

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Liebe Leserinnen und Leser,

im Rahmen der dieswöchigen **Öffentlichen Anhörung des Bundestagsforschungsausschusses zum Thema „Frauen in Wissenschaft und Forschung“** kamen die derzeit zentralen Themen dieses Politikfeldes in dankenswert *deutlicher Sprache* auf den Tisch. Die strukturelle Verankerung des Ziels der Geschlechtergerechtigkeit und die kontinuierliche Umsetzung diesbezüglicher Zielvereinbarungen in den wissenschaftlichen Einrichtungen müssten weiter voran getrieben werden, die (Nicht-)Zielerreichung Konsequenzen in der Mittelverteilung zur Folge haben. Dies gälte insbesondere auch für die von allen Sachverständigen geforderten *Einführung einer leistungsabhängigen, verbindlichen und flexiblen Zielquote* auf der Grundlage des Kaskadenmodells für die Besetzung von wissenschaftlichen Führungspositionen. So viel Experten- und Expertinnen-Einigkeit sollte den Umsetzungswillen der Politik eigentlich nachhaltig stärken, hoffen wir das Beste! Grundlegende Informationen und Argumentationshilfen zu diesen und anderen wissenschaftspolitischen Themen bietet Ihnen dieses CEWSjournal in gewohnter Fundierung und Zuverlässigkeit. Besonders hinweisen möchte ich Sie auf die **aktuellen Chancengleichheitsempfehlungen des Wissenschaftsrates, die neuen HRK-Leitlinien zur Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und das Schwerpunktthema zur CHE-Studie: Einsam an der Spitze: Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft aus Sicht von Professor(inn)en in den Naturwissenschaften.**

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre, einen hoffentlich erfreulichen Start in den Sommer und grüße Sie aus Köln!

Jutta Dalhoff, Leiterin des CEWS

Inhaltsübersicht

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen, Hochschul-
forschung
- 05 Schwerpunktthema
 - Einsam an der Spitze:
Unterrepräsentanz von Frauen
in der Wissenschaft aus Sicht
von Professor(inn)en in den
Naturwissenschaften
- 06 Forschungseinrichtungen
- 07 Europa und Internationales
- 08 Frauen- und Geschlechter-
forschung
- 09 Stiftungen, Preise,
Förderungsmöglichkeiten,
Ausschreibungstermine
- 10 Weiterbildung, Karriere-
förderung
- 11 Termine · Call for Papers
- 12 Neuerscheinungen
- 13 Impressum

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS..... 5

CEWS-Vertretung bei Öffentlicher Anhörung im Bundestag..... 5

Interview mit Jutta Dalhoff in der Tageszeitung DIE WELT: „Verlasst den Elfenbeinturm!“ 6

Gleichstellungsrecht in der Wissenschaft..... 6

Vorankündigung: Fachgespräch „Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel“ 7

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund 7

2.0 Wissenschaftspolitik..... 9

Wissenschaftsrat: Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit 9

HRK: Leitlinien für befristete Beschäftigungsverhältnisse in den Hochschulen 10

Leitlinien für die Sicherung der Qualität von Promotionen 11

Entwurf des Wissenschaftsfreiheitsgesetzes verabschiedet 12

Mehr Kooperation von Bund und Ländern an den Hochschulen 14

CDU/CSU Fraktion für neue ProfessorInnenkategorie 14

Repräsentanz von Frauen in den Förderverfahren und Gremien der DFG 14

Gender-Thematik als neuer Schwerpunkt im DFG Förderatlas 2012 14

Gründung der Deutschen Gesellschaft für Mentoring 15

Ars legendi-Preis 2012 16

Heinz Maier-Leibnitz-Preise 16

Friede Springer erhält die Leibniz-Medaille..... 16

Dr. Leopold-Lucas-Preis 2012 für Seyla Benhabib 16

Erste DIGM-Vorsitzende seit 130 Jahren 17

Neue Generalsekretärin der Studienstiftung des deutschen Volkes..... 17

Christiane Woopen ist neue Vorsitzende des Deutschen Ethikrates 17

3.0 Gleichstellungspolitik..... 18

Frauenquote: Deutsche Unternehmen geraten unter Druck 18

Sieben auf einen Streich: Deutscher Juristinnenbund (djb) trifft nur auf zwei Frauen in den Vorständen in sieben Hauptversammlungen..... 20

Politbarometer / März 2012 zum Thema Frauenquote..... 21

Neu: WSI GenderDatenPortal 21

Studie: Herausforderungen sind zentral für den Berufsaufstieg von Frauen 22

Gastbeitrag: Mikropolitik und Aufstiegskompetenz von Frauen..... 23

Frauen im mittleren Management 24

Frauenberufe profitieren kaum von Verdienstchancen in größeren Unternehmen..... 25

Aktuelle Stunde im Bundestag mit kritischen Fragen an Familienministerin Schröder 26

Familienfreundlichkeit als strategischer Vorteil 27

Diskriminierung weiblicher Führungskräfte..... 28

Erfolgsfaktor Familie..... 29

Zertifikate zum audit berufundfamilie verliehen 30

Unstatistik des Monats: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern? 31

Jedes Jahr Bildung bedeutet fünf Prozent mehr Einkommen	32
Projekt: Frauen als Familienernährerinnen	32
WZB-Studie: Schlechte Schülerinnen neigen zu Frauenberufen	33
Vereinbarkeit im Anwaltsberuf	34
Women in Graphic Design	34
Mehr Gründerinnen in Deutschland	35
Frauen in MINT	35
Bundesregierung will mehr junge Frauen für technische und naturwissenschaftliche Berufe begeistern	35
Forschungsprojekt zum Frauenmangel in Technikberufen	36
Neue Broschüre der Arbeitsmarktberichterstattung.....	36
Hohe Auszeichnung für Barbara Leyendecker	37
4.0 Hochschulen, Hochschulforschung.....	38
Gastbeitrag: EQUISTU – Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung der Equality-Steuerungsinstrumente an Hochschulen.....	38
Promovendinnen in Deutschland 2010	39
Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an deutschen Hochschulen	39
Studie zur Situation der studentischen Beschäftigten	41
Studienqualitätsmonitor 2010: Zufriedenheit mit dem Studium wächst	41
Studentinnen erwarten Benachteiligungen im Job	42
Hof-Studie: Männer und Frauen in der Frühpädagogik	43
Erstmalig in Bayern: Richtlinien für familienfreundliches Studium.....	43
Erste Absolventinnen des Hebammenstudiengangs gefeiert.....	44
Prof. Dr. Friederike Maier ist neue Vizepräsidentin der HWR Berlin	45
Nora Schäfer ist hauptamtliche studentische Vizepräsidentin der Zeppelin Universität.....	45
5.0 Schwerpunktthema.....	46
Interview mit Cort-Denis Hachmeister, CHE zur Studie „Einsam an der Spitze“	46
6.0 Forschungseinrichtungen.....	50
Leibniz-Mentoring – Verfügbare Potentiale in der Wissenschaft erkennen und Kompetenzen stärken!	50
7.0 Europa und Internationales.....	52
EU und UN-Frauen fördern Geschlechtergleichstellung	52
Spezial Eurobarometer 376 - Frauen in Führungspositionen.....	53
EU Campaign for Women in Research and Innovation- role models	53
Gender und Chancengleichheit in Forschungsfördereinrichtungen	54
EMBO welcomes 13 female life scientists as members	54
Gleichstellung an ägyptischen Hochschulen	55
Norway: Men in the minority.....	55
Erfahrungsaustausch von Gutachterinnen und Gutachtern im 7. FRP.....	56
Orientation Paper zum Arbeitsprogramm Menschen 2013 veröffentlicht	56
Helena Nazaré ist erste Präsidentin des europäischen Hochschulverbandes EUA.....	56

8.0 Frauen- und Geschlechterforschung	57
Prof. Dr. Ayşe Gül Altınay ist Marie-Jahoda-Gastprofessorin an der Ruhr-Universität Bochum	57
Verleihung des POLITEIA-Preises	57
Zeitschrift GENDER - Call for articles	58
Call: 11. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)“	58
9.0 Stiftungen, Preise,Förderung	59
Hochschullehrer/in des Jahres 2012	59
Opus Primum - Förderpreis der VolkswagenStiftung für die beste Nachwuchspublikation des Jahres.....	59
Bruno-Heck-Wissenschaftspreis 2012/2013	60
KAUSA Medienpreis 2012	60
cundus Business Intelligence Dissertation Award.....	60
Mentoring Deutschschweiz – das Programm für fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen	61
Karriereförderung an der Hochschule Esslingen	61
ESCP Europe vergibt neue Stipendien für Führungskräfte.....	62
Gerda Henkel Stiftung: Sonderprogramm Sicherheit, Gesellschaft und Staat	62
Stipendien für Frauen an der HWR Berlin.....	63
Stipendium zum Gedenken an verstorbene Studentin	64
Vorabinformationen zu ERC-Ausschreibungen	64
10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	65
Social Justice and Diversity Training	65
11.0 Termine, Call for Papers	66
12.0 Neuerscheinungen	72
13.0 Impressum	79
Impressum	79
Redaktion: Andrea Usadel.....	79

01 NEUES AUS DEM CEWS

CEWS-Vertretung bei Öffentlicher Anhörung im Bundestag

„Frauen in Wissenschaft und Forschung“ war das Thema einer Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung mit sechs Sachverständigen am 11. Juni 2012. Die Sitzung unter Vorsitz von **Ulla Burchardt (SPD)** wurde live im Parlamentsfernsehen, im Internet bzw. auf mobilen Endgeräten übertragen und steht auch als Aufzeichnung zur Verfügung.

Link:

<http://www.bundestag.de/Mediathek/index.jsp?action=search&contentArea=details&offsetStart=0&id=1743887&instance=m187&categorie=Ausschusssitzungen&mask=search&destination=&destination=search>

Die Leiterin des CEWS, **Jutta Dalhoff**, war als Sachverständige in der Anhörung vertreten.

Die **Vorabstellungnahme von Jutta Dalhoff** finden Sie unter folgendem Link:

http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a18/anhoerungen/Frauen_in_Wissenschaft_und_Forschung/ADrs_17-278_c.pdf

Verbesserung der Chancengleichheit

Der Anhörung lag eine Antwort der Bundesregierung (17/7756) auf eine Große Anfrage der Fraktionen SPD, Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen zur „Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung“ (17/5541) als Vorlage zugrunde.

Darin konstatiert die Bundesregierung eine deutliche Verbesserung der Chancengleichheit für Männer und Frauen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den vergangenen zehn Jahren. Doch werde die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem immer noch durchgängig als Problem wahrgenommen; Bund, Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen hätten unterschiedliche Initiativen ergriffen, um die Situation zu ändern.

So habe das Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung dazu geführt, dass „Gleichstellung nun als Leistungsaufgabe in den Hochschulen verankert ist und eine von der Öffentlichkeit wahrgenommene Erhöhung der Professorinnenanzahl erreicht werden konnte“, heißt es weiter.

Die Oppositionsfraktionen erkundigten sich in ihrer Anfrage unter anderem nach dem Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung und fragten außerdem nach neuen Perspektiven, Strategien, politischen Instrumenten und Förderprogrammen. Nach wie vor seien Frauen in Wissenschaft und Forschung stark unterrepräsentiert, kritisierten die Fragesteller. Eine „gläserne Decke“ versperre den Weg in höhere Qualifikationsstufen, Entscheidungsgremien und Leitungsfunktionen.

Auch in politiknahen Beratungskommissionen, wissenschaftlichen Expertengremien und der industriellen Forschung seien sie unterdurchschnittlich vertreten. „Die Vergeudung des intellektuellen Potenzials von Frauen rückt zunehmend als gravierendes Innovations- und Qualitätsdefizit in Forschung und Wissenschaft ins Bewusstsein“, hieß es in der Anfrage.

Die Bundesregierung verweist in ihrer Antwort auf Angaben des Statistischen Bundesamtes. Demnach ist der Anteil der weiblichen Studierenden von 46,1 Prozent im Jahr 2000 auf 47,8 Prozent im Jahr 2009 gestiegen. Im gleichen Zeitraum ist der Anteil der Frauen, die einen universitären Abschluss erlangten, von 44,8 Prozent auf 52,3 Prozent gestiegen. Auch der Frauenanteil bei Promotionen hat von 34,3 Prozent (2000) auf 44,1 (2009) Prozent zugelegt.

Der Antwort zufolge ist auch der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal in außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in Leitungsfunktionen kontinuierlich gewachsen. Jedoch sind Frauen dort noch immer stark unterrepräsentiert. Zudem arbeiten sie – so lässt sich der Vorlage entnehmen – an Hochschulen öfter in befristeten Beschäftigungsverhältnissen als Männer. Demnach waren 2009 hier rund 50,9 Prozent der Frauen auf Zeit angestellt, bei den Männern betrug der Anteil nur 41,5 Prozent.

http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2012/39220970_kw24_pa_bildung_forschung/index.html

<http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a18/anhoerungen/index.html>

<http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a18/index.jsp>

Interview mit Jutta Dalhoff in der Tageszeitung DIE WELT: „Verlasst den Elfenbeinturm!“

Ohne eine Frauenquote wird es noch Jahrzehnte dauern, bis Forscherinnen dieselben Chancen haben wie ihre männlichen Kollegen.

Marie Curie, Jane Goodall, Christiane Nüsslein-Vollhard: Ausgezeichnete Forscherinnen gibt und gab es zu allen Zeiten. Doch zu viele Frauen werden von einer wissenschaftlichen Karriere abgehalten. Wohin verschlägt es all die potenziellen Forscherinnen nach ihrem Hochschulabschluss? Jutta Dalhoff, Leiterin des Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) am GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, über Professorenbilder von anno dazumal und die Chancen einer Quote.

Weitere Informationen:

http://www.welt.de/print/die_welt/karriere/article106210483/Verlasst-den-Elfenbeinturm.html

Gleichstellungsrecht in der Wissenschaft

Die Datenbank zum Gleichstellungsrecht an Hochschulen gibt einen Überblick über die gleichstellungsrelevanten Regelungen in den Hochschulgesetzen sowie über die wissenschaftsrelevanten Vorschriften zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf Bundes- und Länderebene. Wir weisen darauf hin, dass allein die im Gesetzes- oder Verordnungsblatt veröffentlichte Fassung maßgeblich ist.

Die Vorschriften sind zum 15. Mai 2012 vollständig aktualisiert worden.

Eine **Übersicht über die zitierten Gesetze** finden Sie hier.

http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/pdf/Stand_Gesetze_15-5-2012.pdf

Vorankündigung: Fachgespräch „Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel“

Termin: 12./13. November 2012 im Wissenschaftszentrum Bonn

Gegenwärtig findet an Hochschulen ein struktureller Wandel in Bezug auf die Gleichstellungsarbeit statt. Referentinnen unterstützen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, in befristeten Projekten werden Mentoring-Programme oder Familienbüros aufgebaut. Daneben werden Stabsstellen, Prorektorate und Funktionsstellen in der zentralen Verwaltung oder in einzelnen Einheiten wie Graduiertenschulen oder Exzellenzclustern geschaffen. Es findet dabei zum einen eine Ausdifferenzierung der Funktionen strategische Planung, operative

Umsetzung und Kontrolle statt. Zum anderen ist eine thematische Ausdifferenzierung – z.B. Einrichtung eines Familienbüros oder eines Dual-Career-Services – und eine thematische Ausweitung in Richtung Diversity zu beobachten.

Hintergrund dieser Entwicklungen sind zum einen gestiegene Anforderungen an die Gleichstellungsarbeit der Hochschulen, nicht zuletzt durch das Professorinnen-Programm, DFG-Gleichstellungsstandards und andere Anreiz- und Steuerungsinstrumente. Zum anderen spiegeln sich in den veränderten Gleichstellungsstrukturen der Organisationswandel der Hochschulen und eine veränderte Hochschulsteuerung wider.

Das Fachgespräch „*Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel*“ möchte die Gelegenheit bieten, wissenschaftliche Erkenntnisse zu diesen Entwicklungen und die politischen Implikationen dieser Veränderungen zu diskutieren.

Im Rahmen des Fachgesprächs werden **Ergebnisse des BMBF-Projektes „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“** präsentiert. Vorträge zur Professionalisierung des Hochschulmanagements, zu Organisationsentwicklung und Gleichstellung sowie internationalen Erfahrungen betten die Ergebnisse in die wissenschaftliche Diskussion ein, während in einem Podiumsgespräch die politischen Implikationen für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen beleuchtet werden.

Eine Einladung mit Tagungsprogramm ist in Vorbereitung.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund

Ein Beitrag der stellvertretenden Leiterin des CEWS, Dr. Andrea Löther in der Zeitschrift „die hochschule“.

Mit jeder Karrierestufe nimmt der Anteil von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Migrationshintergrund ab. Die Ausgabe 1/2012 der Zeitschrift „die hochschule“ untersucht die multivariablen Gründe für diese Barrieren und diskutiert erste Ansätze für mehr Chancengerechtigkeit im deutschen Wissenschaftssystem.

Im vorliegenden Heft wird die Debatte um dieses Thema strukturiert, verschiedene Zugänge zu den vorliegenden Daten werden dar- und qualitative Studien vorgestellt. Ergänzend wird beispielhaft aufgezeigt, wie die Hochschulen selbst zu mehr Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft beitragen können. Damit richtet sich das Heft an Praktikerinnen und Praktiker aus Hochschule und Verwaltung ebenso wie an Hochschul- und Ungleichheitsforschung.

Abstract des Beitrags von Andrea Löther (CEWS):

Eine Sekundäranalyse einer Befragung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an 19 Universitäten aus dem Jahr 2008 ermöglicht erstmals eine quantitative Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Migrationshintergrund. Danach haben 13 Prozent der befragten WissenschaftlerInnen einen Migrationshintergrund, ein Anteil, der im Vergleich mit Angaben von Mikrozensus und Hochschulstatistik als unterschätzt anzusehen ist. Die Untersuchung der beruflichen Situation und deren subjektive Bewertung macht deutlich, dass Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund keine homogene Gruppe sind, sondern sowohl Geschlechterunterschiede als auch Unterschiede nach dem Migrationsstatus bestehen. Der Frauenanteil ist unter den Wissenschaft-

lerInnen mit Migrationshintergrund deutlich höher als unter denjenigen ohne Migrationshintergrund. Gleichwohl kumulieren sie Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und aufgrund des Migrationshintergrunds. Zugewanderte ausländische Wissenschaftler/innen bilden die größte Teilgruppe, die die internationale Mobilität als Ressource nutzen kann. Trotz der Heterogenität innerhalb der Gruppe der WissenschaftlerInnen mit Migrationshintergrund zeigen sich übergreifende Benachteiligungen. So erwies sich der Migrationshintergrund insbesondere als unabhängige Wirkungsgröße, der die Chance auf eine unbefristete Beschäftigung verkleinert.

Download des Volltextes:

http://www.ssoar.info/ssoar/files/2012/1098/loether_migrationshintergrund_hochschule-1-2012.pdf

Bitte beachten Sie auch den aktuellen Beitrag von der wissenschaftlichen Mitarbeiterin des CEWS,

Kathrin Samjeske:

Gender Bias in der Forschungsförderung – ein Forschungsüberblick

erschieden in:

femina politica, Zeitschrift für Politikwissenschaft 1/2012

<http://www.femina-politica.de/inhalte/autoritarismus.html#rubrik4>

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

Wissenschaftsrat: Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit

Die Ziele der Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind noch nicht erreicht. Insbesondere die Geschwindigkeit, mit der der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren gestiegen ist, entspricht nicht den Erwartungen. Weitere Maßnahmen sind daher auch in Zukunft zwingend erforderlich. Zu diesem Schluss gelangt der Wissenschaftsrat in seiner Bestandsaufnahme der Entwicklung der vergangenen fünf Jahre.

„Zwar gibt es einzelne Erfolge zu vermelden, die erzielten Fortschritte sind insgesamt jedoch maßgeblich hinter den Vorstellungen zurückgeblieben“, erläutert **Professor Wolfgang Marquardt**, Vorsitzender des Wissenschaftsrates. „Wir haben eine Reihe von Handlungsfeldern identifiziert, in denen deshalb unbedingt auch weiterhin Maßnahmen erforderlich sind. Um der Entwicklung den notwendigen Nachdruck zu verleihen, sind vor allem umgehend flexible, am Kaskadenmodell orientierte **Zielquoten** verbindlich zu implementieren. Zielquoten, die sich die einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen setzen, sollten ambitioniert, gleichwohl aber auch realistisch zu erreichen sein und zudem die jeweils gegebenen fächerspezifischen Bedingungen berücksichtigen.“

Eine wichtige Funktion kommt auch der Teilhabe von Wissenschaftlerinnen in wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Gremien zu. In den

Schlüsselgremien der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie der Wissenschaftsorganisationen selbst ist eine adäquate – am besten paritätische – Beteiligung von Frauen zu realisieren. Sie sollte mindestens 40 Prozent betragen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, den Pool der in Frage kommenden Frauen zu vergrößern.

Ein entscheidender Faktor ist die unzureichende Planbarkeit von Karriereverläufen. Derzeit erscheint vielen Wissenschaftlerinnen und zunehmend auch Wissenschaftlern eine wissenschaftliche Laufbahn nur um den Preis der Kinderlosigkeit erreichbar zu sein. Es ist daher dringend erforderlich, die Qualifikationsschritte nach der Promotion transparenter und planbarer zu gestalten und diese Lebensphase tatsächlich für eine Familiengründung zu öffnen. Um ein höheres Maß an Planungssicherheit zu erreichen, sind bei Befristungen von Arbeitsverträgen längere Laufzeiten vorzusehen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss ein wesentliches Element der Gleichstellungspolitik bleiben. Die bestehenden Angebote im Bereich der Kinderbetreuung und der Arbeitszeitregelungen müssen mit den Anforderungen wissenschaftlichen Arbeitens vereinbar sein, um eine echte Entlastung und damit Förderung der wissenschaftlichen Karriere zu ermöglichen.

„Chancengleichheit wird ohne einen Kulturwandel in den Organisationen und Einrichtungen nicht zu erreichen sein. Dieser Kulturwandel muss von den Leitungsebenen initiiert, konsequent gefordert und über die einzelnen Einrichtungsebenen hinweg kommuniziert werden“, so Marquardt. In der Summe hält der Wissenschaftsrat eine Fortsetzung

der Offensive für Chancengleichheit für erforderlich. „Die Wissenschaftsorganisationen müssen weiter gemeinsam mit Nachdruck daran arbeiten, die Ziele der Offensive zu erreichen und sollten sich kurzfristig in Abstimmung mit ihren Mitgliedsinstitutionen ehrgeizigere Etappenziele auf dem Weg dorthin setzen.“

Zur Pressemitteilung:

http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/pm_0912.pdf

Den vollständigen Text des Dokuments finden Sie hier:

<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>

HRK: Leitlinien für befristete Beschäftigungsverhältnisse in den Hochschulen

GEW: „Durchbruch im Kampf gegen Befristungspraxis in der Wissenschaft“

Die Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat sich am 24.04.2012 in Hamburg einstimmig auf Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal verständigt.

Darin bekennen sich die Hochschulen zu planbaren und verlässlichen Karriereperspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Im Sinne einer wohlverstandenen und verantwortungsbewussten Personalentwicklung wollen sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft aufzeigen und für diese Wege qualifizieren.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich

optimal qualifizieren können und gleichzeitig mit ihren Leistungen einen größtmöglichen Beitrag zur Innovationskraft der Hochschulen leisten. Um beides zu gewährleisten, so die HRK-Mitgliederversammlung, müssen deren Arbeitsverhältnisse planbar und die Befristungsbedingungen transparent sein. Dabei seien die Grundsätze der Gleichstellung zu berücksichtigen.

Den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sollen überfachliche Fortbildungen ermöglicht werden und sie sollen bei ihrer Karriereplanung Unterstützung in der Hochschule finden. Im Rahmen von Führungskräfte Trainings soll für die besonderen Bedürfnisse von befristet beschäftigten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sensibilisiert werden.

Die Gewerkschaft **Erziehung und Wissenschaft (GEW)** hat die Initiativen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und der Regierungsfractionen für berechenbare Karrierewege und stabilere Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft begrüßt. „Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen verantwortungsbewusst mit Zeitverträgen umgehen. Sie sollen jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berechenbare Berufsperspektiven eröffnen. Nun gehen Rektoren und Koalition erste Schritte in diese Richtung. Das zeigt: Das von der GEW initiierte ‚Templiner Manifest‘ für den ‚Traumjob Wissenschaft‘ wirkt“, erklärte das für Hochschule und Forschung verantwortliche GEW-Vorstandsmitglied **Andreas Keller** am 25.04.2012 in Frankfurt a.M.

Keller begrüßte die von der Mitgliederversammlung beschlossene Empfehlung der HRK an ihre Mitgliedshochschulen, *planbare Karrierewege zu schaffen, für eine familienfreundliche Verlängerung von Zeitverträgen zu sorgen, wenn Kinder betreut werden, und Dauerstellenkonzepte zu entwerfen*. „Entscheidend ist, dass die Empfehlungen tatsächlich vor Ort umgesetzt und verbindlich ausgestaltet werden. Die GEW sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Selbstverwaltungsgremien und Personalräten sind bereit, die Hochschulleitungen bei der Erarbeitung entsprechender Standards zu unterstützen“, sagte der GEW-Hochschulexperte. Dem neu gewählten HRK-Präsidenten, **Professor**

Horst Hippler, bot Keller entsprechende Gespräche an.

Auch in dem für die Bundestagssitzung am 26.04.2012 eingebrachten Antrag der Regierungsfractionen CDU/CSU und FDP sieht Keller einen „Durchbruch im Kampf gegen Befristungspraxis in der Wissenschaft“. „Zeitverträge der Beschäftigten müssen so lange wie die Projekte laufen; ein vereinbartes Qualifikationsziel muss innerhalb eines befristeten Arbeitsvertrages erreicht werden können; Teilzeitstellen müssen mindestens den Umfang einer halben Stelle haben. Diese Ziele unterstützt die GEW ausdrücklich“, betonte Keller. Entscheidend sei aber die Frage, wie der Bundestag diese Ziele umsetzen könne. „Die GEW hält es nach wie vor für richtig, der übermäßigen Befristungspraxis durch eine Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes entgegenzutreten. Wenn Union und FDP ‚Hire and Fire‘ in der Wissenschaft nun durch Aufsichtsmaßnahmen gegenüber den Forschungseinrichtungen und Vereinbarungen mit den Ländern bekämpfen möchten, ist das ein wichtiger erster Schritt.“

Der Bundestag hat am 26.04.2012 einen Antrag der Fraktionen CDU/CSU und FDP über „Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs fortentwickeln“ in erster Lesung beraten: DS 17/9396,

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/093/1709396.pdf>

Die GEW hat 2010 als Ergebnis ihrer 4. Wissenschaftskonferenz in Templin das „Templiner Manifest“ für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung vorgelegt, das fast 9.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner unterstützen. Am 28. März 2012 hatte Andreas Keller in einer umfangreichen Stellungnahme vor dem Bundestagsbildungsausschuss aufgezeigt, was der Bund zur Verbesserung der Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses beitragen kann.

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

http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_6806.php?datum=12.+Mitgliederversammlung+der+HRK+am+24.4.2012

http://www.hrk.de/95_6830.php

<http://www.templiner-manifest.de/>

Leitlinien für die Sicherung der Qualität von Promotionen

Elf Leitlinien zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren hat das Präsidium der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) verabschiedet und am 24.04.2012 in Hamburg der Mitgliederversammlung vorgelegt.

Das Präsidium hat die promotionsberechtigten Hochschulen aufgefordert, diese Richtlinien in den Gremien, die für die Promotion Verantwortung tragen, zu beraten und sie sich zueigen zu machen.

Unter anderem sollen die Promotionsordnungen so gestaltet und angewandt werden, dass in jeder Phase Transparenz und Integrität der wissenschaftlichen Praxis sichergestellt sind.

Das Präsidium verwies darauf, dass die HRK durch ihre früheren Empfehlungen bereits wesentlich zur Qualität der Promotion in Deutschland und zur Vermeidung wissenschaftlichen Fehlverhaltens beigetragen hat. Mit dem jetzt verabschiedeten Papier wurden diese Empfehlungen weiter entwickelt.

In den Leitlinien werden transparente Zulassungsverfahren für Doktorandinnen und Doktoranden und eindeutig formulierte Zugangsvoraussetzungen gefordert. Auf deren Grundlage entscheidet die Fakultät über die Annahme. Ab diesem Zeitpunkt sollen die Doktorandinnen und Doktoranden als solche registriert und in ihrer Forschungsarbeit begleitet werden.

Für die Phase der Arbeit an einer Promotion betont das HRK-Präsidium eine Betreuungspflicht der Universität und empfiehlt unter anderem: Die Anforderungen an Betreuende (Kontakthäufigkeit, Statusgespräche) und Doktoranden (Arbeitsberichte) sollen in einer Promotionsvereinbarung festgehalten werden. Es soll dafür Sorge getragen werden, dass die Arbeit an der Dissertation in der Regel in drei Jahren abgeschlossen werden kann. Um ein förderliches Forschungsumfeld zu schaffen, sei eine – gegebenenfalls auch überregionale – Vernetzung einer größeren Anzahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die an verwandten Themen arbeiten, besonders geeignet. So sollen die wechselseitige Unterstützung und der fachliche Austausch gefördert werden.

Die Verantwortung für die Beurteilung der Qualität der Promotion liegt bei der von der Fakultät bestimmten Prüfungskommission. Die Gutachten müssen, so die HRK-Leitlinien, unabhängig voneinander erfolgen und dürfen nicht in Kenntnis anderer Gutachten geschrieben werden. Damit die Notengebung in jedem Fall nachvollziehbar und vergleichbar ist, seien fachspezifische Kriterien heranzuziehen.

http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_6791.php?datum=Empfehlung+des+Pr%26auml%3Bsidiums+der+HRK+vom+23.4.2012+an+die+promotionsberechtigten+Hochschulen

http://www.hrk.de/95_6828.php

Entwurf des Wissenschaftsfreiheitsgesetzes verabschiedet

Das Bundeskabinett hat am 2. Mai 2012 den Entwurf des Gesetzes zur Flexibilisierung von haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen außeruniversitärer Wissenschaftseinrichtungen (Wissenschaftsfreiheitsgesetz) verabschiedet. Die Einrichtungen sollen damit deutlich mehr Eigenständigkeit und Flexibilität in ihrer Wirtschaftsführung erhalten.

Überflüssige Regularien sollen abgebaut, Leistungsanreize verstärkt und ein effizienterer Einsatz von Ressourcen ermöglicht werden.

