

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Liebe Leserinnen und Leser,

Sie werden in dieser Ausgabe des CEWSjournals informative Beiträge zum Thema Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft und Wissenschaft lesen. Es gibt aktuelle fundierte Studienergebnisse, die den oft ideologisch aufgeladenen Stimmen der Boulevardpresse zum *Reizthema Frauenquote* – ausgelöst durch den EU-Kommissionsbeschluss zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten – wohlthuend entgegenstehen. Besonders hinweisen möchte ich Sie in diesem Zusammenhang auf den *OECD-Bericht zur Gleichstellung*, die *WSI-Studie zu Einstiegsgehältern und Arbeitsbedingungen junger AkademikerInnen* und die *HIS-Untersuchung „Bestand und Struktur akademischen Führungspersonals“*. Letztere kommt beim Geschlechtervergleich **innerhalb einer Fachrichtung** zu folgendem Schluss: „Selbst wenn wir von ähnlichen individuellen Voraussetzungen ausgehen, von ähnlichen Studienleistungen, ähnlichen Kompetenzen und ähnlichen Gelegenheitsstrukturen, bleiben die Karrierenachteile für Frauen bestehen.“ Aus diesem Grunde ist die Einführung von leistungsabhängigen, verbindlichen und flexiblen Zielquoten zur Besetzung von Führungspositionen nach wie vor das Mittel der Wahl, um endlich gut qualifizierten Akademikerinnen eine gerechte Teilhabe an Führungspositionen zu ermöglichen – wie an dieser Stelle wiederholt konstatiert.

Mit herzlichen Grüßen

Jutta Dalhoff (Leiterin des CEWS)

Inhaltsübersicht

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen, Hochschul-
forschung
- 05 Schwerpunktthema
*Geschlechtergerechtigkeit
im Europäischen
Forschungsraum*
- 06 Forschungseinrichtungen
- 07 Europa und Internationales
- 08 Frauen- und Geschlechter-
forschung
- 09 Stiftungen, Preise,
Förderungsmöglichkeiten,
Ausschreibungstermine
- 10 Weiterbildung, Karriere-
förderung
- 11 Termine · Call for Papers
- 12 Neuerscheinungen
- 13 Impressum

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS.....	5
Wissenschaft – Alltag – Familie. Schritte zu einer neuen Kultur.....	5
Neue Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen!	6
2.0 Wissenschaftspolitik.....	8
Professorinnenprogramm II	8
Evaluation: „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“	9
iFQ-Studien beleuchten die Situation von Promovierenden	10
Studienstiftung des deutschen Volkes: „Aufnahmequote geförderter Frauen muss gesteigert werden!“	11
Bildungsgewerkschaft stellt Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ vor	11
Susanne Baer ist erste Caroline von Humboldt-Professorin	12
Leibniz-Preise 2013	14
Wissenschaftsministerin Wanka neu im Leibniz-Senat	14
Neue Mitglieder der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften	14
Doris Ahnen ist neue GWK-Vorsitzende	15
3.0 Gleichstellungspolitik.....	16
EU-Kommission beschließt Frauenquote für Aufsichtsräte – Weitere Stellungnahmen zum Thema	16
ESMT unterstützt Aufbau einer Datenbank für mehr Frauen in Führungspositionen	19
Fordert die Frauenquote Business-Schools heraus?	19
Junges Kolleg: Online-Umfrage zum Thema „Frauenquote“	21
Managerinnen-Barometer 2013	21
Frauenkarriereindex	23
Deutschlands Aufsichtsräte werden weiblicher	23
Studie „Einsam an der Spitze – Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor“	24
Closing the Gender Gap – Act Now	25
Einstiegsgehälter und Arbeitsbedingungen junger AkademikerInnen	26
Beschäftigungs- und Karriereperspektiven von Frauen	27
Studie: Frauen bei Gehaltsverhandlungen zurückhaltender	27
Atypisch Beschäftigte: Frauen sind überrepräsentiert	28
UDE-Studie: Zwischen Arbeit und Familie	29
Familienreport 2012: Akademikerinnen entscheiden sich öfter für Kinder	30
EU-Migrantinnen seltener erwerbstätig als männliche Zuwanderer	30
Teamwork und das nötige Einkommen: Das Erfolgsrezept für Work-Life-Balance	31
FRAUEN IN MINT – Aktuelle Daten zu Frauen in MINT-Studienbereichen jetzt auch auf Bundesländerebene	32
Neuer Projektbericht 2011/2012 des MentorinnenNetzwerks erschienen!.....	33
Berufswelten in Naturwissenschaft und Technik.....	34
„MINT-Botschafterin des Jahres“ geehrt	34
Max-Planck-Forscherin erhält renommierte Auszeichnung	35
Claudia Felser ist Fellow der American Physical Society.....	35
Claudia von Schilling-Preis.....	35
Hertha-Sponer-Preis 2013.....	36

4.0 Hochschulen, Hochschulforschung	37
Gastbeitrag: Stärkung von Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften an Hochschulen.....	37
HIS: „Gläserne Decke“ erschwert Aufstieg von Akademikerinnen	38
HRK-Hochschulstatistik: Studienangebote an Hochschulen in Deutschland	39
HoF startet Online-Befragung aller Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren	40
Checkliste für familienfreundliches Campusleben vorgestellt	40
KFW-Kredit jetzt auch für Studiengänge in Teilzeit	41
Geschlechtergerechtigkeit in der schleswig-holsteinischen Hochschulpolitik fördern	42
5.0 Schwerpunktthema	43
Geschlechtergerechtigkeit im Europäischen Forschungsraum – Interview mit Caroline Bélan-Ménagier, Repräsentantin für Frankreich in der „Helsinki-Gruppe für Frauen in der Wissenschaft“ der Europäischen Kommission.	
6.0 Forschungseinrichtungen	47
GWK will Implementierung des Kaskadenmodells aufmerksam begleiten	47
Wissenschaftsfreiheitsgesetz.....	47
„Programm für exzellente Wissenschaftlerinnen“ der Helmholtz-Gemeinschaft	47
7.0 Europa und Internationales	49
Gutachterinnen im 7. Forschungsrahmenprogramm	49
Bewertung des Programms Wissenschaft in der Gesellschaft.....	49
Beschluss des Wettbewerbsrats zu Gender im Europäischen Forschungsraum	50
Anteil von Frauen in Wissenschaft, Technologie und Innovation immer noch niedrig.....	50
Norwegische Initiative für Chancengleichheit in der Wissenschaft.....	51
Benennung neuer Mitglieder für den ERC Scientific Council	51
European Women’s Lobby : 50/50 Campaign for Democracy	52
Auftakttreffen: „European Network of Women for Innovative Energy Solutions“	52
Neue Präsidentin/neuer Präsident des Europäischen Forschungsrats ERC gesucht	53
Neu erschienen: Länderstudien zu Frauen in Entscheidungspositionen	53
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung	54
Forschung zur Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.....	54
Geschlechtergerechte Hochschullehre - Online-Tool zur Selbstevaluation und Weiterbildung	54
Gründung der „Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung“	54
Call for Papers: Körper(-sprache) – Macht – Geschlecht	55
9.0 Stiftungen, Preise,Förderung	56
Women Innovators Prize	56
Helene Lange Preis	56
DÄB-Wissenschaftspreis für Nachwuchsforscherinnen.....	56
Ars legendi-Preis für exzellente Lehre in der Medizin 2013	57
„Engineer Powerwoman 2013“	57
Deutscher Studienpreis 2013.....	58
Europäischer Wettbewerb für junge Wissenschaftler/innen.....	58
Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen in der Schweiz	58

