetagen

*Männliche Unternehmenskultur, schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf - für die Deutschen ist klar, warum es so wenige weibliche Führungskräfte gibt. Das soll sich jedoch ändern: Die Mehrheit befürwortet im Gegensatz zu Kanzlerin Merkel eine Frauenquote.*

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/0,1518,743498,00.html>

## Argumente gegen die Quote

*Die Politik streitet über eine gesetzliche Quote*

*für Frauen in Vorständen. Die Frankfurter Rundschau hat die Firmen gefragt, was sie davon halten, wie viele Frauen in ihren Chefsesseln sitzen und wie sie Frauen fördern.*

<http://www.fr-online.de/wirtschaft/argumente-gegen-die-quote/-/1472780/7177620/-/index.html>

## Die Posten sind da, es fehlen

### Bewerberinnen

*Mit etwas Geduld könnte sich das Problem alleine lösen: „2018 sind Frauen in Vorständen der Normalfall“, heißt es in den Konzernen. Die Suche nach weiblichen Vorständen läuft auf Hochtouren.*

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/debatte-um-frauenquote-die-posten-sind-da-es-fehlen-die-bewerberinnen-1.1056258>

(Link bitte in die Befehlszeile Ihres Browsers kopieren)

## Wirtschaft ist auch in Rhein-Main

### Männersache

*Frauen in Führungsverantwortung an Deutschlands wichtigstem Wirtschaftsstandort - das ist immer noch die Ausnahme. Deutsche Bank, Commerzbank, Helaba, DZ Bank, KfW: Nirgendwo findet sich in einem Vorstand eine Frau.*

<http://www.faz.net/s/Rub5785324EF29440359-B02AF69CB1BB8CC/Doc~E7506910AB3E84096B4DF66D83BFA1FBD~ATpl~Ecommon~Scontent.html>

(Link bitte in die Befehlszeile Ihres Browsers kopieren)

## Pro und Contra Quote

*Der Präsident der Universität Gießen, Joybrato Mukherjee und die Generalsekretärin der DFG, Dorothee Dzwonnek diskutieren.*

in: duzMagazin 12/2010, <http://www.duz.de/>

## Aktuelle Veröffentlichung „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“

Ein Hauptziel: **Erwerbspartizipation und Arbeitszeitvolumen von Frauen steigern.**

Die Bundesagentur für Arbeit stellt in der aktuell vorliegenden Publikation dar, welche Möglichkeiten bestehen, eine nachhaltige und sichere Versorgung der deutschen Wirtschaft mit Fachkräften zu erreichen. Dazu sollen aus einer ganzheitlichen Sicht die Potenziale unterschiedlicher Maßnahmenbündel konkretisiert werden und aufgezeigt werden, welche AkteurInnen in Wirtschaft und Gesellschaft in welcher Weise bei der Problemlösung zusammenarbeiten müssen.

Aus der Vielzahl der Analysen zu Potenzialen und gegenseitigen Abhängigkeiten lassen sich zehn Handlungsfelder ableiten, die sich zur Erhöhung der Zahl qualifizierter Erwerbspersonen innerhalb Deutschlands eignen und Teil eines Gesamtmix zur Bekämpfung des drohenden Fachkräftemangels sein könnten. Sie sollen eine greifbare Chance eröffnen, dem Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2025 zusätzliche Fachkräfte und hochqualifizierte Akademiker zur Verfügung zu stellen.

### Handlungsfeld 5

#### *Erwerbspartizipation und Arbeitszeitvolumen von Frauen steigern:*

Im internationalen Vergleich bestehen in Deutschland noch Potenziale bei der Erwerbsbeteiligung der Frauen insgesamt, aber auch dem Arbeitszeitvolumen von teilzeitbeschäftigten Frauen. Gelänge es diese Potenziale zu erschließen, entspräche dies 0,4 bis 0,9 Millionen Fachkräften bei der Erwerbspartizipation und 0,3 bis 1,2 Millionen Vollzeitäquivalenten durch die Steigerung des Arbeitszeitvolumens von Frauen. Im Jahr 2009 waren 71,4% der deutschen Frauen erwerbstätig. Damit liegt Deutschland knapp 6 Prozentpunkte über dem europäischen Mittel (EU 15) von 65,9%. Angeführt wird die Vergleichsgruppe

von Dänemark, wo 77,3% der Frauen berufstätig sind. Würde Deutschland den Abstand zu Dänemark halbieren oder sogar denselben Wert erreichen, ergäbe sich bis 2025 bereits ein zusätzliches Fachkräftepotenzial von 0,4 bzw. 0,9 Millionen Vollzeitäquivalenten.

#### *Nur gut die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Deutschland arbeitet Vollzeit – in fast allen anderen EU-Ländern sind es mehr*

Von den erwerbstätigen Frauen gehen hierzulande nur 55% einer Vollzeitbeschäftigung nach. Deutschland belegt hier nur den vorletzten Platz im EU-15-Vergleich (vor den Niederlanden). Als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung nennt fast ein Drittel der Frauen die Betreuung ihrer Kinder und Pflege von Angehörigen. Dieser Wert liegt deutlich über dem in anderen EU-Ländern wie Belgien, Finnland und Spanien (jeweils ca. 20%) oder Griechenland (14%), Portugal (8%) und Dänemark (6%). Hinzu kommt, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Teilzeitkräften hierzulande mit 18,5 Stunden gut 1,5 Stunden unter dem EU-15-Durchschnitt liegt. Führend ist Schweden mit 25 Stunden pro Woche. Würde der Anteil von Frauen, die wegen Kinderbetreuung Teilzeit arbeiten, um 10% oder gar auf das Niveau Dänemarks sinken und durch Vollzeitkräfte ersetzt, entspräche dies einem zusätzlichen Fachkräftepotenzial von 0,1 bzw. 0,6 Millionen Vollzeitäquivalenten. Wenn man zusätzlich die Arbeitszeit der weiterhin teilzeitbeschäftigten Frauen um 10% (auf ca. 20 Stunden) bzw. auf schwedisches Niveau (25 Stunden) anheben würde, ergäbe sich ein weiteres Potenzial von 0,2 bzw. 0,6 Millionen Vollzeitäquivalenten. In Summe birgt die Erhöhung der Erwerbspartizipation von Frauen, die Senkung des Anteils der Frauen, die Teilzeit statt Vollzeit arbeiten, und die Anhebung der Arbeitszeit weiterhin teilzeitbeschäftigter Frauen ein Gesamtpotenzial von 0,7 bis 2,1 Millionen Vollzeitäquivalenten. Ein zentraler Ansatzpunkt zur Erschließung dieser Potenziale sind Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Allerdings: Der Grad der Erwerbspartizipation von Frauen hängt neben adäquaten Rahmenbedingungen auch von persönlichen Präferenzen von Frauen sowie weiteren kulturellen Faktoren ab. Daher kann nicht zwingend angenommen werden, dass die

bloße Verbesserung von Strukturen automatisch zu ähnlich hohen Graden der Erwerbspartizipation führen wird wie in den derzeitigen europäischen Spitzenländern.

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf>  
[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_27908/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Allgemein/Perspektive-2025.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27908/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Allgemein/Perspektive-2025.html)

## DJI-Studie untersucht Rahmenbedingungen für Doppelkarrieren bei Paaren

Eine qualitative Studie des Deutschen Jugendinstituts hat untersucht, ob und ggf. wie es Paaren auch langfristig gelingen kann, gleichberechtigt eine Doppelkarriere zu realisieren.

Anders als bei männlichen Führungskräften stellt für hoch qualifizierte Frauen die Doppelbelastung durch Familie und Beruf nach wie vor ein großes Karrierehindernis dar. Nicht nur aus individuell-biografischen Gründen, sondern auch aus betriebs- und volkswirtschaftlicher Sicht ist es jedoch entscheidend, dass es bei gut qualifizierten Frauen nicht zu Karriereab- oder -einbrüchen kommt. Das DJI-Forschungsprojekt „**Karriereverläufe von Frauen**“ hat auf Grundlage von qualitativen Interviews mit Doppelkarrierepaaren u.a. Typologien von Verlaufsformen beruflicher Entwicklungen erstellt und kommt zu folgenden Ergebnissen:

Damit Paare zwei Karrieren realisieren und dauerhaft aufrechterhalten können, gibt es im Wesentlichen zwei mögliche Varianten: die „*Doppelung des männlichen Karrieremodells*“ und das Modell der geteilten Sorge „*Dual Career – Dual Care*“.

Bei Variante 1 werden anfallende Haus- und Sorgearbeiten in höchstmöglichem Maß an Dritte wie Reinigungshilfen, Au-Pairs, Tagesmütter, Kin-

derfrauen oder Großeltern delegiert. Dies hat zur Folge, dass diese Frauen ihr Karrierepotenzial weitestgehend ausschöpfen können, ohne berufliche Kompromisse zu machen. Abstriche werden hier beim Privatleben gemacht, für das wegen der hohen beruflichen Anforderungen bei diesem Paararrangement kaum Zeit bleibt.

Variante 2 „Dual Career – Dual Care“ bietet sowohl den Frauen als auch den Männern die Möglichkeit, eine Berufskarriere – wenn auch mit Einschränkungen – zu realisieren. Diese Paare lösen die Synchronisationsprobleme von Karriere, Partnerschaft und Kindern über phasenweise Teilzeitarbeit und kalkulierte Karrierestagnation bzw. Karriererückschritte beider Partner. Weil sie sich relativ gleichberechtigt für Beruf und Familie engagieren, können Frauen wie Männer in diesem Fall jedoch nicht ihr volles Karrierepotenzial ausschöpfen.

Auf der Basis der Forschungsergebnisse hat das DJI-Forschungsteam Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber, Personal- und Betriebsräte in Wirtschaft, Verbänden und Verwaltungen entwickelt, die die berufliche Entwicklung von Frauen fördern und die Vereinbarkeit zweier Berufskarrieren in Paarbeziehungen erleichtern sollen. In der Verantwortung stehen allerdings auch der Gesetzgeber sowie Kommunen und Träger lokaler Infrastruktur und nicht zuletzt die Paare selbst.

Weitere Informationen:

<http://www.dji.de/thema/1012>  
<http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=1051>

Bitte lesen Sie auch:

**Anerkennung (m), Anerkennung (w)  
 Geschlechterungleichheit in  
 Doppelkarriere-Paaren**

Von: Christine Wimbauer, Anke Spura, Markus Gottwald, Mona Motakef und Katja Walther

*Fazit der Veröffentlichung:*

War die familiäre Abwesenheit der Männer im

Ernährermodell noch zumindest sozial legitimiert, wird es für die Doppelkarriere-Paare mit ihrer Egalitätsvorstellung zu einem Problem. Zudem leiden die Frauen unter der Verweigerung beruflicher Anerkennung nach der Geburt von Kindern. Die befragten Frauen und Paare orientieren sich durchweg am Muster „Anerkennung für Leistung“, doch der Zugang zu den Voraussetzungen, um diese Leistung erbringen zu können, wird Frauen strukturell verwehrt oder erschwert. Viele der befragten Frauen sind in ihrer Autonomie eingeschränkt, und sie beklagen den Ausschluss von der beruflichen Anerkennung. Und auch objektiv verlieren die Frauen: Sie verdienen weniger und haben geringere Karrierechancen. Nicht nur objektiv-materielle Ressourcen wie Einkommen sind also ungleich verteilt, sondern auch subjektive Aspekte wie Anerkennung. Darin liegt auch die hohe gesellschaftliche und soziologische Relevanz von Anerkennung begründet. Deshalb gebührt ihr größere Aufmerksamkeit in der Soziologie sozialer Ungleichheit.

Quelle: WZB Mitteilungen, Heft 129, September 2010  
[http://193.174.6.11/publikation/pdf/wm129/28-30\\_wimbauer.pdf](http://193.174.6.11/publikation/pdf/wm129/28-30_wimbauer.pdf)

## Neues Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft

Am 01.01.2011 ist in Niedersachsen das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten.

50-Prozent-Quote in Niedersachsen abgeschafft

[http://www.ms.niedersachsen.de/live/live.php?navigation\\_id=5014&article\\_id=13869&psmand=17](http://www.ms.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=5014&article_id=13869&psmand=17)  
[http://www.zwd.info/index.php?group\\_id=103001001&tid=9971&content\\_id=14](http://www.zwd.info/index.php?group_id=103001001&tid=9971&content_id=14)

## Schleswig-Holstein hat Vorsitz der GFMK übernommen

### 21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren

Schleswig-Holsteins Gleichstellungsminister **Emil Schmalfuß** hat zum 1. Januar 2011 den Vorsitz der 21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren (GFMK) übernommen. Die **Hauptkonferenz findet am 16. und 17. Juni 2011** auf Schloß Plön statt. Im Mittelpunkt des Konferenzjahres wird das Thema „**Gleichstellung im Lebensverlauf**“ stehen. Wesentliche Entscheidungen, etwa die Ausbildung- und Berufswahl, eine Eheschließung oder die Entscheidung, Kinder zu bekommen, stellen für einen Lebensverlauf Weichen mit weitreichenden Auswirkungen bis hin zur Absicherung im Alter. Aufgrund der realen Lebensverhältnisse sind diese bei Frauen und Männern aber unterschiedlich ausgeprägt. Vor- und Nachteile sollten zwischen den Geschlechtern gerecht verteilt und ausgeglichen werden, um gleichberechtigte Rollenverteilungen tatsächlich zu ermöglichen.

„Wir wollen eine Analyse und eine offene Diskussion über die tatsächlichen Wahlmöglichkeiten von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft“, erklärte Schmalfuß. „Gesellschafts- und gleichstellungspolitisch ist es eine Zukunftsfrage, dass wir Frauen und Männern gleiche Chancen und Wahlmöglichkeiten bieten und diese auch systematisch absichern. Tatsache ist, dass Frauen deutlich länger ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen unterbrechen als Männer. Dies wirkt sich etwa spürbar in ihrer eigenen Altersversorgung aus.“

„Als Vorsitzender der GFMK möchte ich deswegen eine Debatte initiieren, die bestehende Anreize – etwa in den Sozialsystemen – hinterfragt und sich klar gegen etwaige Fehlsteuerungen wendet“, so Schmalfuß weiter. „Anreize für asymmetrische

Rollenteilungen sollten abgebaut werden. Meine Hoffnung ist, dass wir gemeinsam neue Wege beschreiten, wenn wir uns am Lebensverlauf der Geschlechter orientieren, um die tatsächlichen Auswirkungen der jeweiligen Entscheidungen für Frauen und Männer deutlich ans Licht bringen. Mein Ziel ist es, für wesentliche Lebensentscheidungen eine wirkliche Wahlfreiheit beider Geschlechter zu eröffnen.“ Grundlage dieser Debatte wird der Erste Bundesgleichstellungsbericht der Sachverständigenkommission unter Leitung von Prof. Dr. Klammer sein, der Ende Januar offiziell übergeben wird.

Die „GFMK“ ist die Fachministerkonferenz der für Gleichstellungs- und Frauenpolitik zuständigen Ministerinnen und Minister. Hauptaufgabe ist es, Grundlinien für eine gemeinsame Gleichstellungs- und Frauenpolitik in der Bundesrepublik Deutschland festzulegen und Maßnahmen zu beschließen, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern. Der Vorsitz und die Geschäftsführung der „GFMK“ wechseln seit dem Gründungsjahr 1991 turnusmäßig unter den deutschen Bundesländern.

Weitere Informationen:

<http://www.schleswig-holstein.de/MJGI/DE/Service/Presse/PI/2011/Gleichstellung/110103mjgiGfmk.html>  
[http://www.schleswig-holstein.de/MJGI/DE/Frauen/Gfmk/Gfmk\\_node.html](http://www.schleswig-holstein.de/MJGI/DE/Frauen/Gfmk/Gfmk_node.html)

## Schweiz: NFP 60 «Gleichstellung der Geschlechter» gestartet

Das gerade angelaufene Nationale Forschungsprogramm «Gleichstellung der Geschlechter» (NFP 60) hat zum Ziel, die Wirkungen der bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen zu beurteilen. Das hier erarbeitete Wissen soll die Grundlage für eine zukunftsorientierte Gleichstellungspoli-

tik bilden.

Einige Projekte des Programms werfen dabei auch einen Blick auf Politikbereiche und Maßnahmen, die nicht unmittelbar auf die Gleichstellung der Geschlechter zielen, diese aber direkt oder indirekt beeinflussen, wie beispielsweise die Steuerpolitik oder Sozialversicherungsreformen.

Andere Projekte wiederum richten den Blick auf den sozialen Alltag der Ungleichstellung. «Die Forschenden betrachten dabei zum einen die alltäglichen Gewohnheiten und «Denkroutinen», die Unterschiede und Hierarchien zwischen den Geschlechtern hervorbringen und verfestigen», erläutert Brigitte Liebig, Präsidentin der Leitungsgruppe des NFP 60, den Forschungsansatz. «Zum anderen versuchen sie, die individuellen Entscheidungen und die strukturellen Rahmenbedingungen zu erkennen, die bis heute noch oft unmerkelt dazu führen, dass Frauen und Männer in der Familie, im Bildungswesen und im Erwerbsleben nicht die gleichen Chancen haben.» Dabei berücksichtigen die Forschenden auch neue Formen der Diskriminierung, die an einer Verknüpfung der Geschlechtszugehörigkeit mit anderen sozialen Unterschieden, wie der ethnischen oder sozialen Herkunft, dem Lebensalter oder dem elterlichen Status, ansetzen.

Das NFP 60 will in den kommenden Jahren empirisch fundiertes Wissen liefern, warum die Gleichstellung der Geschlechter heute in vielen Bereichen noch nicht erreicht ist. Dieses Wissen soll die Grundlage für die Entwicklung von Strategien und Maßnahmen bilden, um beispielsweise das Potenzial von Frauen im Erwerbsleben besser zu nutzen oder um Möglichkeiten aufzudecken, wie Bildungs- und Berufsentscheidungen beeinflusst werden können. „Das NFP 60 soll vor allem Reflexions- und Veränderungsprozesse mit dem Ziel der Chancengleichheit langfristig unterstützen“, sagt Brigitte Liebig. „Denn selbst wenn die Gleichstellung der Geschlechter heute selbstverständlich wäre, erfordert es der gesellschaftliche Wandel, dass wir uns die Frage, ob Frauen und Männer tatsächlich gleichgestellt leben können, immer wieder aufs Neue stellen.“

## Zahlen und Fakten zum NFP 60

- 21 Forschungsprojekte aus allen Sprachregionen der Schweiz
- Disziplinenübergreifende Forschung unter Einbezug soziologischer, politik- und bildungswissenschaftlicher, ökonomischer und psychologischer Perspektiven
- Finanzrahmen: 8 Millionen
- Forschungsdauer: 2010 bis Ende 2013.

Weitere Informationen:

<http://www.nfp60.ch>

## Mansbilder? – Weibsbilder? – Neue Bilder!

Unterschriftenaktion für Entgeltgleichheit startet am 1. Januar – Aktionsbündnis stellt Forderungskatalog für ein zukunftsfähiges Deutschland vor.

Das Aktionsbündnis zum Equal Pay Day startete am 1. Januar 2011 eine Unterschriftenaktion zum Abbau von Entgeltunterschieden und hat dafür einen Forderungskatalog entwickelt.

Damit weist das Bündnis auf den in Deutschland bestehenden Entgeltunterschied von aktuell 23 Prozent hin und fordert unter anderem den flächendeckenden Ausbau von Kindertageseinrichtungen, die gleichmäßigere Aufteilung der Elternzeit oder auch Verbesserungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Thematischer Schwerpunkt des Bündnisses 2011 sind die tradierten Rollenstereotype und deren Auswirkungen. Sowohl der öffentliche Dienst als auch zahlreiche Unternehmen haben gezeigt, dass

eine an Chancengleichheit orientierte Arbeitskultur wesentliche Beiträge für erfolgreiche Veränderungen leistet.

Die Aktion läuft bis zum Equal Pay Day am 25. März 2011 und umfasst damit jenen symbolischen Zeitraum, den Frauen im Durchschnitt länger arbeiten müssten, um das durchschnittliche Vorjahresgehalt von Männern zu erreichen.

Bundesweit wird es am 25. März wieder zahlreiche Aktionen und Maßnahmen geben, die auf die bestehenden Entgeltunterschiede hinweisen und Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zum Handeln auffordern.

Möglichkeit zur Unterschrift:

<http://www.equalpayday.de>

## Offener Brief: „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“ – eine Enquete-Kommission ohne den Sachverstand von Frauen?

Der Deutsche Bundestag hatte am 1. Dezember 2010 die Einsetzung der Enquete-Kommission mit dem vollständigen Titel **„Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität – Wege zu nachhaltigem Wirtschaften und gesellschaftlichem Fortschritt in der Sozialen Marktwirtschaft“** beschlossen. Diese Kommission, die am 6. Februar 2011 zum ersten Mal nach ihrer Konstituierung zu einer Arbeitstagung zusammentraf, soll die programmatische Diskussion über das Wohlstandsverständnis und seine Perspektiven voranbringen.

Mehr als 160 Personen kritisieren bereits die Besetzung der Kommission – auf Initiative von Professorin **Brigitte Young** (gemeinsam mit **Inge Kaul**).

In die Gruppe der 17 Sachverständigen der Kommission wurde keine einzige Frau berufen.

Die Initiative zu dem offenen Brief ging aus einer Tagung der Forschungs- und Kooperationsstelle GendA an der Philipps-Universität Marburg am 21./22. Januar 2011 hervor.

Weitere Informationen:

<http://www.uni-marburg.de/fb03/genda/aktuelles/news/initiativeenquete-kommission/offenerbriefneu.pdf>  
<http://www.uni-marburg.de/fb03/genda/aktuelles/news/enquete>

Das globalisierungskritische Netzwerk Attac unterstützt den Protest der Forschungsgruppe und hat den Appell auf seiner Internetseite <http://www.attac-netzwerk.de> veröffentlicht, wo er auch unterzeichnet werden kann.

„Es ist ungeheuerlich, dass eine Kommission zu einem Thema, das maßgeblich von kritischen Ökonomen vorangebracht worden ist, auf deren Expertise verzichtet“, sagte **Julia Roßhart** von der bundesweiten Attac-Arbeitsgruppe „Gender“. So hätten gerade feministische Wirtschaftswissenschaftlerinnen schon frühzeitig die einseitige Bemessungsgrundlage des Bruttoinlandsprodukts (BIP) kritisiert, weil es etwa die unentgeltliche, meist von Frauen erbrachte Pflege- und Sorgeleistung nicht misst. „Ohne diese Expertise ist eine Enquete-Kommission, die sich um eine Neudefinition des BIP bemüht, schlicht unvollständig“, stellte **Deborah Ruggieri** fest, die ebenfalls Mitglied der Attac-Gender-AG ist. Zudem widerspreche die Besetzung der Kommission grundlegenden gesetzlichen Vorgaben zur Förderung der Gleichstellung. In Zeiten, in denen über eine Frauenquote in der Privatwirtschaft diskutiert werde, sei dies ein fatales Signal der Politik.

Unter den bisher 100 Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern des Appells finden sich auch über akademische Kreise hinaus bekannte Personen wie etwa die Professorin **Veronika Bennholdt-Thomsen**, die Ehrenvorsitzende des BUND, **Angelika Zahrnt**, oder der Europaparlaments-Abgeordnete und Attac-Mitgründer **Sven Giegold**.

Eine Übersicht zur Zusammensetzung der Kommis-

sion unter:

<http://www.bundestag.de>  
 Quelle: zweiwochendienst, Frauen&Politik, 04.02.2011, <http://www.zwd.info/>

## Bundesgremien nur zu einem Viertel mit Frauen besetzt

Am 15. Dezember 2010 hat die Bundesregierung den von Bundesfrauenministerin **Kristina Schröder** vorgelegten fünften Gremienbericht zum Bundesgremienbesetzungsgesetz sowie den zweiten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz beschlossen. Der durchschnittliche Frauenanteil von 24,5 Prozent in Bundesgremien zeige, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen noch immer nicht besteht, konstatierte die stellvertretende Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, **Ingrid Fischbach**.

Auch beim weiblichen Anteil in Leitungsfunktionen im Bundesdienst, der um sechs Prozentpunkte auf 30 Prozent gestiegen ist, sieht **Fischbach** Handlungsbedarf. Ungeachtet der Tatsache, dass der Frauenanteil in Bundesgremien und in Leitungsfunktionen im Bundesdienst seit 2004 insgesamt gestiegen ist, bedürfe es weiterer Anstrengungen und Maßnahmen zur Umsetzung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes und des Bundesgleichstellungsgesetzes.

