

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Liebe Leserinnen und Leser,

strukturelle Veränderungen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind für die Durchsetzung der Geschlechtergerechtigkeit unabdingbar, ein Wandel der Arbeitskultur(en) ebenso - das wissen wir und beweisen dabei einen langen Atem. Grundlegende Ursachen und Details werden erforscht, auf dieser Wissensgrundlage werden Empfehlungen ausgesprochen, Programme und Maßnahmen entwickelt, erprobt und evaluiert. Dabei muss forschend, politisch und administrativ von einzelnen Menschen überzeugend gehandelt werden, um dem Ziel näher zu kommen.

An diesem Prozess ist auch das CEWS-Team seit 12 Jahren auf allen Stufen beteiligt und seit der ersten Stunde auch meine Kollegin, **Dr. Inken Lind**, die uns nun verlässt, um einen Ruf an die *Fachhochschule Köln* anzunehmen. Wir sind ein bisschen stolz über ihren Karriereschritt, unser Arbeitsprofil wird sich durch ihren Weggang auch verändern, vielleicht gibt es zukünftige Kooperationsmöglichkeiten, personelle Veränderungen stehen also an.

Auf jeden Fall bleiben wir in Köln:  
Niemand geht man so ganz.....

Mit den besten Wünschen für einen schönen Herbst!

Jutta Dalhoff (Leiterin des CEWS)

## Inhaltsübersicht

01 Neues aus dem CEWS

02 Wissenschaftspolitik

03 Gleichstellungspolitik

04 Hochschulen, Hochschul-  
forschung

05 Schwerpunktthema

CEWS-Projektbericht:  
Hochschulische  
Gleichstellungsstrukturen  
im Wandel

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

<b>1.0 Neues aus dem CEWS.....</b>	<b>5</b>
Projektabschluss: Gleichstellungsaspekte in der EU-Forschungsförderung .....	5
Chancenungleichheit: Es fehlen Professorinnen .....	5
Alma Pater. Eine Wissenschaftlerin klagt an .....	6
Krippen statt Quote .....	6
<b>2.0 Wissenschaftspolitik.....</b>	<b>7</b>
GWK beschließt Fortsetzung des erfolgreichen Professorinnenprogramms .....	7
25 Jahre Impulse für die Chancengleichheit .....	8
DFG-Studie: Gendereffekte in der Forschungsförderung .....	10
Exzellenzinitiative .....	11
Bildungsbericht 2012 .....	11
„For Women in Science“-Preis .....	13
Sofja Kovalevskaja-Preise 2012 .....	14
Neuwahlen bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) .....	14
Neue Mitglieder der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften .....	15
Neue Mitglieder der Jungen Akademie .....	16
Anneliese Maier-Forschungspreis.....	16
Katharina Kohse-Höinghaus ist erste Präsidentin des Int. Combustion Institute .....	16
<b>3.0 Gleichstellungspolitik .....</b>	<b>17</b>
22. GFMK-Konferenz beschließt Fortführung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ .....	17
Neue Forschungsergebnisse zum Karriereverhalten von Frauen .....	18
Frauen in Führungspositionen: Positive Entwicklung auf unteren und mittleren Ebenen .....	20
Deutscher Juristinnenbund: Erste Bilanz der 2012 besuchten Hauptversammlungen .....	21
Women-on-Board-Index 2012.....	22
Hamburgischer Gesetzentwurf für eine verbindliche Quote .....	22
Vorurteile gegen Fondmanagerinnen .....	23
Größtes Unternehmensbündnis für Frauen gestartet .....	24
Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird zum Schlüssel gegen Fachkräftemangel.....	25
Dynamic Gender Index.....	25
Ende der Lohndiskriminierung.....	25
Erfolgsfaktoren für hochqualifizierte Migrantinnen .....	26
Frauen in chemischen Studiengängen.....	27
Wiedereinstiegsstelle am Leibniz-Institut für Angewandte Geophysik (LIAG) .....	27
CyberMentor sucht MINT-Frauen als Mentorinnen .....	28
Girls' Day - Interviewpartnerinnen gesucht.....	28
Internetangebot zur Girls' Day Akademie .....	28
Videoreihe MINTlive .....	29
Auszeichnungen in MINT .....	29
Von Kaven-Ehrenpreis 2012 .....	29
Umstrittene personelle Maßnahme im Bereich Gleichstellung des BMFSFJ.....	30

<b>4.0 Hochschulen, Hochschulforschung</b> .....	<b>31</b>
Frauenanteil bei Habilitationen .....	31
Berufsmotivation von Fachhochschul-Professorinnen .....	31
Studentinnen fürchten Verschlechterung beruflicher Chancen .....	32
Stiffterverband zeichnet acht Diversity-Hochschulen aus .....	33
Projekt Generation BeSt .....	34
Best-Practice-Studie zu Mentoring-Programmen für Wissenschaftlerinnen .....	34
Mentoringprogramm „firstgen“ an der HU Berlin .....	35
Gute Karrierechancen und hohe Einkommen nach dem Studium .....	36
Online-Gang des "Zentrums für Kompetenzentwicklung für Diversity Management an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen" (KomDiM) .....	37
Genderspezifische Auswertung von Medizin-Eignungstests .....	38
Studierenden-Elternpass (StEP) an der Universität Konstanz.....	38
Prof. Dr. Marion Festing ist neue Rektorin der ESCP Europe Wirtschaftshochschule Berlin .....	38
Neue Direktorin der Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe des Dresdner Uniklinikums .....	39
<b>5.0 Schwerpunktthema</b> .....	<b>40</b>
CEWS-Projekt: „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ .....	40
<b>6.0 Forschungseinrichtungen</b> .....	<b>44</b>
Leibniz bekennt sich zu „Kaskadenmodell“ .....	44
Weitere Nachrichten aus der Leibniz-Gemeinschaft .....	45
<b>7.0 Europa und Internationales</b> .....	<b>46</b>
„Geschlechter-Gleichstellung und Gender-Mainstreaming in der EU-Forschung“.....	46
Horizont 2020: Kernthesenpapier der Bundesregierung mit Gender-Bezug .....	47
Horizont 2020: FEMM-Ausschuss entwirft Stellungnahme.....	47
Science it's a Girl Thing - PR-Kampagne der Europäischen Kommission .....	48
Abschlussbericht: EU-Projekt Gender and Science .....	48
WZB-Studie: Atypische Beschäftigung in Europa .....	49
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung</b> .....	<b>51</b>
Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten .....	51
Marie-Jahoda-Gastprofessur .....	52
Neue Onlinezeitschrift informiert über Entwicklungen in der Frauen- und Geschlechterforschung .....	52
Genderanalyse in wissenschaftlichen Fachzeitschriften.....	53
Curriculum „Gender Medicine“ an der Universität Ulm .....	53
Studie: Geschlechterbilder in der Werbung.....	53
New: Research Journal of Peace, Gender and Development Studies .....	54
<b>9.0 Stiftungen, Preise,Förderung</b> .....	<b>55</b>
Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an NRW-Hochschulen .....	55
PROFEM - professora feminea .....	55
Faculty Tenure-Track-System .....	56

NRW bietet Anschubfinanzierung für EU-Anträge in Geistes- und Gesellschaftswissenschaften .....	57
Epi goes Gender-Programm .....	57
ERA-NET im Bereich Gender and Research .....	58
Faculty for the Future 2013-2014 .....	58
Anne-Klein-Frauenpreis 2013.....	59
FemPrix – Preis des Vereins Feministische WissenschaftSchweiz.....	59
Hochschullehrer/in des Jahres.....	60
Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres 2012 .....	60
<b>10.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>61</b>
Social Justice und Diversity Training.....	61
<b>11.0 Termine, Call for Papers.....</b>	<b>62</b>
<b>12.0 Neuerscheinungen.....</b>	<b>67</b>
<b>13.0 Impressum .....</b>	<b>76</b>
Impressum .....	76
Redaktion: Andrea Usadel.....	76

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## Projektabschluss: Gleichstellungsaspekte in der EU-Forschungsförderung

Die Studie „Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei EU-geförderten Forschungsvorhaben aus Deutschland“ untersuchte im Auftrag der Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung im EU-Büro des BMBF, welche Rolle der Antragspunkt Section 5 - Consideration of Gender Aspects (CoG) in der Praxis der Projektplanung, Antragsberatung, Begutachtung, Projektverhandlung sowie in der Durchführung von EU-geförderten Verbundprojekten unter deutscher Leitung spielt.

Im Rahmen der sechsmonatigen Studie wurden insgesamt 60 themenzentrierte Telefoninterviews mit Projektleitungen, Antragsberater/innen, Gutachter/innen und Kommissionsbediensteten geführt und ausgewertet. Schwerpunkte der Befragung stellten der Umgang mit Gleichstellungsaspekten (CoG) in der Alltagspraxis sowie die Wirksamkeit des Berichtspunktes dar. Ferner wurden im Rahmen der Studie Inhalte, administrative Verfahren und der Aspekt der Verbindlichkeit mit ausgewählten nationalen Forschungsmittelgebern in Europa verglichen.

Die Studienergebnisse belegen dass CoG in der komplexen Dynamik der EU-Forschungsmittelwerbung und -verwaltung insgesamt eine eher nachrangige Rolle spielt. Wichtigste Ursache für die mangelhafte Effektivität des Berichtspunktes Section 5 ist seine Unverbindlichkeit. Darüber hinaus entstehen Schwierigkeiten im praktischen Umgang

durch ungenaue Formulierungen und Handlungsanweisungen für die beteiligten Akteursgruppen. Genderkompetenz ist bei allen Interviewten für einen professionellen Umgang mit CoG entscheidend. Die Autorinnen der Studie schlagen fünf konkrete Maßnahmen vor, durch welche sich die beiden Zielsetzungen der Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und Gender in Forschungsinhalten besser in die Praxis der Beratung, Beantragung, Begutachtung und Administration von EU-Projekten übertragen lassen.

Der vollständige Bericht zur Studie kann abgerufen werden unter:

[http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/CEWS\\_Projektberichte%202012-04\\_BF2.pdf](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/CEWS_Projektberichte%202012-04_BF2.pdf)

## Chancenungleichheit: Es fehlen Professorinnen

Aktuelles Interview mit der Leiterin des CEWS, **Jutta Dalhoff**, im Hamburger Abendblatt, 18.08.2012.

Die Historikerin Jutta Dalhoff fordert eine Frauenquote in der Forschung und der Lehre. Die Krux stecke in der Besetzung von Professuren.

Lesen Sie mehr unter:

<http://www.abendblatt.de/wirtschaft/karriere/article2372599/Chancenungleichheit-Es-ehlen-Professorinnen.html>

## Alma Pater.

### Eine Wissenschaftlerin klagt an

Die aktuelle Druckausgabe der Wochenzeitschrift „DIE ZEIT“ beschreibt in einem ausführlichen Artikel die Diskriminierung einer Wissenschaftlerin innerhalb eines Berufungsverfahrens an der Hochschule Neubrandenburg. Der Bewerberin wurde ein weniger qualifizierter Kandidat vorgezogen. Nun hat die mutige Juristin Klage erhoben. Aber, wer klagt, setzt die eigene Karriere aufs Spiel.

**Jutta Dalhoff**, Leiterin des CEWS, äußert sich im Rahmen des Artikels zur mangelnden Transparenz in deutschen Berufungsverfahren.

In: Die Zeit Nr.34, 16.08.2012, S. 63

Ebenfalls auf der S.63 dieser ZEIT-Druckausgabe lesen Sie:

#### Männer wählen meist Männer

Warum sind in Deutschland weniger Frauen und Ausländer Rektoren als anderswo? Ein Gespräch mit dem Berater Norbert Sack.

<http://www.zeit.de/2012/index> Zeit-Printarchiv

## Krippen statt Quote

Ein wissenssoziologisches Missverständnis. Ein Beitrag von **Andrea Löther** (Stellv. Leiterin des CEWS)

In : *Forschung und Lehre*, 19. Jg, Heft 9 /2012 (Der Artikel ist Bestandteil der Druckausgabe).

[http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?page\\_id=302](http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?page_id=302)

Das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) veröffentlichte unlängst eine Studie zur Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft. Befragt wurden Professorinnen und Professoren in den

Naturwissenschaften nach ihrer persönlichen Sicht. Die Autorin dieses Beitrages kritisiert, dass die subjektiven Meinungsäußerungen der Befragten nicht als Diskurs über Gleichstellung, sondern als zutreffende Beschreibung der Wirklichkeit dargestellt worden seien.

# 02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

## GWK beschließt Fortsetzung des erfolgreichen Professorinnenprogramms

Pressemitteilung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz GWK vom 29. Juni 2012 (PM 08/2012).

Das 2007 von Bund und Ländern gemeinsam beschlossene Professorinnenprogramm wird für weitere fünf Jahre (2013-2017) fortgesetzt: Das ist das Ergebnis der Beratungen in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) vom 29. Juni 2012.

Hierzu erklärte die diesjährige GWK-Vorsitzende, Bundesforschungsministerin **Annette Schavan**: „Das Professorinnenprogramm hat einen Bewusstseinswandel in Hochschulen und Politik angestoßen: Exzellente Hochschulen brauchen die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Gleichstellung ist für Hochschulen ein Wettbewerbsfaktor. 260 Professorinnen konnten in der ersten Phase auf unbefristete W2 und W3-Stellen neu berufen werden. Damit hat sich der Anteil von Frauen bei den Professorenstellen seit dem Jahr 2000 etwa verdoppelt, von zehn auf zwanzig Prozent. Aber wir sind noch nicht am Ziel. Deshalb setzen wir das Programm fort.“

Die stellvertretende GWK-Vorsitzende, die rheinland-pfälzische Wissenschaftsministerin **Doris Ahnen** ergänzte: „Das Professorinnenprogramm hat sich als Förderinstrument bewährt. Nicht zuletzt die aktuelle Bilanz des Wissenschaftsrates und der Allianz der führenden Wissenschaftsorganisatio-

nen in Deutschland macht leider aber auch klar: Das Ziel, den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen deutlich zu erhöhen, wurde nicht in der gewünschten Geschwindigkeit und auch nicht im beabsichtigten Maße erreicht. Instrumente wie das Professorinnenprogramm bleiben daher wichtig und notwendig. Gleichstellung in der Wissenschaft stellt für Bund und Länder, aber auch für Forschungsorganisationen und Hochschulen weiter eine Herausforderung dar.“ Der Frauenanteil nimmt mit jeder weiteren Sprosse der wissenschaftlichen Karriereleiter deutlich ab: Unter den frisch Habilitierten liegt er bei 25 Prozent und in der Professorenschaft insgesamt sind es nur noch 19 Prozent.

Mit dem Professorinnenprogramm verfolgen Bund und Länder deshalb eine Doppelstrategie: Zum einen geht es darum, im Hochschulbereich mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Zum anderen hat das Programm das Ziel, die gleichstellungspolitischen Strukturen an den Hochschulen zu stärken. Für die Bewerbung um die Förderung einer Professur mussten die Hochschulen ein Gleichstellungskonzept zur Begutachtung vorlegen. Erst bei dessen positiver Bewertung konnten Förderanträge für Professuren gestellt werden. Diese Vorgehensweise hat eine enorme Dynamik ausgelöst. Von den 240 staatlichen Hochschulen haben 152 ein Gleichstellungskonzept eingereicht. 124 dieser Konzepte wurden positiv bewertet. Und schließlich kamen 109 Hochschulen in die Förderung.

Strukturbildend ist das Professorinnenprogramm auch aufgrund einer speziellen Regelung: Im Falle der Neubesetzung einer Regel- statt einer Vorgriffsprofessur müssen die Hochschulen die durch

die Förderung frei werdenden Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen.

Die erfolgreichen Hochschulen haben nicht nur exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen gewonnen und die Steigerung des Professorinnenanteils vorangetrieben. Sie sind zugleich Vorreiter eines notwendigen strukturellen und kulturellen Wandels in den Hochschulen. Im internationalen Wettbewerb haben diejenigen Hochschulen die besten Chancen, deren innere Organisation sich durch Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit auszeichnet. Bund und Länder haben deshalb heute zur Sicherung und zum weiteren Ausbau der bisherigen Erfolge beschlossen, das erfolgreiche Programm in seinen bewährten Strukturen mit einem Finanzvolumen von 150 Mio. Euro ab dem Jahr 2013 für fünf Jahre fortzusetzen. Die Mittel dafür werden je zur Hälfte von Bund und Ländern aufgebracht.

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2012-08.pdf>

<http://www.gwk-bonn.de/>

## 25 Jahre Impulse für die Chancengleichheit

Pressemitteilung der GWK vom 05. Juli 2012  
(PM 12/2012):

„Fast die Hälfte der Studierenden ist weiblich – mit jeder weiteren Sprosse der wissenschaftlichen Karriereleiter nimmt dann der Frauenanteil jedoch deutlich ab. Bei den Promotionen liegt er noch bei ca. 44 Prozent, unter den frisch Habilitierten bei 25 Prozent, in der Professorenschaft insgesamt sind es 19 Prozent und unter den C4/W3-Professoren sogar unter 15 Prozent. Die Überzeugung, dass sich dies grundlegend ändern muss, ist inzwischen Allgemeingut. Eine Pionierrolle kommt auf diesem Feld der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zu: Seit 1987 und damit seit 25 Jahren ist die Herstellung von Chancengerechtigkeit

in Wissenschaft und Forschung ein gemeinsames Anliegen von Bund und Ländern: zunächst in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) und dann ab 2008 in deren Nachfolgeorganisation, der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK). Die GWK steht in dieser 25-jährigen Tradition als Vordenkerin und Treiberin für mehr Chancengerechtigkeit. Ein Träger dieser Kontinuität ist der Arbeitskreis mit dem Schwerpunkt „Förderung von Frauen in der Wissenschaft/Chancengleichheit“, der in diesem vier-tel Jahrhundert Vieles auf den Weg gebracht und erreicht hat. Die heutige Jubiläums-Sitzung des Arbeitskreises war Anlass, das bisher Erreichte noch einmal Revue passieren zu lassen:

Das sog. Kaskadenmodell, d. h. die Orientierung an der Frauenquote der jeweils darunter liegenden Qualifikationsstufe, hat spätestens über die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) allgemeinen Eingang in die Chancengerechtigkeitsdebatte gefunden: allerdings hat bereits im Jahre 1990 die damalige BLK dieses System der Frauenförderung praktiziert, nämlich im Hochschulsonderprogramm II, dessen Frauenfördermaßnahmen sich an dem Frauenanteil der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe zu orientieren hatten. Auch aktuell spielt dieses Kaskadenmodell in der GWK nach wie vor eine zentrale Rolle: Gerade erst im letzten Jahr haben Bund und Länder in der GWK die großen außeruniversitären Forschungsorganisationen aufgefordert, sich flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells zu setzen.

Mit dem Professorinnenprogramm, dessen Fortsetzung für weitere 5 Jahre die GWK in der letzten Woche beschlossen hat (29. Juni 2012, Anm. d. Red.), haben Bund und Länder erneut das Ziel der Chancengerechtigkeit bekräftigt. Durch das Programm werden im Hochschulbereich nicht nur mehr Frauen in Führungspositionen gebracht (260 Professorinnen wurden alleine in der ersten Programmphase auf unbefristete W2 und W3 Stellen berufen), sondern, und das ist die besondere Stärke des Programms, es festigt auch die gleichstellungspolitischen Strukturen an den Hochschulen. Nur Hochschulen, die ein positiv bewertetes Gleichstellungskonzept vorweisen können, sind

anschließend auch befugt, Förderanträge zu stellen. Nach wie vor ist die GWK die einzige Stelle im nationalen Wissenschaftssystem, die Datenmaterial zur Situation von Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen kontinuierlich erfasst und in Form von jährlichen Fortschreibungen transparent macht.

Darüber hinaus haben Bund und Länder gemeinsam in den letzten 25 Jahren in einer breiten Themenvielfalt viele weitere politische Initiativen und Programme auf den Weg gebracht:

- die Umsetzung des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes von Frauen und Männern in den gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen (2003) das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) mit dem Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (2001 bis 2003)
- die Empfehlungen zur Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf (1999)
- Fünf-Punkte-Katalog der BLK zur Frauenförderung in der Wissenschaft (1997),
- das Hochschulsonderprogramm III mit dem Ziel, den Frauenanteil in Forschung und Lehre zu erhöhen (1996)
- Einrichtung eines Förderbereichs im Rahmen der Modellversuchsförderung zu Mädchen und Frauen im Bildungswesen (1992)
- Förderung von Wissenschaftlerinnen durch Beschlüsse zur Ausdehnung der Kinderbetreuungsvorschläge (1992).

Zudem haben Bund und Länder immer wieder vertiefte Situationsanalysen wie zum Beispiel zur Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung oder zur Situation von Frauen in der Medizin oder in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen in Auftrag gegeben. Dieses beständige „Dranbleiben“ am Thema hat über die letzten 25 Jahre hinweg zwar zu einer gesteigerten Teilhabe von Frauen an den verschiedenen akademischen Qualifikationsstufen geführt und

Fortschritte sind unverkennbar. Aber trotz der erzielten Verbesserungen ist das Ziel der angemessenen Repräsentanz von Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft, insbesondere in Leitungspositionen, noch immer nicht erreicht. Es gilt deshalb, die Bemühungen der letzten 25 Jahre weiter zu verstärken, damit nicht wieder Jahrzehnte ins Land gehen, bevor das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen auf jeder Hierarchiestufe des Wissenschaftssystems erreicht ist. Diesem Anliegen wird sich die GWK auch künftig mit Nachdruck annehmen.

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2012-12.pdf>

Bitte lesen Sie auch den Beitrag von **Susanne Keil** in: *duz* (Dt. unabh. Universitätszeitung), 24.08.2012:

**Dauerproblem Gleichstellung – Und bist Du nicht willig, so brauch ich die Quote**

*Der Ruf nach einer Quote für Frauen in der Wissenschaft wird immer lauter. Um sie jedoch zu erreichen, fordern Experten Sanktionsmöglichkeiten über die Drittmittelvergabe. Die Blicke richten sich auf die Deutsche Forschungsgemeinschaft.*

<http://www.duz.de/duz-magazin/2012/09/und-bist-du-nicht-willig-so-brauch-ich-die-quote/109>

## DFG-Studie: Gendereffekte in der Forschungsförderung

Im Rahmen des Engagements für Chancengleichheit im Wissenschaftssystem hat die DFG eine Studie in Auftrag gegeben, die Aufschluss über den Forschungsstand zu „Wissenschaftlerinnen und Drittmittelförderung“ gibt. Konkret wurden die Ergebnisse vieler Forschungsprojekte zu genderspezifischen Aspekten von Antragsverhalten und Antragserfolg zusammengetragen und analysiert.

Das Projekt wurde von **Dr. Marina Ranga**, **Dr. Namrata Gupta** und **Prof. Henry Etzkowitz** (University of Stanford) durchgeführt.

**Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in der Forschungsförderung weit verbreitet sind und nach einzelnen Ländern variieren.**

Sie reflektiert allerdings in erster Linie geschlechtsspezifische Unterschiede im gesamten Wissenschaftssystem, die von unterschiedlichen sozialen Verpflichtungen bis zur Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungspositionen und zu unterschiedlicher Forschungsproduktivität reichen. Die Unterschiede hängen jedoch auch stark von der Rolle der jeweiligen Förderorganisation und der Wissenschaftsdisziplin ab. Die Autorinnen und der Autor zeigen Forschungslücken auf und entwickeln darüber hinaus Vorschläge für Maßnahmen und politische Instrumente, um den geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Forschungsförderung zu begegnen.

### Hintergrund und Ziel der Studie

Eine im Auftrag der DFG erstellte Studie für die Jahre 1991 bis 2004 zu „Wissenschaftlerinnen in der DFG“ von **Thomas Hinz**, **Ina Findeisen** und **Katrin Auspurg** vom Lehrstuhl für empirische Sozialforschung an der Universität Konstanz bestätigte leicht unterschiedliche Erfolgsquoten für Frauen und Männer in der allgemeinen Forschungsförderung der DFG. Diese Ergebnisse wurden in einer Folgestudie für die Jahre 2005 bis 2008 bestätigt.

Auch eine Untersuchung der Europäischen Kommission von 2009, „**The Gender Challenge in Research Funding**“, zur Antragsbeteiligung und zu den Förderchancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei Förderorganisationen in 27 EU-Mitgliedsländern hat gezeigt, dass in fast allen Ländern Antragsbeteiligung und Antragserfolg von Frauen teilweise *deutlich unter* denen von Männern liegen.

Um diese Ergebnisse vor dem Hintergrund des aktuellen Forschungsstands interpretieren zu können, beauftragte die DFG Ende 2010 das Forschungskonsortium „**Triple Helix Research Group**“, bestehend aus Henry Etzkowitz, Marina Ranga und Namrata Gupta, mit der Erstellung einer Literaturstudie zu „Gendereffekten in der Forschungsförderung“. Ziel der Studie war die Aufbereitung der (internationalen) wissenschaftlichen Literatur zu dem Themenfeld „Forschungsförderung und Geschlecht“ in einer Weise, die es erlaubt, die Situation in Deutschland und innerhalb der DFG in einem internationalen Kontext zu bewerten. Dabei war nicht die DFG selbst Studiengegenstand, sondern diese sollte auf den Ergebnissen aufbauend in die Lage versetzt werden, Handlungsfelder für sich selbst zu erkennen

Die DFG nimmt zu dieser Studie Stellung und prüft, welche der in der Literatur diskutierten Prozesse und Phänomene auf ihre eigenen Verfahren und Strukturen übertragbar sind. Sie zeigt einige der Maßnahmen auf, die bereits ergriffen wurden oder die die DFG in Zukunft ergreifen möchte, um den identifizierten Mechanismen zu begegnen, die zur Benachteiligung von Frauen bei der Beantragung von Drittmitteln führen.

[http://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/evaluation\\_statistik/programm\\_evaluation/studie\\_gender\\_effects.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/studie_gender_effects.pdf)

[http://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/evaluation\\_statistik/programm\\_evaluation/stellungnahme\\_dfg\\_gender\\_effects.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/stellungnahme_dfg_gender_effects.pdf)

## Exzellenzinitiative

### Ergebnisse für die zweite Phase der Exzellenzinitiative

Elf Universitäten werden künftig für ihre Zukunftskonzepte gefördert: **Bremen, Dresden, Köln und Tübingen** sowie die **Humboldt Universität Berlin** kommen neu hinzu, weiterhin dabei sind die beiden **Münchener Universitäten**, die **FU Berlin, Konstanz, Heidelberg** und die **RWTH Aachen**. Zudem wurden 45 Graduiertenschulen und 43 Exzellenzcluster ausgewählt. Das teilte Bundesministerin Annette Schavan am 15. Juni 2012 mit.

In den nächsten Jahren werde es darum gehen, die Werte zu erhalten, die mit der Exzellenzinitiative geschaffen wurden, so Schavan. Damit der Bund sich hier dauerhaft engagieren könne, sei aber eine Grundgesetzänderung für die Wissenschaft nötig. „Auch im Hinblick auf das Auslaufen der Exzellenzinitiative 2017 haben wir im Mai im Kabinett einen Gesetzentwurf beschlossen, wonach sich der Bund künftig langfristig an Hochschulen engagieren darf. Das ist ganz wichtig für die Zukunft unseres Wissenschaftssystems.“ Schavan forderte die Länder auf, diesem Entwurf zuzustimmen.

<http://www.bmbf.de/press/3296.php>

### GEW zur Exzellenzinitiative

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat Maßnahmen gefordert, um die Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen zu stabilisieren. „Wer einerseits exzellente Forschung und Lehre fordert, muss andererseits auch gute Berufsperspektiven und Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bieten. Exzellente Wissenschaft und gute Arbeit sind zwei Seiten einer Medaille“, erklärte das für Hochschule und Forschung verantwortliche GEW-Vorstandsmitglied **Andreas Keller**. Keller kritisierte, dass Bund und Länder mit der Exzellenzinitiative für eine dramatische Ausweitung befristeter Beschäf-

tigungsverhältnisse an Hochschulen gesorgt hätten: „Kamen 2005 auf einen wissenschaftlichen Angestellten mit Dauervertrag noch vier Kolleginnen und Kollegen mit Zeitvertrag, waren es 2010 bereits acht. Die meisten Zeitverträge haben eine Laufzeit von weniger als einem Jahr. Mit der Ausweitung des Hire-and-Fire-Prinzips schaden die Hochschulen der Kontinuität und Qualität ihrer Forschung und gefährden die Attraktivität ihrer Arbeitsplätze.“ Keller forderte Bund und Länder auf, die Vergabe der Exzellenzgelder mit Auflagen für die geförderten Universitäten zu verbinden: „Die Laufzeiten der Arbeitsverträge müssen die Projektlaufzeit von fünf Jahren ausschöpfen. Befristet beschäftigte Kolleginnen und Kollegen, deren Förderung 2012 ausläuft, müssen eine faire Chance auf Weiterbeschäftigung bekommen. Familienbezogene Fördermöglichkeiten müssen in jedem Einzelfall genutzt werden.“

Außerdem schlug der GEW-Hochschulexperte vor, die Exzellenzinitiative ab 2017 in einen „Pakt für gute Arbeit in der Wissenschaft“ zu überführen. Dieser soll qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Perspektive eröffnen, dauerhaft in Forschung, Lehre oder Wissenschaftsmanagement zu arbeiten. „Es ist absurd, alle fünf Jahre mit Milliardenbeträgen neue Forschungsstrukturen aus dem Boden zu stampfen und Wissenschaftler einzustellen, um sie danach wieder auf die Straße zu setzen. Qualitativ hochwertige Forschung und Lehre setzen im Gegenteil nachhaltige Strukturen und stabile Beschäftigung voraus“, mahnte Keller.