Mentoring-Programm der Universität Greifswald mit besonderem Konzept	59
Stipendien der Leipzig Graduate School of Management HHL	60
10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	61
Brüsseler Spitzen. Kompetenztrainings für Frauen aus dem Europabereich 2013	61
CAS Diversity- und Gleichstellungskompetenz.....	61
11.0 Termine, Call for Papers.....	62
12.0 Neuerscheinungen	66
Impressum	73
Redaktion: Andrea Usadel	73

01 NEUES AUS DEM CEWS

Wissenschaft – Alltag – Familie Schritte zu einer neuen Kultur

**Einladung zur Fachtagung am
11. April 2013 im dbb forum berlin.**

Wo stehen wir auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen?

Das Projektvorhaben „Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ fragt, was eine Hochschule tatsächlich familienfreundlich macht und welche Maßnahmen am besten dabei helfen, ein Studium oder den wissenschaftlichen Beruf auf dem Campus mit der Gründung einer Familie oder der Wahrnehmung familienbezogener Verpflichtungen zu vereinbaren.

Auf der Tagung werden wir die Aktivitäten auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen in den Blick nehmen (Prof. Dr. Inken Lind: Familienfreundlichkeit an Hochschulen: Erkenntnisse – Diskurse – Perspektiven) und erste Ergebnisse aus unserem Projektvorhaben vorstellen. Dazu gehört die Präsentation unserer

Online-Plattform „Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal“,

auf der Sie Praxisbeispiele für Maßnahmen und Initiativen zur Förderung der Familienfreundlichkeit an Hochschulen finden und Literatur rund um das Thema Familienfreundlichkeit recherchieren können.

Den Wissenschaftler-Habitus als herrschende Arbeitskultur an deutschen Hochschulen und seine Bedeutung für die Geschlechterordnung (Prof. em. Dr. Beate Kraus) möchten wir zusammen mit Ihnen und den Fachreferent/innen (Prof. Dr. Tilman Brück, Dr. Daniela de Ridder) diskutieren. Wir wollen entstehende Konflikte bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bzw. Familiengründungswunsch oder Pflege von Angehörigen betrachten und Lösungsansätze vorstellen.

Gelegenheiten für Netzwerken und Erfahrungsaustausch bietet Ihnen die Tagung über den gesamten Tag verteilt, vom moderierten Empfang am Morgen bis hin zum gemütlichen Ausklang bei Kaffee und Kuchen am Nachmittag.

Das Projektvorhaben „Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ wird durchgeführt vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, einem Arbeitsbereich von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, und gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Anmeldung: Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenfrei. Anmeldungen nehmen wir solange entgegen, wie Plätze vorhanden sind.

Sie können sich ab Ende Januar online anmelden unter:

<http://www.familienfreundliche-hochschule.org>

Veranstaltungsort:
dbb forum berlin GmbH
Friedrichstraße 169/170
10117 Berlin

Neue Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen!

Vom 12. - 13. November 2012 diskutierten knapp 100 TeilnehmerInnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz über den Wandel der Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen und die daraus resultierenden Konsequenzen für die Gleichstellungsarbeit.

Die Tagung „**Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel**“ im Wissenschaftszentrum Bonn thematisierte die neuen Anforderungen, die an die Gleichstellungspolitik von Hochschulen gestellt werden. Ausgangspunkt der Diskussion waren die Ergebnisse des Projektes „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“, das im Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS seit März 2011 bearbeitet wird. Diese zeigen, dass Gleichstellungsarbeit zwar im Kern weiterhin von den Gleichstellungsbeauftragten und ihren MitarbeiterInnen in den Gleichstellungsbüros geleistet wird, dass mittlerweile jedoch schon ein Drittel aller Stellen in Stabsstellen, der Verwaltung oder den Fakultäten eingerichtet wurden.

Hintergrund dieses Wandels sind zum einen erhöhte Anforderungen an die Gleichstellungspolitik der Hochschulen, bedingt durch das Professorinnen-Programm, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und weitere Anreiz- und Steuerungsinstrumente. Zum anderen stellen sich die veränderten personellen Strukturen als Arrangements zwischen der verstärkten Steuerung der Gleichstellungspolitik durch die Hochschulleitung und den gesetzlich etablierten Strukturen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dar. Mit diesem Wandel lässt sich eine Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit beobachten.

In den Diskussionen der Tagung wurde deutlich, dass es bei der konkreten Gleichstellungsarbeit an Hochschulen darum gehen muss, die Funktionen und Tätigkeitsbereiche der verschiedenen Akteu-

rinnen und Akteure zu klären sowie formalisierte Strukturen der Vernetzung, Kommunikation und Kooperation abzusprechen. Für eine Stärkung der Professionalität und eine weitere Professionalisierung der Akteurinnen und Akteure bedarf es zudem einer stärkeren Institutionalisierung der Weiterbildung und der Selbstreflexion. Weitere Forschungen sind notwendig, um die Mikropolitik innerhalb der Hochschulen zu verstehen, sowohl in der Interaktion derjenigen, die das Feld der Gleichstellungspolitik bearbeiten als auch bei der Aushandlung und Umsetzung der Gleichstellungspolitik zwischen Hochschulleitung und Fakultäten.