Quelle: zwd, zweiwochendienst Frauen&Politik, 15.12.2011, <http://www.zwd.info/>

## Geschlechtergerechtigkeit als Ressource gegen Fachkräftemangel

Die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen und Männern ist eine bislang zu wenig genutzte Ressource für regionale Entwicklungen: Das ist die zentrale These des aktuell erschienenen Buches **„Geschlechtergerechtigkeit, lokale Identität, Kooperation und Bildung als Schlüssel zur Fachkräfteentwicklung in ländlichen Räumen“**. Prof. Dr. Alexandra Engel, Dr. Anke Kaschlik und Dipl. Soz.-Arb. Swantje Penke aus der HAWK-Fakultät Management, Bauen, Soziale Arbeit haben für die Region Holzminden ein Fachkräftemonitoring für kleine und mittlere Unternehmen unter Gender-Gesichtspunkten erarbeitet.

Ergebnis des aus dem FIFA-Förderschwerpunkt der N-Bank geförderten und gemeinsam mit der Kreisvolkshochschule (KVHS) Holzminden durchgeführten Projekts ist, dass der zu erwartende Fachkräftemangel aus regionalen Ressourcen nur abgedeckt werden kann, wenn Bildung und Sozialpolitik geschlechtsspezifischen Segregationen konsequent entgegen treten. Geschlechtsspezifische Segregation meint im Kontext des Buches vor allem die geschlechtsspezifische Aufteilung des Arbeitsmarktes mit sozialen und materiellen Folgen für Frauen und Männern, aber eben auch entwickelungshemmende Konsequenzen für wirtschaftliche Entwicklungen in ländlichen Regionen.

*Alexandra Engel, Anke Kaschlik, Swantje Penke, Heike Stratmann-Berthold:*

*„Geschlechtergerechtigkeit, lokale Identität, Kooperation und Bildung als Schlüssel zur Fachkräfteentwicklung in ländlichen Räumen. Eine empirische Studie aus Bevölkerungs- und Unternehmenssicht in der Region Holzminden“ Holzmindener Schriften zur Sozialen Arbeit „Sozial Denken und Handeln“, Band 11, Mensch und Buch Verlag, Berlin 2010, ISBN 987 3 86664 840 1*

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

## Aufruf zur Teilnahme am Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag

Die Bundesweite Koordinierungsstelle für den „Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag“ ruft Vorstände, Leiterinnen oder Leiter von Unternehmen oder Betrieben, Universitäten oder Forschungseinrichtungen, Bildungszentren sowie Behörden oder Abteilungen auf, am **14. April 2011** einen Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag zu veranstalten. In diesem Jahr findet der Girls'Day zum elften Mal statt.

*Girls'Day-Podcast informiert Mütter und Väter über MINT-Berufe*

Auf der Girls'Day-Internetplattform steht ab sofort ein neuer Podcast speziell für Eltern zur Verfügung. Der Podcast gibt Müttern und Vätern von Hinweisen, wie sie ihre Töchter in ihrer Berufswahlentscheidung unterstützen können, indem sie den Blick über die traditionellen Berufsbereiche hinaus weiten.

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

## Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“

Am 8. Februar 2011 fand in Berlin ein Spitzengespräch „Zur richtigen Zeit am richtigen Ort – Initiative Familienbewusste Arbeitszeiten“ statt. Mit der Charta bekennen sich Politik und Wirtschaft zu einer modernen Zeitpolitik und verpflichten sich zu einem gesamtgesellschaftlichen Engagement für familienbewusste Arbeitszeiten als Instrument für eine bessere Vereinbarkeit und zur Fachkräftesicherung. Im Frühjahr 2013 soll eine Bilanz der Anstrengungen gezogen werden.

<http://www.erfolgsfaktor-familie.de/>

# 04 HOCHSCHULEN

## Wissenschaft als (Traum)Beruf? - Wie bewerten Nachwuchswissenschaftler/innen ihre berufliche Situation?

Studie des HIS-Instituts für Hochschulforschung (HIS-HF): „Wie beurteilen NachwuchswissenschaftlerInnen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland ihre berufliche Situation und wie viele DoktorandInnen und Post-Docs wollen dauerhaft in der Wissenschaft tätig sein.“

Die Befragungsergebnisse belegen, dass Projektarbeit und zeitlich befristete Arbeitsverträge demnach die berufliche Situation junger Wissenschaftler/innen in Deutschland bestimmen – und zwar weitgehend unabhängig davon, ob sie sich noch in der Promotionsphase befinden oder bereits promoviert sind. In den Einschätzungen der befragten Nachwuchswissenschaftler/innen wird deutlich, dass insbesondere die Planbarkeit der Karriere und die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Wissenschaft kritisch beurteilt werden. Ähnliches gilt auch für die Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Insbesondere Wissenschaftlerinnen bewerten die Chancen, familiäre und berufliche Anforderungen in Einklang zu bringen, kritisch. So wird in der Wissenschaft anscheinend häufig aus Angst vor einem Karriereknick oder aufgrund hoher Mobilitätsanforderungen auf Kinder verzichtet bzw. die Familiengründung aufgeschoben (vgl. Lind/Samjeske 2009 <http://www.bawie.de>;

Metz-Göckel 2009 <http://hdz.hdz.tu-dortmund.de/index.php?id=147>. In diesen Feldern bestehen somit für die Hochschulen Handlungsmöglichkeiten, um für Nachwuchswissenschaftler/innen noch attraktiver zu werden. (s. Kapitel 6: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, S. 35-42 der Studie).

Trotzdem stellt der Beruf „Wissenschaftler/in“ für viele Befragte ein erstrebenswertes und attraktives Ziel dar. Vor allem die Möglichkeit, eigenverantwortlich zu forschen, macht nach ihren Angaben die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere aus. Immerhin rund drei Viertel der Nachwuchswissenschaftler/innen sehen ihre Zukunft vorrangig in der Forschung – entweder an Hochschulen, an außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder in der Wirtschaft. Die Studie wirft jedoch auch die Frage auf, inwiefern es den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gelingt, die jungen Forscher/innen auf Berufsfelder außerhalb der Wissenschaft vorzubereiten, um ihnen möglichst vielfältige berufliche Optionen zu eröffnen.

„Rund zwei Drittel der befragten Forscherinnen und Forscher sehen sich selbst auf Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems gut vorbereitet. Unter Ingenieuren sind es überdurchschnittlich viele, in den Natur- und Sozialwissenschaften ist der Anteil dagegen geringer“, sagt dazu Steffen Jaksztat vom HIS-Institut für Hochschulforschung, der an der Studie mitgearbeitet hat.

Ein wichtiger Baustein zu einer besseren Vorbereitung auf Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft ist die Arbeitskultur. Nachwuchswissenschaftler/innen, die in kooperativen, anspruchsvollen und fördernden Arbeitsumfeldern tätig sind, bewer-

ten nicht nur ihr überfachliches Kompetenzniveau besser, sondern sie fühlen sich auch eher auf berufliche Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems vorbereitet.

Die Studie „Wissenschaftliche Karrieren“ ist im Rahmen des Winbus-Projektes am HIS-Institut für Hochschulforschung entstanden. Winbus ist ein von der HIS Hochschul-Informationssystem GmbH durchgeführtes und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderes Forschungsprojekt. Im Rahmen dieses Projektes werden Nachwuchswissenschaftler/innen in regelmäßigen Abständen zu wissenschafts- und hochschulpolitischen Themen befragt, die sie und ihre berufliche Situation unmittelbar betreffen.

Die gesamte Publikation steht als PDF-Download kostenlos zur Verfügung. Eine Printversion ist gegen eine Schutzgebühr von 20 Euro direkt bei der HIS GmbH zu bestellen:

*Steffen Jaksztat/Nora Schindler/Kolja Briedis:  
Wissenschaftliche Karrieren  
Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses  
HIS: Forum Hochschule 14|2010*

Weitere Informationen:

[http://www.his.de/presse/news/ganze\\_pm?pm\\_nr=768](http://www.his.de/presse/news/ganze_pm?pm_nr=768)

## Gleichstellung in

## Berufungsverfahren

Frauen stellen die Mehrzahl der Absolventen, allerdings ist nur jede fünfte Professur durch eine Frau besetzt. ProfessorInnen nehmen entscheidenden Einfluss auf die Qualität in Forschung und Lehre. Um diese Positionen mit exzellenten Persönlichkeiten besetzen zu können, werden gute Berufungsverfahren immer wichtiger. Doch was macht ein gutes Verfahren aus? Wie laufen Berufungen ab?

Und wie kann die Hochschule sicherstellen, dass sie den besten Bewerber, egal ob Frau oder Mann, beruft?

Forum Hochschule 2/2011 der HIS GmbH dokumentiert Ergebnisse eines Benchmarkings zur „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten“ mit Empfehlungen für die Berufungspraxis.

Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur beauftragte 2009 die HIS GmbH mit der Moderation des Benchmarking-Verbunds. Hier erfassten zwischen Juli 2009 und Februar 2010 Gleichstellungs- und Berufungsbeauftragte aus sieben niedersächsischen Hochschulen die formalen und informellen Strukturen ihrer jeweiligen Berufungsprozesse. Sie verglichen die Verfahren miteinander, diskutierten Verbesserungsansätze und erarbeiteten Qualitäts- und Gleichstellungsmerkmale als Grundlage künftiger Leitlinien für die Qualitätssicherung in der Berufungspraxis.

Die Ergebnisse des Benchmarkings zeigen u. a.:

- Im Schnitt laufen Berufungsverfahren heutzutage deutlich formalisierter und schneller ab als noch vor einigen Jahren. Das wirkt sich weitgehend positiv aus: Verfahren werden gestrafft, ihre Qualität steigt.
- Gleichzeitig gewinnen dadurch jedoch die Aktivitäten im Vorfeld des eigentlichen Berufungsverfahrens an Bedeutung. So muss die Stellenausschreibung schon früh im Verfahren mit evtl. existierenden Strategieerwägungen der Hochschule und Hochschulentwicklungsplänen abgeglichen und festgelegt werden.
- Berufungskomitees thematisieren häufiger mögliche Befangenheiten und geschlechtsspezifische Wahrnehmungen und Beurteilungsmuster der Teilnehmenden, die die Chancen bestimmter BewerberInnen begünstigen oder schmälern können.
- Das A&O für hochwertige Berufungsverfahren ist Transparenz, sowohl innerhalb des Verfahrens als auch gegenüber den BewerberInnen.

Transparenz erhöht die Chancengleichheit.

Gleichstellungsfragen werden inzwischen verstärkt in Berufungsverfahren beachtet. Nicht zuletzt, weil die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) seit 2008 ihre Fördergelder an die Umsetzung von Gleichstellungsstandards koppelt. Noch sind die Hochschulen in Niedersachsen wie in Deutschland insgesamt allerdings deutlich von einer zahlenmäßigen Gleichstellung entfernt, wie Daten aus dem Jahr 2008 belegen: In Niedersachsen stellten Frauen knapp 55 % der Absolventen, bei den Promotionen lag ihr Anteil jedoch nur bei 41,3 %. Der Frauenanteil bei den Habilitationen betrug 24,3 %. Lediglich 21,6 % der Professuren waren mit Frauen besetzt. Im Ländervergleich und im gesamtdeutschen Vergleich (17,4 %) fällt damit die Frauenquote unter den Professorinnen in Niedersachsen hoch aus.

Für die Gestaltung qualitativ hochwertiger Berufungsverfahren, auch in Hinblick auf Gleichstellung, haben **Martina Dömling** und **Dr. Thomas Schröder** einen umfangreichen Katalog mit konkreten Handlungsempfehlungen zusammengestellt: Beispielsweise sollten die Zielvorgaben des Gleichstellungskonzeptes so konkret wie möglich definiert sein, idealerweise mit einer Neuberufungsquote für Frauen und Männer, und in die leistungsorientierte Mittelvergabe einfließen. An Berufungskommissionen sollten gleichermaßen Frauen und Männern mitwirken. Die Person, die bislang die Professur inne hatte, sollte sich weder bei Vorarbeiten einbringen noch Vorschläge für die Nachfolge aussprechen. Zudem sind die Möglichkeiten, durch informelle Aktivitäten Einfluss auf das Berufungsverfahren zu nehmen, weiter einzuschränken.

Weitere Empfehlungen und die ausführlichen Projektergebnisse finden interessierte Leserinnen und Leser in der Publikation „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen“ (HIS:Forum Hochschule 2">2011). Diese steht unter [http://www.his.de/pdf/pub\\_fh/fh-201102.pdf](http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201102.pdf) als PDF-Download kostenlos zur Verfügung. Eine Printversion können Interessierte gegen eine Schutzgebühr von 10 Euro direkt bei

der HIS GmbH bestellen.

Auskunft erteilt: Dr. Thomas Schröder, E-Mail: [t.schroeder@his.de](mailto:t.schroeder@his.de)

[http://www.his.de/pdf/pub\\_fh/fh-201102.pdf](http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201102.pdf)

## Stifterverband: Hochschulen bieten zu wenig Teilzeitstudiengänge an

Mehr als ein Viertel der zwei Millionen deutschen Studierenden absolviert sein Studium faktisch in Teilzeit. Das Studienangebot der Hochschulen trägt dem allerdings kaum Rechnung. Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft fordert Politik und Hochschulen nun auf, die „heterogene Lebenswirklichkeit der Studierenden ernst zu nehmen und endlich entsprechende Angebote zu formulieren“, sagt **Volker Meyer-Guckel**, Mitglied der Geschäftsleitung im Stifterverband.

So arbeiten 27 Prozent aller Studierenden im Erststudium nebenher mehr als 17 Stunden pro Woche (Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks für 2009). Doch die Zahl der Teilzeitstudiengänge liegt bei unter fünf Prozent. Nur 355 der insgesamt 8517 grundständigen Studiengänge sind laut HRK-Hochschulkompass für ein Teilzeitstudium geeignet. Bei den weiterführenden Studiengängen, die in der Regel für Berufstätige angeboten werden, liegt die Anzahl mit knapp sieben Prozent nur unwesentlich höher (398 von insgesamt 6019 Studiengängen). **Der Mangel führt zu bekannten Problemen: Weil das Studium mit Kindern oder die Verbindung von Studium und Beruf schwierig ist, verlängern sich die Studienzeiten und es erhöhen sich die Abbruchquoten.** Auch die Finanzierung ist schwierig, denn ein Teilzeitstudium ist nicht förderfähig nach dem BAföG-Gesetz.

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft fordert Politik und Hochschulen nun auf, die „heterogene Lebenswirklichkeit der Studierenden ernst

zu nehmen und endlich entsprechende Angebote zu formulieren", sagt Volker Meyer-Guckel. So sollen Studienmodule in Zukunft einzeln buchbar und die dort erworbenen ECTS-Punkte flexibel akkumuliert werden können. Studiengebühren sollten künftig nach den tatsächlich in Anspruch genommenen Studienleistungen berechnet werden, schlägt Meyer-Guckel vor. Auch die Politik müsse umdenken: „Das BAföG ist mit seiner Ausrichtung auf Vollzeitstudien viel zu unflexibel. Stattdessen sollte jeder BAföG-berechtigte Studierende generell Anspruch auf die Unterstützung beim Erwerb von 300 ECTS-Punkten haben, unabhängig vom Zeitpunkt des Erwerbs“, fordert Meyer-Guckel.

Besonders drastisch stellt sich die Situation in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt dar, wo laut HRK-Hochschulkompass kein einziger grundständiger Studiengang als Teilzeitstudiengang angeboten wird. Aber auch an den starken Hochschulstandorten in Baden-Württemberg und Bayern sieht es nicht besser aus: In beiden Ländern ist nur einer von hundert Studiengängen für Teilzeitstudierende organisiert. Absoluter Spitzenreiter bei der Vielfalt von Teilzeitstudienangeboten ist das Land Berlin, mit einer Quote von immerhin 22,7 Prozent aller grundständigen Studiengänge.

#### *Hintergrund: ECTS-Punkte*

ECTS-Punkte sind ein Maß für den in einem Studienmodul, z.B. einer Vorlesung oder einem Seminar von den Studierenden zu leistenden Arbeitsaufwand. Ein Leistungspunkt entspricht 30 Arbeitsstunden. Das European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) macht Leistungen von Studierenden bei einem Hochschulwechsel anrechenbar und wurde mit der europaweiten Umstellung der Abschlüsse auf Bachelor und Master eingeführt. Für ein Vollstudium bis zum Masterabschluss werden 300 Leistungspunkte veranschlagt.

<http://www.stifterverband.de>

Bitte lesen Sie auch: Monatliche Beilage des duz-MAGAZINs zum Thema **Teilzeitprofessuren**, duz Akademie, Nr. 08, 2010 <http://www.duz.de/>

## „Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen - Stand und Zukunftsbedarf“

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) setzt sich für eine Entfristungsoffensive für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Hochschulen ein. Diese Schlussfolgerung zogen Vertreter der Bildungsgewerkschaft aus einer neuen Studie der Berliner Politikwissenschaftlerin Dr. Silke Gülker vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. „Auf die Hochschulen kommt ein enormer Einstellungsbedarf an wissenschaftlichem Personal zu. Wir schlagen vor, dass der notwendige Ausbau der Hochschulen mit einer Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen verbunden wird“, erklärte das für Hochschule und Forschung verantwortliche GEW-Vorstandsmitglied **Andreas Keller** am 21. Januar 2011 in Berlin.

Bis zu 30.000 Beschäftigte im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich, davon gut 16.000 Professorinnen und Professoren, müssen die Hochschulen bis 2025 einstellen - allein um den Status quo der Betreuungsrelation von Lehrenden und Studierenden zu halten. Zu diesem Ergebnis kommt Dr. Silke Gülker in ihrer im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung erstellten Studie. Trotz des ab Mitte des Jahrzehnts erwarteten Rückgangs der Studierendenzahlen geht Gülker von einem nachhaltigen Einstellungsbedarf an Wissenschaftlern auch nach 2020 aus - insbesondere wenn die Betreuungsrelation zwischen Lehrenden und Studierenden entsprechend der Empfehlungen des Wissenschaftsrats verbessert wird.

Für die GEW sind diese Zahlen Rückenwind für das „**Templiner Manifest**“, mit dem sie sich für eine Reform der Karrierewege und Personalstruktur in der Wissenschaft stark macht.

Frauen stellen zwar weit mehr als die Hälfte der Studienberechtigten, von den Berechtigten treten

aber nur rund 65 % tatsächlich ein Studium an. Bei den jungen Männern sind dies fast 80 %.

<http://www.gew.de/Binaries/Binary72232/Guelker-Studie.pdf>

[http://www.gew.de/Templiner\\_Manifest.html](http://www.gew.de/Templiner_Manifest.html)

## Frauen in MINT-Berufen verdienen weniger als Männer

**Berufswege und Kompetenzen von HochschulabsolventInnen stehen im Mittelpunkt der Ausgabe 4/2010 der „Beiträge zur Hochschulforschung“.**

Frauen, die ein MINT-Fach studiert haben, verdienen beim Berufseinstieg durchschnittlich weniger als Männer - insbesondere im ingenieurwissenschaftlichen Bereich. Der Grund dafür ist, dass Frauen häufiger befristet eingestellt werden oder im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie von **Susanne Falk**, die sie in der neuesten Ausgabe der „Beiträge zur Hochschulforschung“ vorstellt. Ihre auf Basis des Bayerischen Absolventenpanels durchgeführten Analysen zeigen, dass es nicht ein unterschiedliches Studienverhalten ist, welches diese Einkommensunterschiede erklärt. Fazit: Für einen Abbau der Lohnungleichheit ist entscheidend, dass mehr Frauen Zugang zu unbefristeten Stellen in der Privatwirtschaft bekommen. Schließlich ist es in Anbetracht des Fachkräftemangels in MINT-Fächern ein wichtiges Ziel, hochqualifizierte Frauen in diesem Bereich zu halten.

Weitere Informationen:

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

## Projekt „Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen - Gender und Diversity“ führte deutschlandweite Online-Befragung durch

Das Projekt Chance ist ein dreijähriges Forschungsvorhaben an der Universität Hildesheim, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der Bekanntmachung „Frauen an die Spitze“ finanziert wird. Ein Wissenschaftsteam arbeitet seit Ende 2008 daran, bundesweit innovative Formen einer strukturierten Promotionskultur an Hochschulen zu identifizieren. Im Verlauf des Projekts sollen Handlungsempfehlungen abgeleitet und somit Qualitätskriterien für Nachwuchsförderung und Geschlechtergleichstellung an deutschen Hochschulen entwickelt werden.

Die Methoden zur Untersuchung organisierter Fördermodelle bilden einen Mix aus quantitativen und qualitativen Ansätzen. Zunächst wurden mittels einer Homepageanalyse strukturierte Promotionsprogramme analysiert und typologisiert. Daneben wurde aus dem Diskurs um strukturierte Promotionsförderung rekonstruiert, welches Verständnis von Chancengleichheit hierbei besteht. In einem folgenden Schritt werden individuelle Erfahrungen von Promovierten und Promovierenden über eine Onlinebefragung eingeholt. Erweitert wird die Analyse letztlich durch Gruppendiskussionen und ExpertInneninterviews.

In die bundesweite Erhebung des Forschungsprojektes Chance gehen somit die Perspektiven der Verantwortlichen für Nachwuchsförderung der einzelnen Hochschulen sowie die Sicht der Promovierenden selbst ein.

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

## Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen – WS 2010/2011

Die Zusammenstellung der Daten enthält auch eine Auswertung nach Geschlecht.

Die Ende 2010 vorgelegte Publikation gibt einen statistischen Überblick über die quantitative Entwicklung der neuen Studienstruktur. Dabei wird besonderes Augenmerk auf Studiengänge, Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen gelegt. Im Anhang wird ausführliches Datenmaterial zur Verfügung gestellt. Die Zahlen basieren auf den Online-Angaben der Hochschulen im Hochschulkompass und auf den Daten des Statistischen Bundesamtes.

Die Hochschulen bieten mittlerweile 11.549 Bachelor- und Masterstudiengänge an. Damit führen 82 Prozent aller Studiengänge an deutschen Hochschulen zu den Abschlüssen Bachelor oder Master. Damit ist eine nahezu komplette Umsetzung der neuen Struktur in den Studiengängen erreicht, für die die Hochschulen verantwortlich sind. Seit der Erstveröffentlichung der Statistischen Daten im April 2005 gab es einen kontinuierlichen Anstieg der Umstellungsquoten.

### Studierende (Auswertung nach Geschlecht):

Der Anteil der Studentinnen in der angestrebten Prüfungsgruppe Bachelor liegt mit 441.123 bei 45,2 % der Gesamtstudierenden in der Prüfungsgruppe. In der angestrebten Prüfungsgruppe Master liegt der Anteil der Studentinnen bei 47,7 %, das sind 69.073 von insgesamt 144.859 Studierenden. Damit haben sich die Frauenanteile im Vergleich zum Wintersemester 2008/2009 im Bachelor um 0,1 Prozentpunkte verringert und im Master um 0,3 Prozentpunkte erhöht (S.27 der Studie).

### AbsolventInnen (Auswertung nach Geschlecht):

Etwas mehr als die Hälfte der Bachelorabsolventinnen und -absolventen im Prüfungsjahr 2009 (37.201; 51,7 %) und 43,8 % (9.120) der Masterabsolventinnen und -absolventen sind weiblich (S.34 der Studie).

„Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen – Wintersemester 2010/2011“ ist als PDF-Datei auf den HRK-Internetseiten abrufbar. Gedruckt ist die Broschüre in der HRK-Reihe „Statistiken zur Hochschulpolitik“ als Nr. 2/2010 erschienen und kann im Sekretariat der HRK kostenlos bestellt werden: publikationen@hrk.de.

[http://www.hrk.de/de/download/dateien/HRK\\_StatistikBA\\_MA\\_WiSe\\_2010\\_11\\_final.pdf](http://www.hrk.de/de/download/dateien/HRK_StatistikBA_MA_WiSe_2010_11_final.pdf)

## Neue Studie der Deutschen Physikalischen Gesellschaft DPG zur HochschullehrerInnen- laufbahn im Fach Physik

Der Frauenanteil bei den NachwuchswissenschaftlerInnen ist im Fach Physik viel niedriger als im Durchschnitt aller Fächer. Der Frauenanteil unter den Studierenden ist in den letzten Jahren auf nunmehr 28 % bei den StudienanfängerInnen kontinuierlich gestiegen. Es müssen nach Aussage der Autoren Prof. Dr. Gerd Ulrich Nienhaus, Dr. Rainer Scharf und Dr. Robert Steegers besondere Anstrengungen unternommen werden, diesen Trend bis zu den Professuren weiter fortzusetzen. Dabei soll besonders auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu achten sein, und auch hier spielen das Bereitstellen von Langzeitperspektiven eine große Rolle.