[http://wissenschaft.gew.de/GEW\\_Exzellente\\_Wissenschaft\\_und\\_gute\\_Arbeit\\_zwei\\_Seiten\\_einer\\_Medaille.html](http://wissenschaft.gew.de/GEW_Exzellente_Wissenschaft_und_gute_Arbeit_zwei_Seiten_einer_Medaille.html)

## Bildungsbericht 2012

**30- bis unter 35-jährige Frauen weisen inzwischen mit 23% etwas häufiger einen Hochschulabschluss auf als gleichaltrige Männer (22%).**

Mit dem Bildungsbericht 2012 legt eine unabhängige Gruppe von Wissenschaftlerinnen und Wis-

senschaftlern zum vierten Mal eine umfassende und empirisch fundierte Bestandsaufnahme des deutschen Bildungswesens vor. Zu der Autorengruppe gehören neben dem federführenden Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) das Deutsche Jugendinstitut (DJI), die Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS), das Soziologische Forschungsinstitut an der Universität Göttingen (SOFI) sowie die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Destatis und StLÄ). Die Erarbeitung des Berichts „Bildung in Deutschland 2012“ wurde von der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

**Hier erfahren Sie einige Ergebnisse im Überblick:**

#### *Disparitäten nach Geschlecht*

„Die Entwicklung des Bildungssystems der letzten Jahrzehnte geht mit einer Erfolgsgeschichte für die Frauen einher, die sich kontinuierlich fortschreibt. Weisen Frauen in den älteren Bevölkerungsgruppen noch einen deutlich niedrigeren Bildungsstand auf, so hat sich dieses Bild grundlegend gewandelt. In der Altersgruppe der 30- bis unter 35-Jährigen besitzen mit 42% mehr als doppelt so viele Frauen einen Hochschulabschluss als in der Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen (20%), gleichzeitig erwerben sie inzwischen häufiger einen Hochschulabschluss als Männer (vgl. B5). Letztlich ist schwer zu entscheiden, welche Faktoren die erfolgreiche Entwicklung in den Bildungsbiografien von Frauen maßgeblich beeinflusst haben. Allerdings verweisen aktuelle Befunde zur frühkindlichen Förderung auf günstigere Bedingungen für Mädchen in den Familien hin. Mädchen wird häufiger vorgelesen, mit ihnen wird auch häufiger gemeinsam gesungen und musiziert (vgl. C1). Mädchen wird im Vorschulalter nicht so oft eine Teilnahme an einer Sprachfördermaßnahme empfohlen, und sie werden häufiger vorzeitig sowie seltener verspätet eingeschult im Vergleich zu Jungen (vgl. C5). Im Verlauf der schulischen Entwicklung können Mädchen ihren Vorteil im Bereich der Lesekompetenzen weiter ausbauen. In der Gruppe der 15-Jährigen bilden Jungen auf den beiden unteren Kompetenzstufen die Mehrheit. Hingegen weisen Mädchen

einen zweieinhalbmal so hohen Anteil auf den beiden oberen Kompetenzstufen wie Jungen auf (vgl. D6). Mädchen bzw. junge Frauen verlassen seltener die Schule ohne Schulabschluss (5,3% im Vergleich zu 7,8% bei den Jungen) oder mit einem Hauptschulabschluss (22,6% im Vergleich zu 30,3% bei Jungen), auch erlangen sie etwas häufiger einen Mittleren Schulabschluss und erwerben vor allem zu größeren Anteilen das Abitur (37,8 im Vergleich zu 29,4%) (vgl. D7).

Von den jungen Frauen erreicht inzwischen mehr als jede zweite das Abitur oder die Fachhochschulreife, und damit übersteigt ihre Studienberechtigtenquote die der Männer (vgl. F1). Allerdings entscheiden sich Frauen seltener als Männer für ein Studium. Eine mögliche Erklärung für die geringere Studierneigung kann in dem attraktiven Berufsspektrum, das Frauen unterhalb der Hochschulebene finden, liegen. Dazu zählen beispielsweise Ausbildungsberufe in Wirtschaft und Verwaltung, im Gesundheitswesen und in Erziehung und Bildung, die zum Teil faktisch das Abitur zur Eingangsvoraussetzung haben.

In der Weiterbildung sind Frauen aktiver als Männer. Dies betrifft vor allem die Gruppe der Hochqualifizierten, unter denen Frauen ein insgesamt höheres Weiterbildungsniveau als Männer aufweisen (68 zu 60%, vgl. G3). Trotz höherer Bildungsabschlüsse kommen allerdings die Qualifikationen der Frauen am Arbeitsmarkt insgesamt in geringerem Maße zum Tragen. Im Vergleich zu den Männern weisen Frauen in allen Qualifikationsgruppen niedrigere Beschäftigungsquoten auf, und sie sind im Vergleich zu den Männern deutlich seltener vollzeitbeschäftigt (vgl. A3, I1). Die zeitliche Stabilität in den beträchtlichen Unterschieden im Beschäftigungsstatus zwischen Männern und Frauen innerhalb des jeweiligen Qualifikationsniveaus sind eigentlich unerwartet, weil berufsstrukturelle Entwicklungen eher zugunsten der Frauen verlaufen (vgl. A3). Ein Arbeitsmarktsegment, in dem sich Frauen offensichtlich sehr erfolgreich platzieren können, ist der Bildungsbereich (vgl. D4).“

[http://www.bildungsbericht.de/daten2012/bb\\_2012.pdf](http://www.bildungsbericht.de/daten2012/bb_2012.pdf)

[http://www.bildungsbericht.de/daten2012/wichtige\\_ergebnisse\\_presse2012.pdf](http://www.bildungsbericht.de/daten2012/wichtige_ergebnisse_presse2012.pdf)

[http://www.bildungsbericht.de/daten2012/presseinformation\\_12.pdf](http://www.bildungsbericht.de/daten2012/presseinformation_12.pdf)

Bitte lesen Sie auch:

Bildungsbericht stärkt

Gegner des Betreuungsgeldes

*Das geplante Betreuungsgeld gefährdet den Ausbau der Kindertagesstätten. Zu diesem Schluss kommt der neue nationale Bildungsbericht von Bund und Ländern. Allerdings profitieren vor allem die Kinder von Besserverdienenden vom Besuch einer Kita.*

<http://www.sueddeutsche.de/politik/familienpolitik-bildungsbericht-staerkt-gegner-des-betreuungsgeldes-1.1387830>

---

## Personalia

---



---

### „For Women in Science“-Preis

Drei Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern wurden am 18. Juni 2012 in Berlin für ihre herausragenden wissenschaftlichen Leistungen mit dem „For Women in Science“-Preis 2012 ausgezeichnet. Der Förderpreis wurde zum sechsten Mal von der Deutschen UNESCO-Kommission gemeinsam mit L'Oréal Deutschland und der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung verliehen.

Die diesjährigen Preisträgerinnen sind

- Manja Malchau
- Agata Karska
- Katharina Bierwagen

Manja Malchau arbeitet derzeit an ihrer Doktorarbeit am Institut für Biochemie der Universität Leipzig. Agata Karska forscht am Max-Planck-Institut für Extraterrestrische Physik in Garching bei München. Katharina Bierwagen promoviert im Bereich Teilchenphysik an der Universität Göttingen. Jede der drei Wissenschaftlerinnen erzieht neben ihrer Forschung im Labor ein Kleinkind.

**Eva Podlich** von L'Oréal Deutschland, **Prof. Dr. Maria Leptin** von der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung und **Dr. Verena Metzke-Mangold**, Vizepräsidentin der Deutschen UNESCO-Kommission, überreichten die Preise in Berlin. Die Verleihung fand im Rahmen einer Fachtagung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum Thema „Exzellenz und Chancengerechtigkeit“ im Berliner Congress Centrum statt.

Die drei Naturwissenschaftlerinnen werden jeweils für ein Jahr mit 20.000 Euro gefördert. Das Preisgeld fließt in zusätzliche Kinderbetreuung, Haushaltshilfe und maßgeschneiderte Weiterbildung. Mit einem Teil des Geldes werden an den Instituten der Preisträgerinnen Projekte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie etabliert. Die Familiengründung ist für Wissenschaftlerinnen immer noch ein Hauptgrund, sich gegen eine vielversprechende Karriere zu entscheiden. Die zeitaufwändige Forschungsarbeit im Labor erfordert flexible Arbeitszeiten. Das Geld für die notwendige Kinderbetreuung ist oft nicht vorhanden. Mit dem ersten Kind brechen Forscherinnen deshalb besonders häufig ihre Karriere ab – hier möchte der Förderpreis, der seit 2006 vergeben wird, Veränderungen bewirken.

Kontakt:

Deutsche UNESCO-Kommission e.V., Stellv. Pressesprecher Farid Gardizi, Telefon: 0228-60497-0, E-Mail: [gardizi@unesco.de](mailto:gardizi@unesco.de)

[http://unesco.de/uho\\_0612\\_loreal.html](http://unesco.de/uho_0612_loreal.html)

Quelle: Pressemitteilung, Deutsche UNESCO-Kommission e. V., 18.06.2012

## Sofja Kovalevskaja-Preise 2012

Sieben Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftler erhalten je bis zu 1,65 Millionen Euro.

Die Alexander von Humboldt-Stiftung hat vierzehn internationale NachwuchswissenschaftlerInnen mit dem Sofja Kovalevskaja-Preis ausgezeichnet. Sie erhalten jeweils bis zu 1,65 Millionen Euro und bekommen damit in einer frühen Phase ihrer Karriere Risikokapital für innovative Projekte. Die Preisträgerinnen und Preisträger sind zwischen 27 und 35 Jahre alt und kommen zu Gastaufenthalten an deutsche Universitäten und Forschungseinrichtungen. Sie werden an ihren Gastinstituten eigene Forschungsgruppen aufbauen und dort fünf Jahre lang forschen. Der Preis wird vom Bundesforschungsministerium finanziert.

Die ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen sind:

**Tanja Gaich**, Organische Chemie, Gastinstitut: Universität Hannover, Institut für Organische Chemie

**Kerstin Kaufmann**, Pflanzenbiologische Grundlagenforschung, Gastinstitut: Universität Potsdam, Institut für Biochemie und Biologie

**Na Liu**, Optik, Gastinstitut: Max-Planck-Institut für Intelligente Systeme, Stuttgart

**Veronika Lukacs-Kornek**, Hepatologie, Gastinstitut: Universität des Saarlandes, Saarbrücken, Universitätsklinik für Innere Medizin II

**Miriam Ronzoni**, Politische Theorie, Gastinstitut: Technische Universität Darmstadt, Institut für Politikwissenschaft

**Patricia Schady**, Astrophysik, Gastinstitut: Max-Planck-Institut für extraterrestrische Physik, Garching

**Yan Yu**, Elektrochemie, Gastinstitut: Max-Planck-Institut für Festkörperforschung, Abteilung für Physikalische Chemie, Stuttgart

Jährlich ermöglicht die Humboldt-Stiftung über 2.000 ForscherInnen aus aller Welt einen wissenschaftlichen Aufenthalt in Deutschland. Die Stiftung pflegt ein Netzwerk von weltweit mehr als 25.000 HumboldtianerInnen aller Fachgebiete in über 130 Ländern – unter ihnen 48 NobelpreisträgerInnen.

<http://www.humboldt-foundation.de/web/pressemitteilung-2012-22.html>

<http://www.humboldt-foundation.de/web/skp-2012.html>

## Neuwahlen bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

**Professor Peter Strohschneider** wird nächster Präsident der DFG

Neue Vizepräsidentin ist **Prof. Dr. Leena Kaarina Bruckner-Tuderman**, neuer Vizepräsident ist **Prof. Dr. Frank Allgöwer**.

Der nächste Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) heißt **Professor Peter Strohschneider**. Der Professor für Germanistische Mediävistik an der Ludwig-Maximilians-Universität München wurde am 4. Juli 2012, von der Mitgliederversammlung der DFG in Dortmund für zunächst drei Jahre in das Spitzenamt von Deutschlands zentraler Forschungsförderorganisation gewählt. Strohschneider tritt sein Amt am 1. Januar 2013 an und folgt auf den Ingenieurwissenschaftler Professor Matthias Kleiner, der seit 2007 DFG-Präsident ist und nach zwei dreijährigen Amtsperioden turnusmäßig zum Jahresende ausscheidet.

Zur Wahl in der Mitgliederversammlung der DFG hatten sich neben Peter Strohschneider auch die Bielefelder Chemikerin **Professor Katharina Kohse-Höinghaus** und der Würzburger Pharmakologe **Professor Martin Lohse** gestellt. Die beiden Kandidaten und die Kandidatin waren den Mitgliedern

vom Senat der DFG auf Empfehlung der Findungskommission einstimmig und ohne Reihung vorgeschlagen worden.

Die Freiburger Dermatologin **Prof. Dr. Leena Kaarina Bruckner-Tuderman** und der Stuttgarter Systemtheoretiker und Regelungstechniker **Prof. Dr. Frank Allgöwer** wurden ebenfalls am 4. Juli 2012 von der Mitgliederversammlung der DFG in Dortmund in das Präsidium von Deutschlands zentraler Forschungsförderorganisation gewählt.

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2012/pressemitteilung\\_nr\\_31/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2012/pressemitteilung_nr_31/index.html)

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2012/pressemitteilung\\_nr\\_32/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2012/pressemitteilung_nr_32/index.html)

#### DFG-Mitgliederversammlung wählt neue Senatsmitglieder

Die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) wählte am 04. Juli 2012 in Dortmund zwei Wissenschaftlerinnen und drei Wissenschaftler.

Der Senat ist das wichtigste politische Gremium von Deutschlands zentraler Forschungsförderorganisation. Von fünf Senatsplätzen waren drei im Bereich Biologie/Medizin, einer im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften sowie einer von zwei Industrie-Plätzen zu besetzen.

**Zwei der neuen Senatsmitglieder sind Wissenschaftlerinnen. Damit gehören dem 39-köpfigen Senat nunmehr 15 Wissenschaftlerinnen an.**

Der Senat ist das wissenschaftspolitische Gremium der DFG. Er nimmt übergeordnete Anliegen der Forschung wahr, fördert ihre Zusammenarbeit und berät Regierungen, Parlamente und Behörden durch wissenschaftlich begründete Stellungnahmen. Durch die Einrichtung von Schwerpunktpro-

grammen und Forschergruppen setzt er Akzente in der Forschungsplanung.

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2012/pressemitteilung\\_nr\\_33/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2012/pressemitteilung_nr_33/index.html)

## Neue Mitglieder der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften

Die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften hat fünf neue Mitglieder gewählt. Zum Mitglied kann berufen werden, wer sich durch herausragende wissenschaftliche Leistungen ausgezeichnet hat.

*Folgende Wissenschaftlerinnen wurden gewählt:*

**Leena Bruckner-Tuderman**, Jg. 1952, seit 2003 Professorin und Ärztliche Direktorin der Universitäts-Hautklinik in Freiburg i.Br.

**Sarah Stroumsa**, Jg. 1950, seit 2003 Alice and Jack Ormut Professor of Arabic Studies an der Hebrew University of Jerusalem und seit 2008 Rektorin der Hebrew University.

Damit gehören der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften 161 Ordentliche und 88 emeritierte Mitglieder sowie 68 Außerordentliche Mitglieder an. **36 Mitglieder sind Frauen.** Die Akademie wählt ihre Mitglieder aus allen Wissenschaftsgebieten und dem gesamten Bundesgebiet, aber auch aus dem Ausland.

<http://www.bbaw.de>

## Neue Mitglieder der Jungen Akademie

Acht exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und zwei Nachwuchswissenschaftler aus verschiedenen Disziplinen wurden am 30. Juni 2012 in die Junge Akademie aufgenommen.

Die jährliche Zuwahl zur Jungen Akademie erfolgt im Wechsel durch die Berlin Brandenburgische Akademie der Wissenschaften und die Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina einerseits und durch die Junge Akademie andererseits.

Voraussetzung für die fünfjährige Mitgliedschaft in der Jungen Akademie ist eine hervorragende Promotion, die zum Zeitpunkt der Wahl nicht länger als drei bis sieben Jahre zurückliegen sollte, sowie mindestens eine weitere herausragende wissenschaftliche Veröffentlichung.

Die Namen der neu aufgenommenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler finden Sie unter

<http://idw-online.de/de/news486335>

<http://www.diejungeakademie.de/mitglieder/>

## Anneliese Maier-Forschungspreis

Am 13. September 2012 findet in Heidelberg erstmalig die Verleihung des mit 250.000 Euro dotierten Anneliese Maier-Forschungspreises statt. Bundesforschungsministerin Annette Schavan wird die Auszeichnung überreichen. Die drei Preisträgerinnen und vier Preisträger waren im letzten Jahr unter insgesamt 90 Nominierten aus 20 Ländern ausgewählt worden. Mit dem Preis unterstützt die Alexander von Humboldt-Stiftung die *Internationalisierung der Geistes- und Sozialwissenschaften* in Deutschland. Er wird jährlich an herausragende ausländische WissenschaftlerInnen aus allen Berei-

chen der Geistes- und Sozialwissenschaften vergeben. Mit dem Preisgeld werden über einen Zeitraum von fünf Jahren Forschungsk Kooperationen mit Fachkollegen in Deutschland finanziert. Die Nominierung erfolgt durch die wissenschaftlichen Kooperationspartner an deutschen Universitäten und Forschungseinrichtungen.

Ausgezeichnet werden die Juristin **Katharina Boele-Woelki** aus den Niederlanden, die amerikanischen Philosophen James Conant und Shaun Gallagher, der Mediävist Patrick Geary und die Sozialpsychologin **Michele Gelfand**, beide ebenfalls aus den USA, der australische Sprachwissenschaftler Nicholas Evans und die Religionsanthropologin **Birgit Meyer** aus den Niederlanden.

<http://www.humboldt-foundation.de/>

## Katharina Kohse-Höinghaus ist erste Präsidentin des Int. Combustion Institute

Die Bielefelder Professorin Dr. Katharina Kohse-Höinghaus ist zur Präsidentin des International Combustion Institute gewählt worden. Damit ist sie die erste Frau an der Spitze und die erste europäische Präsidentin des internationalen Fachverbandes der Verbrennungsforschung. Nach einer Reihe fast ausnahmslos amerikanischer Präsidenten hat das Direktorium sie Anfang August bei seiner Sitzung in Warschau für vier Jahre gewählt. Kohse-Höinghaus amtierte bereits seit 2008 als Vizepräsidentin des Verbands.

<https://www.combustioninstitute.org/>

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## 22. GFMK-Konferenz beschließt Fortführung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“

Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder haben auf ihrer 22. Konferenz im Juni 2012 die Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ beschlossen.

Die zuständigen Ministerinnen und Minister der Länder haben sich in einer zweitägigen Sitzung intensiv mit zentralen Themen der Frauen- und Gleichstellungspolitik auseinandergesetzt. Neben dem Auflösen von Rollenbildern in allen Lebensbereichen wurden speziell weitere Themen diskutiert:

- Rente nach Lebensleistung
- Neues Unterhaltsrecht
- Entgeltungleichheit überwinden
- Verbesserungen für Frauen mit Behinderungen
- Bekämpfung der Genitalverstümmelung.

**Beschluss zum Themenbereich „Frauen in der Wissenschaft“**

TOP 12.6: Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“

Beschluss: Die 22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder beschließt die Fortführung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ unter Federführung des Landes Rheinland-Pfalz.

Die Arbeitsgruppe hat den Auftrag, wissenschaftspolitische Prozesse und gesetzliche Initiativen unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu begleiten und zu bewerten sowie anlassbezogene Beschlussvorlagen für die GFMK zu erarbeiten. Vorbehaltlich aktueller Entwicklungen soll sich die Arbeitsgruppe mit folgenden Bereichen befassen:

1. Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie sowie von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen an den Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen;
2. Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie. Die Arbeitsgruppe trägt zur Weiterentwicklung von chancengleichheitsfördernden Konzepten und zu ihrer Integration in die Hochschul- und Wissenschaftspolitik bei und kooperiert mit Gremien und Institutionen, die sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzen. (s. S. 54, Beschlüsse)

Die GFMK tagt einmal pro Jahr. Der Vorsitz wechselt jährlich. Weitere Informationen zur GFMK, die

gefassten Beschlüsse finden sich auf:

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

[http://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/120615\\_AbschlussPM.pdf](http://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/120615_AbschlussPM.pdf)

[http://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/Beschluesse\\_der\\_22-\\_GFMK\\_%282012%29.pdf](http://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/Beschluesse_der_22-_GFMK_%282012%29.pdf)

## Neue Forschungsergebnisse zum Karriereverhalten von Frauen

Aktuelle Forschungsergebnisse des **BMBF-Projekts „Frauen in Karriere“** zeigen: Frauen wollen Karriere machen – wenn die Unternehmen für die entsprechenden Bedingungen sorgen. Über geeignete Strategien haben sich 150 hochrangige VertreterInnen aus Wirtschaft und Wissenschaft auf einer Konferenz am 29. Juni bei der SAP AG in Walldorf ausgetauscht.

Entgegen weit verbreiteter Annahmen wollen sich Frauen in einer Karriere ebenso verwirklichen wie Männer. „Aber das Karrierewollen von Frauen bleibt oft verborgen, weil die Karrierewelt keine adäquaten Bedingungen für sie bereitstellt“, so **Anja Bultemeier**, Wissenschaftlerin an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen/Nürnberg. Durch zunehmenden Druck aus Politik und Öffentlichkeit ist die Ausgangslage für Frauen in den Unternehmen jedoch gegenwärtig in Veränderung begriffen: Verkrustete Strukturen und Denkweisen brechen auf, was zu einer neuen Mobilisierung führt und das Karriereverhalten der Frauen verändert.

WissenschaftlerInnen des ISF München und der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen/Nürnberg haben die Karrierestrategien von Frauen und Männern vor dem Hintergrund der Karrieresysteme in modernen Unternehmen untersucht. Sie greifen dabei auf umfangreiche empirische Erhebungen

in der Elektroindustrie, der ITK-Industrie und der Bankenwirtschaft zurück. Ihre Forschungsergebnisse zeigen, dass aus dem Zusammentreffen der Veränderungen im öffentlichen Diskurs und der gegenwärtigen Umbruchprozesse in den Unternehmen ein historischer Möglichkeitsraum für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen entstanden ist. In seiner Diagnose stellte der Leiter des Projekts, **PD Dr. Andreas Boes** (Vorstand ISF München), darüber hinaus einen dringenden Handlungsbedarf in den Unternehmen fest: „Der Möglichkeitsraum ist kein Automatismus. Zentral ist, dass die Unternehmen jetzt die Chancen nutzen, um die Karrieremöglichkeiten von Frauen proaktiv und ganzheitlich zu gestalten.“ So greifen die aktuellen Diskussionen um die Einführung einer gesetzlichen Quote zu kurz. Entscheidend ist vielmehr die nachhaltige Veränderung der Karrieremechanismen in den Unternehmen. „Eine grundlegende Umgestaltung muss insbesondere an der Versachlichung des Karrieresystems, der Veränderung der Verfügbarkeitskultur sowie der Förderung von Karrierewünschen bei Frauen ansetzen“, so Boes weiter.

Hochrangige Führungskräfte der Bosch Engineering GmbH, Deutschen Postbank AG, Deutschen Telekom AG, SAP AG, Siemens AG und der Taunus Sparkasse präsentierten bei der Konferenz ihre Konzepte zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen in der Wirtschaft. Das gemeinsame Credo: Das Thema „Frauen in Karriere“ muss strategisch in den Unternehmen eingebunden werden.

Die strategische Bedeutung zeigte sich außerdem darin, dass ein Großteil der an der Konferenz beteiligten Unternehmen Vorstandsbeschlüsse mit klaren Zielwerten zur deutlichen Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen vorzuweisen hat. Dass die Karrierechancen von Frauen längst kein „Orchideenthema“ mehr sind, wurde auch daran deutlich, dass entsprechende Projekte in den Unternehmen direkt beim Vorstand aufgehängt sind. So besteht bei der Deutschen Postbank AG ein Lenkungskreis, in dem, neben dem zukünftigen Vorstandsvorsitzenden, vier weitere Vorstände vertreten sind. „Durch dieses hochrangige Gremium tragen wir der strategischen Bedeutung des Themas Frauen in Karriere Rechnung – denn nur mit

dem Commitment des Top Managements kann ein solches Projekt nachhaltig und erfolgreich umgesetzt werden", erläutert **Andrei Frömmer**, Abteilungsleiter Führungskräfteentwicklung und -betreuung der Deutschen Postbank AG. Für den Ingenieursbereich hingegen unterstrich **Juanita Jordan**, Personalleiterin der Bosch Engineering GmbH, die besondere Bedeutung verbesserter Karrierebedingungen für Frauen: „Für Unternehmen wie die Bosch Engineering GmbH ist die Erhöhung des Frauenanteils von strategischer Bedeutung, um die Vorteile von gelebter Vielfalt – z.B. die höhere Innovationskraft – nutzen zu können und den sich verschärfenden Fachkräftemangel aufzufangen.“

Die Ergebnisse der Veranstaltung werden für die Öffentlichkeit dokumentiert, unter anderem auf der Webseite des Projekts:

<http://www.frauen-in-karriere.de/>  
<http://www.isf-muenchen.de/>

Das Projekt „Frauen in Karriere“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Themenschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ im Rahmen des Förderbereichs „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ gefördert und vom Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert.

*Bitte lesen Sie auch:*

### **EU-Justizkommissarin fordert Frauenquote für Aufsichtsräte – Starker Widerstand**

*EU-Kommissarin Viviane Reding will 40 Prozent aller Aufsichtsratsposten mit Frauen besetzen. Unternehmen, die sich nicht an die Vorgaben halten, drohen Sanktionen. Eine Quote für Vorstände soll es aber nicht geben. Ein Gesetzentwurf ist für Oktober 2012 angekündigt.*

*Bis 1. Januar 2020 sollen in den Aufsichtsräten börsennotierter europäischer Unternehmen mindestens zwei von fünf Mitgliedern weiblich sein, in Unternehmen mit staatlicher Beteiligung soll diese Regelung schon ab 2018 gelten.*

*Elf europäische Länder haben diese Quote bereits*

*eingeführt. In Deutschland ist eine solche verpflichtende Regelung umstritten. Während sich Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) an der Seite Redings vehement für eine verbindliche Quote einsetzt, befürwortet Familienministerin Kristina Schröder (CDU) eine freiwillige Regelung, die sogenannte „Flexi-Quote“. Die angekündigten Sanktionen reichen von administrativen Bußgeldern über den Ausschluss der Unternehmen von staatlichen Beihilfen oder bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Außerdem kann die Wahl von Aufsichtsräten rückgängig gemacht werden. Um den Druck auf die betroffenen Unternehmen zu erhöhen, sollen diese unmittelbar ab Beschluss der neuen Richtlinie jährlich Berichte über die Zusammensetzung ihrer Aufsichtsräte vorlegen.*

Quellen:

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/gesetzvorschlag-aus-bruessel-eu-kommission-will-frauenquote-fuer-aufsichtsrate-1.1457117>

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2012-09/frauenquote-reding-eu-vorgabe>

### **Europaweit verbindliche Frauenquoten vor dem Aus**

*Zwei Tage nachdem Justizkommissarin Viviane Reding mit ihren für Arbeit und Binnenmarkt zuständigen Kollegen einen entsprechenden Gesetzesentwurf in die Ressortabstimmung gebracht hat, zeichnet sich aus den europäischen Hauptstädten so starker Widerstand ab, dass der Vorschlag praktisch vor dem Aus steht. In einer ersten Abstimmung votierten am 4. September in Brüssel VertreterInnen aus zehn Staaten dagegen. Damit steht eine klare Sperrminorität gegen die Einführung europaweit verbindlicher Quoten. Gegen verbindliche Quoten sind Großbritannien, Bulgarien, Tschechien, Dänemark, Ungarn, Litauen, Malta, die Niederlande, Schweden und Slowenien. Die Länder verfügen zusammen über 104 Stimmen im Rat, für eine Sperrminorität reichen bereits 91 Stimmen aus.*

Quelle:

<http://jetzt.sueddeutsche.de/texte/anzeigen/555042>

Weitere Pressestimmen zum Thema Quote:

#### Scheitern gehört zum Plan

*Zehn EU-Staaten lehnen die Pläne der Kommissarin Reding für eine europaweite Frauenquote ab. Gerade deshalb lohnt es sich weiterzukämpfen, kommentiert Wenke Husmann auf Zeit-online.de:*

<http://www.zeit.de/karriere/2012-09/kommentar-frauenquote-eu-reding>

Fast jede zweite Führungsposition geht an eine Frau

*Die Gleichbehandlung von Mann und Frau in der Wirtschaft macht Fortschritte: Der Anteil weiblicher Führungskräfte steigt in fast ganz Europa. Viele Länder sind aber gegen gesetzliche Vorgaben aus Brüssel.*

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/deutschland-fast-jede-zweite-fuehrungsposition-geht-an-eine-frau-11880478.html>

Die Frauenquote bremst Männer aus

*Die Gleichstellungspolitik in Brüssel und Berlin hat viele Unternehmen in Panik versetzt. In den kommenden Jahren werden sie Chefposten bevorzugt mit Frauen besetzen. Das Problem ist nur: Wohin mit den aufstiegswilligen Männern?*

<http://www.wiwo.de/erfolg/management/geschlechterkampf-die-frauenquote-bremst-maenner-aus/6984126.html>

Die Angst ist groß vor erfolgreichen Frauen - Kanzlerin nur mit Quote

*Es ist schon bemerkenswert, wie hartnäckig die Gegner die Frauenquote bekämpfen. Und belegt, wie symbolträchtig dieser Kampf ist – und wie wichtig es ist, so lange dranzubleiben, bis Frauen auch in Chefetagen angemessen vertreten sind. Kommentar von Ines Pohl auf taz.de:*

<http://www.taz.de/Kommentar-Frauenquote/!101081/>

Schröder scheitert mit ihrer Frauen-Flexi-Quote

*Die Familienministerin hatte vorgeschlagen, den Frauenanteil in Vorständen und Aufsichtsräten mittels einer Selbstverpflichtung der Unternehmen zu erhöhen. Jetzt rudert Schröder zurück – weil die FDP nicht mitzieht.*

<http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/vorwuerfe-an-die-fdp-schroeder-scheitert-mit-ihrer-frauen-flexi-quote/6979200.html>

## Frauen in Führungspositionen: Positive Entwicklung auf unteren und mittleren Ebenen

Spitzengremien nach wie vor eine Männerdomäne  
- Verdienstlücke wird langsam kleiner.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen der deutschen Privatwirtschaft ist in den Jahren 2001 bis 2010 von 22 auf 30 Prozent gestiegen. Die überwältigende Mehrheit aller Führungspositionen wird mit 70 Prozent aber immer noch von Männern eingenommen. In den Vorständen der 200 größten Unternehmen waren Frauen Ende 2011 mit einem Anteil von 3 Prozent sogar nur eine Randerscheinung. Dies zeigt der **aktuelle Führungskräfte-Monitor des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin)**.