Die Projektergebnisse wurden mit folgenden Vorträgen in die wissenschaftliche Diskussion eingebettet: **Dr. Barbara Hey** (Universität Graz) erläuterte im Vergleich die Gleichstellungsstrukturen an österreichischen Universitäten. **Prof. Dr. Georg Krücken** (INCHER-Kassel) präsentierte Forschungsergebnisse zur Professionalisierung des Hochschulmanagements, wobei Parallelen, aber auch Differenzen zum Feld der Gleichstellungsarbeit sichtbar wurden. **Prof. Dr. Hildegard Macha** (Universität Augsburg) erläuterte, in welcher Weise Veränderungen an Hochschulen in Richtung zu mehr Geschlechtergerechtigkeit als organisationales Lernen möglich sind und welche Rolle dabei die Gleichstellungsbeauftragten spielen.

In einem Podiumsgespräch mit **Mechthild Koreuber** (FU Berlin), **Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten** (RWTH Aachen), **Prof. Dr. Ulrich Radtke** (Universität Duisburg-Essen) und **Prof. Dr. Birgit Riegraf** (Universität Paderborn) wurden die politischen Implikationen des Wandels von Gleichstellungsstrukturen erörtert.

Die **Vorträge** und **Präsentationen** dieses Fachgesprächs sind ab sofort online zugänglich unter diesem Link:

<http://www.gesis.org/cews/das-cews/cews-projekte/projekt/?browseproject=&tselcat=HGiw%3E%3E&t1=HGiw>

Das Projekt „**Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel**“ (FKZ 01FP1080/81) wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in

der Förderlinie „Frauen an die Spitze“ und vom Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

Kontakt:

Dr. Andrea Löther, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, andrea.loether@gesis.org

Lina Vollmer, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, lina.vollmer@gesis.org

Weitere Informationen:

[http://www.gesis.org/cews/
das-cews/cews-projekte/](http://www.gesis.org/cews/das-cews/cews-projekte/)

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

Professorinnenprogramm II

Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm II – vom 06.12.2012.

Anträge auf Förderung können dem Projektträger zum 28. März 2013 und zum 28. März 2014 vorgelegt werden.

Zuwendungszweck

Die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem sowie in Führungspositionen entspricht nicht dem Anteil gut qualifizierter Frauen. Daher ist es erforderlich, Talente und Potenziale von Frauen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und gerade junge Frauen zur Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren. Um dies zu erreichen, wurde das „Professorinnenprogramm“ in einer Bund-Ländervereinbarung gemäß Artikel 91b Abs.1 Nr. 2 des Grundgesetzes („Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“) am 19.11.2007 verabschiedet. Die Bekanntmachung der Förderrichtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms erfolgte am 10. März 2008.

Ausweislich der Evaluation war das Professorinnenprogramm sowohl im Hinblick auf die Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen als auch hinsichtlich

der Anzahl der geförderten, mit Frauen besetzten Professuren an den Hochschulen erfolgreich.

Am 29.6.2012 hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) die Fortsetzung des „Professorinnenprogramms“ (Professorinnenprogramm II) beschlossen. Damit verfolgen Bund und Länder das gemeinsame Ziel weiter, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs zu steigern. Es geht darum, die Anzahl von Professorinnen an Hochschulen weiter zu erhöhen und die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter zu verstärken, insbesondere im Hinblick auf die Gewinnung und Einbindung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte.

Bitte informieren Sie sich weiter unter folgendem Link:

<http://www.bmbf.de/foerderungen/20980.php>

Kontakt:

Auskünfte zu Fragen der Projektförderung können eingeholt werden über:

Frau Gabriele Karsten-Kampf
(Tel.: 0228-3821-1208).

Evaluation:

„Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“

Mit dem HoF-Arbeitsbericht 6'2012 werden die Ergebnisse der Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ online und in Print-Version dokumentiert.

Gleichstellungskonzepte wurden in der Förderphase 2007 bis 2012 von 152 Hochschulen eingereicht. In einem Expertinnen- und Experten-Begutachtungsverfahren wurden 124 Konzepte positiv bewertet. Die Erfolgsquote der am Programm teilnehmenden Hochschulen liegt damit bei 81,6 Prozent. Bezogen auf die derzeit ca. 240 staatlichen Hochschulen entspricht dies einer Teilnahmequote von 63,3 Prozent.

Insgesamt wurden, mit Stand Dezember 2010, 260 Professorinnen-Vorhaben an 109 Hochschulen bewilligt; darunter 56 Universitäten, 48 Fachhochschulen und fünf künstlerische Hochschulen.

Die Evaluation des Programms wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) 2011/2012 am HoF durchgeführt. Evaluiert wurde die Phase der erstmaligen Implementation des Programms und dabei vor allem die kurzfristigen Effekte fokussiert. Im Ergebnis werden dem Programm eine hohe Akzeptanz und weitere, Impulse setzende Effekte in seinen beiden Zielsetzungen (Professuren und Gleichstellungskonzepte) attestiert.

Die Umsetzung der Gleichstellungskonzepte und der gleichstellungsfördernden Maßnahmen an den 109 geförderten Hochschulen waren kein Gegenstand der Evaluation. Strukturelle Effekte lassen sich erst langfristig ermitteln.

Der Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ steht zum Download auf der Internetseite des HoF Wittenberg zur Verfügung und kann in der Print-Version beim HoF bestellt werden.

Karin Zimmermann:

Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ (HoF-Arbeitsbericht 6'2012). Hrsg. vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg 2012, 53 S., ISSN 1436-3550.

Printausgaben der Arbeitsberichte können bestellt werden: Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Collegienstr. 62, 06886 Lutherstadt Wittenberg, Tel. +49 (0) 3491 / 466-254, Fax +49 (0) 3491 / 466-255, institut@hof.uni-halle.de

Für inhaltliche Rückfragen: Dr. Karin Zimmermann
karin.zimmermann@hof.uni-halle.de

Weitere Informationen:

http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_6_2012.pdf

http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_6_2012_anhang.pdf

Bitte beachten Sie auch den folgenden Artikel aus der Zeitschrift „Forschung & Lehre“, Heft1, 2013:

Family Tenure statt »Kaskadenmodell«

Zu den sexistischen Nebenwirkungen universitärer Frauenförderung

Warum führen viele weibliche Studierende nicht automatisch zu vielen Professorinnen? Wenn die Gründe dafür vor allem im Privatleben liegen, die Maßnahmen zur Frauenförderung aber auf universitäre Verfahren zielen, dann haben sie nur schwache, dafür aber schädliche Wirkungen.