In der Physik ist die Habilitation nicht mehr Voraussetzung für eine Professur auf Lebenszeit. Andere Wege der Qualifikation wie die Juniorpro-

fessur oder die Leitung einer Nachwuchsgruppe haben in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Das ist das Fazit einer Befragung der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG) unter Universitäten und Nachwuchswissenschaftlern. Die Studie offenbart auch zwei wesentliche Probleme: Für eigenständige Forschung ist die Ausstattung einer Juniorprofessur mit Personal- und Sachmitteln meist unzureichend. Und grundsätzlich stehen selbst herausragende NachwuchswissenschaftlerInnen vor einer ungewissen Zukunft, sofern anschließend keine für ihr fachliches Profil passende Professur verfügbar ist. Die DPG befürwortet daher den „Tenure Track“: Damit werden NachwuchswissenschaftlerInnen zunächst befristet eingestellt, jedoch nach erfolgreicher Evaluierung automatisch in eine dauerhafte Anstellung überführt. Dieses Berufungsverfahren wird hierzulande bislang nur wenig eingesetzt.

Die **Fachbereiche** haben insgesamt 121 Nachwuchsgruppen in der Physik gemeldet, davon wurden mindestens 17 von Frauen geleitet, was einer Frauenquote von über 14 % entspricht. Bei der Befragung im Jahr 2004 hatte die Frauenquote mit 14,4 % in einem ähnlichen Bereich gelegen.

*Frauenanteil bei den Habilitationen im Fach Physik*  
Der Frauenanteil bei den Habilitationen im Fach Physik lag laut Umfrage in den Jahren 2005 bis 2007 im Mittel bei 15,3 % und damit signifikant niedriger als die 23,4 % (2008) im Durchschnitt aller Fächer. Bei den Juniorprofessuren ist die Zahl der Frauen von vier (2004) auf sieben (2008) angestiegen, damit hat sich die Quote von 8,5 % auf 11,9 % erhöht. Bei den NachwuchsgruppenleiterInnen waren 2008 von 121 Personen 17 Frauen (2004: 97 und 14); die Quote liegt im Rahmen des Feldes stabil bei 14 %. Auch hat der generelle Trend, wonach bei den Habilitationen zwischen 2003 und 2008 der Frauenanteil von 22,0 % auf 23,4 % zugenommen hat, in der Physik nicht Fuß gefasst. Nach der Studierendenstatistik der Konferenz der Fachbereiche Physik lag der Frauenanteil an den Promotionen im Fach Physik im Wintersemester 2009/2010 und im Sommersemester 2010 bei 19,6 %, bei den Diplomprüfungen bei 17 % und bei den Masterabschlüssen bei 28 %.

*In der Zusammenfassung der Studie heißt es:*

Es gibt viele Gründe für die niedrige Frauenquote beim Hochschullehrernachwuchs in der Physik. Obwohl die Zahl der Physik studierenden Frauen in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen ist, ist sie immer noch recht gering. Im Jahr 2010 haben rund 2700 junge Frauen und rund 6900 junge Männer ein Physikstudium aufgenommen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 28 %. In den letzten Jahren lässt sich ein Anstieg des Frauenanteils bei den UniversitätsabsolventInnen auf inzwischen 20 % verzeichnen. Im Vergleich zu den Männern brechen aber mehr Frauen ihr Physikstudium ab. Auch bei den Promotionen ist der Frauenanteil ansteigend, aber mit 16 % noch immer niedrig. Dies belegt, dass das Physikstudium und eine Karriere in der Physik von jungen Frauen als weniger attraktiv eingeschätzt werden. Weiterhin ist für Frauen offenbar die „Hochstressphase“ der beruflichen Entwicklung bis hin zur Berufbarkeit besonders kritisch. Tatsächlich sind die Belastungen einer Position als Nachwuchswissenschaftlerin aufgrund der zeitlichen Rahmenbedingungen kaum als günstig zu bezeichnen, wenn die Frauen Familie und Kinder haben. Dieses Problem stellt sich im Übrigen auch für den männlichen Hochschullehrernachwuchs mit Familie, wenn auch vielleicht nicht in ganz so starkem Maße. Jedenfalls muss der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerade in dieser Phase extremer beruflicher Belastung von Seiten der Verantwortlichen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.“

*Studie:*

*Der Zugang zur Hochschullehrerlaufbahn im Fach Physik an deutschen Universitäten: Habilitation, Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung  
Bad Honnef, Dezember 2010*

[http://www.dpg-physik.de/veroeffentlichung/broschueren/studien/hochschullehrerlaufbahn\\_2010.pdf](http://www.dpg-physik.de/veroeffentlichung/broschueren/studien/hochschullehrerlaufbahn_2010.pdf)

<http://www.studien.dpg-physik.de>

<http://www.dpg-physik.de/presse/pressemit/2010/dpg-pm-2010-40.html>

## Aktuelle Veröffentlichung des Gender-Reports 2010 „Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“

Frauen holen zwar auf, sind aber noch lange nicht auf der Überholspur – das ist das Fazit des ersten nordrhein-westfälischen Gender-Reports, den das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW am 15. Dezember 2010 im Beisein von Wissenschaftsministerin **Svenja Schulze** offiziell vorstellte.

Mit dem Gender-Report wird auf Hochschul- und Landesebene die Entwicklung hin zu einer geschlechtergerechten Hochschullandschaft in Nordrhein-Westfalen dokumentiert. Der Report bezieht sich auf Hochschulen als Orte von Ausbildung und Studium, als Organisationen und Arbeitgeber und als Wissenschafts- und Forschungsstätten. Fragen nach der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern auf die Studienfächer (horizontale Segregation) oder nach der ungleichen Beteiligung von Frauen auf den unterschiedlichen Qualifikations- und Hierarchiestufen (vertikale Segregation) werden ebenso – hochschulspezifisch und landesweit – untersucht wie die vielfältigen Maßnahmen, die die Hochschulen zur Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit ergreifen.

Der Gender-Report soll insbesondere Hochschulleitungen und GleichstellungsakteurInnen eine fundierte Handreichung bieten und als Evaluations- und Steuerungselement für Gender Mainstreaming genutzt werden. Der Report ersetzt darüber hinaus die bisherige Berichterstattung im Rahmen des Landesgleichstellungsberichts, in den die Hochschulen aufgrund ihres durch das Hochschulfreiheitsgesetz verliehenen selbstständigen Status nicht mehr einbezogen werden.

Bei Interesse werden Exemplare des Gender-Report 2010 zugeschickt, aber alle Ergebnisse können auch

online eingesehen werden.

Weitere Informationen:

<http://www.innovation.nrw.de/presse/presseinformationen/pressearchiv/archiv2010/pm101215.php>

<http://www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de>

<http://www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/genderreport.html>

Vielleicht ist es Ihnen aufgefallen: Das Netzwerk führt aktuell eine inhaltliche Erweiterung im Namen und nennt sich seit einer Umfrage unter den Netzwerkmitgliedern im Herbst 2010 „*Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen*.“

## NRW: Frauenquoten in technischen Studiengängen und Hochschulgremien

Wissenschaftsministerin **Svenja Schulze** äußerte sich im Januar 2011 zur aktuellen Diskussion um Studentinnen in technischen Studiengängen und Frauenquoten in Hochschulgremien: „Die Landesregierung hat sich selbst darauf verpflichtet, dass zukünftig 40 Prozent Frauen in Führungspositionen und Gremien vertreten sein sollen. Hier sollten die Hochschulen nicht nachstehen. Etwas anderes gilt für eine Quote für Studienanfängerinnen in technischen oder naturwissenschaftlichen Fächern. Hier müssen wir es schaffen, junge Frauen für die Studiengänge zu gewinnen. Eine Quote bringt uns an dieser Stelle anders als bei der Besetzung von Gremien nicht weiter.“

Der jüngst vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung herausgegebene nordrhein-westfälische Gender-Report zeigt, dass bei den universitären Spitzenpositionen es immer noch klaren

Aufholbedarf für Frauen gibt. Der Frauenanteil in den Rektoraten beträgt 19 Prozent, in den Leitungsgremien der Fakultäten und Fachbereiche elf Prozent. Insgesamt liegt der Anteil der Professorinnen im Jahr 2008 bei 16,6 Prozent in Nordrhein-Westfalen und ist damit im letzten Jahrzehnt um sieben Prozent gestiegen. „Bei dem gegenwärtigen Tempo braucht es ein weiteres halbes Jahrhundert, um zu einem ausgewogenen Verhältnis zu kommen. Das ist eine Verschwendung von Chancen und Talenten, die nicht länger mit einem Schulterzucken hingenommen werden darf“, so Wissenschaftsministerin Svenja Schulze.

<http://www.innovation.nrw.de/presse/presseinformationen/pressearchiv/archiv2011/pm110121.php>

## 10 Prozent mehr Professorinnen an niedersächsischen Universitäten

„Niedersachsen liegt bei der Repräsentanz von Frauen an Hochschulen auf allen Qualifikationsebenen vorn“, betont die Niedersächsische Ministerin für Wissenschaft und Kultur, **Prof. Dr. Johanna Wanka**. Anlässlich der Jahrestagung der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter in Hildesheim, an der die Ministerin am 21. Februar 2011 teilnahm, nannte sie die neuesten Zahlen. So ist der Anteil von Frauen bei den Neuberufungen an Universitäten und Fachhochschulen gegenüber dem Vorjahr deutlich gestiegen: Bei den Universitäten waren 35 Prozent aller neu berufenen Professorenstellen Frauen, was einer Steigerung von fast 10 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. Bei den Fachhochschulen betrug der Anteil von Frauen rund ein Viertel (24,4 Prozent in 2010 gegenüber 19,6 Prozent in 2009). Damit erhöht sich der Anteil an Professorinnen weiterhin. Nach letzter Statistik sind in Niedersachsen an allen Hochschulen insgesamt 22,3 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt. Der Bundesdurchschnitt liegt bei 18,2 Prozent.

Niedersachsen wird in den *Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten* des Kompetenzzentrums Frauen in der Wissenschaft (CEWS) seit Jahren auf Spitzenplätzen geführt. „Das ist in hohem Maße auch der Verdienst der kontinuierlichen und nachhaltigen Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen“, stellte Ministerin Wanka heraus und dankte für die geleistete Arbeit. „Das Potential hoch qualifizierter Frauen ist für die Entwicklung unserer Hochschulen von herausragender Bedeutung. Durch die Umsetzung von Gleichstellungsaufgaben an den Hochschulen schaffen wir gute Voraussetzungen, um im nationalen und internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bestehen zu können.“

[http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation\\_id=6257&article\\_id=94403&psmand=19](http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=6257&article_id=94403&psmand=19)

## Universität Mannheim setzt auf Chancengleichheit

Die Universität Mannheim engagiert sich in Zukunft verstärkt für die sozialen Belange ihrer Beschäftigten. Aus diesem Grund wurde eine **Stabsstelle für Gleichstellung und soziale Vielfalt** gegründet.

Das Thema Gleichstellung soll in Mannheim weit mehr als die Gleichstellung der Geschlechter bedeuten. Der Komplex hat sich erweitert, indem etwa Angebote für Studierende und Beschäftigte mit Migrationshintergrund hinzugekommen sind.

Die Stabsstelle leistet hier Unterstützung bei der Laufbahnplanung, beispielsweise mit einem Mentoring-Programm, Seminaren zu Eigenvermarktung und zur Karriereplanung oder durch Hinweise auf finanzielle Fördermöglichkeiten.

„Von wachsender Bedeutung ist auch das Thema Pflege“, berichtet **Prorektorin Professor Eckkrammer**. „Die Belastung bleibt hier, genauso wie bei der Kinderbetreuung, meistens an den Frauen hängen, die sich dann nicht mehr so im Beruf engagie-

ren können, wie sie eigentlich gerne möchten.“ Hier setzt die Unterstützung der Universität an, angefangen von flexiblen Arbeitszeitmodellen über die Beratung zu finanzieller Unterstützung bis hin zur Vermittlung ambulanter Pflegedienste.

Die Einrichtung der Stabsstelle ist Teil eines neuen Gleichstellungskonzepts der Universität. Nicht nur Beratung und Personalentwicklung der Beschäftigten und Studierenden wird in Zukunft verstärkt durchgeführt, sondern auch entsprechende Geschlechter-Forschung. An der Abteilung Rechtswissenschaft ist die Gründung eines „Zentrums für Arbeitsbeziehungen und rechtliche Gleichstellung“ geplant.

Weitere Informationen:

<http://www.uni-mannheim.de/stabsstelle/sgsv/home/>

---

## Personalia

---



---

### Erste Frau an der Spitze der 601 Jahre alten Universität Leipzig

Die neue Rektorin, Prof. Dr. Beate Schücking sieht die Erhöhung der Zahl der Professorinnen als einen Schwerpunkt ihrer zukünftigen Arbeit an.

Die Osnabrücker Medizin-Professorin Dr. Beate Schücking wird neue Rektorin der Universität Leipzig. Der Erweiterte Senat der Universität wählte die 54-Jährige am 16. November 2010 zur Nachfolgerin des bisherigen Rektors Prof. Dr. Franz Häuser und zur ersten Frau an der Spitze der 601 Jahre alten Universität.

Beate Schücking, die für fünf Jahre gewählt wurde, setzte sich gegen die zweite Kandidatin um das

höchste Amt der Universität, Prof. Dr. Sabine Kunst aus Potsdam durch.

Weitere Informationen:

<http://www.uni-leipzig.de/presse>

---

### Wechsel an der Spitze der Universität Göttingen

Mit der Hamburger Biochemikerin Prof. Dr. Ulrike Beisiegel steht seit dem 1. Januar 2011 erstmals eine Frau an der Spitze der Universität Göttingen.

<http://www.uni-goettingen.de/de/3240.html?cid=3743>

---

### Dr. Edith Braun wird neue Wissenschaftliche Leiterin des HIS-Instituts für Hochschulforschung

Edith Braun wird als Wissenschaftliche Leiterin das zum 1. September 2010 gegründete HIS-Institut für Hochschulforschung in wissenschaftlichen Belangen nach außen repräsentieren, zusammen mit dem Wissenschaftlichen Beirat inhaltliche Schwerpunkte der Tätigkeit des HIS-Instituts setzen und die Qualität des wissenschaftlichen Arbeitens im Institut auf hohem Niveau gewährleisten.

Die Wissenschaftliche Leitung stellt zusammen mit der Geschäftsführenden Leitung – in Person von Dr. Michael Leszczensky – die erwünschte Doppelspitze dar, die gemeinsam die strategische Ausrichtung der Arbeit des Instituts verantworten wird.

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

---

## Lena Schulze-Gabrechten ist neue hauptamtliche studentische Vizepräsidentin der Zeppelin Universität

Die 23jährige Studentin der Politik- und Verwaltungswissenschaften an der ZU ist damit die erste Frau an deutschen Universitäten, die in ein solches Amt berufen wurde.

Im Nachgang zur Einführung eines hauptamtlichen studentischen Vizepräsidenten an der ZU vor einem Jahr sind inzwischen weitere Hochschulen in Deutschland dem Beispiel gefolgt und haben Studierende zumindest in Teilzeit ebenfalls in die Präsidiumsarbeit eingebunden. Beachtung habe die ZU-Initiative darüber hinaus im politischen Raum gefunden wie etwa bei Baden-Württembergs Wissenschaftsminister **Professor Dr. Peter Frankenberg**, der inzwischen eine Gesetzesinitiative angekündigt hat, StudentInnen mehr Mitspracherechte in der Hochschularbeit einzuräumen.

[http://www.zeppelin-university.de/deutsch/aktuelles\\_presse/aktuelles/2011\\_01\\_21\\_83381691\\_meldung.php?navid=3](http://www.zeppelin-university.de/deutsch/aktuelles_presse/aktuelles/2011_01_21_83381691_meldung.php?navid=3)

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## Geschlechtergerechte Sprache in den universitären Gleichstellungskonzepten – eine vergleichende Analyse

**Autorin: Elisa Merkel**

In der folgend beschriebenen Studie wurde eine Auswahl der deutschen universitären Gleichstellungskonzepte im Hinblick auf die Verwendung geschlechtergerechter Sprache untersucht. Der Fokus lag hierbei darauf, zu erfassen, ob die Gleichstellungskonzepte geschlechtergerecht formuliert sind, welche sprachlichen Strategien hierbei genutzt wurden, und ob sich die Universitäten in den Konzepten ausdrücklich zur Verwendung geschlechtergerechter Formulierungen bekennen. Darüber hinaus wurde der geschlechtergerechte Umgang in Sprache und Bild auf den Homepages und in den Leitbildern der Universitäten untersucht und mit den Daten aus den Gleichstellungskonzepten verglichen.

Im Sommer letzten Jahres benannte die DFG die zwölf besten Gleichstellungskonzepte der deutschen Universitäten (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2010). Hervorgehoben wurden die Konzepte der Universitäten Bielefeld, Paderborn, Göttingen, FU und HU Berlin, Freiburg, Bremen, Hamburg, Tübingen, Duisburg-Essen, Würzburg und Aachen (FU Berlin 2009, HU Berlin 2009, RWTH Aachen 2009, Universität Bielefeld 2009, Universität Bremen 2009, Universität Duisburg-Essen 2009, Uni-

versität Freiburg 2009, Universität Göttingen 2009, Universität Hamburg 2009, Universität Paderborn 2008, Universität Tübingen 2009, Universität Würzburg 2009). Im Vorfeld waren die Universitäten aufgefordert worden, Konzepte zu entwickeln, die den Kriterien der von der DFG formulierten Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards Rechnung tragen. Die universitären Gleichstellungskonzepte sollten durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und kompetent sein (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2008a). Ergänzend wurde vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS im Auftrag der DFG ein Instrumentenkasten mit Praxisbeispielen von Chancengleichheitsmaßnahmen entwickelt, an denen sich die Universitäten orientieren können (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2008b).

Der Instrumentenkasten beinhaltet unter anderem einen Leitfaden zu geschlechtergerechter Sprache der Universität Linz (Buchmayr, Maria; Falzeder, Marion; Holl, Beatrice 2009). Dieser Leitfaden ist die einzige aufgeführte Chancengleichheitsmaßnahme, die sich explizit mit geschlechtergerechter Sprache beschäftigt. Hierin wird dargestellt, welche Strategien verwendet werden können, um bewusst und geschlechtergerecht mit Sprache umzugehen. Die Strategien zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch können unter zwei Bereiche subsummiert werden: Strategien zur Differenzierung und Strategien zur Neutralisierung. Durch Differenzierungsstrategien werden Frauen in der Sprache sichtbar gemacht, beispielsweise durch Beidnennung („die Studentinnen und Studenten“) oder explizite Nennung der weiblichen Referenzpersonen. Weitere Möglichkeiten sind die Verwendung des „Binnen-Is“ oder Schrägstrich-

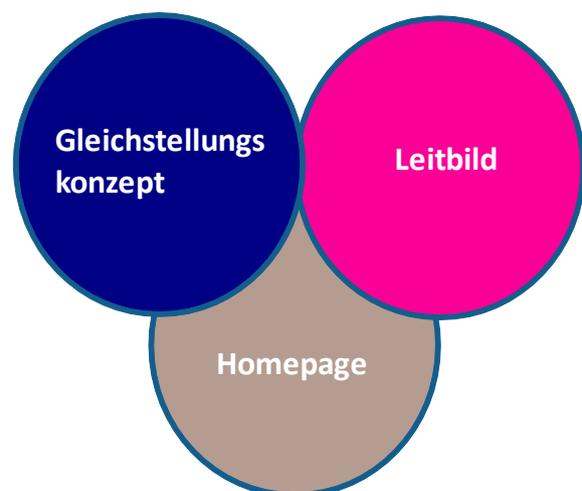
Varianten („die Wissenschaftler/innen“). Neutralisierung bedeutet, dass die Rollenbezeichnung sich auf beide Geschlechter bezieht. Beispiel hierfür ist die Verwendung von neutralen Ausdrücken („die Person“, „die Menschen“, „die Führungskraft“) oder der Gebrauch von geschlechtsneutralen Partizip-Formen im Plural („die Studierenden“, „die Angehörigen“) (Braun, Friederike 1991).

Sprache beeinflusst die mentale Repräsentation, d.h. die Bilder die wir uns im Kopf von dem Gesprochenen machen, maßgeblich (Sapir, E. 1970, Whorf, B. L.; Carroll, J. B. 1956). Somit führt der ausschließliche Gebrauch von generischen Maskulina zu einer signifikant geringeren mentalen Repräsentanz von Frauen gegenüber Männern, wie in zahlreichen wissenschaftlichen Studien nachgewiesen werden konnte (Braun, Friederike; Sczesny, Sabine; Stahlberg, Dagmar 2002, Irmen, Lisa; Linner, Ute 2005, Irmen, Lisa; Roßberg, Nadja 2004, Stahlberg, Dagmar; Braun, Friederike; Irmen, Lisa; Sczesny, Sabine 2007, Stahlberg, Dagmar; Sczesny, Sabine 2001). Die Verwendung geschlechtergerechter Formulierungen ist daher ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern, da nur so Frauen sichtbar gemacht und folglich „mitgedacht“ werden. Da der Gebrauch von geschlechtergerechten Formulierungen jedoch kein aufgeführtes Kriterium der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG war, wurden die zwölf oben genannten Gleichstellungskonzepte noch einmal im Hinblick hierauf analysiert.

#### Die Analyse gliederte sich in drei Bereiche.

Zuerst wurde inhaltsanalytisch - in Anlehnung an Mayring (2002) - geprüft, ob die Gleichstellungskonzepte durchgehend geschlechtergerecht verfasst worden waren, und welche Strategien hierzu verwendet wurden. Daraufhin wurde untersucht, ob in den Gleichstellungskonzepten die Wichtigkeit von geschlechtergerechter Sprache erwähnt wurde und diese an den Universitäten umgesetzt werden soll. In einem dritten Schritt wurde mittels einer vergleichenden Analyse untersucht, inwiefern sich die Gleichstellungskonzepte vom Web-Auftritt der Universitäten (FU Berlin 2010, HU Berlin 2010, RWTH Aachen 2010, Universität Bielefeld 2010, Universität Bremen 2010, Universität Duisburg-

Essen 2010, Universität Freiburg 2010, Universität Göttingen 2010, Universität Hamburg 2010, Universität Paderborn 2010, Universität Tübingen 2010, Universität Würzburg 2010) und deren Leitbildern (HU Berlin --, RWTH Aachen --, Universität Bielefeld --, Universität Bremen --, Universität Duisburg-Essen --, Universität Freiburg --, Universität Göttingen --, Universität Hamburg 1998, Universität Tübingen --) - sofern vorhanden - im Hinblick auf geschlechtergerechte Sprache unterscheiden.



#### Dokumentenanalyse und Vergleich

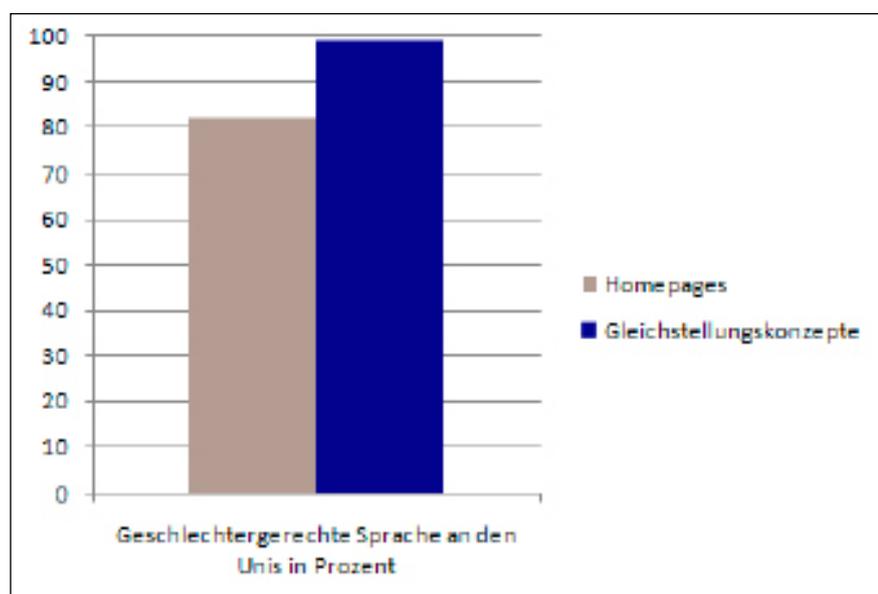
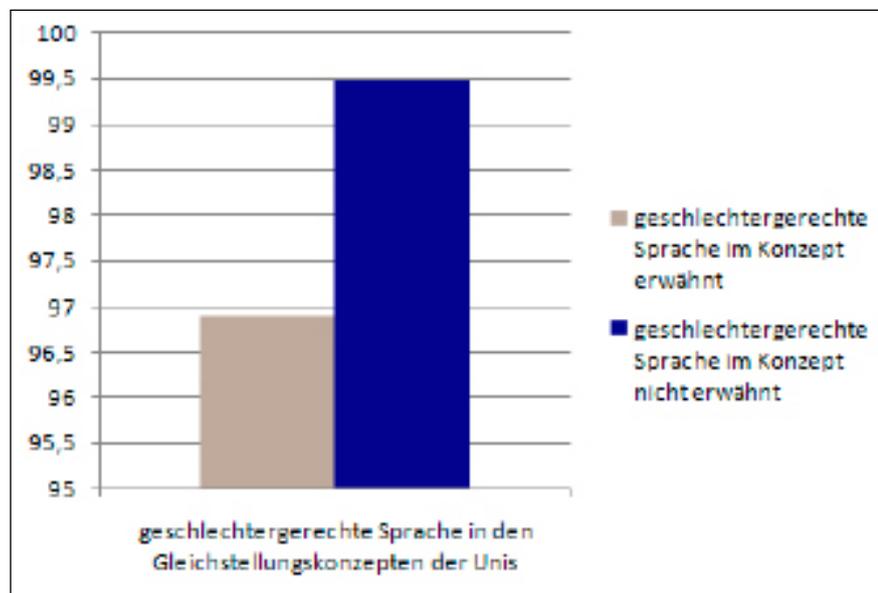
Mit Hilfe einer Inhaltsanalyse wurden die Gleichstellungskonzepte ausgewertet. Hierbei wurden die darin aufgeführten Rollenbezeichnungen zusammenfassend kategorisiert. Die Kategorien erfassten, ob die Bezeichnung geschlechtergerecht ist, und welche Strategie verwendet wurde, z.B. Beidnennung von Männern und Frauen oder Neutralisierung.