Der „gender pay gap“ – also die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern – ging in Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Durchschnitt von 30 auf 21 Prozent zurück und entspricht damit etwa dem Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern auf dem gesamten Arbeitsmarkt. Werden Verzerrungen durch Spitzenwerte herausgerechnet (Medianwert), beträgt der Unterschied allerdings 27 Prozent (2001: 31 Prozent).

Studienleiterin **Elke Holst** forderte eine Öffnung der Unternehmenskultur für Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen. Am wirksamsten

erscheinen fünf konkrete Schritte: „Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sollte als zentrales Unternehmensziel definiert sein, dazu sollte es einen verbindlichen Zeitfahrplan geben mit klaren Größen, Verantwortlichkeiten und Sanktionen sowie Controlling und Reporting. Schließlich ist Transparenz bei der Besetzung von Positionen nötig und eine kontinuierliche Personalentwicklung, die Frauen von Anfang an in die Karriereplanung einbezieht. Denn der internationale Vergleich belegt, dass die Entwicklung in Spitzenpositionen auch rückläufig sein kann“, so Elke Holst.

Insgesamt waren in Deutschland im Jahr 2010 knapp 4 Millionen angestellte Führungskräfte in der Privatwirtschaft beschäftigt, davon 30 Prozent Frauen. Rund zwei Drittel der weiblichen und männlichen Führungskräfte sind anderen leitend vorgesetzt; Männer haben im Schnitt 33, Frauen nur 20 Mitarbeiter/innen. Hinsichtlich der Ausbildung sind kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern festzustellen: 64 Prozent der Frauen und 66 Prozent der Männer verfügen über einen Hochschulabschluss. Unterschiede in der Berufserfahrung sind weitgehend altersbedingt: Frauen verfügen durchschnittlich über vier Jahre weniger Berufserfahrung als Männer in Führungspositionen und mit durchschnittlich 40 Jahren etwa dreieinhalb Jahre jünger. Zudem sind sie wesentlich kürzer im selben Betrieb tätig.

Interessant ist, dass jüngere Frauen mit 39 Prozent noch relativ häufig in Führungspositionen anzutreffen sind. „Ob es nachwachsende Generationen künftig besser gelingt Karriere und Beruf zu vereinbaren und während der Familienphase in einer Führungsposition zu verbleiben, bleibt abzuwarten“, sagt Studienleiterin Elke Holst. Führungspositionen sind meist mit überlangen Arbeitszeiten verbunden, die mit Haus- und Familienarbeit schwer in Einklang zu bringen sind. Wenn auch die Aufgabenteilung im Haushalt bei Frauen in Führungspositionen gleichberechtigter organisiert ist als bei Männern, leisten Frauen doch deutlich mehr Familien- und Hausarbeit – auch wenn sie voll- oder fast voll-berufstätig sind und mit durchschnittlich 45 Wochenstunden nur zwei Stunden weniger arbeiten als ihre männlichen Kollegen. Daraus dürfte auch die Tatsache resultieren, dass Frauen in Füh-

rungspositionen relativ spät Mütter werden (vor allem in Westdeutschland) und häufiger ohne Kinder im Haushalt leben als Männer in vergleichbaren Positionen. Auch sind sie seltener verheiratet, aber nicht häufiger Singles als Männer.

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.407620.de/themen\\_nachrichten/frauen\\_in\\_fuehrungspositionen\\_positive\\_entwicklung\\_auf\\_unteren\\_und\\_mittleren\\_ebenen.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.407620.de/themen_nachrichten/frauen_in_fuehrungspositionen_positive_entwicklung_auf_unteren_und_mittleren_ebenen.html)

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.407592.de/diwkompakt\\_2012-065.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.407592.de/diwkompakt_2012-065.pdf)

## Deutscher Juristinnenbund: Erste Bilanz der 2012 besuchten Hauptversammlungen

Mit der Teilnahme an der Hauptversammlung der Heidelberger Druckmaschinen AG am 26. Juli 2012 ging die dritte Runde des Deutschen Juristinnenbunds (djb) zur Erhebung frauenspezifischer Daten in den 30 DAX, sowie 45 MDAX, TecDAX und SDAX-Unternehmen zu Ende.

Vertreterinnen des djb stellten im Rahmen des Projektes Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung auch in diesem Jahr während der Hauptversammlungen Fragen an Vorstände und Aufsichtsräte nach ihren Bemühungen, Führungspositionen im jeweiligen Unternehmen mit Frauen zu besetzen. Der Auftritt blieb nie unbemerkt; die Reaktionen waren vielfältig und reichten von „loben Sie uns doch auch einmal“ bis „verschonen Sie uns im nächsten Jahr mit Ihren Fragen“. Mit viel Applaus des Publikums wurde regelmäßig die Antwort der Aufsichtsrats- oder Vorstandsvorsitzenden bedacht, die Auswahl für Führungspositionen im Unternehmen erfolge unabhängig vom Geschlecht allein nach Eignung und Qualifikation. Dabei verstehe sich von selbst und wird von jeder djb-Vertreterin bei jeder Hauptversammlung erklärt: die Forderung nach einer Quote bedeutet, dass unter gleich qualifizierten Bewerbungen die Frau auszuwählen

ist, wenn Frauen auf der fraglichen Führungsebene unterrepräsentiert sind.

**Ramona Pisal**, Präsidentin des djb: „Unser Projekt wird erst dann obsolet, wenn Frauen angemessen im Topmanagement vertreten sind. Davon sind wir heute noch weit entfernt.“

Die Ergebnisse der Befragungen werden derzeit ausgewertet und am 28. November 2012 im Stifungsforum der Allianz am Pariser Platz in Berlin präsentiert.

#### *Hintergrund:*

Das vom BMFSFJ geförderte Projekt Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung besteht seit 2009 und wird auch 2013 fortgesetzt. Der djb hat mit zwei Studien, 2010 und 2011, bereits detaillierte Vorschläge vorgelegt, um die Repräsentanz von Frauen in den Führungsetagen deutscher Unternehmen zu verbessern.

[http://www.djb.de/Projekt\\_HV/Presse/djb-Papiere/pm12-22/](http://www.djb.de/Projekt_HV/Presse/djb-Papiere/pm12-22/)

[http://www.djb.de/Projekt\\_HV/HV2012-2013/](http://www.djb.de/Projekt_HV/HV2012-2013/)

## Women-on-Board-Index 2012

Mit der Vorlage des Women-on-Board-Index 2012 hat die **Initiative für mehr Frauen in die Aufsichtsräte** FidAR Bilanz gezogen. Wie hat sich der Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen der 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen in den 1 1/2 Jahren seit Januar 2011 entwickelt? Der WoB-Index basiert auf den ermittelten Zahlen und liefert ein **ernüchterndes Ergebnis**: 11 Jahre nach der Selbstverpflichtungserklärung der deutschen Wirtschaft, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, und 3 Jahre nach der Aufnahme der Forderung nach mehr Vielfalt in den Deutschen Corporate Governance Kodex liegt der kumulierte Anteil von Frauen bei 9,5 Prozent (Stand 14.07.2012). Bei einem Zuwachs von 3 Prozentpunkten zum Vorjahr nur eine marginale Verbesserung.

FidAR hat mit dem WoB-Index ein Ranking erstellt, das Transparenz und Orientierung bieten soll. Die Initiative schafft damit Öffentlichkeit für den Prozess hin zu mehr Chancengleichheit in den Führungsetagen der Wirtschaft und liefert eine messbare Grundlage dafür, die Entwicklung objektiv zu bewerten. Dafür wurden alle DAX, MDAX, SDAX und TecDAX-Unternehmen zum Anteil von Frauen in Aufsichtsrat und Vorstand und zu den in der Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex sowie im Geschäftsbericht hinterlegten Informationen zum Thema Vielfalt (Diversity) befragt bzw. die dazu im Internet veröffentlichten Informationen recherchiert und ausgewertet.

Orientiert hat sich FidAR dabei an den Forderungen der Bundesregierung, der Europäischen Kommission wie auch der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex nach mehr Transparenz hinsichtlich des Frauenanteils in Führungspositionen. Auf der Basis dieser überprüfbareren Fakten können Veränderungen aufgezeigt und analysiert werden.

[http://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/120714\\_Studie\\_WoB-Index\\_VIII\\_end.pdf](http://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/120714_Studie_WoB-Index_VIII_end.pdf)

## Hamburgischer Gesetzentwurf für eine verbindliche Quote

Am 30. August 2012 hat Justiz- und Gleichstellungssenatorin **Jana Schiedek** gemeinsam mit den Mitgliedern der Taskforce „Leadership“ über das Projekt „Mit Frauen an die Spitze!“ informiert.

Das von der Behörde für Justiz und Gleichstellung initiierte Projekt unterstützt kleine und mittlere Unternehmen darin, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Eine Taskforce, bestehend aus acht Führungspersönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft, steht dem Projekt tatkräftig zur Seite und bringt ihre praktischen Erfahrungen ein. „Wir unterstützen mittelständische

Unternehmen darin, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Wir beraten einzelne Unternehmen und entwickeln gemeinsam mit ihnen individuelle Strategien zur Förderung von Frauen. Unternehmen können auf Frauen nicht verzichten. Bei diesem Projekt gehen Frauenförderung und Wirtschaftsförderung Hand in Hand", sagte Gleichstellungssenatorin Jana Schiedek. Das Projekt wird vom Europäischen Sozialfonds gefördert und von der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. umgesetzt. Es stehen insgesamt 200.000 € für die Beratung vor Ort zur Verfügung. Zusammen mit den Unternehmen werden Strategien für eine chancengleiche Personalentwicklung erarbeitet und umgesetzt. Pro Unternehmen sind bis zu fünf Beratungstage vorgesehen, die in Form von Analysen, Befragungen, internen Workshops oder der Moderation von Leitungsgruppen eingesetzt werden können.

„Mit Frauen an die Spitze!“ ist ein Baustein in der Gesamtstrategie des Senats für eine geschlechtergerechte Gesellschaft. Weitere Maßnahmen sind die Entwicklung eines gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms, **der Hamburgische Gesetzentwurf für eine verbindliche Mindestquote von 40% für Frauen und Männer in Aufsichtsräten großer deutscher Unternehmen**, die Erarbeitung eines **Gremienbesetzungsgesetzes** und die Überarbeitung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes. Mit einer Bundesratsinitiative will die Hansestadt Hamburg erreichen, dass von dem Jahr 2023 an börsennotierte Unternehmen, die in ihren Aufsichtsräten nicht 40 Prozent Frauen vorweisen, Steuersanktionen zu erwarten haben.

<http://www.hamburg.de/justizbehoerde/pressemitteilungen/nofl/3579822/2012-08-30-jb-frauen-spitze.html>

## Vorurteile gegen Fondmanagerinnen

Fondsmanagerinnen erzielen für ihre KundInnen genauso hohe Renditen wie ihre männlichen Kollegen. Trotzdem wird viel seltener in ihre Fonds investiert. Den Grund dafür haben eine Wirtschaftswissenschaftlerin und ein Wirtschaftswissenschaftler der Universität Mannheim herausgefunden.

Das Ehepaar **Professor Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi** und **Professor Dr. Stefan Ruenzi** von der Mannheimer Fakultät für Betriebswirtschaftslehre konnte in einer Studie zur amerikanischen Finanzbranche zeigen: Vorurteile gegen Frauen spielen eine entscheidende Rolle.

Ausgewertet wurden dazu die Daten der gesamten US-amerikanischen Fondsindustrie der vergangenen sieben Jahre. „Wir haben bei der Auswertung festgestellt, dass in Fonds, die von Frauen verwaltet werden, rund 15 Prozent weniger investiert wird als in die von männlichen Fondsmanagern“, erklärt Alexandra Niessen-Ruenzi. „Und das obwohl die Renditen, die sie für die Anleger erzielen, im Mittel gleich sind.“ Das erkläre auch, warum Frauen in der Finanzmarktbranche eher eine Seltenheit sind. Denn Frauen einzustellen erweist sich somit auch als weniger attraktiv für die Fondsgesellschaften.

Die Forscherin und der Forscher haben daraufhin sämtliche Faktoren untersucht, die außer dem Geschlecht die niedrigen Zuflüsse in weiblich verwaltete Fonds erklären könnten. „Es könnte zum Beispiel sein, dass für die Fonds der Frauen weniger Werbung gemacht wird, sie vom Kunden höhere Gebühren verlangen oder dass Frauen schlicht den Wettbewerb scheuen, der in der Finanzmarktbranche herrscht“, erklärt Alexandra Niessen-Ruenzi. „Aber selbst nachdem wir für einige dieser empirischen Größen kontrolliert haben, waren die Geldzuflüsse in Fonds von Frauen immer noch deutlich niedriger.“

Um weitere Hinweise dafür zu sammeln, dass Vorurteile von Anlegern ein Grund für die niedrigen Zuflüsse der „weiblichen“ Fonds sind, führten die

Wissenschaftler ein Experiment durch. Das Ergebnis: Wie in den Daten legten auch die Testpersonen im Experiment 15 Prozent weniger in Fonds von Frauen an. Mithilfe eines psychologischen Tests wurden die Personen dann noch auf ihre Vorurteile gegenüber Frauen in der Finanzmarktbranche getestet. Dabei kam heraus, dass viele Teilnehmer Vorurteile haben und dass die Personen mit den stärksten Vorurteilen auch am wenigsten in die „weiblichen“ Fonds investierten. Die Studie des Ehepaars Niessen-Ruenzi der Uni Mannheim ist die erste Studie, die zeigt, dass Vorurteile gegenüber Frauen einen großen Einfluss auf Investitionsentscheidungen haben können. Bei der diesjährigen „Rothschild Cesarea Conference“ Ende Mai in Israel haben sie dafür den „Best Paper Award“ von der Jury erhalten. Die Konferenz war mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unter anderem aus Harvard und Stanford hochrangig besetzt.

[http://www.uni-mannheim.de/1/presse\\_uni\\_medien/pressemitteilungen/2012/ august/investoren\\_haben\\_vorurteile\\_gegen\\_frauen/index.html](http://www.uni-mannheim.de/1/presse_uni_medien/pressemitteilungen/2012/ august/investoren_haben_vorurteile_gegen_frauen/index.html)

Bitte lesen Sie auch:

### Männer in Führungspositionen werden für Fehler schärfer verurteilt

*Das hat Christian Thoroughgood von der Pennsylvania State Universität in einer aktuellen Studie festgestellt. Gemeinsam mit einigen Kollegen untersuchte er, wie Männer und Frauen in Führungspositionen bewertet werden, wenn sie Fehler begehen. 300 Studenten, die bereits über Erfahrung im Arbeitsleben verfügten, lasen dafür eine Reihe erfundener E-Mails. Darin wurde das Fehlverhalten einer Führungskraft beschrieben – zum einen bei bestimmten Aufgaben, zum anderen in zwischenmenschlichen Beziehungen. Die Studenten sollten sich vorstellen, dass sie für diese Führungskraft arbeiten. Als Thoroughgood die Teilnehmer anschließend um eine Einschätzung bat, stellte er fest: Das Geschlecht der Chefs beeinflusste die Meinung erheblich – männliche Führungskräfte wurden nach Fehlern wesentlich negativer bewertet als weibliche. Laut den Autoren der Studie lässt dies darauf schließen, dass männliche Führungskräfte der*

*erwarteten männlichen Kompetenz nicht entsprechen, wohingegen bei Frauen erwartet wird, dass sie in Männerdomänen versagen.*

Quelle:

<http://www.wiwo.de/erfolg/management/fehler-maennliche-chefs-werden-schaerfer-verurteilt/6669200.html>

<http://psych.la.psu.edu/>

## Größtes Unternehmensbündnis für Frauen gestartet

Am 19. Juni 2012 ging Deutschlands größtes Unternehmensbündnis für mehr Frauen in Führungspositionen an den Start. 100 Unternehmen quer durch alle Branchen beteiligen sich an dem dreijährigen Modellprojekt. Die „Regionalen Bündnisse“ investieren in die Zukunft ihrer Region: Politik und Wirtschaft verpflichten sich in einer Gemeinsamen Erklärung, die Karriereentwicklung von Frauen zu fördern und Strukturen für mehr Chancengleichheit zu schaffen. Gefördert werden die Bündnisse vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Projektträgerin ist die Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF Berlin). Sie begleitet die Arbeit der Bündnisse, berät Kommunen und Wirtschaft und koordiniert Veranstaltungen zum branchenspezifischen und -übergreifenden Austausch.

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

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird zum Schlüssel gegen Fachkräftemangel

Immer mehr Unternehmen haben die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als strategisches Handlungsfeld erkannt. Das zeigen die Ergebnisse des IHK-Unternehmensbarometers 2012. So bieten inzwischen 90 Prozent der befragten Betriebe flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten an oder planen dies.

Auf individuelle Wünsche der Beschäftigten gehen laut der Umfrage fast drei Viertel der beteiligten Unternehmen mit spezifischen Arbeitszeitregelungen ein. Zudem bieten immer mehr Arbeitgeber Lebensarbeitszeitkonten an, um ihren Beschäftigten auch langfristig Flexibilität während unterschiedlicher Lebensphasen zu ermöglichen: In jedem vierten Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten können Langzeitkonten genutzt werden. Viele Betriebe haben überdies die Schlüsselfunktion von Führungskräften bei der Umsetzung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie erkannt. 80 Prozent der befragten Unternehmen sensibilisieren ihr Führungspersonal beispielsweise mit Schulungen für das Thema oder planen dies. In fast jedem dritten Unternehmen können zudem Führungskräfte in reduzierter Vollzeit arbeiten.

Nicht nur beim Thema Arbeitszeiten, sondern auch bei der betrieblichen Kinderbetreuung werden immer mehr Arbeitgeber aktiv. So hat jedes dritte Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten eine betriebliche Kinderbetreuung oder plant ein Angebot. Auch für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege setzen sich immer mehr ein: Jeder zweite Betrieb unterstützt seine Beschäftigten mit Pflegeaufgaben.

Am IHK-Unternehmensbarometer beteiligten sich rund 2000 Betriebe.

<http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?wa=GLB12-35&jahr=2012&pid=617&tid=114&monat=8>

## Dynamic Gender Index

Um im Rahmen einer aktiven Frauenförderung individuell und realistisch Selbstverpflichtungen bzw. Zielwerte des Frauenanteils in einem Unternehmen angeben zu können, benötigen Unternehmen geeignete Instrumente, die auch unterschiedlich große Planungshorizonte berücksichtigen. Der Dynamic Gender Index (DGI) ist ein vom Bundesverband der Personalmanager (BPM) entwickeltes Berechnungstool, das unter Einbeziehung der aktuellen Unternehmensdaten sowohl die IST-Situation des Frauenanteils abbildet, als auch dessen Entwicklung parallel zur regulären Unternehmensentwicklung. Der DGI wurde als Bemessungssystem zur differenzierten Bestimmung von Zielgrößen für Selbstverpflichtungen über den Anteil von Frauen in Führungspositionen entwickelt. Die Initiative zur Entwicklung der Formel ging von der Arbeitsgruppe „Women up!“ des BPM aus.

<http://www.bpm.de/themen/dgi/dynamic-gender-index>

## Ende der Lohndiskriminierung

Alle Fraktionen haben bei einer Plenardebatte am 14. Juni 2012 im Bundestag bekundet, dass die Lohndiskriminierung von Frauen beendet werden muss. Ein von der SPD-Bundestagsfraktion vorgelegter Gesetzentwurf zur Entgeltgleichheit, der dort in erster Lesung behandelt wurde, stieß jedoch bei der Regierungskoalition auf Ablehnung. Ohne selbst Alternativen zu benennen, glaubten die SprecherInnen der Koalitionsfraktionen im SPD-Entwurf ein „Bürokratiemonster“ zu entdecken.

Quelle: <http://www.zwd.info>

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/097/1709781.pdf>

<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btp/17/17184.pdf#P.21859>  
Permalink: <http://dbtg.tv/fvid/1747970>

Erwähnenswert: Die Anzahl der Petitionen zu Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern hat sich im Jahr 2011 **erheblich erhöht**. Im Gegensatz zum Vorjahr hat sie sich fast **verdreifacht**. Grund hierfür ist unter anderem die aktuelle politische Diskussion um die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote in Vorständen und Aufsichtsratsgremien. Auch die Regelungen des aktiven und passiven Wahlrechts bei der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten waren Gegenstand von Petitionen.

Die Tätigkeit des Petitionsausschusses des Deutschen Bundestages im Jahr 2011, S. 43,44:

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/099/1709900.pdf>

## Erfolgsfaktoren für hochqualifizierte Migrantinnen

Die Bundesregierung fordert in ihrer Strategie zum Demografischen Wandel die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte und die Entwicklung einer Willkommenskultur. Wie diese Willkommenskultur aus Sicht hochqualifizierter Migrantinnen aussehen müsste, soll die Studie „**Professionelle Selbstorganisation von Migrantinnen auf dem Weg an die Spitze**“ zeigen, die das **inter 3 Institut für Ressourcenmanagement** im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) derzeit erstellt.

*Das Problem:* Die erwünschte Zuwanderung qualifizierter Migrantinnen stagniert seit Jahren auf einem anhaltend niedrigen Niveau. Gleichzeitig bleibt die Beschäftigungsquote hochqualifizierter Migrantinnen in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Ingenieurs-, Naturwissenschaften und Technik) ebenfalls sehr niedrig. Doch genau diese sehr gut ausgebildeten Frauen bergen ein hohes Potenzial, um dem Fachkräftemangel in Deutschland erfolgreich entgegenzuwirken.

Um dieses Potenzial zu aktivieren, werden in der

inter 3- Studie zunächst die Karrierehemmnisse identifiziert, die über MINT- und frauenspezifische Karrierehürden hinausgehen und im Migrationshintergrund begründet sind. Ziel ist es, Strategien zur Förderung ausländischer Nachwuchsfachkräfte zu erarbeiten und eine professionelle Selbstorganisation der hochqualifizierten Zuwanderinnen zu ermöglichen.

**Dr. Susanne Schön**, wissenschaftliche Leiterin bei inter 3, betont die Notwendigkeit spezieller Angebote: „Unabhängig von Alter und Herkunftsländern behindern kulturelle und Sprachhürden auch exzellent ausgebildete Frauen auf dem Weg an die Spitze. Das zeigen die Interviews mit Bau- und Elektroingenieurinnen, Chemikerinnen, Geophysikerinnen und Informatikerinnen aus insgesamt sieben Nicht-EU-Ländern.“

Zentrales Ergebnis der Studie ist ein migrantInnen-spezifischer Unterstützungsbedarf zur Überwindung kultureller Fremdheit gegenüber dem deutschen Hochschul- und Arbeitssystem. Fehlende Kenntnisse des deutschen Hochschulsystems und der hiesigen Arbeitskultur hindern Migrantinnen oftmals jahrelang daran, ihren fachwissenschaftlichen Kompetenzen und innovativen Ideen erfolgreich Geltung zu verschaffen.

Dringenden Bedarf an Beratung und Training haben die ausländischen MINT-Fachfrauen zudem für den in Deutschland hochformalisierten Bewerbungsprozess. Ebenfalls hohen Bedarf gibt es an der Vermittlung von Deutschkenntnissen auf hohem und fachsprachlichem Niveau. Der Grund: Die meisten Verwaltungsabläufe sind ebenso wie sämtliche informellen Kommunikationsprozesse nicht mit Englisch oder guten Deutschgrundkenntnissen reibungslos zu bewältigen. Zwangsläufig werden die Migrantinnen im Berufsalltag trotz ihrer hohen Fachkompetenz ausgegrenzt. Für eine Vielzahl der zugewanderten MINT-Expertinnen verläuft die berufliche Karriere derzeit daher unter dem Niveau ihrer fachlichen Möglichkeiten. Damit vergeudet der Wirtschaftsstandort Deutschland wichtige Potenziale, um sich im internationalen Wettbewerb der „besten Köpfe“ erfolgreich zu messen. Lösungsstrategien zur effizienten Karriereförderung ausländischer MINT-Fachfrauen in Deutsch-

land entwickelt inter 3 in enger Kooperation mit der Zielgruppe und mit Migrantenorganisationen bis zum Jahresende 2012.

Die Studie „Professionelle Selbstorganisation von Migrantinnen auf dem Weg an die Spitze“ wird vom BMBF im Programm „Frauen an die Spitze“ gefördert.

<http://www.qualifizierte-migrantinnen.com>

## Frauen in MINT

### Jahrestagung „Netzwerke zum Erfolg“ des AK Chancengleichheit in der Chemie (AKCC)

Das jährliche Get-Together am 7. September 2012 in Frankfurt a.M. hat unter dem Titel „Netzwerke zum Erfolg“ in diesem Jahr die *Bedeutung von Netzwerken für Frauen in den Naturwissenschaften* aufgezeigt und für ein Engagement in Netzwerken und Fachgesellschaften geworben. Verschiedene Netzwerk- und Förder-Modelle vom Studium bis in den Beruf wurden von der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) und ihren Partnerorganisationen vorgestellt und diskutiert.

Der AKCC möchte dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit der Chemie in Wirtschaft und Wissenschaft gerade in Zeiten des demographischen Wandels zu sichern und auszubauen sowie verstärkt Lebensentwürfe zu fördern, in denen *Beruf und Familie miteinander vereinbart* werden können. Der AKCC hat dazu drei Initiativen ergriffen: Er will Projekte bzw. Netzwerke zur Frauenförderung in Ausbildung und Beruf unterstützen, sich um bessere Präsenz von weiblichen und männlichen Vorbildern in den Medien kümmern und die Diskussion über Chancengleichheit stimulieren und sensibilisieren. In diesem Jahr nutzt der AKCC die Chance, über die Aktuelle Wochenschau der GDCh <http://www.aktuelle-wochenschau.de> diese drei Initiativen zu forcieren.

<https://www.gdch.de/netzwerk-strukturen/fachstrukturen/akcc/get-together-2012.html>

## Frauen in chemischen Studiengängen

In der aktuellen Broschüre „Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2011“ wurden auch Auswertungen unter *geschlechtsspezifischen Aspekten* vorgenommen. Bitte beachten Sie das ausführliche Tabellenmaterial.

### Einige Ergebnisse:

Im Jahr 2011 waren 36 Prozent der Studienanfänger in der **Chemie** Frauen. Im Studiengang **Biochemie** lag der Frauenanteil mit 55 Prozent und mit 57 Prozent an der Gesamtzahl höher als bei dem **Chemiestudiengang**. In der **Lebensmittelchemie** lag der Frauenanteil bei den Anfängern bei 70 Prozent. An den **Fachhochschulen** haben 38 Prozent der Frauen ein Chemiestudium begonnen. Unter **allen Fachhochschulstudierenden** sind Frauen mit 39 Prozent vertreten. Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Diplomprüfungen lag bei 48 Prozent. Schon seit einigen Jahren ist der Frauenanteil der Fachhochschulabsolventen höher als der der entsprechenden Anfänger vier bis fünf Jahre zuvor.

<https://www.gdch.de/index.php?id=1521>

## Wiedereinstiegsstelle am Leibniz-Institut für Angewandte Geophysik (LIAG)

Im Herbst dieses Jahres wird das LIAG erstmals mit einer Wiedereinstiegsstelle für Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler ein wichtiges zusätzliches Instrument zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie etablieren und damit auf einen spürbaren Bedarf antworten.