FAQs und weitere Informationen zur Initiative „Wissenschaftsfreiheitsgesetz“ (WissFG) finden Sie unter:

<http://www.bmbf.de/de/12268.php>

Leibniz-Präsident begrüßt Entwurf für Wissenschaftsfreiheitsgesetz

Der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, **Prof. Dr. Karl Ulrich Mayer**, hat den im Bundeskabinett beschlossenen Entwurf eines Wissenschaftsfreiheitsgesetzes zur Flexibilisierung der haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Wissenschaft begrüßt.

„Um die gewünschten Effekte zu erzielen und gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Forschungsorganisationen zu schaffen, müssen die geplanten Regelungen auch in den Bundesländern eingeführt und angewandt werden. Da die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft zur Hälfte von der Gemeinschaft der Länder finanziert werden und das Haushaltsrecht der Länder angewandt wird, kann die gewünschte Flexibilisierung nur so ihre Wirkung entfalten“, so der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, die 86 Forschungseinrichtungen verbindet. „Gerade für eine noch stärkere Öffnung für internationale Forscher aller Qualifikationsstufen, die die Leibniz-Gemeinschaft momentan als strategisches Ziel besonders nachdrücklich verfolgt, wird ein solches Wissenschaftsfreiheitsgesetz eine außerordentliche Erleichterung sein“, so Mayer.

Gemeinsame Erklärung: Wichtiges Signal für Stärkung von Wissenschaft und Forschung. Wissenschaftsorganisationen begrüßen Entwurf der Bundesregierung für Wissenschaftsfreiheitsgesetz.

http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/PM_Wissenschaftsfreiheitsgesetz.pdf

HRK-Präsident zu Plänen für Wissenschaftsfreiheitsgesetz: Länder müssen für Hochschulen gleichziehen

Der Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Prof. Dr. Horst Hippler, begrüßte in einer ersten Einschätzung den Entwurf zum Wissenschaftsfreiheitsgesetz. Der Ausbau der Autonomie bei Personal- und Haushaltsentscheidungen, bei Baumaßnahmen und Unternehmensbeteiligungen sei erforderlich, um den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken.

„Die Wissenschaft braucht diese Freiheiten, denn so können bedarfsgerecht die Rahmenbedingungen für optimale Leistungen geschaffen werden“, sagte Hippler. „Das gilt für Hochschulen in gleichem Maß wie für die außeruniversitären Einrichtungen. Konditionen, wie sie der Bund den forschungsfördernden Organisationen nun gewähren will, müssen die Länder deshalb zeitgleich den Hochschulen einräumen. Das entspricht den Forderungen, die die HRK bereits vor einem Jahr in ihrer Entschließung zur Hochschulautonomie erhoben hat.“

Es gelte, so der HRK-Präsident, Wettbewerbsverwerfungen zwischen der universitären und der außeruniversitären Forschung zu verhindern. Internationale Wettbewerbsfähigkeit setze voraus, dass auch den Hochschulen als größten Trägern der öffentlich finanzierten Forschung die entsprechenden Freiräume zugestanden werden.

http://www.hrk.de/95_6854.php

Kritik der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat den vom Bundeskabinett verabschiedeten Entwurf für ein Wissenschaftsfreiheitsgesetz kritisiert. „Es gibt viele gute Gründe, die Autonomie der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu stärken. Voraussetzung dafür ist aber, dass die Wissenschaftseinrichtungen mit der Autono-

mie verantwortungsbewusst umgehen - Freiheit braucht Verantwortung! Die Einrichtungen dürfen ihre Autonomie nicht ausnutzen, um die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft weiter zu destabilisieren“, erklärte das für Hochschule und Forschung verantwortliche GEW-Vorstandsmitglied **Andreas Keller**.

„Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten, Zwangsteilzeit, Tarifflicht und die Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse durch Stipendien - davon wird schon heute der Alltag vieler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bestimmt. Die Politik muss dieser Entwicklung endlich einen Riegel vorschieben. Wer die Autonomie der Forschungseinrichtungen stärkt, muss diese gleichzeitig dazu verpflichten, Mindeststandards für faire Beschäftigungsbedingungen einzuhalten“, sagte Keller. Der Gesetzgeber müsse von öffentlich finanzierten Forschungseinrichtungen verlangen, dass diese Mindestlaufzeiten für Zeitverträge und Tarifverträge einhalten sowie Beschäftigungsbedingungen *familienfreundlich* ausgestalten. „Alle Bundestagsfraktionen haben inzwischen Anträge für berechenbare Karrierewege und faire Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft vorgelegt. Den Worten müssen Taten folgen. Ich erwarte, dass die Fraktionen zu ihrem Wort stehen und den von der Regierung vorgelegten Gesetzentwurf gründlich gegen den Strich bürsen. Nicht die Vorstände und Institutsdirektoren, sondern vor allem die Forscherinnen und Forscher haben das Recht auf Wissenschaftsfreiheit. Daher muss das Wissenschaftsfreiheitsgesetz sicherstellen, dass bei der Gestaltung ihrer Beschäftigungsbedingungen ein Mindestmaß an Anstand gewahrt wird“, betonte der GEW-Wissenschaftsexperte.

http://wissenschaft.gew.de/GEW_Freiheit_braucht_Verantwortung.html

Stimmen Sie ab: *Barometer des Deutschen Hochschulverbandes DHV:*

„Wissenschaftsfreiheitsgesetz“ für Universitäten?“

<http://www.hochschulverband.de>

Mehr Kooperation von Bund und Ländern an den Hochschulen

Bundeskabinett beschließt Gesetzentwurf für eine Grundgesetzänderung

Die Bundesregierung hat am 30. Mai 2012 einen Gesetzentwurf zur Änderung des Grundgesetzes (Artikel 91b) für mehr Kooperation von Bund und Ländern in der Wissenschaft beschlossen.

Der von **Bundesforschungsministerin Annette Schavan** vorgelegte Entwurf sieht vor, dass Bund und Länder außer einzelnen Vorhaben in Zukunft auch längerfristig Hochschuleinrichtungen von überregionaler Bedeutung gemeinsam fördern können. Bislang kann der Bund Forschungseinrichtungen nur außerhalb von Hochschulen unterstützen. Künftig soll es mehr Flexibilität geben: Der Bund kann dann nicht nur zeitlich und thematisch begrenzte Projekte wie zum Beispiel die Exzellenzinitiative oder den Hochschulpakt fördern, sondern auch dauerhaft Einrichtungen und Vorhaben der Wissenschaft und Forschung an Hochschulen.

<http://www.bmbf.de/de/17975.php>

CDU/CSU Fraktion für neue ProfesorInnenkategorie

Die CDU/CSU-Fraktion hat im Bundestag eine Initiative für eine neue ProfessorInnenkategorie angekündigt. Die Länder sollten unbefristete Stellen für WissenschaftlerInnen „neben Junior- und Vollprofessur“ schaffen, erklärte der forschungspolitische Sprecher **Albert Rupprecht** (CSU) im Anschluss an ein Fachgespräch im Bildungsausschuss. Dazu werde die Fraktion in Kürze einen Antrag vorlegen. Länder und Hochschulen sollten die neue Personalkategorie aus eigener Kraft einrichten. „Für ein Bundesprogramm sehe ich keinen

Spielraum“, sagte **Stefan Kaufmann** (CDU), Mitglied im Bildungsausschuss, dem Tagesspiegel.

Geschaffen werden könnten „Associate Professors“ nach US-amerikanischem Vorbild. Die neuen Professuren seien für herausragende Nachwuchswissenschaftler gedacht, die in Deutschland gehalten werden sollen.

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/wissenschaftlicher-nachwuchs-union-will-neue-stellen-fuer-professoren/6449380.html>

Repräsentanz von Frauen in den Förderverfahren und Gremien der DFG

Im aktuell veröffentlichten Bericht „*Repräsentanz von Frauen in den Förderverfahren und Gremien der DFG*“ finden Sie Daten zu der Antragsbeteiligung und dem Antragserfolg von Frauen in den Förderverfahren der DFG sowie Informationen zu ihrer Repräsentanz in den Gremien der DFG.

http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/chancengleichheit_2011.pdf

http://www.dfg.de/dfg_profil/evaluation_statistik/statistik/chancengleichheit/repraesentanz_frauen/index.jsp

Gender-Thematik als neuer Schwerpunkt im DFG Förderatlas 2012

Mit dem Förderatlas hat die DFG ihr Angebot an **gender-spezifischen Auswertungen** im Vergleich

zur letzten Ausgabe *deutlich* ausgeweitet. Sie liefert damit wichtige Daten für politische Entscheidungsfindungsprozesse auf dem Weg zu mehr Chancengerechtigkeit. Zum einen sind die Statistiken zu den personellen Ressourcen der Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen jetzt nach Geschlecht differenziert. Das betrifft vor allem den separaten Ausweis der Anzahl von Professorinnen und Professoren bzw. von weiblichem und männlichem wissenschaftlichen Personal. Zum anderen werden jetzt auch die Beteiligungsdaten am DFG-Förderhandeln geschlechtsspezifisch ausgewertet, sodass die Anteile der Antragstellerinnen und Antragsteller (in nach Programmen differenzierender Form) sowie der Gutachterinnen und Gutachter transparent werden. Tabellen im Anhang bieten darüber hinaus eine nach den Einrichtungen des Berichtskreises dieses Förderatlas differenzierende Betrachtung.

Die „Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft“ ist seit 2002 auch Satzungsziel der DFG. Aktiv fördert die DFG die Chancengleichheit, indem sie die Fortschritte ihrer Mitgliedshochschulen in der Gleichstellungspolitik seit 2008 laufend erhebt und durch eine von der Mitgliederversammlung eingesetzte Arbeitsgruppe bewerten lässt. Im Internet unterstützt die DFG diesen Prozess durch einen **Instrumentenkasten zu Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** (*inhaltlich und technisch durch GESIS-CEWS betreut*), der den Mitgliedshochschulen zielgerichtet einen Überblick über die gesamte Bandbreite von Gleichstellungsmaßnahmen bietet – anhand von über 200 umfangreichen Modellbeispielen aus der Praxis für die Praxis.

Deutsche Forschungsgemeinschaft
Förderatlas 2012
Kennzahlen zur öffentlich finanzierten Forschung
in Deutschland

http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/foerderatlas/dfg-foerderatlas_2012.pdf

Gründung der Deutschen Gesellschaft für Mentoring

Am 21. Mai 2012 wurde die „Deutsche Gesellschaft für Mentoring“ (DGM) gegründet. Die Gründung des Verbands ist ein wichtiger Schritt zur Qualitätssicherung, Verbreitung und Weiterentwicklung von Mentoring.

In der DGM versammeln sich Mentoring-Expertinnen und -Experten aus Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung und Gesellschaft, um die Verbreitung von Mentoring zu fördern und Qualitätsstandards weiterzuentwickeln. Es ist geplant, hochwertige Mentoring-Angebote durch ein Qualitätssiegel auszuzeichnen. Die DGM bietet zudem ein Forum für die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch in der Fach-Community. Jahreskongresse, Fachkonferenzen und Arbeitsgruppen sollen zur Verbreitung von hochwertigem Mentoring beitragen.

Zur ersten Vorsitzenden des neuen Verbandes wurde **Gabriele Hoffmeister-Schönfelder** gewählt. Sie ist Geschäftsführerin von kontor5 in Hamburg und hat das erste bundesweite Cross-Mentoring-Programm in der Wirtschaft initiiert. Zweite Vorsitzende ist **Christine Kurmeyer**, die ehemalige Vorsitzende des Forum Mentoring. Außerdem sind **Kathrin Mahler Walther** (EAF) als Schatzmeisterin, **Ute Gonser** (RubiCon), **Heidemarie Kinzler** (Agentur der Wirtschaft) und **Tinka Rieckhoff** (kontor5) als Beisitzerinnen im Vorstand vertreten. Als erstes Ehrenmitglied wurde **Hannelore Scheele**, Gründungsvorstand der Käte Ahlmann Stiftung, ernannt.

Kontakt: **Kathrin Mahler Walther**, 030-28879841 / 0178-2912701, mahler-walther@eaf-berlin.de

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

Personalia

Ars legendi-Preis 2012

Den Ars legendi-Preis 2012 für **exzellente Hochschullehre in den Sozialwissenschaften** erhielten **Professor Nina Kölsch-Bunzen** von der Hochschule Esslingen und **Dr. Malte Persike** von der Universität Mainz. Beide werden dafür geehrt, dass sie innovative und studierendenzentrierte Lehrkonzepte entwickelt und an ihren Hochschulen umgesetzt haben.

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft vergibt den mit 50.000 Euro dotierten Preis gemeinsam mit der Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Der Preis wird seit 2006 jährlich in wechselnden Disziplinen verliehen. Ab 2013 ändert sich das Verfahren: Statt einer Disziplin oder Fächergruppe wird jeweils eine spezifische Lehrsituation bzw. didaktische Herausforderung den Fokus der Ausschreibung bilden.

http://www.hrk.de/de/projekte_und_initiativen/3001.php

Heinz Maier-Leibnitz-Preise

Drei junge Wissenschaftlerinnen und drei junge Wissenschaftler erhielten am 23. Mai 2012 in Berlin die jeweils mit 16.000 Euro dotierten „**Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2012**“, die die **Deutsche Forschungsgemeinschaft** vergibt. Die Auszeichnung soll Anerkennung und Ansporn sein, die wissenschaftliche Karriere ebenso motiviert fortzusetzen. Die ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen waren die Physikerin **Dr. Lisa Kaltenecker** vom Max-Planck-Institut für Astronomie in Heidelberg, die Biochemikerin **Dr. Katrin Paeschke** von der Universität Würzburg, und die Psychologin **Dr. Yee Lee Shing** vom Max-Planck-Institut für Bildungs-

forschung in Berlin. Insgesamt 125 Kandidatinnen und Kandidaten aus allen Fachgebieten waren für die Preisrunde 2012 vorgeschlagen worden.

http://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/leibnitz-preis/index.jsp

Friede Springer erhält die Leibniz-Medaille

Mit der Verleihung der Leibniz-Medaille an Frau Dr. h.c. Friede Springer hat die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften deren herausragende Verdienste um die Förderung der Wissenschaften geehrt. Friede Springer gehört zu den großen Mäzeninnen und Förderinnen in Deutschland. Nach dem Tode ihres Ehemannes, Axel Springer, im Jahre 1985 hat sie dessen Förderaktivität weitergeführt und durch eigene Schwerpunkte ergänzt.

<http://www.bbaw.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-2010/friede-springer-erhaelt-die-leibniz-medaille>

Dr. Leopold-Lucas-Preis 2012 für Seyla Benhabib

Die amerikanische Politologin und Philosophin **Seyla Benhabib** ist mit dem mit 50.000 Euro dotierten Dr. Leopold-Lucas-Preis 2012 der Universität Tübingen geehrt worden, einem der wichtigsten Friedenspreise überhaupt.

Seyla Benhabibs Publikationen zum Zusammenleben von Zivilgesellschaften haben weltweit und vielfach Beachtung gefunden. Im Mittelpunkt ihres Denkens steht die diskursethische Begründung und Durchsetzung eines Menschenrechts auf Gastfreundschaft gegenüber dem Fremden. Diesem universalen Anspruch gebühre moralisch

und rechtspolitisch ein Vorrang gegenüber den bedingt berechtigten Interessen einzelner souveräner Demokratien an der Regelung ihrer Staatsbürgerzugehörigkeit.

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

Erste DIGM-Vorsitzende seit 130 Jahren

Die neue Vorsitzende der *Deutschen Gesellschaft für Innere Medizin*, Professor Dr. med. Elisabeth Märker-Hermann macht sich für die Interessen aller InternistInnen in Klinik und Praxis stark und will jungen ÄrztInnen die Attraktivität des Faches Innere Medizin nahe bringen.

Dabei gelte es insbesondere auch, den weiblichen Nachwuchs zu fördern, betonte die Chefärztin und Klinikdirektorin der Klinik Innere Medizin IV an den HSK Dr.-Horst-Schmidt-Kliniken in Wiesbaden: „Die Diskrepanz zwischen dem hohen Anteil weiblicher Medizinstudierender und der verschwindend geringen Zahl von Ärztinnen in Führungspositionen ist eklatant“, stellte die Internistin fest. „Ich sehe es als eine der Aufgaben der Fachgesellschaft, Frauen auf ihrem Weg zur wissenschaftlichen oder klinischen Karriere nachhaltig zu unterstützen“, so Märker Hermann.

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

Neue Generalsekretärin der Studienstiftung des deutschen Volkes

Ab dem 1. September 2012 wird Dr. Annette Julius neue Generalsekretärin der Studienstiftung des deutschen Volkes. Sie tritt damit die Nachfolge von Dr. Gerhard Teufel an, der das Begabtenförde-

rungswerk nach einer erfolgreichen Amtszeit von 17 Jahren verlässt.

Aktuell leitet Annette Julius die Programmabteilung Nord im Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) in Bonn sowie das DAAD-Büro Berlin. Sie wird die Leitung der Studienstiftung gemeinsam mit der stellvertretenden Generalsekretärin Dr. Sibylle Kalmbach übernehmen.

Für die Studienstiftung sieht Dr. Julius die künftigen Herausforderungen insbesondere im Ausbau des Bildungsangebots, damit trotz des Anstiegs der Gefördertenzen zahlen weiterhin eine individuelle Förderung gewährleistet werden kann.

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

Christiane Woopen ist neue Vorsitzende des Deutschen Ethikrates

Prof. Dr. Christiane Woopen, Leiterin der Forschungsstelle Ethik an der Universität Köln, ist die künftige Vorsitzende des Deutschen Ethikrates.

Der Deutsche Ethikrat war im April 2008 auf der Grundlage des Ethikratgesetzes vom 16. Juli 2007 eingesetzt und beauftragt worden, die ethischen, gesellschaftlichen, naturwissenschaftlichen, medizinischen und rechtlichen Fragen sowie die voraussichtlichen Folgen für Individuum und Gesellschaft zu verfolgen, die sich im Zusammenhang mit der Forschung und den Entwicklungen insbesondere auf dem Gebiet der Lebenswissenschaften und ihrer Anwendung auf den Menschen ergeben.

Seine Mitglieder repräsentieren in besonderer Weise die naturwissenschaftliche, medizinische, theologische, philosophische, ethische, soziale, ökonomische und rechtliche Belange.

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

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Frauenquote:

Deutsche Unternehmen
geraten unter Druck

Die Pläne der EU-Kommission, die Vergabe öffentlicher Ausschreibungen an die Einhaltung einer Frauenquote zu knüpfen, lässt die deutsche Wirtschaft zunehmend unter Druck geraten.

Dies behaupteten Ende März erschienene Presseberichte unter Berufung auf einen internen Vermerk des Auswärtigen Amtes, in dem es hieß, dass deutsche Unternehmen im EU-Ausland über „kurz oder lang“ von Ausschreibungen ausgeschlossen werden könnten, wenn sie sich nicht an eine Frauenquote halten.

Neben Spanien und Italien haben auch Belgien, Frankreich und die Niederlande Quotenregelungen für die Vorstände oder Aufsichtsräte in börsennotierten Konzernen und öffentlichen Unternehmen erlassen. In Dänemark, Finnland, Griechenland, Österreich und Slowenien gelten Vorgaben für die geschlechtergerechte Besetzung von Vorständen staatlicher Unternehmen.

Die schon ohnehin in der deutschen Parteienlandschaft sehr kontrovers geführte Diskussion um die Frauenquote wird durch diesen Umstand weiter angeheizt.

In einer aktuellen Stunde im Deutschen Bundestag am 28. März 2012, an der die Familienministerin **Dr. Kristina Schröder** nicht teilnahm, warfen die Oppositionsparteien der Regierung vor, Wettbe-

werbsnachteile der deutschen Wirtschaft in Kauf zu nehmen, wenn sie in Bezug auf die Quote tatenlos bliebe.

Die grüne Fraktionsvorsitzende **Renate Künast** verwies auf einen entsprechenden Bericht in der „Rheinischen Post“. Diese hatte aus einem internen Papier des Auswärtigen Amtes zitiert, nach dem deutsche Unternehmen „nicht mehr an Ausschreibungen zum Beispiel in Spanien oder Frankreich teilnehmen dürfen, da sie hinsichtlich des Anteils weiblicher Führungskräfte nicht die Voraussetzungen der dort geltenden Quotengesetze erfüllen.“

Hart ins Gericht ging Künast mit Familienministerin **Dr. Kristina Schröder** (CDU). Ihre Weigerung, eine gesetzliche Quote zumindest für Vorstände und Aufsichtsräte in börsennotierten Unternehmen einzuführen, schade der Wirtschaft in zweifacher Hinsicht. Zum einen könnten deutsche Firmen nicht mehr an öffentlichen Ausschreibungen in jenen Ländern teilnehmen, die eine Mindestquote fordern, zum anderen würden weibliche Fachkräfte aus dem Ausland ganz sicherlich nicht nach Deutschland kommen, wenn sie dort keine Aufstiegschancen hätten. Künast appellierte an alle weiblichen Abgeordneten im Bundestag, noch in dieser Legislaturperiode einen Gruppenantrag einzubringen, um eine gesetzliche Quote zumindest für Vorstände und Aufsichtsräte einzufordern.

Für die SPD-Fraktion erneuerte **Doris Barnett** die Forderung nach einer Frauenquote. „Gute Worte“ alleine reichten offensichtlich nicht aus, um die Wirtschaft zu einem Umdenken zu bewegen. Dabei seien „Frauen gut für das Geschäft“, argumentierte Barnett unter Berufung auf entsprechende Studien. Allerdings verbauten die „Männernetzwerke“

in den Unternehmen Frauen immer noch die Karriere. Auch sie übte Kritik an Ministerin Schröder, der es offenbar ausreiche, selbst Karriere gemacht zu haben.

Die Abgeordnete **Yvonne Ploetz** unterstützte für die Fraktion Die Linke die Forderung nach einer Frauenquote. „In China erobern Frauen das Weltall, in Deutschland nicht einmal einen Chefsessel“, sagte Ploetz mit Verweis auf eine Meldung, nach der in chinesischen Raumschiffbesatzungen zukünftig mindestens eine Frau vertreten sein muss. Die Quote allein reiche jedoch nicht aus. Vor allem müssten die gravierenden Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern beseitigt werden.

Die Kritik an der Bundesregierung und der Ministerin wiesen der CDU-Abgeordnete **Dr. Matthias Heider** und der FDP-Parlamentarier **Jörg von Polheim** zurück. Die Opposition nutze jede Gelegenheit, um das Thema Frauenquote auf die Tagesordnung zu setzen, sagte von Polheim. Letztlich würden aber nur die Argumente der vergangenen Woche erneuert, kritisierte Heider. Am 23. März hatte der Bundestag Anträge der SPD und der Grünen nach einer gesetzlichen Frauenquote abgelehnt. Heider betonte, alle Fraktionen im Bundestag träten für eine stärkere Förderung der Frauen ein. Nur über den Weg sei man geteilter Meinung. Wichtiger als Quoten sei es allerdings, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Dies tue die Regierung auch. Heider und von Polheim bezweifelten übereinstimmend, ob es mit geltendem EU-Recht in Einklang zu bringen sei, dass die Teilnahme an einer öffentlichen Ausschreibung an einen bestimmten Frauenanteil in den Führungsetagen der Unternehmen gekoppelt werde. Dies sei eine Form von „Marktabstottung“, die nicht hinzunehmen sei, argumentierte von Polheim. Heider betonte in seiner Rede weiterhin: „...eines muss klar sein: Eine politische Instrumentalisierung des Auftragsrechts und der Auftragsvergabe darf es nicht geben...“Ich kann durchaus nicht einsehen, in welchem Bezug denn zum Beispiel eine in Spanien zu bauende Autobahn – das haben Sie ja heute vorgebracht – mit einer Frauenquote stehen sollte“.

Die CDU-Abgeordnete **Rita Pawelski** hingegen argumentierte, die deutsche Wirtschaft halte die

freiwillige Selbstverpflichtung, die sie vor zehn Jahren eingegangen sei, um den Frauenanteil zu erhöhen, nicht ein. Die Unternehmen bewegten sich in dieser Frage nur im „Tempo einer Schnecke“. Pawelski forderte zwar nicht ausdrücklich eine gesetzliche Frauenquote, sagte allerdings, dass Selbstverpflichtungen offenbar nicht ausreichten, um die Zustände zu ändern. Die Wirtschaft habe sich die aktuelle Diskussion selbst zuzuschreiben. Rita Pawelski forderte das Auswärtige Amt auf, den in den Medien zitierten Bericht vorzulegen. Wenn ein solcher Bericht existiere, dann müsse sich das Parlament damit beschäftigen.

Quelle:

http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2012/38403872_kw13_aktstd_frauenquote/index.html
Mediathek: Permalink <http://dbtg.tv/fvid/1626267>

Auch in juristischen Fachwelt wird das Thema diskutiert: **Martin Burgi**, Professor für deutsches und europäisches Recht an der Universität Bochum, sieht die Aussage des Auswärtigen Amtes kritisch: „Das europäische Vergaberecht verlangt, dass sachfremde Vergabekriterien immer einen Bezug zum Auftragsgegenstand haben müssen. Das ist bei einer Frauenquote im Vorstand eher nicht der Fall.“

Der Rechtsexperte der Grünen, **Volker Beck** widerspricht dem Ansatz Burtis. Er weist darauf hin, dass der EuGH eine Behindertenquote als sachfremdes Kriterium bei der Auftragsvergabe zugelassen habe. Das hieße mit anderen Worten: Um Klarheit über die Frauen im Vergaberecht zu erlangen, müssten erst einmal Unternehmen gegen ihren Ausschluss von der Vergabe klagen.

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

Weitere Informationen:

http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2012/38403872_kw13_aktstd_frauenquote/index.html

<http://www.rp-online.de/wirtschaft/unternehmen/deutschen-firmen-drohen-nachteile-in-der-eu-1.2765840>
<http://www.taz.de/Auswaertiges-Amt-warnt-vor-Problemen/!90808/>
<http://www.n-tv.de/wirtschaft/Deutsche-Firmen-riskieren-Abfuhr-article5848646.html>
http://www.career-women.org/frauenquote-wettbewerbsnachteil-ohne-ausland-_id4014.html

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang auch die aktuelle Meldung von sueddeutsche.de:

Streit um die Frauenquote:
 Merkel will Unionsfrauen beschwichtigen
 von Robert Roßmann

Sie fordern eine gesetzliche Frauenquote und würden lieber Geld für den Kita-Ausbau als für das Betreuungsgeld ausgeben – die Gruppe der Unionsfrauen ist derzeit nicht sonderlich zufrieden mit der Politik ihrer Partei. Nun will sich die Kanzlerin höchstpersönlich mit den weiblichen Kritikern treffen. Die Unionsführung fürchtet, dass die Frauen in Sachen Quote sonst gemeinsame Sache mit der Opposition machen könnten. Bundeskanzlerin Angela Merkel will sich am 18.06.2012 mit den Frauen der Unionsfraktion treffen, um deren Unmut über das Betreuungsgeld, den schleppenden Krippenausbau und die bisher ergebnislose Debatte um eine Frauenquote zu dämpfen. An dem Gespräch will nach Angaben ihres Hauses auch Familienministerin Kristina Schröder (CDU) teilnehmen. Am Freitag steht die erste Lesung des Gesetzentwurfs zum Betreuungsgeld im Bundestag an. Ohne die Stimmen der Frauen hätte die Koalition keine Mehrheit. Die Unionsführung befürchtet außerdem, dass sich die Frauen an einem fraktionsübergreifenden Gruppenantrag für eine gesetzliche Frauenquote in den Aufsichtsräten beteiligen könnten. Der Koalitionsvertrag verpflichtet CDU, CSU und FDP dazu, im Bundestag gemeinsam abzustimmen. Die Beteiligung an einem Gruppenantrag würde deshalb einen weiteren Koalitionskonflikt auslösen, denn die FDP ist gegen jede Form der Quote

<http://www.sueddeutsche.de/politik/frauenquote-und-betreuungsgeld-merkel-will-unionsfrauen-beschwichtigen-1.1379042>

Sieben auf einen Streich: Deutscher Juristinnenbund (djb) trifft nur auf zwei Frauen in den Vorständen in sieben Hauptversammlungen

Im Rahmen des Projektes „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ besuchten Mitglieder des djb am 16. Mai 2012 sieben Hauptversammlungen: bei der Aixtron SE in Aachen, der Celesio AG und der ElringKlinger AG in Stuttgart, der Deutsche Börse AG in Frankfurt, der Rational AG in Augsburg sowie der Wacker Chemie AG und der BMW Group AG in München fragten die Juristinnen Vorstände und Aufsichtsräte nach geschlechtergerechten Personalstrategien.

Die Initiatorin des Projektes, Rechtsanwältin und Notarin **Mechtild Düsing** aus Münster, hatte im letzten Jahr vom Aufsichtsrat der BMW Group AG gefordert, mit dem Konkurrenten Daimler gleichzuziehen und eine Frau in den Vorstand zu berufen. Dem ist **BMW** erfreulicherweise nachgekommen. Sieben der acht Positionen im Vorstand und 17 von 20 Sitzen im Aufsichtsrat sind aber nach wie vor mit Männern besetzt.

Auch in den Vorständen der anderen sechs Unternehmen fehlt es an Frauen. Außer bei BMW gibt es nur bei der **Celesio AG** eine Frau im Vorstand, in den weiteren fünf Unternehmen sind die Vorstände ausschließlich Männer.

Ramona Pisal, Präsidentin des djb: „Wir freuen uns über die Berufung von Frau **Milagros Caiña-Andree** zum 1. Juli 2012 in den BMW-Vorstand, erwarten aber weitere Frauen in Vorstand und Aufsichtsrat. Ob Aktionärin oder Kundin – Frauen wollen sich in den Führungsetagen der Unternehmen angemessen repräsentiert sehen. Das ist nicht zuletzt ein Verkaufsargument, denn zwei Drittel aller Kaufentscheidungen in Deutschland treffen Frauen.“

Hintergrund: Bei dem vom BMFSFJ geförderten Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ besuchen Vertreterinnen des djb bereits im dritten Jahr jeweils 75 Hauptversammlungen von DAX-, MDAX- und TecDAX-Unternehmen und richten kritische Fragen an den Vorstand und den Aufsichtsrat zum Frauenanteil im Management.

http://www.djb.de/Projekt_HV/

Bitte lesen Sie auch:

Frauenquote in Wirtschaftsunternehmen, Verpflichtung zu transparenten Auswahlentscheidungen, finanzielle Anreize – ist die EU schneller als der deutsche Gesetzgeber?

http://www.djb.de/Projekt_HV/Presse/djb-Papiere/pm12-15/

Vorschlag im Bundesrat: Wie Hamburg sich die gesetzliche Quote vorstellt
von Robert Roßmann

Mindestens 40 Prozent Frauen sollen in die Aufsichtsräte, Quotenbrecher sollen höher besteuert werden, doch es soll auch Ausnahmen geben – die Details des Hamburger Gesetzentwurfs zur Frauenquote.