Autor: **Stefan Hirschauer**, Professor für soziologische Theorie und Gender Studies an der Universität Mainz.

<http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=12209>

iFQ-Studien beleuchten die Situation von Promovierenden

Wie viele Menschen an deutschen Universitäten promovieren und wie Promotionen in der Regel verlaufen, kann seit Jahren nur sehr bedingt beantwortet werden.

Vor diesem Hintergrund hat das **Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ)** sein **ProFile-Promovierendenpanel** ins Leben gerufen und in den letzten drei Jahren zahlreiche Daten über die Situation und die Karrieren von Promovierenden erhoben und ausgewertet. Die Ergebnisse sind seit Ende November 2012 erstmalig in einer umfassenden Studie mit dem Titel **„Promovierende im Profil“** frei zugänglich.

Bezüglich des Frauenanteils unter den Promovierenden halten die VerfasserInnen der Studie grundsätzlich fest: „... der Frauenanteil unter den Promovierenden ist über alle Fächer hinweg *geringer* als dies für die Studierenden der Fall ist; hier sind aber deutliche *Fächerunterschiede* zu berücksichtigen.“

In der Studie wurden Auswertungen nach geschlechtsspezifischen Aspekten vorgenommen.

Hauss, Kalle; Kaulisch, Marc; Zinnbauer, Manuela; Tesch, Jakob; Fräßdorf, Anna; Hinze, Sybille Hornbostel, Stefan: Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel. iFQ-Working Paper No. 13. Berlin 2012.

Das **ProFile-Promovierendenpanel** mit ausführlichem Tabellenmaterial finden Sie unter:

http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_13_2012.pdf

Dokortitel zwischen Status und Qualifikation

In einer weiteren Veröffentlichung des IFQ „Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation“ ist

eine Sammlung verschiedener Beiträge der iFQ-Jahrestagung am 5./6. Dezember 2011 in Berlin zu finden.

Auszug aus dem Fazit des Sammelbandes:

„So haben beispielsweise die Gleichstellungspraxis und auch die einschlägige Forschung der letzten Jahre gezeigt, dass die Förderung von Wissenschaftlerinnen, die bei den Frauen selbst oder bei universitären und organisationalen Strukturen ansetzt, nur begrenzt zu einer höheren Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft geführt hat. Die Praxis der (vorwiegend männlichen) Akteure hingegen wird – insbesondere von ihnen selbst – selten hinterfragt. Professoren und auch Professorinnen sind zutiefst davon überzeugt, erfolversprechenden Nachwuchs nach Leistungskriterien auszuwählen. Dieses Ideal soll ihnen auch gar nicht per se abgesprochen werden, nur zeigen Studien einen nicht zu unterschätzenden Einfluss weiterer Kriterien, der in den Auswahlprozess eingelagert ist. Auch strukturierte Programme können nur begrenzt Abhilfe schaffen, wenn die Bedingungen der Anerkennung von Neulingen im wissenschaftlichen Feld unreflektiert bleiben. Selbst wenn standardisierte und transparente Leistungskriterien die Chancengleichheit fördern und es über veränderte Betreuungsmodelle gelingt, insbesondere den Betreuungsinteressen von Promovendinnen besser zu begegnen, bleibt daher zu befürchten, dass leistungsstarke Frauen – und Männer – der Wissenschaft weiterhin verloren gehen.“

Huber, Nathalie; Schelling, Anna; Hornbostel, Stefan (Hg.): Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation. iFQ-Working Paper No.12. Berlin 2012.

http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_12_2012.pdf

Weitere Publikationen des IFQ zum Thema Promotion finden Sie unter:

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

Studienstiftung des deutschen Volkes: „Aufnahmequote geförderter Frauen muss gesteigert werden!“

Das Auswahlverfahren der Studienstiftung des deutschen Volkes ist zuverlässig, plausibel und angemessen standardisiert. Studierende aus nicht-akademischem Elternhaus und Studierende mit Migrationshintergrund werden von den Schulen fair vorgeschlagen und haben gute bis überdurchschnittliche Chancen, in die Förderung von Deutschlands größtem und ältestem Begabtenförderwerk aufgenommen zu werden. Dies sind die beiden zentralen Ergebnisse einer umfassenden **Evaluierung**, die das Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM) der Universität Bonn im Auftrag der Studienstiftung durchgeführt hat. Die Studienstiftung sieht darin ein klares Signal der Ermutigung für zukünftige BewerberInnen.

Ein weiteres Ergebnis der Evaluation: Verbesserungsbedarf zeigt die Evaluierung bei der **Geschlechtergerechtigkeit** auf. Zwar sind aktuell 47 % der Geförderten Frauen, doch liegt ihre Aufnahmequote im Schnitt um circa fünf Prozentpunkte niedriger als die männlicher Bewerber. „Dieses Ergebnis nehmen wir sehr ernst“, erklärte **Dr. Annette Julius**, Generalsekretärin der Studienstiftung des deutschen Volkes. „In den Auswahlverfahren und speziellen Schulungen werden die Kommissionsmitglieder systematisch für das Geschlechter-Thema sensibilisiert. Zudem ermitteln wir in einer weiteren Datenanalyse mögliche Bedingungen für diesen Quotenunterschied.“ Auch die in der Studie angeregten Handlungsempfehlungen zur weiteren Verbesserung der Kommunikation der Auswahlkriterien und der Transparenz des Verfahrens greift die Studienstiftung auf. Die Auswahlunterlagen für Kommissionsmitglieder wurden umfassend überarbeitet; den BewerberInnen steht eine neue Informationsplattform zur Verfügung, die in der laufenden Auswahlaison bereits genutzt wird.

Im Auftrag des Vorstandes der Studienstiftung wurden die Auswahlverfahren der Studienstiftung für StudienanfängerInnen und fortgeschrittene Studierende sowie die Zugangswege über Vorschlagsverfahren durch SchulleiterInnen, Prüfungsämter und HochschullehrerInnen im Hinblick auf Zuverlässigkeit, Gültigkeit und Fairness umfassend evaluiert. Basis des einjährigen Evaluierungsprozesses bildete eine umfangreiche Online-Befragung, an der sich rund 16.000 StipendiatInnen, Alumni, Vorschlagende, Kommissionsmitglieder und MitarbeiterInnen der Studienstiftung beteiligten. Auch im Verfahren abgelehnte BewerberInnen sowie Vorgeschlagene, die eine Einladung zum Auswahlverfahren nicht wahrgenommen haben, wurden befragt. Ergänzt wurde die Umfrage durch Einzelinterviews mit Personen aus allen beteiligten Gruppen.

http://www.studienstiftung.de/pool/press/Evaluierung__2012__Endbericht.pdf

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

Bildungsgewerkschaft stellt Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ vor

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) empfiehlt Hochschulen und Forschungseinrichtungen, sich mit einem Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ auf stabile Beschäftigungsbedingungen und berechenbare Karrierewege für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu verpflichten.

„Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen jetzt unter Beweis stellen, dass sie mit ihrer gewachsenen Autonomie verantwortungsbewusst umgehen und den Arbeitsplatz Wissenschaft attraktiver machen“, sagte das für Hochschule und Forschung verantwortliche GEW-Vorstandsmitglied **Andreas Keller** am 15.11.2012 während der Pressekonzferenz seiner Organisation zum Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ in Berlin.

Die Länder hätten die Autonomie der Hochschulen in den vergangenen Jahren immer weiter ausgebaut. Das neue Wissenschaftsfreiheitsgesetz des Bundes werde auch die Eigenverantwortung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen stärken.

Keller schlug vor, dass sich die Wissenschaftseinrichtungen Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse setzen sollten: „Acht von neun wissenschaftlichen Angestellten werden mit einem Zeitvertrag abgespeist, mehrheitlich mit einer Vertragslaufzeit von weniger als einem Jahr. Das ist nicht nur unanständig gegenüber den Kolleginnen und Kollegen, auch die Kontinuität und damit Qualität ihrer Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement leidet darunter. Wir schlagen vor, dass sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu Mindestlaufzeiten für Zeitverträge verpflichten: Dauert eine Promotion vier Jahre, sollten auch die Doktorandinnen und Doktoranden einen Vierjahresvertrag bekommen. Werden Drittmittel für drei Jahre eingeworben, sollten auch die Arbeitsverträge über drei Jahre laufen.“

Weitere Vorschläge des Herrschinger Kodex zielen auf eine bessere Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden, berechenbare Perspektiven für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler („Postdocs“) sowie die **familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen** ab. „Von Hochschulen und Forschungseinrichtungen erwarten wir, dass sie die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in jedem Einzelfall anwenden, also die Zeitverträge mit Beschäftigten, die Kinder betreuen, verlängern“, unterstrich Keller. Derzeit machten die Wissenschaftseinrichtungen von dieser gesetzlichen Option nur zögerlich und *häufig willkürlich* Gebrauch.

„Mit dem Herrschinger Kodex möchten wir vor Ort eine Debatte darüber anregen, was jede einzelne Hochschule und Forschungseinrichtung leisten kann, um berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen zu bieten. Ich wünsche mir einen Wettbewerb der Wissenschaftseinrichtungen um die attraktivsten Arbeitsplätze und Berufsperspektiven – denn exzellente Wissenschaft

ist nur mit exzellenter Arbeit zu bekommen“, betonte der GEW-Wissenschaftsexperte.

Der Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ zeigt anhand eines konkreten Textvorschlages, wie eine Selbstverpflichtung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen aussehen könnten. Die GEW hatte den Herrschinger Kodex während ihrer Wissenschaftskonferenz im September 2012 in Herrsching am Ammersee erarbeitet.

Der Herrschinger Kodex kann im Internet unter

<http://www.herrschinger-kodex.de>

abgerufen werden.

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

Personalia

Susanne Baer ist erste Caroline von Humboldt-Professorin

Bundesverfassungsrichterin Prof. Dr. Susanne Baer wurde am 20.12.2012 die Caroline von Humboldt-Professur der Humboldt-Universität zu Berlin verliehen. Das CEWS gratuliert herzlich zu dieser besonderen Auszeichnung.

Die international besetzte Jury würdigte mit ihrer Entscheidung zur erstmaligen Verleihung dieser Namensprofessur nicht nur die wissenschaftlichen Leistungen von Susanne Baer, sondern auch ihr außerordentliches wissenschaftspolitisches Engagement.

Susanne Baer ist seit 2002 Professorin für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Juristi-

schen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin – auf einer Professur, die extra geschaffen wurde, um die Genderforschung interdisziplinär zu verankern. 2009 wurde sie an der University of Michigan (USA) als James W. Cook Global Law-Professorin Teil der dortigen Law School. Sie hat über zehn Jahre hinweg an der Central European University Budapest vergleichendes Verfassungsrecht unterrichtet. Im Februar 2011 ist sie zur Richterin des Bundesverfassungsgerichts ernannt worden. In Deutschland bleibt neben dem Richteramt auch die Professur erhalten. Susanne Baer engagiert sich daher weiter an der Humboldt-Universität, unter anderem als Direktorin des Law and Society Instituts (LSI) sowie als Co-Leiterin des Berliner Forschungsverbundes „Recht im Kontext“ in den Gender Studies. „Ich bin stolz mit diesem Preis ausgezeichnet zu werden. Dieser Erfolg bedeutet für mich aber auch, für andere Räume öffnen zu können. Ich würde mit den zur Verfügung gestellten Mitteln gern dazu beitragen, das enorme Potenzial der Gender-Forschung sichtbar werden zu lassen und einen Impuls für längerfristige Entwicklungen setzen. Daher denke ich an eine PostDoc-Stelle, auf der junge Forschende aus den Berliner Zusammenhängen ein Netz für spannende Forschung weben können – natürlich zu Fragen, die um Normen und Geschlecht im Kontext weiterer Ungleichheiten, eben um Gender, kreisen“, sagte die erste Caroline von Humboldt-Professorin, Susanne Baer.

Das Thema Recht und Geschlecht hat das wissenschaftliche Werk von Susanne Baer immer wieder inspiriert. Sie wurde zu einer Pionierin auf dem Gebiet der feministischen Rechtswissenschaft und engagiert sich in Forschungsverbänden, politischen Institutionen und in der Universität. Dazu gehört die langjährige Tätigkeit für das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) ebenso wie die beratende Funktion bei der Entwicklung „forschungsorientierter Gleichstellungsstandards“ für die Deutsche Forschungsgemeinschaft oder die Begleitung des Professorinnenprogramms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Susanne Baer gehört zum Gründungsvorstand der deutschen Fachgesellschaft Gender Studies/ Geschlechterstudien und ist Mitherausgeberin der feministischen Rechtszeitschrift STREIT.