Die Stellenausschreibung richtet sich an Personen, die zuvor mindestens 6 Monate ausschließlich Familienaufgaben wie Kinderbetreuung oder Pflege von nahen Angehörigen wahrgenommen haben. Die Wiedereinstiegsstelle wird für 3 Jahre aus Haushaltsmitteln finanziert und bietet explizit die Möglichkeit neben der Familienarbeit die wissenschaftliche Karriere fortzusetzen.

Die Bewerbungsfrist endet am **14. September 2012**.

[http://www.liag-hannover.de/uploads/media/PM\\_Wiedereinstiegsstelle\\_20120809.pdf](http://www.liag-hannover.de/uploads/media/PM_Wiedereinstiegsstelle_20120809.pdf)

## CyberMentor sucht

### MINT-Frauen als Mentorinnen

CyberMentor sucht Mentorinnen, die im MINT-Bereich beruflich tätig sind oder ein MINT-Fach studieren, MINT-interessierte Schülerinnen für ein Jahr via E-Mail und Online-Plattform betreuen möchten und sich dafür ca. 30 Minuten pro Woche Zeit nehmen. Die Mentorinnen sollen gemeinsam mit zwei weiteren Mentorinnen drei Schülerinnen im Alter zwischen 12 und 18 Jahren betreuen, die sich für den MINT-Bereich interessieren. Gemeinsam bilden sie eine CyberMINT-Community. Sie stehen in wöchentlichem E-Mail-Kontakt, beantworten und stellen Fragen, geben Tipps und Anregungen, arbeiten an MINT-Projekten und sind Ansprechpartnerin. Dafür sind etwa 30 Minuten pro Woche vorgesehen. Der Austausch in den CyberMINT-Communities wird durch eine geschützte Internetplattform unterstützt, auf der Foren, Chats und Informationen zu MINT zur Verfügung stehen. Jüngere Schülerinnen haben so die Chance, den MINT-Bereich frühzeitig aus einer außerschulischen Perspektive kennenzulernen. Ältere Schülerinnen bekommen hilfreiche Tipps für die Studien- und Berufswahl.

<https://www.cybermentor.de/ci/index.php/pub/aktuelles>

## Girls'Day -

### Interviewpartnerinnen gesucht

Der Girls'Day steht 2013 unter dem Motto *Frauen in Wissenschaft, Forschung und Entwicklung*.

Um die Girls'Day-Interview-Reihe fortzusetzen, werden in diesem Jahr junge Frauen/Studentinnen, die am Girls'Day teilgenommen, und die in Folge dieser Maßnahme zu ihrem Beruf/Studium in Wissenschaft, Forschung oder Entwicklung gefunden haben, gesucht.

Wie ein fertiges Interview aussehen kann, gibt es auf

[http://www.girls-day.de/Maedchen/Zukunft\\_Beruf/Girls\\_Work2](http://www.girls-day.de/Maedchen/Zukunft_Beruf/Girls_Work2)

zu sehen.

Rückmeldungen bitte bis zum **20.09.2012**.

Kontakt: Tel: ++49 521 106-73 78  
<http://www.kompetenzz.de>  
<http://www.girls-day.de>

## Internetangebot zur

### Girls'Day Akademie

Auf [www.girls-day-akademie.de](http://www.girls-day-akademie.de) finden Schülerinnen, Lehrkräfte, Eltern und Unternehmen alle notwendigen Informationen, um eine eigene Girls'Day-Akademie ins Leben zu rufen. Die Girls'Day Akademie ist – wie der jährlich stattfindende Girls'Day – ein freiwilliges Projekt, bei dem Unternehmen und Schulen kooperieren und so Schülerinnen der Mittelstufe einen vertieften Zugang zu Technik, IT, Naturwissenschaft und Handwerk ermöglichen.

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

## Videoreihe MINTlive

Mit MINTlive bietet der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT!“ allen Interessierten die Möglichkeit, einen Einblick in die vielfältigen Arbeitsgebiete von Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, kurz MINT, zu erhalten.

Neben MINTlive bietet „Komm, mach MINT!“ eine Vielzahl an weiteren Informationsmöglichkeiten: In den MINT-Interviews beispielsweise erzählen Studentinnen und berufstätige Frauen von ihrem Studium und ihren Arbeitsschwerpunkten. Die authentischen Berichte machen eines deutlich: Die MINT-Fächer sind zukunftsorientiert und vielfältig kombinierbar: Informatik und Medizin, Mathematik und Geowissenschaften oder auch Technik und BWL – das alles passt wunderbar zusammen.

Wer nach den Podcasts und der Interviewlektüre Lust bekommen hat, MINT einmal praktisch auszuprobieren, sollte in die Projektdatenbank von „Komm, mach MINT!“ schauen: über 1.000 Projekte bieten bundesweit die Möglichkeit in MINT aktiv reinzuschuppen.

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-Projekte2>

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

## Auszeichnungen in MINT

### Bertha Benz-Preis 2012

**Dr.-Ing. Liane Rheinschmitt** wurde mit diesem Preis für ihre herausragenden Forschungen über ein Künstliches Akkommodationssystem geehrt. „Es handelt sich dabei um ein Thema, bei dem sich Medizin und Ingenieurwissenschaften fruchtbar überschneiden“, so **Prof. Dr. Eike Böhm**, Leiter Qualität Mercedes Benz PKW der Daimler AG.

Der Preis wurde im Anschluss an die 29. Bertha Benz-Vorlesung in Heidelberg verliehen. Mit dem Preis würdigt die Daimler und Benz Stiftung die herausragende Promotion einer jungen deutschen Ingenieurin. Er wird einmal jährlich verliehen und ist mit 10.000 Euro dotiert.

[http://www.daimler-benz-stiftung.de/cms/uploads/images/service/press\\_releases/bbp2012-preisverleihung.pdf](http://www.daimler-benz-stiftung.de/cms/uploads/images/service/press_releases/bbp2012-preisverleihung.pdf)

### Von Kaven-Ehrenpreis 2012

Für ihre hervorragenden Arbeiten auf dem Gebiet der arithmetischen algebraischen Geometrie zeichnet die DFG die Münchner Mathematikerin **Eva Viehmann** mit dem von Kaven-Ehrenpreis für Mathematik 2012 aus. Viehmann erhält den mit 10.000 Euro dotierten Preis für ihre Forschungsbeiträge auf diesem zentralen und hochaktuellen Teilgebiet der Mathematik. Der von Kaven-Ehrenpreis wird im Rahmen der Eröffnung der Jahrestagung der Deutschen Mathematiker-Vereinigung (DMV) am 17. September 2012 in Saarbrücken überreicht.

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2012/pressemitteilung\\_nr\\_46/](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2012/pressemitteilung_nr_46/)

## Umstrittene personelle Maßnahme im Bereich Gleichstellung des BMFSFJ

Die Abteilungsleiterin Gleichstellung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), **Eva Maria Welskop-Deffaa** wurde am 28. Juni über ihre geplante Versetzung in den einstweiligen Ruhestand informiert.

Diese personelle Maßnahme von **Ministerin Kristina Schröder** hat heftige mediale Reaktionen ausgelöst. Hier finden Sie einige Stellungnahmen:

„Großer Rückschlag für die Frauenpolitik!“

*Die Vorsitzende von UN Women Nationales Komitee Deutschland e.V., Karin Nordmeyer, reagiert höchst alarmiert auf die Entlassung von Eva Maria Welskop-Deffaa in den vorzeitigen Ruhestand.*

<http://www.unwomen.de/wp-content/uploads/2012/07/Pressemitteilung-zum-vorzeitigen-Ruhestand-von-Frau-Welskop-Deffaa2.pdf>

Deutscher Frauenrat: Die Gleichstellungspolitik verliert eine engagierte Kämpferin

<http://www.frauenrat.de/deutsch/presse/pressemeldungen/pressemeldung/article/die-gleichstellungspolitik-verliert-eine-engagierte-kaempferin.html>

Deutscher Juristinnenbund (djb) bedauert Entlassung der Abteilungsleiterin Gleichstellung im BMFSFJ

<http://www.djb.de/st-pm/pm/pm12-20/>

Offener Brief der BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen an Bundeskanzlerin Angela Merkel: Versetzung in den einstweiligen Ruhestand von Frau Welskop-Deffaa

[http://www.frauenbeauftragte.de/wp/wp-content/uploads/PM/PM12/OffenerBrief\\_Versetzung\\_Frau\\_Welskop-Deffaa.pdf](http://www.frauenbeauftragte.de/wp/wp-content/uploads/PM/PM12/OffenerBrief_Versetzung_Frau_Welskop-Deffaa.pdf)

Familienministerin Kristina Schröder  
Abgrund voraus? Immer weiter!

Eine Bilanz von Thorsten Denkler, Berlin  
*Ungerecht sei die Kritik an ihr, überzogen und unfair. So sehen es die wenigen Getreuen von Kristina Schröder. Viele andere schütteln den Kopf über das Ungeschick der Familienministerin. Der Rauswurf ihrer wichtigsten Gleichstellungsexpertin ist nur eines von vielen Fettnäpfchen. Das nächste wartet bereits.*

<http://www.sueddeutsche.de/politik/familienministerin-kristina-schroeder-abgrund-voraus-immer-weiter-1.1413461>

Bundesfamilienministerin Kristina Schröder im Interview mit Spiegel Online

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/interviews,did=187690.html>

## 04

HOCHSCHULEN,  
HOCHSCHULFORSCHUNG

## Frauenanteil bei Habilitationen

**Statistisches Bundesamt: Jede vierte Habilitation wurde 2011 von einer Frau abgeschlossen.**

Insgesamt 1.563 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben im Jahr 2011 ihre Habilitation an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland erfolgreich abgeschlossen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) am 19. Juni 2012 weiter mitteilte, sank die Zahl der Habilitationen im Vergleich zum Vorjahr um 11 %. Verglichen mit dem Höchststand im Jahr 2002 gab es 2011 fast ein Drittel weniger erfolgreich abgeschlossene Habilitationen. Diese Entwicklung dürfte teilweise auf die Einführung der Juniorprofessur zurückzuführen sein, die einen alternativen Qualifizierungsweg zum traditionellen Habilitationsverfahren darstellt. Während es 2002 lediglich 102 Juniorprofessuren gab, waren es 2010 bereits 1.236 Juniorprofessuren. Die Gesamtzahl der hauptberuflichen Professorinnen und Professoren – einschließlich Juniorprofessuren – stieg im gleichen Zeitraum um 10 % von 37 861 auf 41 462.

Wie in den Jahren zuvor waren mehr als zwei Drittel der im Jahr 2011 Habilitierten zum Zeitpunkt ihrer Habilitation an einer Hochschule beschäftigt (1.090). Die größte Anzahl an Habilitationsverfahren wurde 2011 in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (799) abgeschlossen. Darauf folgten die Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften (268), Mathematik, Naturwissenschaften (257) sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (114). Jede vierte Habilitation wurde 2011 von einer Frau

abgeschlossen. In den *Sprach- und Kulturwissenschaften* ist der Anteil der Frauen mit fast 43 % am höchsten. Der Frauenanteil stieg hier innerhalb eines Jahres um 6 Prozentpunkte. In den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sank die Quote neu habilitierter Wissenschaftlerinnen um 7 Prozentpunkte auf etwa 19 %, bei Mathematik, Naturwissenschaften ging sie um fast 5 Prozentpunkte auf gut 15 % zurück. Im Bereich Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften blieb der Frauenanteil bei den Habilitierten mit rund 22 % konstant.

Pressemitteilung und Tabellen (Habilitationen nach Fächergruppen und Anteil der Frauen 2000–2011) unter

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/06/PD12\\_209\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/06/PD12_209_213.html)

Berufsmotivation von  
Fachhochschul-Professorinnen

Zur Situation der Professorinnen sind Studien an diversen Universitäten und für diverse Fächer entstanden bzw. sind aktuell in Bearbeitung. Weniger zahlreich sind die Untersuchungen für den Bereich der Fachhochschulen. Deshalb werden am Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Bochum zurzeit Gründe für den Professorinnenmangel untersucht. „Die Situation der Fachhochschul-Professorinnen ist doch eine ganz andere als die der Universitäts-Professorinnen, da die Rahmenbedingungen

andere sind", erklärt Projektleiterin **Susanne Stark**, Marketing-Professorin am Fachbereich Wirtschaft. „Die Fachhochschul-Professorinnen geben zum Beispiel im Gegensatz zu den rein auf wissenschaftlichen Erfolgen basierenden Laufbahnen an der Universität eine (lukrative) Karriere in der Privatwirtschaft auf, und wagen einen Neuanfang in Lehre und Forschung“. Im Rahmen des Projekts „Professorinnen – wo seid Ihr?“ soll damit die Zielgruppe befragt werden, die potenziell für ein Professur in Frage käme. Doktorandinnen könnten diese Option für die Zukunft als Berufsweg einplanen und promovierte Frauen mit kurzer (mindestens 5 Jahre) oder langer Berufspraxis erfüllen alle Voraussetzungen für ein Professorenamt – warum bewerben diese sich aber nicht (oder noch nicht) um eine Professur? – lautet die forschungsleitende Frage. Unter anderem mit mehreren Online-Befragungen untersucht das Projektteam die Motivation von Promovendinnen, Berufseinsteigerinnen und berufserfahrenen Frauen bezüglich der FH-Professur. „Unsere erste Befragung von Doktorandinnen war mit mehr als 200 ausgefüllten Fragebogen bereits ein voller Erfolg“, berichtet **Andrea Kiendl**, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt. „Wir stellten z. B. fest, dass viele an der Lehre und speziell an der FH-Professur interessiert sind. Die Voraussetzungen für eine Tätigkeit an der Fachhochschule sind aber oft nicht genau bekannt oder werden falsch interpretiert.“

Die Untersuchung konzentriert sich auf Absolventinnen der Ingenieurwissenschaftlichen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fächer, die an der Hochschule Bochum vertreten sind. Die Befragungen sollen berufliche Ziele, Karriereplanungen und Wünsche von Doktorandinnen und Berufsanfängerinnen mit zwei bis fünf Jahren Erfahrung erheben. Die Studie erfasst darüber hinaus berufliche Entwicklungen und Einstellungen zu einer Fachhochschulprofessur bei erfahrenen promovierten Akademikerinnen aus der beruflichen Praxis. Aufgrund der Ergebnisse werden Handlungsempfehlungen formuliert, die den Professorinnenanteil an Fachhochschulen verbessern könnten. Das Projekt läuft noch bis Ende März 2013. „Die erste Befragung hat bereits viele interessante Ergebnisse gebracht. Jetzt sind wir gespannt, welche neuen Erkenntnisse wir aus weiteren Befragungen gewinnen werden“,

so Projektleiterin Stark.

Kontakt: Dr. Andrea Kiendl, Hochschule Bochum, Fachbereich Wirtschaft, Lennerhofstraße 140, 0234-32 10723, [andrea.kiendl@hs-bochum.de](mailto:andrea.kiendl@hs-bochum.de)

<http://www.hochschule-bochum.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/artikel/professorinnen-wo-seid-ihr.html>

## Studentinnen fürchten Verschlechterung beruflicher Chancen

Studentinnen machen sich über ihre berufliche Zukunft häufiger Sorgen als Studenten. Sie befürchten in höherem Anteil, nur befristete Arbeitsverträge zu bekommen oder ihre Familienpläne nicht mit den Anforderungen des Berufslebens vereinbaren zu können. Das ist ein Ergebnis der 4. Allensbach-Studie „Bildung und Beruf in Zeiten der Finanzkrise: Studienbedingungen und Jobchancen nach dem Studium“, die vom vom Reemtsma Begabtenförderungswerk initiiert und unterstützt wurde.

Studentinnen schätzen ihre Chancen, nach dem Studium einen passenden Job zu finden, zwar nicht ganz so positiv ein wie Studenten, aber auch von ihnen rechnet nur etwa jede Vierte mit ‚weniger guten‘ (22 Prozent) oder ‚gar nicht guten‘ Berufschancen (4 Prozent).

Deutlich ausgeprägter ist dagegen bei Studentinnen die Befürchtung, dass sich ihre beruflichen Chancen in Zukunft verschlechtern könnten. Mit 48 Prozent machen sich darüber Studentinnen in vergleichsweise höherem Anteil Gedanken als Studenten (35 Prozent).

Aufschlussreich ist, wie Studentinnen ihre Befürchtungen begründen. Sehr viel häufiger als Studenten befürchten sie, später nur befristete Arbeitsverträge zu bekommen und sich mit einem

geringeren Einstiegsgehalt zufriedengeben zu müssen. Bezeichnend ist auch, dass sich schon während ihres Studiums etwa doppelt so viele Studentinnen wie Studenten Gedanken darüber machen, ob sich später Beruf und familiäre Pläne miteinander vereinbaren lassen. Hier könnte sich eine Fortschreibung des traditionellen Rollenverständnisses von Männern und Frauen abzeichnen. Die bisher in der Regel geringere Beteiligung von Männern an der Familien- und Hausarbeit führt – zumindest aus Sicht der Männer – seltener zu Konflikten zwischen familiären und beruflichen Erfordernissen. Es sieht so aus, als würde mangelnde Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Karriere auch in Zukunft vor allem ein Problem von Frauen bleiben. (s.S. 29-31 der Studie)

<http://www.begabtenfoerderungswerk.de/studie/downloads/file/8-reemtsma-allensbach-studie-2012?wa=GLB12-27&tuid=3864272>

## Stifterverband zeichnet acht Diversity-Hochschulen aus

Der Stifterverband zeichnete erstmals acht Hochschulen mit Zertifikaten zum **Audit „Vielfalt gestalten“** aus. Das Zertifikat bescheinigt, dass diese Hochschulen eine individuelle Vielfalts-Strategie entwickelt haben. Da die Studierenden an den Hochschulen immer bunter und heterogener werden, sehen sich Hochschulen herausgefordert, das Thema „Vielfalt“ aktiv zu gestalten. Dazu gehört zum einen, Probleme anzupacken, die sich aus Diversität ergeben, zum anderen aber die Möglichkeiten zu nutzen, die eine vielfältige Studierendenschaft bietet.

Die ersten Hochschulen, die das Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten“ durchlaufen haben, sind die **Fachhochschule Brandenburg**, die **Universität Bremen**, die **TU Dortmund**, die **Folkwang Universität der Künste**, die **Evangelische Hochschule Ludwigsburg**, die **Carl von Ossietzky Universität Oldenburg**, die **Westfälische Hochschule** und die **Universität Osnabrück**. „Wir wollten Hochschulen

ermutigen, sich vom Leitbild des „Normalstudenten“ zu verabschieden. Diese acht Hochschulen zeigen, dass es sich lohnt“, sagte der stellvertretende Generalsekretär des Stifterverbandes, **Volker Meyer-Guckel**. Der Stifterverband ermuntert alle Hochschulen, sich um das Audit „Vielfalt gestalten“ zu bewerben und stellt dafür – zumindest in der Anfangsphase – auch Fördermittel zur Verfügung. Ziel des Stifterverbandes ist, dass sich innerhalb der nächsten zwei Jahre in jedem Bundesland mindestens eine „Pionier“-Hochschule auditieren lässt.

Das Audit „Vielfalt gestalten“ wurde im Rahmen des Programms „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“ erarbeitet, das der Stifterverband im Sommer 2010 ausgeschrieben hatte. Seinerzeit hatten sich 58 Hochschulen um die Mitwirkung im sogenannten Benchmarking-Club beworben; die jetzt zertifizierten acht Hochschulen wurden damals ausgewählt. Das Programm wurde mit der Veranstaltung „Biete Vielfalt – Suche Normalität“ am 2. und 3. Juli 2012 in Berlin abgeschlossen. Die Zertifikate wurden bei dieser Veranstaltung verliehen.

Alles zum Diversity-Audit für Hochschulen hat der Stifterverband in einer neuen Publikation zusammengefasst, in der die Elemente und der Ablauf des Verfahrens detailliert beschrieben werden.

Bibliographische Angaben:

*Daniela De Ridder, Bettina Jorzik (Hrsg.):*

*Vielfalt gestalten: Kernelemente eines Diversity-Audits für Hochschulen, Edition Stifterverband: Essen 2012, ISBN: 978-3-922275-49-7, erschienen im Juli 2012*

Download: [http://www.stifterverband.info/publikationen\\_und\\_podcasts/positionen\\_dokumentationen/vielfalt\\_gestalten/vielfalt\\_gestalten.pdf](http://www.stifterverband.info/publikationen_und_podcasts/positionen_dokumentationen/vielfalt_gestalten/vielfalt_gestalten.pdf)

<http://www.stifterverband.de/diversity>

[http://www.stifterverband.info/presse/pressemitteilungen/2012\\_07\\_02\\_diversity/index.html](http://www.stifterverband.info/presse/pressemitteilungen/2012_07_02_diversity/index.html)

[http://www.stifterverband.info/publikationen\\_und\\_podcasts/webtv/diversity/index.html](http://www.stifterverband.info/publikationen_und_podcasts/webtv/diversity/index.html)

## Projekt Generation BeSt

**Verbundvorhaben: Untersuchung gendersensibler und – neutraler Berufsstrategien an Hochschuleinrichtungen**

Im Rahmen des BMBF und ESF-geförderten Projekts „Generation BeSt“ analysiert das IMA - Institute of Information Management in Mechanical Engineering & ZLW - Center for Learning and Knowledge Management & IfU - Ass. Institute for Management Cybernetics - die Unterrepräsentanz von Frauen in universitären Spitzenpositionen. Das Projekt wird in Kooperation mit dem Fachgebiet Gender Studies in Ingenieurwissenschaften der TU München durchgeführt.

Aus der Pressemitteilung vom 27.06.2012:

„Nach wie vor ist das Wissenschaftssystem von einer vertikalen Segregation von Männern und Frauen über alle wissenschaftlichen Karrierestufen hinweg gekennzeichnet.

Weibliche Karrieren in der Wissenschaft verlaufen entlang einer geschlechtsspezifischen „leaky pipeline“, innerhalb der Frauen an bestimmten Nahtstellen „versickern“. Dabei ist die Geschlechterasymmetrie auf Professorebene besonders stark ausgeprägt. Trotz eines kontinuierlichen Anstiegs in den letzten Jahren erreicht der bundesdeutsche Durchschnitt an Professorinnen derzeit nur ca. 18%.

In „Generation BeSt“ wird durch die Triangulation qualitativer und quantitativer Methoden der empirischen Sozialforschung untersucht, welche individuellen, strukturellen, sozialen und kulturellen Faktoren auf der Mikroebene miteinander korrelieren, um auf der Makroebene zur geschlechtsspezifischen Unterrepräsentanz im Wissenschaftssystem beizutragen.

Wichtige Schwerpunkte liegen dabei zum einen auf der *Analyse von Berufsverfahren*, zum anderen auf der *Analyse von Drittmittelakquisen*. Aus den Untersuchungen werden gendersensible und -neutrale Berufungsmethoden und Rekrutierungsstra-

tegien abgeleitet und für Hochschuleinrichtungen aufbereitet.“

Kontakt:

Faculty of Mechanical Engineering, RWTH Aachen University, phone: + 49 241 - 809 11-99 email: stefan.schroeder@ima-zlw-ifu.rwth-aachen.de

<http://www.ima-zlw-ifu.rwth-aachen.de/index.php>

[http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die\\_RWTH/Aktuell/~uma/Pressemitteilungen/](http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die_RWTH/Aktuell/~uma/Pressemitteilungen/)

## Best-Practice-Studie zu Mentoring-Programmen für Wissenschaftlerinnen

**Internationale Fachtagung an der Universität Hohenheim stellte Ergebnisse vor.**

Die **Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG)** hat **neun Mentoring-Programme** für Wissenschaftlerinnen untersucht und bewertet. Die Ergebnisse der Studie *„Aufwind mit Mentoring“* wurden auf einer Fachtagung auf Schloss Hohenheim vorgestellt.

Frauen mit Kindern beenden ihre Karriere sehr oft, weil ihnen die Unterstützung am Arbeitsplatz fehlt“, sagt **Dr. Dagmar Höppel**, Projektleiterin von *„Aufwind mit Mentoring“*. Dr. Höppel: „Es wird immer noch viel zu oft erwartet, dass der wissenschaftliche Nachwuchs beinahe rund um die Uhr forscht.“ Wenig förderlich für die Karriere ist auch, dass Frauen noch häufiger als ihre männlichen Kollegen befristete Arbeitsverträge haben. Zwei Zahlen veranschaulichen die Misere: Unter den Doktoranden in Baden-Württemberg sind 44 Prozent weiblich. Aber mit der Doktorwürde endet für viele hochbegabte Frauen offenbar die Karriere. Denn nur 18 Prozent aller Lehrstühle im Land sind mit

Professorinnen besetzt. Abhilfe sollen Mentoring-Programme für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen schaffen. Es gibt sie derzeit an 117 deutschen Hochschulen, allerdings fast alle in Westdeutschland. Das LaKoG-Projekt „Aufwind mit Mentoring“ hat neun davon unter die Lupe genommen, darunter auch vier Programme an Elitehochschulen und MentHo, das Mentoring-Programm der Universität Hohenheim. Als Mentorinnen und Mentoren stehen den Mentees dabei Partnerinnen aus der Wissenschaft und Wirtschaft zur Seite.

Die Programme bieten den Mentees zudem Seminare, Vorträge und Workshops an, die Zusatzqualifikationen vermitteln. Auch Best Practices der neun Programme wurden auf der Fachtagung identifiziert und vorgestellt. MentHo fördert den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs schon ab dem Grundstudium. Für die Teilnahme gibt es ein Zertifikat. Der nationale Vergleich der LaKoG-Studie zeigt: Die Zertifikate unterscheiden MentHo von allen anderen Nachwuchsförderprogrammen für Frauen. Erfolgreich kann ein Mentoring-Programm aber nur sein, wenn sich Mentee und Mentorin gut verstehen. „Es darf keine Hierarchie geben und die Beiden müssen sich gegenseitig vertrauen“, so Dr. Höppel. „Im Idealfall entsteht daraus eine lebenslange Freundschaft.“ Räumliche Trennung ist dabei nur selten ein Problem. „Viele Paare treffen sich regelmäßig auf Tagungen und telefonieren ansonsten.“

Die Studie „Aufwind mit Mentoring“ hat aber auch gezeigt, dass Mentoring-Programme nur dann erfolgreich sind, wenn sich beide Seiten vorher auf konkrete Ziele verständigen: „Die beiden Partnerinnen müssen die Karriere zielgerichtet planen und ihre Ziele immer wieder hinterfragen oder neu ausrichten. Am besten ist die Orientierung an einem Aufgabenkatalog, den man abhaken kann.“

<https://www.uni-hohenheim.de/news/mentoring-programme-fuer-wissenschaftlerinnen-best-practice-studie-identifiziert-die-erfolgsgeranten-1>

## Mentoringprogramm „firstgen“ an der HU Berlin

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft hat das Projekt „firstgen“ der Humboldt-Universität zu Berlin mit der *Hochschulperle des Monats August 2012* ausgezeichnet. Das Programm richtet sich speziell an Frauen mit nicht-akademischem Hintergrund. „Firstgen“ bietet den Studentinnen Orientierung für den Uni-Start und unterstützt sie im Uni-Alltag. Ein wichtiges Angebot, befindet die Jury des Stifterverbandes, das dazu beiträgt, Vielfalt sinnvoll zu leben und Potentiale noch besser zu nutzen.

Den sogenannten first generation students, also Studentinnen der ersten Generation, stehen Mentorinnen zur Seite, die ebenfalls aus einer Nicht-Akademikerfamilie stammen und sich mittlerweile erfolgreich in einem Master- oder Promotionsstudiengang befinden. Gemeinsam diskutieren sie mögliche Probleme, erarbeiten Lösungen und erkunden den Campus und das Uni-Leben. Das Mentoring wird durch Trainings- und Networking-Aktivitäten ergänzt. Ziel der Aktivitäten ist es, den Studienanfängerinnen die Berührungspunkte vor einer großen, anonymen und unübersichtlichen Universität zu nehmen.

„Firstgen“ ist ein Programm der zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität zu Berlin, unterstützt vom Career Center und der Studienberatung. Im kommenden Wintersemester startet der zweite firstgen-Durchgang.

Hochschulperlen sind innovative, beispielhafte Projekte, die in einer Hochschule realisiert werden. Weil sie klein sind, werden sie jenseits der Hochschulmauern kaum registriert. Weil sie glänzen, können und sollten sie aber auch andere Hochschulen schmücken. Der Stifterverband stellt jeden Monat eine Hochschulperle vor, aus denen die Hochschulperle des Jahres 2012 gekürt wird.

<http://firstgen.hu-berlin.de/>

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

## Gute Karrierechancen und hohe Einkommen nach dem Studium

**HIS-Institut für Hochschulforschung HIS-HF: Repräsentative Befragung der Studienberechtigten des Jahres 2010 ein halbes Jahr nach Schulabgang.**

Studienberechtigte versprechen sich von einem Studium gute Karrierechancen, gesellschaftliche Anerkennung und ein hohes Einkommen. Trotz des damit verbundenen Lernstresses, eingeschränkter finanzieller Möglichkeiten und höherer Leistungsanforderungen entscheidet sich der Großteil der Studienberechtigten für ein Studium.

Der vorliegende Bericht beschäftigt sich mit den Erwartungen, Entscheidungen und nachschulischen Bildungswegen der studienberechtigten Schulabgänger/innen des Abschlussjahrgangs 2010. Die Ergebnisse basieren auf einer von HIS mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführten repräsentativen Befragung des Abschlussjahrgangs 2009/2010 ein halbes Jahr nach Schulabgang.