<http://www.sueddeutsche.de/politik/vorschlag-im-bundesrat-wie-hamburg-sich-die-gesetzliche-quote-vorstellt-1.1377839>

Diskussion über Frauenquote:

Nur Gesetze schaffen Gleichberechtigung
Ein Kommentar von Heribert Prantl

Diskriminierung von Männern, Planwirtschaft, Verstoß gegen das Leistungsprinzip – gegen die Frauenquote wird vieles angeführt. Das neue Gleichberechtigungsgesetz, das Hamburg diese Woche im Bundesrat einbringt, dürften die Gegner als Exzess auffassen. Auch viele Frauen lehnen die Quote ab, denn sie wollen wegen ihrer Fähigkeiten angestellt werden. Das ist verständlich, aber falsch.

<http://www.sueddeutsche.de/politik/diskussion-ueber-frauenquote-nur-gesetze-schaffen-gleichberechtigung-1.1378939>

Frauenanteil in der Bundeswehr soll gesteigert werden

Die Bundeswehr arbeitet an einer Erhöhung des Frauenanteils in den Streitkräften. Die Gesamtquote soll von neun auf 15 Prozent steigen. Nachwuchsprobleme gibt es trotz Aussetzung der Wehrpflicht nicht.
<http://www.stern.de/politik/deutschland/keine-nachwuchsprobleme-frauenanteil-in-der-bundeswehr-soll-gesteigert-werden-1838897.html>

<http://www.bundeswehr.de>

Politbarometer / März 2012 zum Thema Frauenquote

„...Gespalten ist das Meinungsbild beim Thema Frauenquote. Während sich gut die Hälfte (51 Prozent) grundsätzlich für die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote ausspricht, um damit mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, sind 45 Prozent dagegen (weiß nicht: 4 Prozent). Von den Männern befürworten 46 Prozent eine Frauenquote, 51 Prozent lehnen sie ab (weiß nicht: 3 Prozent). Die Frauen sind mit 55 Prozent mehrheitlich dafür, dass in größeren Unternehmen ein bestimmter Anteil aller Führungspositionen mit Frauen besetzt wird, 40 Prozent halten nichts von der Quote (weiß nicht: 5 Prozent)...“

http://www.forschungsgruppe.de/Umfragen/Politbarometer/Archiv/Politbarometer_2012/Maerz_I_2012/

Neu: WSI GenderDatenPortal

Zum Thema Gender und Arbeitsmarkt bietet das **neue Portal des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans Böckler Stiftung** umfangreiche Basisdaten und Strukturanalysen – grafisch aufbereitet und mit kurzen Analysen erläutert.

Wie unterscheidet sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in Deutschland? Wie lange Arbeitszeiten haben Mütter und Väter? Wie groß ist aktuell der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Besetzung von Führungspositionen?

Unter <http://www.wsi.de/genderdatenportal> sind künftig auf dem jeweils aktuellen Stand hunderte Daten zur Berufstätigkeit von Frauen und Männern abrufbar - übersichtlich in Grafiken aufbereitet und flankiert durch kurze Analysen. In der Startversion umfasst das Portal Informationen zu den Themenbereichen Entgelt, Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Führungspositionen. In den kommenden Monaten wird das Portal weiter ausgebaut.

Das neu eröffnete Portal veröffentlichte folgende Meldung:

Die Arbeitszeiten in Deutschland haben sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten deutlich polarisiert. Einerseits haben im Vergleich zum Anfang der 1990er Jahre lange Arbeitszeiten jenseits von 41 Wochenstunden zugenommen, andererseits sind sehr kurze Arbeitszeiten unter 15 Stunden weiter verbreitet. Da von sehr langen Arbeitszeiten vor allem Männer, von sehr kurzen ganz überwiegend Frauen betroffen sind, hat diese Entwicklung dazu beigetragen, dass die Arbeitszeit-Schere zwischen den Geschlechtern weiter aufgegangen ist: 2010, so die aktuellsten vorliegenden Daten, arbeiten weibliche Erwerbstätige im Durchschnitt 30,6 Stunden pro Woche - 9,5 Stunden weniger als männliche Erwerbstätige. 1991 hatte der Unterschied noch weniger als sieben Stunden betragen. Im gleichen Zeitraum stieg die Quote der Frauen mit sehr kurzen Teilzeitjobs von 5,8 auf 13,9 Prozent (Männer: 0,7 auf 3,8 Prozent). Das zeigt eine Auswertung im neuen WSI GenderDatenPortal des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

„Heute sind deutlich mehr Frauen erwerbstätig als vor 20 Jahren. Viele arbeiten aber Teilzeit, und davon haben etliche nur Jobs, die schon wegen der kurzen Arbeitszeiten nicht für eine eigenständige Existenzsicherung ausreichen“, erklärt **Dr. Christina Klenner**, Genderforscherin am WSI. Zwar

hätten sich die Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen in den vergangenen Jahren wieder geringfügig angenähert. „Aber die Differenz ist nach wie vor sehr groß. Die längerfristigen Trends unterstreichen, dass Deutschland sowohl bei der Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt als auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch großen Nachholbedarf hat“, sagt Klenner.

http://www.boeckler.de/2877_40102.htm

http://www.boeckler.de/wsi_38957.htm

<http://www.wsi.de/genderdatenportal>

Studie: Herausforderungen sind zentral für den Berufsaufstieg von Frauen

Unternehmen sollten künftig mehr für ihre weiblichen Mitarbeiter tun, als nur Flexibilisierungsmöglichkeiten zu schaffen. Dies zeigen die Ergebnisse eines gemeinsamen Forschungsprojekts der Universitäten **Hamburg** und **Leipzig**. Fünf Teams von Forscherinnen aus den Bereichen Psychologie, Sozialökonomie und Pädagogik haben sich über drei Jahre mit der Frage beschäftigt, welche Faktoren in der Arbeitswelt und in der Persönlichkeit die Karriereentwicklung von Frauen fördern oder behindern. Das Forschungsprojekt wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfond mit rund 855.000 Euro für die Universität Hamburg und 172.500 Euro für die Universität Leipzig gefördert.

Insgesamt wurden über 100 Frauen und Männer aus verschiedenen, größtenteils technisch orientierten großen Unternehmen in ganz Deutschland zu den Einflussfaktoren von Aufstiegskompetenz und Berufserfolg interviewt. Über 5.000 Personen nahmen an schriftlichen Befragungen teil. Außerdem wurden 52 Coachingprozesse zum Abbau mentaler Blockaden und 30 Coachingprozesse zum Aufbau mikropolitischen Kompetenzen durchgeführt und evaluiert.

Projektleiterin **Prof. Dr. Eva Bamberg** vom Arbeitsbereich Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Hamburg, die sich innerhalb des Projekts mit dem Thema Arbeitsbedingungen befasste, empfiehlt Frauen zur Förderung ihrer Karriere, sich möglichst anspruchsvollen Aufgaben und Projekten zu widmen. „Komplexe Aufgaben sind für den Erwerb von Erfahrungen unerlässlich. Außerdem erhalten Frauen dadurch die Möglichkeit, ihre Ergebnisse vor anderen zu präsentieren. So werden ihre Leistungen sichtbar“, erklärt sie.

Überraschend sei für die ProjektmitarbeiterInnen die Erkenntnis gewesen, dass Flexibilisierungsmaßnahmen, die von vielen Unternehmen zur Förderung von Frauen eingeführt werden, als alleinige Maßnahme nicht zum Aufstieg von Frauen beitragen. Dazu zählen unter anderem flexible Arbeitszeiten oder Arbeitsorte, familienfreundliche Urlaubs- und Terminplanung sowie die Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Beruf etwa nach der Elternzeit. Erst wenn diese Maßnahmen ergänzt werden mit der Zuweisung von anspruchsvollen Arbeitsaufgaben und der Möglichkeit, die eigenen Erfolge zu präsentieren, ist Flexibilität förderlich für den Aufstieg von Frauen.

Insgesamt zeigen die Forschungsergebnisse, dass die Förderung von Berufsaufstieg über mehrere Wege erfolgen sollte: Arbeitsbedingungen mit hohen Anforderungen, unterstützende Führung sowie die Möglichkeit, über Personalentwicklungsmaßnahmen wie Coaching mikropolitische Kompetenzen zu entwickeln und mentale Blockaden zu überwinden.

Kontakt: Prof. Dr. Eva Bamberg, Universität Hamburg, Arbeitsbereich Arbeits- und Organisationspsychologie, Tel.:040-428 38-3607, E-Mail: bamberg@uni-hamburg.de

<http://www.verwaltung.uni-hamburg.de/pr/2/21/pm/2012/pm29.html>

Mikropolitik und Aufstiegskompetenz von Frauen

Ein Gastbeitrag von
Dipl.-Sozialökonomin Doris Cornils,
Universität Hamburg

Die Aneignung mikropolitischer Kompetenz wirkt sich förderlich auf den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen aus, so ein zentraler Befund aus dem kürzlich abgeschlossenen Forschungsprojekt „*Mikropolitik und Aufstiegskompetenz von Frauen*“ an der Universität Hamburg.

In dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsprojekt untersuchten **Prof. Dr. Daniela Rastetter, Doris Cornils** und **Anna Mucha** drei Jahre lang, ob sich die Aneignung mikropolitischer Kompetenz positiv auf den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen auswirkt. Kernstück der Studie bildete das im Projekt konzipierte Mikropolitik-Coaching®. Im Rahmen einer Intervention erhielten 30 weibliche Nachwuchsführungskräfte aus großen Unternehmen über einen Zeitraum von sechs Monaten hinweg ein professionelles Coaching in mikropolitischer Kompetenz.

Mikropolitisches Handeln bedeutet, Taktiken und strategische Vorgehensweisen (gezielt) einzusetzen, um die eigene Macht(-Position) aufzubauen bzw. aufrechtzuerhalten und dadurch die persönlichen Handlungsspielräume zu erweitern. Mikropolitische Interaktionen finden während des Aufstiegs und innerhalb von Führungspositionen im Kräftefeld der Organisation in unterschiedlichen Handlungsfeldern statt. Sieben mikropolitisch für den Aufstieg relevante Handlungsfelder wurden von den Forscherinnen identifiziert. Dabei handelt es sich um Selbstdarstellung, Networking/Koalitionen bilden, Unternehmenskultur, Körperlichkeit, Emotionen, Vereinbarkeit von Karriere und Familie/Work-Life-Balance und Verhältnis zu Macht.

Die Ergebnisse zeigen, dass weibliche Nachwuchsführungskräfte im Handlungsfeld Selbstdarstellung besonders mit der strategischen Nutzung

gering strukturierter Situationen (wie z. B. Besprechungen) Probleme haben. Da es sich hierbei um karriererelevante Gelegenheiten für die Selbstdarstellung handelt, gilt es für Frauen in Aufstiegspositionen, diese zu erkennen und in ihrem Sinne zu nutzen. Die Selbstdarstellung sollte dabei situativ und flexibel an die jeweiligen kulturellen Parameter angepasst werden, denn dem Handlungsfeld Unternehmenskultur kommt als normativem Rahmen mikropolitischen Handelns für den Aufstieg eine wichtige Bedeutung zu. Voraussetzung für einen strategischen Umgang innerhalb und mit der Kultur ist es, sich mit der jeweiligen Unternehmenskultur, mit ihrem (informellen) Regelwerk vertraut zu machen. Dass die Unternehmenskulturen häufig von „männlich“ sozialisierten Spielregeln geprägt sind, zeigt sich besonders hinsichtlich des beruflichen Umgangs mit Emotionen. Einer Identifikation mit dem gesellschaftlich weit verbreiteten Stereotyp, Frauen seien „Emotionsmenschen“ und würden deshalb ihre Emotionen unkontrolliert zum Ausdruck bringen, widerspricht jenem Typus „professioneller“ Führung, der sich am etablierten „männlichen“ Managerideal, das mit Emotionskontrolle in Verbindung steht, orientiert. Frauen sind deshalb gut beraten, so ein weiteres Resultat, sog. „Emotionsregulationskompetenz“ zu entwickeln. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass der bewusste Umgang mit Geschlechterstereotypen für Frauen in Führungspositionen von zentraler Bedeutung ist, da diese Schemata und Aufstieg nur schwer miteinander zu vereinbaren sind. Während z. B. die Identifikation mit dem Stereotyp der „fleißigen Biene“ hinderlich für die Selbstdarstellung ist, verhindert eine Reproduktion des Stereotyps der „Zicke“ Solidaritätshandlungen und damit Networking unter Frauen. Für eine erfolgreiche Karriere sind für Frauen jedoch sowohl der strategische Umgang mit „Old-Boys-Networks“ als auch der Aufbau von karriereförderlichen Frauennetzwerken unerlässlich. Ganz allgemein lässt sich zusammenfassen: *Ein positives Verhältnis zu Macht sowie die Bereitschaft mikropolitisch zu Handeln wirken sich positiv auf den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen aus.*

<http://www.wiso.uni-hamburg.de/professuren/personal-und-gender/forschung/mikropolitik-aufstiegskompetenz-von-frauen/>

Frauen im mittleren Management

67 Prozent der Frauen im mittleren Management sind davon überzeugt, dass sich ihre berufliche Situation durch die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen *nicht* ändern würde. Jede Zweite ist darüber hinaus der Meinung, dass die derzeitige Diskussion den Kern des eigentlichen Problems generell nicht trifft. Das sind Ergebnisse einer aktuellen Befragung von Frauen im mittleren Management im Auftrag der **Personalberatung Rochus Mummert**.

„Die Ergebnisse der Umfrage haben unsere Beobachtungen in der täglichen Praxis bestätigt“, sagt Studienleiter **Bernhard Walter**, Personalberater bei Rochus Mummert. „Die deutliche Mehrzahl der Frauen im mittleren Management braucht keine ideologischen Hoffnungswerte auf mögliche Abstrahleffekte in der Zukunft, sondern konkrete Lösungen, um Karriere und Familie hier und jetzt besser miteinander vereinbaren zu können.“

Lediglich die *jüngeren* Managerinnen scheinen sich für ihre persönliche Karriere etwas mehr von einer gesetzlichen Frauenquote zu versprechen. Erwartet in der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen doch immerhin gut jede zweite Befragte einen positiven Effekt auf die eigene berufliche Situation. „Diese Hoffnungen auf einen Wandel in der Berufswelt sind sicherlich nicht aus der Luft gegriffen, aber bis beispielsweise Führungspositionen in Teilzeit in den Unternehmen eine Selbstverständlichkeit sind, dürften noch mindestens fünf bis zehn Jahre vergehen. Die erfahreneren Managerinnen sehen das also durchaus etwas realistischer“, so Personalberater Walter weiter.

Ein zusätzliches Problem sei, dass allein mit der Einführung einer gesetzlichen Frauenquote für börsennotierte Unternehmen noch keine einzige Topmanagementposition mit einer Frau besetzt wäre. „Schon heute erleben wir bei unseren Mandanten, dass es häufig nicht am Willen der Unternehmen mangelt, sondern an den geeigneten Kandidatin-

nen“, sagt Personalexperte Walter. „Um hier den dringend benötigten Unterbau an Managerinnen zu schaffen, führt für Politik und Wirtschaft kein Weg daran vorbei, vor allem die Rahmenbedingungen für Frauen im mittleren Management zu verbessern.“

Für die Untersuchung „**Frauen im mittleren Management**“ wurden zwischen Januar und Februar 2012 im Auftrag der Personalberatung Rochus Mummert 119 Frauen im mittleren Management von Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern aus den Branchen Handel, Dienstleistungen und produzierendes Gewerbe/Industrie befragt.

http://rochusmummert.com/download/37_rm_120327_pi_1_frauenquote_final.pdf

Bitte lesen Sie auch:

Weibliches Führungspotenzial - Zwischen Stereotypie und Realität

von Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke

„Obwohl Frauen über die Eigenschaften verfügen, die erfolgreichen Managern zugesprochen werden, scheinen erfolgreiche Managerinnen nach wie vor als Provokation und Angriff auf jahrhundertelange, tradierte Rollen und Berufsstrukturen zu gelten.“

Auszug: „Das Beseitigen der Hindernisse auf dem Weg in Führungspositionen und die Sicherung einer nachhaltigen Führungskraftposition bedarf der intensiven Reflexion bezüglich des eigenen Machtverständnisses sowie Rollenbildes. Frauen müssen bereit sein, ihre Stärken (soziale Kompetenz, ganzheitliches Denken, Empathie) einzusetzen und ihre hierarchische Position selbstverständlich anzunehmen. Eine ganz besondere Bedeutung haben in diesem Kontext Kontakte und Netzwerke. Je mehr Frauen in Führungspositionen sind, desto mehr können sie als Vorbilder für andere Frauen fungieren. Je selbstwirksamer sich Frauen wahrnehmen, desto erfolgreicher werden sie sein und können über ihr Handeln positive Akzente setzen. Ebenso stehen Unternehmen in der Pflicht, Frauen auf diesem Weg zu unterstützen, wollen sie nicht wertvolles Potenzial verkümmern

lassen. Insbesondere die Personalentwicklung ist hier gefragt... Neben und trotz gezielter Personalentwicklungsmaßnahmen bedarf es einer nachhaltigen Unternehmenskulturänderung, in der mit Unterstützung beider Geschlechter in der Unternehmung tradierte Rollenbilder aufgebrochen werden und die Mär vom „männlichen Platzhirsch und dem sensiblen Prinzesschen“ zugunsten einer zukunftsweisenden gender-fairen Unternehmenspolitik widerlegt und konsequent wider stereotyper Prozesse praktiziert und realisiert wird.“

Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke ist Professorin für Wirtschaftspsychologie an der Business and Information Technology School in Iserlohn.

<http://www.laborundmore.de/research/1865,325738/Prof.-Dr.-Martina-Stangel-Meseke/Weibliches-Fuehrungspotenzial.html>

Frauenberufe profitieren kaum von Verdienstchancen in größeren Unternehmen

DIW Discussion Paper No. 1206 von Anne Busch und Elke Holst, 2012

In der im Mai 2012 veröffentlichten Studie wurden – anhand ökonometrischer Modelle auf Basis der SOEP-Daten – den Verdienst beeinflussende Merkmale untersucht.

Ein Ergebnis ist, dass vollzeitbeschäftigte Angestellte in der Privatwirtschaft, die keine Führungsposition einnehmen, einen geringeren Verdienst erzielen, je höher der Frauenanteil in einem Beruf ist. In Führungspositionen tritt dieser Effekt jedoch nur bei größeren Unternehmen auf.

„Offenbar profitieren in Führungspositionen vor allem Männerberufe und nicht die (wenigen) Frauenberufe von den besseren Verdienstchancen in größeren Unternehmen“, sagen die beiden Autorinnen, Anne Busch und Elke Holst.

Dass die meisten Frauen in Deutschland in so genannten Frauenberufen arbeiten, hängt den Autorinnen zufolge mit dem hoch segregierten Arbeitsmarkt zusammen. Obwohl der ManagerInnenberuf nicht zu den typischen Frauenberufen zählt, verdienen Frauen auch in diesem Bereich durchschnittlich 30 Prozent weniger als Männer. Diesen hohen Entgeltunterschied erklären die DIW-Forscherinnen damit, dass Frauen, vor allem in großen Firmen, nicht in Führungspositionen kommen, was wiederum mit ihrem Humankapital, ihrer Ausbildung und Berufserfahrung zusammenhängt. Die Autorinnen vermuten, dass es für Frauen in kleinen Firmen leichter ist, traditionelle Strukturen zu überwinden und „old boy networks“ weniger üblich sind.

Die Studie mit dem Titel „Occupational Sex Segregation And Management-Level Wages in Germany: What Role does Firm Size Play?“ basiert auf einer Umfrage mit mehr als 20.000 Personen zu den Variablen Humankapital, Jobanforderungen, Firmengröße, Anzahl weiblicher Beschäftigter im Unternehmen im Verhältnis zur Variable Bruttomonatsentgelt.

Kontakt: eholst@diw.de

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.398724.de/dp1206.pdf

Weitere Quelle: <http://zwd.info.de>, 08.05.2012

Aktuelle Stunde im Bundestag mit kritischen Fragen an Familienministerin Schröder

Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gab es Fragen der Abgeordneten **Monika Lazar (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**, **Elke Ferner (SPD)**, **Caren Marks, (SPD)**, **Diana Golze(DIE LINKE.)**, **Jörn Wunderlich (DIE LINKE.)**, **Heidrun Dittrich (DIE LINKE)** und

Matthias W.Birkwald (DIE LINKE).

Es ging primär um folgende Themen:

- Frauenquote
- Betreuungsgeld
- Umstrittenes Buchprojekt Kristina Schröders: „Danke, emanzipiert sind wir selber“

Permalink:

<http://dbtg.tv/fvid/1669466>

Lesenswert ist der:

Offene Brief von Melanie Vogel an Familienministerin Dr. Kristina Schröder

<http://www.womenandwork.de/News>, 19.04.2012

Melanie Vogel ist Geschäftsführerin der AoN – Agentur ohne Namen GmbH. Als „Die Andersdenker“ entwickelt die Agentur innovative Ideen, Unternehmen zukunftsfit zu machen. Ihr Hauptaugenmerk richtet sie dabei auf die Fachkräftesicherung mit besonderem Schwerpunkt auf die Gewinnung weiblicher Fach- und Führungskräfte.

<http://www.womenandwork.de>

Weitere Meldungen zu(m) (Buchprojekt von) Kristina Schröder:

Die unbefreite Frau von Jakob Augstein

Kristina Schröder steht für den neuen Konservatismus in der CDU. Ihr Frauenbild wirkt nur scheinbar modern. Denn in Wahrheit ist die Familienministerin Symbol für den Weg der Merkel-Partei zu einer amerikanischen Ideologie: Wer scheitert, hat selbst Schuld.

<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,827804,00.html>

Deutscher Frauenrat: nichtmeineministerin.de:
24.000 sagen Nein zu Schröder

<http://www.frauenrat.de/deutsch/infopool/informationen/informationdetail/back/11/article/nichtmeineministerinde-24000-sagen-nein-zu-schroeder.html>

Familienfreundlichkeit als strategischer Vorteil

Aktuelle Studie von **Christina Buchwald** und **Bettina Wiener**, Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Wollen Unternehmen in den Blick von Führungskräftenachwuchs kommen, sollten sie die neuen Lebensprioritäten der JungakademikerInnen beachten. Was interessiert die junge Elite, wenn sie nach Ihrer Ausbildung in das Berufsleben eintritt? Sind es berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, die aber auch im Einvernehmen mit der Familienplanung stehen sollen? Oder wollen sie nur raus – weit weg und viel Neues erleben?

In einer aktuell veröffentlichten **Studie für die Chemiebranche** werden die neuen Lebensprioritäten von StudentInnen und **AbsolventInnen der Chemie und Pharmazie** sichtbar. Für die jungen Menschen stehen Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben an erster Stelle. Familie, Freunde und Gesundheit sind wichtiger als Karriere, Selbstverwirklichung, Genuss und Konsum. Dementsprechend sollten die unterschiedlichen Lebensphasen in der zukünftigen Personalpolitik eine stärkere Berücksichtigung finden. So zeigt sich z.B. immer wieder, dass Männer stärker ihre Familienrolle wahrnehmen möchten und Frauen mehr berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erhalten wollen. Zugleich wird eine frühzeitige Gewinnung und Bindung von Jungakademikern immer wichtiger: Denn sind die jungen Menschen einmal weg, wird es schwer, sie in die Region zurückzuholen. Des Weiteren sind den JungakademikerInnen gute

Arbeitsbedingungen und ein angenehmes Arbeitsklima wichtiger als ein hohes Einkommen. Auch die Gesundheit steht bei ihnen im Fokus. Gesundheitsvorsorge wird somit ebenfalls ein zentrales Thema in den Unternehmen. Einen hohen Stellenwert hat ebenfalls die berufliche Entwicklung, denn „lebenslanges Lernen“ und „sich immer wieder neu orientieren“ sind dabei die Leitgedanken. Hier zeigen die Jungakademiker ein großes Verantwortungsbewusstsein für sich selbst.

Auf Initiative der Landesgruppe Mitte/Ost im Verband angestellter AkademikerInnen und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V. (VAA) erhielt das Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. (ZSH) den Auftrag vom VAA, eine Studie zur Führungskräftebindung von JungakademikerInnen in der Chemie zu realisieren. Das Ziel der Analysen bestand darin, den Zugang der Chemiebetriebe zu JungakademikerInnen zu verbessern sowie Argumente für eine Erhöhung der Attraktivität der Unternehmen zusammenzutragen, um die Bindemöglichkeiten gut qualifizierter JungakademikerInnen an diese Unternehmen herauszustellen und zu fördern. Dazu wurden im Sommer 2011 StudentInnen und AbsolventInnen, die Mitglied des VAA sind, in einer Online-Befragung angesprochen. Ein Hauptanliegen bildete die Frage, wie junge, gut qualifizierte AkademikerInnen motiviert werden können, in den neuen Bundesländern nach Arbeitgebern „Ausschau zu halten“. Weitere Fragen waren: Was ist für JungakademikerInnen beim Berufseinstieg besonders wichtig? Wie suchen sie nach potentiellen Arbeitgebern und wie können diese sichtbarer für AbsolventInnen werden? Welche Angebote erhöhen die Attraktivität eines Arbeitgebers für junge AkademikerInnen?

Die Studie wurde am 30.03.2012 im Brandenburger Arbeitsministerium unter Teilnahme des Staatssekretärs **Prof. Dr. Wolfgang Schroeder** und des 1. Vorsitzenden des VAA, **Dr. Thomas Fischer**, sowie Geschäftsführern und Personalverantwortlichen ostdeutscher Chemieunternehmen vorgestellt. Die Ergebnisse sind in einer Veröffentlichung des Nomos-Verlages „Employee Branding als neue Personalstrategie. Familienfreundlichkeit als strategischer Vorteil“ nachzulesen.

Kontakt: Bettina Wiener und Christina Buchwald,
info@zsh.uni-halle.de, 0345 – 55 266 00

http://www.zsh-online.de/fileadmin/PDF-Dokumente/PM_2012_IV_VAA.pdf
<http://www.nomos-shop.de/Buchwald-Wiener-Employee-Branding-neue-Personalstrategie/productview.aspx?product=14703&pac=weco>

Bitte lesen Sie auch:

Flexible Arbeitszeiten in Unternehmen Familienfreundlichkeit zahlt sich aus
von Christiane Bertelsmann

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/flexible-arbeitszeiten-in-unternehmen-familienfreundlichkeit-zahlt-sich-aus-1.1332078>

Bewerbungen von Müttern:
Aussortiert und abgelegt
von Verena Wolf

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/bewerbungen-von-muettern-aussortiert-und-abgelegt-1.1346677>

Diskriminierung weiblicher Führungskräfte

Knapp zwei Drittel (61,8 Prozent) der weiblichen Führungskräfte in Deutschland sind aufgrund ihres Geschlechts schon einmal am Arbeitsplatz diskriminiert worden.

Dieser ernüchternde Blick auf die Situation von Frauen in Führungspositionen ergibt sich aus einer Repräsentativumfrage des Berufsverbands DIE FÜHRUNGSKRÄFTE-DFK unter 130 Managerinnen. Die Diskriminierungsfälle betreffen sämtliche Altersgruppen und es spielt keine Rolle, ob die Frauen Kinder haben oder in Teil- bzw. Vollzeit arbeiten.

Mit dieser erschreckend hohen Zahl von Diskriminierungsfällen haben wir beim Start unserer Studie nicht gerechnet. Dieses Ergebnis sollte für jede Unternehmensleitung und für jeden Personalverantwortlichen ein Alarmzeichen sein", bewertet DFK-Hauptgeschäftsführer **Dr. Ulrich Goldschmidt** diesen Teilaspekt der Studie.

In seiner Erhebung ging der Verband vor allem der Frage nach, weshalb so wenige Frauen in Führungspositionen gelangen. Hierzu wurden nicht nur weibliche, sondern auch 450 männliche Führungskräfte befragt. Das Ergebnis zeigt, dass die beiden Geschlechter eine durchaus unterschiedliche Sicht der Dinge haben: 24 Prozent der Frauen machen die männerdominierten Entscheidungsgremien in den Unternehmen für den Mangel an weiblichen Führungskräften verantwortlich. Nach weiblicher Interpretation lassen die männlichen Chefs dem Thema also nicht die angemessene Bedeutung zukommen.

Darüber hinaus hinterfragen die weiblichen Führungskräfte die eigene Rolle aber auch sehr selbstkritisch: So machen 18 Prozent der Frauen ein schwaches Selbstmarketing für den ausbleibenden Aufstieg in Führungspositionen verantwortlich. Hier gibt es allerdings deutliche Verschiebungen in den Altersgruppen: Frauen unter 40 Jahren sehen in der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Hauptursache dafür, dass so wenige ihrer Geschlechtsgenossinnen Führungspositionen erhalten. Diese Einschätzung wird von vielen Männern geteilt. 32 Prozent der männlichen Umfrageteilnehmer glauben ebenfalls, dass zahlreiche Frauen deshalb keine Karriere machen, weil Familie und Beruf auch heute noch nicht ohne Weiteres unter einen Hut gebracht werden können. Immerhin 22 Prozent der Männer sehen die zentrale Problemursache darin, dass die wichtigen Entscheidungen über Karrierewege immer noch mehrheitlich von Männern getroffen werden.

Was muss sich nun aber am dringendsten ändern, damit in Zukunft mehr Frauen Führungspositionen bekleiden können? Die Antwort der weiblichen Umfrageteilnehmer ist eindeutig: 40 Prozent fordern, dass das Top-Management in dieser Frage eindeutig Stellung bezieht und den Kulturwandel

im Unternehmen voll unterstützt. In dieser Frage argumentieren die Altersgruppen indes nicht einheitlich. Lediglich 30 Prozent der Frauen unter 40 Jahren stellen die genannte Forderung an das Top-Management. In der Altersgruppe über 50 Jahre sind es 45 Prozent. Demgegenüber fordern 25 Prozent der jüngeren Frauen die Möglichkeit, auch in Führungspositionen in Teilzeit arbeiten zu können – dies müsse für beide Geschlechter gelten. Zudem wünschen sie sich einen Ausbau der qualifizierten Kinderbetreuung und eine Zunahme Familien unterstützender Dienstleistungen. Letzteres fordern auch 30 Prozent der in dieser Studie befragten Männer. 23 Prozent der männlichen Führungskräfte sehen das Top-Management ihrer Unternehmen in der Verpflichtung, einen entsprechenden Kulturwandel zu forcieren und damit den Weg für Frauen in Führungspositionen zu ebnen.