„Die Universität ehrt mit Susanne Baer eine Persönlichkeit, die als engagierte Wissenschaftlerin und Forschende in den transdisziplinären Gender Studies sowie Verfechterin der Gleichberechtigung aus nationaler wie internationaler Sicht große Reputation erworben hat. Sie fordert keine pauschalen Gleichberechtigungsbekanntnisse, sondern differenzierte Gleichstellungsziele. Darüber hinaus hat Susanne Baer sich in der universitären Selbstverwaltung als Vizepräsidentin für Studium und Lehre eingesetzt und dabei Qualität in der Lehre immer auch selbst vorgelebt“, betonte HU-Präsident Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz.

2002 erhielt Susanne Baer den Preis für gute Lehre der Humboldt-Universität. Sie war von 2003 bis 2010 Direktorin des GenderKompetenzZentrums an der Humboldt-Universität zu Berlin, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wurde. „Ihr Appell, Mut zum Querdenken zu entwickeln und sich bei der Entscheidung offener Rechtsfragen davon leiten zu lassen, welche Lösung den Grund- und Menschenrechten gerecht wird, hinterlässt nachhaltigen Eindruck“, so die zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität, Dr. Ursula Fuhrich-Grubert.

Im Rahmen der Exzellenzinitiative bündelt die Humboldt-Universität im Caroline von Humboldt-Programm Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karriereebenen, um die Wahrnehmung der Universität als geschlechtergerechte Einrichtung zu fördern. Die Caroline von Humboldt-Professur richtet sich an exzellente Professorinnen, die sich durch ihr internationales Renommee, die Relevanz ihrer Forschungsergebnisse über das eigene Fachgebiet hinaus und ihre herausragende Publikationstätigkeit auszeichnen.

Kontakt: frauenbeauftragte@uv.hu-berlin.de

http://www.hu-berlin.de/pr/pressemitteilungen/pm1212/pm_121220_00

Leibniz-Preise 2013

Der Hauptausschuss der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) erkannte am 6. Dezember 2012, zwei **Wissenschaftlerinnen** und neun Wissenschaftlern den Leibniz-Preis 2013 zu. Sie waren zuvor vom zuständigen Nominierungsausschuss aus 135 Vorschlägen ausgewählt worden. Neun der Ausgezeichneten erhalten je ein Preisgeld von 2,5 Millionen Euro, zwei Wissenschaftler teilen sich einen Preis zur Hälfte mit je 1,25 Millionen Euro. Verliehen werden die Leibniz-Preise 2013 am 19. März in Berlin.

Die ausgewählten Wissenschaftlerinnen sind:

Prof. Dr.-Ing. Marion Merklein, Umformtechnik/Fertigungstechnik, Universität Erlangen-Nürnberg.

Marion Merklein ist die jüngste der neuen Leibniz-Preisträgerinnen und -Preisträger. Die 39-Jährige wird als herausragende Ingenieurwissenschaftlerin an der Schnittstelle zwischen Werkstoffwissenschaften und Fertigungstechnologie ausgezeichnet.

Prof. Dr. Erika von Mutius, Kinderheilkunde, Allergologie, Epidemiologie, Klinikum der Universität München.

Die Medizinerin Erika von Mutius hat grundlegende Erkenntnisse über die Entstehung und damit auch für die Behandlung von Lungenerkrankungen im Kindesalter erzielt, für die sie nun mit dem Leibniz-Preis ausgezeichnet wird.

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2012/pressemitteilung_nr_61/index.html

Wissenschaftsministerin Wanka neu im Leibniz-Senat

Die Niedersächsische Ministerin für Wissenschaft und Kultur, **Prof. Dr. Johanna Wanka**, ist neue Senatorin der Leibniz-Gemeinschaft. Die Kultusministerkonferenz hat die 61-jährige Mathematikerin für eine vierjährige Amtszeit im obersten Gremium der Leibniz-Gemeinschaft benannt. Der Senat der Leibniz-Gemeinschaft besteht aktuell aus 38 Personen aus Politik, Wissenschaft und öffentlichem Leben. Er nimmt die wissenschaftspolitischen Anliegen der Leibniz-Gemeinschaft und Beratungsaufgaben wahr.

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

Neue Mitglieder der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften

Es wurden **drei Frauen** und fünf Männer gewählt, die sich durch hervorragende wissenschaftliche Leistungen auszeichnen konnten.

Die neu gewählten Wissenschaftlerinnen sind:

Weyma Lübbe, Professorin für Praktische Philosophie an der Universität Regensburg

Constance Scharff, Professorin für Verhaltensbiologie an der Freien Universität Berlin

Melanie Trede, Professorin für Japanische Kunstgeschichte in Heidelberg

Damit gehören der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften 168 Ordentliche und 89 entpflichtete Ordentliche Mitglieder sowie 68 Außerordentliche Mitglieder an. **39 ordentliche Mitglieder sind Frauen.** Die Akademie wählt ihre

Mitglieder aus allen Wissenschaftsgebieten und aus dem gesamten Bundesgebiet sowie aus dem Ausland.

<http://www.bbaw.de/die-akademie>

<http://www.bbaw.de/die-akademie/mitglieder>

Doris Ahnen ist neue GWK-Vorsitzende

Im Jahr 2013 ist Doris Ahnen, Ministerin für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz, Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK). Sie folgt damit **Prof. Dr. Annette Schavan**, Bundesministerin für Bildung und Forschung, die den Vorsitz im Jahre 2012 innehatte und im Jahre 2013 stellvertretende Vorsitzende ist. Die beiden Vorsitzenden sind von der GWK im November 2011 für zwei Jahre gewählt worden und wechseln sich nun nach einem Jahr im GWK-Vorsitz ab.

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

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

EU-Kommission beschließt Frauenquote für Aufsichtsräte

„Geschafft“, twitterte EU-Kommissarin Viviane Reding am 14.11.2012 in mehreren Sprachen. Ab 2020 sollen die rund 5000 Börsenkonzerne in der EU zwei von fünf Aufsichtsratsposten mit Frauen besetzen. Die Zustimmung des EU-Parlaments und des EU-Ministerrats steht allerdings noch aus.