Hierbei handelt es sich um den zweiten Teil einer dreiteiligen Längsschnittuntersuchung: Im ersten Teil der Studie ging es um die Studien- und Ausbildungsabsichten der angehenden Studienberechtigten 2010 und die Schwierigkeiten und Probleme der Entscheidungsfindung kurz vor Schulabgang. Die vorliegende zweite Befragung – ein halbes Jahr nach Erwerb der Hochschulreife – konzentriert sich nun auf die direkt nach Schulabgang stattfindenden Entscheidungsprozesse und ersten Qualifizierungsschritte.

**In der Studie wurden geschlechtsspezifische Unterschiede herausgearbeitet.**

**Hier lesen Sie einige Ergebnisse aus der Zusammenfassung der Studie:**

*Anforderungen und Karriereaussichten*

„Ein Studium ist nach Ansicht der Studienberech-

tigten ... auf der einen Seite mit höheren Erträgen aber auf der anderen Seite auch mit höheren Belastungen während der Studienzeit verbunden. Die Erwartungshaltungen unterscheiden sich hierbei zwischen Männern und Frauen deutlich: Während Männer die Karriereaussichten mit einem Studium signifikant positiver beurteilen, stellen Frauen die mit einer solchen Ausbildung einhergehenden Belastungen deutlicher heraus.“

*Studierbereitschaft:*

„Allerdings ist die Entscheidung ein Studium aufzunehmen wie in den Jahren zuvor sowohl von dem Geschlecht als auch von der sozialen Herkunft der Studienberechtigten abhängig. Studienberechtigte aus Akademikerfamilien erwerben nicht nur häufiger die Hochschulzugangsberechtigung, sondern sie nehmen auch häufiger ein Hochschulstudium auf als Studienberechtigte ohne einen solchen Familienhintergrund (79 % vs. 65 %). Auch Frauen neigen seltener als Männer zu einer Studienaufnahme (68 % vs. 77 %), wenngleich sich diese Unterschiede im Vergleich zum Jahrgang 2008 etwas reduziert haben.“

*Fachrichtungen*

„Da Männer und Frauen bereits während der Schulzeit höchst unterschiedliche Interessen ausbilden und sich auch in ihren Stärken-/Schwächenprofilen unterscheiden, zeigen sich entsprechende Unterschiede in der späteren Studienfachwahl. Während die studienberechtigten Männer deutlich stärker zu den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen neigen, ziehen Frauen häufiger ein Lehramts- oder ein sozialwissenschaftliches Studium in Betracht.“

*Berufsausbildung als Alternative zum Studium*

„Zudem sind es überdurchschnittlich häufig Frauen und Studienberechtigte aus hochschulfernen Familien, die sich für den Weg der Berufsausbildung entscheiden. Des Weiteren zeigen sich auch im Bereich der Berufsbildung hinsichtlich der fachlichen Ausrichtung geschlechtsspezifische Unterschiede: Während Frauen häufiger einen Organisations-, Verwaltungs- oder Büroberuf anstreben, neigen Männer stärker zu den technischen Ausbildungsberufen.“

*Einkommensaussichten*

„Männer versprechen sich ein durchschnittlich höheres Netto-Monatseinkommen als Frauen. Ein Teil dieser geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Ertragsüberlegungen, kann auf eine unterschiedliche Studienfachwahl und eine bereits zum Schulabgang antizipierte spätere Erwerbsunterbrechung oder Teilzeitarbeit zurückgeführt werden.“

Das HIS-HF-Studienberechtigtenpanel ist eine in Dauer und Umfang deutschlandweit einmalige Untersuchungsreihe. Das HIS-Institut für Hochschulforschung befragt seit mehr als 35 Jahren jeden zweiten Studienberechtigtenjahrgang. Die aktuelle Publikation „Erwartungen, Entscheidungen und Bildungswege. Studienberechtigte 2010 ein halbes Jahr nach Schulabgang“ ist in der Reihe HIS:Forum Hochschule erschienen (Nr. 5|2012) und steht Interessierten als PDF-Download kostenlos zur Verfügung.

[http://www.his.de/pdf/pub\\_fh/fh-201205.pdf](http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201205.pdf)

[http://www.his.de/presse/news/ganze\\_pm?pm\\_nr=1063](http://www.his.de/presse/news/ganze_pm?pm_nr=1063)

## Online-Gang des "Zentrums für Kompetenzentwicklung für Diversity Management an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen" (KomDiM)

Die Universität Duisburg-Essen und die Fachhochschule Köln haben im Verbund im Rahmen des Qualitätspakt Lehre des Bund-Länder-Programms im Januar 2012 ein "Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen" (KomDiM) gegründet.

Nun ist die Homepage online. Diese bietet neben aktuellen Informationen rund um das Thema Diversity an Hochschulen auch die Möglichkeit

zur Vernetzung von Expertinnen und Experten und Projektförderung.

KomDiM umfasst drei zentrale Arbeitsbereiche:

- Es unterstützt hochschultypenübergreifend die Implementierung von Diversity Management in Studium und Lehre an den Hochschulen in NRW. Das Leistungsspektrum des Zentrums umfasst die Bündelung von Know-how zum Thema Diversity in Forschung, Entwicklung und Beratung und die Zusammenführung der wissenschaftlichen Expertisen zu Fragen der Diversität in Heterogenität, Bildungshintergründen, physischer und psychischer Belastbarkeit, Kultur, Migration und Gender. Zu diesem Zweck wird es auf der Homepage neben der Datenbank für Diversity-Literatur und Projekten mit Diversity-Bezug eine Datenbank für Expertinnen und Experten im Bereich Diversity geben.
- Das KomDiM-Online-Portal informiert die Öffentlichkeit über die laufenden und geplanten Aktivitäten und hält aufbereitete Informationen für die Akteursgruppen an den Hochschulen bereit. Das Portal stellt Handlungsempfehlungen für die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung. Darüber hinaus bildet es online die Projektaktivitäten ab.
- Ab Juni 2013 können die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sowohl in Kooperation als auch einzeln eine Projektförderung für die Implementierung von Diversity Management in Studium und Lehre beantragen. Weitere Informationen zu dem Projektzentrum, förderungsfähige Projekte und das Vergabeverfahren folgen und werden auf der KomDiM Plattform im Herbst bekannt gegeben.

KomDiM versteht sich als Plattform für alle Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, um die Implementierung von Diversity Management zu vernetzen und zu koordinieren.

<http://www.komdim.de>

## Genderspezifische Auswertung von Medizin-Eignungstests

Bereits im Vorfeld hatte die Ankündigung für Aufregung gesorgt, dass die Testergebnisse an der Medizin-Uni Wien diesmal nach Geschlechtern getrennt ausgewertet werden sollten. Das könnte dazu führen, dass trotz identischer Punktezahl beim Test, Frauen einen höheren Testwert als Männer aufweisen und deshalb einen Studienplatz bekommen. „Das ist kein Frauenbonus“, betonte Vizerektorin **Karin Gutierrez-Lobos**, dieses Vorgehen solle lediglich Testfairness garantieren.

Die umstrittene gendergerechte Auswertung beschäftigt nun auch das österreichische Wissenschaftsministerium: Die Studentenvertretung der Med-Uni hat eine Aufsichtsbeschwerde eingereicht. Das Ministerium wird nun „die rechtliche Zulässigkeit der von der Medizinischen Universität Wien angewandten Auswertungsmethode beim diesjährigen Zulassungstest prüfen“, heißt es. Auf die bereits zugesagten Studienplätze habe das unabhängig vom Ausgang keine Auswirkung.

[http://www.wienerzeitung.at/themen\\_channel/wzbildung/uni\\_aktuell/470757\\_8168-Bewerber-fuer-1530-Medizin-Plaetze.html](http://www.wienerzeitung.at/themen_channel/wzbildung/uni_aktuell/470757_8168-Bewerber-fuer-1530-Medizin-Plaetze.html)

<http://www.studium.at/186651-ems-test-wien-ministerium-prueft-testauswertung>

## Studierenden-Elternpass (StEP) an der Universität Konstanz

Die Universität Konstanz führt zum Wintersemester 2012/2013 einen Studierenden-Elternpass (StEP) ein. Mit diesem Schritt bündelt die Universität Konstanz ihre Fördermaßnahmen für studierende Eltern und setzt ihn als zentrales Instrument einer familienfreundlichen Studienordnung ein. Der Studierenden-Elternpass bietet allen Studierenden mit Kind nicht nur einen Katalog an För-

dermaßnahmen für die bestmögliche Vereinbarkeit von Studium und Familie, sondern intensiviert insbesondere die Vernetzung der Maßnahmen in ihrer Einbettung in die Fachbereiche der Universität und in die Abteilungen der Universitätsverwaltung

Die Konstanzer Fachbereiche verpflichten sich, Studierende mit Kind über allgemeine und fachspezifische Leistungen zu informieren und studierenden Eltern ein Studium zu ermöglichen, das sie mit ihrer Elternschaft besser vereinbaren können. Das Konzept bleibt somit auch auf organisatorischer Ebene kein abstrakter Maßnahmenkatalog, sondern steht in unmittelbarer Berührung mit den Studierenden und ihrem Studienalltag. Der Studierenden-Elternpass ist in seiner Konzeption offen angelegt, eine Ausweitung des Modells auf weitere Bereiche und weitere zu unterstützende Personengruppen ist von der Universität Konstanz angedacht.

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

## Personalia

### Prof. Dr. Marion Festing ist neue Rektorin der ESCP Europe Wirtschaftshochschule Berlin

Erstmals wird der Berliner Campus der renommierten Wirtschaftshochschule ESCP Europe von einer Frau geführt – **Prof. Dr. Marion Festing** steht ab sofort als neue Rektorin an der Spitze des deutschen Campus der ESCP Europe, zu der auch Standorte in Paris, London, Madrid und Turin gehören.

Prof. Dr. Marion Festing ist seit 2002 Professorin und Lehrstuhlinhaberin für Personalmanagement und Interkulturelle Führung an der ESCP Europe Wirtschaftshochschule Berlin. Als gesamt-europäi-

sche Forschungsdekanin hat sie bereits erfolgreich an der strategischen, konsequent europäischen Ausrichtung der ESCP Europe mitgewirkt. Zudem konnte sie durch die langjährige Leitung des European Executive MBA Programms am Standort Berlin und eine Vielzahl praxisnaher Forschungsprojekte sehr enge Kontakte zur deutschen und europäischen Wirtschaft entwickeln.

Ihr Ziel ist es, die Stärken des Berliner Campus weiterzuentwickeln und die einzigartigen Chancen, die sich durch die europäische Struktur und Strategie der ESCP Europe im globalen Kontext ergeben, konsequent zu nutzen. Dies gilt sowohl für die transnationale Ausbildung des internationalen Managementnachwuchses als auch für die Executive Education Programme, die mit ihren innovativen Lehrformaten optimal auf die Bedürfnisse international agierender Unternehmen zugeschnitten sind. Auch in der Forschung möchte sie die wissenschaftliche Anerkennung der Business School weiter stärken.

Die 1819 in Paris gegründete ESCP Europe ist die älteste Wirtschaftshochschule weltweit. Sie hat heute rund 4.000 Studierende aus über 90 Nationen an fünf europäischen Standorten

<http://www.escpeurope.eu/de/campus/escp-europe-campus-berlin/>

## Neue Direktorin der Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe des Dresdner Uniklinikums

Prof. Dr. med. Pauline Wimberger ist die *zweite Frau in Deutschland*, die auf einen Lehrstuhl für Frauenheilkunde und Geburtshilfe berufen wurde.

„Die Berufung von Frau Professor Wimberger ist ein großer Gewinn für die Dresdner Hochschulmedizin. Ihre Expertise in der Behandlung von Krebserkrankungen und ihre patientennahe Forschungen auf diesem Gebiet machen sie ebenso zur Idealbeset-

zung wie ihre bisherige leitende Tätigkeiten am Universitätsklinikum Essen“, sagte Prof. Michael Albrecht, Medizinischer Vorstand des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus. Parallel zum Dresdner Berufungsverfahren hatte das Universitätsklinikum Frankfurt am Main die Gynäkologin umworben. „Dass sich Frau Professor Wimberger für uns entschied, ist ein weiterer Beleg für die hervorragende Reputation der Hochschulmedizin Dresden“, so Prof. Albrecht.

<http://www.uniklinikum-dresden.de/presse/aktuelle-medien-informationen/1-juli-2012-krebs-expertin-ubernimmt-klinik-fur-frauenheilkunde-und-geburtshilfe>

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## CEWS-Projekt: „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“

### Erste Ergebnisse und Einladung

*Autorinnen: Dr. Andrea Löther und Lina Vollmer*

Das CEWS lädt zu dem Fachgespräch „**Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel**“ am 12./13. November 2012 im Wissenschaftszentrum Bonn ein. Programm und Anmeldeformular (Word-Datei) finden sich auf der CEWS-Webseite:

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

[http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/pdf/cews-fachgespraech\\_einladung.pdf](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/pdf/cews-fachgespraech_einladung.pdf)

Das Fachgespräch findet im Rahmen des Projektes „*Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel*“, das vom BMBF und dem ESF gefördert wird, statt. An dieser Stelle möchten wir das Projekt und erste Ergebnisse nach dem Abschluss der empirischen Erhebungen vorstellen.

#### *Ausgangspunkt*

Vor dem Hintergrund der Hochschulreformen und steigender Anforderungen an die Qualität der hochschulischen Gleichstellungspolitik findet gegenwärtig ein Wandel der personellen Strukturen statt, innerhalb derer Hochschulen das Thema

Geschlechtergerechtigkeit bearbeiten. Neben den Gleichstellungsbeauftragten (beinhaltet sowohl Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als auch Beauftragte für Chancengleichheit) werden Stabsstellen, Prorektorate und Funktionsstellen in der zentralen Verwaltung oder in einzelnen Einheiten wie Graduiertenschulen oder Exzellenzclustern eingesetzt. Es findet dabei zum einen eine funktionale Ausdifferenzierung zwischen strategischer Planung, operativer Umsetzung und Kontrollaufgaben statt. Zum anderen sind thematische Veränderungen – z.B. im Sinne des Diversity-Konzeptes oder die Einrichtung von Familienbüros oder eines Dual-Career-Services – zu beobachten. Parallel finden neue Ausgestaltungen des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten statt.

Die beschriebenen Entwicklungen ergeben ein unübersichtliches und uneinheitliches Bild der aktuellen Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen. Die Vielgestaltigkeit erschwert gegenwärtig noch den Austausch zwischen den AkteurInnen der Gleichstellungspolitik. Zudem entstehen Konfliktlagen um Aufgaben- und Funktionsabgrenzung, Entscheidungskompetenzen und Ressourcen.

Vor diesem Hintergrund wird die Professionalisierung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit sowohl von GleichstellungsakteurInnen als auch von WissenschaftlerInnen diskutiert, allerdings ohne dass der Begriff „*Professionalisierung*“ für das Feld der Gleichstellungspolitik bisher genauer bestimmt wurde.

#### *Zielsetzung des Projektes*

Das Projekt „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ erforscht diese Veränderungen

der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Dabei sollen die Rahmenbedingungen und Ursachen für die Umgestaltung von Gleichstellungsstrukturen geklärt und die Veränderungen in hochschulpolitische Entwicklungen eingebettet werden. Außerdem wird mithilfe professionssoziologischer Konzepte untersucht, ob und in welcher Weise sich in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen Professionalisierungsprozesse vollziehen und welche Auswirkungen all diese Entwicklungen auf die Inhalte und Strategien der Gleichstellungspolitik der Hochschulen haben. Mit dem Projekt erfolgt zugleich erstmalig eine quantitative Bestandsaufnahme der personellen Strukturen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen.

#### *Methodisches Vorgehen*

Zur Bearbeitung der Fragestellungen wurden in dem Projekt drei empirische Erhebungen durchgeführt:

- Bestandserhebung: quantitative Online-Befragung aller Hochschulen in Deutschland
- Befragung der Amts- und StelleninhaberInnen: quantitative Online-Befragung
- Fallstudien: qualitative Untersuchung von 5 Hochschulen mit Telefoninterviews und Dokumentenanalyse

Ergänzt wurde dieses Erhebungsinstrumentarium durch eine Synopse der grundlegenden rechtlichen Vorgaben auf der Grundlage des Portals „Gleichstellungsrecht“

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

sowie einem exemplarischen internationalen Vergleich mit Österreich und der Schweiz auf der Grundlage von Expertisen.

#### *Projektstand und erste Projektergebnisse*

Zur Erfassung der personellen Strukturen der hochschulischen Gleichstellungsarbeit wurde im Juli/August 2011 zunächst eine *quantitative Bestandsaufnahme* mithilfe einer Online-Erhebung durchgeführt. Diese richtete sich an alle deutschen

Hochschulen. Mit 55% war der Rücklauf sehr gut, wobei staatliche Hochschulen in der Stichprobe überrepräsentiert sind und von einem Bias auszugehen ist, dass vor allem Hochschulen antworteten, in denen Gleichstellungsarbeit in irgendeiner Weise institutionalisiert ist.

Mit der Erhebung konnten 1.311 Ämter und Stellen erfasst werden. Wichtigstes Ergebnis ist die Tatsache, dass die Gleichstellungsbeauftragten und MitarbeiterInnen des Gleichstellungsbüros den Kern der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen leisten, jedoch rund 30% der Positionen außerhalb des Gleichstellungsbüros angesiedelt sind. Fast die Hälfte der Hochschulen im Sample verfügen über mindestens eine Stelle außerhalb des Gleichstellungsbüros, die mit mindestens 3 Wochenstunden in der Gleichstellungsarbeit tätig ist. Vor allem die Hochschulgröße und damit zusammenhängend auch der Hochschultyp beeinflussen sowohl die Anzahl der Ämter, Stellen und Funktionen, die in der Gleichstellungsarbeit tätig sind, als auch die Struktur der Gleichstellungsarbeit. Entlang den Kriterien, ob Stellen und Positionen im Büro der Gleichstellungsbeauftragten bzw. außerhalb des Gleichstellungsbüros vorhanden sind, konnten vier Typen von Hochschulen unterschieden und charakterisiert werden. Fast 40% der Stellen und Positionen sind unbefristet eingerichtet, zwei Drittel werden aus Haushaltsmitteln der Hochschulen finanziert. Schließlich kann gezeigt werden, dass zwischen den Strukturen der Gleichstellungsarbeit einer Hochschule und ihrer erfolgreichen Beteiligung am Professorinnen-Programm ein deutlicher Zusammenhang besteht, ohne dass jedoch die Wirkungsrichtung – erfolgreiche Teilnahme aufgrund von Stellen und Positionen innerhalb oder außerhalb des Gleichstellungsbüros oder Schaffung von Stellen durch das Professorinnen-Programm – festgelegt werden kann.

Auf der Bestandserhebung aufbauend erfolgte im Januar/Februar 2012 eine *quantitative Online-Befragung* aller Personen, die mit einem Umfang von mindestens drei Wochenstunden beruflich in der Gleichstellungsarbeit tätig sind. Für das Gesamtsample konnten die Mail-Adressen von 1.251 Personen recherchiert werden. Der Hauptteil der Befragung beinhaltete Indikatoren der

Professionalisierung. Dazu zählen Merkmale der Stelle (z.B. wöchentliche Arbeitszeit, Befristung), fachlicher Hintergrund der AkteurInnen (u.a. der Bezug zur Frauen- und Geschlechterforschung), Arbeitsinhalte und Tätigkeiten, das berufliche Selbstverständnis und die Standardisierung von Arbeitsprozessen. Abgefragt wurden außerdem die Verankerung der Gleichstellungspolitik in neuen Steuerungsmechanismen und der Stellenwert der Gleichstellungsthematik an der jeweiligen Hochschule. Dank einer Rücklaufquote von 38% konnten die Daten von 472 GleichstellungsakteurInnen analysiert werden.

Bei der Auswertung wurde vor allem zwischen vier Gruppen von GleichstellungsakteurInnen unterschieden: Zum einen zwischen freigestellten und hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und zum anderen zwischen MitarbeiterInnen innerhalb und außerhalb des Büros der Gleichstellungsbeauftragten.

Ein *zentrales Ergebnis* ist, dass Professionalisierungsindikatoren mit zunehmender Wochenarbeitszeit und einige auch mit steigender Hochschulgröße stärker ausgeprägt sind. Außerdem weisen Gleichstellungsbeauftragte mit Freistellungsmodell im Vergleich zu hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und StelleninhaberInnen schwächer ausgeprägte Professionalisierungsmerkmale auf. Durchschnittlich verwenden die GleichstellungsakteurInnen in unserem Sample 20,5 Wochenstunden für die Gleichstellungsarbeit (vertraglich festgelegte Arbeitszeiten). Mit 11 Wochenstunden steht den freigestellten Gleichstellungsbeauftragten der geringste Stundenumfang für die Gleichstellung zur Verfügung, während es bei den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten 30 und bei den MitarbeiterInnen 27 Wochenstunden sind. Auch hinsichtlich des fachlichen Hintergrunds heben sich die freigestellten Gleichstellungsbeauftragten von den anderen drei Gruppen ab. Während über die Hälfte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten (54%) und fast die Hälfte der MitarbeiterInnen innerhalb und außerhalb des Gleichstellungsbüros (46%) ihren höchsten Abschluss in einem sozialwissenschaftlichen Fach absolviert haben, sind es nur 16% der freigestellten Gleichstellungsbeauftragten. Ähnlich verhält

es sich mit dem Bezug zu Frauen- und Geschlechterforschung der befragten AkteurInnen. Abgesehen von den freigestellten Gleichstellungsbeauftragten, haben mehr als die Hälfte der befragten Personen Frauen- und Geschlechterforschung als Teil ihres Studiums oder ihrer Ausbildung behandelt. Alle Fragen, die sich auf die Einschätzung der beruflichen Perspektiven oder Karrieremöglichkeiten in der Gleichstellungsarbeit bezogen, wurden durchgehend pessimistisch beantwortet. Dennoch können sich fast alle Befragten vorstellen, zukünftig weiterhin im Bereich Gleichstellung von Mann und Frau zu arbeiten. Gründe für die Ausübung der jetzigen Tätigkeit in der Gleichstellung sind häufig willkürlich (z.B. Zufall), vor allem bei den freigestellten Gleichstellungsbeauftragten. Gleichzeitig entschieden sich über 30% der Befragten aufgrund eines passenden Kompetenzprofils und/oder aus Interesse für ihre Stelle oder ihr Amt in der Gleichstellung.

Die *dritte Erhebung* diente dazu, bestehende sowie durch die zwei vorausgegangenen Erhebungen zustande gekommene Aspekte der Forschungsfragen zu vertiefen. Dafür wurden an fünf ausgewählten Hochschulen jeweils vier bis fünf *leitfadengestützte Telefoninterviews* geführt. Dabei wurden sowohl Mitglieder der Hochschulleitung als auch zentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitere StelleninhaberInnen in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit befragt. Den Interviews ging eine Analyse der gleichstellungspolitischen Dokumente der teilnehmenden Hochschulen voraus. In den Interviews wurde neben der Organisation und der Entwicklung der Gleichstellungsarbeit über die letzten Jahre auch nach dem Einfluss neuer Steuerungsmechanismen und der Einschätzung der Professionalisierung der GleichstellungsakteurInnen und -arbeit gefragt. Die Auswertung des Interviewmaterials erfolgt im Herbst 2012.

Die Expertisen zu Österreich und der Schweiz zeigen, dass Deutschland im Vergleich zu diesen Ländern deutlich heterogenere Strukturen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen hat. Ursache dafür sind zum einen die gesetzlichen Grundlagen: In Österreich gilt für die 21 Universitäten und Kunsthochschulen das Universitätsgesetz, dass ehrenamtlich tätige Arbeitskreise für Gleich-

behandlungsfragen und hauptberufliche tätige Koordinierungsstellen für Frauenförderung und Geschlechterforschung vorschreibt, deren Funktionen relativ eindeutig abgegrenzt sind. Zum anderen erfolgten die Veränderungen der Gleichstellungsarbeit durch steigende Qualitätsanforderungen und veränderte Hochschulsteuerung aufbauend auf der seit Beginn der 1990er Jahre bestehenden Struktur der Gleichstellungsbeauftragten als Wahlamt, während in der Schweiz vielfach erst mit den Bundesprogrammen zur Chancengleichheit die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen aufgebaut wurden, die dort bei der Hochschulleitung angesiedelt und hauptberuflich tätig sind.

#### *Fachgespräch und Publikation*

Die bisherigen Projektergebnisse werden in dem Fachgespräch „Neue Strukturen – Neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel“ am 12./13. November 2012 im Wissenschaftszentrum Bonn vorgestellt und in die wissenschaftliche Diskussion eingebettet. Die Tagungsbeiträge werden – erweitert um weitere wissenschaftliche sowie praxisorientierte Beiträge – in einer wissenschaftlichen Veröffentlichung im Rahmen der Reihe „CEWS-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung“ veröffentlicht.

#### Rahmendaten

Förderdauer: 01.03.2011 – 28.02.2013

Förderung: BMBF und ESF

Projektleitung: **Dr. Andrea Löther**

Projektteam: **Lina Vollmer, Juliane Mosel**

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Leibniz bekennt sich zu „Kaskadenmodell“

Die Leibniz-Gemeinschaft will den Anteil von Frauen vor allem in wissenschaftlichen Führungspositionen weiter erhöhen und verfolgt dabei das so genannte Kaskadenmodell.

Danach soll bis 2017 in jeder Hierarchieebene der Frauenanteil erreicht werden, der bereits auf der jeweils darunter gelegenen Ebene besteht. Entsprechende Zielvorgaben sollen ab 2013 in die Programmbudgets der 86 Leibniz-Institute aufgenommen werden.

Auf einer Veranstaltung in Berlin betonte **Leibniz-Präsident Karl Ulrich Mayer** vor über 100 Führungskräften der Wissenschaftsorganisation, dass Chancengleichheit Bestandteil der Zukunftsstrategie der Leibniz-Gemeinschaft sei. „Mit der Einführung flexibler Zielquoten soll ein wichtiger Schritt getan werden, um zu realistischen Erwartungen und zu überprüfbaren Ergebnissen bei der Umsetzung der Chancengleichheit in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft zu kommen.“ Mayer verwies zugleich auf die bereits erreichten Erfolge. So sei der Frauenanteil bei Institutsleitungen von 2005 bis 2011 von 6,0 Prozent auf 10,8 Prozent angestiegen, bei Abteilungsleitungen im selben Zeitraum von 12,7 Prozent auf 25,8 mehr als verdoppelt worden.

Dazu kommen 49% Frauen bei den Doktoranden und fast 43% bei den Postdoktoranden. Auch im Bereich der Professuren ist die Tendenz positiv – wenn auch von einem niedrigen Niveau ausge-

hend. Insbesondere mit Blick auf Professuren der Besoldungsgruppe W3 wies Mayer auf Defizite hin. Mit dem Kaskadenmodell soll bald mindestens ein Fünftel der Institute von Frauen geleitet werden. „Dafür werde ich mich in jedem einzelnen Berufsfall engagieren“, sagt der Leibniz-Präsident. Um dies zu fördern, soll ein zentraler Berufungsfonds eingerichtet werden.

Das Kaskadenmodell berücksichtigt im Unterschied zu starren Zielquoten die stark ausgeprägten Unterschiede in den Disziplinen. Während etwa in den Kulturwissenschaften der Frauenanteil schon heute meist hoch ist, sind die Frauenanteile in den Naturwissenschaften traditionell niedrig. Starre Quotenvorgaben wären vor diesem Hintergrund unrealistisch. Bei der Festlegung der Quoten soll auch die Fluktuationsrate auf der jeweiligen Karrierestufe berücksichtigt werden.

Auch das Kaskadenmodell gilt als ambitioniert und verlangt eine „aktive Rekrutierung“, wie **Dr. Nina Steinweg** vom Kölner Center of Excellence Women and Science (CEWS) beim GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften unterstrich. Bereits zu Beginn des Jahres 2013 sollen die einzelnen Leibniz-Einrichtungen der Gemeinschaft die für ihre Häuser festgelegten Zielquoten mitteilen.

Die Veranstaltung am Sitz der Leibniz-Gemeinschaft in Berlin fand unter Beteiligung von **Dietrich Nelle** und **Christina Hadulla-Kuhlmann** vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, **Ulrike Eickhoff** von der Deutschen Forschungsgemeinschaft und **Christiane Neumann**, Generalsekretärin der Leibniz-Gemeinschaft statt. Neumann wies dabei auf die dezentrale Struktur der Leibniz-Gemeinschaft hin, die es erforderlich macht, die nötigen

Zielvereinbarungen zwischen den eigenständigen Einrichtungen und den jeweiligen Zuwendungsgebern von Bund und Ländern abzuschließen.

Kontakt: Christian Walther, Tel.: 030 / 20 60 49 – 42, Mobil: 0173 / 513 56 69, [walther@leibniz-gemeinschaft.de](mailto:walther@leibniz-gemeinschaft.de), Christoph Herbort-von Loeper, Tel.: 030 / 20 60 49 – 48, Mobil: 0174 / 310 81 74, [herbort@leibniz-gemeinschaft.de](mailto:herbort@leibniz-gemeinschaft.de)

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/presse/pressemitteilungen/>

## Weitere Nachrichten aus der Leibniz-Gemeinschaft

### Telekom-Vorstand und Ex-Ministerin Marion Schick neu im Senat der Leibniz-Gemeinschaft

**Marion Schick**, Personalvorstand bei der Deutsche Telekom AG und ehemalige Ministerin für Kultur, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg, ist neues Mitglied im Senat der Leibniz-Gemeinschaft. Schick war von 2000 bis 2008 Präsidentin der Hochschule München und anschließend Vorstandsmitglied für Personal und Recht der Fraunhofer-Gesellschaft. Die Wahl durch den Senat auf Vorschlag des Präsidiums der Leibniz-Gemeinschaft erfolgte einstimmig. Die Amtsdauer beträgt vier Jahre.