„Nach den Ergebnissen unserer Studie wird niemand behaupten können, beim Thema ‚Frauen in Führungspositionen‘ bestehe kein Handlungsbedarf und eventuell vorhandene Probleme würden sich von selbst im Laufe der Zeit lösen“, betont *Ulrich Goldschmidt und fordert Konsequenzen in den Unternehmen*. Niemand solle sich aber der Illusion hingeben, das Problem sei mit ein oder zwei Maßnahmen in den Griff zu bekommen. „Wer glaubt, mit der Einrichtung eines Betriebskindergartens alles Notwendige getan zu haben, ist auf dem Holzweg“, so Goldschmidt weiter. Stattdessen werde ein Maßnahmenpaket benötigt, bei dem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwar eine wichtige, aber keineswegs die alleinige Rolle spiele. Neben Kinderbetreuung und flexiblen Arbeitszeitmodellen fordert der DFK deshalb eine klare Botschaft der Unternehmensleitung mit konkreten Zielvorgaben und konsequenter Förderung von Frauen.

Ulrich Goldschmidt fasst zusammen: „Man kann es eigentlich gar nicht oft genug wiederholen: Unsere Volkswirtschaft kann es sich überhaupt nicht erlauben, auf Frauen in Führungspositionen und damit auf 50 Prozent des intellektuellen Potentials unserer Gesellschaft in der unternehmerischen Verantwortung zu verzichten. In einem globalen Wettbewerbsumfeld, das immer härter wird, brauchen wir hochqualifizierte Frauen und Männer in

den Unternehmen gleichermaßen.“

[http://www.die-fuehrungskraefte.de/startseite/aktuelles/aktuelles/aktuelles-detail/?tx_ttnews\[tt_news\]=1695&tx_ttnews\[tx_ttnews\]\[tt_news\]=3ad7a5c1bae50dd0b3414a674f5a4aa3](http://www.die-fuehrungskraefte.de/startseite/aktuelles/aktuelles/aktuelles-detail/?tx_ttnews[tt_news]=1695&tx_ttnews[tx_ttnews][tt_news]=1695&tx_ttnews[tx_ttnews][tt_news]=3ad7a5c1bae50dd0b3414a674f5a4aa3)

Erfolgsfaktor Familie

Acht Leitsätze für familienbewusste Arbeitszeiten

Das Bundesfamilienministerium und die Wirtschaft haben gemeinsam Leitsätze für eine flexible und familienbewusste Arbeitszeitkultur in deutschen Unternehmen erarbeitet. Dafür warben auf dem Unternehmenstag „*Erfolgsfaktor Familie 2012*“ im Haus der deutschen Wirtschaft in Berlin der Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, **Josef Hecken** gemeinsam mit dem Präsidenten des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, **Hans Heinrich Driftmann**. Die Veranstaltung knüpft an die im vergangenen Jahr verabschiedete „*Charta für familienbewusste Arbeitszeiten*“ an, in der sich Politik und Wirtschaft auf ein gemeinsames Engagement für innovative und moderne Arbeitszeitmodelle verpflichtet haben.

Die auf der Veranstaltung vorgestellten Leitsätze sollen Unternehmen als Anregung und Orientierung dienen. Themen sind unter anderem Führung in Teilzeit, mobiles Arbeiten oder individuelle Arbeitszeitlösungen.

Die Leitsätze lauten:

- Flexible Arbeitszeitmodelle sind ein Gleichgewicht zwischen betrieblichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen – wir suchen mit unseren Beschäftigten gemeinsam passgenaue Lösungen zur Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Familienfreundlichkeit.

- Produktivität ist mehr als Präsenz – wir arbeiten an einer Kultur, die Ergebnisse in den Mittelpunkt stellt.
- Führungsverantwortung und Familienverantwortung müssen miteinander kompatibel sein – wir sind offen für neue Arbeits(zeit)modelle in Führungspositionen und fördern sie.
- Viele Arbeiten können auch an anderen Orten erledigt werden – wir sind dafür offen und unterstützen mobiles Arbeiten, wann immer es möglich ist.
- In jedem Erwerbsleben gibt es Phasen mit besonderen familiären Herausforderungen – unser Ziel ist eine bestmögliche Rücksichtnahme und Unterstützung.
- Von familienbewusster Arbeitszeitgestaltung profitieren nicht immer alle gleich – denen, die ihre Kollegen bei der Vereinbarkeit unterstützen, gebührt unsere besondere Anerkennung und Wertschätzung.
- Verlässliche Kommunikationszeiten sind unverzichtbar – Präsenztermine und Meetings halten wir deshalb in der Zeit gesicherter Betreuung ab.
- Nachhaltige Leistungsfähigkeit setzt Pausen voraus – wir respektieren Wochenenden bzw. Zeiten, zu denen Beschäftigte nicht erreichbar sind.

Der Unternehmenstag „Erfolgsfaktor Familie 2012“ ist das jährliche Mitgliedertreffen des gleichnamigen Unternehmensnetzwerks, das 2006 vom Bundesfamilienministerium und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag als zentrale Plattform für familienfreundliche Unternehmen gegründet wurde.

Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2012“

Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel und die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und

Jugend, Dr. Kristina Schröder, haben am 2. Mai 2012 in Berlin die familienfreundlichsten Unternehmen Deutschlands ausgezeichnet. Mit dem Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2012“ wurden Unternehmen geehrt, die ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorbildlich unterstützen.

Insgesamt 532 Bewerbungen haben teilgenommen, 42 Bewerbungen haben es in die Endrunde geschafft. Eine hochkarätig besetzte Jury aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik unter Leitung von Bundesfamilienministerin Schröder, der auch der Präsident des Zentralverbands des deutschen Handwerks (ZDH), Otto Kentzler, der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), Hans Heinrich Driftmann, und die Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), Ingrid Sehrbrock, angehörten, wählten die Sieger in einer gemeinsamen Sitzung aus.

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

<http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=70&tpid=600>

Zertifikate zum audit berufundfamilie verliehen

371 Arbeitgeber wurden am 11. Juni 2012 in Berlin mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie bzw. zum audit familiengerechte hochschule ausgezeichnet. Erarbeitet haben sie sich das von der berufundfamilie gGmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung – vergebene Zertifikat, indem sie in den letzten zwölf Monaten erfolgreich das dazugehörige audit-Verfahren durchlaufen haben. Der Prozess dient als strategisches Managementinstrument zur Verbesserung einer familienbewussten Personalpolitik.

Unter den geehrten 371 Arbeitgebern sind 202 Unternehmen, 120 Institutionen und 49 Hoch-

schulen. Zusammen beschäftigen sie rund 575.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die zertifizierten Hochschulen zählen 465.000 Studierende. Zwölf Arbeitgeber konnten das Zertifikat bereits zum vierten Mal in Empfang nehmen. Mit dem alle drei Jahre zu durchlaufenden audit stellen sie ihre familienbewusste Ausrichtung bereits seit knapp zehn Jahren unter Beweis. Weitere 78 Arbeitgeber erhielten das Zertifikat zum dritten und 129 zum zweiten Mal.

<http://www.beruf-und-familie.de/>

Unstatistik des Monats: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern?

Mit der „Unstatistik des Monats“ hinterfragen der Berliner Psychologe **Gerd Gigerenzer**, der Dortmunder Statistiker **Walter Krämer** und RWI-Vizepräsident **Thomas Bauer** jeden Monat sowohl jüngst publizierte Zahlen als auch deren Interpretationen. Alle „Unstatistiken“ finden Sie im Internet unter <http://www.rwi-essen.de/unstatistik>.

In der im April 2012 veröffentlichten Pressemitteilung des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung e.V. hieß es:

„Die Unstatistik des Monats März heißt 23%. So hoch ist der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, der im Umfeld des Equal Pay Day eine hohe mediale Aufmerksamkeit erfahren hat und selbst im Bundestag Gegenstand einer Debatte war. Dieses durchschnittliche Lohn-differential enthält jedoch keinerlei Information darüber, ob bei der Entlohnung Frauen und Männer wirklich ungleich behandelt werden. Dies liegt darin begründet, dass mit dem durchschnittlichen Lohndifferential „Äpfel mit Birnen“ verglichen werden.

Die in Deutschland beschäftigten Frauen und Männer unterscheiden sich unter anderem hinsichtlich

ihrer durchschnittlichen Ausbildung, Berufserfahrung und Arbeitszeit. Darüber hinaus sind Frauen und Männer weiterhin überwiegend in unterschiedlichen Berufen und Industrien tätig. Werden im Rahmen einer Regressionsanalyse diese Unterschiede zwischen Frauen und Männern berücksichtigt, reduziert sich das durchschnittliche Lohndifferential auf 12%. Das ist immer noch nicht gleich, aber deutlich weniger ungleich. Doch auch eine derartige Korrektur des Lohndifferentials ist nicht hinreichend, um einen gesicherten Eindruck über eine mögliche Ungleichbehandlung von Frauen und Männern zu gewinnen. Vielmehr müssten Frauen und Männer miteinander verglichen werden, die über die gleichen arbeitsmarktrelevanten Charakteristika verfügen und in denselben Unternehmen die gleiche Tätigkeit ausüben. Würden wirklich vergleichbare weibliche und männliche Beschäftigte miteinander verglichen, wäre es überraschend, wenn ein nennenswertes Lohndifferential festzustellen wäre. Wäre dies der Fall, würden nicht nur eine Vielzahl von Unternehmen gegen geltendes Recht – das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – verstoßen, sondern auch die Betriebsräte und Gewerkschaften bei einer ihrer wichtigsten Kontrollaufgaben weitgehend versagen. Schließlich ist zu befürchten, dass der Fokus auf das obige Lohndifferential die wahren Gleichstellungsprobleme verschleiert. Anstatt der Konzentration auf medienwirksame Lohnunterschiede sollte sich die Politik fragen, warum überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten, Kinder betreuen und Familienangehörige pflegen. Auch sollte die Frage gestellt werden, warum Frauen andere Berufe als Männer wählen, was nicht zuletzt die Absolventenstatistik der Universitäten verdeutlicht. Diesen Unterschieden sollte sich die Politik zuwenden, wenn sie ernsthafte Gleichstellungspolitik betreiben möchte. So dürften bspw. Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf die beste Gleichstellungspolitik sein, während andere Maßnahmen, wie das Betreuungsgeld, eher kontraproduktiv sind.“

Kontakt: Prof. Dr. Thomas Bauer Tel.: (0201) 81 49-264, Prof. Dr. Walter Krämer Tel.: (0231) 755-3125
<http://www.rwi-essen.de/forschung-und-beratung/fdz-ruhr/unstatistik-des-monats/>

Jedes Jahr Bildung bedeutet fünf Prozent mehr Einkommen

Frauen und Männer erzielen in Deutschland in etwa die gleiche Bildungsrendite.

Jedes zusätzlich in Schule, Ausbildung oder Studium investierte Jahr erhöht das spätere Einkommen durchschnittlich um fünf Prozent. Das geht aus einer am 4. April 2012 veröffentlichten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.

Knapp 14 Jahre haben die deutschen Beschäftigten durchschnittlich im Bildungssystem verbracht, also in der Schule, in der Berufsausbildung oder im Studium. Rein rechnerisch bringt jedes Jahr fünf Prozent mehr Lohn. Beschäftigte, die 16 Jahre in ihre Bildung investiert haben, haben also über das ganze Erwerbsleben hinweg im Durchschnitt ein um 25 Prozent höheres Einkommen zu erwarten als Personen, die das Bildungssystem nach elf Jahren verlassen haben. Dabei handelt es sich natürlich nur um rechnerische Durchschnittswerte: StudienabbrecherInnen (nach drei Jahren) profitieren weniger als Personen mit einem regulären Abschluss. BummelstudentInnen verdienen nicht mehr als die anderen Studierenden, SitzenbleiberInnen nicht mehr als diejenigen, die ohne Wiederholung das Schulsystem durchlaufen.

Frauen und Männer erzielen in Deutschland in etwa die gleiche Bildungsrendite. In anderen Ländern gibt es dagegen *häufig geschlechtsspezifische Unterschiede*: Meist profitieren Frauen noch stärker als Männer von mehr Bildung.

Die Berechnungen des IAB beziehen sich auf das Einkommen während des gesamten Erwerbslebens. Sie berücksichtigen nicht nur die Brutto-Löhne, sondern auch das Steuer- und Abgabensystem, die durchschnittliche Erwerbsbeteiligung im Lebensverlauf unter Berücksichtigung von Arbeitslosigkeit und Familienpausen sowie staatliche Leistungen wie Arbeitslosenunterstützung und Elterngeld.

<http://doku.iab.de/kurzber/2012/kb0512.pdf>

<http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb0512.aspx>

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/verdienststudie-jedes-bildungsjahr-bringt-fuenf-prozent-mehr-geld-1.1326832>

Projekt: Frauen als Familienernährerinnen

„Was nun? Wenn Frauen die Familien ernähren“, diese Frage beantworteten das *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* und der *Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB)* anlässlich ihrer Fachtagung in Düsseldorf am 22. Mai 2012. Sie rückten damit eine wachsende Gruppe von Frauen in den Mittelpunkt, die viel zu selten im Fokus der Öffentlichkeit steht: Frauen, die mit ihrem Verdienst die Familie alleine ernähren müssen. Ob phasenweise oder dauerhaft, unfreiwillig oder geplant – immer häufiger tragen Frauen die finanzielle Verantwortung für die Familie.

„Es ist kein Geheimnis, dass Frauen unter anderen Voraussetzungen eine Familie ernähren als Männer: Sie verdienen immer noch 23 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, haben schlechtere Aufstiegschancen und arbeiten häufig in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung. Traditionelle Geschlechterrollenbilder und familienunfreundliche Beschäftigungsbedingungen machen ihnen das Leben darüber hinaus schwer“, sagte **Ingrid Sehrbrock**, stellvertretende DGB-Vorsitzende, anlässlich der Fachtagung.

Im Rahmen des vom DGB initiierten und vom Bundesfamilienministerium finanzierten Projektes „Familienernährerinnen“ haben die Projektpartner in einer ersten Projektphase von 2010 bis 2012 über die Situation von Familienernährerinnen informiert und mit den relevanten gesellschaftlichen Akteuren einen gemeinsamen politischen Fahrplan (Roadmap) erarbeitet, der konkrete Maßnahmen

und politische Handlungsoptionen zur nachhaltigen Verbesserung der Situation von Familienernährerinnen aufgezeigt.

Damit sich an der Situation der Frauen etwas ändert, müssen demnach die Voraussetzungen für eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen geschaffen und die Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorge verbessert werden. Auch müssen die Möglichkeiten für Frauen und Männer, vielfältige Rollenbilder leben zu können, verbessert werden. Konkret wollen die Projektpartner beispielsweise gegen die Ausweitung des Niedriglohnbereiches vorgehen, den beruflichen Wiedereinstieg für Frauen nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen unterstützen und gewerkschaftliche Akteure und Akteurinnen für die spezifische Vereinbarkeitssituation von Familienernährerinnen und ihren Partner sensibilisieren.

In der nun startenden zweiten Projektphase von 2012 bis 2014 soll die Umsetzung der Roadmap am Arbeitsmarkt und in den Betrieben befördert werden. Dazu werden unter anderem Qualifizierungs- und Abendveranstaltungen mit gewerkschaftlichen und politischen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren durchgeführt. Ergänzend findet eine intensive Öffentlichkeitsarbeit statt, die durch die Gewinnung von neuen Partnern unterstützt werden soll.

<http://www.familienernaehrerin.de>

WZB-Studie:

Schlechte Schülerinnen neigen zu Frauenberufen

Leistungsschwache Mädchen streben eher Frauenberufe an, die in Deutschland schlechter bezahlt sind als Männerberufe. Dagegen wollen Mädchen, die gute Mathematiknoten haben oder aus sozial höheren Schichten kommen, häufiger einen Männerberuf ergreifen. Zu diesem Ergebnis kommen **Kathrin Leuze** und **Marcel Helbig** vom Wissen-

schaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Sie haben untersucht, warum sich Mädchen und Jungen für geschlechts(un)typische Berufe interessieren.

Weil Mädchen die Anforderungen in typisch weiblichen Berufen anscheinend geringer einschätzen, neigen gerade die schlechtesten Schülerinnen zu Frauenberufen. Dieses Muster zeigt sich bei Jungen nicht. Mit besseren Deutschnoten streben sie eher einen Frauenberuf, mit guten Mathematiknoten häufiger einen Männerberuf an.

Einen „Informationsvorsprung“ sehen die Forscher als Ursache, dass Mädchen aus ökonomisch besser gestellten Elternhäusern öfter einen Männerberuf ergreifen möchten. Deren Eltern kennen die unterschiedliche Bezahlung bestimmter Berufe gut und geben ihr Wissen an die Kinder weiter. Auch weil in diesen Familien eher moderne Geschlechterrollen vermittelt werden, streben die Töchter seltener Frauenberufe an. Zudem neigen Mädchen eher zu Männerberufen, wenn sie vom Vater mehr Informationen über diese Berufe erhalten. Das Vorbild der Mutter hat bei der Berufswahl der Mädchen weniger Einfluss als vermutet. Jungen orientieren sich klar am Vater.

Keinen nachweisbaren Einfluss auf die Berufswünsche haben die Angebote an Schulen, Mädchen männliche Berufe näherzubringen. Die Vorstellung, dass punktuelle Maßnahmen wie der Girls'- und Boys'Day das Berufswahlverhalten beeinflussen könnten, sei im Spiegel dieser Ergebnisse *nicht* haltbar, schreiben die Wissenschaftlerin und der Wissenschaftler.

Die Studie basiert auf den Daten von 16.144 15-jährigen Mädchen und Jungen aus der PISA-Ergänzungsstudie 2006.

Die Ergebnisse sind unter dem Titel „*Ich will Feuerwehrmann werden!*“ in Heft 1/2012 der „*Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*“ erschienen.

Abstract:

<http://www.uni-koeln.de/kzfss/archiv12-14/ks121abs.htm#Aufsatz4>

Kontakt: Prof. Kathrin Leuze, Leiterin der Projektgruppe Nationales Bildungspanel, Tel.: 030-25491 526, E-mail: kathrin.leuze@wzb.eu

<http://www.wzb.eu/de/pressemitteilung/schlechteschuelerinnen-neigen-zu-frauenberufen>

Vereinbarkeit im Anwaltsberuf

Erfolgreiche Anwältin und Mutter: geht das? Die Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im Deutschen Anwaltsverein (DAV) beschäftigt sich seit längerem mit der Frage und hat jetzt eine Publikation herausgegeben, die konkrete Antworten und Hilfestellung geben soll.

Mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Anwaltsberuf zu verbessern, wurde das Projekt „Anwältin und Mutter - Wie geht das?“ von der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im DAV gestartet. Im Rahmen dieses Projektes wurde nun eine Broschüre mit dem Titel „Anwältin und Mutter - Klar geht das!“ veröffentlicht.

Die Broschüre basiert auf einer Online-Umfrage unter rund 380 Anwältinnen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Anwaltsberuf. Diese Umfrage-Ergebnisse, konkrete Fallbeispiele, Interviews mit Anwältinnen, Tipps und Lösungsvorschläge sowie weiterführende Informationen finden sich in der 60-seitigen Broschüre.

„Anwältinnen wollen in ihrem Beruf erfolgreich sein und die Möglichkeit haben, Karriere zu machen, ohne dabei auf Kinder beziehungsweise Familie zu verzichten“, erklärt **Silvia C. Gropple**, Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im DAV. „Mit der vorliegenden Broschüre dokumentiert die Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen, wie gut Kinder und die Tätigkeit als Anwältin funktionieren können.“

DAV-Präsident Prof. Dr. Wolfgang Ewer betont: „Die Vereinbarkeit von Anwaltsberuf und Familie ist eine aktuelle Frage, und zwar für die gesamte Anwaltschaft. Wir beobachten, dass alte Rollen-

muster vielfach nicht mehr gelebt werden und sich zunehmend auch die männliche Anwaltschaft für diese Fragen interessiert. Das ist eindeutig zu begrüßen, bedeutet es doch, dass der gesellschaftliche Wandel auch in der Anwaltschaft Einzug gehalten hat und die Gleichberechtigung hier tatsächlich auch zunehmend praktiziert wird.“

Die Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen des DAV ist ein Zusammenschluss von knapp 250 Anwältinnen, die Mitglieder in einem dem DAV angeschlossenen Anwaltsverein sind. Zentrale Aufgabe ist die Förderung der speziellen Belange der Berufstätigkeit der Rechtsanwältinnen, dazu zählt auch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Download der Broschüre:

http://www.dav-anwaeltinnen.de/data/files/davin/docs/TextfertigAnwaeltin_und_Mutter.pdf

<http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=70&pid=592>

Women in Graphic Design

Ganz oben stehen nur selten Frauen: In dieser Diagnose unterscheidet sich die Design-Branche nicht von den meisten anderen Wirtschaftszweigen. Die Stars der Szene sind meist Männer, und auch die Geschichte des Designs wird von der Rezeption dessen dominiert, was Männer hervorgebracht haben. Um dieses Zerrbild der gegenwärtigen wie auch der historischen Wirklichkeit zu korrigieren, haben zwei Forscherinnen, mit Unterstützung des Gleichstellungsbüros der Universität Wuppertal, eine umfangreiche Studie über „Women in Graphic Design“ veröffentlicht.

Gerda Breuer, Julia Meer (Hg.):

Women in Graphic Design.

Frauen und Grafik-Design 1890-2012, Jovis-Verlag, 2012

<http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de>

Mehr Gründerinnen in Deutschland

2011 waren fast fünf Prozent der Frauen gerade dabei, ein Unternehmen zu gründen, oder haben während der vergangenen dreieinhalb Jahre eines gegründet. Das ist der höchste Wert seit dem Beginn der Datenerhebung im Jahr 1999, zeigt eine aktuell veröffentlichte Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Instituts für Wirtschafts- und Kulturgeographie der Leibniz Universität Hannover. Bislang lag die Quote der Gründerinnen stets unter vier Prozent.

Nach wie vor gründen aber mehr Männer als Frauen ihr eigenes Unternehmen: Die Studie beziffert die Quote der aktiven Gründer bei den Männern auf knapp sieben Prozent.

Die Studie beruht auf den Daten des Global Entrepreneurship Monitors (GEM). 2011 beteiligten sich 54 Länder an der Befragung.

<http://doku.iab.de/kurzber/2012/kb0712.pdf>

<http://doku.iab.de/grauepap/2012/GEM-Laenderbericht-D-2011.pdf>

Frauen in MINT

Bundesregierung will mehr junge Frauen für technische und naturwissenschaftliche Berufe begeistern

Das Prinzip des Gender Mainstreaming – die Gleichstellung von Männern und Frauen – ist in Deutschland breit verankert. Es gelte für alle politischen und thematischen Handlungsfelder, betonte die Bundesregierung in ihrer Antwort 17/9477 <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/094/1709477.pdf> auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten der Fraktion Die Linke mit dem Titel „Geschlechtsspezifische Berufswahl von jungen Frauen und ihre Situation im Ausbildungssystem“ 17/9210 <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/092/1709210.pdf>.

Die Verantwortlichen auf Bundes- und Landesebene, im kommunalen Bereich oder in Institutionen und Unternehmen müssten eigenverantwortlich gendersensibel agieren. Sie sollen die freie Entwicklung und Entfaltung der Menschen befördern, schreibt die Bundesregierung.

Die Linke wollte in ihrer Kleinen Anfrage wissen, ob junge Frauen und Männer ihren Beruf nach wie vor oft nach geschlechterspezifischen Kriterien auswählen. Das ergebe sich aus einem aktuellen Datenreport des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB). Die Auswirkungen seien vor allem in den Berufen des dualen Systems sichtbar, hieß es in der Kleinen Anfrage der Fraktion.

Als Begründung hatte die Linke außerdem angeführt, dass die Ausbildungsbeteiligungen von Frauen in den einzelnen Branchen unter 50 Prozent liege und jährlich abnehme. Laut einer Ausbildungsmarktanalyse der Industriegewerkschaft Metall seien die Ausbildungsverträge von Männern

in einem Jahr um 12.900 gestiegen, die der Frauen um 2.700 gesunken.

Die Bundesregierung stellte in ihrer Antwort in einem Zahlenraster dar, dass ein erweitertes Berufswahlspektrum von Mädchen im Bereich in MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) angestrebt wird. Dafür werden von 2011 bis 2013 bundesweit 71.224 Euro ausgegeben. Im Verbundvorhaben „MSTfem- NET meets Nano and Optics – Mädchen-Technik-Talente-Foren“ werden in den Jahren 2011 bis 2012 in den einzelnen Bundesländern zwischen 120.000 Euro und 184.000 Euro zur Verfügung gestellt. Zwischen 2008 und 2012 erhält das Programm „Light up your life – Photonik für Mädchen“ 472.668 Euro.

Nach Ansicht der Bundesregierung können auch Mentoring-Programme dabei helfen, in der Berufswahl bestehende geschlechterspezifische Rollenklischees von Frauen wie auch von Männern zu überwinden. Des Weiteren habe die Bundesregierung dafür gesorgt, dass auch nach dem Eintritt in den Beruf spätere Bildungsmöglichkeiten für Frauen und Männer in gleichem Maße wählbar seien. Als Beispiel nannte die Bundesregierung das Aufstiegsfortbildungsprogramm.

http://www.bundestag.de/presse/hib/2012_05/2012_243/02.html

Forschungsprojekt zum Frauenmangel in Technikberufen

Der Lehrstuhl für Statistik und Ökonometrie an der Universität Hohenheim untersucht den geringen Frauenanteil in MINT-Berufen. Dieser liegt bundesweit bei unter 20 Prozent. Damit gehört Deutschland zu den Schlusslichtern in Europa.

Bis Juli 2013 soll das Forschungsprojekt Fragen wie „Warum ergreifen so wenige Frauen technische Berufe? Ändert der Girls' Day etwas daran oder vielleicht getrennter Unterricht für Jungs und Mädels in der Oberstufe? Welche strukturellen

Unterschiede gibt es zwischen der Ingenieurin und der Kindergärtnerin? Hat die eine einen Ingenieur als Vater und die andere nicht?“ klären. Das auf drei Jahre angelegte Forschungsprojekt „Determinanten des Erwerbslebens von Frauen in MINT-Berufen im europäischen Vergleich“ ist Teil eines großangelegten Programms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds (ESF). Neben den Gründen für den geringen Frauenanteil in MINT-Berufen werden auch Lösungsansätze erarbeitet.

<http://www.uni-hohenheim.de>

Quelle:

<http://kompetenz.de/Aktuelles/Forschungsprojekt>
<http://www.komm-mach-mint.de/>

Neue Broschüre der Arbeitsmarktberichterstattung

Wie sich der Arbeitsmarkt in den einzelnen Fachrichtungen der Naturwissenschaften und der Informatik aktuell darstellt, welche Anforderungen Arbeitgeber stellen und wie sich das Nachwuchspotenzial entwickelt, lesen Sie in der neuen Broschüre „Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker – Naturwissenschaften / Informatik“.

Printexemplare können über <http://www.ba-bestellservice.de> bezogen werden (Stichwort Akademiker).

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt-fuer-Akademiker/Generische-Publikationen/Broschuere-NaWi-Informatik-2012.pdf>

Hohe Auszeichnung für Barbara Leyendecker

Als einzige Frau unter 500 männlichen Studenten hat Barbara Leyendecker früh erfahren, dass es an Frauen in Ingenieurwissenschaften und Technik fehlt. Um die Akzeptanz von Frauen in MINT zu erhöhen und junge Frauen für ein Studium in diesem Bereich zu ermutigen, ist die Maschinenbauingenieurin mittlerweile seit mehr als 30 Jahren ehrenamtlich in verschiedenen Vereinen und Verbänden tätig. 1986 gehörte sie zu den Mitbegründerinnen des Arbeitskreises „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ im Deutschen Akademikerinnenbund, den sie 16 Jahre lang leitete. Außerdem wirkte sie im Ausschuss „Frauen im Ingenieurberuf“ des Vereins Deutscher Ingenieure und im Deutschen Ingenieurinnenbund mit. Am 24.04.2012 erhielt die heute 61-Jährige für ihr Engagement die Verdienstmedaille des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland.

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. hat ein ausführliches Interview mit Barbara Leyendecker veröffentlicht:

[http://kompetenzz.de/Aktuelles/
Interview-mit-Barbara-Leyendecker](http://kompetenzz.de/Aktuelles/Interview-mit-Barbara-Leyendecker)

04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

EQUISTU – Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung der Equality-Steuerungsinstrumente an Hochschulen

Ein Gastbeitrag von Dr. Melanie Roski, TU Dortmund, Sozialforschungsstelle (sfs)

Das gemeinsame Forschungsprojekt der Frauenakademie München e.V. (FAM) und der TU Dortmund, Sozialforschungsstelle (sfs) erhebt bundesweit den Umsetzungsstand einer gleichstellungsorientierten Steuerung an Universitäten und Fachhochschulen.

Die Einbindung von Gleichstellungskriterien in die Hochschulsteuerung bietet nach Ansicht der beteiligten Wissenschaftlerinnen die Chance zur Versachlichung und systematischen Berücksichtigung von Gleichstellungsanliegen an Hochschulen.

Anhand von 13 Fallstudien werden in dem Verbundvorhaben Umsetzungsmodelle empirisch untersucht. Im Fokus liegen dabei die organisationsspezifischen Rahmenbedingungen und die jeweilige gleichstellungsorientierte Ausgestaltung der Steuerungsinstrumente in den Bereichen Haushaltssteuerung, Qualitätsmanagement und Controlling. Neben die im Wissenschaftssystem und in den verschiedenen Wissenschaftsfeldern bekannten Steuerungsinstrumente, z.B. Peer Reviews oder Evaluationen, treten zunehmend

auch wissenschaftsfremde und betriebswirtschaftliche Instrumente und Verfahren. Deren Einführung wird im Rahmen des Projekts erstmalig aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive beleuchtet. Zu diesem Zweck wird systematisch erhoben, welchen Einfluss der Hochschulreformprozess auf die Gleichstellungsagenden und vice versa Gleichstellungspolitik auf die Einführung der Neuen Steuerungsinstrumente haben.

Die ersten Ergebnisse der Exploration und der Fallstudien liegen nun vor und werden im Rahmen der 1. **Regionalkonferenz** zum Thema „Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess“ vorgestellt und diskutiert:

Ort: Sozialforschungsstelle Dortmund, TU Dortmund
Datum: 22.06.2012, 10.00 – 15.30 Uhr

Im Sommer 2012 wird darüber hinaus eine Online-Befragung sämtlicher deutscher Universitäten und Fachhochschulen stattfinden und zusätzlich einen Gesamtüberblick über die Verbreitung gleichstellungsorientierter Steuerungsinstrumente an Hochschulen liefern. Das Projekt wird im Rahmen des BMBF-Programms „Frauen an die Spitze“ über einen Zeitraum von zwei Jahren gefördert.