Fünf der zwölf untersuchten Konzepte verwenden durchgehend geschlechtergerechte Formulierungen. Doch auch die anderen Dokumente wurden vorwiegend geschlechtergerecht geschrieben (zwischen 95% und 99% der Bezeichnungen waren geschlechtergerecht).

Lediglich die Universitäten Paderborn, Freiburg und Würzburg fordern in ihren Gleichstellungskonzepten eine durchgehend geschlechtergerechte

Gestaltung aller Dokumente, in Sprache (und Bild). Die Universität Würzburg lehnt sich hier an die von der bayrischen Staatsregierung veröffentlichte „Organisationsrichtlinie zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch im öffentlichen Dienst“ an. Zu erwähnen ist zudem, dass die Universität Tübingen sich in ihrem Leitbild zu einem Abbau „sprachlicher Barrieren“ im Rahmen der Gleichstellung ausspricht (Universität Tübingen --). Vergleicht man den Gebrauch geschlechtergerechter Sprache in den Gleichstellungskonzepten der Universitäten, die sich dazu bekannt haben, mit dem der anderen Universitäten, tritt ein unerwarteter Effekt auf. Die Universitäten, die sich explizit für eine sprachliche Gleichberechtigung aussprechen, verwenden in den Gleichstellungskonzepten weniger geschlechtergerechte Formulierungen, als die anderen Universitäten (96,9% zu 99,5%). Leider kann angesichts der geringen Fallzahlen nicht bestimmt werden, ob dieser Unterschied signifikant ist. Wenn in den Gleichstellungskonzepten noch in fast 99% aller Fälle geschlechtergerecht formuliert wurde, so geschieht dies auf den Start-Webseiten der Universitäten schon deutlich weniger. Hier beträgt die Rate nur noch 82,1%. Ob dieser Unterschied signifikant ist, kann leider angesichts der niedrigen Fallzahl auch hier nicht bestimmt werden. Die Universitäten, die die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache in den Gleichstellungskonzepten fordern, unterscheiden sich im Sprachgebrauch auf den Homepages *nicht* von den anderen Uni-

versitäten. Sowohl die Universitäten, die sich in den Konzepten für geschlechtergerechte Sprache aussprechen, als auch die übrigen Universitäten, verwenden auf den Webseiten in 82% aller Fälle geschlechtergerechte Formulierungen. Wie beschrieben, können die Strategien für geschlechtergerechte Sprache in zwei Bereiche unterteilt werden, in die Differenzierungs- und die Neutralisierungs-Varianten. Im Zuge der Inhaltsanalyse wurden auch die sprachlichen Strategien kategorisiert, die in den Gleichstellungskonzepten und auf den Webseiten genutzt wurden. Zusätzlich zu den Differenzierungs- (Beidnennungs-) und Neutralisierungs-Strategien wurden auch die Formulierungen kategorisiert, in denen Frauen oder



Männer explizit erwähnt werden, wie auch die sprachlichen Kreativlösungen.

In den Gleichstellungskonzepten wurden bei 66% aller geschlechtergerechten Rollenbezeichnungen explizit Frauen oder Männer genannt und nur in 20% aller Fälle wurden Neutralisierungsstrategien verwendet. Auf den Homepages der Universitäten werden hingegen 85% neutralisierte Rollenbezeichnungen genutzt und nur in 2% der Fälle Frauen oder Männer explizit genannt.

Bei den auf den Homepages verwendeten Bildern und Fotos wurde augenscheinlich auf eine geschlechtergerechte Darstellung geachtet. Hierzu wurden unterschiedliche Strategien genutzt; Frauen und Männer werden in gleicher Anzahl und

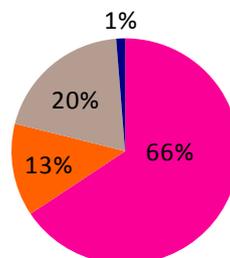
bei gleichwertigen Beschäftigungen gezeigt, wie unter anderem auf den Webseiten der Universitäten Bielefeld und Paderborn. Das Geschlecht der dargestellten Personen ist nicht zu erkennen, wie auf der Homepage der Universität Duisburg-Essen;

Es wird ganz auf die Darstellung von Personen verzichtet, wie auf den Homepages der Universitäten Göttingen, Freiburg, und der FU und HU Berlin.

Leider verfügen nur neun der zwölf eingeschlossenen Universitäten über ein online zugängliches Leitbild. Die Hochschulen, die kein Leitbild im Internet haben sind die Universitäten Paderborn, Würzburg und die FU Berlin. Die vorhandenen Leitbilder variieren stark in ihrer Quantität und Qualität bezüglich der Gleichstellungsthematik.

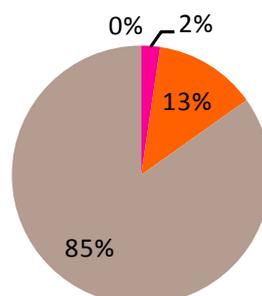
## Strategien geschlechtergerechter Sprache in den Gleichstellungskonzepten

■ explizite Nennung von Männern oder Frauen ■ Beidnennungsstrategien  
■ Neutralisierungsstrategien ■ Kreativ-Lösungen



## Strategien geschlechtergerechter Sprache auf den Homepages

■ explizite Nennung von Männern oder Frauen ■ Beidnennungsstrategien  
■ Neutralisierungsstrategien ■ Kreativ-Lösungen



Die Leitbilder wurden deshalb zwar im Hinblick auf geschlechtergerechter Sprache ausgewertet, jedoch nicht in die vergleichende Analyse mit den Gleichstellungskonzepten und Homepages aufgenommen. Mit Ausnahme des Leitbildes der Universität Bielefeld verpflichten sich alle Universitäten in den Leitbildern dazu, die Gleichstellung zu fördern. Ob dies auch die sprachliche Gleichstellung von Männern und Frauen einschließt, ist – mit Ausnahme des Leitbildes der Universität Tübingen (s.o.) – in den Leitbildern nicht erwähnt.

Nur die Universitäten Göttingen und Hamburg haben ihr Leitbild durchgängig in geschlechtergerechter Sprache verfasst. Die Abweichungen von geschlechtergerechten Formulierungen in den übrigen Leitbildern sind jedoch sehr unterschiedlich.

Während die HU Berlin, die RWTH Aachen und die Uni Freiburg nur einmal ein generisches Maskulinum („Förderer“ (HU Berlin --, S.2, RWTH Aachen --, S.1), „Absolventen“ (Universität Freiburg --, S.2)) nutzen und die Universitäten Tübingen und Duisburg-Essen sich allenfalls bei einzelnen Komposita schwer tun („Forscherguppe“ (Universität Tübingen --, S.1), „Lehrerbildung“ (Universität Duisburg-Essen --, S.1)) sind andere Leitbilder weit weniger konsequent gestaltet. So verwenden die Universitäten Bielefeld und Bremen eine Vielzahl von generischen Maskulina in ihren Leitbildern und nur punktuell geschlechtergerechte Formulierungen.

## Diskussion

Positiv zu bemerken ist, dass die Gleichstellungskonzepte im Großen und Ganzen geschlechtergerecht formuliert wurden. Besonders hervorzuheben sind hier die Universitäten Göttingen, Bremen, Duisburg-Essen, sowie die FU und HU Berlin, die durchgängig geschlechtergerechte Sprache verwendeten. Auffallen ist auch, dass die Bilderauswahl auf den Start-Homepages scheinbar bewusst geschlechtergerecht getroffen wurde. Sofern Personen abgebildet sind, werden Frauen und Männer in ähnlicher Zahl und bei gleichwertigen Beschäftigungen gezeigt. Leider konnte der Trend zu geschlechtergerechten Darstellungen jedoch

weder in den Leitbildern noch bei der sprachlichen Darstellung der universitären Webseiten bestätigt werden. Zwar sind die Homepages der Universitäten Bielefeld, Freiburg, Hamburg und Duisburg-Essen geschlechtergerecht formuliert, jedoch haben die Seiten der übrigen Universitäten im Hinblick hierauf noch oftmals starken Verbesserungsbedarf. Auch bei den Leitbildern sollte – wenn auch teils nur bei einzelnen Formulierungen – nachgebessert werden.

An gleichstellungsorientierten Universitäten sollten Frauen und Männer in Sprache und Bild in allen Medien gleichberechtigt sichtbar gemacht werden. Die Analyse der Gleichstellungskonzepte, Homepages und Leitbilder hat gezeigt, dass die untersuchten Hochschulen in vielen Bereichen schon geschlechtergerecht formulieren. Eine geschlechtergerechte Gestaltung aller Öffentlichkeitsmaterialien steht allerdings noch aus. Da die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern ein wichtiger Teil der Gleichstellung ist, sollte dies von den Universitäten angestrebt und verwirklicht werden. Nur wenn auch die Verwendung geschlechtergerechter Sprache gewährleistet ist, kann von einer Gleichstellung von Frauen und Männern die Rede sein.

---

## Literaturangaben

**Braun, Friederike (1991):** *Mehr Frauen in der Sprache – Leitfaden zur geschlechtergerechten Formulierung.* Kiel: Die Frauenministerin des Landes Schleswig-Holstein. 54 S.

**Braun, Friederike; Sczesny, Sabine; Stahlberg, Dagmar (2002):** *Das generische Maskulinum und die Alternativen – Empirische Studien zur Wirkung generischer Personenbezeichnungen im Deutschen.* S. 77–87. In: Faschingbauer, Tamara (Hrsg.): *Germanistische Linguistik 167–168 2002 – Neue Ergebnisse der empirischen Genderforschung.* Marburg/Lahn: Olms.

**Buchmayr, Maria; Falzeder, Marion; Holl, Beatrice (2009):** *Geschlechtergerecht in Sprache und Bild.* Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik, Johannes Kepler Universität Linz 34 S.

URL: [http://www.jku.at/StGP/content/e12915/e12914/e12892/e12668/e67682/GeschlechtergerechteinSpracheundBild\\_ger.pdf](http://www.jku.at/StGP/content/e12915/e12914/e12892/e12668/e67682/GeschlechtergerechteinSpracheundBild_ger.pdf)

**Deutsche Forschungsgemeinschaft (2008a):** Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. URL: [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_standards/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/index.html)

**Deutsche Forschungsgemeinschaft (2008b):** Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.

<http://www.instrumentenkasten.dfg.de/>

**Deutsche Forschungsgemeinschaft (2010):** Pressemitteilung Nr. 34 | 8. Juli 2010 - DFG will Erkenntnistransfer stärken (Access Date: 05.10.2010). URL: [http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2010/pressemitteilung\\_nr\\_34/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2010/pressemitteilung_nr_34/index.html)

**FU Berlin (2009):** Stellungnahme der Freien Universität Berlin zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

**FU Berlin (2010):** Homepage der FU Berlin (Access Date: 03.11.2010) URL: <http://www.fu-berlin.de/>

**HU Berlin (2009):** Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG- Stellungnahme der Humboldt-Universität zu Berlin.

**HU Berlin (2010):** Homepage der HU Berlin (Access Date: 03.11.2010) URL: [http://www.hu-berlin.de/HU\\_Berlin](http://www.hu-berlin.de/HU_Berlin) (--) : Leitbild der Humboldt-Universität zu Berlin (Access Date: 18.10.2010). URL: <http://www.hu-berlin.de/ueberblick/leitbild/>

**Irmen, Lisa; Linner, Ute (2005):** Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen- Eine theoretische Integration bisheriger Befunde. In: *Zeitschrift für Psychologie* 213, Nr. 3, S. 167-175

**Irmen, Lisa; Roßberg, Nadja (2004):** Gender Markedness of Language: The Impact of Grammatical and Nonlinguistic Information on the Mental Representation of Person Information. In: *Journal of Language and Social Psychology* 23, Nr. 3, S. 272-307

**Mayring, Philipp (2002):** *Einführung in die Qualitative Sozialforschung*. Weinheim und Basel: Beltz. 170 S.

**RWTH Aachen (2009):** Gleichstellungskonzept RWTH Aachen- Kurzfassung

**RWTH Aachen (2010):** Homepage der RWTH Aachen (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.rwth-aachen.de/go/id/hi/>

**RWTH Aachen (--) :** Das Leitbild der RWTH Aachen (Access Date: 18.10.2010). URL: <http://www.rwth-aachen.de/go/id/cfj/>

**Sapir, E. (1970):** Language. S. 1-44. In: Mandelbaum, D. G. (Hrsg.): *Culture, language and personality: Selected essays*. Berkeley: University of California Press.

**Stahlberg, Dagmar; Braun, Friederike; Irmen, Lisa; Sczesny, Sabine (2007):** Representation of the sexes in language. S. 163-187. In: Fiedler, K. (Hrsg.): *Social communication. A volume in the series Frontiers of Social Psychology*. New York: Psychology Press.

**Stahlberg, Dagmar; Sczesny, Sabine (2001):** Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: *Psychologische Rundschau* 52, Nr. 3, S. 131-140

**Universität Bielefeld (2009):** Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld- Stellungnahme zur Umsetzung Gleichstellungsstandards der DFG.

**Universität Bielefeld (2010):** Homepage der Universität Bielefeld (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.uni-bielefeld.de/>

**Universität Bielefeld (--) :** Interdisziplinarität als Leitbild für die Universität Bielefeld (Access Date: 18.10.2010). URL: [http://www.uni-bielefeld.de/\(de\)/Universitaet/Serviceangebot/leitbild.html](http://www.uni-bielefeld.de/(de)/Universitaet/Serviceangebot/leitbild.html)

**Universität Bremen (2009):** Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG - Stellungnahme der Universität Bremen.

**Universität Bremen (2010):** Homepage der Universität Bremen (Access Date: 03.11.2011). URL: <http://www.uni-bremen.de/>

**Universität Bremen (--) :** Das neue Leitbild der Hochschule Bremen (Access Date: 18.10.2010). URL: <http://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/leitbildHsb/>

**Universität Duisburg-Essen (2009):** Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG- Stellungnahme der Universität Duisburg-Essen zur Umsetzung.

**Universität Duisburg-Essen (2010):** Homepage der Universität Duisburg-Essen (Access Date: 03.11.2011). URL: <http://www.uni-due.de/>

**Universität Duisburg-Essen** (--): Leitlinien der Universität (Access Date: 02.11.2010). URL: <http://www.uni-due.de/de/universitaet/leitlinien.shtml>

**Universität Freiburg** (2009): Stellungnahme der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

**Universität Freiburg** (2010): Homepage der Universität Freiburg (Access Date: 03.11.10). URL: <http://www.uni-freiburg.de/>

**Universität Freiburg** (--): Leitbild der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (Access Date: 18.10.2010). URL: <http://www.uni-freiburg.de/universitaet/portrait/leitbild>

**Universität Göttingen** (2009): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft- Stellungnahme der Georg-August-Universität Göttingen.

**Universität Göttingen** (2010): Homepage der Universität Göttingen (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.uni-goettingen.de/>

**Universität Göttingen** (--): Leitbild für die Georg-August-Universität Göttingen (Access Date: 18.10.2010). URL: <http://www.uni-goettingen.de/de/43883.html>

**Universität Hamburg** (1998): Leitbild der Universität Hamburg (Access Date: 18.10.2010). URL: <http://www.uni-hamburg.de/UHH/leitbild1.html>

**Universität Hamburg** (2009): Das Gleichstellungskonzept der Universität Hamburg 2009 bis 2013.

**Universität Hamburg** (2010): Homepage der Universität Hamburg (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.uni-hamburg.de/>

**Universität Paderborn** (2008): Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn 2008-2013.

**Universität Paderborn** (2010): Homepage der Universität Paderborn (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.uni-paderborn.de/>

**Universität Tübingen** (2009): Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Universität Tübingen.

**Universität Tübingen** (2010): Homepage der Universität Tübingen (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.uni-tuebingen.de/>

**Universität Tübingen** (--): Leitbild für die Universität Tübingen (Access Date: 18.10.2010). URL: <http://www.uni-tuebingen.de/universitaet/leitbild.html>

**Universität Würzburg** (2009): Gleichstellungs-

*konzept Rahmenplan für den Wissenschaftlichen Bereich der Julius-Maximilians-Universität Würzburg (2009-2013).*

**Universität Würzburg** (2010): Homepage der Universität Würzburg (Access Date: 03.11.2010). URL: <http://www.uni-wuerzburg.de/>

**Whorf, B. L.; Carroll, J. B. (1956):** *Language, thought, and reality: Selected writings of Benjamin Lee Whorf.* Cambridge, MA: MIT Press.

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Was kommt nach dem Ernährermodell?

**Abschlussstagung zum langjährigen Forschungsprojekt des Max-Planck-Instituts für ausländisches und internationales Sozialrecht.**

„Ein wesentliches Anliegen ist es, den Menschen Zeit für die Übernahme von Verantwortung zu geben, Umbrüche und kritische Übergänge im Lebensverlauf in den Blick zu nehmen und dabei Unterstützung anzubieten“, so **Eva Maria Hohnerlein** vom Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht über die Aufgabe der drei eigenständigen Arbeitsgruppen, die sich im Rahmen der Projektarbeit mit der **Unterstützung von Pflegepersonen, dem Ehegüterrecht und Frauen als Familiernährerinnen** befasst haben. Gemeinsam mit der Rechtssoziologin **Edda Blenk-Knocke** – ebenfalls vom MPI für ausländisches und internationales Sozialrecht – war sie für die wissenschaftliche Koordination des vom Bundesfamilienministerium geförderten interdisziplinären Forschungsprojekts zum Wandel der Rollenbilder von Frauen und Männern in Gesellschaft und Recht verantwortlich. Auf der Tagung präsentierten die Arbeitsgruppen ihre Ergebnisse der politischen Öffentlichkeit. Neben einer detaillierten Sicht auf die Rollenverteilung im familiären Pas-de-Deux lieferten sie dabei auch realitätsnahe Vorschläge für neue gleichstellungspolitische Handlungsstrategien. „Die Geschlechterrollen sind heute im Fluss. Nicht selten verändern sich die von Männern und Frauen gelebten Rollen – geplant oder ungeplant – im Lebensverlauf. Alle drei Arbeitsgruppen haben sich daher auf Themenfelder konzentriert,

die beispielhaft die Rollenbilder bei bestimmten Weichenstellungen oder kritischen Übergängen im Lebensverlauf von Männern und Frauen betreffen“, so die Soziologin Edda Blenk-Knocke.

Eine Patentlösung für alle Gruppen konnten die Arbeitsgruppen zum Projektabschluss nicht präsentieren. „Dazu sind die Rollenmodelle zu vielfältig“, sagen die beiden Koordinatorinnen. Doch gab es zu guter Letzt neben der eher recht desillusionierenden Bestandsaufnahme zur Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern doch einige Vorschläge, wie mehr Chancengleichheit in den unterschiedlichen Lebensmodellen und -phasen erreicht werden kann. Zum Beispiel durch Reformen im Ehegüterrecht, um die die Lasten und Risiken einer ungleichen Rollenteilung bereits während der Ehe fair zu verteilen. „Zu diesem Zeitpunkt ist auch die Bereitschaft zu einem Nachteilsausgleich erfahrungsgemäß weitaus stärker als zum Zeitpunkt einer Scheidung“, so Hohnerlein. Beim Thema der Unterstützung pflegender Angehöriger plädiert die Arbeitsgruppe für eine nachhaltige Verbesserung und den ernsthaften Ausbau von ambulanten Pflegediensten und Tageseinrichtungen. „Außerdem muss dies auch für jedermann bezahlbar sein“, so die Forscherin. Generell sei eine Aufwertung von Pflegeberufen notwendig. „Dann werden sie vielleicht auch für Männer attraktiver“, meint Edda Blenk-Knocke. Es bleibt zu hoffen, denn soviel steht fest: Nach dem Abschied vom klassischen Ernährermodell müssen auch Männer neue Rollen und Verantwortung in der Familie übernehmen.

Weitere Informationen:

<http://idw-online.de/de/news402418>

---

## Neue Direktorin im Max-Planck-Institut für Plasmaphysik

Am 1. Februar 2011 begann **Frau Professor Dr. Sibylle Günter** ihre Tätigkeit als Wissenschaftliche Direktorin des Max-Planck-Instituts für Plasma-physik (IPP) in Garching und Greifswald. Sie folgt Professor Dr. Günther Hasinger, der das IPP seit 2008 leitete. Forschungsziel des Instituts ist es, die physikalischen Grundlagen für ein Fusionskraftwerk zu entwickeln, das – ähnlich wie die Sonne – aus der Verschmelzung von Atomkernen Energie gewinnt.

Als damals **jüngste zum Wissenschaftlichen Mitglied berufene Frau in der Geschichte der Max-Planck-Gesellschaft** übernahm Prof.Dr. Sibylle Günter im Jahr 2000 die Leitung des IPP-Bereichs „Tokamakphysik“.

Seit 2001 unterrichtet sie als apl. Professorin an der Universität Rostock, seit 2006 als Honorarprofessorin an der Technischen Universität München.

Weitere Informationen:

<http://www.ipp.mpg.de>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Neue Struktur der Generaldirektion Forschung und Innovation in der Europäischen Kommission

Seit dem 1. Januar 2011 ist die Generaldirektion Forschung in der Europäischen Kommission in Generaldirektion für Forschung und Innovation umbenannt.

Ebenfalls wurde eine Neuorganisation durchgeführt, von der das **Programm Wissenschaft in der Gesellschaft** betroffen ist. Bisher war das Programm, verteilt über mehrere Referate, in der Direktion L, Science, Economy and Society, angesiedelt. Diese Abteilung wurde aufgelöst.

Wissenschaft in der Gesellschaft ist nun dem Direktorat B, European Research Area, unter der Leitung von **Herrn Octavio Quintana Trias** zugeordnet und wird im Referat B.6, **Ethics and Gender**, umgesetzt. Diese Unit wird von **Herrn Gilles Laroche** geleitet.

Die neue Struktur wird im aktuellen Organigramm anschaulich. Die Inhalte des Programms Wissenschaft in der Gesellschaft bleiben für die Laufzeit des 7. FRP von der Umstrukturierung unberührt.

<http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/wissenschaftundgesellschaft>  
<http://ec.europa.eu/research/index.cfm?lg=de&tpg=org>

## Zwischenbewertung des 7. FRP: Appell der expert group für mehr weibliche Beteiligung

Eine Gruppe aus unabhängigen Expertinnen und Experten hat im Auftrag der Europäischen Kommission eine Zwischenbewertung (Interim Evaluation) des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms vorgenommen.

Der entsprechende Bericht wurde in der ersten Novemberwoche 2010 vorgestellt. Insgesamt fällt er positiv aus und bezeichnet das bisherige 7. FRP als wirksames Instrument zur Implementierung des Europäischen Forschungsraums. Besonders positive Erwähnung finden die Verbundforschung und der mit dem 7. FRP neu eingerichtete ERC.

Zum Thema **Gender und Chancengerechtigkeit** fordert die Gruppe die EU-Kommission zu mehr Bemühungen auf der bisherigen Linie auf. Sie weist deutlich auf das Problem im Bereich der Präsenz von Wissenschaftlerinnen hin. Explizit spricht der Bericht von der notwendigen Führungsrolle der Kommission auf dem Weg zu einem ausgewogenen Beteiligungsverhältnis von Männern und Frauen in der Forschung. In der niedrigen Zahl weiblicher ERC Advanced Grantees (15%) erkennen die Expertinnen und Experten jedoch auch „systematische Schwächen im europäischen Wissenschaftssystem insgesamt“.

Entsprechend appellieren sie an die einzelnen

Staaten, weiter an der Verbesserung der nationalen Forschungssysteme zu arbeiten. Ein höherer Frauenanteil auf nationaler Ebene werde sich auch unmittelbar positiv auf die europäische Beteiligung auswirken. Die Gruppe lobt die verbesserte Datensammlung zur Beteiligung von Frauen im Vergleich zum 6. FRP.