Marion Schick zählt zu den bis zu dreizehn Personen des öffentlichen Lebens in dem vollständig aus Externen besetzten Gremium. Diesem Kreis gehören u.a. auch **Ulrike Beisiegel**, Präsidentin der Georg-August-Universität Göttingen und **Monika Wulf-Mathies**, Mitglied der Europäischen Kommission a. D., an.

Fünf Plätze nehmen VertreterInnen des Bundes und der Länder ein, darunter Staatssekretärin **Cornelia Quennet-Thielen** vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und Sachsens Wissen-

schaftsministerin **Sabine von Schorlemer**.

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/organisation/senat/>

### Ricarda Opitz ist neue Referatsleiterin Wissenschaft der Leibniz-Gemeinschaft

Ricarda Opitz ist neue Referatsleiterin Wissenschaft der Leibniz-Gemeinschaft. Die promovierte Physikerin war zuletzt als Beauftragte für den Forschungsbereich „Struktur der Materie“ bei der Helmholtz-Gemeinschaft tätig. Bei Leibniz übernimmt sie neben der Referatsleitung die Betreuung der *Sektion D* der Leibniz-Gemeinschaft – *Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften*.

Ferner gehören die Hochschulkooperationen, Forschungsinfrastrukturen, der Senatsausschuss Forschungsplanung der Leibniz-Gemeinschaft und die Leibniz- Forschungsverbände zu ihren Aufgaben.

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=pmakt&nidap=&tprint=0>

### Leibniz Chair für Professor Irmgard Förster

Das IUF – Leibniz-Institut für umweltmedizinische Forschung an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf hat am 22. Juni 2012, den Titel eines „Leibniz Chair“ an die Immunologin Irmgard Förster verliehen. Die Geehrte ist Professorin für Immunologie und Umwelt am Life & Medical Sciences (LIMES) Institut der Universität Bonn.

Der Leibniz Chair wird herausragenden Forschungspersönlichkeiten, die mit einem Leibniz-Institut in enger wissenschaftlicher Zusammenarbeit stehen, in Würdigung ihrer besonderen Verdienste verliehen.

<http://www.iuf-duesseldorf.de/pm20120622.html>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## „Geschlechter-Gleichstellung und Gender-Mainstreaming in der EU-Forschung“

Am 17. Juli 2012 verabschiedete die Europäische Kommission eine Mitteilung zur Weiterentwicklung des Europäischen Forschungsraums (EFR) unter dem Titel:

**„Eine verstärkte Partnerschaft im Europäischen Forschungsraum im Zeichen von Exzellenz und Wachstum“.**

Die Mitteilung beinhaltet Maßnahmen und Handlungsempfehlungen zur Verwirklichung eines einheitlichen Europäischen Forschungsraums bis 2014 und entwickelt den im Mai 2008 begonnenen Ljubljana-Prozess weiter.

Die jetzt in der Mitteilung als EFR Prioritäten benannten 5 Handlungsfelder sind mit 3 EFR-Initiativen des Ljubljana-Prozesses deckungsgleich.

*Neu ist die Priorität:*

**Geschlechter-Gleichstellung und Gender-Mainstreaming in der Forschung.**

*Die Priorität:*

„Effektivere nationale Forschungssysteme“ deckt sich zum Teil mit der ursprünglich angedachten EFR-Initiative „Moderne Hochschulen“.

Die Europäische Kommission spricht in der Mitteilung Handlungsempfehlungen zu folgenden fünf Prioritäten aus:

- Effektivere nationale Forschungssysteme (Teilweise bisher: Moderne Hochschulen)
- Optimale transnationale Kooperation und Wettbewerb (Bisher: Joint Programming und Forschungsinfrastrukturen)
- Ein offener Arbeitsmarkt für Forschende (Bisher: Forschermobilität und Laufbahnentwicklung)
- **Geschlechter-Gleichstellung und Gender-Mainstreaming in der Forschung (Neu als Priorität)**
- Optimale Zirkulation, Zugang zu und Transfer von Wissen, auch mittels digitalem EFR (Bisher: Wissenstransfer / Geistiges Eigentum)

Zur EFR-Initiative „Internationale Zusammenarbeit in Forschung und Entwicklung“ hat die Europäische Kommission eine separate Mitteilung für September 2012 angekündigt.

Detailliertere Informationen zur Kommissionsmitteilung erhalten Sie unter:

<http://www.eubuero.de/era-kommissionsmitteilung.htm>

## Horizont 2020: Kernthesenpapier der Bundes- regierung mit Gender-Bezug

Die Bundesregierung hatte am 15. Mai 2012 ein Kernthesenpapier veröffentlicht, in dem sie sich zum Vorschlag der Europäischen Kommission für das neue europäische Rahmenprogramm für Forschung und Innovation äußert.

Zum Thema Chancengleichheit heißt es darin wörtlich: *„Ein eigener Artikel zur Chancengleichheit sowie das Querschnittsthema ‚Gender‘ werden begrüßt. Gleichwohl sollten konkrete Aussagen zur Integration dieses Aspektes in die relevanten Programmteile von ‚Horizont 2020‘ aufgenommen werden. Ebenso sollte Chancengleichheit im Vorschlag zu den Beteiligungsregeln stärker verankert werden, um nicht gegenüber dem laufenden 7. Forschungsrahmenprogramm zurückzufallen.“*

Nach Erscheinen des Kommissionsvorschlags Ende letzten Jahres hat die Kontaktstelle FiF diesen im Hinblick auf Gleichstellung und Gender untersucht.

<http://www.forschungsrahmenprogramm.de/position-bundesregierung.htm>

[http://www.ebuero.de/fif\\_horizon2020.htm](http://www.ebuero.de/fif_horizon2020.htm)

Alle wichtigen Dokumente und Erläuterungen zu Horizont 2020 und dem politischen Entstehungsprozess gibt es unter

<http://www.forschungsrahmenprogramm.de/horizont2020.htm>

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), Juli 2012

## Horizont 2020: FEMM-Ausschuss entwirft Stellungnahme

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und Gleichstellung der Geschlechter (FEMM) im Europäischen Parlament hat im Juni den Entwurf einer Stellungnahme zum Vorschlag der Kommission für Horizont 2020 erstellt. Darin werden zahlreiche Textänderungen im Sinne von mehr Chancengleichheit für die Verordnung zu Horizont 2020 vorgeschlagen. Im Mittelpunkt steht die Forderung, Gleichstellung in allen drei im neuen Rahmenprogramm vorgesehenen Prioritäten - Exzellente Wissenschaft, Industrielle Führungsrolle und Gesellschaftliche Herausforderungen - zu verankern.

Der Ausschuss schlägt auch Gleichstellungsindikatoren vor, um eine ausgewogene Beteiligung von Wissenschaftlerinnen sicherzustellen. Der Entwurf des FEMM-Ausschusses ist vor allem an den Ausschuss für Industrie, Forschung und Energie (ITRE) gerichtet, da dieser im Prozess der Stellungnahme seitens des Europäischen Parlaments die Federführung hat.

<http://www.europarl.europa.eu/committees/de/femm/draft-opinions.html?linkedDocument=true&ufolderComCode=FEMM&ufolderLegId=7&ufolderId=08102&urefProcYear=&urefProcNum=&urefProcCode=#sidesForm>

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), Juli 2012

## Science it's a Girl Thing - PR-Kampagne der Europäischen Kommission

Ziel der im Juni 2012 gestarteten, mehrteiligen Informationskampagne (2012-2013) ist es, Schülerinnen der Mittel- und Oberstufe für natur- und technikwissenschaftliche Studiengänge zu begeistern. Über alle Aktivitäten und Termine informiert ein zentrales Internetportal.

Zu Beginn der Kampagne hatte ein Trailervideo, welches den Einstieg in das Portal begleitete, massive Kritik auf sich gezogen, da das Video sexistische Stereotypen eher zu bestätigen schien als sie zu beseitigen. Als ungewollten, jedoch positiven Effekt seines zweifelhaften Inhalts ist zu bemerken, dass das Video nicht nur von gleichstellungspolitischen Akteur/-innen und Genderforscher/-innen kritisiert, sondern international von Wissenschaftler/-innen über alle Fächergrenzen hinweg diskutiert wurde. Das Video verschwand aufgrund seines kritikwürdigen Inhalts aus dem Portal der Europäischen Kommission.

Das Internetportal spricht nun mit seinen interaktiven Medienformaten die seit Beginn intendierte Zielgruppe an: naturwissenschaftlich interessierte Schülerinnen. Einziger verbleibender Kritikpunkt ist, dass das Portal seine Zielgruppe ausschließlich in englischer Sprache erreichen will. Von *Oktober bis Dezember 2012* tourt ein mobiles Ausstellungsmodul der Kampagne Science it's a Girl Thing der Europäischen Kommission durch Deutschland.

Hier erhalten Sie Gelegenheit, den Radiobeitrag von **Anke Lipinsky** (CEWS) zu diesem Thema im Rahmen einer Reportage bei der Deutschen Welle, Wissenschaftsprogramm Pulse, 14.08.2012, 19:30 - 20:00 UTC zu hören:

*Science is sexy - or is it?  
Women are particularly under-represented in the sciences, and make up only 30 percent of European researchers. The European Commission initiative has tried to turn things around with a campaign that*

*critics say only supports the gender stereotypes it's supposed to break down. Report: Charlotta Lomas*

<http://www.dw.de/dw/episode/0,,16066175,00.html#16165662>

<http://science-girl-thing.eu/>

Trailer-Video inzwischen nur noch über You Tube abzurufen:

<http://www.youtube.com/watch?v=g032MPrSjFA>

Bitte beachten Sie auch den:

Open Letter to Commissioner Máire Geoghegan-Quinn

Author: **Dr. Brigitte Mühlenbruch**, EPWS President

<http://www.epws.net/2012/07/open-letter-to-commissioner-maire.html>

Eine andere Kampagne:

This Is What A Scientist Looks Like  
Change the perception of who and what a scientist is or isn't.

<http://looklikescience.tumblr.com/stereotype>

## Abschlussbericht: EU-Projekt- Gender and Science

Das im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm geförderte Projekt „Meta-analysis of gender and science research“ hat im Mai 2012 seinen Abschlussbeziehungsweise Synthesebericht veröffentlicht. Zweck der Studie war es, Forschung zu horizontaler und vertikaler Gender-Segregation in Forschungskarrieren zu sammeln und zu analysieren. Dabei sollten auch Gründe und Effekte dieser beiden Prozesse deutlich werden. Das EU-Projekt deckte Forschung aus 33 Ländern (27 EU-Staaten und sechs

sogenannte Assoziierte Staaten) über den Zeitraum 1980 bis 2008 ab. Zu den Empfehlungen, die sich aus den Ergebnissen ableiten lassen, gehören die Forderung nach

- besseren Statistiken,
- einer breiter ansetzenden Erforschung des Themenkomplexes Gender und Forschung,
- sowie einem Fokus auf Wandel an Forschungseinrichtungen und Evaluierung entsprechender gleichstellungspolitischer Maßnahmen.

Der Bericht wie auch die früher erschienenen Einzelberichte zu Ländergruppen und bestimmten Unterthemen sind auf der Projekthomepage verlinkt.

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

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), Juli 2012

## WZB-Studie: Atypische Beschäftigung in Europa

Es sind in erster Linie Frauen, die in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen arbeiten. Im Vergleich zu Männern verfügen Frauen damit über ein geringeres Einkommen und geringere Möglichkeiten der beruflichen Fortentwicklung.

Auszug aus:

*Claudia Schmeißer, Stefan Stuth, Clara Behrend, Robert Budras, Lena Hipp, Kathrin Leuze, Johannes Giesecke: Atypische Beschäftigung in Europa 1996 – 2009 Discussion Paper, P 2012-001, <http://www.wzb.eu/atypisch>, Juni 2012, S. 31/32*

Beschäftigungsentwicklung 1996 – 2009 nach Geschlecht in Deutschland

„Der deutsche Arbeitsmarkt wies starke Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf: Frauen gingen seltener einer Erwerbstätigkeit nach und waren gleichzeitig häufiger atypisch beschäftigt als Männer. Nachdem der Anteil der erwerbstätigen Männer zwischen 1996 und 2002 beinahe konstant 72 Prozent betrug, fiel er 2004 auf 70 Prozent ab. In den darauffolgenden Jahren nahm er bis auf 76 Prozent (2008) zu und verlor 2009 mit 75 Prozent nur leicht an Umfang. Bei Frauen hingegen wuchs der Anteil der Erwerbstätigen beinahe stetig von nur 55 Prozent (1996) auf 66 Prozent (2009). Damit lag der Anteil der Frauen zuletzt dennoch 9 Prozentpunkte unter dem der Männer. Von Arbeitslosigkeit waren Männer tendenziell häufiger betroffen als Frauen. Der Anteil männlicher Arbeitsloser schwankte zunächst von 1996 bis 2002 zwischen 6 und 7 Prozent, bevor er bis zum Jahr 2004 auf 9 Prozent anstieg. Er fiel bis 2008 erneut auf 6 Prozent und erhöhte sich 2009 auf 7 Prozent. Bei Frauen bewegte sich der Anteil Arbeitsloser im Betrachtungszeitraum zwischen 5 und 7 Prozent, zuletzt erreichte er 5 Prozent. Für beide Geschlechter nahm der Anteil der Inaktiven zwischen 1996 und 2009 ab. Jedoch waren Frauen doppelt so häufig inaktiv wie Männer. Der Anteil weiblicher Inaktiver verringerte sich beinahe ste-

tig von 30 Prozent (1996) auf 20 Prozent (2009). Bei Männern hingegen pendelte die Inaktivität von 1996 bis 2004 zwischen 12 und 13 Prozent. Sie ging 2007 auf 9 Prozent zurück und hielt bis 2009 diesen Stand. Die Anteile der Inaktiven in Aus- und Weiterbildung bewegten sich sowohl bei Frauen als auch bei Männern im gesamten Betrachtungszeitraum zwischen 9 und 10 Prozent. Im Jahr 2009 lag der Anteil unbefristeter Vollzeit beschäftigter Frauen mit nur 26 Prozent weit unter dem der Männer (51 Prozent). Für beide Gruppen ist dieser Anteil zudem seit 1996 rückläufig. Er sank bei Frauen relativ langsam von 29 Prozent (1996) auf 25 Prozent (2004) und pendelte seitdem zwischen 25 bis 26 Prozent. Der Anteil normal beschäftigter Männer fiel von 55 Prozent (1996) auf 49 Prozent (2004). Er wuchs bis zum Jahr 2008 auf 52 Prozent und hielt dieses Niveau auch 2009. Ein umgekehrtes Verhältnis zeigte sich bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Sie nahmen zwar zwischen 1996 und 2009 für beide Geschlechter zu: Jedoch erhöhte sich der Anteil der Frauen von 25 auf 38 Prozent, während Männer lediglich zu 13 bzw. 19 Prozent flexibel beschäftigt waren. Frauen arbeiteten im Gegensatz zu Männern besonders häufig in Teilzeit. Ihr Anteil verzeichnete einen starken Zuwachs von 19 Prozent (1996) auf 29 Prozent (2009). Dabei nahmen substanzielle und marginale Teilzeit den größten Platz ein. Der Anteil substanzieller Teilzeit wuchs von 11 Prozent (1996) auf 15 Prozent (2009). Für marginale Teilzeit stiegen die Werte zunächst von 7 Prozent (1996) auf 11 Prozent (2005) und blieben bis 2009 auf diesem Niveau. Befristete Teilzeitbeschäftigungen waren im gleichen Zeitraum mit 1 bis 3 Prozent vergleichsweise wenig vertreten. Für Männer erhöhten sich Teilzeittätigkeiten insgesamt von 3 auf 6 Prozent. 2009 entfielen dabei jeweils 2 Prozent auf marginale, substanzielle und befristete Teilzeit. Bei befristeten Beschäftigungen traten keine großen Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf. Für Männer nahm der Anteil der Befristungen von 7 Prozent (1996) auf 9 Prozent (2005) zu und hielt sich seitdem auf diesem Niveau (Ausnahme 2008: 10 Prozent). Dabei dominierten 2009 normale Befristungen mit 8 Prozent gegenüber befristeten Teilzeitbeschäftigungen. Bei Frauen stieg der Anteil von 6 Prozent (1996) auf 9 Prozent (ab 2008). Davon entfielen 6 Prozent auf normale Befristungen und

3 Prozent auf befristete Teilzeittätigkeiten. In der Selbständigkeit und Soloselbständigkeit arbeiteten Frauen seltener als Männer. Für beide Geschlechter kam es im Betrachtungszeitraum kaum zu Veränderungen. Der Anteil der Männer stieg in der Soloselbstständigkeit von 4 Prozent (1996) auf 5 Prozent (seit 2005), der Anteil der Frauen von 2 Prozent (1996) auf 3 Prozent (seit 2005).“ Weitere Auswertungen nach Geschlecht liegen für die Länder Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn und das Vereinigte Königreich vor.

<http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2012/p12-001.pdf>

Bitte lesen Sie auch die News auf dem Portal der

European Platform of Women Scientists EPWS

<http://www.epws.net/>

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNGVon Heterogenitäten zu  
Ungleichheiten

Auftaktkonferenz des Sonderforschungsbereichs (SFB) 882 der Universität Bielefeld.

Wir alle sind verschieden. Menschen unterscheiden sich neben physischen Merkmalen wie Alter oder Geschlecht durch ihre Nationalität und Ethnizität, durch Kultur, ihre Einstellungen und Fähigkeiten sowie ihren Beruf. Doch wie kommt es, dass Menschen aufgrund ihrer bloßen Verschiedenartigkeit in unserer Gesellschaft unterschiedlich behandelt werden und soziale Ungleichheiten entstehen? Welche Mechanismen stecken dahinter?

Die Diskussion dieser gesellschaftstheoretisch und gesellschaftspolitisch wichtigen Fragen steht im Mittelpunkt der Auftaktkonferenz des Sonderforschungsbereichs (SFB) 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“. Ziel ist es, neue Impulse für die konzeptuelle Orientierung der sozialwissenschaftlichen Ungleichheitsforschung zu gewinnen. Dabei sollen Mechanismen der sozialen Ungleichheitsgenese in so unterschiedlichen und speziellen Bereichen wie Arbeitsmarkt, Gender, Bildung, Gerechtigkeit oder Migration identifiziert und systematisiert werden. Es ist der Versuch, ein fundiertes Verständnis dafür zu entwickeln, nach welchen allgemeinen Regeln die Ungleichheitsstrukturen einer Gesellschaft produziert werden.

„Wie viel Ungleichheit benötigen wir? Wie viel Ungleichheit vertragen wir?“, so lautet der Titel der öffentlichen Podiumsdiskussion. Dann diskutieren unter anderem die ehemalige Vizepräsidentin

des Deutschen Bundestages, Dr. Antje Vollmer, der Mainzer Soziologieprofessor Dr. Stefan Hradil und die Gütersloher Unternehmerin und Wirtschaftsprofessorin Dr. Ulrike Detmers. Die Moderation übernimmt Petra Pinzler, bekannte Redakteurin der Wochenzeitung „Die ZEIT“.

„Menschen unterscheiden sich neben physischen Merkmalen wie Alter oder Geschlecht durch ihre Nationalität und Ethnizität, durch Kultur, ihre Einstellungen und Fähigkeiten sowie ihren Beruf“, sagt SFB-Sprecher Professor Dr. Martin Diewald. Wie es kommt und welche Mechanismen dafür verantwortlich sind, dass die Menschen aufgrund ihrer bloßen Verschiedenartigkeit in unserer Gesellschaft unterschiedlich behandelt werden und soziale Ungleichheiten entstehen – das untersuchen Diewald und mehr als 50 weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Universität Bielefeld in Kooperation mit dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin und der Universität Nürnberg-Erlangen in einer ersten Förderphase von vier Jahren.

Gefördert wird der neue Sonderforschungsbereich durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). Erforscht werden so unterschiedliche Bereiche wie Arbeitsmarkt, Bildung, Familie oder Migration.

Veranstaltungsort/-zeit: Bielefeld, Ravensberger Spinnerei, Großer Saal, 20./21.09.2012

[http://www.sfb882.uni-bielefeld.de/events/2012\\_Auftakt](http://www.sfb882.uni-bielefeld.de/events/2012_Auftakt)

## Marie-Jahoda-Gastprofessur

Prof.Dr. Birte Siim von der Universität Aalborg (Dänemark) wird die neue Marie-Jahoda-Gastprofessorin an der Ruhr-Universität.

Mit Prof.Dr. Birte Siim konnte eine der führenden internationalen Wissenschaftlerinnen im Bereich der vergleichenden Wohlfahrts-, Gender und Migrationsregimeforschung für die Gastprofessur gewonnen werden. Ihre neuesten Forschungsprojekte untersuchen die Debatten um Rechtspopulismus und kulturelle Diversität in den skandinavischen Ländern. Indem Siim demokratietheoretische, feministische und intersektionale Ansätze zusammenführt, leistet sie wertvolle Beiträge weit über Skandinavien hinaus. So befasst sie in dem aktuellen Projekt "Transformation of the Power of Gender – Similarity and Diversity in Modern Welfare Society" das widersprüchliche Verhältnis von geschlechtlicher Gleichstellung und den populistischen Ausgrenzungen gegenüber ethnischen und religiösen Minderheiten in Dänemark. Sie forscht außerdem in den Projekten "Gender, democracy and globalization – local, national and global identities" und „Solidarity beyond the Nation State“.

Siim hat umfassend zu Demokratie, Inklusion und Exklusion nach Geschlecht und Migration in Europa veröffentlicht. Sie hat in zahlreichen EU-Forschungsprogrammen unterschiedliche europäische Geschlechter-, Klassen- und Staatsbürgerschaftsregime untersucht. Von 2005 bis 2009 war sie Direktorin des Forschungsprojekts "Changing Gendered Power Relations – equality and diversity in the modern welfare states". Siim ist in der ECPR aktiv und leitet das feministische Forschungszentrum Aalborg FREIA ( <http://freia.ihis.aau.dk/>).

Prof. Siim wird im November 2012 in Bochum sein. Am 6.11. wird sie auf der internationalen Konferenz "Gleicher und ungleich zugleich" einen Vortrag zu „Migration, Multiculturalism and Gender – Challenges to Nordic Democracies“ halten. Die Konferenz findet vom 6.-7. November in Bochum statt und wird von der Marie-Jahoda Gastprofessur in Zusammenarbeit mit dem Gunda-Werner Institut Berlin (<http://www.gwi-boell.de/>), der Hein-

rich-Böll Stiftung NRW (<http://www.boell-nrw.de/>) und der Research School der RUB (<http://www.research-school.rub.de/>) organisiert.

Prof. Siim wird gemeinsam mit Prof. Lenz das Seminar „Gender and Migration in EU-Welfare States“ leiten. Das Seminar wird bilingual (englisch und deutsch) sein und steht interessierten Studierenden aller Fachrichtungen offen. Ganz besonders eingeladen sind Studierende aus den Genderstudies und den Kultur- und Sozialwissenschaften.

Aktuelle Informationen zu weiteren Vorträgen von Birte Siim, zu ihrer Person und zur Marie-Jahoda Gastprofessur erhalten Sie unter

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

## Neue Onlinezeitschrift informiert über Entwicklungen in der Frauen- und Geschlechterforschung

IFFOnZeit ist eine Onlinezeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) an der Universität Bielefeld. Gerichtet ist sie an Leserinnen und Leser, die in den unterschiedlichsten Kontexten mit Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung konfrontiert sind.

IFFOnZeit will neben wissenschaftlichen Beiträgen, aktuelle Informationen über Entwicklungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung bereitstellen. Auftrag und Ziel der neuen Onlinezeitschrift ist es, den Diskurs über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft kritisch zu reflektieren und zugleich einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Diskussion zu leisten. Gezielte Kompetenzvermittlung durch Gender Studies ist in diesem Zusammenhang ein wichtiges Anliegen.

IFFOnZeit setzt die bewährte Veröffentlichungstradition des IFF in einem innovativen Format fort: Die Online-Zeitschrift geht hervor aus der „Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung“, bekannt unter dem Namen IFF-Info. Das seit fast 30 Jahren erfolgreiche Publikationsorgan wird als Online-Zeitschrift auch weiterhin über wissenschaftliche und praxisorientierte Entwicklungen in der Frauen- und Geschlechterforschung informieren und Fachbeiträge veröffentlichen. Darüber hinaus sollen die neuen Möglichkeiten einer Online-Zeitschrift intensiv genutzt werden.

Da ein Medium wie die IFFOnZeit von den Beiträgen, Anregungen und kritischen Kommentaren der Leserinnen und Leser lebt, laden die Redakteurinnen zur Mitgestaltung ihrer neuen Online-Zeitschrift ein.

Kontakt: E-Mail: [iff@uni-bielefeld.de](mailto:iff@uni-bielefeld.de)

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

## Genderanalyse in wissenschaftlichen Fachzeitschriften

Wie handhaben internationale wissenschaftliche Zeitschriften Unterschiede von Geschlecht und Gender in Artikeln, die im peer-review-Verfahren veröffentlicht werden? Muss beispielsweise das Geschlecht untersuchter Organismen angegeben werden? Die unterschiedlichen Vorgaben zahlreicher Wissenschaftsjournale bezüglich einer solchen „sex and gender analysis“ beziehungsweise ob verbindliche Richtlinien existieren hat das EU-geförderte Projekt Gendered Innovations untersucht. In der tabellenartigen Übersicht finden sich auch Journale wie „The Lancet“ und „Nature.“

<http://genderedinnovations.stanford.edu/sex-and-gender-analysis-policies-peer-reviewed-journals.html>

## Curriculum „Gender Medicine“ an der Universität Ulm

Das integrierte Curriculum „Gender Medicine“ wird ab dem Wintersemester 2012/13 Pflichtbestandteil des Studienplans für Erstsemester. Generell stehen die Veranstaltungen allen Medizinstudierenden offen: Besonders Interessierte können zusätzliche Vorlesungen oder Seminare aus dem Themenbereich belegen und so im Laufe ihrer Ausbildung die Schlüsselqualifikation „Genderkompetenz“ erwerben. Die Lehrveranstaltungen werden durch zusätzliche Angebote auf der Online-Lernplattform „MOODLE“ der Medizinischen Fakultät ergänzt.

Die Medizinische Fakultät der Universität Ulm ist bundesweit eine der ersten Fakultäten, an der Gender-Aspekte fest in das Humanmedizin-Curriculum integriert werden.

Kontakt: Claudia Grab: 0731 500-33620; Dr. Wolfgang Öchsner: 0731 500-55407; Dr. Anja Böckers: 0731 500-23211

<http://www.uni-ulm.de/home2/presse/pressemitteilung/article/maenner-werden-anders-krank-als-frauenbgender-curriculum-an-der-uni-ulm-medizinstudierende-ler.html>

## Studie: Geschlechterbilder in der Werbung

„Die Entwicklung zur Gleichstellung von Frau und Mann spiegelt sich in aktuellen Werbebildern wider“, lautete die Ausgangsthese, die Marketingexpertin **Susanne Stark** von der Hochschule Bochum in einem Forschungsprojekt untersucht hat. Gemeinsam mit ihrem Team aus Masterstudierenden wollte sie herausfinden: Ist dem so oder sind wir nach wie vor traditionellen Geschlechterstereotypen ausgesetzt?

Neben Alter, Körperhaltungen und Mimik wur-

den auch die Rollenvielfalt oder die dargestellten Situationen analysiert. Gut 1000 Anzeigen sowie 80 Werbespots wertete das Team anhand eines umfangreichen Fragenkatalogs detailliert aus.

„Ver mehrt“, so die Bochumer Wissenschaftlerin, „werden moderne Rollenmuster in der Werbung übernommen.“ Die Frau ist inzwischen auch als Geschäftsfrau gefragt. Männer übernehmen dafür immer häufiger die Rolle des fürsorglichen Vaters. Der liebevolle Papa tritt fast doppelt so häufig auf wie die mütterliche Frau. Offensichtlich liegt der familiäre Mann im Trend. Bei der Rollenzuteilung gibt es aber auch zahlreiche „Klassiker“: Noch immer sind die Bereiche Banken und Auto in der Tendenz Männerdomänen, während die Textil- und Lebensmittelbranchen ihre Botschaften lieber durch Frauen übermitteln lassen.

Erstaunlich: Die Arbeitswelt wird passend zum Ergebnis der Rollenkonzepte bei Frauen deutlich mehr gefunden. „Betrachtet man allerdings die Rollenverteilungen zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Eigenschaft, eine Vorbild- oder Leitfunktion zu haben, differenziert sich das Bild“, so Susanne Stark: „Schlüsselfunktionen wie der beratende Experte werden deutlich häufiger von Männern besetzt.“ Die Nachfolger des Herrn Kaiser sind quicklebendig. Die Frau als „schmückendes Beiwerk“ befindet sich zwar auf dem Rückzug, dennoch spielen – insbesondere in TV-Werbespots – nach wie vor überwiegend Männer die Hauptrollen.