Weitere Informationen finden sich auf der Projektwebsite:

<http://www.equality-management.de>

Kontakt: Dr. Ingrid Schacherl, Projektleiterin EQUISTU, schacherl@frauenakademie.de, oder Dr. Melanie Roski, wissenschaftliche Mitarbeiterin EQUISTU, roski@sfs-dortmund.de

Promovendinnen in Deutschland 2010

Statistische Daten über Promovierende werden sowohl national als auch international für die Bildungsberichterstattung benötigt. Die amtliche Hochschulstatistik verzeichnet jedoch eine Untererfassung dieser Daten. Daher hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Statistische Bundesamt (Destatis) gebeten, ein Konzept zu entwickeln, um verlässliche Informationen über die Promovierenden in Deutschland bereitzustellen. Ziel des Projektes war es, Informationen zur Zahl der Promovierenden in Deutschland mit den für die internationale Berichterstattung erforderlichen Merkmalen vorzulegen. Die Erhebungen liefern umfassende Daten zu den Promovierenden in Deutschland im Wintersemester 2010/2011.

Eine **Auswertung nach Geschlecht** wurde vorgenommen:

Von den Promovierenden in Deutschland insgesamt waren im Wintersemester 2010/2011 41 % weiblich. Im Vergleich zu den Studierenden und immatrikulierten Promotionsstudierenden lag der Frauenanteil damit etwas niedriger. Der Anteil der Frauen an den im Wintersemester 2010/2011 eingeschriebenen Studierenden an deutschen Hochschulen lag bei 48 %. Bei den immatrikulierten Promotionsstudierenden wurde ein Frauenanteil von 45 % erreicht. Die Frauenquote wiederum lag bei den abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2010 bei 44 %.

Die Geschlechterverteilung der Promovierenden – nach Fächergruppen gegliedert – variierte deutlich. Wie bei der Geschlechterverteilung der Studierenden insgesamt sowie bei den immatrikulierten Promotionsstudierenden gab es auch bei den Promovierenden Fächergruppen, in denen eher die Männer überrepräsentiert waren und Fächergruppen, die bevorzugt von Frauen gewählt wurden.

In der *Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften* waren im Wintersemester 2010/2011 die Frauen mit 67 % deutlich in der Mehrheit. Auch in der

Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften sowie im *Bereich Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften* waren die weiblichen Promovierenden mit 59 % überrepräsentiert. Mit 52 % lag der Anteil der Frauen in der *Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften* ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt. Die Frauenquote von 41 % in der *Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* erreichte genau den Bundesdurchschnitt. In der *Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften* mit einer Frauenquote von 38 % sowie in der *Fächergruppe Ingenieurwissenschaften* mit nur 19 % weiblichen Promovierenden waren die Frauen deutlich unterrepräsentiert.

Statistisches Bundesamt, Promovierende in Deutschland, 2010, S. 22

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/Promovierende5213104109004.pdf?__blob=publicationFile

Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an deutschen Hochschulen

Das HIS-Institut für Hochschulforschung hat zum sechsten Mal in Folge differenzierte Studienabbruchquoten vorgelegt. Die Werte wurden auf Basis des AbsolventInnenjahrgangs 2010 berechnet.

Bedingt durch den sukzessiven Übergang zu gestuften Studiengängen war es nicht mehr möglich, Gesamtquoten für alle Studierenden im Erststudium auszuweisen. Auch die Werte für Fächergruppen und Hochschularten konnten nur getrennt nach Bachelor- und Diplomstudium ausgewiesen werden.

Eine **Auswertung nach Geschlecht** wurde vorgenommen.

Einige Ergebnisse: „In den Bachelorstudiengängen

an den Universitäten erzielen die Frauen in allen Fächergruppen einen *höheren Studienerfolg* als die Männer. Allerdings sind für beide Geschlechter fast durchweg vergleichsweise *hohe* Studienabbruchquoten zu verzeichnen. Bei den Frauen beläuft sich die Gesamtabbruchquote im Bachelorstudium damit auf 32 Prozent, bei den Männern auf 38 Prozent. Vor allem in den *Ingenieurwissenschaften* ist bei beiden Geschlechtern ein beträchtlicher Studienabbruch zu verzeichnen, zugleich besteht in dieser Fächergruppe aber auch zwischen den Abbruchraten der Männer und Frauen eine nicht unerhebliche Differenz von sieben Prozentpunkten.

So liegt der Umfang des Studienabbruchs in den *ingenieurwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen* bei den Männern bei 49 Prozent, bei den Frauen bei 42 Prozent. In den ingenieurwissenschaftlichen Diplomstudiengängen an Universitäten fällt der Abstand zwischen den geschlechtsspezifischen Abbruchquoten dagegen beträchtlich größer aus. Möglicherweise greifen in den ingenieurwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen fächerstrukturelle Gegebenheiten, die bislang für die Differenz der geschlechtsspezifischen Abbruchquoten verantwortlich waren, nicht mehr. Die Ursachen für diese Unterschiede können aus den vorliegenden Daten allerdings nicht ermittelt werden. Dafür bedürfte es weiterführender Analysen. Es kann daher nicht näher bestimmt werden, ob es sich bei dieser Entwicklung um ein Übergangsphänomen handelt, oder ob Frauen bzw. Männer in ingenieurwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen ein anderes Abbruchverhalten zeigen als noch unter den alten Studienstrukturen.

Hohe Abbruchwerte bei beiden Geschlechtern verbunden mit einem relativ großen Abstand der geschlechtsspezifischen Abbruchquoten zeigen sich auch in der *Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften* sowie *Sprach-/Kulturwissenschaften/Sport*. In der Fächergruppe *Mathematik/Naturwissenschaften* bewegen sich die Abbrecheranteile bei beiden Geschlechtern auf relativ hohem Niveau. Den niedrigsten Abbruch in den Bachelorstudiengängen an Universitäten verzeichnen Männer wie Frauen in der *Fächergruppe Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften*."

(vgl.S.20f der Studie).

„In den **Diplom- und Magisterstudiengängen an Universitäten** erreichen 28 Prozent der männlichen und 20 Prozent der weiblichen Studienanfänger kein erstes Hochschulexamen. Diese Spannweite von acht Prozentpunkten resultiert daraus, dass die Frauen in den betreffenden Fächergruppen durchgängig *niedrigere Abbrecheranteile* aufweisen als die Männer. Eine wichtige Rolle dürfte dabei nach wie vor die *geschlechtsspezifische Fächerwahl* spielen. So schreiben sich die Frauen beispielsweise in den *Ingenieurwissenschaften* vorwiegend im Studienbereich *Architektur* ein, der deutlich geringere Abbruchquoten zu verzeichnen hat als die durch hohen Abbruch gekennzeichneten Studienbereiche *Maschinenbau und Elektrotechnik*, in denen die Männer besonders stark vertreten sind. Dementsprechend beträgt in den aktuellen Berechnungen der Studienabbruch in den *Ingenieurwissenschaften* bei den Studienanfängerinnen lediglich 16 Prozent, während für die männlichen Erstimmatrikulierten ein Abbrecheranteil von 32 Prozent zu konstatieren ist. In den Ingenieurwissenschaften fällt damit die Differenz der geschlechtsspezifischen Abbruchquoten am größten aus. Sie liegt bei 16 Prozentpunkten. Auch in den *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* zeigt sich ein großer Abstand zwischen den geschlechtsspezifischen Abbruchraten. Während 19 Prozent der Männer das Studium in den zugehörigen Fächern vorzeitig verlassen, sind es bei den Frauen sogar nur 8 Prozent. Beide Geschlechter erreichen in dieser Fächergruppe die niedrigsten Abbruchquoten. *Überdurchschnittlich hohe* Abbruchquoten lassen sich sowohl für die männlichen als auch die weiblichen Studienanfänger in den *Fächergruppen Agrar-/Forst-/Ernährungswissenschaften* und *Sprach-/Kulturwissenschaften/Sport* feststellen... Der geringste Abstand zwischen den geschlechtsspezifischen Abbruchraten besteht in der *Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften*. Während 27 Prozent der Männer in den zugehörigen Fächern das Studium vorzeitig aufgeben, fällt der Abbruch bei den Frauen in dieser Fächergruppe mit 22 Prozent relativ moderat aus“ (vgl. S.27f der Studie).

Bitte beachten Sie auch die Auswertung der Studienabbruchquoten nach Geschlecht an Fachhochschulen und bei Staatsexamensstudiengängen (S.9-32 der Studie) sowie bei ausländischen Studierenden (S.33-40 der Studie).

http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201203.pdf
http://www.bmbf.de/_media/press/pm_0507-056.pdf

Studie zur Situation der studentischen Beschäftigten

Wie sieht die Situation der studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tatsächlich aus? Das haben **Alexander Lenger, Christian Schneickert** und **Stefan Priebe** in einer durch die **Max-Planck-Stiftung** geförderten Studie untersucht, die die **GEW** jetzt veröffentlichte. Die Studie gibt einen einmaligen Überblick über die Lage der studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an deutschen Forschungseinrichtungen, d. h. Hochschulen (Universitäten und Fachhochschulen) und außeruniversitäre Forschungsorganisationen (insbesondere Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer Institute, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft). Knapp 4.000 Personen wurden befragt, darüber hinaus vorhandene Daten und Studien ausgewertet. Erstmals liegen umfassende Informationen zum Profil, zu den Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen der studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor.

Die Autoren halten in den Schlussfolgerungen ihrer Studie fest:

„Bezüglich des Geschlechts fallen die Ergebnisse sehr heterogen aus und sind teilweise schwierig zu interpretieren. Insgesamt zeigen sich zudem deutlich schwächere Effekte als aus der theoretischen Konzeption der Studie zu erwarten wäre. Generell sind Frauen in der Erhebung etwas überrepräsentiert, dies entspricht jedoch in etwa der Verteilung unter den Studierenden (Abschnitt 4.2.1). Gleiches gilt für die leicht besseren Abiturnoten der studen-

tischen Mitarbeiterinnen (Abschnitt 4.3.2) sowie der Verteilung nach Fachbereichen (Abschnitt 4.5). Leichte Unterschiede gibt es bei der Rekrutierung. Hier werden Frauen etwas häufiger persönlich angesprochen, während sich Männer etwas stärker durch Eigeninitiative auf die Suche nach einer Stelle als studentischer Mitarbeiter begeben (Abschnitt 5.2). Im Rahmen der Anstellung haben Mitarbeiterinnen dann etwas mehr Stunden laut Vertrag, machen im größeren Umfang Überstunden und führen häufiger einen Stundenzettel als ihre männlichen Kollegen (Abschnitt 5.3.2, 5.4.1 und 5.4.2). Bei der eigentlichen Entlohnung gibt es, im Gegensatz zur Gesamtgesellschaft, keine Unterschiede in der Bezahlung (Abschnitt 5.3.4). Interessant ist, dass den Männern bezüglich ihrer Anstellung sowohl Geld als auch die Bedeutung für den eigenen Lebenslauf deutlich weniger wichtiger sind als ihren Kolleginnen, während keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Gesamtzufriedenheit existieren (Abschnitt 6.1 und 6.3). Darüber hinaus scheint eine Anstellung als studentische MitarbeiterIn bei Männern das Studium stärker zu verlängern als bei Frauen (Abschnitt 6.4). Was die individuelle Bildungslaufbahn angeht, so zeigt sich, dass die Mitarbeiterinnen häufiger Praktika und Auslandsaufenthalte absolvieren, ihre männlichen Kollegen aber häufiger schon sicher eine Promotion geplant haben (Abschnitt 7.3, 0 und 7.5).“

http://www.gew.de/Studie_studentische_Beschaeftigte.html
http://www.gew.de/Binaries/Binary88494/Studentische_MitarbeiterInnen_online.pdf

Studienqualitätsmonitor 2010: Zufriedenheit mit dem Studium wächst

Der „Studienqualitätsmonitor 2010“ ist eine bundesweit repräsentative Online-Befragung, an der sich rund 42.000 Studierende von mehr als 100 Hochschulen beteiligt haben.

Ein Ergebnis:

Im Rahmen des Studienqualitätsmonitor werden die Studierenden alle zwei Jahre wechselweise zum sozialen Klima (2008, 2010) und zu ausgesuchten Qualitätsaspekten (2009, 2011) mit Bezug auf ihr erstes Hauptstudienfach bzw. Kernfach befragt. Eine *Benachteiligung von Studentinnen* gibt es aus Sicht der Studierenden relativ selten. Eine starke oder sehr starke geschlechterspezifische Benachteiligung nehmen aber immerhin 4 Prozent der Studierenden wahr – Studentinnen etwas häufiger als Studenten (5 % vs. 3 %), insbesondere in der Fächergruppe Medizin/Gesundheitswissenschaften (7 % vs. 2 %). Knapp 10 % der Befragten, mehrheitlich männliche (75 %), hat sich allerdings kein Urteil darüber gebildet, ob in ihrem Hauptstudienfach Studentinnen benachteiligt werden.

Weitere Ergebnisse lesen Sie bitte unter:

http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201204.pdf

Studentinnen erwarten Benachteiligungen im Job

Jede zweite Studentin glaubt, dass sie trotz gleicher Qualifikationen keine gleichwertigen Karrierechancen haben wird, da Erziehungszeit und Babypause auch in Zukunft Karrierekiller sein werden.

Das ergab eine gemeinsame Umfrage der AoN – AGENTUR ohne NAMEN GmbH (Veranstalter des Messe-Kongresses women&work) und der Studentenorganisation MTP – Marketing zwischen Theorie und Praxis e.V..

Der Student Survey "Karriere, Familie & Co." wurde bundesweit unter 1.190 Studierenden unterschiedlicher Fachrichtungen durchgeführt. Ziel der Befragung war es, mehr über die Denkweise der Studierenden zu den Themen Karriere-/Familienplanung, Rollenmuster und Chancengleichheit zu erfahren.

„Die Umfrage zeigt deutlich, dass Frauen Karriereambitionen haben – sogar stärker ausgeprägt als Männer – sie aber aufgrund manifestierter Glaubenssätze mit angezogener Handbremse in den Job einsteigen“, kommentiert **Melanie Vogel**, Geschäftsführerin der AoN und Initiatorin der women&work das Ergebnis. „Glauben Frauen schon beim Berufseinstieg, später im Job benachteiligt zu sein, wird vermutlich auch genau das eintreten. Frauen erliegen der sich selbst erfüllenden Prophezeiung.“ Dabei ist es laut Karriere-Expertin Vogel gerade für Frauen extrem wichtig, sich der eigenen Chancen und Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt bewusst zu sein, den beruflichen Werdegang strategisch zu planen und zielsicher zu verfolgen. „Wer nichts fordert, bekommt auch nichts. Und wer sich von Beginn an chancenlos sieht, wird auch mit deutlich weniger Selbstbewusstsein in Bewerbungsgesprächen oder Gehaltsverhandlungen agieren – und dann zwangsläufig weniger überzeugen.“

Auf die Frage nach den Wünschen und Anforderungen an potenzielle Arbeitgeber, sind sich Männer und Frauen einig: Ein *gutes Betriebsklima*, *Weiterbildungsangebote* und die *Sicherheit am Arbeitsplatz* sind bedeutendere Kriterien als Image, Gehalt und Standort des Unternehmens. Mehr als die Hälfte aller Befragten wünschen sich ein durchmischtes Mentoringprogramm und 75 Prozent der Frauen beziehungsweise 65 Prozent der Männer halten gemischte Arbeitsteams für besonders effizient, lehnen aber eine gesetzliche Frauenquote mehrheitlich ab. „Es ist an der Zeit, diese Debatte nicht allein der Politik zu überlassen, sondern sich generationsübergreifend mit den Inhalten auseinanderzusetzen“, sagt **Barbara Kolocek**, Projektleiterin der Studie. „Die Zukunftsgestaltung unseres Landes wird erheblich von den Einstellungen zukünftiger Nachwuchskräfte geprägt. Es ist wichtig, ihre Wünsche und Einstellungen ernst zu nehmen und darauf zu reagieren.“

<http://www.agenturohnenamen.de/news/news-zu-aon/news-zu-aon/datum/2012/03/28/student-survey-2012-karriere-familie-co/>

Ergebnisse (Download):

http://www.agenturohnenamen.de/fileadmin/templates/images/Downloads/Student_Survey.pdf

Hof-Studie: Männer und Frauen in der Frühpädagogik

In der Frühpädagogik findet seit 2004 eine Teilakademisierung statt. Dadurch sollen zum einen Karrierechancen für Erzieherinnen in diesem traditionell weiblich dominierten Beschäftigungsfeld entstehen. Zum anderen soll das Beschäftigungsfeld auch für Männer attraktiver werden. Die Studie liefert erstmals einen Gesamtüberblick zur Präsenz beider Geschlechter in den verschiedenen frühpädagogischen Tätigkeitsfeldern: Werden dabei geschlechtsspezifische Muster erkennbar?

Wird das komplette Spektrum an beruflichen Rollen in der Frühpädagogik betrachtet, dann fällt zunächst auf: Auf allen Qualifikations- und Hierarchieebenen des frühpädagogischen Bereichs dominieren die Frauen quantitativ. Diese weibliche Dominanz streut, je nach Position, zwischen 56 und 97 %.

Im Hochschulbereich gelingt derzeit der Aufstieg von der wissenschaftlichen Mitarbeiterposition zur Professur deutlich mehr Männern als Frauen. Auffällig aber ist: Der Frauenanteil bei den Universitätsprofessuren liegt um zehn Prozentpunkte höher als bei den Professuren an Fachhochschulen und Berufsakademien. Damit gilt ein in vielen anderen Fächern verbreitetes Muster hier nicht: In der Frühpädagogik werden die höherwertigen Professuren nicht umstandslos von deutlich mehr Männern erklommen, während Frauen eher Chancen auf FH-Professuren haben. Vielmehr sind Frauen im Wettbewerb um Universitätsprofessuren noch erfolgreicher als bei den FH-Professuren.

Führen die Studienangebote nun dazu, dass sich mehr Männer für Frühpädagogik interessieren? Hier überraschen die Ergebnisse der Studie: Bisher führte die akademisierte Variante einer frühpädagogischen Ausbildung dazu, dass die ohnehin schon niedrigen Männeranteile im beruflichen Ausbildungsbereich (Berufsfachschule und Fachschule für Sozialpädagogik) nochmals halbiert werden.

Während an den beruflichen Schulen, die zur Erzie-

herin/zum Erzieher oder zur Kinderpflegerin/zum Kinderpfleger ausbilden, rund 15 % der Ausgebildeten Männer sind, immatrikulieren sich in den Hochschulstudiengängen bisher nur 8 % Männer. Damit konnte die Erwartung, dass das höherwertige Qualifikationsangebot zu einem gesteigerten Interesse junger Männer an einer frühpädagogischen Tätigkeit führe, bislang noch nicht eingelöst werden.

Johannes Keil / Peer Pasternack / Nurdin Thielemann: Männer und Frauen in der Frühpädagogik. Genderbezogene Bestandsaufnahme (HoF-Arbeitsbericht 2'12), Halle-Wittenberg 2012, 60 S.

http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_2_2012.pdf

http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_2_2012_zus.pdf

Erstmalig in Bayern: Richtlinien für familienfreundliches Studium

Der Senat der *Universität Regensburg* hat Richtlinien für ein familienfreundliches Studium verabschiedet. Die Universität Regensburg ist damit bayernweit die erste Hochschule, die Studierenden mit Betreuungsverpflichtungen – aufgrund eines Studiums mit Kind oder der Pflege von Angehörigen – so weitreichende Studierenerleichterungen einräumt. Initiiert wurden die neuen Richtlinien durch den Familien-Service der Universität und die Studierendenvertretungen auf dem Campus.

Mit den neuen Richtlinien strebt die Universität Regensburg ein größtmögliches Maß an Chancengleichheit an. Entsprechend beziehen sich die neuen Richtlinien auch auf alle Studiengänge.

Neben einer Anhebung der Studienstudienhöchstsdauer gehören die Möglichkeit zur Erbringung von alter-

nativen Studienleistungen oder ausgedehnte Bearbeitungszeiten bei Seminar- und Abschlussarbeiten zum Maßnahmenkatalog. Zudem sollen Studierende mit Betreuungsverpflichtungen künftig bei der Wahl von Lehrveranstaltungen bevorzugt werden. Auch eine deutlich verlängerte Rücktrittsfrist bei Prüfungen dient der Flexibilisierung des Studiums und damit einer erleichterten Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie.

<http://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/familie/aktuelles/index.html>

Erste Absolventinnen des Hebammenstudiengangs gefeiert

Mit dem rasanten Wissenszuwachs in der Medizin steigen auch die Anforderungen in der Hebammengeburtshilfe. Darum verlangt diese Ausbildung zunehmend eine Akademisierung und Professionalisierung, um hohe qualitative Standards in Forschung, Wissenschaft und Lehre setzen zu können.

Mit der Gründung ihres Onlinestudiengangs für Hebammenwissenschaft hat die Medizinische Hochschule Hannover MHH vor drei Jahren darauf reagiert. Schirmherrin Dr. Wiebke Rösler lobte das innovative Studium. „Ich habe selbst von den Fähigkeiten guter Hebammen profitiert, daher weiß ich, wie wichtig eine exzellente Ausbildung in der Geburtshilfe ist. Der Masterstudiengang ist eine tolle Möglichkeit für ambitionierte begabte Frauen, über ihre Berufsausbildung hinaus einen hochqualifizierten akademischen Abschluss zu erlangen“, sagte Dr. Wiebke Rösler. Sie habe einen großen Respekt vor der Leistung der Absolventinnen, die neben ihrer Berufstätigkeit erfolgreich studiert hätten.

Seit dem Wintersemester 2009/2010 bietet die MHH gemeinsam mit fünf Universitäten in Glasgow, Maastricht, Lausanne und Ljubljana in Slowenien den Masterstudiengang an – derzeit in Deutschland die einzige Möglichkeit, einen Masterabschluss in Hebammenwissenschaft zu erhal-

ten.

Kontakt: Leiterin des Hebammenstudiengangs, Privatdozentin Dr. Mechthild Groß, Telefon (0511) 532-6116, Gross.Mechthild@mh-hannover.de.

[http://www.mh-hannover.de/46.html?&no_cache=1&tx_ttnews\[tt_news\]=2474&hash=3c780576e43105463b06ce98f0e9cd6c](http://www.mh-hannover.de/46.html?&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=2474&hash=3c780576e43105463b06ce98f0e9cd6c)

Bitte lesen Sie auch:

Equal-Pay-Day-Kampagne 2013 startet: Soziale Nachhaltigkeit setzt gleiche Einkommenschancen für Frauen und Männer voraus

Neues Schwerpunktthema ist „Lohnfindung im Gesundheitswesen – viel Dienst, wenig Verdienst“

Die schlechtere Bezahlung von frauendominierten Berufen ist eine wesentliche Ursache für den bestehenden statistischen Entgeltunterschied von 23 Prozent. Der „Equal Pay Day“ unterstützt die Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung, die neben der wirtschaftlichen und ökologischen auch die soziale Nachhaltigkeit stärken will. Partner der Kampagne sind u.a. der Deutsche Hebammenverband, der Verband medizinischer Fachberufe, die Marienhaus GmbH und die Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach.

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

Personalia

Prof. Dr. Friederike Maier ist neue Vizepräsidentin der HWR Berlin

Die Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht HWR, Berlin bekleidet ihr neues Amt seit dem 1. April 2012.

Friederike Maier ist seit 1992 Professorin für Volkswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Verteilung und Sozialpolitik am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der HWR Berlin (ehemals FHW). Ihre Schwerpunkte in Lehre und Forschung liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik, Sozialpolitik und *Gender* sowie Ökonomie.

Prof. Maier ist seit vielen Jahren in verschiedenen Funktionen an der Hochschule engagiert, u.a. als Mitglied des Akademischen Senats und Beauftragte für das Studium Generale.

Als Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin leitet sie das deutschlandweit erste Institut für ökonomische und geschlechterbezogene Forschung einer wirtschaftswissenschaftlichen Hochschuleinrichtung. Darüber hinaus war Prof. Maier deutsche Expertin im Netzwerk „Gender Equality and Employment“ der Europäischen Kommission, für das sie zwischen 1992 und 2012 regelmäßig Gutachten in diesem Themengebiet u.a. mit Studien zur Entlohnung, zur Arbeitszeit, zur Arbeitsmarktpolitik sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erstellte.

Als aktive Forscherin möchte sie in ihrer Amtszeit dazu beitragen, die vielfältigen Forschungsaktivitäten an der HWR Berlin zu unterstützen und die

Ergebnisse der Forschung sichtbar zu machen.

<http://www.hwr-berlin.de/nc/aktuelles/neuigkeiten/einzelansicht/neue-vizepraesidentin-an-der-hwr-berlin/>

Nora Schäfer ist hauptamtliche studentische Vizepräsidentin der Zeppelin Universität

Nora Schäfer ist neue hauptamtliche studentische Vizepräsidentin der Zeppelin Universität (ZU) in Friedrichshafen. Die 21-jährige Studierende der Kultur- und Kommunikationswissenschaften löst turnusgemäß **Lena Schulze-Gabrechten** ab, die erste Frau an deutschen Universitäten, die in ein solches Amt berufen wurde.

http://www.zu.de/deutsch/aktuelles_presse/aktuelles/2012_06_04_schaefer.php?navid=46

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Einsam an der Spitze

Interview der CEWS-Redaktion mit Cort-Denis Hachmeister (Centrum für Hochschulentwicklung CHE), Autor der Studie: „Einsam an der Spitze: Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft aus Sicht von Professor(inn)en in den Naturwissenschaften“

Herr Hachmeister, im Rahmen Ihrer aktuellen Studie „Einsam an der Spitze“ untersuchten Sie die Unterrepräsentanz von Frauen in den Naturwissenschaften aus der Sicht von Professorinnen und Professoren. Was war das Ziel Ihrer Studie und wen haben Sie dafür befragt?

Ziel war es, die Professorinnen und Professoren als Expert(inn)en für die wissenschaftliche Karriere nach Ihrer Einschätzung der Ursachen und Lösungen für die Problematik der Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren zu fragen. Im Rahmen der Professor(innen)befragung für das CHE Hochschulranking haben wir im letzten Jahr fast sämtliche Professor(innen) der Naturwissenschaften angeschrieben und nach dem Ausfüllen des Fragebogens für das Ranking auch noch um die Teilnahme an einer Meinungsumfrage gebeten.

Ein Teil der Meinungsumfrage bezog sich auf das Thema Unterrepräsentanz und rund 1.100 Professor(inn)en, darunter 15% Frauen, haben letztlich diese Fragen beantwortet.



Cort-Denis Hachmeister (CHE)

Was sind – aus Sicht der Professor(inn)en – die wichtigsten Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft?

Sowohl Professorinnen als auch Professoren stimmten aus einer vorgegebenen Liste mit Antwortmöglichkeiten der Aussage am stärksten zu, dass Frauen auf Professuren unterrepräsentiert seien, weil sich Familie und wissenschaftliche Karriere schlecht vereinbaren ließen. Auf einer Skala von 1–trifft gar nicht zu bis 5–trifft voll zu lag der Mittelwert bei Männern und Frauen jeweils bei 4,0 – was „trifft eher zu“ entspricht.

Wie ordnen Sie dieses Ergebnis vor dem Hintergrund der Erkenntnisse anderer soziologischer Studien ein, die die Unterrepräsentanz von Frauen mit „verdeckten“ Prozessen wie homosozialen Rekrutierungsmechanismen oder der Dominanz einer männlich geprägten Wissenschaftskultur begründen?

Die Ergebnisse der Studie stehen in keinem Widerspruch dazu – eher im Gegenteil. Allerdings muss man nach den verschiedenen Befragten differenzieren: Neben der Frage nach ihrem Geschlecht

haben wir die Professorinnen und Professoren auch nach der persönlichen Bedeutsamkeit, die das Thema „Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren“ für sie hat gefragt.

Professorinnen, die angaben, das Thema habe für sie eine hohe persönliche Bedeutsamkeit – und das war die Mehrheit der Professorinnen – maßen dem Aspekt, „dass Frauen es aufgrund der männlichen Prägung der Wissenschaft schwerer haben, sich im Wissenschaftssystem durchzusetzen“ sogar noch leicht höhere Bedeutung zu als dem Aspekt der mangelnden Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie. Den „verdeckten“ Prozessen, „dass Frauen immer noch (verdeckt) diskriminiert werden“, dass sie „durch informelle Organisationsstrukturen und Entscheidungsprozesse bei Einstellungen benachteiligt werden“ und „dass männliche Professoren eher männliche Nachwuchswissenschaftler fördern“ maßen diese Frauen jeweils fast dieselbe Bedeutung zu wie der Vereinbarkeit. Die andere Extremgruppe – männliche Professoren, die dem Thema Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren eine niedrige persönliche Bedeutsamkeit zumaßen – antworteten dagegen bei den Fragen nach den verdeckten Prozessen im Durchschnitt mit „trifft gar nicht zu“ bzw. „trifft eher nicht zu“. Die Einschätzung der Wirksamkeit dieser „verdeckten“ Prozesse unterscheidet sich also sehr stark je nach dem, wen man fragt.

Warum ist gerade die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere ein so wichtiger Faktor für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft?

Mein Eindruck ist, dass die Vereinbarkeit genau der Punkt ist, an dem eine Vielzahl von Faktoren zusammenkommt. Solange eine Nachwuchswissenschaftlerin noch „in Einsamkeit und Freiheit“ lebt kann sie eben jenem, männlich geprägten, Humboldtschen Ideal der Wissenschaft entsprechen: nur auf die Wissenschaft fokussiert, mit hohem Zeiteinsatz, trotz prekärer Beschäftigungsverhältnisse und unsicheren Erfolgsaussichten, mobil und räumlich und zeitlich flexibel. Sobald aber Partner und Kinder oder auch pflegebedürftige Angehörige ins Spiel kommen, müssen zeitlich, räumlich und auch finanziell Kompromisse

geschlossen werden. Diese scheinen – nach den Angaben der Professor(inn)en – offensichtlich häufiger zuungunsten der wissenschaftlichen Karriere der Frau geschlossen zu werden. Dass das so ist, dafür werden wiederum von den Professorinnen und Professoren zahlreiche Gründe genannt: Seien es jetzt traditionelle Geschlechtsrollen, die dann wieder durchschlagen oder auch die Tatsache, dass die meisten Wissenschaftlerinnen wiederum Wissenschaftler zum Partner haben, die tendenziell älter und in der wissenschaftlichen Karriere weiter fortgeschritten sind. Oft verzichtet offensichtlich dann die Frau zugunsten der Karriere des Mannes, wenn Kinder ins Spiel kommen. Mit einer besseren Vereinbarkeit würden deshalb Karriereabbrüche von Frauen möglicherweise seltener vorkommen.

Welche Instrumente zur Verringerung der Unterrepräsentanz werden von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als wirkungsvoll erachtet?