Der Bericht schließt mit **zehn Empfehlungen**, die sich z. B. auf eine bessere Vernetzung zwischen nationaler und europäischer Forschungsförderung beziehen und eine thematische Konzentration auf die großen gesellschaftlichen Herausforderungen nahelegen („Grand Challenges“ wie Klimawandel, Wettbewerbsfähigkeit, alternde Gesellschaft und Energieversorgung).

Die Empfehlungen für den weiteren Verlauf des 7. FRP deuten auch in Richtung des zukünftigen 8. Forschungsrahmenprogramms (ab 2014). Auch weitere Schritte zur Erhöhung des Frauenanteils werden empfohlen.

Die Zwischenbewertung des 7. FRP ist im Internet auf Englisch veröffentlicht worden und kann über die Seiten der Kommission [http://ec.europa.eu/research/evaluations/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/research/evaluations/index_en.cfm) wie auch die FiF-Homepage <http://www.eubuero.de/fif> heruntergeladen werden. Auf den Seiten 44 bis 46 wird die weibliche Beteiligung kommentiert.

Quelle: FiF Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung im Eu-Büro des BMBF, 02.12.2010

## Zahlen zur Beteiligung von Wissenschaftlerinnen im dritten Monitoring-Report zum 7. Forschungsrahmenprogramm

Im dritten Monitoringbericht für das 7. FRP hat die EU-Kommission Projekte, deren Fördervertrag bis 2009 unterzeichnet wurde, in einem kurzen Unterkapitel auch auf die Beteiligung von

### Frauen untersucht.

Die höchste Beteiligung ist weiterhin bei den Marie Curie Fellowships (Forschungsaufenthalte im Ausland) zu verzeichnen; der Frauenanteil liegt hier bei 36,1%. Von den prestigeträchtigen ERC Grants wurden nur 19,4% von Frauen eingeworben (24% Starting Grants / 15% Advanced Grants), was der niedrigsten Beteiligungsrate entspricht.

Für die übrigen Förderinstrumente in den Spezifischen Programmen Kooperation, Menschen und Kapazitäten liegt der Frauenanteil der „Contact Person for scientific aspects“ bei 20,5%. Werden hier nur die koordinierende Einrichtung und nicht auch die im Projekt vertretenen Partneereinrichtungen betrachtet, liegt der Anteil bei 19,5%. Die Art der Datenerhebung der EU-Kommission lässt keine eindeutige Bestimmung zu, wie viele Wissenschaftlerinnen ein Projekt der Verbundforschung koordinieren: Die „Contact person for scientific aspects“ ist nicht zwangsläufig wissenschaftliche Leitung eines Projekts. Auch administrative oder juristische Angestellte können gemeint sein, die für die koordinierende Institution Ansprechperson sind. Die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen aus Deutschland liegt bei den Marie Curie Fellows und anderen Fördermaßnahmen unter dem EU-Durchschnitt; beim ERC allerdings darüber.

Der dritte Monitoringbericht ist wie die beiden ersten Berichte auf den Seiten der EU-Kommission [http://ec.europa.eu/research/evaluations/index\\_en.cfm?pg=fp7-monitoring](http://ec.europa.eu/research/evaluations/index_en.cfm?pg=fp7-monitoring) und der Kontaktstelle FiF <http://www.eubuero.de/fif> veröffentlicht.

Ausgewählte Zahlen des zweiten und dritten Monitoringberichts im Vergleich:

2008:

- Marie Curie Fellows 35,4%
- ERC Grants 20,7%
- Contact Person for scientific aspects, coordinating 20,4%

2009:

- Marie Curie Fellows 36,1%
- ERC Grants 19,4%
- Contact Person for scientific aspects, coordinating 19,5%

Weitere Informationen und Quelle:

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

---

## Europäische Kommission veröffentlicht Grünbuch zur künftigen Finanzierungsstrategie von Forschung und Innovation

**Zukünftige Förderung der Beteiligung von Frauen ebenfalls in der Diskussion.**

Die Europäische Kommission hat am 9. Februar 2011 das Grünbuch „Von Herausforderungen zu Chancen: Entwicklung einer gemeinsamen Strategie für die Finanzierung von Forschung und Innovation“ veröffentlicht, mit dem sie ihren offiziellen Konsultationsprozess zur Gestaltung der zukünftigen Förderung von Forschung und Innovation auf europäischer Ebene einleitet. Das Grünbuch enthält 27 Fragen, mittels derer eine öffentliche Diskussion eingeleitet werden soll.

Eine der Fragen lautet „Welche Maßnahmen sollen auf EU-Ebene ergriffen werden, um die Rolle von Frauen in Wissenschaft und Innovation weiter zu stärken?“ Dabei geht es auch um die Frage, welchen Beitrag Finanzierungsmaßnahmen für dieses Ziel leisten können und wie sich ihre Effizienz steigern lässt. Eine bessere Strukturierung, Komplexität

mentarität und Synergien zwischen finanziellen und nicht finanziellen Mitteln wird dabei als erforderlich erachtet.

Das Grünbuch und die Online-Konsultation finden sich unter folgendem Link: [http://ec.europa.eu/research/csfri/index\\_en.cfm?pg=home](http://ec.europa.eu/research/csfri/index_en.cfm?pg=home)

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bittet die deutsche Forschungslandschaft, Rückmeldungen an die Europäische Kommission parallel auch dem BMBF zur Verfügung zu stellen.

Kontakt: Per E-Mail an [lutz.gros@bmbf.bund.de](mailto:lutz.gros@bmbf.bund.de) und [wilfried.diekman@dlr.de](mailto:wilfried.diekman@dlr.de).

Weitere Informationen:

[http://ec.europa.eu/research/csfri/index\\_en.cfm?pg=home](http://ec.europa.eu/research/csfri/index_en.cfm?pg=home)

---

## European Research Council ERC

### Scientific Council erstellt Konzept zur Geschlechtergleichstellung

#### Gender Equality Plan 2007–2013

Der Scientific Council des European Research Council (ERC) hat ein Konzept zur Geschlechtergleichstellung eingeführt. Ziel ist die Zahl der Anträge von Wissenschaftlerinnen für ERC-Grants zu erhöhen. Unter den bisherigen Gewinnern der prestigeträchtigen Starting und Advanced Grants (Beginn der Ausschreibungen: 2007) gibt es nur rund 20% Preisträgerinnen (26% Starting Grants; 12% Advanced Grants). Innerhalb des Wissen-

schaftsrats existiert seit 2008 eine ERC Gender Balance Working Group, die die Chancengleichheit in allen Prozessen des ERC überwacht und auch den Gender Equality Plan erarbeitet hat.

Der von der ERC-Arbeitsgruppe zum Geschlechterausgleich ausgearbeitete Plan verfolgt im Wesentlichen drei Ziele:

- Bewusstsein für die existierende Gender policy des ERC unter potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern wecken, und die Ausgewogenheit unter den Forschenden verbessern, die Anträge in allen Forschungsbereichen einreichen. Dazu sollen z.B. bei allen Präsentationen Gender-Statistiken und die entsprechende Politik des ERC dargestellt werden.
- Potentielle geschlechtsspezifische Vorurteile (gender bias) im ERC-Evaluierungsprozess identifizieren und dagegen angehen; Monitoring möglicher Veränderungen der Geschlechterstrukturen (Karriere und akademische Stellen) im Anschluss an einen ERC Grant. Unter gezielten Maßnahmen werden unter anderem die Gender-Sensibilisierung der ERC Scientific Officers genannt; die Sicherstellung, dass die Auswahlkriterien die Situation von Männern und Frauen in der Wissenschaft berücksichtigen; aber auch die Ausweitung des Monitorings auf Promovierende und Postdocs, die als Teammitglieder eines Principal Investigators gefördert werden.
- Mittelfristige Erreichung einer Geschlechterausgewogenheit bei der ERC-Begutachtung und in anderen relevanten Entscheidungsgremien; wobei das unterrepräsentierte Geschlecht mindestens zu 40% vertreten sein soll. Hierzu soll z.B. die Zusammensetzung der Evaluierungspanels überprüft und bestehende Unausgewogenheit gemeinsam mit einer Analyse zur Verbesserung der Situation gemeldet werden.

Weitere Informationen:

[http://erc.europa.eu/pdf/ERC\\_ScC\\_PR\\_Gender\\_Equality\\_Plan.pdf](http://erc.europa.eu/pdf/ERC_ScC_PR_Gender_Equality_Plan.pdf)

[http://erc.europa.eu/pdf/ERC\\_ScC\\_Gender\\_Equality\\_Plan\\_2007-2013.pdf](http://erc.europa.eu/pdf/ERC_ScC_Gender_Equality_Plan_2007-2013.pdf)

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

## Ergebnisse der dritten Advanced Grant Ausschreibung (2010)

Bei der dritten Ausschreibung der Advanced Grants gingen insgesamt 2009 Anträge ein. Davon können voraussichtlich 266 Anträge (PE: 123, LS: 99, SH: 44) gefördert werden. Die Erfolgsquote liegt damit bei etwa 13%. Deutschland ist nach erfolgreichen Forschungseinrichtungen mit 45 Grants (17%) auf Platz zwei hinter Großbritannien (53 Grants) und vor Frankreich (32 Grants). Nach Nationalität der erfolgreichen Wissenschaftler/innen ist Deutschland ebenfalls auf Platz zwei mit 49 Grants, hinter Großbritannien (51 Grants) und vor Frankreich (29 Grants).

Das Durchschnittsalter der Forschenden liegt bei 54 Jahren, 9,4% sind Frauen (schwankend innerhalb der Fachbereiche).

s.a. Grantees by panel&tgender, S.7 der vorläufigen statistischen Auswertung:

[http://erc.europa.eu/pdf/Press\\_release\\_AdG2010\\_results.pdf](http://erc.europa.eu/pdf/Press_release_AdG2010_results.pdf)

[http://erc.europa.eu/pdf/Statistics\\_AdG2010.pdf](http://erc.europa.eu/pdf/Statistics_AdG2010.pdf)

[http://erc.europa.eu/pdf/ERC\\_AdG2010\\_Results\\_All\\_by\\_Country.pdf](http://erc.europa.eu/pdf/ERC_AdG2010_Results_All_by_Country.pdf)

## Neue Mitglieder des ERC Scientific Council

Es wurden zwei Wissenschaftlerinnen (von insgesamt sieben neuen Mitgliedern) gewählt.

Für das wissenschaftliche Leitungsgremium des Europäischen Forschungsrats (European Research Council, ERC) wurden neue Mitglieder ernannt. Von den 22 hochrangigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern werden zum 2. Februar 2011 (Amtszeit bis 2013) sieben ausgetauscht.

Die neu ernannten Wissenschaftlerinnen sind:

- Prof. Anna TRAMONTANO, University of Rome La Sapienza (IT)
- Prof. Isabelle VERNOS, Centre Regulació Genòmica, Barcelona (ES)

Die neuen Mitglieder wurden durch einen unabhängigen Benennungsausschuss ausgewählt. Aus Deutschland sind wie bisher Prof. Hans-Joachim Freund und Prof. Christiane Nüsslein-Volhard als Mitglieder in dem Gremium vertreten.

Weitere Informationen:

[http://erc.europa.eu/pdf/ERC\\_PR\\_Renewal\\_ScC.pdf](http://erc.europa.eu/pdf/ERC_PR_Renewal_ScC.pdf)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:009:0005:0010:DE:PDF>

## Wichtige Veröffentlichungen der EU

### Kommission veröffentlicht Beiträge zu zehn Jahren „Women in science“

Nach der Konferenz zur Zehnjahres-Bilanz, die im Mai 2009 unter tschechischer Ratspräsidentschaft in Prag stattgefunden hat, ist nun ein zweiteiliger Band erschienen. Er stellt ausführlich entsprechende Aktivitäten, Initiativen und Schwerpunkte

der Kommission aus den letzten zehn Jahren vor und eignet sich gut als Nachschlagewerk. In einem umfangreichen separaten Anhang sind alle Publikationen, Projekte, Empfehlungen etc. aufgelistet. Die zwei Bände „Stocktaing 10 years of 'Women in Science' policy by the European Commission 1999–2009“ sind sowohl über das thematisch damit verbundene Kommissions-Portal “Science in Society” <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm> als auch unter „Aktuelles“ auf der FiF-Homepage <http://www.eubuero.de/fif> als PDF zum Download verlinkt. Druckausgaben sind derzeit leider nicht über den EU-Bookshop lieferbar.

### Länderberichte zu Frauen und Wissenschaft

Im Anschluss an die Abschlusskonferenz des EU-Projekts „Meta-Analysis of gender and science research“ am 19. und 20. Oktober in Brüssel sind auf der Projekthomepage weitere Drafts nationaler Berichte zur Situation von Frauen in der Wissenschaft erschienen. Die vorläufigen Berichte stellen Informationen nach den drei Schwerpunkten des Projekts zusammen: „Horizontal segregation in research careers“, „vertical segregation in research careers“ und „underlying causes and effects.“ <http://www.genderandscience.org/web/reports.php>

Quelle: FiF Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung im Eu-Büro des BMBF.

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

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

.....

## Geschlechtergerechte Sprache unter der Lupe – das Marie Curie Netzwerk Sprache, Kognition und Geschlecht

.....

Bitte beachten Sie auch unseren  
Schwerpunktartikel zum diesem Thema!

Autorin; Verena Eickhoff, wiss. Mitarbeiterin/  
CEWS

Mit den Zusammenhängen von Sprache, Kognition und Geschlecht beschäftigen sich 18 NachwuchswissenschaftlerInnen im Rahmen des **Marie Curie Initial Training Network – Language, Cognition, Gender**. Das Projekt verbindet Forschungsvorhaben aus den Bereichen Psychologie, Linguistik und Kognitionswissenschaft unter einer gemeinsamen Fragestellung und forciert den interdisziplinären Austausch zwischen diesen. Die ForscherInnen erhalten nicht nur die Chance zu einer breiten internationalen Vernetzung, sondern das Programm umfasst zudem eine intensive, strukturierte Ausbildung. Teil des erweiterten Initial Training Networks ist auch das CEWS, in dem die Kollegiatin **Elisa Merkel** im Herbst/Winter 2010/2011 einen Forschungsaufenthalt verbrachte.

Was die TeilnehmerInnen des *Initial Training Networks* mit Marie Skłodowska Curie gemeinsam

haben, ist, dass die Orte ihrer wissenschaftlichen Studien außerhalb ihrer Herkunftsländer liegen. Doch während Marie Skłodowska noch gezwungen war, ihre Heimatstadt Warschau zu verlassen, da ihr dort 1891 als Frau die Zulassung zum Studium verwehrt wurde und sie so nach Paris migrierte, ist für viele junge WissenschaftlerInnen heute das Überschreiten nationaler Grenzen eine willkommene Chance, um sich international zu vernetzen und zur europäischen Zusammenarbeit beizutragen. An die herausragenden Leistungen der Physikerin, die als erster Mensch zwei Nobelpreise erhielt (in Physik und Chemie), erinnern die Marie Curie Programme der Europäischen Kommission, die wesentlicher Bestandteil der Nachwuchsförderung des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms sind. Mittels gezielter Qualifizierung und Erleichterung transnationaler Mobilität sollen junge ForscherInnen – und damit zugleich die europäische Wissenschaft – gestärkt werden.

Eines der in diesem Rahmen geförderten Projekte ist das *Initial Training Network – Language, Cognition, Gender*, das seit dem 1. Oktober 2009 besteht. Während der Laufzeit von 48 Monaten obliegt die Koordination der Universität Bern (Schweiz) unter Leitung von Prof. Dr. Sabine Sczesny. Getragen wird das Netzwerk von neun weiteren Universitäten aus Tschechien, Spanien, Italien, Großbritannien, Norwegen und Deutschland (Uni Heidelberg, FU Berlin), unterstützt durch zwölf assoziierte Partnerinstitutionen aus Wissenschaft, Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung – darunter das CEWS.

### Forschung

Eingebettet in diesen institutionellen Rahmen forschen 18 NachwuchswissenschaftlerInnen aus der EU, Taiwan, Japan, Russland und Belarus im Bereich

Psychologie, Kognitionswissenschaften und Linguistik über die Zusammenhänge von Sprache, Kognition und Geschlecht. Die einzelnen Arbeiten sind vier Leitfragen zugeordnet: 1) Wie beeinflusst Sprache kognitive Repräsentationen von Geschlecht?; 2) Wie korrespondieren Eigenheiten der europäischen Sprachen (z.B. grammatisches Geschlecht) mit Geschlechtergerechtigkeit in den europäischen Gesellschaften?; 3) Wie trägt Sprache zum sozialen Verhalten bezüglich Geschlecht bei?; 4) Wie kann Gleichstellung von Frauen und Männern durch Strategien zu geschlechtergerechter Sprache gefördert werden? In 15 Promotions- und drei PostDoc-Vorhaben werden verschiedene europäische Sprachen und Gesellschaften hinsichtlich dieser Aspekte miteinander verglichen; die Aufmerksamkeit richtet sich sowohl auf die formale Dimension von Sprache (zum Beispiel grammatische Eigenschaften wie Existenz und Gebrauch männlicher und weiblicher Formen: *scientist* im Englischen gegenüber *Wissenschaftler und Wissenschaftlerin* im Deutschen) als auch auf die soziale Dimension von Sprache, etwa Politiken zu geschlechtergerechter Sprache. Untersuchungsfelder sind unter anderem traditionelle sowie elektronische Medien, Lehrbücher oder auch Bewerbungsverfahren und Entscheidungen auf dem Arbeitsmarkt. Je nach Fragestellung und Disziplin werden unterschiedliche Methoden verwendet, beispielsweise Diskursanalyse oder elektrophysiologische Analysen. Da das Programm *Language, Cognition, Gender* auf die Verknüpfung von Theorie und Praxis setzt und einen Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Europa leisten soll, gibt es zudem praxisorientierte Projekte wie die Entwicklung von Leitlinien zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache. Der Wissen-Praxis-Transfer wird auch durch die Zusammensetzung des Netzwerks forciert: So sind an dieses neben den Universitäten unter anderem die Stadt Heidelberg, der Duden Verlag, die Schweizer Journalistenschule MAZ, The Times und SAP angeschlossen.

### Fortbildung

Die Ausbildungskomponente des Marie Curie Programms wird auf mehreren Ebenen umgesetzt: Zum einen wird eine lokale Betreuung an den Heimatuniversitäten garantiert, zum anderen werden verschiedene Workshops sowie drei Sommerschulen für alle NachwuchsforscherInnen

angeboten. Auf diese Weise wird eine gemeinsame methodische und theoretische Grundlage gesichert und der interdisziplinäre sowie transnationale Austausch vorangetrieben. Neben fachlichen Aspekten umfassen die Fortbildungen auch die Vermittlung wichtigen Know-Hows zu übergreifenden Themen wie Planung und Finanzierung von Forschungsprojekten. Darüber hinaus profitieren die TeilnehmerInnen von der Integration in den gemeinsamen Forschungsverbund, indem sie auf das Wissen und die Beratung vieler ExpertInnen zurückgreifen können. Das Marie Curie Programm fördert Arbeitsbesuche und Gastaufenthalte an Partneereinrichtungen, durch die das eigene Wissen erweitert und Kontakte aufgebaut und intensiviert werden können. Ziel ist ein Netzwerk, das über die Projektdauer hinaus besteht und von dem die beteiligten Personen und Institutionen, und letztlich auch die Qualität der Wissenschaft, langfristig profitieren.

Das CEWS bringt seine Expertise nicht nur beratend als Mitglied des Aufsichtsratsgremiums in das Netzwerk ein, sondern beteiligt sich zudem durch Workshops zu *Networking* und *Gleichstellungsarbeit in der Wissenschaft* an der Ausbildung und bietet den NachwuchswissenschaftlerInnen die Chance eines Forschungsaufenthalts in Bonn.

### Gastwissenschaftlerin am CEWS

In vergangenen Herbst/Winter nutzte Elisa Merkel diese Möglichkeit. Nach ihrem Studienabschluss in Psychologie an der Universität Freiburg schreibt sie derzeit an der Universität Padua (Italien) ihre Doktorarbeit zum Thema *Effects of grammatical gender on social judgment* (ein Teilprojekt davon stellt sie im Schwerpunktartikel dieser Ausgabe vor). Für ihren Auslandsaufenthalt wählte sie das CEWS, weil dieses an der Schnittstelle von Wissenschaft und Politik arbeitet. „Dadurch habe ich auf der einen Seite die Möglichkeit, meine Studien in einem wissenschaftlichen Kontext auszuarbeiten und fortzuführen. Auf der anderen Seite erfahre ich hier wie auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse Gleichstellungspolitik gemacht wird – das ist eine großartige Bereicherung.“

Von der Möglichkeit, im Rahmen des Marie Curie Initial Training Networks zu promovieren, ist sie

begeistert. Besonders schätzt sie die Einbettung in einen größeren Forschungszusammenhang, den intensiven Austausch mit den anderen WissenschaftlerInnen und die Fortbildungsangebote. Gerade wenn einmal nicht alles nach Plan läuft, Experimente nicht die gewünscht aussagekräftigen Ergebnisse bringen, ist die Unterstützung durch das Netzwerk sehr wertvoll.

Dass die Sensibilität und Möglichkeiten für geschlechtergerechte Sprache in den verschiedenen Sprachen und Gesellschaften sehr unterschiedlich sind, hat sie bereits selber erfahren. Deutschland mit ihrer Wahlheimat Italien vergleichend stellt sie fest: „Zwar wird in Deutschland immer noch nicht durchweg versucht wird, sowohl Frauen als auch Männer, zum Beispiel durch Beidnennung, in der Sprache sichtbar zu machen – die Situation ist trotzdem viel, viel besser als in Italien. Das liegt zum Teil an der grammatikalischen Struktur der Sprache. So ist es im Italienischen kaum möglich, geschlechtergerechte Partizipformen wie im Deutschen (*die Teilnehmenden, die Studierenden*) zu nutzen. Zudem gibt es für viele Berufs- und Rollenbezeichnungen keine gleichwertigen maskulinen und femininen Ausdrücke. Zum Beispiel lassen sich im Italienischen viele Frauen *Avvocati* nennen (*Anwälte*), da das feminine Pendant nicht üblich ist. Für andere Bezeichnungen gibt es gar keinen femininen Ausdruck – es gibt den *Arzt*, aber nicht die *Ärztin*. Wenn von einer *Professoressa* gesprochen wird, so wird damit meistens eine *Gymnasiallehrerin* assoziiert. Ist jedoch von einem *Professore* die Rede, wird automatisch an einen Universitätsprofessor gedacht.“ Die Auswirkungen solcher sprachlichen Eigenheiten des grammatischen Geschlechts auf das soziale Beurteilungsverhalten untersucht Elisa Merkel in ihrer Doktorarbeit.

Ihre Erkenntnisse und die ihrer KollegInnen werden in die Arbeiten der NachwuchsforscherInnen einfließen, die Leitlinien und Trainings für geschlechtergerechte Sprache entwickeln. So soll ein Wissen-Praxis-Transfer schon während der vierjährigen Laufzeit des Marie Curie Programms sicher gestellt werden. Anregungen, wie ein solcher erfolgreich gelingt, wird Elisa Merkel auf jeden Fall aus ihrem Gastaufenthalt im CEWS mitnehmen.

## Neuer Querschnittsbereich „Gender Studies“ am DIW Berlin

Mit einem Auftaktvortrag zum Thema „Geschlechterverhältnisse in Führungspositionen – Ein Blick auf den Forschungsstand“ von Prof. Dr. Gertraude Krell a. D. (FU Berlin) startete das DIW Berlin am 15. Dezember 2010 den neuen Querschnittsbereich „Gender Studies“.

Der neue Querschnittsbereich mit über 50 Mitgliedern aus nationalen und internationalen Wissenschaftseinrichtungen, darunter mehr als 20 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem DIW Berlin wird von PD Dr. Elke Holst als **Forschungsdirektorin** geleitet. Nach verschiedenen Tätigkeiten in der Privatwirtschaft, öffentlichen Verwaltung und Wissenschaft ist sie seit 1987 am DIW Berlin beschäftigt, seit 1990 als Senior Economist in der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP).

Mit dem Thema „Gender Studies“ sollen auch Aspekte in die Forschungsarbeit integriert werden, die sich auf ökonomische Auswirkungen der in einer Gesellschaft bestehenden, aber veränderbaren Vorstellungen zur Aufgabenverteilung zwischen Frau und Mann beziehen. Derartige Vorstellungen, wie sie sich etwa in der traditionellen Aufgabenteilung zwischen Frau und Mann im Haushalt herauskristallisieren, haben unter anderem Auswirkungen auf die institutionellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes, das Arbeitsangebot, die Aufstiegschancen und die Entlohnung von Frauen und Männern.