Die Kommission will die „gläserne Decke“ durchbrechen, die qualifizierten Frauen den Weg zu Top-Positionen noch immer versperrt und hat nun vorgeschlagen, dass in börsennotierten europäischen Unternehmen bis 2020 mindestens 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitglieder weiblich sein sollen. In Deutschland sind 15,6 Prozent der Aufsichtsratsposten der 30 DAX-Unternehmen mit Frauen besetzt. Europaweit liegt der Frauenanteil in der Leitung der größten börsennotierten Unternehmen bei etwa 14 Prozent. Kommissionspräsident José Manuel Barroso sagte: „Wir fordern jetzt die großen börsennotierten Unternehmen in Europa auf zu zeigen, dass sie es ernst meinen, wenn es um die Gleichstellung von Frauen und Männern in wirtschaftlichen Führungspositionen geht. Auf meine Initiative hin ist hat die Kommission den Anteil weiblicher Kommissionsmitglieder deutlich angehoben – ein Drittel der Kommissionsmitglieder sind heute Frauen.“ Vizepräsidentin Viviane Reding, zuständig für Justiz, ergänzte: „Die Europäische Union setzt sich seit 50 Jahren für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein, aber in einem Bereich sind noch keine Fortschritte erkennbar – und zwar in den Leitungsorganen der Unterneh-

men. Der Vorschlag der Kommission wird dafür sorgen, dass Frauen bei der Besetzung von Aufsichtsratspositionen den Vorzug erhalten, wenn sie in diesem Gremium unterrepräsentiert und ebenso qualifiziert sind wie ihre männlichen Kollegen.“

In Europas Spitzenunternehmen ist von sieben Top-Positionen in der Unternehmensleitung gerade mal eine Position mit einer Frau besetzt (13,7 Prozent). Dies ist nur eine leichte Verbesserung gegenüber dem Frauenanteil von 11,8 Prozent im Jahr 2010. Bei diesem Tempo würde es etwa 40 Jahre dauern, bis eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen der Unternehmen überhaupt in greifbare Nähe rückt. Um die Entwicklung zu beschleunigen, schlägt die Kommission jetzt eine Richtlinie vor. Die Pläne sehen vor, dass bei gleicher Qualifikation Mitglieder des unterrepräsentierten Geschlechts – in der Regel Frauen – den Job im Aufsichtsrat bekommen. Die Vorgabe soll für Firmen gelten, in denen Frauen oder Männer weniger als 40 Prozent der Posten im Aufsichtsrat haben. Kleine und mittlere Unternehmen (mit weniger als 250 Beschäftigten und einem weltweiten Jahresumsatz bis 50 Millionen Euro) sowie nicht börsennotierte Gesellschaften sind von dieser Regelung ausgenommen. Private börsennotierte Unternehmen müssen die Zielvorgabe bis zum Jahr 2020 umsetzen, öffentliche börsennotierte Unternehmen schon zwei Jahre früher, d. h. 2018. Die Richtlinie wird für etwa 5000 börsennotierte Unternehmen in der Europäischen Union gelten. Mit dem Vorschlag folgt die Kommission der Aufforderung des Europäischen Parlaments, das wiederholt eine Gleichstellungsregelung für Frauen und Männer in wirtschaftlichen Führungspositionen gefordert hatte.

Quelle: EU-Kommission, Vertretung Deutschland

http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/10988_de.htm

Pressemitteilung der EU-Kommission

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_de.htm

Hintergrund-Memo

Fragen und Antworten: Vorschlag zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften:

http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-12-860_de.htm

Reding in Hamburg: Die Zeit ist reif für die Quote

http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/10995_de.htm

Rede vor dem Frauenfinanzforum im Wortlaut:

http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-12-819_de.htm

http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/multimedia/news/2012/11/20121114_de.htm

Kristina Schröder: „Brüssel nicht zuständig für Frauenquote.“

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=192722.html>

[Deutscher Bundestag: Anhörung zur gleichberechtigten Teilhabe in Führungsgremien](#)

Am 16.01.2013 hat im Rechtsausschuss des Bundestages eine öffentliche Anhörung von Sachverständigen stattgefunden, der Gesetzentwürfe des Bundesrates, der SPD sowie ein gemeinsamer von SPD und B 90 / Die Grünen zu Grunde lagen.

Einen Überblick über die drei Gesetzesentwürfe sowie die Stellungnahmen der sieben Sachverständigen finden Sie hier:

http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a06/anhoeerungen/archiv/38_ChGIF__G/index.html

Presseecho:

Wissenschaftsrat verabschiedet Empfehlungen zur Stärkung der rechtswissenschaftlichen Forschung und Lehre

*Auszug aus d. Pressemitteilung vom 12.11.2012:
„Der Wissenschaftsrat fordert daher die rechtswissenschaftlichen Fakultäten bzw. Fachbereiche auf, sich zu flexiblen, am Kaskadenmodell orientierten Quoten zu verpflichten, um den Anteil von Rechtswissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsebenen zu erhöhen.“*

<http://www.wissenschaftsrat.de/index.php?id=1092&tl=>

Deutscher Ingenieurinnenbund fordert Frauenquote

http://www.dibev.de/fileadmin/redaktion/Dateien_Presse/Pressemitteilung_Frauenquote_in_Aufsichtsr%C3%A4ten.pdf

Frauenquote bei Medizinern

„Jetzt fordern auch Ärztinnen eine Quote: 30 Prozent für Klinikchefs bis 2017. Danach soll die Hälfte aller Leitungsstellen mit Frauen besetzt werden.“

<http://www.taz.de/Frauenquote-bei-Medizinnern/!105888/>

Die Politik plant eine große Frauenkaskade
„Anderorts wird über Gleichstellungsquoten noch debattiert, in der Forschung hingegen schafft das Ministerium Schavan im Bund mit den Ländern Tatsachen, wider jeden Verstand.“

<http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/geisteswissenschaften/frauenquote-die-politik-plant-eine-grosse-frauenkaskade-11966395.html>

Führungskraft - Warum werden so wenige Frauen Chefin?

„Sind es die Männer? Sind es die Verhältnisse? Oder sind es die Frauen selbst? Große Firmen haben jetzt die Karrieren von Frauen untersucht.“

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/fuehrungskraft-warum-werden-so-wenige-frauen-chefin-11948605.html>

Frauenquote in der Wirtschaft
Schluss mit dem Gejammer, Jungs!