Vor dem Hintergrund, dass die mangelnde Vereinbarkeit von den Professor(inn)en als größtes Problem wahrgenommen wurde, verwundert es nicht, dass bei der Frage nach den wirksamsten Instrumenten „Kinderbetreuung“ weitaus am häufigsten genannt wurde. Ein Großteil der Frauen hielten auch Mentoring- und Coachingangebote für Frauen für wirkungsvoll. Darüber hinaus wurden Stipendien, Berufsrichtlinien, die Vereinbarung von Chancengleichheit in Zielvereinbarungen und auch Quotenregelungen von jeweils rund der Hälfte der weiblichen Professorinnen als wirkungsvolle Instrumente genannt. Rund jeweils die Hälfte der Männer nannten noch Mentoring- und Coachingprogramme sowie Stipendien für Frauen. Insgesamt hielten die Frauen ein breiteres Spektrum von Maßnahmen für wirkungsvoll als die Männer.

Sie haben in Ihrer Untersuchung Professorinnen und Professoren befragt. Glauben Sie, dass Ihre Befunde auch für frühere Phasen einer akademischen Laufbahn, also auch für das Studium, die Promotion und die Post-Doc-Phase ihre Gültigkeit haben?

Ja, ich denke, das haben sie. Die Antworten der Professorinnen und Professoren bezogen sich – das zeigten die Antworten auf die offenen

Fragen – nicht so sehr auf ihre eigene, weiter zurückliegende Karriere, sondern stützten sich auf Beobachtungen, die sie bei ihren Studierenden und Nachwuchswissenschaftler(inn)en gemacht haben. Natürlich ist das „nur“ eine Außensicht, aber ich glaube, dass die Professorinnen und Professoren zumindest ab der Promotion einen ganz guten Einblick in die Karriereverläufe ihrer Nachwuchswissenschaftler(innen) haben.

Ein nur schwer greifbarer Faktor der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft ist die Organisations- und Fachkultur. Welche Erfahrungen und aktuellen Ergebnisse haben Sie dazu aus Ihrem Projekt zu Fachkulturen und weiblichen Wissenschaftskarrieren und wie können Hochschulen darauf Einfluss nehmen?

Zunächst einmal gefällt mir die Definition von Kultur, die uns von einer Gleichstellungsbeauftragten, die wir im Rahmen des Projektes befragt haben, gegeben wurde: „Kultur ist das, was die Menschen tun“ -unabhängig davon, was sie z.B. aufgrund bestimmter Richtlinien eigentlich tun sollten. Um Kultur zu verändern, bedarf es daher meines Erachtens sehr viel „sozialen Lernens“: Durch persönliche Kommunikation, durch persönliche Bekanntschaften und Bindungen sowie durch Vorbilder. Das müssen die Menschen in der Hochschule, insbesondere die in Leitungsfunktionen, beharrlich tun und organisieren.

Also konkret: Immer wieder die Wichtigkeit des Themas Gleichstellung betonen und für Probleme sensibilisieren, gleichzeitig gute Beispiele herausstellen, Menschen über Gesprächskreise oder gemeinsame Projekte vernetzen. Im Prinzip muss so etwas wie eine große Familie entstehen, dann sind auch gegenseitige Rücksichtnahme, Verständnis für unterschiedliche Lebenslagen (Stichwort: Kinder), informelle Ausnahmeregelungen und Zurückstellung von Egoismen möglich.

Was sollten die Hochschulen Ihrer persönlichen Einschätzung nach konkret tun, um den Frauenanteil in der Wissenschaft zu erhöhen und welche Rolle spielen dabei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (kurz- und langfristig)?

Strukturelle Maßnahmen zur Ermöglichung der Vereinbarkeit, insbesondere eine hochschulische oder hochschulnahe Kita mit ausreichend Plätzen sind praktisch schon ein „must have“. Ansonsten muss – wie eben beschrieben – generell eine Kultur geschaffen werden, in der es zum einen eine Sensibilität für unterschiedlichen Probleme und Lebenslagen unterschiedlicher Hochschulmitglieder gibt und in der eben auch für das Problem der Vereinbarkeit individuelle Lösungen gefunden und von den anderen Hochschulmitgliedern auch akzeptiert werden.

Letztlich müssen Frauen in der Wissenschaft für die Hochschulen „normaler“ werden und das geht – wenn man noch nicht genügend Frauen hat – dadurch, dass man die, die man hat eben besonders herausstellt, sie zu Dekaninnen, Berufungskommisionsvorsitzenden, Hochschulleiterinnen oder auch zu Mentorinnen und Coaches für Nachwuchswissenschaftlerinnen macht. Für Entscheidungsgremien wie z.B. Hochschulleitung oder Berufungskommissionen würden meines Erachtens auch Quotenregelungen eher akzeptiert als für die Vergabe von Stellen.

Können Sie dazu ein paar Best-Practice-Beispiele nennen?

Gerne. Eine Hochschule bietet nicht nur eine normale Kita-Betreuung an, sondern für ihre Mediziner(innen) einen mehr oder weniger rund um die Uhr flexiblen „Notdienst“, denn eine OP kann z.B. nicht einfach abgebrochen werden, wenn die Kita schließt. An einer Hochschule wird der Beginn des Wintersemesters immer flexibel den Schulferienzeiten angepasst. Eine Professorin hat von Ihrem Chef berichtet, der ihr räumliche und zeitlich flexible Arbeitsmöglichkeiten eingeräumt hat, damit sie sich mit ihrem – ebenfalls in der Wissenschaft tätigen – Mann die Kinderbetreuung teilen konnte. An einem unserer Good-Practice-Fachbereiche herrschte eine richtiggehend „familiäre“ Atmosphäre in der – nach Auskunft der Fachbereichsleitung –niemand schief guckt, wenn man seine Kinder mit ins Büro bringt oder die Sitzung verlässt, weil die Kinder abgeholt werden müssen.

Sehen Sie die Gefahr, dass durch die Betonung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere das komplexe Thema der Gleichstellung vielleicht ein wenig zu vereinfacht dargestellt wird?

Weitere Informationen:

<http://www.che.de/cms/?getObject=5&getNewsID=1413&getCB=398&getLang=de>

Ja, die Gefahr sehe ich auch. Auf keinen Fall darf sich die Problemwahrnehmung auf das Problem der Vereinbarkeit verengen. Wie oben beschrieben gibt es ja noch andere Faktoren, die insbesondere von den Frauen als Betroffene wahrgenommen werden.

Überhaupt, die Vereinbarkeit als vordringliches Problem der Frauen darzustellen birgt die Gefahr, eben jene Geschlechtsrollen zu perpetuieren, die eigentlich aufgelöst werden sollten: Dass die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung bei der Frau liegt. Da muss in vielerlei Hinsicht noch ein gesellschaftlicher Wandel stattfinden.

Problematisch ist weiterhin auch die Struktur der Wissenschaftskarriere, mit der hohen Unwahrscheinlichkeit, jemals eine Professur zu erreichen oder überhaupt die Möglichkeit zu haben, langfristig im Wissenschaftssystem verbleiben zu dürfen. Das ist natürlich auch für Männer, aber offenbar besonders für Frauen, abschreckend. Ein solches Verprellen unserer wissenschaftlichen Talente können und sollten wir uns nicht leisten.

Studie:

Hachmeister, Cort-Denis:
Einsam an der Spitze: Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft aus Sicht von Professor(inn)en in den Naturwissenschaften, Gütersloh

ISSN 1862-7188

Summary:

<http://www.che.de/summary.php?lit=1534>

Arbeitspapier:

http://www.che.de/downloads/CHE_AP_153_Einsam_an_der_Spitze.pdf

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Leibniz-Mentoring – Verfügbare Potentiale in der Wissenschaft erkennen und Kompetenzen stärken!

Silke Anger (DIW), Melanie Arndt (ZZF), Beate Braun (IZW), Astrid Cullmann (DIW), Ulrike Hagemann (ZALF), Simone Kraatz (ATB), Anna Mogilatenko (FBH), Katrin Premke (IGB+ZALF), Jutta Schwarzkopf (IKZ), Céline Teney (WZB), Marita Thomas (WIAS), Sarah Wolf (PIK)

Bis heute wird das vorhandene Potential hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen nur unzureichend genutzt. Knapp 11% der wissenschaftlichen Direktorenstellen der Mitgliedseinrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft waren im Jahr 2012 mit Frauen besetzt¹. Aus den vergangenen Evaluierungsberichten der Leibniz-Institute, insbesondere von mathematisch-naturwissenschaftlich orientierten Instituten, ist die dringende Empfehlung zu entnehmen, den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal und insbesondere in Führungspositionen deutlich zu erhöhen. Die Leibniz-Gemeinschaft hat sich daher zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen bis 2016 auf 20% zu erhöhen². Ein Instrument zur Erreichung dieses Ziels ist das Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Das Pilotprojekt, an dem zwölf Wissenschaftlerinnen aus der Region Berlin-Brandenburg für ein Jahr teilnehmen, unterstützt die Mentees strategisch und nachhaltig bei der Umsetzung ihrer Karriereplanung und damit beim Aufstieg in Führungspositionen. Die anderen

drei großen Forschungsverbände setzen solch ein Instrument schon seit einigen Jahren erfolgreich ein.

Über alle Wissenschaftsbereiche hinweg waren bei den Teilnehmerinnen des Leibniz-Programms ähnliche Motivationen Anlass zur Bewerbung für das Leibniz-Mentoringprogramm. Ungeachtet unterschiedlicher Karriereprofile dominiert in der aktuellen beruflichen Situation bei allen teilnehmenden Wissenschaftlerinnen der Wunsch, Führungsaufgaben zu übernehmen und professionell zu bewältigen. Hierbei geht es zum Beispiel um die individuelle Karriereplanung, die Erweiterung von Kompetenzen zur erfolgreichen Selbstpräsentation und die Entwicklung eigener Führungsstile und -strategien. Darüber hinaus verbindet die Postdoktorandinnen das Bestreben nach einer Balance zwischen Karriere und Privatleben.

Das Leibniz-Mentoringprogramm unterstützt die Teilnehmerinnen bei der Gestaltung des individuellen Karriereweges durch ein umfassendes Seminarangebot, kombiniert mit einem Mentoring-Tandem (s. Grafik). In den zweitägigen Seminaren werden Methoden des Projektmanagements und Wissenschaftsmarketings vermittelt sowie persönliche Kompetenzen trainiert (z.B. Führungs- und Vortragstrainings). Das Seminar zur Drittmittelakquise in Brüssel dient unter anderem dem Netzwerkaufbau im europäischen Kontext.

¹Pakt-Monitoringbericht der Leibniz-Gemeinschaft 2012, S. 47

²GWK (2011): Pakt für Forschung und Innovation – Monitoring Bericht 2011. Heft 23.

Zahlreiche Vorträge zu rechtlichen Grundlagen, Berufungsverfahren und anderen karriere-relevanten Themen erweitern die vorhandenen Wissensgrundlagen im administrativen Bereich. Einzel-Coachings fördern die Mentees in ihrer individuellen Entwicklung.

In der Mentoring-Partnerschaft profitieren die Teilnehmerinnen vom Erfahrungsschatz ihrer Mentorinnen und Mentoren und von einer persönlichen Beratung bei Karriereentscheidungen aus einem externen Blickwinkel. Sie werden zum expliziten Formulieren von Zielen und der Reflexion der eigenen Führungsrolle motiviert. Zudem erhalten Mentees Zugang zu weiteren wissenschaftlichen Netzwerken. Beispielsweise wurde zwei Teilnehmerinnen durch das Engagement ihrer Mentorin bzw. ihres Mentors die Aufnahme in ein hochrangiges wissenschaftliches Gremium bzw. in eine internationale Arbeitsgruppe mit führenden Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ermöglicht. Andere Teilnehmerinnen wurden durch die Gespräche mit ihren Mentorinnen und Mentoren in der Umsetzung ihrer Forschungsvorhaben bestärkt.

Aus der Gruppe der Mentees mit verschiedensten Forschungshintergründen ist ein interdisziplinäres Netzwerk entstanden. In diesem wurden Anknüpfungspunkte zwischen den einzelnen Leibniz-Instituten erkannt, die in gemeinsamen Verbundprojekten münden sollen. Der intensive Erfahrungsaustausch zwischen den Wissenschaftlerinnen mit ähnlichen Rahmenbedingungen erleichtert den Umgang mit Herausforderungen wie Karriereunsicherheit, Teamleitung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Über die Laufzeit des Programms hinaus sind daher weitere Treffen der Mentees geplant.

Die Wissenschaftlerinnen sind sich einig, dass das Leibniz-Mentoringprogramm einen bewussteren Umgang mit ihrer Karriereplanung und -umsetzung gefördert hat. Nach Meinung der Mentees ist die Initiierung des Programms ein wichtiger Schritt zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen. Sowohl die Teilnehmerinnen als auch die Leibniz-Institute profitieren von der Erweiterung der individuellen Netzwerke

Das Pilotprojekt „Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen in Leibniz-Einrichtungen (Leibniz-Mentoring)“ ist ein Programm zur Förderung der Chancengleichheit.

Das Mentoringprogramm unterstützt exzellente Postdoktorandinnen aller Altersgruppen auf dem Weg in eine Leitungsposition in der Wissenschaft.



und den zusätzlich erworbenen Kompetenzen. Die Mentees sind fest davon überzeugt, dass eine Weiterführung des Programms und dessen Ausdehnung auf Bundesebene die vorhandenen Potentiale der Leibniz-Wissenschaftlerinnen gezielter nutzt und damit die Stellung der Leibniz-Gemeinschaft in der deutschen Forschungslandschaft stärkt.

Ansprechpartnerin für das Programm:

Carmen Kurbjuhn, kurbjuhn@wzb.eu, 030/25491-430

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

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

EU und UN-Frauen fördern Geschlechtergleichstellung

Die Hohe Vertreterin der EU für Außen- und Sicherheitspolitik und Vizepräsidentin der Kommission, **Catherine Ashton**, und Entwicklungskommissar **Andris Piebalgs** haben am 16. April 2012 mit **Michelle Bachelet**, der Untergeneralsekretärin und Exekutivdirektorin von UN-Frauen, eine neue Partnerschaft zwischen der EU und UN-Frauen unterzeichnet, die die Zusammenarbeit beider Organisationen bei der Förderung der Frauen und der Geschlechtergleichstellung vertiefen soll.

Die entsprechende Vereinbarung, die am Rande des EU-Gipfeltreffens zum Thema „*Nachhaltige Energie für alle*“ in Brüssel unterzeichnet wurde, untermauert die Partnerschaft zwischen beiden Organisationen bei der *weltweiten Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Stärkung der Stellung der Frau* und stellt sicher, dass beide Partner künftig intensiver zusammenarbeiten sowie Informationen, Sachwissen und Analysen austauschen, um ihre Arbeit im Bereich der Frauenförderung wirksamer zu gestalten.

Die Zusammenarbeit soll vor allem gewährleisten, dass Frauen weltweit in Entscheidungsprozessen auf den Gebieten Wirtschaft, Politik und Justiz stärker repräsentiert sind und wirtschaftliche und soziale Möglichkeiten besser wahrnehmen können. Wesentlich bei der Partnerschaft ist, dass die beiden Organisationen gemeinsame Maßnahmen ergreifen, um sexuelle und geschlechtsbezogene Gewalt zu bekämpfen. Dies beinhaltet die Verpflichtung, mehr Unterstützung und Schutz für

Opfer von Gewalt sicherzustellen und den betroffenen Frauen den Zugang zu Unterstützung und anderen Leistungen zu erleichtern.

Die Partnerschaft sieht vor, dass die Beteiligten in der Politik und bei Programmen zusammenarbeiten, die die Geschlechtergleichstellung und die Stärkung der Stellung der Frau betreffen. Darüber hinaus werden beide Seiten regelmäßig Informationen, Analysen und strategische Bewertungen austauschen, um die Kooperation zu verbessern. Die EU und UN-Frauen arbeiten unter anderem bereits beim Programm für die Steigerung der Rechenschaftspflicht bei der Finanzierung der Geschlechtergleichstellung zusammen, das die Regierungen, die Zivilgesellschaft und die Geber in 15 Ländern dabei unterstützen soll, den Ressourceneinsatz und die Rechenschaftspflicht auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung zu verbessern. Vor Kurzem wurde ein Programm zur Verbesserung der Beteiligung von Frauen an der Friedenskonsolidierung und der Post-Konflikt-Planung in Liberia, Timor-Leste und Kosovo eingeleitet. Die neue Vereinbarung untermauert diese Partnerschaft.

Als zweitgrößter Geber der Welt spielt die Kommission eine tragende Rolle bei der Förderung der Entwicklung von Frauen und Mädchen.

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/12/373&format=HTML&aged=0&language=DE&guiLanguage=en>
http://ec.europa.eu/europeaid/news/documents/factsheet_womensday_en.pdf
<http://www.unwomen.org/>
http://ec.europa.eu/europeaid/what/energy/sustainable/se4all_en.htm

Spezial Eurobarometer 376

Frauen in Führungspositionen

In diesem zusammenfassenden Bericht werden die wichtigsten Ergebnisse einer Eurobarometer-Umfrage vorgestellt, die vor dem Hintergrund der Frauen-Charta der EU und der daraus entstandenen EU-Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 durchgeführt wurde, um Erkenntnisse über die Meinung der Europäer zur ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen zu gewinnen. Der Bericht stellt die Meinungen der EuropäerInnen zu Fragen der Geschlechtergleichstellung dar und beschäftigt sich insbesondere mit der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen von Unternehmen. Ein besseres Verständnis der Meinungen der Europäer zu Frauen in Führungspositionen von Unternehmen könnte den politischen Entscheidungsträgern helfen, eine Politik einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern zu entwickeln, die das Ausmaß der Befürwortung diesbezüglicher gesetzlicher Regelungen durch die EU-Bürger sowohl auf EU-Ebene als auch auf nationaler Ebene berücksichtigt. Die zentralen Themen im Überblick:

- allgemeine Assoziationen zur Geschlechtergleichstellung;
- ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen;
- Wege zum Erreichen eines Geschlechtergleichgewichts in Aufsichtsräten von Unternehmen;
- gesetzliche Regelungen für eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in Aufsichtsräten von Unternehmen.

Die Studie wurde von TNS Opinion & Social im Auftrag der Generaldirektion Justiz durchgeführt und von der Generaldirektion Kommunikation koordiniert.

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_376_sum_de.pdf

EU Campaign for Women in Research and Innovation-role models

Nachdem im Jahr 2011 die EU-Kommissarin für Justiz und Grundrechte, **Viviane Reding** mit ihrer Initiative „Mehr Frauen in die Vorstandsetagen“ die Medienöffentlichkeit erreichte, legt die Kommissarin für Forschung, Innovation und Wissenschaft **Máire Geoghegan-Quinn**, ab der Jahresmitte 2012 eine Informationskampagne auf, die Mädchen im Alter zwischen 13 und 18 Jahren für ein naturwissenschaftlich-technisches Studium begeistern will. Derzeit sucht die verantwortliche Medienagentur Studentinnen naturwissenschaftlich-technischer Fächer, die andere für ein solches Studium begeistern können und in der Kampagne als Rollenvorbild dienen möchten.

Interessierte Studentinnen können sich unter der folgenden E-Mail Adresse melden: rtd-wiri@ec.europa.eu

Text - Launch Event:

The European Commission's Directorate-General for Research and Innovation is organising the launch event of the Communication Campaign on Women in Research and Innovation. It will take place in Brussels, at the European Parliament on 21 June 2012, starting at 14.00, and will be followed by a networking get-together. Chaired by the Commissioner for Research, Innovation and Science, Máire Geoghegan-Quinn, this launch event represents a key moment to raise awareness on gender equality and the gender dimension in research and innovation. The first phase of the Campaign aims to challenge stereotypes and to encourage girls aged 13-18, as human capital of tomorrow, to develop an interest in science as well as to pursue careers in research and innovation. The event will feature key-note speeches from Members of the European Parliament as well as live and video testimonies from inspirational women. Please save the date in your diary: a formal invitation will follow. The Commission has assigned the organisation of the conference to the communica-

tion agency TEAM WORK. A website will be available online at the end of May for your registration. The opening of the website will be confirmed by e-mail. Contact: Team Work: Phone: +33 1 43 67 79 79; Email: womeninresearch@teamwork.fr

Gender und Chancengleichheit in Forschungsfördereinrichtungen

Eine kurze Zusammenstellung zur „sex and gender analysis“ verschiedener großer Forschungsfördereinrichtungen bietet aktuell die Website „Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, and Engineering“. Unter den genannten Einrichtungen, denen eine gute Politik zu den verschiedenen Ansätzen von Gender und Chancengleichheit bei Forschungsprojekten attestiert wird, sind auch die EU-Kommission und die Deutsche Forschungsgemeinschaft. Die Darstellung fokussiert auf drei Bereiche:

- Policy to fix the numbers (Anteil an Wissenschaftlerinnen erhöhen)
- Policy to fix the institutions (struktureller Wandel in den Institutionen)
- Policy to fix the knowledge (Genderspekte im Forschungsinhalt)

Zitate aus entsprechenden Papieren der Einrichtungen werden nebeneinander gestellt. Die Auflistung ist zu finden unter:

<http://genderedinnovations.stanford.edu/sex-and-gender-analysis-policies-major-granting-agencies.html>

Quelle: <http://www.eubuero.de/fif-aktuelles.htm>

EMBO welcomes 13 female life scientists as members

European Molecular Biology Organisation EMBO is an organization of leading life scientist members that fosters new generations of researchers to produce world-class scientific results.

Fifty-five life scientists from Europe and around the world were recognised by EMBO for their excellence in research. Forty-eight of the researchers are from Europe and neighbouring countries while seven scientists from Argentina, Australia, South Korea and the United States join as Associate Members. In total, EMBO membership now comprises almost 1,550 life scientists in the international scientific community.

EMBO elects new members annually on the basis of scientific excellence. The new members represent a broad cross-section of the life sciences. The latest scientists to join the group come from 17 different countries and include 13 female scientists recognized for their contributions to life science research. The new nominees include the first ever Associate Members in South Korea and Argentina. "Our members are the basis for the excellent international reputation of EMBO and its increasingly global orientation. We welcome this group of exceptional scientists and look forward to their fresh input and ideas," said EMBO Director Maria Leptin.

The selected researchers will help shape the direction of the life sciences in Europe and beyond by their involvement with the activities of the organization. EMBO Members provide scientific input such as acting on advisory editorial boards of the four scientific journals of the organization, serving on selection committees for EMBO Programmes and giving general advice to the scientific community.

<http://www.embo.org/news-a-media-centre/press-releases/embo-welcomes-55-leading-life-scientists-as-members.html>

Gleichstellung an ägyptischen Hochschulen

Projekt an der Freien Universität vom DAAD gefördert.

Die Freie Universität Berlin ist vom 19. bis 24. Juni 2012 Gastgeberin eines Treffens mit Vertretern der ägyptischen Regierung und von zunächst vier ägyptischen Universitäten. Ziel ist es, einen Dialog zur Gleichstellung an ägyptischen Universitäten anzustoßen. Dies ist ein erster Schritt in der Umsetzung eines zunächst für zwei Jahre vom Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) geförderten Projekts der Freien Universität zur Unterstützung des ägyptischen Transformationsprozesses.

Das Projekt mit dem Titel „**Gender Equality in the Egyptian Higher Education System**“ umfasst Delegationsreisen, Workshops, Mentoring, Trainings und Unterstützung beim Aufbau elektronischer Kommunikations- und Lernumgebungen. Der Wissens- und Erfahrungsaustausch soll mittel- und langfristig zum Transformationsprozess an den ägyptischen Universitäten beitragen. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Freien Universität und der ägyptischen Partneruniversitäten wollen sich miteinander vernetzen, wechselseitig Hochschulpersonal qualifizieren, die universitären Governance-Strukturen verbessern und internationale Partnerschaften aufbauen.

Das Projekt wurde mit mehr als 225.000 Euro im Rahmen des DAAD-Programms „*Kooperation mit den Transformationsländern Ägypten und Tunesien*“ gefördert. Es wird geleitet von **Prof. Dr. Brigitta Schütt**, Vizepräsidentin der Freien Universität Berlin, und **Prof. Dr. Margreth Lünenborg**, wissenschaftliche Leiterin der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung.

Kontakt: **Dr. Barbara Sandow**, Koordinatorin des Projekts ,barbara.sandow@fu-berlin.de

http://www.fu-berlin.de/presse/informationen/fup/2012/fup_12_093/index.html

Norway: Men in the minority

For generations it was usually the men who became doctors, psychologists and dentists. Now it is different. Today there are so few men applying to professional studies in medicine, psychology and dentistry that the University of Oslo is considering giving them preferential treatment. The university management is now circulating a proposal for review in which it considers introducing additional gender points and other recruitment measures for male applicants to medicine, psychology and dentistry.

The problem is easy to see: Of those who applied for professional studies in psychology at University of Oslo (UiO) in spring 2012, only 20 percent were men, and the number of male applicants is declining. Seventy percent of those offered admission to dentistry are women. The corresponding figures for medicine are not quite so lopsided: 60 percent women and 40 percent men. Moreover, the men granted admission to these three study programmes turn down the offer more frequently than women. The three faculties that offer these study programmes at UiO, as well as the study director **Monica Bakken**, charged a working group with the task of developing solutions. Their report recommends giving additional points to men in these programmes starting with admission for autumn 2013. At this time no programmes at the University of Oslo award gender points to either women or men.

<http://eng.kifinfo.no/nyhet/vis.html?tid=79965>

For three years the Norwegian government has allocated NOK 10 million annually to increase the percentage of women in high-level positions in mathematics, natural science and technology. **Figures from 2010** show that half of the funding remained unused after one year, and there is strong evidence that the same holds true for 2011. What's gone wrong?

<http://eng.kifinfo.no/nyhet/vis.html?tid=80513>

Erfahrungsaustausch von Gutachterinnen und Gutachtern im 7. FRP

Basierend auf einer gemeinsamen Veranstaltung der Nationalen Kontaktstelle Wissenschaft in der Gesellschaft (NKS WiG) und der NKS Sozial-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften (NKS SWG) im November 2011 gibt es nun eine Zusammenfassung von Erfahrungen unterschiedlicher Gutachterinnen und Gutachter des 7. FRP. Darin gebündelt sind häufig gemachte Beobachtungen von Expertinnen und Experten bei ihrer Tätigkeit in Brüssel bzw. bei der „remote evaluation“.

Die Aussagen sind persönliche Erfahrungen und beziehen sich in erster Linie die thematischen Programmbereiche der beiden NKS. Vieles daran ist aber themenübergreifend und bietet Antragstellenden sehr interessante Einblicke in die Perspektive der Begutachtung im 7. FRP.

Das Dokument ist verfügbar unter:

<http://www.eubuero.de/wig-aktuelles.htm>

Orientation Paper zum Arbeitsprogramm Menschen 2013 veröffentlicht

Die Europäische Kommission hat ein Orientation Paper zum Arbeitsprogramm Menschen 2013 veröffentlicht. Zwar enthält dieses Orientierungspapier noch keine Angaben zum Budget und zu den Deadlines für die einzelnen Maßnahmen – dies wird erst im Arbeitsprogramm selbst veröffentlicht. Jedoch ist nach derzeitigem Planungsstand davon auszugehen, dass für die letzten Calls im Spezifischen Programm Menschen des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms ein Rekordbudget zur Verfügung stehen wird.

Darüber hinaus ist zu erwarten, dass die Bewerbungsaufträge für die institutionellen Maßnahmen erheblich früher als in den vergangenen Jahren, zum Teil bereits in diesem Jahr, schließen werden. Inhaltlich sind keine wesentlichen Änderungen an den Marie Curie-Maßnahmen geplant. Die Veröffentlichung des Arbeitsprogramms Menschen 2013 ist für **Juli 2012** vorgesehen.

<http://www.humboldt-foundation.de/nks/arbeitsprogramme.html>

Personalia

Helena Nazaré ist erste Präsidentin des europäischen Hochschulverbandes EUA

Bei ihrer Jahreskonferenz an der Aarhus University in Dänemark wählten 300 Mitglieder der European University Association (EUA) am 14. April 2011 mit Prof. Dr. Maria Helena Nazaré erstmals eine Frau zur neuen Vorsitzenden. Im März 2012 trat die portugiesische Professorin die Nachfolge des scheidenden EUA-Präsidenten Professor Jean-Marc Rapp an.

Nazaré, die als Rektorin von 2002 bis 2010 die portugiesische Universität von Aveiro leitete und sich seit Jahren im Hochschulmanagement engagiert, wird der EUA bis 2015 vorstehen. Bereits seit 2009 ist Nazaré Mitglied des Aufsichtsrats der EUA.

http://www.his.de/presse/archiv_hn/ganze_pm?pm_nr=837

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

Prof. Dr. Ayşe Gül Altınay ist
Marie-Jahoda-Gastprofessorin
an der Ruhr-Universität
Bochum

Öffentlicher Vortrag am 4. Juli 2012

Die türkische Anthropologin und Soziologin Prof. Dr. Ayşe Gül Altınay besetzt in diesem Sommersemester die Marie-Jahoda-Gastprofessur an der Ruhr-Universität Bochum. Ayşe Gül Altınay forscht und lehrt auf den Gebieten Frauenbewegungen, Gewalt und Geschlecht, Nationalismus und Militarismus. Ihr besonderes Interesse gilt den Fragen der Verbindungslinien und Verschränkungen von Geschlecht, Sexualität und Ethnizität und deren Bedeutung für emanzipative Bündnispolitiken.

Ayşe Gül Altınay studierte an der Bosphorus Universität in Istanbul, Türkei, und promovierte an der Duke Universität, Durham, USA. Derzeit lehrt und forscht sie als /Associate Professor/ an der Sabanci Universität, Türkei. Dabei greift sie auf interdisziplinäre Ansätze zurück. So gehört zu ihren aktuellen Forschungsschwerpunkten u.a. die Frage, inwiefern politische Gewalt und Krieg erinnert und repräsentiert werden. Dabei untersucht sie diese Frage anhand des armenischen Genozids aus der Perspektive der Geschlechterforschung.

Ayşe Gül Altınay bietet zusammen mit Prof. Ilse Lenz im Sommersemester das Seminar „Frauenbewegungen in Deutschland und der Türkei im internationalen Kontext“ an. Die Veranstaltung findet

mittwochs von 10 bis 12h statt und ist für Interessierte aller Fachrichtungen offen.

Darüber hinaus hält Ayşe Gül Altınay an der Fakultät für Sozialwissenschaften einen öffentlichen Vortrag, zu dem alle Interessierten herzlich willkommen sind:

„*Transversal Politics, Consciousness-Raising and Violence Against Women: Theorizing for a Feminist Continuum of Nonviolence in Turkey's Southeast*“

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

http://www.sowi.rub.de/jahoda/profs/2012_altiney.html.de

Verleihung des POLITEIA-Preises

Mit dem Politeia-Preis für hervorragende Leistungen auf dem Gebiet der Frauen-Geschlechterforschung wurde in diesem Jahr Frau **Carolin Beyreuther-Weißflog** für ihre Abschlussarbeit „*Begünstigt die deutsche Rechtsordnung den in Europa überdurchschnittlich hohen Gender Pay Gap?*“ geehrt. Frau Beyreuther-Weißflog ist Absolventin des Studiengangs Recht (Bachelor of Laws LLB ius) an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin.