Das DIW Berlin misst dem Schwerpunkt „Gender Studies“ eine *große Bedeutung* zu. Mit dem neuen Querschnittsbereich wird eine breitere Integration des Themas im DIW Berlin verankert und mittels eines Netzwerks die interne und externe Zusammenarbeit zu dem Thema gestärkt.

Am DIW Berlin gibt es derzeit sieben abteilungsübergreifende Forschungsgruppen. Mehrere Abtei-

lungen decken gemeinsam wichtige Querschnittsthemen ab. Damit kann das DIW Berlin flexibel auf neue, beziehungsweise aktuelle wirtschafts- und sozialpolitische Themen reagieren.

Weitere Informationen:

[http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.364430.de](http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.364430.de)

## Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld

### MA Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung Studienbeginn zum Sommersemester 2011

Der viersemestrige Master-Studiengang „Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“ verbindet disziplinäre und interdisziplinäre Perspektiven in einem anwendungsorientierten Profil. Mit den Schwerpunkten „Sozialisation und Bildung/Interkulturalität“, „Arbeit und Organisation“, „Körper und Gesundheit“ sowie „Transnationalisierung und Demokratisierung“ bündelt und vernetzt der Studiengang die langjährigen und vielfältigen Aktivitäten im Bereich der Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld. An dem Studiengang sind verschiedene Fakultäten und Einrichtungen der Universität Bielefeld beteiligt, u.a. Soziologie, Erziehungswissenschaft, Sportwissenschaft, Gesundheitswissenschaften, Rechtswissenschaft sowie das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen und Geschlechterforschung (IFF).

Bewerben können sich Studierende mit Abschluss eines soziologischen, sozialwissenschaftlichen, erziehungswissenschaftlichen, sportwissenschaftlichen oder gesundheitswissenschaftlichen Hochschulstudiums mit mindestens sechsemestriger Regelstudienzeit. In begründeten Einzelfällen können sich auch Studierende mit einem Abschluss in einem Studiengang mit mindestens sechs-

mestriger Regelstudienzeit mit anderer fachlicher Ausrichtung bewerben, jedoch unter besonderem Nachweis von wissenschaftlichen Kenntnissen in der Geschlechterforschung.

Der Bewerbungszeitraum für das Sommersemester 2011 begann am 1. Dezember 2010 und endete am 15. Januar 2011. Nach Maßgabe freier Plätze ist auch eine Bewerbung zu einem späteren Zeitpunkt möglich.

Kontakt:

Studiengangskoordinatorin Susan Banihaschemi,  
E-Mail: [susan.banihaschemi@uni-bielefeld.de](mailto:susan.banihaschemi@uni-bielefeld.de)

Weitere Informationen:

<http://www.uni-bielefeld.de/genderstudies>

## Die interdisziplinäre und internationale Gastprofessur Frauen- und Geschlechterfor- schung des Landes Rheinland-Pfalz im Wintersemester 2010/11

**Prof. Dr. Andrea Maihofer**, Professorin für Geschlechterforschung und Leiterin des Zentrums Gender Studies an der Universität Basel, bietet im Rahmen der interdisziplinären und internationalen Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung im Wintersemester 2010/11 an der Universität Trier noch Veranstaltungen an (07.02 und 08.02).

In ihrer Vorlesung zum Thema „*Geschlechterverhältnisse im Umbruch?*“ gibt Prof. Dr. Maihofer einen exemplarischen Überblick über die gegenwärtige Entwicklung in den Geschlechterverhältnissen. Schwerpunkte des Überblicks sind die Bereiche Familie, Beruf, Bildung/Wissenschaft,

Sozialisation, Werbung und Geschlechternormen/-bilder. Ein Seminar zum Thema „Männlichkeit/en“ ermöglicht einen Einblick in einige inzwischen klassische Theorien zu Männlichkeit und männlicher Herrschaft und vermittelt einen Überblick über zentrale Ergebnisse aktueller empirischer Forschungen.

Die interdisziplinäre und internationale Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung des Landes Rheinland-Pfalz wird semesterweise mit einer international renommierten Wissenschaftlerin besetzt und rotiert zwischen den rheinland-pfälzischen Universitäten. Ziel der Gastprofessur ist es, der Frauen- und Geschlechterforschung in Rheinland-Pfalz internationale Impulse zu geben und damit das Renommee dieses zukunftsweisenden Forschungsbereiches zu stärken.

<http://www.uni-trier.de/index.php?id=34687>

---

## Marie-Jahoda Gastprofessur Sommersemester 2011

Die Professur wird mit der dänischen Historikerin Pernille Arenfeldt besetzt.

Pernille Arenfeldt forscht und lehrt auf dem Gebiet der Geschlechter- und Kulturgeschichte. Ihr Interesse gilt insbesondere der höfischen Kultur und dem Verhältnis von Gender und Politik im frühen Europa. Aktuell beschäftigt sie sich mit dem Geschlechterverhältnis in arabischen Ländern und der Herausgabe eines Sammelbandes zu arabischen Frauenbewegungen (das Buch erscheint im Laufe dieses Jahres unter dem Titel „Mapping Arab Women's Movements“).

Arenfeldt ist gebürtige Dänin, studierte in Dänemark, Deutschland, USA und Italien. Am European University Institute in Florenz promovierte sie über die Rolle von Prinzgemahlinnen im protestantischen Deutschland am Beispiel von Anna von

Sachsen. Seit 2007 ist sie Assistant Professor am Department for International Studies der American University of Sharjah in den Vereinigten Arabischen Emiraten. Ihre Forschung und Lehre sind interdisziplinär ausgerichtet und bedienen sich auch soziologischer und anthropologischer Methoden. Mit der Expertise in diesen Feldern ist sie eine Bereicherung des Marie-Jahoda-GastprofessorInnen Programms.

Pernille Arenfeldt lehrt zusammen mit Prof. Dr. Regina Schulte das Oberseminar „Das Geschlecht der Dinge. Aspekte einer Geschichte der materiellen Kultur“, donnerstags von 14-16 Uhr in GABF 04/356. Die Veranstaltung richtet sich an Studierende der MA-Studiengänge Gender Studies und Geschichte.

Weitere Informationen:

<http://www.sowi.rub.de/jahoda/>

---

## Neue Geschäftsführerin des Essener Kollegs für Geschlechterforschung (EKfG)

Das Essener Kolleg für Geschlechterforschung hat eine neue Geschäftsführerin: Dr. Maren A. Jochimsen. Die promovierte ökologische Ökonomin war zuvor Generalsekretärin der **European Platform of Women Scientists EPWS in Brüssel**. Mit der European Platform of Women Scientists EPWS wurde durch das CEWS eine zentrale Organisationsstruktur aufgebaut, die vom Standort Brüssel aus die Arbeit zahlreicher nationaler, regionaler und internationaler Netzwerke für Wissenschaftlerinnen im Sinne eines „Networking the Networks“ unterstützt und gleichzeitig politisch in die Europäische Kommission hinein wirkt.

Weitere Informationen:

<http://www.uni-due.de/ekfg/>

# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN, WEITERBILDUNG

## Neuer Preis zur Internationalisierung der Geistes- und Sozialwissen- schaften in Deutschland

**Anneliese Maier-Forschungspreis ist mit 250.000 Euro dotiert.**

Die Alexander von Humboldt-Stiftung vergibt einen neuen Kooperationspreis zur Internationalisierung der Geistes- und Sozialwissenschaften in Deutschland. Mit dem Anneliese Maier-Forschungspreis wird die Stiftung jährlich bis zu fünf herausragende ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus allen Bereichen der Geistes- und Sozialwissenschaften auszeichnen. Die erste Nominierungsfrist endet am **31. Mai 2011**.

Mit dem Preisgeld von 250.000 Euro können über einen Zeitraum von fünf Jahren Forschungskoope-  
rationen mit Fachkollegen in Deutschland finanziert werden.

Für den Preis können WissenschaftlerInnen aus dem Ausland vorgeschlagen werden, deren bisherige wissenschaftliche Leistungen in ihrem Fachgebiet international anerkannt sind und von deren Forschungskoope-  
ration mit Fachkollegen in Deutschland ein nachhaltiger Beitrag zur weiteren Internationalisierung der Geistes- und Sozialwissenschaften in Deutschland erwartet werden kann. Nominierungsberechtigt sind WissenschaftlerInnen

in Deutschland. Der Preis wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert.

Der Preis ist nach der deutschen Philosophin und Wissenschaftshistorikerin Anneliese Maier (geb. 1905 in Tübingen, gest. 1971 in Rom) benannt. Ihre internationale Biographie war ungewöhnlich für die Zeit und ihre wissenschaftlichen Traditionen. Maier erforschte die Entstehung des neuzeitlichen wissenschaftlichen Denkens vom 14. bis zum 18. Jahrhundert besonders in den Naturwissenschaften.

Weitere Informationen:

<http://www.humboldt-foundation.de/web/anneliese-maier-preis.html>

## Deutscher Umweltpreis 2011

Nominierungen für höchstdotierten Umweltpreis Europas noch bis zum **15. Februar 2011** möglich.

Bis zum 15. Februar haben rund 130 Institutionen – darunter Forschungs- und Naturschutzeinrichtungen, Arbeitgeber- und Branchenverbände sowie Gewerkschaften, Kirchen und Medien – die Möglichkeit, ihre FavoritInnen für die Auszeichnung zu nominieren. Mit dem höchstdotierten Umweltpreis Europas (500.000 Euro) würdigt die Deutsche Bundesstiftung Umwelt (DBU) Leistungen von Persönlichkeiten, die vorbildlich zum Schutz der Umwelt beitragen. Stuttgart wird 2011 Ort der festlichen Verleihung sein. Auch Bundespräsident Christian

Wulff wird zu der Veranstaltung in der Liederhalle am 30. Oktober erwartet.

Welche Institutionen Vorschläge machen können, ist auf der Homepage des Deutschen Umweltpreises zu lesen. Die Empfehlungen werden dann einer hochkarätigen 16-köpfigen Experten-Jury aus Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft vorgelegt. Anschließend trifft das Kuratorium der DBU auf Basis der Jury-Empfehlung die endgültige Wahl und benennt den oder die UmweltpreisträgerInnen.

„Der Preis will vor allem innovative Persönlichkeiten aus der mittelständischen Wirtschaft und WissenschaftlerInnen mit anwendungsorientierten Arbeitsschwerpunkten auszeichnen“, erklärt **Dr. Fritz Brickwedde**, Generalsekretär der Stiftung, die seit Aufnahme ihrer Arbeit 1991 mehr als 7.700 umweltentlastende Modellprojekte mit über 1,35 Milliarden Euro gefördert hat. Bemerkenswerte Forschungsergebnisse würden genauso berücksichtigt wie innovative Produkte, umweltfreundliche technische Prozesse oder die Lebensleistung einer Person im und für den Umweltschutz. **„Gerne möchte die DBU auch mehr Frauen auszeichnen. Daher freuen wir uns besonders über die Nennung geeigneter Kandidatinnen“**, so Brickwedde.

[http://www.dbu.de/123artikel31012\\_335.html](http://www.dbu.de/123artikel31012_335.html)

## Ars legendi-Fakultätenpreis für medizinische Lehre 2011

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft lobt gemeinsam mit dem Medizinische Fakultätentag (MFT) zum zweiten Mal den **„Ars legendi-Fakultätenpreis für exzellente Lehre in der Medizin“** aus. Bewerbungen für den mit 30.000 Euro dotierten Preis sind bis zum **15. März 2011** möglich.

In Ergänzung zum „Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre“, den der Stifterverband jährlich in einer anderen Disziplin verleiht, richtet sich der

von MFT und Stifterverband ausgeschriebene Preis ausschließlich an herausragende und innovative Leistungen an Medizinischen Fakultäten. Nachdem der Fakultätenpreis im Jahr 2010 erstmalig medizinspezifisch ausgeschrieben wurde, beschlossen MFT und Stifterverband, den Preis aufgrund der überwältigenden Resonanz der Bewerbungen den Preis fortzuführen.

„Der Preis der Medizin wird an eine Wissenschaftlerin oder einen Wissenschaftler – ggf. auch stellvertretend für ein Team – für herausragende und innovative Leistungen in Lehre, Prüfung, Beratung und Betreuung an Medizinischen Fakultäten verliehen. Für die Auszeichnung ist neben einer exzellenten Didaktik und Lehrqualität ausschlaggebend, inwieweit der Preisträger/die Preisträgerin über die eigenen Lehrveranstaltungen hinaus Impulse für die Weiterentwicklung der Lehre in der Hochschulmedizin gegeben hat. Für Eigenbewerbungen sowie für Vorschläge seitens der Fakultäten und Fachschaften gibt es Formulare, die unter [www.mft-online.de](http://www.mft-online.de) abgerufen werden können. Über die Vergabe des Preises entscheidet eine Jury aus Experten der Lehre in der Medizin, Studierenden und Fakultätsvertretern. Der Preis wird auf dem 72. Ordentlichen Medizinischen Fakultätentag am 23. Juni 2011 in Rostock übergeben.

Weitere Informationen:

[http://www.mft-online.de/dokument/2010\\_12\\_1\\_mft\\_pm\\_lehrpreis\\_ausschreibung\\_2011.pdf](http://www.mft-online.de/dokument/2010_12_1_mft_pm_lehrpreis_ausschreibung_2011.pdf)

## Bertha Benz-Preis 2011 für junge Ingenieurinnen

Junge Ingenieurinnen fördern und ihre Leistungen sichtbar machen – dies ist ein Anliegen der Daimler und Benz Stiftung. Aus diesem Grund vergibt sie einmal jährlich den mit 10.000 Euro dotierten Bertha Benz-Preis. Ausgezeichnet wird die herausragende Promotion einer Ingenieurin,

Die Daimler und Benz Stiftung ruft die Präsidenten und Rektoren deutscher Universitäten mit technischen/ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen sowie die Leiter von Forschungseinrichtungen dazu auf, bis zum **15. März 2011** geeignete Kandidatinnen zu nominieren.

Cäcilie Bertha Benz (1849-1944), die dem Preis als Namensgeberin und Leitbild dient, setzte sich bereits vor rund 120 Jahren über gesellschaftliche Vorurteile hinweg und begeisterte sich für Technik. Ihrer Tatkraft und ihrem Engagement bleibt es in hohem Maße zu verdanken, dass ihr Ehemann Carl Benz (1844-1929) als Erfinder des Automobils Geschichte schrieb.

Weitere Informationen:

<http://www.daimler-benz-stiftung.de>

---

## Ars-legendi-Fakultätenpreis Ingenieurwissenschaften/ Informatik 2011

Der Dachverband der Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik 4ING und der Stifterverband loben erstmals den Ars legendi-Fakultätenpreis für exzellente Hochschullehre in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik 2011 aus.

Der Preis wird alle zwei Jahre verliehen und ist mit 25.000 Euro dotiert. Er soll die besondere Bedeutung der Hochschullehre für die Ausbildung des Ingenieur- und Informatiknachwuchses sichtbar machen und einen karrierewirksamen Anreiz schaffen, sich in der Hochschullehre zu engagieren und sie über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu fördern. Gleichzeitig soll die Qualität der Lehre als zentrales Gütekriterium für Spitzenhochschulen und strategisches Ziel des Qualitätsmanagements der Hochschulen stärker verankert werden. Der Preis wird für herausragende und innovative Beiträge und Leistungen in der Lehre verliehen,

insbesondere bei der Entwicklung und Umsetzung von

- Curricula oder curricularen Elementen,
- Lehrmethoden,
- Lehr- und Lernmaterialien,
- Prüfungsmethoden,
- Beratungs- und Betreuungskonzepten für Studieninteressierte und Studierende,
- sonstigen Maßnahmen zur Verbesserung der Lehre.

Bewerbungen können von der Fakultät, der Fachschaft als auch von dem/der Lehrenden selbst abgegeben werden. Frist zur Einreichung **15.03.2011**.

<http://www.4ing.net/index.php?id=242>

---

## ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“

**ARD und ZDF verleihen den Förderpreis für exzellente Abschlussarbeiten von Frauen in den Ingenieurwissenschaften.**

Der ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“ richtet sich an Hochschul-Absolventinnen, die in ihrer Abschlussarbeit technische Fragen der audio-visuellen Medienproduktion oder -distribution untersucht und entsprechende Lösungsvorschläge erarbeitet haben. Es winken bis zu 5.000 Euro Preisgeld, eine öffentliche Ehrung und neue Kontakte.

Bis zum **28. Februar 2011** besteht die Möglichkeit, sich um die Vergabe im Jahr 2011 zu bewerben.

<http://www.ard-zdf-foerderpreis.de/index.phtml>

## Gesundheitswettbewerb

### „IuK & Gender Med.NRW“

Am 27.10.2010 hat Gesundheits- und Emanzipationsministerin **Barbara Steffens** den Wettbewerb „IuK & Gender Med.NRW“ gestartet, der im Rahmen des NRW-EU Ziel 2-Programms „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung 2007-2013“ (EFRE) stattfindet.

Im Mittelpunkt des Wettbewerbs stehen zwei Themen, die für das Gesundheitswesen besondere Bedeutung haben:

- der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien
- und die geschlechtergerechte gesundheitliche Versorgung von Frauen und Männern.

Wie bei allen Wettbewerbsvorhaben der Landesregierung fließt das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern in den gesamten Wettbewerb ein. Mit der Ausrichtung des Wettbewerbs auf den zweiten Schwerpunkt „Geschlechtergerechtes Gesundheitswesen“ betritt das MGEPA NRW Neuland. Bei diesem Wettbewerbsschwerpunkt geht es um Initiativen zur **geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung und um innovative Ansätze zur geschlechtergerechten Diagnostik, Therapie und Prävention**. Ziel ist es, das Innovationspotenzial von Genderansätzen in der Gesundheitswirtschaft zu fördern und es nutzbar zu machen für den Leitmarkt Gesundheit im Interesse der Patientinnen und Patienten und der Beschäftigten.

Vorschläge für innovative Projekte und Dienstleistungen zu den beiden Themenfeldern können ab sofort bis zum **31.03.2011, 16.00h** bei dem mit der Durchführung des Wettbewerbs beauftragten Projektträger Energie, Technologie, Nachhaltigkeit (ETN), Forschungszentrum Jülich eingereicht werden. Der Projektträger steht auch für Teilnahmeberatung zur Verfügung.

<http://www.ziel2-nrw.de/>

## Christine de Pizan -

### Mentoringprogramm der

### Universität Mainz

Mit dem **Christine de Pizan - Mentoringprogramm** erhalten nun auch Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften an der **Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU)** die Möglichkeit, ihre Karrierechancen zu verbessern.

„Damit haben wir an der gesamten Universität für alle Doktorandinnen und Habilitandinnen wichtige Wege geöffnet, damit sie ihre Chancen für eine höhere Position in Wissenschaft, Forschung, Industrie oder Wirtschaft grundlegend verbessern können“, teilt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, **Silke Paul** dazu mit. Bisher bestehen Mentoringprogramme bereits in der Medizin und den Naturwissenschaften. Seit Januar 2011 kommen die Katholische und die Evangelische Theologie, die Sozialwissenschaften, Medien und Sport, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Philosophie und Philologie, Translations-, Sprach- und Kulturwissenschaften und die Geschichts- und Kulturwissenschaften hinzu. Namensgeberin für das neue Nachwuchsförderprogramm ist die französische Schriftstellerin **Christine de Pizan** (1365-1430).

Das Mentoringprogramm in den Geistes- und Sozialwissenschaften orientiert sich an den Erfahrungen des erfolgreichen *Edith Heischkel-Mentorings*, das von der Gleichstellungsbeauftragten der JGU von 2008 bis 2010 in Kooperation mit dem Fachbereich Medizin durchgeführt wurde. Ab 2011 wird es an die Universitätsmedizin Mainz zur eigenständigen Weiterführung abgegeben. Beide Projekte werden anteilig von dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. „Bereits zu Beginn des Mentoringangebots in der Medizin war ein weiterer Ausbau auf andere interessierte Fachbereiche der Uni geplant“, erklärt Paul. Die naturwissenschaftlichen Bereiche deckt inzwischen eine Maßnahme im Rahmen des

Ada-Lovelace-Projekts ab, ein Projekt, das Frauen und Mädchen für naturwissenschaftlich-technische Berufe und Studiengänge motivieren will.

Nach wie vor ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen zu gering", stellt die Gleichstellungsbeauftragte Silke Paul fest. Obwohl die Zahlen weiblicher Studierender und auch die weiblicher Promovierender in den Geistes- und Sozialwissenschaften recht gut bis sehr gut aussähen, sei in den höheren Wissenschaftspositionen die 50-Prozent-Marke von Frauen noch lange nicht erreicht. Derzeit liegt der Frauenanteil bei der Professur in Rheinland-Pfalz bei 14,8 Prozent.

Am 1. Dezember 2010 begann die Bewerbungsphase für die erste Laufzeit 2011. Interessierte Teilnehmerinnen finden alle notwendigen Unterlagen und weitere Informationen auf der Homepage des Frauenbüros unter

<http://www.frauenbuero.uni-mainz.de>

Kontakt: Daniela Hamann, M.A. (Projektkoordinatorin, Tel. 06131 39-24708

Dr. des. Maria Lau M.A. (stellvertretende Projektkoordinatorin), Tel.: 06131-39-20695

## ESF-gefördertes UniMento-Projekt der Universität Augsburg wird bis 2013 verlängert

Bewerbungsschluss: 01. April 2011.

UniMento ebnet Studentinnen und Studenten einen erfolgreichen Wechsel vom Studium in den Beruf, unterstützt Nachwuchswissenschaftlerinnen bei einer Promotion mit Perspektive und dopt weibliche Postdocs beim Rennen um die Professur.

Nach zweieinhalbjähriger Laufzeit ist das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) teilfinanzierte UniMento-Projekt der Universität Augsburg jetzt um weitere zweieinhalb Jahre bis Juni 2013 verlängert worden. Anspruch und Ziel des von der Erziehungswissenschaftlerin Prof. Dr. Hildegard Macha geleiteten Projekts ist und bleibt die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Gesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft durch gleichstellungsfördernde Maßnahmen wie Mentoring, Coaching oder Potentialentwicklung einerseits und regional orientierte einschlägige Forschung andererseits.

Als eines von insgesamt drei UniMento-Mentoring-Programmen richtet sich das Modul „Erfolgreich in den Beruf“ an Studentinnen aller Fakultäten sowie an Studenten der Geistes- und Sozialwissenschaften, die sich gezielt auf den bevorstehenden Berufseinstieg vorbereiten wollen. Ein ganzes Jahr lang werden zwanzig Mentees durch Fach- und Führungskräfte aus Unternehmen bzw. aus sozialen, kulturellen oder öffentlichen Einrichtungen der Region Augsburg betreut. Die beiden Module „Promotion mit Perspektive“ sowie „Der Weg zur Professur“ sollen dem Phänomen der Unterrepräsentation von Frauen auf den höheren Beschäftigungs- und Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem entgegenwirken und Frauen - angefangen bei wissenschaftsinteressierten Studentinnen bis hin zu angehenden Professorinnen - bei ihrer wissenschaftlichen Karriereentwicklung unterstützen.

Das Gruppenmentoring-Programm „Promotion mit Perspektive“ verschafft zwanzig wissenschaftsinteressierten Studentinnen bzw. Promovendinnen die Möglichkeit, sich intensiv mit den Anforderungen und Bedingungen einer wissenschaftlichen Laufbahn auseinanderzusetzen und sich durch Erfahrungs- und Informationsaustausch gegenseitig bei der Orientierung im Wissenschaftssystem zu helfen, wobei erfahrene Professorinnen und Professoren den Peer-Gruppen als zusätzliche Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Für bereits promovierte Wissenschaftlerinnen ist das UniMento-Modul „Der Weg zur Professur“ konzipiert. Die Vernetzung mit Kolleginnen, die sich in der gleichen Situation befinden, sowie die frühzeitige und bewusste Auseinandersetzung mit den nächsten Karriereschrit-

ten und Themen wie „Sichtbarwerden als Wissenschaftlerin“ oder „Kompetent führen“ stehen hier im Vordergrund. Bis zu acht Teilnehmerinnen können an diesem Programm teilnehmen. Auch in diesem UniMento-Modul begleiten erfahrene Professorinnen und Professoren die Peer-Gruppen mit Feedback und Tipps.

Auch die Module „*Promotion mit Perspektive*“ und „*Der Weg zur Professur*“ sind in Rahmenprogramme eingebettet, die auf die Bedürfnisse der jeweiligen Qualifikationsstufe ausgerichtet sind. Diese Rahmenprogramme dienen der Auseinandersetzung mit dem eigenen wissenschaftlichen Profil, mit wissenschaftsrelevanten Fragestellungen und mit den Themen Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit. Sie fördern zugleich neue, fakultätsübergreifende Kontakte und ermöglichen auch ein Einzelcoaching bei individuellen berufsbezogenen Anliegen und Entscheidungen.