Die Geschlechterbilder in der Werbung haben sich bezüglich Inhalten und Differenziertheit angeglichen“, resümiert Marketingexpertin Susanne Stark die Untersuchungsergebnisse: „Eine Dominanz alter Darstellungsmuster ist nicht mehr zu finden. Aber sie sind längst noch nicht gänzlich verschwunden, manche Klischees halten sich hartnäckig.“ Und vielleicht, so die engagierte Professorin, „spiegelt genau das den Stand der Gleichstellung wider.“

<http://www.hochschule-bochum.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/artikel/laessige-businessfrauen-liebevolle-vaeter.html>

## New: Research Journal of Peace, Gender and Development Studies

The Global Advanced Research Journal of Peace, Gender and Development Studies (GARJPGDS) is a multidisciplinary peer-reviewed journal that will be published monthly.

GARJPGDS is dedicated to increasing the depth of the subject across disciplines with the ultimate aim of expanding knowledge of the subject.

GARJPGDS is seeking energetic, qualified and high profile researchers to join its editorial team as editors, subeditors or reviewers.

### *Call for Research Articles*

GARJPGDS will cover all areas of the subject. The journal welcomes the submission of manuscripts that meet the general criteria of significance and scientific excellence, and will publish:

- Original articles in basic and applied research
- Case studies
- Critical reviews, surveys, opinions, commentaries and essays

Guide to authors and other details are available on this website:

<http://garj.org/garjpgds/index.htm>

# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an NRW-Hochschulen

NRW-Wissenschaftsministerin **Svenja Schulze** hat am 18. Juli 2012 ein neues Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an nordrhein-westfälischen Hochschulen gestartet. Das Programm ist mit jährlich 1,5 Millionen Euro dotiert. Gefördert werden junge Forscherinnen auf dem Weg zur Professur. Das Förderprogramm richtet sich an Universitäten, Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen. Bewerbungsschluss ist der **30. September 2012**.

„Über das neue Programm werden Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, qualifizierte Frauen mit einem konkreten Interesse an einer Fachhochschullaufbahn sowie Künstlerinnen gefördert“, sagte Wissenschaftsministerin Schulze.

Das Förderprogramm ist Teil des Rahmenprogramms „Geschlechtergerechte Hochschule“ des Wissenschaftsministeriums. In das Rahmenprogramm investiert die Landesregierung bis 2014 jährlich 5,4 Millionen Euro. Das Programm besteht aus drei Säulen: der Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten, der Nachwuchsförderung und einer Ausschreibung Genderforschung.

[http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschulen\\_und\\_forschung/service\\_fuer\\_hochschulen/gender\\_mainstreaming/Landesprogramm/index.php](http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschulen_und_forschung/service_fuer_hochschulen/gender_mainstreaming/Landesprogramm/index.php)

## PROFEM - professura feminea

Im Januar/Februar 2013 startet bereits der vierte Durchgang des Coaching-Projektes „PROFEM – professura feminea“ der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus und der Hochschule Lausitz (FH) für Frauen mit dem Karriereziel Professorin: Postdoktorandinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen, Juniorprofessorinnen, weibliche Lehrbeauftragte, Habilitandinnen und habilitierte Wissenschaftlerinnen sind eingeladen, sich auf einen der Plätze zu bewerben. Bedingung für die Teilnahme ist die Beschäftigung an einer brandenburgischen Hochschule oder der Wohnsitz im Land Brandenburg.

Von Januar/Februar bis Dezember 2013 werden die Wissenschaftlerinnen bei der Planung und Entwicklung ihrer akademischen Karriere durch die gezielte Vermittlung unerlässlicher Kompetenzen begleitet.

Die individuelle Unterstützung der Projektteilnehmerinnen durch ihre Betreuerin oder ihren Betreuer ermöglicht eine vertiefte thematische Profilierung. In dieser „Tandembeziehung“ werden dazu Kenntnisse über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb vermittelt. Die das Coaching ergänzenden wissenschaftsspezifisch ausgerichteten Trainings behandeln die sehr unterschiedlichen Aspekte wissenschaftlicher Arbeit. So bereiten sich die Akademikerinnen auf Berufungsverfahren vor, schulen ihre Führungs- sowie Vermittlungskompetenzen und erweitern ihre Kenntnisse über das Hochschulmanagement und die Möglichkeiten der Forschungsförderung. Dies entspricht dem breiten Spektrum der Arbeitsbereiche, die im Verlauf

einer wissenschaftlichen Karriere in den Bereichen Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung erbracht werden sollen. Als dritter Baustein bestärkt eine strategische, fachübergreifende Vernetzung die Teilnehmerinnen bei der weiteren Planung ihrer Karriere.

Einige Erfolge der PROFEM-Teilnehmerinnen des ersten bis dritten Durchganges zeigt die Statistik: Die Teilnehmerinnen aus inzwischen zehn Hochschulen präsentieren einen Querschnitt der gegenwärtigen Forschung und Lehre. Mit dem Projekt, dem Konzept und der Koordination sind die Teilnehmerinnen laut Evaluation „sehr zufrieden“. Es gibt inzwischen vier Rufe und weitere Listenplatzierungen für die Mitglieder des PROFEM-Netzwerkes. Weitere Wissenschaftlerinnen haben inzwischen ausgezeichnete Positionen in außeruniversitären Einrichtungen inne.

*Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen* sind eingeladen, sich bis zum **15. November 2012** auf einen der 8 bis 10 Plätze zu bewerben. Bedingung für die Teilnahme ist die Beschäftigung an einer brandenburgischen Hochschule oder der Wohnsitz im Land Brandenburg.

Das Projekt wird durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert. Die beiden veranstaltenden Hochschulen kofinanzieren das Projekt.

Kontakt: Heike Bartholomäus, Projektkoordinatorin, 03 55 69 29 16, profem@tu-cottbus.de

<http://www.tu-cottbus.de/profem>

## Faculty Tenure-Track-System

Die Technische Universität München (TUM) startet ein Karrieresystem für NachwuchswissenschaftlerInnen, das deutschlandweit eine Vorreiterfunktion haben soll.

„TUM Faculty Tenure Track“ soll herausragenden Talenten frühe Selbstständigkeit als Assistant Professor und eine klare, leistungsabhängige Perspektive bieten: Bestehen sie anspruchsvolle Evaluationen, steigen sie nach sechs Jahren zum Associate Professor auf, verbunden mit einer dauerhaften Anstellung in der Besoldungsstufe W3. Verfehlen sie das Ziel, ist die Karriere an der TUM beendet. Den Erfolgreichen steht darüber hinaus der spätere Aufstieg zum Full Professor offen. Bis 2020 richtet die TUM 100 neue Professuren mit Tenure-Track-Erstberufungen ein. Das ProfessorInnenkollegium vergrößert sich damit um 20 Prozent. Es soll zudem jünger, internationaler und weiblicher werden.

Juniorprofessuren (W1) und dauerhafte W2-Professuren (sogenannte Extraordinariate) werden nicht mehr neu besetzt. Der bayerische Wissenschaftsminister **Dr. Heubisch** hat per Rechtsverordnung dem TUM-Karrieresystem seine Zustimmung erteilt.

### *Teilzeit-Professuren und Elternzeit-Freisemester*

Großen Wert legt die TUM auf die *familienfreundliche Ausgestaltung* ihres neuen Systems. Assistant Professors haben u.a. die Möglichkeit zu Teilzeit-Professuren und Elternzeit-Freisemestern. Die Bewährungsphase wird in diesen Fällen verlängert bzw. unterbrochen.

Flankiert wird dies vom Service des neuen „Munich Welcome!“-Netzwerks, bei dem Wissenschaftsinstitutionen und Unternehmen den Familien von Spitzenkräften bei der Integration in der Region München praktische Hilfe leisten.

<http://www.tum.de/die-tum/aktuelles/pressemitteilungen/lang/article/30012/>

## NRW bietet

### Anschubfinanzierung für EU-Anträge in Geistes- und Gesellschaftswissenschaften

Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung (MIWF) des Landes Nordrhein-Westfalen hat eine Bekanntmachung mit dem Titel „Anschubfinanzierung zur Beantragung von EU-Fördermitteln in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften“ herausgegeben. Sie ist Teil des Förderprogramms zur Unterstützung der geistes- und gesellschaftswissenschaftlichen Forschung in Nordrhein-Westfalen. Förderfähig sind Tätigkeiten von Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, die unmittelbar dazu dienen, Anträge im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm im Bereich Geistes- und Gesellschaftswissenschaften vorzubereiten. Dazu gehören Verbundprojekte im Thema 8 (Sozial-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften) im Spezifischen Programm Kooperation als auch Koordinierungs- und Unterstützungsmaßnahmen bei ‚Wissenschaft in der Gesellschaft‘ (Spezifisches Programm Kapazitäten). Darüber hinaus kann der Anschlag für thematisch passende ERC-Anträge (Spezifisches Programm Ideen) beantragt werden. Auch die Beteiligung am ERA-Net HERA (Humanities in the European Research Area) kann finanziell unterstützt werden. Die nordrhein-westfälischen Hochschulen können Anträge für die Anschubfinanzierung nach Veröffentlichung der jeweiligen EU-Ausschreibung einreichen. Details entnehmen Sie bitte der Bekanntmachung. Seit Mitte Juli sind für die meisten Programmbereiche im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm die letzten Calls geöffnet. Entsprechend werden viele Deadlines im Herbst und Winter liegen.

[http://www.wissenschaft.nrw.de/forschung\\_technologiefoerderung/weitere\\_foerderungen/Foerderprogramm\\_Geistes-\\_und\\_Gesellschaftswissenschaften/index.php](http://www.wissenschaft.nrw.de/forschung_technologiefoerderung/weitere_foerderungen/Foerderprogramm_Geistes-_und_Gesellschaftswissenschaften/index.php)

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), Juli 2012

## Epi goes Gender-Programm

Mit dem Epi goes Gender-Programm des Verbundes Geschlechtersensible Forschung in Epidemiologie, Neurowissenschaften und Genetik/Tumorforschung werden Interessierte, insbesondere Nachwuchstalente, unterstützt, Ihre Forschungsprojekte und Qualifikationsarbeiten geschlechtersensibel zu gestalten.

Das Programm beinhaltet u.a. kostenlose Workshops zu geschlechtersensiblen Forschungsmethoden sowie Beratung und Coaching. Erster Bewerbungstermin war der 30.07.2012. Das Programm findet in zwei Zyklen statt (1. Zyklus: Beginn Oktober 2012, 2. Zyklus: Beginn Februar 2013). Für Restplätze gibt es einen zweiten Bewerbungstermin bis zum 30.11.2012.

Das Konzept und die Bewerbungsinformationen finden Sie hier ...

[http://www.bips.uni-bremen.de/talente\\_programm.php](http://www.bips.uni-bremen.de/talente_programm.php)

### *Ziele und Aufgaben des Projekts*

Epidemiologie gilt als Grundlagenwissenschaft von Public Health und Versorgungsforschung. In der Epidemiologie gibt es bereits eine Fülle von geschlechterbezogenem Fachwissen sowie eine Selbstverpflichtung der Scientific Community für geschlechterangemessene Forschung (GEP – Gute epidemiologische Praxis). Was fehlt ist die Integration in den konkreten Forschungsalltag. Darauf zielt „Epi goes Gender“, mit dem gemeinsam mit Epidemiologinnen und Epidemiologen ein umfassender und nachhaltiger Prozess der Übernahme geschlechtergerechter Forschungsmethoden und -kulturen gefördert wird. Die epidemiologischen bzw. epidemiologienahen Fachgesellschaften DGEpi, DGSM, GMDS und DGMS sind als Kooperationspartner/innen bzw. Unterstützer/innen in diesem Projekt von Anfang an beteiligt.

Vor dem Hintergrund konzeptioneller Grundlagen transdisziplinärer Forschungsprozesse werden For-

scher/innen motiviert und befähigt, epidemiologisches Wissen im Hinblick auf die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten kritisch zu hinterfragen, mit Fachwissen anderer Disziplinen (u.a. Medizin, Geschlechterforschung) transdisziplinär zu verknüpfen und neues geschlechtersensibles Wissen zu erarbeiten. Ebenso werden epidemiologische Methoden im Hinblick auf ihre Geschlechtersensibilität bewertet.

Eine *Kurzfassung* der Projektbeschreibung finden Sie hier:

[http://www.epimed-gender.net/pdf/EgG\\_Kurz\\_deutsch\\_2012.pdf](http://www.epimed-gender.net/pdf/EgG_Kurz_deutsch_2012.pdf)

<http://www.epimed-gender.net/layout/gender.php>

[http://www.bips.uni-bremen.de/talente\\_programm.php](http://www.bips.uni-bremen.de/talente_programm.php)

## ERA-NET im Bereich Gender and Research

Im Rahmen einer übergreifenden Ausschreibung zu ERA-NETs der **Generaldirektion Forschung und Innovation** wird ein ERA-Net im Bereich Gender and Research mit dem Titel: ERA-NET on the Promotion of Gender Equality mit der Bewerbungsfrist **28. Februar 2013** ausgeschrieben.

Der Topic-Identifizier lautet SiS.2013.2.1.1-2. Das zur Verfügung stehende Budget beträgt 1,6 Millionen Euro.

Informationen zur Ausschreibung finden Sie im Teilnehmerportal unter der Adresse:

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/page/capacities?callIdentifier=FP7-ERANET-2013-RTD>

Quelle: <http://www.eubuero.de/wig.htm>

## Faculty for the Future

### 2013-2014

#### Schlumberger Foundation / Call for Applications

The Schlumberger Foundation Faculty for the Future program, launched in 2004, awards fellowships to women from developing and emerging economies to pursue PhD or post-doctoral studies in the physical sciences, engineering and technology at leading universities abroad.

The long-term goal of the Faculty for the Future program is to generate conditions that result in more women pursuing academic careers in scientific disciplines thus contributing to the socio-economic development of their home countries and regions. The Faculty for the Future program is growing each year and has become a powerful community of 257 women scientists from 62 countries. Grant recipients are selected as much for their leadership capabilities as for their scientific talents. Ultimately they are expected to return to their home countries to continue their academic careers, to further their research, to teach and to become inspirational role models for other young women.

Faculty for the Future grants are based on actual costs up to a maximum of USD 50,000 per year and may be renewed through to completion of studies subject to performance, self-evaluation, and recommendations from supervisors.

New applications will be accepted from **September 10th to November 16th 2012** for the 2013 Fellowships (the deadline for reference letters is November 23<sup>rd</sup> 2012).

<http://www.facultyforthefuture.net/sites/all/files/u9/Thumbnail%20Call%202012.png>

[https://www.fftf.slb.com/Summary\\_Eligibility\\_Criteria.pdf](https://www.fftf.slb.com/Summary_Eligibility_Criteria.pdf)

<https://www.fftf.slb.com/>

---

## Preise

---



---

### Anne-Klein-Frauenpreis 2013

Der Anne-Klein-Frauenpreis der Heinrich-Böll-Stiftung zeichnet herausragende Frauen aus, die sich mutig und hartnäckig für die Geschlechterdemokratie und gegen die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der geschlechtlichen Identität einsetzen. Ausgezeichnet werden Frauen aus dem In- und Ausland. Der Preis ist mit 10.000 EUR dotiert. Die Preisverleihung wird am 1. März 2013 in Berlin stattfinden.

Geschlechterdemokratie hat in der Heinrich-Böll-Stiftung einen festen Platz und ist als gesellschaftspolitische Vision und Organisationsprinzip im Leitbild verankert. Mit dem Anne-Klein-Frauenpreis möchte die Heinrich-Böll-Stiftung das Engagement von Frauen, die für Menschenrechte, Gleichberechtigung und sexuelle Selbstbestimmung eintreten, unterstützen und voran bringen. Der Preis richtet sich an Frauen im In- und Ausland, die sich vor allem durch Zivilcourage, Mut und Widerstand auszeichnen und sich im Rahmen ihrer Aktivitäten für Frauen und Mädchen engagiert haben.

Mit dem Preis gedenkt die Heinrich-Böll-Stiftung zugleich Anne Kleins (1950-2011), die sich als Frau, Rechtsanwältin und Politikerin dem Kampf für die Durchsetzung von Frauen- und Freiheitsrechten verschrieben hatte.

<http://www.boell.de/stiftung/ehrunge/ehrunge-anne-klein-frauenpreis-2013-15295.html>

---

## FemPrix – Preis des Vereins Feministische Wissenschaft- Schweiz

Sechste Ausschreibung des schweizerischen Preises für die Verbreitung und Umsetzung der Frauen- und Geschlechterforschung.

Der FemPrix will das Interesse an den Resultaten der Frauen- und Geschlechterforschung und ihrer Umsetzung fördern. Geehrt werden herausragende Arbeiten oder Projekte, die das Verständnis für Frauen- und Geschlechterforschung fördern.

Dies können sowohl wissenschaftliche als auch publizistische Arbeiten sein, die auf einen Transfer zwischen der Frauen- und Geschlechterforschung und einem breiteren Publikum abzielen.

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

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

Unterlagen bzw. Vorschläge können bis zum **28. Oktober 2012** bei der Geschäftsstelle des Vereins Feministische Wissenschaft eingereicht werden.

Der Preis wird an der Vollversammlung des Vereins Feministische Wissenschaft im Frühjahr 2013 verliehen.

Kontakt: [info@femwiss.ch](mailto:info@femwiss.ch)

<http://www.femwiss.ch>

## Hochschullehrer/in des Jahres

Zum siebten Mal lobt der **Deutsche Hochschulverband (DHV)** ein Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro für den/die „Hochschullehrer/in des 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 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** KandidatInnen als „Hochschullehrer/in des Jahres“ vorzuschlagen.

<http://www.hochschulverband.de/cms1/uploads/media/hochschullehrer-des-jahres12.pdf>

## Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres 2012

Im Rahmen der Preisverleihung zum/zur „Hochschullehrer/in des Jahres“ zeichnet **academics – das Karriereportal der Wissenschaft von DIE ZEIT und „Forschung & Lehre“** – den/die „Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres“ aus. Mit einem Preisgeld von 2.000 Euro wird eine Nachwuchswissenschaftlerin bzw. ein Nachwuchswissenschaftler prämiert, die bzw. der im vergangenen Jahr durch herausragendes Engagement, zukunftsweisende Ideen oder beispielhaftes Handeln Forschung und Lehre nachhaltig beeinflusst hat. Es gilt eine Altersbeschränkung von 35 Jahren bei Bewerbungsschluss. KandidatInnen können ebenfalls bis zum **30. September 2012** vorgeschlagen werden.

<http://www.academics.de/nachwuchspreis>

# 10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Social Justice und Diversity Training

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

Im Training „Social Justice und Diversity“ qualifizieren Sie sich u.a. 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 Verschieden-sein
- Die Realisierung und Implementierung von Organisationsentwicklungsprozessen für Social Justice und Diversity in Institution, Organisation, Projekten, Unternehmen
- Die Entwicklung von Handlungsoptionen für Ihren beruflichen Alltag

Angesprochen sind alle Interessierten und MultiplikatorInnen, die sich professionell für ein dis-

kriminierungsfreies 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.

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. Sie erlangen die Fähigkeit, Social Justice und Diversity in ihrer Institution, Organisation, ihrem Projekt oder Unternehmen professionell umzusetzen.

In allen Modulen geben die TrainerInnen Inputs und arbeiten in praxisorientierten und gesellschaftsbezogenen Methoden und Übungen mit den Teilnehmenden. Für die Weiterbildung wurde eine neue dialogische Methode (Mahloquet) entwickelt, mit der in den einzelnen Modulen die Themen dialogisch und (selbst-)reflexiv behandelt sowie die Train-the-TrainerInnen-Ebene vermittelt werden. Die Teilnehmenden werden aktiv in die Durchführung von Methoden und Übungen im Rahmen der Module einbezogen und erproben zwischen den Trainingseinheiten die Tauglichkeit der Methode für ihre berufliche Praxis.

**Die Weiterbildung kann mit einem Zertifikat der Fachhochschule Potsdam abgeschlossen werden.**

<http://www.fh-potsdam.de/weiterbildung.html>

# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

18.09.2012

Supporting Inclusive Entrepreneurship in Europe: Creating Sustainable Employment and Promoting Equal Opportunities

Veranstaltungsort: The Silken Berlaymont Hotel, Brussels

<http://publicpolicyexchange.co.uk/events/CI18-PPE2.php>

[https://bildungsportal.verdi.de/seminare\\_programm\\_einzeln.php?si=4edf32f5589d6&view=&lang=1&hauptkategorie=&unterkategorie=&tid=4e6f4ba04e58c](https://bildungsportal.verdi.de/seminare_programm_einzeln.php?si=4edf32f5589d6&view=&lang=1&hauptkategorie=&unterkategorie=&tid=4e6f4ba04e58c)

20.09.2012 - 21.09.2012

Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten

Auftaktkonferenz des Sonderforschungsbereichs (SFB) 882 der Universität Bielefeld.

Veranstaltungsort: Bielefeld, Ravensberger Spinnerei, Großer Saal

[http://www.sfb882.uni-bielefeld.de/events/2012\\_Auftakt](http://www.sfb882.uni-bielefeld.de/events/2012_Auftakt)

23.09.2012 - 28.09.2012

Hält Europa IHR Versprechen?

Bildungsurlaub nach Brüssel

Veranstaltungsort: Brüssel

<http://www.boell-nrw.de/calendar/VA-viewevt.aspx?evtid=10794>

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

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>

25.09.2012

Informationsveranstaltung zur Ausschreibung FP7-SCIENCE-IN-SOCIETY-2013-1

Organisation: EU-Büro des BMBF, PT-DLR

Veranstaltungsort: Bonn

*Die NKS Wissenschaft in der Gesellschaft bietet eine Informationsveranstaltung zur aktuellen Ausschreibung des Programms an.*

<http://www.eubuero.de/veranstaltungen.htm?id=177>

23.09.2012 - 28.09.2012

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

Veranstaltungsort: Gladenbach

27.09.2012

2012 EPWS General Assembly and Short Conference

Veranstaltungsort: Royal Observatory of Belgium, Uccle, near Brussels

<http://www.epws.net>

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>

08.10.2012 - 09.10.2012

Jahrestagung „Innovativ lehren – Gender in der akademischen Lehre“

Veranstaltungsort: Universität Erfurt, Katholisch-Theologische Fakultät, Domstraße 10

[http://www.genial-in-thueringen.de/?page\\_id=898](http://www.genial-in-thueringen.de/?page_id=898)

08.10.2012 - 09.10.2012

Konferenz „Duale Karrieren an Hochschulen: Zwischen Mythos, Anspruch und Realität“

Veranstaltungsort: Konstanz, Villa Rheinburg

<http://cms.uni-konstanz.de/dual-career-programm/startseite/>

09.10.2012

Institutionelle Rahmenbedingungen und Geschlechterverhältnisse: Auswirkungen auf die Lebensrealität von Frauen und Männern

Veranstaltungsort: Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

[http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.405750.de](http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.405750.de)

10.10.2012 - 11.10.2012

Workshop für alle Doktorandinnen und Doktoranden des BMBF/ESF-Förderschwerpunktes „Frauen an die Spitze“

Veranstaltungsort: Deutsche Hochschule der Polizei, Zum Roten Berge 18-24, 48165 Münster

<http://www.dhpol.de/de/hochschule/Fachgebiete/fischbach.php>

12.10.2012

Integration von Gender und Diversity in MINT-Studiengängen

Symposium des Projekts IGaDtools4MINT an der RWTH Aachen.

Veranstaltungsort: Aachen

<http://www.igadtools4mint.de/symposium>

19.10.2012 - 21.10.2012

Füreinander Sorge tragen

Religion, Säkularität und Geschlecht in der globalisierten Welt

Veranstaltungsort: Frankfurt am Main/Schmittenshain

<http://www.evangelische-akademie.de/admin/projects/akademie/pdf/programme/122020.pdf>

25.10.2012

Gender Kongress 2012: Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis

Thema: Spannungsverhältnis von Gleichstellungsrecht und Gleichstellungspraxis an Hochschulen.

Die Leiterin des CEWS, **Jutta Dalhoff**, wird den *Workshop 3: Frauenquote & Kaskadenmodell* moderieren.

Veranstaltungsort: „Malkasten“ Düsseldorf

[http://www.uni-due.de/imperia/md/content/ekfg/genderkongress2012\\_savethedate.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/ekfg/genderkongress2012_savethedate.pdf)

.....  
26.10.2012

Forthcoming Feminisms: Gender Activism, Politics and Theories

Organised by the BSA Gender Study Group & the Centre for Interdisciplinary Gender Studies (CIGS)

[http://www.gender-studies.leeds.ac.uk/about/events/forthcoming\\_feminisms.php](http://www.gender-studies.leeds.ac.uk/about/events/forthcoming_feminisms.php)

.....  
26.10.2012

Gender im Profil  
Potentiale und Perspektiven von Genderprofessuren in der aktuellen Hochschulentwicklung

Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen (afg) 2012.

Veranstaltungsort: FU Berlin, Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin, Seminarzentrum

[http://www.afg-berliner-hochschulen.de/pdf/AFG\\_Genderprofessuren\\_26\\_10\\_2012.pdf](http://www.afg-berliner-hochschulen.de/pdf/AFG_Genderprofessuren_26_10_2012.pdf)

.....  
29.10.2012 - 31.10.2012

Conference: Advancing Excellence in Gender, Sex and Health Research

Veranstaltungsort: Montréal, Canada

<http://www.genderandhealthconference.com>

.....  
30.10.2012

Fachkonferenz „Unternehmenskulturen verändern - Karrierebrüche vermeiden“

Veranstaltungsort: Bosch Repräsentanz, Bismarckstraße 71, Berlin

<http://www.fraunhofer.de/content/dam/zv/de/leistungsangebot/forschung%20und%20entwicklung/Gender%20Diversity/unternehmenskulturen-veraendern-karrierebrueche-vermeiden.pdf>

.....  
01.11.2012

5. SATW Workshop Ingenieurnachwuchsförderung

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

<http://www.satw.ch/veranstaltungen/nachwuchs12>

.....  
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](mailto:linda.michalek@boell-nrw.de); [johanna.wirxel@rub.de](mailto:johanna.wirxel@rub.de)

.....  
08.11.2012 - 10.11.2012

Promotionsforum für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen

Industriekontakte, Trainings und Vernetzung

Veranstaltungsort: Berlin

[http://www.femtec.org/content/0/8683/8684/8932/8940/1308\\_Fyer\\_Promotionsforum\\_2012\\_final.pdf](http://www.femtec.org/content/0/8683/8684/8932/8940/1308_Fyer_Promotionsforum_2012_final.pdf)

.....  
09.11.2012

3. Interdisziplinärer Niedersächsischer DoktorandInnentag Gender Studies

Veranstaltungsort: Göttingen

<http://www.geschlechterforschung.uni-goettingen.de>

12.11.2012 - 13.11.2012

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.

**Beachten Sie bitte die ausführliche Ankündigung und den Projektbericht unter der Rubrik 05 „Schwerpunktthema“ in diesem Journal.**

15.11.2012 - 16.11.2012

Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen = zunehmende Prekarisierung?

10. efas (Ökonominnen-Netzwerk) - Jahrestagung an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin.

Veranstaltungsort: Berlin

[http://efas.htw-berlin.de/?page\\_id=5758](http://efas.htw-berlin.de/?page_id=5758)

16.11.2012

Gender Tagung „Vielfalt erkennen und genderkompetent handeln“

Veranstaltungsort: PH Freiburg

<https://www.ph-freiburg.de/hochschule/organe/gleichstellungsbeauftragte/gendertagung>

16.11.2012

9. Berliner Symposium „Gendermedizin“

Veranstaltungsort: Weißer Saal, 2. OG Deutsches Herzzentrum Berlin (DHZB)

[http://gender.charite.de/aktuelles/meldungen/artikel/detail/dgesgm\\_gim\\_symposium\\_gendermedizin\\_16112012\\_am\\_dhzb/](http://gender.charite.de/aktuelles/meldungen/artikel/detail/dgesgm_gim_symposium_gendermedizin_16112012_am_dhzb/)

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.

<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/>

.....  
23.11.2012 - 24.11.2012

International conference on career orientations, education systems, and gendered school-to-work transitions

Veranstaltungsort: Universität Basel

<http://esgt.unibas.ch/conference/conference-agenda/>

.....  
29.11.2012 - 30.11.2012

Second European Gender Summit (EGS2012)  
Theme: Aligning Agendas for Excellence

Veranstaltungsort: Brussels, The European Parliament, 60 rue Wiertz / Wiertzstraat 60

<http://www.gender-summit.eu/>

.....  
30.11.2012 - 01.12.2012

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/>

.....  
05.12.2012

Informationsveranstaltung: Neues Antidiskriminierungs- und Partizipationskonzept / Social Justice und Diversity Training

Veranstaltungsort: Fachhochschule Potsdam

[http://www.fh-potsdam.de/wb\\_social\\_justice\\_diversity.html](http://www.fh-potsdam.de/wb_social_justice_diversity.html)

.....  
10.12.2012 - 11.12.2012

„Gender trifft Nachhaltigkeit – Nachhaltigkeit braucht Gender“  
Kompetenzen und Stand der Forschung im Themenfeld Geschlechterverhältnisse und Nachhaltige Entwicklung.