Vergeben werden jährlich ein POLITEIA-Preis zu 1.000 Euro und bis zu drei POLITEIA-Medaillen zu jeweils 400 Euro. Dieses Instrument fördert die Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung,

insbesondere an der HWR Berlin.

<http://www.hwr-berlin.de/aktuelles/presse/pressemitteilungen/einzelansicht/die-hwr-berlin-vergibt-den-politeia-preis-2012-fuer-eine-abschlussarbeit-zum-gender-pay-gap/>

Zeitschrift GENDER – Call for articles

Themenschwerpunkt „Kapitalismus und Geschlechtergerechtigkeit“

Spätestens seit den um sich greifenden Turbulenzen auf den Finanzmärkten mehren sich die Stimmen, die den Kapitalismus und die damit verbundenen Institutionen in der Krise sehen. Vereinzelt werden bereits die Konturen einer postkapitalistischen „Nachfolgesellschaft“ (Fraser) bzw. einer „Nachknappheitsgesellschaft“ (Giddens) gezeichnet, die zwar nicht alle Probleme des Kapitalismus zu überwinden verspricht, aber doch zumindest auf mehr Gleichheit und Geschlechtergerechtigkeit zu gründen scheint. Im Fokus des geplanten Schwerpunkthefts sollen nicht primär Bilanzierungen der bisherigen feministischen Kapitalismuskritik und geschlechterreflexive Diagnosen der mit dem Formwandel des Kapitalismus verbundenen vielfältigen Krisen stehen. Gewünscht sind vielmehr vor allem geschlechterinformierte Analysen zu den Verknüpfungen zwischen dem Wandel der Geschlechterverhältnisse und den Veränderungen im kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, die durch den Wandel der Geschlechterverhältnisse bewirkt werden. Es soll damit an eine Analyseperspektive angeknüpft werden, die den Wandel der Geschlechterverhältnisse als Motor für die Transformation des Sozialen und des Ökonomischen versteht. Von Interesse für das Schwerpunktheft sind sowohl theoretische Reflexionen als auch empirische Analysen zu lokalen wie globalen Entwicklungen.

Ihr Abstract kann in deutscher oder englischer Sprache bis zum **10.07.2012** eingereicht werden

und sollte eine Länge von maximal 2.500 Zeichen nicht überschreiten. Bei Nachfragen wenden Sie sich bitte per E-Mail an **Prof. Dr. Heike Kahlert** heike.kahlert@lmu.de und **Dr. Sabine Schäfer** sabine.schaefer@uni-bielefeld.de.

Call: 11. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)“

Termin: **14./15. Februar 2013**, Universität Frankfurt am Main, Campus Westend (im Vorfeld der 3. Jahrestagung der deutschen Fachgesellschaft Geschlechterstudien).

Die nächste Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)“ bietet wieder die Möglichkeit, inhaltliche und hochschulpolitisch brisante Entwicklungen in den Gender Studies mit FachkollegInnen zu erörtern. Anhaltendes Grundanliegen der KEG ist der qualifizierte Erfahrungsaustausch zwischen den institutionalisierten Einrichtungen im deutschsprachigen Raum. Er soll zur diagnostischen Sicht auf Trends und Fallen der Hochschulentwicklung verhelfen und dazu beitragen, Formen und Strategien der Institutionalisierung zu reflektieren und weiter zu entwickeln.

Auf der Arbeitstagung diskutieren die Teilnehmer_innen in Arbeitsgruppen zu ausgewählten Themen. Initiativen zur Ausgestaltung dieser oder anderer AGs sind herzlich willkommen.

Alle Themen finden Sie hier:

<http://www.genderkonferenz.eu>

Vorschläge werden bis zum **30. September 2012** erbeten.

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Hochschullehrer/in des Jahres 2012

Der Deutsche Hochschulverband DHV bittet um KandidatInnenvorschläge bis zum 30. September 2012.

Welche Hochschullehrerin, welcher Hochschullehrer hat sich durch außergewöhnliches Engagement besonders verdient gemacht? Zum siebten Mal lobt der Deutsche Hochschulverband (DHV) ein Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro für den/die „Hochschullehrer/in der Jahres“ aus. Der Preis wird vom DHV mit Unterstützung des ZEIT-Verlages Gerd Bucerius GmbH & Co.KG verliehen.

„Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind nicht nur in Forschung, Lehre oder Krankenversorgung Leistungsstützen. Auch außerhalb der Hochschule engagieren sie sich vielfältig“, erklärte **DHV-Präsident Professor Dr. Bernhard Kempen**. „Mit der Auszeichnung wollen wir eine Hochschullehrerin oder einen Hochschullehrer ehren, die oder der das Ansehen der Berufsgruppe öffentlichkeitswirksam fördert und zeigt, welche Köpfe diesen faszinierenden Beruf ausüben.“

Vor diesem Hintergrund ruft die Berufsvertretung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dazu auf, bis zum 30. September 2012 Kandidaten als „Hochschullehrer/in des Jahres“ vorzuschlagen.

<http://www.hochschulverband.de/cms1/pressemitteilung+M50d2f6f3825.html>

Opus Primum - Förderpreis der VolkswagenStiftung für die beste Nachwuchspublikation des Jahres

Im Jahr 2012 lobt die VolkswagenStiftung zum 2. Mal den Förderpreis Opus Primum für die beste Nachwuchspublikation des Jahres aus. Die Auszeichnung ist mit 10.000 Euro dotiert und wird zusammen mit dem NDR Kultur Sachbuchpreis verliehen.

Mit diesem Förderpreis möchte die Volkswagen-Stiftung den wissenschaftlichen Nachwuchs stärken und unterstreichen, dass Wissenschaftsvermittlung für die deutsche Forschung eine zentrale Aufgabe ist.

Einsendekriterien

Bewerbungen sind ab sofort möglich. Einsendeschluss ist der **31. August 2012**. Das Bewerbungsfomular zum Download finden Sie unter Informationen.

Die jährliche Auszeichnung wird für eine deutschsprachige Publikation von hoher wissenschaftlicher Qualität vergeben, die gut lesbar geschrieben und auch einem breiteren Publikum verständlich ist.

<http://www.volkswagenstiftung.de/foerderung/wissenschaft-oeffentlichkeit-gesellschaft/sachbuchpreis.html>

Bruno-Heck-Wissenschaftspreis 2012/2013

Die Altstipendiaten der Konrad Adenauer-Stiftung schreiben zum 13. Mal den von ihnen gestifteten Bruno-Heck-Wissenschaftspreis aus. Der mit 5.000 Euro dotierte Preis ist nach dem langjährigen Vorsitzenden der Konrad-Adenauer-Stiftung, Professor Bruno Heck, benannt. Er zeichnet herausragende und innovative Forschungsleistungen von NachwuchswissenschaftlerInnen bis 35 Jahre aus den Bereichen der **Geistes- und Sozialwissenschaften, Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Rechtswissenschaften und Medizin** aus, die einen wesentlichen Beitrag zu gesellschaftlich und politisch relevanten Zeitfragen leisten.

Bewerbungsschluss ist der **31. Oktober 2012**. Die Verleihung des Preises findet im Jahr 2013 statt. Ein mit 2.500 Euro ausgestatteter *Sonderpreis*, der *hervorragende künstlerische Leistungen* auszeichnet, kann zusätzlich verliehen werden.

<http://www.kas.de/wf/de/71.9591/>

KAUSA Medienpreis 2012

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung schreibt den KAUSA Medienpreis für herausragende journalistische Beiträge zum Thema „*Macht sie sichtbar – Bildungswege von Migrantinnen und Migranten*“ aus. Journalistinnen und Journalisten bis 35 Jahre können sich bewerben.

Der Preis wird in den Kategorien Print/Online, Hörfunk und Fernsehen verliehen und ist insgesamt mit 30.000 Euro dotiert. Gesucht werden aufschlussreiche und vielfältige Geschichten rund um Schule, Studium oder Beruf. Die Beiträge sollen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland zeigen und deren Bildungswege sichtbar machen.

Erwünscht ist dabei journalistische Experimentierfreudigkeit – ob Glosse, Kommentar oder Web-

Reportage, alles ist erlaubt!

Einsendeschluss ist der **20. Juli 2012**.

Es können Beiträge eingereicht werden, die im Zeitraum vom 17. September 2011 bis 20. Juli 2012 veröffentlicht wurden. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Beiträge in den klassischen Medien oder im Internet veröffentlicht wurden. Gerade angehende JournalistInnen sind aufgerufen, sich mit ihren Artikeln, Hörfunk- oder Film-Beiträgen zu bewerben. Die Preisverleihung findet Anfang Dezember 2012 in Berlin statt.

<http://www.kausa-medienpreis.de/wettbewerb.html>

cundus Business Intelligence Dissertation Award

Die cundus AG hat es sich zum Ziel gesetzt, junge Frauen durch die Auszeichnung der erfolgreichsten Wissenschaftlerin in den Fachbereichen **Informatik und Wirtschaftsinformatik** zusätzlich zu motivieren und zu fördern.

Die Frauen sollen begeistert werden, Wirtschaftsinformatik, Informatik oder Wirtschaftswissenschaften mit dem Schwerpunkt Wirtschaftsinformatik zu studieren und sich nach dem Studium wissenschaftlich und fachlich weiter zu entwickeln.

In diesem Jahr verleiht die cundus AG erstmalig den mit 3.500,- EUR dotierten „*BI Dissertation Award*“ für eine herausragende Dissertation einer Wissenschaftlerin im Bereich Business Intelligence, Enterprise Performance Management oder Governance, Risk and Compliance (GRC). Der Preis wird jährlich im Rahmen eines Business-Intelligence-Fachsymposiums verliehen.

Prämiert wird die Dissertation, die durch einen hohen Innovationsgrad, Praxisrelevanz und konzeptionelle Stärke das hochkarätige Gremium überzeugen kann. Das Kuratorium, bestehend aus

Prof. Dr. Ulrike Baumöl (Fernuniversität Hagen), Prof. Dr. Peter Chamoni (Universität Duisburg-Essen), Prof. Dr. Carsten Felden (TU Bergakademie Freiberg), Dr. Jörg H. Mayer (McKinsey & Comp., Inc.) und Dr. Maciej Piechocki (cundus AG) nimmt bis zum 15. September 2012 die Bewerbungen an. Die Voraussetzungen für die Bewerbung sind, dass der Abschluss des Promotionsverfahrens innerhalb der letzten zwei Semester erfolgt ist, der Schwerpunkt der Dissertation im Forschungsfeld BI, EPM, GRC oder in verwandten Fachbereichen liegt sowie eine Benotung mit mindestens „magna cum laude“ erfolgt ist.

<http://www.cundus.com>

Quelle: <http://kompetenz.de/Aktuelles>

Mentoring Deutschschweiz – das Programm für fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen

Im September 2012 startet die 7. Laufzeit des Programms Mentoring Deutschschweiz. Es richtet sich an Habilitandinnen, Post-Doktorandinnen und fortgeschrittene Doktorandinnen, die eine akademische Laufbahn anstreben und eine Tätigkeit an einer der Partnerinstitutionen ausüben (Universitäten Basel, Bern, Freiburg St. Gallen, Zürich und Università della Svizzera italiana).

Das Programm organisiert einen Mentoring-Austausch für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit einer Professorin/einem Professor im In- oder Ausland. Die Mentees werden bei der Suche nach einer wissenschaftlich erfahrenen Person beraten und in der Gestaltung des Mentoring-Austauschs unterstützt. Ein Rahmenprogramm mit fünf Veranstaltungen zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten ergänzen die individuell geführte Mentoring-Beziehung mit Informationen, Inputs und Workshops und unterstützt die Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Erreichung ihrer beruflichen Ziele. Das Programm startet am 10. September 2012 und endet im Januar 2014. Informationen,

Bewerbungsbedingungen und -unterlagen finden Sie unter www.academic-mentoring.ch. Bewerbungsfrist zur Teilnahme am 7. Programm Mentoring Deutschschweiz ist der 15. Juni 2012.

<http://www.academic-mentoring.ch/>

Karriereförderung an der Hochschule Esslingen

Ab dem Sommersemester werden individuelle Karriereberatungen, ein auf den beruflichen Alltag vorbereitendes Mentoringprogramm mit erfahrenen Fach- und Führungskräften aus der Wirtschaft und interessante Workshops zu Karriereplanung und Gehaltsverhandlung an der Hochschule Esslingen angeboten.

Ziel der MINT-Karriereberatungsstelle ist es, Studentinnen aus Fachbereichen, in denen sie bisher stark unterrepräsentiert sind, eine optimale Starthilfe für Karrieren in Führungspositionen der Wirtschaft zu bieten. In Esslingen zählen hierzu die Fakultäten Fahrzeugtechnik, Informationstechnik, Maschinenbau, Versorgungstechnik und Umwelttechnik, Mechatronik und Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftsinformatik. Langfristig soll damit erreicht werden, dass mehr Frauen auf schnellerem Wege in höhere Führungspositionen aufsteigen, als es bisher der Fall war. Und dies bei gleicher Bezahlung.

Für das Mentoringprogramm sucht die Hochschule Esslingen weibliche Führungskräfte aus Industrie und Wirtschaft, die den Studentinnen schon während des Studiums mit Rat und Tat zur Seite stehen. Sie sollen den Studentinnen ihre Erfahrungen weitergeben.

Kontakt: Dr. Marianne Schröder, marianne.schroeder@hs-esslingen.de

<http://www.hs-esslingen.de/de/studierende/karriereberufseinstieg/mint-karriereberatung-fuer-frauen/karriereberatung.html>

ESCP Europe vergibt neue Stipendien für Führungskräfte

Die ESCP Europe vergibt in diesem Jahr Teilstipendien **speziell für Frauen**, Mitarbeiter von Non-Profit-Organisationen, Mitarbeiter von Unternehmen mit Hauptsitz in einem Schwellenland und Führungskräfte von klein- und mittelständischen Unternehmen mit Internationalisierungsvorhaben. Die Teilstipendien sind mit jeweils 10.000 Euro dotiert und werden im Rahmen einer Teilnahme am European Executive MBA vergeben. Die internationale Business School mit Campus in Berlin, London, Paris, Madrid und Turin verfolgt mit dieser Initiative das Ziel, die bereits hohe TeilnehmerInnenvielfalt weiter zu erhöhen.

Der European Executive MBA ist voll und ganz auf die Bedürfnisse und Anforderungen von Fach- und Führungskräften zugeschnitten. Das Programm richtet sich an ManagerInnen, die mitten im Berufsleben stehend ein intensives Studienprogramm absolvieren möchten. Die Kurse finden berufsbegleitend über einen Zeitraum von 18 Monaten in englischer Sprache statt. Die Inhalte des European Executive MBA-Programms werden in Form von Core Courses, Electives, International Seminars und einem International Consulting Project vermittelt.

Die TeilnehmerInnen können zwischen dem Berlin Track, bei dem die Core Courses in drei einwöchigen Intensivseminaren am Berliner Campus angeboten werden, und anderen Tracks in Paris, London, Madrid oder Turin sowie dem Itinerant Track wählen, bei dem die Core Courses über die fünf hochschuligen Standorte verteilt sind. Die Electives und International Seminars finden track- und standortübergreifend statt.

Der Bewerbungsschluss für alle Stipendien ist der **14. Oktober 2012**.

<http://escpeurope.eu/mba/scholarships>

Gerda Henkel Stiftung: Sonderprogramm Sicherheit, Gesellschaft und Staat

Bedeutungsverlust und Entgrenzung des Staates sind ein Generalthema politischer und wissenschaftlicher Diskussionen über Sicherheitspolitik seit dem Ende des Kalten Krieges. Das Sonderprogramm „Sicherheit, Gesellschaft und Staat“ will neue Problemzonen auf eine Weise in den Blick nehmen, die einerseits für die Sicherheitspolitik nach dem Ende des Kalten Krieges exemplarisch, andererseits in der einschlägigen Forschung bislang weniger beachtet worden sind. Die Gerda Henkel Stiftung ermöglicht jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unkonventionelle, aber zentrale Fragestellungen intensiv für eine begrenzte Zeit zu bearbeiten. Angesprochen sind Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen aller Disziplinen.

In erster Linie können Mittel zur Durchführung von wissenschaftlichen Projekten beantragt werden, daneben auch für Konferenzen und Workshops. Promotions- und Forschungsstipendien werden im Rahmen des Förderschwerpunktes nur bei Einbindung in ein Forschungsprojekt gewährt.

http://www.gerda-henkel-stiftung.de/content.php?nav_id=182&language=de

Stipendien für Frauen an der HWR Berlin

Bereits seit 2005 fördert die Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin den weiblichen Managementnachwuchs durch die Vergabe von Teilstipendien am Institute of Management Berlin (IMB).

Zum Wintersemester 2012/13 werden erneut vier Teilstipendien von jeweils 5.000 Euro für die Teilnahme am **Berlin-MBA-Programm** vergeben. Die Stipendien sollen Frauen die Finanzierung ihrer MBA-Weiterbildung ermöglichen. Voraussetzungen für ein Stipendium sind Erfolge im Beruf/Studium, gesellschaftliches Engagement und soziale Aspekte. Noch bis zum **31. Juli 2012** können Bewerbungen am IMB eingereicht werden. Die zweijährige berufsbegleitende Weiterbildung, die mit dem international anerkannten Master of Business Administration (MBA) abschließt, ist praxisorientiert angelegt und vermittelt wichtige Management Skills, die die Teilnehmerinnen für Führungspositionen qualifizieren. Als inhaltliche Schwerpunkte können Change Management, Entrepreneurship, Health Care oder International Management gewählt werden.

Damit leistet die HWR Berlin einen wichtigen Beitrag zur Förderung des Frauenanteils in den Führungsetagen der Wirtschaft.

Informationen zu den MBA-Stipendien, Petra Wieczorek, Tel: +49 (0)30 30877-1258, E-Mail: mba@hwr-berlin.de

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

Ausschreibung von Frauenstipendien für das weiterbildende Fernstudium „Master Security Management“

Studien erweisen es immer wieder: Frauen sind insbesondere in sicherheitsbezogenen Berufsfeldern, immer noch unterrepräsentiert. Um den Ein- bzw. Aufstieg von Frauen ins Sicherheitsmanagement

zu fördern, lobt die HWR Berlin daher jährlich zwei Stipendien für das weiterbildende Fernstudium Master Security Management (MSM) aus. Die Stipendiatinnen werden in der Finanzierung des Weiterbildungsstudiums, das mit dem international anerkannten Grad „Master of Arts“ (M.A.) abschließt, mit jeweils 2.200 Euro unterstützt.

Das interdisziplinäre MSM-Studium ist als *Teilzeitvariante* berufsbegleitend möglich. Es qualifiziert für Führungsaufgaben im Bereich der betrieblichen, gewerblichen und kommunalen Sicherheit und zeichnet sich durch einen ausgeprägten Praxisbezug aus. Selbstlernphasen, basierend auf der internetgestützten Kommunikations- und Lernplattform Moodle werden systematisch mit Präsenzphasen (circa vier Wochenenden pro Semester) verknüpft, die der gezielten Anwendung, Überprüfung und Vertiefung ausgewählter Lerninhalte dienen.

Das MSM-Studium kann je nach individueller Vorbildung, beruflicher Belastung und Zielsetzung flexibel geplant und in vier bis acht Semestern absolviert werden. Qualifizierte berufliche Praxis ist im Umfang von bis zu 30 Credits anrechnungsfähig. Zulassungsberechtigt sind Bewerber/innen, die bereits über einen ersten Hochschulabschluss verfügen. Qualifizierte Berufserfahrung mit Sicherheitsbezug ist wünschenswert. Ausschlaggebend bei der Vergabe der MSM-Frauenstipendien sind der studentische und berufliche Erfolg der Bewerberinnen, ihr gesellschaftliches Engagement, aber auch soziale Aspekte. Der Bewerbungsschluss ist der 15.7. eines jeden Jahres. Die Bewerbungsunterlagen für das Stipendium sind mit den übrigen Bewerbungsunterlagen für das MSM-Studium (vgl. www.fernstudieninstitut.de) einzureichen.

<http://www.fernstudieninstitut.de/index.php?id=5680>

<http://www.hwr-berlin.de/hwr-berlin/beauftragte/beauftragte-gemaess-gesetzlicher-bestimmungen/frauenbeauftragte/stipendienprogramme>

Stipendium zum Gedenken an verstorbene Studentin

Zum Gedenken an die im Januar 2012 plötzlich und unerwartet verstorbene Studentin **Paula Seipel** hat die EBS Business School in Wiesbaden ein Stipendium für sozial und gesellschaftlich engagierte junge Frauen ins Leben gerufen.

Die EBS Business School richtet sich mit dem Paula-Seipel-Stipendium an junge Frauen, die sich schon vor Beginn des Studiums durch *ausgeprägtes soziales und gesellschaftliches Engagement sowie gute schulische Leistungen* ausgezeichnet haben. Das Stipendium wird erstmals für Bachelorstudenten 2012 angeboten und deckt 75 Prozent der Studiengebühren ab. Es kann jährlich verlängert werden. Das Paula-Seipel-Stipendium wird damit jährlich an eine Studentin des ersten Semesters vergeben, die in besonderem Maße geeignet erscheint, ihr Wirken an der EBS an Paulas Werten zu orientieren. Bewerbungen für das Paula-Seipel-Stipendium können bis zum **15. Juni 2012** eingereicht werden.

<http://www.ebs.edu/12192.html?ttl=0>

Vorabinformationen zu ERC-Ausschreibungen

Der Europäische Forschungsrat (European Research Council, ERC) hat vorläufige Informationen zu den kommenden Ausschreibungen unter dem Arbeitsprogramm 2013 veröffentlicht. „Starter“ (2-7 Jahre nach PhD) und „Consolidator“ (7-12 Jahre nach PhD) werden zukünftig in getrennten Ausschreibungen adressiert. Damit wird formal ein neues Förderschema, die „Consolidator Grants“ eingeführt. Änderungen ergeben sich insbesondere in der Terminplanung für alle Förderschemen.

<http://www.ebuero.de/erc-ausschreibungen-2013.htm>

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

Social Justice and Diversity Training

Berufsbegleitende Weiterbildung mit Hochschulzertifikat

Über gesetzliche Verankerungen wie Gender Mainstreaming und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz sind Institutionen, Unternehmen und Projekte verpflichtet, ihre Arbeit auf diesen Grundlagen diskriminierungsfrei zu organisieren.

Hier qualifizieren Sie sich unter anderem für:

- Interkulturelle und intrakulturelle Kommunikation zwischen unterschiedlichen Mitgliedern sozialer Gruppen;
- Das Verstehen von Ungleichheit und struktureller Diskriminierung als Ineinandergreifen von individueller, institutioneller und kultureller Diskriminierungen sowie deren Verknüpfungen;
- Die Anwendung einer neuen Methode zur wertschätzenden, dialogischen Kompetenz im Umgang mit Menschen in ihrem Verschiedensein;
- Die Realisierung und Implementierung von Organisationsentwicklungsprozessen für Social Justice und Diversity in Institution, Organisation, Projekten, Unternehmen
- Die Entwicklung von Handlungsoptionen für Ihren beruflichen Alltag.

Die Teilnehmenden erlangen die Qualifikation, selbst „Social Justice und Diversity Trainings“ anzubieten und durchzuführen. Sie lernen zugleich, auch in Ihrem Beruf Elemente des Trainings zugunsten sozialer Gerechtigkeit gekonnt anzuwenden.

Zielgruppen:

Angesprochen sind alle Interessierten und MultiplikatorInnen, die sich professionell für ein diskriminierungsfreies Umgehen zwischen Menschen einsetzen wollen. Insbesondere Fachkräfte in sozialen Institutionen, Einrichtungen der Jugend- und Erwachsenenbildung, Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, Job-Centern, Gewerkschaften, Schulen und **Hochschulen**, Parteien und Stiftungen, Unternehmen und Verbänden sowie **Lehrende, Studierende**, Kultur- und Kunstarbeitende, **Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte**.

Informationsabend: 12.09.2012, 18 Uhr - Anmeldung erforderlich.

Dauer der Weiterbildung: 22.11.2012 - 18.01.2014

Veranstalter:

Fachbereich Sozialwesen und Zentrale Einrichtung Weiterbildung der FH Potsdam in Kooperation mit dem Institut Social Justice und Diversity.

Wissenschaftliche Leitung:

Dr. Gudrun Perko/Leah Carola Czollek

Veranstaltungsort: FH Potsdam

http://www.fh-potsdam.de/wb_social_justice_diversity.html

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

15.06.2012

Fest - 5 Jahre Gunda-Werner-Institut

Veranstaltungsort: Berlin-Mitte, Heinrich-Böll-Stiftung, Schumannstr. 8, ab 18:30 Uhr

<http://www.gwi-boell.de/calendar/VA-viewevt.aspx?evtid=11406>

15.06.2012 - 17.06.2012

Tagung und Mitgliederversammlung des Deutschen Akademikerinnenbundes

Veranstaltungsort: Königswinter, Adam-Stegerwald-Haus, Hauptstr. 487

http://dab-ev.org/fileadmin/bildmaterial/veranstaltungen/Koenigswinter/Programm_Anmeldung_Vollmacht.pdf

16.06.2012

„Vorbilder“ - Ein Biografieworkshop für Frauen

Heinrich Böll Stiftung

Veranstaltungsort: Berlin, Frauenzentrum Paula Panke, Schulstraße 25, 11:00-17:00 Uhr

<http://www.boell.de/calendar/VA-viewevt-de.aspx?evtid=10674&trtpage=7>

18.06.2012 - 19.06.2012

BMBF-Tagung: Exzellenz und Chancengerechtigkeit: Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Veranstaltungsort: Berliner Congress Centrum

<https://www.fachtagung-professorinnenprogramm.de/>

19.06.2012 - 24.06.2012

Gleichstellung an ägyptischen Hochschulen

Projekt an der Freien Universität vom DAAD gefördert.

Veranstaltungsort: Berlin

http://www.fu-berlin.de/presse/informationen/fup/2012/fup_12_093/index.html

20.06.2012

Extreme Rechte und Gender

<http://idw-online.de/de/news481026>

21.06.2012

Fachtagung: Geschlecht. Psychiatrie. Gesellschaft.

Interdisziplinäre Perspektiven auf ein Forschungsfeld

Veranstaltungsort: Brühl, Max Ernst Museum Brühl des LVR, Comesstraße 42 / Max-Ernst-Allee

http://www2.gender.hu-berlin.de/ztg-blog/wp-content/uploads/2012/05/12_0738_flyer_geschlecht_psychiatrie_gesellschaft-bildschirm.pdf

21.06.2012

Communication Campaign on Women in Research and Innovation

Veranstaltungsort: European Parliament Brussels

<mailto:womeninresearch@teamwork.fr>

.....
22.06.2012

Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess

1. Regionalkonferenz des Projekts EQUISTU

Veranstaltungsort: TU Dortmund, Sozialforschungsstelle Dortmund, Evinger Platz 17, 10:00-15:30 Uhr

<http://www.equality-management.de/>

.....
22.06.2012

Fachtagung „Europäische Best-Practice-Ansätze zur Förderung von Frauen in MINT-Berufen“

Veranstaltungsort: Stuttgart, Haus der Wirtschaft Baden-Württemberg Bertha-Benz-Saal, 1. OG Willi-Bleicher-Str. 19

http://download.steinbeis-europa.de/2012-06-22_mint_cluster/2012%2006-22_veranstaltungsprogramm.pdf

.....
22.06.2012 - 23.06.2012

Immer beweGENDER. Transformationen (in) der Geschlechterforschung

Eine zweitägige Konferenz anlässlich der Gründung von GeStiK - Gender Studies in Köln.