Dem ESF-Förderschwerpunkt „Regionaler Wettbewerb und Beschäftigung“ entsprechend wird das UniMento-Projektteam in der zweiten Förderphase an einer Studie zur Karriereplanung und zu den Karriereverläufen von Männern und Frauen in regionalen Unternehmen arbeiten. Lebensläufe von Frauen und Männern sollen vom Berufseinstieg bis zu derzeitigen Führungsposition verglichen und mit Blick auf Strategien und Merkmale der beruflichen Planung, auf Kompetenzentwicklung und auf die Realisierung beruflicher Ziele geschlechtsspezifisch betrachtet werden. Weiterhin ist eine Fachtagung zum Thema Beschäftigungsfähigkeit in Planung, bei der u. a. auch die Ergebnisse der bereits abgeschlossenen UniMento-Studie „Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit von Universitätsabsolventen“ vorgestellt werden sollen. In Kürze wird in Form einer Broschüre auch eine Dokumentation des Verlaufs und der Effekte der bisherigen UniMento-Projektarbeit vorliegen.

Kontakt: Katharina Scharrer/Anna Lödermann, [unimento@zbe.uni-augsburg.de](mailto:unimento@zbe.uni-augsburg.de)

Weitere Informationen:

<http://www.uni-augsburg.de/unimento>

## Überfakultäre Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Graz

Studienjahr 2011/12

Im Auftrag des Rektorats der Karl-Franzens-Universität lädt die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung Graz einschlägig qualifizierte Wissenschaftlerinnen ein, sich um Lehraufträge zur Frauen- und Geschlechterforschung im Umfang von 2 Semesterwochenstunden zu bewerben. Es handelt sich dabei um Lehrveranstaltungen, die im Rahmen des Master-Studiums „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ und als Wahlfächer für unterschiedliche Disziplinen angeboten werden:

Weitere detaillierte Informationen:

[http://www.uni-graz.at/kffwww/ausschreibungen/Ausschreibung\\_Lehre\\_11\\_12.pdf](http://www.uni-graz.at/kffwww/ausschreibungen/Ausschreibung_Lehre_11_12.pdf)

Das Kontingent für die überfakultäre Lehre zur Frauen- und Geschlechterforschung ist gedacht als Förderungsmaßnahme für Frauen. Lehraufträge ergehen beim Vorliegen gleicher Qualifikation einer Bewerberin und eines Bewerbers und gleicher Eignung der vorgeschlagenen Lehrveranstaltungen für das Curriculum „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ jedenfalls an weibliche Bewerberinnen.

Bewerbungen werden bis spätestens **1. März 2011** angenommen.

Informationen über die Bedingungen, unter denen Lehraufträge vergeben werden: (Bezahlung, Stundenzahl etc.):

[http://www.uni-graz.at/kffwww/ausschreibung\\_faqs.html](http://www.uni-graz.at/kffwww/ausschreibung_faqs.html)

## Schweiz: Programm

### „For Women in Science“

L'Oréal Schweiz lancierte 2008 ein Förderprogramm in Kooperation mit der Schweizerischen UNESCO-Kommission und den Akademien der Wissenschaften Schweiz. Mit der zweijährlichen Vergabe eines Stipendiums à Fr. 160'000 ermutigt das Programm Frauen, eine Karriere im Forschungsbereich fortzusetzen und fördert die Exzellenz.

Das Stipendium kann verwendet werden zur

- Fortsetzung und/oder Beendigung eines Post-Doc-Projektes,
- Überbrückung bis zum Antritt einer Oberassistenten oder einer Professur.

Die Bewerbungsfrist endet am **1. März 2011**.

<http://loreal.akademien-schweiz.ch/index.php>

## Call for Papers für die

### Zeitschrift GENDER:

### „Gender & Art: Selbstbilder und Selbstkonzepte in den Künsten“

Im Fokus des Themenheftes 1/2012 stehen Selbstbilder und Selbstkonzepte, die sich mit künstlerischer Arbeit verbinden und unter dem Einfluss von ‚Geschlecht‘ bzw. in der Auseinandersetzung damit entworfen und modelliert werden.

So dürfte die Marginalisierung von Frauen im Betrieb wie in der Geschichtsschreibung der verschiedenen Künste in erheblichem Maße dadurch bedingt sein, dass – vor allem seit dem ausgehenden 18. Jahrhundert – künstlerische Kreativität als originäre Schöpferkraft und damit als männlich vorgestellt wird, die von der als weiblich

imaginierten Natur stimuliert wird. Vorstellungen von ‚Künstlertum‘ geben Aufschluss sowohl über Geschlechtervorstellungen als auch über Kunstbegriffe. Wie aber sehen sich Künstlerinnen und Künstler innerhalb verschiedener Modelle und Epochen von ‚Künstlertum‘ selbst? In den Beiträgen des geplanten Schwerpunktheftes zu Gender & Art soll nach gegenderten Selbstbildern gefragt werden, wie sie in autobiografischen Äußerungen, vor allem aber in künstlerischen Handlungen und deren Produkten zum Ausdruck kommen.

### Mögliche Fragestellungen

Ist Geschlecht Thema der (künstlerischen) Selbstdarstellung? Beziehen sich KünstlerInnen in ihren Werken auf gleich- oder gegengeschlechtliche Vorbilder? Sehen KünstlerInnen ein Problem in ihrer Geschlechtszugehörigkeit – etwa, weil die jeweilige Tätigkeit als ‚unweiblich‘ bzw. ‚unmännlich‘ gilt? Oder beziehen sie ihr Selbstbewusstsein womöglich gerade durch ihren Status als Ausnahme in einer von dem jeweils anderen Geschlecht dominierten Gruppe? Entwerfen sich KünstlerInnen als Mitglieder einer Gendergruppe oder bestreiten bzw. de-thematisieren sie die Bedeutung von Geschlecht? Und welche künstlerischen Entwürfe durchkreuzen möglicherweise die dichotome Zweigeschlechtlichkeit? Wo und wie wird in den Selbstbildern Geschlecht inszeniert bzw. neu definiert?

### Disziplinäre und interdisziplinäre Zugänge

Erwünscht sind Beiträge aus allen kunstbezogenen Disziplinen (Literatur-, Theater-, Medien-, Kunst- und Musikwissenschaft etc.). Dabei ist der vergleichende Blick von einer Kunstsparte zur anderen von besonderem Interesse: Romane oder Novellen über Sängerinnen, Opern über bildende Künstler, Porträts von Dichterinnen, Filme über Komponisten usw. geben nicht zuletzt darüber Aufschluss, wie Vorstellungen von ‚Künstlertum‘ von einer Kunst in die andere transponiert werden. Gleichzeitig jedoch sind die Spezifika der jeweiligen Kunstsparte für die Herausbildung von gegenderten Bildern über Kunstschaaffende herauszuarbeiten (z. B. Unterscheidung zwischen Komponierenden und Ausführenden in der Musik, die mit Genderkonzepten verbunden und hierarchisiert

wird). Willkommen sind weiterhin Studien z. B. aus den Sozial- und Erziehungswissenschaften und der Psychologie, die der Bedeutung von gegenderten künstlerischen Selbstkonzepten für künstlerisches Handeln und Lernen nachgehen.

### Zeitplanung

Bitte schicken Sie ein ein- bis zweiseitiges Abstract bis zum **31.03.2011** per E-Mail an die Gastherausgeberin **Prof. Dr. Rebecca Grotjahn** grotjahn@mail.uni-paderborn.de und an die Redakteurin **Dr. Beate Kortendiek** kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de. Die Einladung zur Beitragseinreichung erfolgt bis zum **30.04.2011**. Spätester Abgabetermin des fertigen Beitrags im Umfang von max. 50.000 Zeichen (inkl. Fußnoten und Leerzeichen) ist der **31.07.2011**. Abstracts und Beiträge aus dem nicht-deutschsprachigen Ausland können gern auch auf Englisch eingereicht werden.

## Weiterbildung

## CAS Diversity- und Gleichstellungskompetenz

Die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW und die Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften ZHAW bieten in Kooperation mit dem Zentrum Gender Studies der Universität Basel und dem Lehrstuhl für öffentliches Recht und Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin den CAS Diversity- und Gleichstellungskompetenz an.

Der Kurs behandelt Definitionen, Debatten, Umsetzungsstrategien und -Instrumente zur Gleichstellungs- und Diversitypolitik in Verwaltungen, Betrieben der Privatwirtschaft und Non-Profit-Organisationen.

Er findet hauptsächlich in Basel und Olten statt, führt aber auch nach Berlin und nach Brüssel.

Weitere Informationen:

<http://www.diversityundgleichstellung.ch>

## Women Back to Business

Bereits zum vierten Mal bietet die Universität St. Gallen in diesem Jahr den Zertifikatskurs „Women Back to Business“ für Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen an. Engagierte und motivierte Frauen besuchen diese Weiterbildung, um nach einer Familienpause wieder ins Erwerbsleben zurückzukehren oder einen beruflichen Neuanfang zu wagen.

Angesprochen sind Frauen mit einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss. In kompakter Form erhalten die Teilnehmerinnen ein Update über aktuelles Management-Wissen, das ihre akademische Erstausbildung optimal ergänzt und ihre Attraktivität für potenzielle Arbeitgeber deutlich erhöht. Zusätzlich werden die Frauen auf ihrem Weg zurück ins Erwerbsleben oder im Umstieg u.a. durch individuelle Coachings und Ressourcenworkshops begleitet.

<http://www.es.unisg.ch/wbb>

# 10 EHRUNGEN

## Leibniz-Preise 2011: Vier Wissenschaftlerinnen und sechs Wissenschaftler erhalten je 2,5 Millionen Euro

Die Ausgezeichneten waren zuvor vom zuständigen Nominierungsausschuss aus 152 Vorschlägen ausgewählt worden. Sie erhalten je ein Preisgeld von 2,5 Millionen Euro. Von den zehn neuen Leibniz-Preisen gehen vier in die Lebenswissenschaften, drei in die Natur-, zwei in die Ingenieur- und einer in die Geistes- und Sozialwissenschaften. Verliehen werden die Preise am 16. März 2011 in Berlin.

- Prof. Dr. Ulla Bonas, Mikrobiologie/Molekulare Phytopathologie, Universität Halle-Wittenberg
- Prof. Dr. Anja Feldmann, Informatik/Computer-Netzwerke/Internet, Technische Universität Berlin
- Prof. Dr. Gabriele Sadowski, Technische Thermodynamik, Technische Universität Dortmund
- Prof. Dr. Christine Silberhorn, Quantenoptik, Universität Paderborn

Sehr erfreulich, so DFG-Präsident Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner, sei auch der hohe Anteil von Wissenschaftlerinnen unter den Ausgezeichneten. Bereits unter den 152 Namensvorschlägen, die insgesamt im Nominierungsausschuss diskutiert wurden, seien gut ein Drittel Forscherinnen gewesen, ebenso unter den 31 Vorschlägen,

die danach in die engste Wahl kamen. „Dadurch, dass sich dann insgesamt vier Wissenschaftlerinnen in der sehr strengen Endauswahl durchsetzen konnten, wurde dieser Anteil noch einmal gesteigert“, unterstrich Kleiner: „Das entspricht unserem besonderen Anliegen, auch beim Leibniz-Preis eine angemessene Beteiligung von Spitzenforscherinnen zu erreichen.“ Gleichwohl sollten Wissenschaftlerinnen noch stärker als bisher von den vorschlagsberechtigten Institutionen und Personen für den Leibniz-Preis nominiert werden, so der DFG-Präsident: „Hier werden herausragende Forscherinnen noch immer eher übersehen als ihre männlichen Kollegen.“

Weitere Informationen zu den Preisträgerinnen:

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2010/pressemitteilung\\_nr\\_67/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2010/pressemitteilung_nr_67/index.html)

## 2011 FEBS/EMBO Women in Science Award honours Carol V. Robinson

The European Molecular Biology Organization (EMBO) and the Federation of European Biochemical Societies (FEBS) announce Carol V. Robinson, Professor of Chemistry at the University of Oxford, UK, as the winner of the 2011 FEBS/EMBO Women in Science Award. Professor Robinson has been recognized for her pioneering work in the development of mass spectrometry as a tool used for

investigating the structure and dynamics of protein complexes.

The FEBS/EMBO Women in Science Award rewards the exceptional achievements of a female researcher in molecular biology over the previous five years. Winners of the award are role models who inspire future generations of women in science.

The 2011 winner is distinguished not only for her scientific contributions, but also for her **support and mentoring of women pursuing careers in science**. As a group leader, Carol understands the importance of a flexible workplace for the scientists in her lab who are parents.

Her own career path was marked by her early start as a laboratory technician for seven years before obtaining a PhD. She then took an eight-year break to raise her three children. She returned to the lab as a post doctoral researcher, built her research group, and became the first female professor of chemistry at Cambridge University in 2001. Three years later, she was made a Fellow of the Royal Society and was awarded the Royal Society's Rosalind Franklin Award that promotes women in science, technology, engineering and mathematics.

The 2011 FEBS/EMBO Women in Science Award of 10,000 euros will be presented to Carol V. Robinson on 28 June at the 36th FEBS Congress in Torino, Italy, where she will present a special lecture.

Nominations for the 2012 FEBS/EMBO Women in Science Award close on **15 October 2011**.

Weitere Informationen:

<http://www.embo.org/policy-and-society/women-in-science/women-in-science-award.html>  
<http://www.febs.org/index.php?id=455>

## Politeia-Preis 2010

### Der Preis zeichnet Abschlussarbeit zu Auswirkungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes auf Väter aus

Die Zehnte Preisverleihung für herausragende Leistungen auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung fand am am 24. November 2010 im Französischen Dom in Berlin statt.

Mit dem Politeia-Preis für hervorragende Leistungen auf dem Gebiet der Frauen-Geschlechterforschung wird in diesem Jahr **Frau Nadin Groeben** für ihre Abschlussarbeit „Die Auswirkungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) auf die Elternzeit von Vätern und deren Akzeptanz in der Arbeitswelt“ geehrt.

Frau Groeben ist Absolventin des Diplom-Studiengangs Öffentliche Verwaltungswirtschaft an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin. In ihrer Arbeit thematisiert sie den Zusammenhang zwischen finanzieller Leistung und innerfamiliärer und gesellschaftlicher Rollenverteilung. Auf Basis von Interviews mit Vätern, Personalverantwortlichen und Interessenvertretern zeigt Frau Groeben, dass es nicht nur einer staatlichen Geldleistung bedarf, um Eltern eine gleichberechtigte Partnerschaft zu ermöglichen.

Redner im Rahmen der Preisverleihung 2010 waren der Präsident der HWR Berlin, **Prof. Dr. Bernd Reisert**, **Frau Prof. Jutta Allmendinger**, PhD, Präsidentin des WZB, und **Dr. Rüdiger Sachau**, evangelische Akademie zu Berlin.

Mit dem Politeia-Preis ehrt die HWR Berlin seit 2000 hervorragende Arbeiten von Studentinnen und Absolventinnen auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung sowie der Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eingereicht werden können schriftliche Hausarbeiten, Projektarbeiten oder Abschlussarbeiten.

Der Politeia-Preis dient der Förderung von Frauen und der Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung. Er wurde von der Fachhochschule

für Verwaltung und Rechtspflege (FHVR) Berlin initiiert. Nach der Fusion der FHVR Berlin und der FHW Berlin zur HWR Berlin in 2009 wurde der Preis in diesem Jahr erstmalig studiengangübergreifend ausgeschrieben und die Preisgelder wurden erhöht.

Weitere Informationen:

<http://www.uni-protokolle.de/nachrichten/id/207134/>

## Bonner Pharmazeutin Prof. Dr. Christa E. Müller mit Wissenschaftspreis der PHOENIX AG ausgezeichnet

Der mit insgesamt 40.000 Euro dotierte Wissenschaftspreis der PHOENIX AG ist die höchstdotierte Auszeichnung im Pharmabereich im deutschsprachigen Raum. Er wird jährlich in den vier Teildisziplinen der Pharmazeutischen Wissenschaften für herausragende Leistungen verliehen.

Prof. Dr. Christa E. Müller und ihre Mitarbeiter wurden im Fachbereich Pharmazeutische Chemie für eine Veröffentlichung im „Journal of Medicinal Chemistry“ über die Entwicklung nicht-nukleotidischer, kompetitiver P2Y<sub>12</sub>-Rezeptor-Antagonisten geehrt, die ein großes Potential als Arzneistoffe zur Herzinfarkt- und Hirnschlag-Prophylaxe besitzen.

Kontakt: Prof. Dr. Christa Müller, Pharmazeutisches Institut der Universität Bonn, Telefon: 0228/73-2301, E-Mail: [christa.mueller@uni-bonn.de](mailto:christa.mueller@uni-bonn.de)

Weitere Informationen:

<http://www3.uni-bonn.de/Pressemitteilungen/298-2010>

## Hohe Auszeichnungen für Medizinerinnen

Prof. Ulrike Stein mit *Monika-Kutzner-Preis für Krebsforschung* und PD Dr. Stephanie Combs mit *Behnken-Berger-Preis* geehrt.

Für „herausragende Leistungen auf dem Gebiet der Krebsforschung“ ist Prof. Dr. Ulrike Stein, Charité – Universitätsmedizin Berlin und Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin (MDC) Berlin-Buch, von der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften mit dem Preis der Monika-Kutzner-Stiftung zur Förderung der Krebsforschung in Potsdam ausgezeichnet worden. Sie entdeckte in Patienten mit Dickdarmkrebs ein Gen, das nicht nur das Krebswachstum, sondern auch die Metastasenbildung fördert. Der Preis ist mit 10.000 € dotiert und kann jährlich verliehen werden. Prof. Stein forscht am Experimental and Clinical Research Center (ECRC) von Charité und MDC in Berlin-Buch.

Für ihre herausragenden Forschungsarbeiten zur Strahlentherapie mit Schwerionen ist Privatdozentin Dr. Stephanie E. Combs, Radioonkologin am Universitätsklinikum Heidelberg, mit dem mit 10.000 Euro dotierten Behnken-Berger-Preis ausgezeichnet worden. Die Behnken-Berger-Stiftung – der Name geht zurück auf den deutschen Physiker Hermann Behnken (1889-1945) und seiner Ehefrau Traute Behnken-Berger – vergibt die Auszeichnung jährlich an Nachwuchswissenschaftlerinnen, die in den Gebieten Strahlentherapie und Strahlenschutz forschen.

Weitere Informationen:

<http://www.mdc-berlin.de/>  
<http://www.klinikum.uni-heidelberg.de/>

## „Klaus-Kruse-Stipendium“ an Naturwissenschaftlerin verliehen

Die Arbeitsgemeinschaft für pädiatrische Endokrinologie hat im Rahmen ihrer gemeinsamen Tagung mit der Arbeitsgemeinschaft für pädiatrische Diabetologie am 6. November 2010 in Augsburg das mit 10.000 Euro dotierte „Klaus-Kruse-Stipendium“ verliehen. Das Stipendium wurde in diesem Jahr erstmals an eine Naturwissenschaftlerin aus Hannover, **Dr. rer. nat. Katrin Tefs**, vergeben.

Weitere Informationen:

[http://www.novonordisk.de/media/Presse/PM\\_Klaus\\_Kruse\\_Preis2010.pdf](http://www.novonordisk.de/media/Presse/PM_Klaus_Kruse_Preis2010.pdf)

## Sabine Kunst ist „Hochschulmanagerin des Jahres 2010“

**Prof. Dr.-Ing. Dr. Sabine Kunst**, Präsidentin der Universität Potsdam und des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD), ist „Hochschulmanagerin des Jahres 2010“. Die Auszeichnung wurde zum dritten Mal von der Financial Times Deutschland in Zusammenarbeit mit dem CHE Centrum für Hochschulentwicklung vergeben.

Ziel ist es, LeiterInnen deutscher Hochschulen zu würdigen, die weitreichende Reformen vorangetrieben und sich im Wettbewerb um Studenten und Professoren, Drittmittel und Kooperationen professionell positioniert haben. Die Preisverleihung fand im Rahmen der FTD-Konferenz „Hochschulmanagement“ in Berlin statt.

„Sabine Kunst hat die Universität Potsdam geprägt und ihr ein unverwechselbares, bundesweit sichtbares Profil gegeben“, sagt CHE-Geschäftsführer

und Jury-Mitglied Prof. Dr. Frank Ziegele. „Sie hat einen eigenen Weg gefunden, sich mit forschungsbasierter Lehre zu etablieren. Das zeigt auch, dass hervorragende Managementleistung nicht allein an Exzellenz in der Forschung gebunden ist. Und es erfordert auch Mut, sich mit Lehre zu profilieren.“

Kunst siegte im Finale gegen fünf weitere HochschulleiterInnen. **Erstmals waren zwei Frauen unter den sechs Finalisten.**

Im Vorfeld der Nominierung wurden in einem mehrstufigen Verfahren zunächst diejenigen Hochschulen identifiziert, die in den Bereichen Forschung, Internationalisierung, Exzellenzinitiative, **Frauenförderung**, sowie im Hochschul-Ranking des CHE seit 2007 signifikante Verbesserungen erzielt haben und deren Hochschulleiter mindestens seit Mitte 2008 im Amt sind. Die Entscheidung über die Preisträgerin traf eine hochkarätig besetzte Jury in den Bereichen Führungskompetenz, Strategie und Management-Erfolge.

Sabine Kunst ist seit dem Juli 2010 auch ehrenamtliche Präsidentin des DAAD. Prof. Kunst, wird **neue Wissenschaftsministerin in Brandenburg**. Sie tritt an die Stelle von Martina Münch, die Nachfolgerin des zurückgetretenen brandenburgischen Bildungsministers Holger Rupprecht wird.

Weitere Informationen:

<http://www.daad-magazin.de/15733/index.html>

# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

.....  
15.02.2011 - 04.04.2011

Ausstellung zum Künstlerinnenpreis  
Nordrhein-Westfalen im Bereich Bau-  
kunst

Veranstaltungsort: Haus der Architekten Zollhof 1,  
40221 Düsseldorf

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

Veranstaltungsort: Internationales Wissenschafts-  
forum Heidelberg

[http://www.uni-heidel-  
berg.de/kampagnen/625jahre/  
tagung\\_geschlecht/start.html](http://www.uni-heidelberg.de/kampagnen/625jahre/tagung_geschlecht/start.html)

.....  
07.03.2011 - 08.03.2011

1. Deutsche Informatikerinnentagung –  
DITA 2011

Veranstaltungsort: Stuttgart

[http://www.deutsche-in-  
formatikerinnentagung.de/](http://www.deutsche-informatikerinnentagung.de/)

.....  
08.03.2011 - 10.03.2011

6th European Symposium on Gender &  
ICT – Feminist Interventions in Theories  
and Practices

Umeå University, Sweden

<http://gict2011.informatik.umu.se/>

.....  
08.03.2011

Gleichstellungsprojekte an nordrhein-  
westfälischen Hochschulen – 100 Jahre  
Internationaler Frauentag

Veranstaltungsort: Universität Duisburg-Essen  
(Campus Duisburg), 14.30 - 17.00 Uhr

[http://www.netzwerk-frauenforschung.  
nrw.de/download/nff\\_080311.pdf](http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de/download/nff_080311.pdf)

.....  
07.03.2011 - 09.03.2011

„Geschlecht“ in den Geistes- und Sozi-  
alwissenschaften: vom Ertrag einer  
umstrittenen Kategorie

Interdisziplinäre Tagung im Rahmen des 625-jäh-  
rigen Jubiläums der Ruprecht-Karls-Universität  
Heidelberg

11.03.2011 - 12.03.2011

„Geschlecht wird immer mitgedacht..“  
Differenzen – Diversity – Heterogenität  
in erziehungswissenschaftlichen Diskur-  
sen

Jahrestagung der Sektion Frauen- und Geschlech-  
terforschung

Veranstaltungsort: Paderborn

mailto: Barbara.Rendtorff@uni-paderborn.de

11.03.2011 - 13.03.2011

Tagung „Frau Macht Konkurrenz“

<http://www.ev-akademie-tutzing.de/>

12.03.2011

Hochschultagung „Vorausschauen.

Neue Leitbilder für die Hochschulen“

Eine Veranstaltung der Bundestagsfraktion Bünd-  
nis 90/Die Grünen

Veranstaltungsort: Berlin

[http://www.gruene-bundestag.de/  
cms/termine/dok/369/369568.html](http://www.gruene-bundestag.de/cms/termine/dok/369/369568.html)

17.03.2011 - 18.03.2011

„Going global? (Highly) skilled migrants  
and societal participation“

International Conference at RWTH Aachen Uni-  
versity

Veranstaltungsort: Aachen, Germany

[http://www.hochqualifizierte-migrantinnen.de/  
konferenz.html](http://www.hochqualifizierte-migrantinnen.de/konferenz.html)

28.04.2011 - 30.04.2011

Import – Export – Transport: Queer  
Theory

Queer Critique and Queer Activism in Motion  
University of Vienna, Austria

[http://www.univie.ac.at/gender/index.  
php?id=18#c1932](http://www.univie.ac.at/gender/index.php?id=18#c1932)

08.04.2011 - 10.04.2011

ATGENDER Spring Conference „Feminist  
Legacies-Feminist Futures“

ATGENDER is delighted to invite researchers,  
activists, students, teachers and gender equality  
agents to its Spring Conference, "Feminist Lega-  
cies, Feminist Futures".