Veranstaltungsort: Umweltforum Berlin, Pufendorfstr. 11, 10249 Berlin

<http://www.leuphana.de/nage-tagung>

.....  
26.02.2013 - 02.03.2013

meccanica femminile

Veranstaltungsort: Universität Stuttgart auf dem Campus Vaihingen

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

.....  
14.03.2013 - 15.03.2013

Karriereverläufe in Forschung und Entwicklung

Veranstaltungsort: Hochschule Furtwangen University, Campus Schwenningen in 78054 Villingen-Schwenningen

<http://www.staff-projekt-hfu.de/>

.....  
12.04.2013

WoMenPower 2013

Ein Tag. Starke Impulse. Neue Netzwerke.

Veranstaltungsort: Hannover, Messegelände

<http://www.hannovermesse.de/de/ueber-die-messe/programm/veranstaltungen/womenpower/fachkongress-womenpower>

.....  
08.06.2013

Messe-Kongress women&work 2013

Veranstaltungsort: Bonn, Plenargebäude des World Conference Center, Platz der Vereinten Nationen 2

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

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

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

# 12 NEUERSCHEINUNGEN

## Wissenschaftspolitik

### Dokumentation:

#### 5. GEW-Wissenschaftskonferenz

*Der Tagungsband dokumentiert die GEW-Wissenschaftskonferenz aus dem Jahr 2011. Er gibt einen Überblick über die Debatte zur Qualitätssicherung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Dazu lässt er zahlreiche politische und wissenschaftliche Akteurinnen und Akteure aus ihrer jeweiligen Perspektive zu Wort kommen. In dem Buch dokumentiert sind auch die zehn „Weißenhäuser Eckpunkte für eine Qualitätsoffensive in Forschung, Lehre und Studium“. Der Tagungsband reduziert die Qualität von Forschung, Lehre und Studium nicht auf eine Analyse von konkreten Qualitätssicherungsinstrumenten, sondern geht von einem breiteren Qualitätsverständnis aus. In welchem Spannungsverhältnis stehen Qualität und Quantität der Lehre? Wie passt die Förderung der Spitzenforschung zum Anspruch, Qualität in der Breite zu entwickeln? Wie können Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis für gute Forschung sorgen? Was hat die Qualität von Forschung und Lehre mit der Qualität wissenschaftlicher Arbeit oder der Qualität der Chancengleichheit („Gender-Equality“) zu tun? Gehört zu guter Forschung nicht auch eine verantwortungsvolle Reflexion der Forschungsfolgen? Auch Fragen wie diese haben neben den Kernthemen Evaluation, Akkreditierung oder Zusammenarbeit zur Qualitätssicherung im Europäischen Hochschulraum ihren Platz.*

[http://wissenschaft.gew.de/Dokumentation\\_der\\_5\\_GEW-Wissenschaftskonferenz\\_ausgeliefert.html](http://wissenschaft.gew.de/Dokumentation_der_5_GEW-Wissenschaftskonferenz_ausgeliefert.html)

## Gleichstellungspolitik

Holst, Elke; Schäfer, Andrea; Schrooten, Mechthild: Gender and Remittances: Evidence from Germany

*This study focuses on gender-specific determinants of remittances in Germany. The conceptual approach considers gender roles and naturalization to be crucial in the immigrant's decision to remit. For the empirical investigation, the authors use data from the German Socio-Economic Panel (SOEP) study for the years 2001–6.*

<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13545701.2012.692478>

### IAB-Forum: „Karrieremodelle“

*In der Ausgabe 1/2012 des IAB-Forum dreht sich alles um traditionelle und neue Erwerbsmuster von Frauen. Nicht zuletzt in Zeiten wachsenden Fachkräftebedarfs stellt sich die Frage, wie Frauen in die Arbeitswelt passen und wie gut sich die Arbeitswelt den Frauen anpasst. Bislang mangelt es in Deutschland an maßgeschneiderten Lösungen, damit Frauen ihre Karrieremodelle und ihre privaten Lebensentwürfe passgenau aufeinander abstimmen können.*

<http://www.iab.de/318/section.aspx>

.....  
 Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.):  
 Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2011

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2012-07.pdf>

Funktioniert der Link nicht? Bitte in die Befehlszeile Ihres Browsers kopieren!

.....  
 Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen (Hrsg.):  
 Gleichstellungsbericht – Frauen und Männer am österreichischen Arbeitsmarkt 2011

<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Arbeitsmarktbericht%20zur%20Gleichstellung%202011.pdf>

.....  
**IAB-Tagung „Wissenschaft trifft Praxis – Erwerbsbeteiligung von Frauen – Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt“**

Die Präsentationen der Tagung sind online verfügbar unter:

[http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2012/erwerbsbeteiligung\\_frauen/programm.aspx](http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2012/erwerbsbeteiligung_frauen/programm.aspx)

.....  
 Roland Berger Studie:  
 Diversity & Inclusion – eine betriebswirtschaftliche Investition

*Diversity & Inclusion („D&I“, Vielfalts- und Einbeziehungsmanagement) spielt in vielen deutschen Unternehmen mittlerweile eine wichtige Rolle. So haben rund 95 Prozent der Firmen gezielte Programme zur Förderung bestimmter Mitarbeitergruppen wie Frauen, älterer Mitarbeiter oder Kollegen mit aus-*

*ländischer Herkunft. Denn so erhoffen sich Unternehmen wirtschaftliche Vorteile, wie etwa besseren Zugang zu neuen, lukrativen Märkten oder die Möglichkeit, Talente zu gewinnen. Trotzdem beschränken sich 80 Prozent der Firmen ausschließlich auf die Förderung von Frauen. Weitere wichtige Aspekte wie die Integration älterer Mitarbeiter kommen bei den meisten zu kurz. Außerdem messen nur 30 Prozent der Befragten die Umsetzung ihrer D&I-Maßnahmen und können daher nicht einschätzen, wie erfolgreich sie tatsächlich sind.*

[http://www.rolandberger.de/media/pdf/Roland\\_Berger\\_Diversity\\_and\\_Inclusion\\_D\\_20120716.pdf](http://www.rolandberger.de/media/pdf/Roland_Berger_Diversity_and_Inclusion_D_20120716.pdf)

.....  
 Czollek, Leah Carola; Perko, Gudrun; Weinbach, Heike:  
 Praxishandbuch Social Justice und Diversity: Theorien, Training, Methoden, Übungen (Pädagogisches Training)

Verlag: Beltz Juventa; Auflage: 1 Oktober 2012  
 ISBN-13: 978-3779928225

*Welche Handlungsoptionen haben wir gegen (strukturelle) Diskriminierung? Social Justice und Diversity ist als Trainingskonzept im deutschsprachigen Raum im Bildungsbereich zunehmend als Antidiskriminierungstraining bekannt. Denn die Autorinnen entwickelten, angeregt durch das US-amerikanische Modell „Diversity and Social Justice Education“, ein eigenes Social Justice und Diversity Training gegen strukturelle Diskriminierung zugunsten von partizipativer Anerkennung und Verteilungsgerechtigkeit aller Menschen. Mit dem Buch liegt nun erstmalig eine Publikation vor, in dem die Spezifika dieses Trainings, Theorienbezüge, historische Kontexte und vor allem Methoden und Übungen für die Praxis anwendbar vorgestellt werden.*

.....  
**Neue Internetplattform: „Diversity Jobs“**

„Diversity Jobs“ will eine Plattform für Unternehmen schaffen, die Vielfalt und Wertschätzung

leben: Für sie ist die Wertschätzung der unterschiedlichen Mitarbeiter/-innen mehr als eine bloße Marketing-Maßnahme. „Jobs mit w/m“ ist eine Plattform für Angebote und Gesuche aus dem Bereich Gleichstellung und „Hilfen für Frauen“ (Frauenhaus, Beratungsstellen).

<http://www.diversity-jobs.de/>

---

### Alleinerziehende in Deutschland – Lebenssituationen und Lebenswirklichkeiten von Müttern und Kindern

Monitor Familienforschung, Ausgabe 28, 2012

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Monitor-Familienforschung-Ausgabe-28,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

---

## Hochschulen/ Hochschulforschung

---

Dippelhofer-Stiem, Barbara:  
Eltern an der Hochschule: Sozialisatorische Hintergründe, Erfahrungen und Orientierungen von Studierenden und Beschäftigten

Beltz Juventa 2012  
ISBN: 978-3779928119

*Gestützt auf die bundesweiten Daten des 10. Konstanzer Studierendensurveys werden studierende Eltern mit kinderlosen Kommilitonen verglichen, und zwar in Bezug auf soziale Herkunft und aktuelle Lage, Studienbiografie und Zukunftspläne, Fachumwelt und alltägliche Zeitstrukturen, Studienstrategien, Problemfelder und soziale Integration sowie Wünsche und Forderungen an die Hochschule. Besonders interessiert, inwieweit der Elternstatus*

*erklärungsmächtiger ist als die Geschlechtszugehörigkeit, der Hochschultyp oder die -region sowie das Studienfach. Die empirischen Erkenntnisse werden vertieft durch eine Fallstudie über Beschäftigte und Studierende mit Kind. Sondiert werden die Erfahrungen in der Hochschule, die Betreuung der Kinder und die private Arbeitsteilung sowie die Wünsche nach Familienfreundlichkeit. Sozialisations-theoretische Prämissen rahmen das Buch. In ihrem Lichte werden die Ergebnisse gebündelt und diskutiert. Empfehlungen für praktische Maßnahmen schließen sich an.*

---

Klein, Uta; Heitzmann, Daniela (Hrsg.):  
Hochschule und Diversity: Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme  
(Diversity und Hochschule)

Verlag: Beltz Juventa Oktober 2012

ISBN: 978-3779928133

*Die hier versammelten Beiträge leisten eine grundlegende Bestandsaufnahme zu theoretischen und empirischen Arbeiten zu Diversity an Hochschulen. Im Mittelpunkt stehen die Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen aufgrund von sozialer Herkunft, Gender, Behinderung, Migration, sexueller Orientierung, Weltanschauung und Alter der verschiedenen Statusgruppen. Desiderate in der Forschung zu Diversity und Hochschule werden benannt sowie Forschungsprobleme bei der Annäherung an diese Themen. Mit Beiträgen von Laura Dobusch, Ilke Glockentöger, Daniela Heitzmann, Johanna Hofbauer, Ruth Kamm, Uta Klein, Anne-Kathrin Kreft, Katharina Kreissl, René Kremkow, Hannah Leichsenring, Sigrid Metz-Göckel, Caroline Richter, Barbara Rothmüller.*

---

Heitzmann, Daniela, Klein, Uta (Hrsg.):  
Diversity konkret gemacht: Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen  
(Diversity und Hochschule)

Verlag: Beltz Juventa Oktober 2012  
ISBN: 978-3779928324

Eine Diversity-gerechte Gestaltung von Hochschulen als Organisationen vollzieht sich auf mehreren Ebenen (un)gleichzeitig. Die vorliegenden Beiträge bieten einen praxisorientierten und analytischen Zugang zur Umsetzung von Diversity. Vorgestellt werden konkrete Umsetzungen von Diversity-Management an Hochschulen – als umfassende strukturelle Verankerung – und auch Maßnahmen in einzelnen Fächern wie die Integration von Diversity Education in den Studiengang. Thematisiert werden darüber hinaus interkulturelle und intersektionelle Orientierung in Lehre und Beratung an der Hochschule und Herausforderungen bei Verknüpfungen von Gleichstellungs- und Diversity-Maßnahmen. Schließlich werden Ergebnisse einer umfangreichen Studierendenerhebung zu Diskriminierungserfahrungen vorgestellt.

.....

#### Neues Diversity-Konzept 2011 – 2014 der Goethe-Universität Frankfurt am Main

<http://www2.uni-frankfurt.de/41093787/Diversity-Konzept-Goethe-Universitaet.pdf>

.....

#### Umfassendste Stipendiensuchmaschine in Deutschland

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

.....

### Europa und Internationales

.....

Hoecker, Beate:

Frauen und das institutionelle Europa:  
Politische Partizipation und Repräsentation im Geschlechtervergleich

Verlag: Springer VS September 2012  
ISBN: 978-3531184296

*Die politische Repräsentation von Frauen auf europäischer Ebene hat sich in den vergangenen Jahr-*

*zehnten leicht erhöht, gleichwohl sind Frauen in den Organen und Institutionen der Europäischen Union nach wie vor in der Minderheit. Das Buch dokumentiert diese Entwicklung anhand empirischer Daten und analysiert die Gründe für die anhaltende Unterrepräsentation. Darüber hinaus werden auch die Beteiligung von Frauen an den Wahlen zum Europäischen Parlament sowie ihre Einstellungen gegenüber der Europäischen Union in den Blick genommen und auf Geschlechterdifferenzen hin überprüft. Welche Perspektiven sich daraus für die Verwirklichung einer Geschlechterdemokratie ergeben, wird abschließend erörtert.*

.....

Mendolicchio, Concetta; Rhein, Thomas:

Ländervergleich in Westeuropa

Wo sich Bildung für Frauen mehr lohnt als für Männer

[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/kb0512\\_2012.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/kb0512_2012.pdf)

.....

Filter, Dagmar; Reich, Jana; Fuchs, Eva (Hrsg.):  
Arabischer Frühling?: Alte und neue Geschlechterpolitiken in einer Region im Umbruch

Verlag: Centaurus Oktober 2012  
ISBN: 978-3862261932

*Der Band befasst sich mit der Frage nach der politischen und gesellschaftlichen Partizipation von Frauen und Männern in muslimischen Gesellschaften vor, während und nach dem Arabischen Frühling, sowie der Bedeutung von Geschlechter(de)konstruktionen in einer Gesellschaft im Wandel.*

.....

#### Frauenbann an iranischen Unis Kinder produzieren geht über Studieren

*Die Überraschung war groß, die Empörung noch größer: 36 Universitäten in Iran haben Frauen aus 77 Fächern verbannt. Einige davon widersprechen „der*

weiblichen Natur", heißt es im Wissenschaftsministerium. Das sorgt nun sogar bei konservativen Studenten für Unmut.

<http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/universitaeten-im-iran-verbannen-frauen-aus-bestimmten-studiengaengen-a-851705.html>

## Frauen- und Geschlechterforschung

Von Aspern, Franziska:  
Auf Augenhöhe oder eine Nasenlänge voraus?:  
Stimmen zur Gleichberechtigung von Frau und Mann

Verlag: Miltzke Oktober 2012  
ISBN: 978-3861898542

Kampshoff, Marita; Wiepcke, Claudia (Hrsg.):  
Handbuch Geschlechterforschung und  
Fachdidaktik

VS Verlag für Sozialwissenschaften Oktober 2012  
ISBN: 978-3531182223

Als ein Aspekt von Chancengleichheit ist ‚Geschlechtergerechtigkeit‘ ein Schlüsselbegriff der gegenwärtigen Bildungsdebatte. Die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit für Mädchen und Jungen innerhalb schulischer Bildungsprozesse kann tatsächlich nur gelingen, wenn die Fachdidaktik Ergebnisse der Geschlechterforschung reflektiert und aufnimmt. Zu den vielfältigen Anforderungen, die an die Fachdidaktiken gestellt werden, tritt die Berücksichtigung der Kategorie ‚Geschlecht‘. Mit dem Anspruch, eine geschlechtergerechte Bildung in einzelne Fachdidaktiken zu integrieren, leistet das Handbuch eine umfassende Systematisierung und einen ersten Aufschluss der Thematik.

Müller, Ursula; Riegraf, Birgit; Wilz, Sylvia M. (Hrsg.):  
Geschlecht und Organisation  
(Geschlecht und Gesellschaft)  
Verlag: Springer VS Oktober 2012  
ISBN: 978-3531143088

Die Debatten über den Zusammenhang von „Organisation und Geschlecht“ erleben seit den 1970er Jahren auch im deutschsprachigen Raum einen bemerkenswerten Aufschwung. So werden immer mehr Organisationstypen, Hochschulen, Sportvereine oder Unternehmen und Organisationseinheiten wie Personalabteilungen, darauf hin analysiert, welche Rolle das Geschlecht der Beschäftigten im Alltag der Organisationen spielt und welche unterschiedlichen Erscheinungsformen die Herstellungsprozesse von Geschlechterdifferenzen haben. Eine zentrale theoretische Frage ist dabei, ob Organisationen grundlegend als geschlechtsneutral zu analysieren sind oder eher als durch Geschlecht strukturierte soziale Gebilde betrachtet werden müssen. Das Buch führt in die Dynamik des Themenkomplexes ein.

Lenz, Ilse (Hrsg.); Meuser, Michael (Hrsg.);  
Connell, Raewyn (Autor):  
Gender  
(Geschlecht und Gesellschaft)

Verlag: Springer VS September 2012  
ISBN: 978-3531194134

Raewyn Connell ist in Deutschland durch das Buch „Der gemachte Mann“, eine Grundlegung der Männlichkeitsforschung, weit bekannt geworden. Ihr neues Buch „Gender“ führt in interdisziplinärer und global vergleichender Perspektive in zentrale Themen und Diskussionen der Geschlechterforschung ein. Auf der Grundlage des internationalen Forschungsstandes präsentiert es in einer verständlichen Sprache eine empirisch fundierte wie theoretisch kohärente Darstellung des aktuellen Stands der Geschlechterforschung. Das Buch eignet sich gleichermaßen für einen ersten Zugang zu diesem Forschungsgebiet wie für eine vertiefende Auseinandersetzung.

Kahlert, Heike; Weinbach, Christine (Hrsg.):  
Zeitgenössische Gesellschaftstheorien und Gender-  
forschung: Einladung zum Dialog

VS Verlag für Sozialwissenschaften Oktober 2012  
ISBN: 978-3531174860

*Der Band will am Beispiel ausgewählter zeitgenössischer Gesellschaftstheorien, die bereits mehrheitlich auch in der Genderforschung rezipiert werden, zum stärker systematisierten Dialog zwischen Genderforschung und Gesellschaftstheorien einladen. Unter Bezugnahme auf gemeinsame Leitkategorien berücksichtigen die Beiträge den Entstehungskontext der behandelten Gesellschaftstheorien sowie den zeitdiagnostisch relevanten Rezeptionsrahmen und entwickeln Perspektiven, die Gender als selbstverständlichen Bestandteil von Gesellschaft(stheorien) in das jeweilige Theoriegerüst einflechten.*

Funder, Maria; Sproll, Martina:  
Symbolische Gewalt und Leistungsregime:  
Geschlechterungleichheit in der betrieblichen  
Arbeitspolitik  
Verlag Westfälisches Dampfboot September 2012  
ISBN: 978-3896918994

*Auswirkungen der zunehmenden Beschäftigung hochqualifizierter Frauen in wissensintensiven Branchen auf die traditionelle Geschlechterhierarchie.*

Ebert, Helmut; Harlinghausen, Kerstin:  
FeMale - Führung jenseits von Geschlecht und  
Vorurteil: Praxiserfahrungen und Grundlagenwissen  
für ein neues Denken im Gender-Kontext

Verlag: Ibidem September 2012  
ISBN: 978-3838204086

*Wie gelingt es heute Frauen und Männern mit Führungsverantwortung, MitarbeiterInnen in Situationen, in denen das Geschlecht vermeintlich oder tatsächlich eine Rolle spielt, so zu führen, dass Vielfalt, Identität und Kreativität zur Geltung kommen?*

Paulus, Julia; Silies, Maria; Wolff, Kerstin (Hrsg.):  
Zeitgeschichte als Geschlechtergeschichte: Neue  
Perspektiven auf die Bundesrepublik  
(Geschichte und Geschlechter)  
Campus Verlag September 2012  
ISBN: 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.*

Müller, Ursula G. T.:  
Dem Feminismus eine politische Heimat - der Linken die Hälfte der Welt: Die politische Verortung des Feminismus

Verlag: Springer VS Oktober 2012  
ISBN: 978-3531194523

Wimbauer, Christine:  
Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarriere-Paare  
zwischen Anerkennung und Ungleichheit

Campus 2012  
ISBN 978-3-593-39782-5

*Aufbauend auf Axel Honneths Anerkennungstheorie zeichnet Christine Wimbauer die aktuellen Veränderungen von Paarbeziehungen, Erwerbsarbeit und der sozialstaatlichen Anerkennungsordnung nach. Sie macht dabei deutlich, dass nicht nur die Selbstverwirklichungsversprechen der gegenwärtigen Arbeitswelt zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt sind. In letzter Konsequenz kann das berufliche Leistungsstreben auch die Liebe zwischen den Partnern (z)ersetzen.*

.....  
 Hergenhan, Jutta:  
 Sprache Macht Geschlecht  
 Sprachpolitik als Geschlechterpolitik.  
 Der Fall Frankreich

Ulrike Helmer Verlag September 2012  
 ISBN 978-3-89741-345-0

*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

Ulrike Helmer Verlag September 2012  
 ISBN 978-3-89741-342-9

*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?*

.....  
 Walgenbach, Katharina:  
 Intersektionalität, Bildung, Sozialisation

VS Verlag für Sozialwissenschaften Oktober 2012  
 ISBN: 978-3531177441

*Das Paradigma Intersektionalität avanciert aktuell zu einem bedeutsamen Konzept innerhalb der deutschsprachigen Geschlechterforschung. Unter Intersektionalität wird verstanden, dass Gender nicht isoliert von weiteren Kategorien wie Ethnizität, Schicht, sexuelle Orientierung etc. konzeptualisiert werden kann. Im Fokus stehen vielmehr die Wechselbezie-*

*hungen sozialer Kategorien bzw. Machtverhältnisse. Der Band offeriert eine ausführliche Einführung in die deutschsprachige bzw. internationale Debatte und diskutiert weitere Perspektiven. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf sozial- und erziehungswissenschaftlichen Fragen, d.h. vor allem im Rückbezug auf die Themen ‚Bildung‘ und ‚Sozialisation‘.*

.....  
 Hartlieb, Elisabeth; Schäfer-Bossert, Stefanie  
 (Hrsg.):  
 Feministische Theologie – Politische Theologie

Ulrike Helmer Verlag Oktober 2012  
 ISBN: 978-3-89741-341-2

*Sie nehmen geschlechterpolitische, postkoloniale, interkulturelle, interreligiöse, interdisziplinäre sowie biblische und spirituelle Themen und Aspekte auf und lassen Positionen aus Afrika, Brasilien, USA und Europa wie auch aus der Ökologiebewegung und den Disability-Studies zu Wort kommen. Zu den Beiträgerinnen zählen Ulrike Auga, Brigitte Becker, Andrea Bieler, Klara Butting, Amlélé Ekué, Andrea Günter, Elisabeth Hartlieb, Claudia Janssen, Helga Kuhlmann, Sandra Lassak, Aurica Nutt, Annette Mehlhorn, Sabine Plonz, Stefanie Schäfer-Bossert, Marie Theres Wacker und Eske Wollrad.*

.....  
 Fredrich, Bettina:  
 verorten – verkörpern – verunsichern  
 Eine Geschlechtergeografie der Schweizer Sicherheits- und Friedenspolitik

transcript Verlag 2012  
 ISBN: 978-3-8376-2063-4

*Seit den späten 1980er Jahren liefert die Perspektive der Critical Geopolitics Beiträge zum Zusammenspiel von Raum, Politik und Macht, weitgehend ohne die Kategorie »Geschlecht« zu thematisieren. Mit der Analyse der Schweizer Sicherheits- und Friedenspolitik schließt Bettina Fredrich diese Forschungslücke.*

.....  
Schnier, Victoria:

Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation für die Erwachsenenbildung: Theoretische Hintergründe und praktische Umsetzungsprozesse

Verlag: Budrich Oktober 2012  
ISBN: 978-3863880224

*Was bedeutet Gender-Kompetenz in der Erwachsenenbildung genau? Wie sehen praktische Umsetzungsprozesse von gender-kompetenter Bildungsarbeit in der Erwachsenenbildung aus und welche Schwierigkeiten ergeben sich in der Umsetzung? Die Autorin bezieht Konzepte und Grundlagen aus der Erwachsenenbildung, der Geschlechterforschung und der Lehr-/Lernforschung mit ein.*

*hergestellt. Speziell die Väter erhalten neue Aufgaben innerhalb der Familie, womit der Beruf für sie einen anderen Stellenwert erhält. Gleichzeitig ist damit eine Ausgewogenheit zwischen Familie und Beruf verbunden, die die Väter erlangen wollen. Der Rückgriff auf den Genderbegriff ermöglicht es, nicht nur die persönlichen und gesellschaftlichen Veränderungen zu analysieren, sondern auch die Elternzeit als familienpolitische Maßnahme zu verstehen. Zudem lassen sich verschiedenen Bezüge durch eine derartige Genderperspektive verdeutlichen. Zwei Beispiele von Vätern in Elternzeit veranschaulichen und belegen, dass heutzutage die moderne Vaterschaft mehr und zugleich anderes ist als nur Autorität und Strenge auszustrahlen sowie in der Ernährerrolle zu verweilen.*

.....  
Hofmeister, Sabine; Katz, Christine; Mölders, Tanja:

Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit: Die Kategorie Geschlecht in den Nachhaltigkeitswissenschaften

Verlag: Budrich Oktober 2012  
ISBN: 978-3847400103

*Zwischen Geschlechter- und Nachhaltigkeitsforschung sind zahlreiche Synergien möglich. Die AutorInnen zeigen, warum die Umweltwissenschaften nicht auf die Kategorie Geschlecht verzichten dürfen. Den LeserInnen wird ein Überblick über das komplexe und vielfältig verwobene Forschungsfeld gegeben.*

.....  
Maier, Tanja; Thiele, Martina; Linke, Christine (Hrsg.):

Medien, Öffentlichkeit und Geschlecht in Bewegung: Forschungsperspektiven der kommunikations- und medienwissenschaftlichen Geschlechterforschung

Verlag: Transcript September 2012  
ISBN: 978-3837619171

.....  
Bayerl, Marion ; Gutsche, Verena; Klüsener, Bea (Hrsg.):

Gender - Recht - Gerechtigkeit: Ein interdisziplinärer Reader

Verlag: Universitätsverlag Winter Oktober 2012)  
ISBN-13: 978-3825360276

*Der Band beleuchtet das schillernde Spektrum der Wahrnehmung von Frauen in der Gesellschaft aus den Perspektiven der Literatur- und Kulturwissenschaft, der Theologie, der Sozialethik, der Sprachwissenschaft, der Kunst, der Rechtswissenschaft und der Musikwissenschaft.*

.....  
Majdanski, Nicole:

Männer „doing“ Gender!: Väter in Elternzeit

Verlag: Centaurus September 2012  
ISBN: 978-3862261925

*Das traditionelle Rollenverständnis von Mann und Frau bricht auf. Dies spiegelt sich insbesondere in der Elternzeit von Vätern wider. Mit Männern „doing“ Gender wird ein Bezug zur neuen Männlichkeit*

Schmidt, Uta C.:  
Das Netzwerk Frauenforschung NRW

*Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution*

(Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr.13)

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-13\\_Netzwerk\\_FGF\\_Geschichte\\_des\\_Netzwerks.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-13_Netzwerk_FGF_Geschichte_des_Netzwerks.pdf)

Neue Ausgabe von querelles-net  
Jg. 13, Nr. 3 (2012)

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/13-3>

## Sonstiges

Köcher, Renate:  
Frauenwelten 2012  
Institut für Demoskopie Allensbach  
[http://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/AWA/AWA\\_Praesentationen/2012/IfD\\_AWA2012\\_Frauenwelten.pdf](http://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/AWA/AWA_Praesentationen/2012/IfD_AWA2012_Frauenwelten.pdf)

Niejahr, Elisabeth:  
Feminismus Wenn Frauen auf die große Macht verzichten  
*Anne-Marie Slaughter ist als Mitarbeiterin von Hillary Clinton zurückgetreten, der Kinder wegen. Feministinnen empfinden ihre Begründung als Verrat. Jetzt wehrt sie sich.*

<http://www.zeit.de/gesellschaft/2012-07/anne-marie-slaughter>

UDE-Studie zur Situation pflegender Erwerbstätiger

*Zu Hause alt werden, im Pflegefall von der Familie versorgt – das wünschen sich viele ältere Menschen und ihre Kinder. Doch immer mehr Angehörige, vor allem Töchter und Schwiegertöchter, üben heute einen Beruf aus, den sie kaum oder nur unter Einbußen damit vereinbaren können. Dieser Problematik schenken Arbeitgeber, Gewerkschafter und Politiker noch zu wenig Aufmerksamkeit, trotz neuerer Instrumente wie der Pflegezeit, kritisiert eine aktuelle Studie der Universität Duisburg-Essen (UDE).*

<http://www.iaq.uni-due.de/projekt/2011/carersatwork.php>

Meyer, Wilfried:  
Eugenik ist weiblich  
Projekte-Verlag Cornelius: 2012  
978-3862377015

*Dem hochsensiblen Thema der Eugenik nähert sich Wilfried Meyer auf einer objektiven, wissenschaftlichen Ebene und setzt sich ausgiebig mit der Forschungsliteratur auseinander. Dabei weist er die ethisch bedenklichen Praktiken früherer Zeit strikt zurück und entwickelt basierend auf humanistischen Grundsätzen Möglichkeiten der Verbesserung von Erbanlagen.*

Study finds gender differences during Olympics coverage

*Similar women's and men's Olympic sports might look alike on television but how those competitions – and their competitors – are portrayed during broadcasts often differs significantly, according to a study by researchers at Penn State and Elizabethtown College.*

<http://live.psu.edu/story/60338>

---

## Impressum

---

Redaktion:  
Andrea Usadel

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

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

Vielen Dank!

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

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