Veranstaltungsort: Universität zu Köln, Neues Seminargebäude, Tagungsraum 004, Universitätsstr. 35, 50923 Köln

http://gestik.uni-koeln.de/fileadmin/sites/gestik/Flyer_Immer_BeweGender_April_2012.pdf

.....
27.06.2012 - 29.06.2012

7th international interdisciplinary conference: Gender in Science Institutions and Knowledge System

Veranstaltungsort: Keele, UK

http://www.genderinscience.org/downloads/News/GWO_Call_for_Abstracts.pdf
<http://www.keele-conference.com/2/keele-hall>

.....
27.06.2012 - 29.06.2012

Crisis? What Crisis? - Männlichkeiten um 1900

Eröffnungstagung der Forschungsstelle für Literatur & Men's Studies (LiMeS)

Veranstaltungsort: Universität Siegen, Artur-Woll-Haus, Am Eichenhang 50

http://www.uni-siegen.de/limes/files/tagungsprogramm_crisis.pdf

.....
28.06.2012

Gender- und vorurteilsreflektierte Pädagogik mit Kindern: FUMA Fachtagung

Veranstaltungsort: Essen, Regionalverbund Ruhr, Kronprinzenstraße 35

http://www.gender-nrw.de/fileadmin/daten-fuma/2_Angbote/3_Fachtagung/FUMA_Fachtagung_2012_Flyer.pdf

.....
28.06.2012 - 30.06.2012

Kollektivität nach der Subjektkritik / Collectivity beyond Identity

Veranstaltungsort: HU Berlin

<http://www.gender.hu-berlin.de/events/tagung-kollektivitaet/tagung-kollektivitaet-1>

.....
29.06.2012 - 01.07.2012

Erfolgreiche Rhetorik für Frauen in Politik und Gesellschaft

Veranstaltungsort: Kochel am See, Am Aspens-teinbichl 9-11

https://ssl.knmserver.de/gva/seminare_anmeldung.php?ln=1&navid=15&search=&monat=&dozent=&thema=&vorschau=&anf=30&seminar_id=5206

.....
29.06.2012 - 30.06.2012

Arbeitstagung: Gender Studies in der Historischen Pädagogik

Veranstaltungsort: Wittenberg, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

<http://www.vk.uni-halle.de/>

02.07.2012 - 06.07.2012

„Work and Family: Balance – Conflicts – Perspectives“ – Marie Jahoda Summer School

Veranstaltungsort: Department of Sociology, Rooseveltplatz 2, Vienna A-1090

<http://www.soz.univie.ac.at/summer-school-2012>

06.07.2012 - 07.07.2012

Arabischer Frühling? Alte und neue Geschlechterpolitiken in einer Region im Umbruch

Zentrum GenderWissen der Universität Hamburg
Veranstaltungsort: Universität Hamburg, Edmund-Siemers-Allee 1, Flügelbau West

<http://www.zentrum-genderwissen.de/images/tagungen/2012-07-06-arabischer-fruehling.pdf>

07.07.2012

Mutter-Tochter-Technik-Workshop

Veranstaltungsort: Hochschule Esslingen am Standort Göppingen

<http://www.hs-esslingen.de/de/aktuelles/aktuelle-meldungen/datum/2012/05/artikel/mutter-tochter-technik-workshop-in-goeppingen.html>

09.07.2012 - 10.07.2012

Netzwerktreffen Gleichstellungs-Controlling

Veranstaltungsort: Goethe-Universität Frankfurt am Main, Bockenheimer Landstraße 133

http://www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de/00_dateimanager/20/Einladung-NetzwerkGC_2012.pdf

10.07.2012 - 11.07.2012

Konferenz: Erwerbsbeteiligung von Frauen – Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt

Veranstaltungsort: Nürnberg, Bundesagentur für Arbeit (BA)

http://doku.iab.de/veranstaltungen/2012/wtp_programm.pdf

11.07.2012 - 15.07.2012

European Science Open Forum (ESOF)

Veranstaltungsort: Dublin, Irland

<http://esof2012.org/about/>

23.07.2012 - 25.07.2012

Equality Diversity and Inclusion Conference 2012

5th Equality, Diversity and Inclusion International Conference, 2012, Toulouse, France

Veranstaltungsort: Toulouse Business School

<http://www.edi-conference.org/index.php>

31.07.2012 - 04.08.2012

informatica femminile Baden-Württemberg

Veranstaltungsort: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Technische Fakultät

<http://www.scientifica.de/netzwerkfit/informaticafeminale>

13.08.2012 - 14.08.2012

Weiterbildung Gender-Kompetenz

Gender-Kompetenz in der beruflichen Praxis

Veranstaltungsort: Heinrich-Böll-Stiftung, Schumannstr. 8, Berlin-Mitte

<http://www.greencampus.de/web/workshop-spezial.html>

13.08.2012 - 24.08.2012

Ingenieurinnen-Sommeruni

Veranstaltungsort: Bremen

<http://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/Sommer2012/index.html>

20.08.2012 - 31.08.2012

informatica Feminale, Bremen Veranstaltungsort: Bremen

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

29.08.2012 - 01.09.2012

7th European Conference on Gender Equality in Higher Education, Norway

<https://www.uib.no/gender2012>

05.09.2012 - 08.09.2012

Baustelle Hochschule - Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten

6. GEW-Wissenschaftskonferenz - Save the Date!

Veranstaltungsort: Herrsching am Ammersee

06.09.2012 - 07.09.2012

Kommunikation und Genderkompetenz

Veranstaltungsort: Köln, Rheinisches Studieninstitut für kommunale Verwaltung, Konrad-Adenauer-Str. 13

<http://www.rheinstud.de/fortbildung/show/id/93>

07.09.2012 - 08.09.2012

Geschlecht im Kontext verschärfter ökonomischer Krisen

Fachtagung der Schweizerischen Gesellschaft für Geschlechterforschung SGGF.

Veranstaltungsort: Bern, Schweiz

<http://www.gendercampus.ch/d/ssggf/10/03/default.aspx>

12.09.2012

Seminar: „Frauen führen anders“

Veranstaltungsort: Köln, Rheinisches Studieninstitut für kommunale Verwaltung,

<http://www.rheinstud.de/fortbildung/show/id/97>

13.09.2012 - 15.09.2012

Call f. Papers: NeuroCultures - NeuroGenderings II

Veranstaltungsort: University of Vienna

<http://neurocultures2012.univie.ac.at>
<http://gender.univie.ac.at/>

22.09.2012 - 23.09.2012

10jähriges Bestehen des dpv - Festsymposium

Veranstaltungsort: Berlin, Best Western Premier Hotel Steglitz International

<http://www.pharmazeutinnen.de/dpv/pdf/10-fest.pdf>

23.09.2012 - 28.09.2012

Geschichte wird gemacht: Der Blickwinkel macht's - Geschlechterrollen - Geschlechterverhältnis

Veranstaltungsort: Gladenbach, ver.di Bildungszentrum, Schlossallee 33

https://bildungsportal.verdi.de/seminare_programm_einzeln.php3?si=4edf32f5589d6&view=&lang=1&hauptkategorie=&unterkategorie=&tid=4e6f4ba04e58c

24.09.2012 - 26.09.2012

BuKoF-Jahrestagung 2012

Gender plus - Hochschulgovernance, Netzwerke, partizipative Strukturen

Veranstaltungsort: Ev. Akademie Tutzing

http://bukof.de/tl_files/Veroeffentl/jt12-Programm.pdf

08.10.2012 - 09.10.2012

Sustainability and advancement of mentoring programmes in the context of structural change

eument-net - Second Internationaler Workshop

Veranstaltungsort: München, LMU

<http://www.eument-net.eu>

29.10.2012 - 31.10.2012

Call f. Papers: Conference: Advancing Excellence in Gender, Sex and Health Research

The Canadian Institutes of Health Research (CIHR) Institute of Gender and Health will host the conference.
Veranstaltungsort: Montréal, Canada

<http://www.genderandhealthconference.com>

01.11.2012

5. SATW Workshop Ingenieur Nachwuchsförderung

Veranstaltungsort: Bern, Schweizerische Nationalfonds SNF, ca. 09.00-16:00 Uhr

<http://www.satw.ch/veranstaltungen/aktuell/index>

02.11.2012 - 03.11.2012

Tagung „40 Jahre feministische Debatten“

Veranstaltungsort: Universität Paderborn

<http://kw.uni-paderborn.de/institute-einrichtungen/gender-studien/tagung-feministische-debatten>

06.11.2012 - 07.11.2012

Internationale Konferenz: „Gleicher und ungleich zugleich – Neukonfigurationen von Macht und flexibilisierten Ungleichheiten“

Veranstaltungsort: Ruhr-Universität Bochum, Universitätsstraße 150, Veranstaltungszentrum

Kontakt: linda.michalek@boell-nrw.de;
johanna.wirxel@rub.de

12.11.2012 - 13.11.2012

Save the Date:

Fachgespräch „Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel“

Veranstaltungsort: Wissenschaftszentrum Bonn

Das Fachgespräch möchte die Gelegenheit bieten, wissenschaftliche Erkenntnisse zu diesen Entwicklungen und die politischen Implikationen dieser Veränderungen zu diskutieren.

Im Rahmen des Fachgesprächs werden **Ergebnisse des BMBF-Projektes „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“** präsentiert. Vorträge zur Professionalisierung des Hochschulmanagements, zu Organisationsentwicklung und Gleichstellung sowie internationalen Erfahrungen betten die Ergebnisse in die wissenschaftliche Diskussion ein, während in einem Podiumsgespräch die politischen Implikationen für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen beleuchtet werden.

Eine Einladung mit Tagungsprogramm ist in Vorbereitung.

Beachten Sie bitte die ausführliche Ankündigung unter der Rubrik 01 „Neues aus dem CEWS“ in diesem Journal.

21.11.2012 - 22.11.2012

Save the Date:

Abschlusstagung zum Programm „Familie in der Hochschule“

Veranstaltungsort: Potsdam

Die Initiatoren des Programms, der Beauftragte der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer und die Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit dem CHE Centrum für Hochschulentwicklung, sowie die beteiligten Hochschulen laden ein, gemeinsam Bilanz von zwei Jahren gemeinsamer Clubarbeit zu ziehen.

Erwartet wird ein vielfältiges Programm mit Expertinnen und Experten aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Praxis. Hinzu kommen Theatereinlagen

zur Kompetenzschulung von Führungskräften und mehrere Kurzfilmbeiträge. Begleitet wird das zweitägige Programm von einer Ausstellung, in der die konkreten Ergebnisse aus der Clubarbeit vorgestellt werden und einem Abendempfang, der viel Raum für Diskussionen und Austausch bieten soll.

Eine Einladung und das Tagungsprogramm wird in den kommenden Wochen veröffentlicht.

Weitere Informationen:

<http://www.familie-in-der-hochschule.de>

.....
23.11.2012 - 24.11.2012

Career orientations, education systems, and gendered school-to-work transitions

Veranstaltungsort: University of Basel, Switzerland

<http://genderstudies.unibas.ch/aktuelles/agendaeintrag/article/8732/cfp-internationale-tagung-zu-vergeschlechtlichten-uebergaengen-von-der-schule-in-den-beruf/>

.....
30.11.2012 - 01.12.2012

SAVE THE DATE!

Konferenz des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Veranstaltungsort: Herne, Fortbildungsakademie Mont Cenis

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/anmeldung/>
<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/>

Finden Sie diese und weitere Termine ausführlich auf dem CEWS-Portal:

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

12 NEUERSCHEINUNGEN

Gleichstellungspolitik

Bessing, Nina:

Innovation durch Perspektivenvielfalt: Impulse für industrielle Innovationsprozesse aus der Forschung zu Geschlecht und Diversity

Verlag: Budrich Juni 2012

ISBN-13: 978-3866494909

Wie kann in der industriellen Forschung und Entwicklung mehr Geschlechtervielfalt in Teams gefördert werden? Welche inhaltlichen und methodischen Impulse kann eine geschlechtersensible Forschung und Entwicklung für neue Produkte und Dienstleistungen liefern? Diesen Fragen geht die Autorin nach.

<http://www.ba-bestellservice.de>

<http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-NRW/RD-NRW/Presse/Publikation/pi-2012-005-anlage.pdf>

Business Case Report (BCR)

Wirtschaftlicher Erfolg durch Diversity Management: Empirische Studien, Praxisbeispiele, Strategien.

Diversity Management steigert Produktivität, Kreativität, Kundenorientierung und Image! Diese Aussage deutlich plausibler zu machen, das ist das Ziel des Business Case Report (BCR). Er fasst kompakt und übersichtlich ausgewählte Erhebungen zusammen, die die Wirtschaftlichkeit von Diversity untersu-

chen. Anhand wissenschaftlicher Untersuchungen und Erfolge aus der Praxis wird deutlich: Diversity Management bietet Mehrwerte. Der Bericht dient als Argumentationshilfe und gibt Anregungen für die gewinnorientierte Umsetzung.

http://www.diversity-consulting.de/daten_analysen/studien/

<http://www.diversity-consulting.de/downloads/BCR-Informationen-und-Bestellformular.pdf>

Gümbel, Michael; Nielbock, Sonja:

Die Last der Stereotype. Geschlechterrollenbilder und psychische Belastungen im Betrieb.

Düsseldorf: Edition der Hans Böckler Stiftung 2012
ISBN 978-3-86593-163-4

Psychische Belastungen stehen auf der Tagesordnung, sowohl in den Betrieben und Dienststellen als auch in der Politik. Welche Rolle in diesem Zusammenhang das Geschlecht und die damit verbundenen Rollenansforderungen spielen, wird bisher wenig thematisiert. Die vorliegende Studie zeigt anhand von drei Fallstudien wesentliche Zusammenhänge zwischen Belastungen, Ressourcen und Geschlechterrollenbildern auf. Es werden Hinweise für die weitere Erforschung des Themenfeldes gegeben und Anregungen für die betriebliche Praxis gegeben.

DJI-Studie bescheinigt jungen Frauen frühere Eigenständigkeit

Für Mädchen wie Jungen beginnt die Orientierungsphase Jugend gleichermaßen früher und hält länger an als noch vor 20 Jahren. Zudem entwickeln Jungen und Mädchen ihre Eigenständigkeit mit unterschied-

licher Intensität und Geschwindigkeit. Dies ist das Fazit einer DJI-Studie, in der Verselbstständigungsprozesse junger Menschen im Alter von 13 bis 32 Jahren untersucht wurden. Auswertungsbasis waren vornehmlich Daten des im Jahr 2009 erhobenen DJI-Surveys AID:A „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“. Die Analysen der Antworten der befragten jungen Frauen und Männer belegen, dass junge Frauen gegenüber ihren männlichen Altersgenossen früher den Weg in die Eigenständigkeit suchen.

<http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=1140>

humboldt chancengleich

Eine neue Ausgabe von humboldt chancengleich zum Thema „Frauen für Gerechtigkeit für Frauen“ ist erschienen.

Die Frauenvollversammlung im Jahr 2012 stand unter dem Motto „Frauen für Gerechtigkeit für Frauen“ und deshalb ist der Schwerpunkt der nun vorliegenden Ausgabe von humboldt chancengleich dem Thema Gerechtigkeit, insbesondere Geschlechtergerechtigkeit gewidmet. Von einer philosophischen Betrachtung des Themas über seine Bedeutung im Kontext von Krieg und Frieden – Frauen sind bekanntlich auf andere Weise von Kriegen und Konflikten betroffen als Männer, d. h. eine globale Geschlechtergerechtigkeit setzt Frieden voraus – und der zugehörigen Frage nach Menschenrechtsverletzungen im internationalen Kontext, aber auch in Deutschland bis hin zur Frage nach Bildungs- und Karrieregerechtigkeit wird der Bogen im Schwerpunkt dieses Heftes gespannt.

http://gremien.hu-berlin.de/frb/kommunikativ/news/news_hc6

UDE-Institut untersucht Lebenssituation von Alleinerziehenden – Arm trotz Arbeit

Alleinerziehende Mütter sind heute häufiger berufstätig als vor 2000, trotzdem aber oft armutsgefährdet. Das gilt auch für andere Länder: Wie ein Vergleich zwischen Deutschland, Frankreich, Schweden und Großbritannien zeigt, haben Alleinerziehende

weniger Teilhabechancen als Mütter in Paarhaushalten – sie sind seltener erwerbstätig, häufiger von Armut bedroht und öfter krank. Darauf weist das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE) in einer aktuellen Studie für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hin. Ein überraschender Befund ist, dass Alleinerziehende trotz niedrigerer Erwerbsbeteiligung in Deutschland seltener Sozialleistungen erhalten als in den Vergleichsländern.

<http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb420-alleinerziehende.html>

Neue Website zur beruflichen Orientierung für zugewanderte Ingenieurinnen

Innerhalb des IQ Netzwerks Berlin hat LIFE e.V. eine Website entwickelt, die es Ingenieurinnen ermöglichen soll, die im Herkunftsland erworbene Qualifikation mit der in Deutschland üblichen zu vergleichen.

<http://www.kompetenzen-erneuerbareenergien.de>
<http://www.life-online.de>

Bundesregierung legt Demografiestrategie vor-

Mit einem Bündel von Maßnahmen will die Bundesregierung dem demografischen Wandel in Deutschland begegnen. Dies geht aus der als Unterrichtung vorgelegten Demografiestrategie der Bundesregierung (17/9529) hervor. Darin kündigt die Regierung an, die „Rahmenbedingungen in allen Lebensbereichen – von der Familie über die Bildung, das Arbeitsleben und Ehrenamt bis hin zur Gesundheit – so (zu) gestalten, dass sie den Erfordernissen Rechnung tragen, die sich aus dem demografischen Wandel ergeben“. Unter anderem will die Regierung laut Vorlage die Familie als Gemeinschaft stärken. Ihre Politik zielt darauf ab, „die Wahlmöglichkeiten für Eltern, wie sie Familie und Beruf vereinbaren möchten, zu erhöhen, Frauen und Männern in Familie und Beruf gleichwertige Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten und die Entscheidung für Kinder zu unterstützen und zu fördern“.

http://www.bundestag.de/presse/hib/2012_05/2012_251/01.html

.....

Website jetzt online: Mehr Frauen in Führungspositionen – Regionale Bündnisse für Chancengleichheit

Die Website der Initiative „Regionale Bündnisse für Chancengleichheit“ zielt darauf, regionale Strukturen für mehr Chancengleichheit in der Wirtschaft aufzubauen. Politik und Unternehmen setzen sich vor Ort gemeinsam für die Gewinnung von mehr Frauen in Führungspositionen ein. Ziel ist es, die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der beteiligten Unternehmen und Regionen durch mehr Chancengleichheit zu erhöhen.

<http://www.regionale-buendnisse.de>

.....

Resümee des Girls'Day und des Boys'Day 2012

<http://www.girls-day.de/Presse/Pressemitteilungen>
<http://www.boys-day.de/Presse/Pressemitteilungen>

.....

Hochschulen/ Hochschulforschung

.....

Metz-Göckel, Sigrid; Lind, Inken (Hrsg.):
Balance-Akte
Wissenschaftliche Karriere und (verhinderte)
Elternschaft

*Reihe: cews.beiträge Frauen in Wissenschaft und
Forschung*

Budrich-Verlag, erscheint vorauss. Ende 2012

Lassen sich Elternschaft und wissenschaftliche Karriere miteinander vereinbaren – und wenn ja wie? Die AutorInnen bieten eine Zusammenstellung der Ergebnisse zu den beiden wichtigsten diese Frage betreffenden Studien. Sie vertiefen ausgewählte inhaltliche

Schwerpunkte. Ergänzt werden die Forschungsergebnisse durch weitere Studien aus dem europäischen Ausland, sodass ein Gesamtbild des aktuellen Forschungsstandes zum Themenfeld Elternschaft und Kinderlosigkeit in der Wissenschaft entsteht.

.....

Europa und Internationales

.....

Mason, Mary Ann:
The Next Step for Female Scientists
Research careers would be possible for more women if federal agencies and universities agreed on a common baseline of benefits.

http://chronicle.com/search/?contextId=5&searchQueryString=Female+Scientists&search_sortedBy=publicationDate+DESC&searchCurrentPage=2

Williams June, Audrey:
Work-Life Balance Is Out of Reach for Many Male and Female Scientists

It's not a gender issue: 48 percent of women are unhappy with the way their work life meshes with their personal life, but so are 39 percent of men.

<http://chronicle.com/article/Work-Life-Balance-Is-Out-of/131111/>

Engelstad, Fredrik; Teigen, Mari (Ed.):
Firms, Boards and Gender Quotas: Comparative Perspectives

Comparative Social Research 2012, Vol. 29
ISBN: 978-1-78052-672-0

Abstract: What impact do reforms of gender quota in boards of public limited liability enterprises have on

the distribution of power between women and men in working life? To what extent do they influence family patterns? These and more issues are illuminated by examples from Norway and around Europe in this book, which is part of the series *Comparative Social Research*.

<http://eng.kilden.forskningsradet.no/c52781/publikasjon/vis.html?tid=80364>

New: AG About Gender, International Journal of Gender Studies

The main aim of the journal – directed by Emanuela Abbatecola and co-directed by Luisa Stagi and Isabel Fanlo Cortés – is to constitute a concrete reference point for scholars who are conducting research about gender, from within and without the Academia. It is a six-monthly international peer-reviewed journal, which accepts unpublished papers of both theoretical and applied slant, both in English and in Italian. It is characterized by an interdisciplinary vocation, which values dialogue between different interpretative approaches and analytical perspectives. In order to stimulate an ever updated debate on works in progress, the journal will also include reviews of national and international publications, presentations of ongoing research and doctoral theses.

ISSN: 2279-5057

<http://www.aboutgender.unige.it/ojs/index.php/generis/index>

New: Multidisciplinary Journal of Gender Studies

It is a quarterly peer reviewed Journal (February, June and October) from Hipatia Editorial that publishes articles from multidisciplinary research, as well as theoretical essays about different aspects of gender and feminism. All articles accepted for publication are always oriented to the overcoming of inequalities and gender discrimination.

<http://generos.hipatiapress.com>

EU-geförderte Projekte in den Sozial-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften im Überblick

Die Nationale Kontaktstelle für den Förderbereich der Sozial-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften (NKS-SWG) hat auf ihrer Homepage unter <http://www.nks-swg.de/de/schwerpunkte.php> Listen zusammengestellt, die alle bisher im 7. FRP geförderten Projekte in diesem Bereich beinhalten. Interessierte können hier, unterteilt nach den unterschiedlichen „Activities“ des Programmbereichs, Akronyme und Titel der Projekte finden. Die jeweiligen Projektseiten sind ebenfalls verlinkt, so dass auch mögliche Partnerinstitutionen für die letzte Ausschreibungsrunde (beginnend im Juli 2012) recherchiert werden können.

Für Beratung zu sozial-, wirtschafts- und geisteswissenschaftlichen Themen im 7. FRP, speziell auch dem kommenden letzten Call for Proposals, steht die NKS-SWG zur Verfügung:

<http://www.nks-swg.de>

Dokumentation der Konferenz "Gender Perspective in the Evaluation of the European Social Fund"

On January 26, 2012, 110 evaluation experts took part in a conference in Helsinki on applying a Gender Perspective in the Evaluation of the European Social Fund. Please explore the conference documentation below. The purpose of the seminar was to discuss the integration of gender in evaluation of the Structural Funds and to exchange good practices in Member States. The purpose was also to support the development of gender sensitive models and strategies in relation to evaluation. The seminar was organised by the European Community of Practice on Gender Mainstreaming (Gender-CoP) and the Val-tava Development Program, Ministry of Employment and the Economy, Finland.

<http://www.gendercop.com>

European Graduate Career Guide

Inside the 2012 issue: Opportunities for Women

Sara McDonnell looks at what is currently being done across Europe to break the ‚glass ceiling‘ and promote gender equality in both the workplace and the boardroom.

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

Schwerpunkt: Faktor Frau

in: IP – Deutschlands führende außenpolitische Zeitschrift, Ausgabe März/April 2012

Länder, in denen die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern weniger stark ausgeprägt ist, sind wirtschaftlich erfolgreicher. Wirken Frauen an Friedensverhandlungen mit, erweisen sich die erzielten Lösungen als dauerhafter. Über den „Faktor Frau“, die Vorzüge der Vielfalt und über einen Wandel, der sich für alle rechnen wird, schreiben Autorinnen wie Hillary Clinton, Christine Lagarde und Michelle Bachelet.

<https://zeitschrift-ip.dgap.org/de/archiv/ausgaben/jahrgang/2012/faktor-frau>

Frauen- und Geschlechterforschung

Mutz, R.; Bornmann, L.; Daniel, H.-D.:
Does Gender Matter in Grant Peer Review? An Empirical Investigation Using the Example of the Austrian Science Fund
Zeitschrift für Psychologie / Journal of Psychology, 220(2), 121-129

One of the most frequently voiced criticisms of the peer review process is gender bias. In this study we evaluated the grant peer review process (external reviewers' ratings, and board of trustees' final decis-

ion: approval or no approval for funding) at the Austrian Science Fund with respect to gender. The data consisted of 8,496 research proposals (census) across all disciplines from 1999 to 2009, which were rated on a scale from 1 to 100 (poor to excellent) by 18,357 external reviewers in 23,977 reviews. In line with the current state of research, we found that the final decision was not associated with applicant's gender or with any correspondence between gender of applicants and reviewers. However, the decisions on the grant applications showed a robust female reviewer salience effect. The approval probability decreases (up to 10%), when there is parity or a majority of women in the group of reviewers. Our results confirm an overall gender null hypothesis for the peer review process of men's and women's grant applications in contrast to claims that women's grants are systematically downrated.

Funder, Maria; Sproll, Martina:
Symbolische Gewalt und Leistungsregime:
Geschlechterungleichheit in der betrieblichen Arbeitspolitik
Verlag: Verlag Westfälisches Dampfboot: erscheint September 2012
ISBN-13: 978-3896918994
Maria Funder und Martina Sproll fragen nach den Auswirkungen der zunehmenden Beschäftigung hochqualifizierter Frauen in wissensintensiven Branchen auf die traditionelle Geschlechterhierarchie.

Paulus, Julia; Silies, Maria; Wolff, Kerstin (Hrsg.):
Zeitgeschichte als Geschlechtergeschichte: Neue Perspektiven auf die Bundesrepublik
(Geschichte und Geschlechter)
Verlag: Campus Verlag: erscheint September 2012
ISBN-13: 978-3593397429
In der Zeitgeschichte herrscht die These einer fortschreitenden Emanzipation der Frauen seit den 1950er-Jahren vor. Bei genauerer Betrachtung ergibt sich freilich ein anderes Bild. Anhand von Themenfeldern wie »Beruf und Familie«, »Sexualitäten und Körper« und »Partizipation und Protest« wird in diesem Band die Gesellschaftsordnung der Bundesrepublik einer geschlechterhistorischen Analyse unterzogen.

.....

Hergenhan, Jutta:
 Sprache Macht Geschlecht
 Sprachpolitik als Geschlechterpolitik.
 Der Fall Frankreich
 ISBN 978-3-89741-345-0
 Ulrike Helmer Verlag: erscheint September 2012
Sprache besitzt in Frankreich eine hohe politische Bedeutung. Doch welchen Einfluss hat sie auf die eklatante Unterrepräsentation von Frauen in der Politik? Stehen die Hierarchie der Geschlechter in der Grammatik und die Jahrhunderte währende Abwesenheit von Frauen in der Académie française mit dem politischen Ausschluss französischer Frauen im Zusammenhang?

.....

Birkle, Carmen; Kahl, Ramona; Ludwig, Gundula
 Maurer, Susanne (Hrsg.):
 Emanzipation und feministische Politiken - Verwicklungen, Verwerfungen, Verwandlungen
 (Reihe »Geschlecht zwischen Vergangenheit und Zukunft«, Bd. 4)
 ISBN 978-3-89741-342-9
 Ulrike Helmer Verlag: erscheint September 2012
Wie tauglich ist heute eigentlich noch die Idee von »Emanzipation«? Wie haben sich die Vorstellungen von Emanzipation im Wandel der Geschlechterverhältnisse immer weiter verändert und entwickelt?

.....

Schäfer-Bossert, Stefanie; Hartlieb, Elisabeth
 (Hrsg.):
 Feministische Theologie – Politische Theologie -
 Entwicklungen und Perspektiven
 ISBN 978-3-89741-341-2
 Ulrike Helmer Verlag: erscheint September 2012

.....

Lünenborg, Margreth; Röser, Jutta (Hrsg.):
 Ungleich mächtig
 Das Gendering von Führungspersonen aus Politik,
 Wirtschaft und Wissenschaft in der Medienkommunikation
 Transcript Verlag Mai 2012

ISBN: 978-3-8376-1692-7
Kanzlerin Merkel und SPD-Kontrahent Steinmeier, Unternehmenschef Mehdorn und Spitzenmanagerin Suckale: Mächtige Männer und Frauen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft werden in diesem Band in ihrer medialen Repräsentation analysiert. Die Beiträge dokumentieren die Ergebnisse eines Forschungsprojektes und fragen, wie mit und durch Medien geschlechtsgebundene Bilder von Macht und Einfluss hergestellt werden. Präsentiert werden Befunde aus quantitativer Inhaltsanalyse, qualitativer Textanalyse, Bildanalyse, Gruppendiskussionen und Befragungen von Journalistinnen und Journalisten – eine methodische Verbindung, welche die Fortschreibung tradierter Männlichkeit sichtbar werden lässt und auf Formen der Modernisierung von Weiblichkeiten im Mediendiskurs verweist.

.....

Fine, Cordelia:
 Die Geschlechterlüge: Die Macht der Vorurteile über Frau und Mann
 Verlag: Klett-Cotta; Auflage: März 2012

.....

Tätigkeitsbericht des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies

Der vorliegende Bericht zeigt das große Spektrum der Arbeit des Zentrums, die maßgeblich durch neue und innovative Projekte wie durch konstante Angebote zur nachhaltigen Qualitätssicherung und -steigerung in Forschung und Lehre beisteuern will. Das Zentrum ist eine wichtige Schnittstelle für die Vernetzung der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen im Bereich der Gender Studies an den drei Hochschulen und trägt entscheidend zu deren Sichtbarkeit bei.

Fürst, Michael; Wedl, Juliette:
 4. Tätigkeitsbericht. März 2010 bis Februar 2012

Kontakt: gender-studies@tu-bs.de

Neue Ausgabe querelles net erschienen

Jg. 13, Nr. 2 (2012)

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/1023/1051>

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/13-2/showToc>

Sonstiges

Portal Intersektionalität ist online

Das Internetportal bietet ForscherInnen und PraktikerInnen, welche sich positiv auf das Paradigma Intersektionalität/Interdependenzen beziehen, eine virtuelle Plattform. Es soll aber auch ein Ort der kritischen (Selbst-)Reflexion sein. Das Internetportal dient damit der vitalen Weiterentwicklung in Forschung, Lehre und Praxis.

Das Portal ist erreichbar unter:

<http://portal-intersektionalitaet.de>

Ernährung: Frauen schützen die Umwelt mehr

In der Frage, welche Ernährungsstile sich günstiger auf die Umwelt auswirken, schneiden Frauen deutlich besser ab. Das ergaben Untersuchungen von Wissenschaftlern der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. „Übernehmen alle Männer in Deutschland das typische Verzehrprofil von Frauen, mit einem um die Hälfte reduzierten Verbrauch von Fleisch- und Wurstprodukten und stattdessen einem höheren Anteil an Gemüse, Obst und Getreideprodukten, würde eine Fläche von rund 15.000 Quadratkilometern im In- und Ausland frei werden. Das entspricht ungefähr der Fläche Schleswig-Holsteins“, sagt Stu-

dienleiter Toni Meier vom Lehrstuhl für Allgemeinen Pflanzenbau/Ökologischen Landbau der Martin-Luther-Universität. „Zudem würden circa 15 Millionen Tonnen Treibhausgase und 60.000 Tonnen Ammoniak weniger emittiert werden. ... Unsere Ergebnisse verdeutlichen, dass je nach Anteil am Gesamteffekt der Einfluss einer Ernährungsumstellung unterschiedlich groß sein kann. Die Ernährung der Frauen kann als Vorbild dienen.“ Ihre Ergebnisse haben die halleschen Forscher in der Zeitschrift „International Journal of Life Cycle Assessment“ veröffentlicht:

<http://www.springerlink.com/content/1415530205u58376/>

65. Filmfestival Cannes: Keine Regiearbeit von einer Frau

Keine einzige Regiearbeit von einer Frau hat es in den diesjährigen Wettbewerb in Cannes geschafft, 22 Männer waren nominiert – was feministische Organisationen und Filmemacherinnen wie Virginie Despentes, Fanny Cottençon und Coline Serreau, bewogen hat, mit einem offenen Brief und einer Petition Protest einzulegen.

http://www.lemonde.fr/idees/article/2012/05/11/a-cannes-les-femmes-montrent-leurs-bobines-les-hommes-leurs-films_1699989_3232.html

Zähmung der Widerspenstigen

Amerikanische Nonnen machen sich zum Sprachrohr des Feminismus? Zu diesem Schluss kommt zumindest eine vom Vatikan in Auftrag gegebene Untersuchung von Frauenorden in den USA. Die Ordensschwwestern sollen sich nicht ausreichend gegen Homo-Ehe, Abtreibung und Frauen im Priesteramt stark gemacht haben – dafür aber öffentlich herrschende Kirchenmeinung angezweifelt haben.

<http://www.sueddeutsche.de/panorama/vatikan-rueffelt-us-ordensschwwestern-zaehmung-der-widerspenstigen-1.1338217>

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

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

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

Vielen Dank!

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

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