Veranstaltungsort: Utrecht

<http://www.atgender.eu>

14.04.2011

Erster Boys'Day – Jungen-Zukunftstag

Parallel zum Girls'Day, den es bereits seit zehn Jah-  
ren gibt, wird der Boys'Day am 14. April 2011 erst-  
mals bundesweit stattfinden.

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

14.04.2011

Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag

Technische Unternehmen, Hochschulen, For-  
schungszentren und ähnliche Einrichtungen bieten  
am Girls'Day Veranstaltungen für Mädchen an.

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

.....  
28.04.2011 - 30.04.2011

Import – Export – Transport: Queer

Theory

Queer Critique and Queer Activism in Motion

University of Vienna, Austria

<http://www.univie.ac.at/gender/index.php?id=18#c1932>

.....  
29.04.2011 - 30.04.2011

Emanzipation: Verwicklungen, Verwerfungen, Verwandlungen

Tagung zum 10jährigen Jubiläum des Zentrums für Gender Studies Marburg.

Veranstaltungsort: Universität Marburg

<http://www.uni-marburg.de/genderzukunft>

.....  
06.05.2011 - 08.05.2011

37. Feministischer Juristinnentag

Rechtspolitische Diskussion – Theoriebildung – Vernetzung

Veranstalterin ist der Verein „Frauen streiten für ihr Recht e.V“, Frankfurt/Main, gefördert wird der FJT durch das BMFSFJ.

Veranstaltungsort: Fachhochschule Frankfurt/Main  
<http://www.feministischer-juristinnentag.de>

.....  
10.05.2011

Dual Career – Angebote, Strategien und Verhandlungsführung

Ein Seminar des Deutschen Hochschulverbandes.

Veranstaltungsort: Universität Mannheim Schloss

<http://www.karriere-und-beforderung.de/cms1/834.html>

.....  
14.05.2011

women&work – größter bundesweiter Messe-Kongress für Frauen

Veranstaltungsort: Plenargebäude des Bundeshauses in Bonn (Platz der Vereinten Nationen), 10-19 Uhr

<http://www.womenandwork.de>

.....  
19.05.2011 - 21.05.2011

Rough girls? Körperkonstruktionen und kulturelle Praktiken im ‚FrauenFußball‘

Tagung der Kommission ‚Geschlechterforschung‘ in der Deutschen Gesellschaft für Sportwissenschaft (dvs) und der Sektion ‚Soziologie des Körpers und des Sports‘ in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (dgs).

Veranstaltungsort: Pädagogische Hochschule Freiburg

Weitere Informationen zur Tagung

.....  
23.06.2011 - 24.06.2011

Gender and Interdisciplinary Education for Engineers – GIEE 2011

Does Interdisciplinary Education improve the gender balance and attract more young people in Engineering and Technology higher education?

Veranstaltungsort: Les Cordeliers, Conference Centre of the Paris University, Paris (France)

<http://www.fp7-helena.org/conference2011>

24.06.2011

Arbeitskonferenz: Mehr Männer in die Soziale Arbeit!? Kontroversen, Konflikte, Konkurrenzen  
 Veranstaltungsort: Fachhochschule Frankfurt/Main

[http://www.gffz.de/1\\_3.html](http://www.gffz.de/1_3.html)

29.06.2011 - 01.07.2011

Why does gender still matter in education? Contributions and challenges for educational research

5th EDUC 8 Workshop

Veranstaltungsort: University of Porto, Faculty of Psychology and Educational Sciences (FPCEUP) Rua Do Dr. Manuel Pereira da Silva

[http://www.york.ac.uk/res/educ8-group/CFP\\_2011Portugal.pdf](http://www.york.ac.uk/res/educ8-group/CFP_2011Portugal.pdf)

01.07.2011 - 02.07.2011

Botengänge: Zur Geschlechtergeschichte von informellem Wissensaustausch (1500-1900)/ Passing the Word

Veranstalter: Lehrstuhl für Neuere und Neueste Geschichte/ Geschlechtergeschichte, Historisches Institut, Ruhruniversität

Veranstaltungsort: Bochum

<http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/termine/id=15192>

03.07.2011 - 07.07.2011

Women's Worlds 2011- Connect. Converse.  
 Inclusions, Exclusions, Seclusions: Living in a globalized world.  
 Place: Ottawa-Gatineau, Canada

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

26.07.2011 - 30.07.2011

informatica femminile Baden-Württemberg  
 Sommerhochschule für Informatikstudentinnen und IT-Fachfrauen  
 Veranstaltungsort: Hochschule Furtwangen

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

15.08.2011

New Directions in Sexual Harassment Research, Law and Advocacy  
 International Coalition Against Sexual Harassment - Conference  
 Veranstaltungsort: Renaissance Blackstone Chicago Hotel, Chicago, IL

<http://www2.nau.edu/~pms/icash.html>

29.08.2011 - 09.09.2011

Ingenieurinnen-Sommeruni 2011

Veranstaltungsort: Bremen

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

05.09.2011 - 16.09.2011

#### 14. Informatica Feminale

Veranstaltungsort: Bremen

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

29.09.2011 - 01.10.2011

#### „Öffentliche Feminismen? Konstituierung von Öffentlichkeit“

Stream innerhalb des Dreiländerkongresses der Soziologie in Innsbruck.

Veranstaltungsort: Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

<http://www.soziologie2011.eu/>

30.09.2011 - 01.10.2011

#### „When we were gender ...“ Geschlechter erinnern und vergessen

Arbeitstagung des Zentrums für Frauen- und Geschlechterstudien in Kooperation mit dem interfakultären Forschungsnetzwerk Kultur & Konflikt

Veranstaltungsort: Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

[http://www.uni-klu.ac.at/gender/downloads/CfP\\_When\\_we\\_were\\_gender.pdf](http://www.uni-klu.ac.at/gender/downloads/CfP_When_we_were_gender.pdf)

08.11.2011 - 09.11.2011

#### European Gender Summit 2011

Veranstaltungsort: Brussels

[http://www.genderinscience.org/final\\_conference.html](http://www.genderinscience.org/final_conference.html)

17.11.2011 - 19.11.2011

#### Religion und Geschlecht

Gemeinsame Jahrestagung der Sektionen ReligionssoziologiesowieFrauen-undGeschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)  
Veranstaltungsort: Lutherstadt Wittenberg

[heike.kahlert@uni-rostock.de](mailto:heike.kahlert@uni-rostock.de),

24.11.2011 - 26.11.2011

#### Geschlecht - Körper - Wahrnehmung

3. Interdisziplinäres Gender-Kolloquium der Arbeitsgruppe Gender-Forschung an der Universität Rostock.

Veranstaltungsort: Universität Rostock

<http://www.gender.uni-rostock.de/>

11.04.2012 - 14.04.2012

#### 9th European Social Science History Conference

Major Theme: Gender and Politics

Veranstaltungsort: Glasgow, Scotland, UK

<http://www.iisg.nl/esshc/2012/index.php>

29.08.2012 - 01.09.2012

#### 7th European Conference on Gender

##### Equality in Higher Education

Preliminary date

Veranstaltungsort: Bergen, Norway

[anne.skarsbo@pers.uib.no](mailto:anne.skarsbo@pers.uib.no).

#### Weitere Informationen:

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

# 12 NEUERSCHEINUNGEN

## Gleichstellungspolitik

Cornelißen, Waltraud; Rusconi, Alessandra;  
Becker, Ruth:

### Berufliche Karrieren von Frauen: Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt

*In vorliegendem Band werden Karrieren von Frauen unter Berücksichtigung ihrer privaten Lebenssituation untersucht. Die ideale Führungskraft muss in vielen Bereichen im Prinzip allzeit verfügbar, mobil und flexibel sein. Dies war männlichen Führungskräften gut möglich, da ihre Partnerinnen oft bereit waren, Haus und Kinder zu versorgen. Doch Frauen wollen auch selbst berufliche Chancen wahrnehmen. Was, wenn ihre Karrieren hohen und flexiblen Arbeitseinsatz und das Arbeiten an wechselnden Orten verlangen? Ist das Leben in einer Partnerschaft für Frauen dann ein Karrierehindernis? Sind Frauen als Single flexibler, mobiler und beruflich erfolgreicher? Wie und unter welchen Bedingungen gelingt Frauen in Partnerschaften eine eigene Karriere? Welche Rolle spielen in diesem Zusammenhang die Fächer und Berufsfelder der beiden Partner und wie werden Paar- und Elternschaftskonzepte für die Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen relevant?*

Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften 2010  
ISBN: 978-3531175423

Holst, Elke; Trzcinski, Eileen:

### Why Men Might „Have It All“ While Women Still Have to Choose between Career and Family in Germany

*This study used data from the German Socio-economic Panel to examine gender differences in the extent to which self-reported subjective well-being was associated with occupying a high-level managerial position in the labour market, compared with employment in non-leadership, non-high-level managerial positions, unemployment, and non-labour market participation.*

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.367187.de/diw\\_sp0356.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.367187.de/diw_sp0356.pdf)

### Männer für erzieherische Berufe gewinnen:

**Perspektiven definieren und umsetzen  
Impulse und Anregungen für eine größere Vielfalt in Tageseinrichtungen für Kinder**  
Schriftenreihe der Baden-Württemberg Stiftung  
Bildung: Nr. 50

[http://www.bwstiftung.de/uploads/tx\\_ffbwspub/Maenner\\_Erzieherberufe\\_Broschuere\\_04.pdf](http://www.bwstiftung.de/uploads/tx_ffbwspub/Maenner_Erzieherberufe_Broschuere_04.pdf)

## Steuersystem erschwert Aufstiegsschancen von Müttern

*Im deutschen Steuersystem gelingt es Müttern und Alleinerziehenden nur selten, von sogenannten Minijobs in besser bezahlte Tätigkeiten aufzusteigen. Eine solche berufliche Entwicklung lohnt sich in Deutschland finanziell kaum – ganz im Gegensatz zu anderen Ländern. Das zeigt eine neue Studie der Bertelsmann Stiftung in Zusammenarbeit mit dem IZA in Bonn.*

[http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-DD0B4530-721-F52AC/bst/hs.xsl/nachrichten\\_104385.htm](http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-DD0B4530-721-F52AC/bst/hs.xsl/nachrichten_104385.htm)

## Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit veröffentlicht

*Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die Robert Bosch Stiftung und das Institut der deutschen Wirtschaft Köln haben den Europäischen Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit veröffentlicht. Die Unternehmensbefragung aus dem Spätherbst 2009 liefert Ergebnisse zur Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in mehr als 5.000 Unternehmen in Großbritannien, Frankreich, Polen, Italien, Schweden und Deutschland.*

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=165110.html>

## Forsa-Studie: „Warum kriegt ihr keine Kinder?“

*Neue forsa-Studie zu den Gründen der niedrigen Geburtenrate im Auftrag von ELTERN und ELTERN family Start der Aktion ‚Zum Glück: Familie!‘, unterstützt von Opel. 1014 Väter und Mütter mit Kindern unter elf Jahren und aus allen Teilen der Republik wurden nach ihrem Alltag, ihren Ängsten, ihren Schwierigkeiten – und ihrer finanziellen Situation befragt.*

[http://www.eltern.de/pdf/Tab-Lebensgefuehl-von-Eltern\\_P8490\\_v2.pdf](http://www.eltern.de/pdf/Tab-Lebensgefuehl-von-Eltern_P8490_v2.pdf)

## Praktiken der Gewerkschaften zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung von Vielfalt – Bericht und Zusammenfassung

*Gewerkschaften auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene haben Initiativen entwickelt, um Gleichberechtigung und Vielfalt zu fördern. Eine vor kurzem erschienene, von der EU geförderte, Untersuchung liefert eine strukturierte Aufstellung der wichtigsten und/oder innovativsten Initiativen, die durch die Gewerkschaften ergriffen wurden, um Diskriminierung zu bekämpfen und Vielfalt zu fördern. Der Hauptbericht dieser Untersuchung beschreibt die geografische Verteilung von 130 Initiativen in 34 europäischen Ländern und illustriert die Formen der Diskriminierung, die durch sie bekämpft werden sollen. Er befasst sich auch mit den abgedeckten Themenbereichen und der Rolle, die von Gesetzgebung und Gleichstellungsbehörden gespielt wird. Die Zusammenfassung der Untersuchung erläutert die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung und schlägt zukünftige Maßnahmen vor.*

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=de&furtherPubs=yes>

.....  
Betzelt, Sigrid; Rust, Ursula u.a.:

## Individualisierung von Leistungen des SGB II

### Unter Berücksichtigung der familialen Unterhaltsverpflichtungen

*Forschungsergebnisse eines rechts- und sozialwissenschaftlichen Projekts zu Wirkungen des SGB II im Hinblick auf den Zugang zu ‚passiven‘ und ‚aktiven‘ Leistungen des SGB II*

Nomos: 2010

ISBN 978-3-8329-6154-1

## Leadership through the gender lens : women and men in organisations

*This report from Hanken School of Economics takes a closer look on gender, administration and leadership. It states that leadership is highly gendered, and this creates consequences for gender equality in the workplace and for men and women's career opportunities.*

<http://eng.kilden.forskningsradet.no/c52781/publikasjon/vis.html?tid=74966>  
<http://dhanken.shh.fi/dspace/bitstream/10227/753/1/71-978-952-232-101-5.pdf>

## Cash-for-childcare : the consequences for caring mothers

*Cash-for-care is often described as a reactionary benefit that operates against the women's interests. Nevertheless, 'woman-friendly' Nordic countries have introduced cash-for-childcare schemes and many parents are willing to use them. This book examines the meaning of, and impacts on, cash-for-care systems for mothers of small children.*

<http://eng.kilden.forskningsradet.no/c52781/publikasjon/vis.html?tid=74840>

OCED, Organisation for Economic Cooperation and Development:

## Performance-based Funding for Public Research in Tertiary Education Institutions

*Workshop Proceedings. Paris 2010  
Der Bericht zu Deutschland enthält auch Hinweise auf Gleichstellungsindikatoren.*

<http://www.oecd.org/dataoecd/33/38/46622889.pdf>

Jensen-Dämmrich, Kirsten:

## Diversity-Management

*Ein Ansatz zur Gleichbehandlung von Menschen im Spannungsfeld zwischen Globalisierung und Rationalisierung?*

Mering: Hampp-Verlag 2011

*Die aktuell vorliegende Arbeit unternimmt den Versuch, zentrale Einflussfaktoren von Diversity-Management zu erfassen und die Idee einer zeitgemäßen, „systemischen“ Führungsarbeit zu entwickeln, mit der sich die verschiedenen mit Diversity-Management verbundenen Ziele gleichermaßen realisieren lassen.*

<http://www.buchhandel.de/WebApi/titelsuche.asp?caller=92877&func=DirectIsbnSearch&isbn=9783866186118>

(Diesen Link bitte in die Befehlszeile Ihres Browsers kopieren!)

Sauer, Birgit:

## Die Allgegenwart der „Androkratie“: feministische Anmerkungen zur „Postdemokratie“

In:

*Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ 1-2/2011)  
Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“*

[http://www.bpb.de/publikationen/ZGX0U9,0,Die\\_Allgegenwart\\_der\\_Androkratie%3A\\_feministische\\_Anmerkungen\\_zur\\_Postdemokratie.html](http://www.bpb.de/publikationen/ZGX0U9,0,Die_Allgegenwart_der_Androkratie%3A_feministische_Anmerkungen_zur_Postdemokratie.html)

(Diesen Link bitte in die Befehlszeile Ihres Browsers kopieren!)

Engel, Alexandra ; Kaschlik, Anke; Penke, Swantje; Stratmann-Berthold, Heike:

„Geschlechtergerechtigkeit, lokale Identität, Kooperation und Bildung als Schlüssel zur Fachkräfteentwicklung in ländlichen Räumen. Eine empirische Studie aus Bevölkerungs- und Unternehmenssicht in der Region Holzmin-  
den“

Holzmindeener Schriften zur Sozialen Arbeit  
„Sozial Denken und Handeln“, Band 11  
Berlin: Mensch und Buch Verlag 2010  
ISBN 987 3 86664 840 11

Internetauftritt [www.boys-day.de](http://www.boys-day.de)  
gestartet

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

---

## Hochschulen

---

Dübner-Gee, Kerstin:

„Dual Career Lösungen im Kontext der Rekrutierung internationaler Leistungseliten“

<http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=1051&Jump1=RECHTS&Jump2=10>

---

## Europa und Internationales

---



---

### Usage of parental leave by fathers in Norway

This article examines the circumstances under which fathers opt to take paternity quota and gender-neutral leave. Fathers tend to take gender-neutral leave if they are working in female-dominated professions.

<http://eng.kilden.forskningsradet.no/c52781/publikasjon/vis.html?tid=75078>

---

European Commission:

### Employment in Europe 2010

#### Chapter 7.3.2. Women

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=593>

ZDF Auslandsjournal zum Thema „Die Zukunft ist weiblich“ mit Impressionen aus verschiedenen Ländern unserer Erde

Beiträge unter:

<http://www.zdf.de/ZDFmediathek/kanaluebersicht/aktuellste/332?teaserListIndex=26&bc=saz;saz0;kua332>

---

### Deutsche Internetseite zum 8. FRP

Das ‚Deutsche Portal zum Forschungsrahmenprogramm‘ beinhaltet ab sofort auch Informationen

über den Weg zum nächsten Forschungsrahmenprogramm. Die Seite beinhaltet nicht nur die offiziellen Positionspapiere der Bundesregierung sondern auch weitere nationale, regionale und europäische Positionspapiere bzw. Stellungnahmen. Darüber hinaus sind Informationen zum Zeitplan sowie Beteiligungshinweise für Konsultationsprozesse zu finden.

<http://www.forschungsrahmenprogramm.de/zukunft.htm>

Bitte lesen Sie auch:

### Vereinfachungsmaßnahmen zum 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (7. FRP)

[http://www.forschungsrahmenprogramm.de/offizielle\\_dokumente.htm#Weitere\\_Dokumente](http://www.forschungsrahmenprogramm.de/offizielle_dokumente.htm#Weitere_Dokumente)

Quelle: EUB-Telegramm, 7.02.2011

---

## Frauen - und Geschlechterforschung

---



---

### Reimagining Gender and Politics: Transnational Feminist Interventions

*Final Brochure - Conference, 27th/28th November 2010, Goethe University Frankfurt, Campus Bockenheim*

<http://www.fraps.uni-frankfurt.de/wordpress/wp-content/uploads/2010/11/Re-Imagining-Conference-Brochure-final.pdf>

---

Holst, Elke, Schäfer, Andrea, Schrooten, Mechthild:

### Remittances and Gender: Theoretical Considerations and Empirical Evidence

*DIW Discussion Paper No. 1099, 2011*

#### Abstract

*In this paper, we focus on network- and gender-specific determinants of remittances, which are often explained theoretically by way of intra-family contracts. We develop a basic formal concept that includes aspects of the transnational network and derive hypotheses from it. For our empirical investigation, we use data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP) for the years 2001-2006. Our findings show: first, the fact that foreign women remit less money than foreign men can be explained by the underlying transnational network contract. Second, remittances sent by foreigners and naturalized immigrants have at least partly different determinants. Acquiring German citizenship increases the probability of family reunification in the destination country and decreases remittances. Third, the structure of the existing social network in Germany and the network structure in the home country both play important roles in explaining remittances.*

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.367094.de/dp1099.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.367094.de/dp1099.pdf)

Nordmann; Anja:

### Alltäglicher Feminismus

Geschlecht als soziale Erfahrung und reflexive Kategorie

*Das Buch dokumentiert, wie die Unterkomplexität gesellschaftlich etablierter feministischer Normen zu einem Dilemma der Alltagsbewältigung führt. Mithilfe des Theorems »Alltäglicher Feminismus« werden Alltagserzählungen ausgewertet, in den historischen Kontext gestellt und anhand aktueller Genderdiskurse interpretiert.*

Sulzbach: Ulrike Helmer Verlag 2011  
ISBN 978-3-89741-313-9

Thesing, Christina:

## Feminism kosher

*Frauen erobern das amerikanische Judentum*

Sulzbach: Ulrike Helmer Verlag 2011  
ISBN 978-3-89741-315-3  
Erscheint im April 2011

.....  
Aubele, Edeltraud, Pieri, Gabriele Hrsg.:

## Femina Migrans

Frauen in Migrationsprozessen (18.-20.  
Jahrhundert)

Das zentrale gesellschaftliche Thema Migration wird hier mit Blick auf Geschichte und Geschlecht behandelt. Freiwillige und erzwungene Wanderungen kennzeichnen die europäische Geschichte nicht erst seit dem 19. Jahrhundert.

Sulzbach: Ulrike Helmer Verlag 2011  
ISBN 978-3-89741-314-6  
Erscheint im April 2011

.....  
Husmann, Jana:

## Schwarz-Weiß-Symbolik

*Dualistische Denktraditionen und die Imagination von »Rasse«. Religion – Wissenschaft – Anthroposophie*  
Transcript-Verlag 2010  
ISBN: 978-3-8376-1349-0

*In Zusammenführung von Kultur-, Religions-, Wissenschafts- und Geschlechtergeschichte*

zeigt das Buch die komplexen Zusammenhänge von Wissens- und Geschlechterordnung, dualistischen Denktraditionen und der Geschichte des Rassismus auf.

Bronner, Kerstin:

## Grenzenlos normal?

*Aushandlungen von Gender aus handlungspraktischer und biografischer Perspektive.*

Transcript-Verlag 2011  
SBN: 978-3-8376-1643-9

*Wie werden kulturelle Annahmen über Gender und Heteronormativität auf der Interaktionsebene verhandelt? Welche Reproduktionen gesellschaftlicher Zuschreibungen, welche Experimente und Überschreitungen finden sich? Wie verschränken sich derartige Erfahrungen mit anderen Erfahrungen sozialer Differenzierung – und welche Bedeutung haben sie schließlich für biografische Prozesse?*

<http://www.transcript-verlag.de/ts1643/ts1643n.php>

Herwartz-Emden, Leonie; Schurt, Verena; Waburg, Wiebke (Hrsg.):

## Mädchen in der Schule

Empirische Studien zu Heterogenität in monoedukativen und koedukativen Kontexten

Reihe: *Weibliche Adoleszenz und Schule*  
ISBN: 978-3-86649-139-9  
Verlag Barbara Budrich: 11/2010

*Die AutorInnen untersuchen die Erfahrungen von Mädchen und jungen Frauen mit ihren Bildungswegen und (alltäglichen) Bildungsorten. Dabei wird zum einen auf monoedukative Sozialisationskontexte in Schulen und Universitäten eingegangen und zum anderen in den Blick genommen, dass in monoedukativen sowie in koedukativen Lernkontexten neben Geschlecht andere Heterogenitätsdimensionen – wie soziale und kulturelle Herkunft – eine entscheidende Rolle spielen. Im Gegensatz zur aktuellen wis-*

*senschaftlichen Fokussierung auf Jungen bzw. junge Männer und deren mangelnden Bildungserfolg ko zentriert sich das Buch dezidiert auf aktuelle empirische Studien über Mädchen und junge Frauen in der Adoleszenz.*

<http://www.budrich-verlag.de/>

.....  
Kreienbaum, Maria Anna; Knoll, Katharina  
(Hrsg.):

### Gilmore Girls -- mehr als eine Fernsehserie?

*Reihe: Frauen- und Genderforschung in der Erziehungswissenschaft*  
ISBN:978-3-86649-372-8  
Verlag Barbara Budrich: : 3/2011

*Die in diesem Band versammelten Beiträge bewegen sich auf der Schnittstelle zwischen Erkenntnissen wissenschaftlicher Sozialforschung und den Unterhaltungsbedürfnissen der (vornehmlich weiblichen) Zuschauer: Was macht die Serie so erfolgreich? Wie entsteht die Anbindung der Zuschauerinnen und auf welche Weise werden die zentralen Themen abgehandelt? Welche Frauen- und Familienbilder werden transportiert und inwieweit bilden sie mögliche Handlungsmuster für die Zuschauerinnen ab? Die Zugänge sind stadtsoziologisch, geschlechtertheoretisch, familiensoziologisch oder sozialpsychologisch orientiert und beziehen sich zugleich auf Fernseherlebnisse, die zwar geteilt werden, aber für jedeN RezipientIn eine individuelle Bedeutung haben.*

---

## Impressum

---

### Redaktion:

Jutta Dalhoff, Andrea Löther, Andrea Usadel

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

### Zitierhinweis:

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

Vielen Dank!

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

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