„Jahrelang fand unsere Autorin das Gerede anderer Frauen über strukturelle Benachteiligung blöd - und eine Frauenquote überflüssig. Doch inzwischen ist sie sicher: Ohne Quote geht es nicht. Und ärgert sich stattdessen über die immer gleichen Argumente, mit denen die Chefs dieser Welt ihre Privilegien verteidigen. Ein Gastbeitrag von Amelie Fried.“

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/frauenquote-in-der-wirtschaft-schluss-mit-dem-gejammer-jungs-1.1513124>

Fast jede zweite Führungsposition geht an eine Frau

„Auch ohne Quote schaffen es Frauen in deutschen Unternehmen immer häufiger in Führungspositionen.“

<http://www.stern.de/news2/aktuell/fast-jede-zweite-fuehrungsposition-geht-an-eine-frau-1890602.html>

Frauenquote - Jetzt wird zurückdiskriminiert
„Frauenquoten, wohin man auch blickt - aber was wird aus den Männern? Sie fürchten um ihre Karrieren, wenn tatsächlich so viele Frauen auf Führungspositionen gelangen, wie die Unternehmen versprechen. Der Wirtschaft droht ein Kampf der Geschlechter.“

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/frauenquote-kampf-der-geschlechter-um-spitzenpositionen-a-863612.html>

Schattenseite des Feminismus Kann die das?
Kaum etwas scheint Frauen mehr zu polarisieren als erfolgreiche Frauen: Seit Jahrzehnten kämpfen sie dafür, beruflich weiterzukommen und Kind und Karriere unter einen Hut zu bringen. Doch kaum schafft

es eine mal nach oben, ist das den anderen Frauen suspekt. Einn Beitrag von Alexandra Borchardt

<http://www.sueddeutsche.de/leben/schattenseite-des-feminismus-kann-die-das-1.1555242>

FOCUS - Kampagne gegen die Frauenquote

Zwölf prominente Frauen haben sich auf dem Titel der Jubiläumsausgabe des „Focus“ (20 Jahre) vom 14.01.2013 gegen die Frauenquote ausgesprochen. Das Design der Titelseite lehnt sich an die berühmte „Stern-Ausgabe“ von 1971 an, in der Frauen bekannten: „Wir haben abgetrieben“, wohl um die kämpferische Absicht der eigenen Aussagen zu unterstreichen. Ab S. 36 des Hefts melden sich weitere Mitstreiterinnen zu Wort.

http://www.focus.de/magazin/videos/focus-titel-wir-wollen-keine-frauen-quote_vid_35185.html

Stellungnahmen zum FOCUS-Titel:

Quatsch mit Quote,
sueddeutsche.de, Autorin: Barbara Vorsamer
<http://www.sueddeutsche.de/karriere/focus-titel-contra-frauenquote-quatsch-mit-quote-1.1572421>

Fauen gegen die Frauenquote
Fakten? Fakten? Fakten?
taz.de, Autorin: Heide Oestreich

„Im „Focus“ bekennen starke Frauen: Wir haben alles uns selbst zu verdanken! Wenn sie sich da mal nicht täuschen.“

<http://www.taz.de/Frauen-gegen-die-Frauenquote!/109037/>

Bitte beachten Sie auch die Quoten Chronik I+II im ZWD-Magazin, Frauen.Gesellschaft und Politik, Nr. 304+Nr. 305 (2012).

Hier finden Sie einen ausschnitthaften Überblick über die Maßnahmen zur Durchsetzung der Quotenregelung seit 1998.

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

ESMT unterstützt Aufbau einer Datenbank für mehr Frauen in Führungspositionen

European Business Schools/Women on Board Initiative setzt sich nach Aufruf von Viviane Reding, Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, für mehr Diversität in Vorständen ein.

Die ESMT European School of Management and Technology beteiligt sich als Gründungsmitglied der European Business Schools/Women on Board Initiative an der Einrichtung einer „Global Board Ready Women“ (GBRW) Datenbank. Die Datenbank soll potentielle weibliche Vorstände auflisten und damit helfen, den Bedarf nach mehr Frauen in Führungspositionen börsennotierter Unternehmen zu befriedigen.

Im Lauf der letzten 18 Monate haben führende europäische Business Schools gemeinsam mit der Europäischen Kommission und erfahrenen weiblichen Führungskräften an einem Handlungsauftrag, Auswahlkriterien und einer stetig wachsenden Übersicht von möglichen weiblichen Vorständen gearbeitet. Die „Global Board Ready Women“ Datenbank übernimmt nun diese Auflistung von über 8000 Frauen. Die verzeichneten Personen sind entweder zurzeit in Vorständen tätig oder bereit für die Übernahme einer solchen Position.

Der Financial Times Non Executive Directors' Club verwaltet die „Global Board Ready Women“ Datenbank auf der globalen Plattform LinkedIn. Außerdem erhält jede ausgesuchte Person Zugang zum Datenbestand von BoardEx, um sich mit BoardEx-Mitgliedern vernetzen und die Kontakte zu mehr als 500.000 Unternehmen nutzen zu können.

„ESMT setzt sich in vielen verschiedenen Bereichen für mehr Diversität ein, auch durch Stipendien für unsere Studiengänge. Es ist uns ein besonderes Bedürfnis, die Global Board Ready Women Initiative zu unterstützen, die dazu beitragen wird, dass mehr Frauen Führungspositionen erreichen“, sagt CB Bhattacharya, Dekan für International Rela-

tions an der ESMT.

Die ESMT European School of Management and Technology ist eine internationale Business School, die im Oktober 2002 auf Initiative von 25 führenden globalen Unternehmen und Verbänden gegründet wurde. Ihr Angebot umfasst neben englischsprachigen Vollzeit- und berufsbegleitenden Executive-MBA-Studiengängen auch Management-Weiterbildung.

<http://www.esmt.org/sixcms/detail.php?id=560155>

<http://www.esmt.org/eng/mba-emba/scholarship-opportunities/>

Fordert die Frauenquote Business-Schools heraus?

Einschätzungen zur Frauenquote von Professoren und Studierenden der HHL Leipzig Graduate School of Management.

ProfessorInnen und Studierende aus Deutschlands ältester betriebswirtschaftlicher Hochschule beurteilen die Frauenquote aus Sicht der Corporate Governance, des Personalwesens, der Institution Wirtschaftshochschule sowie aus Perspektive der Nachwuchsführungskraft.

Das Konzept der Frauenquote sollte in jedem EU-Land individuell entschieden werden und „mit Respekt vor den nationalen Eigenheiten umgesetzt werden“, so Christian Strenger, Akademischer Direktor des Center for Corporate Governance an der HHL sowie Mitglied der ‚Regierungskommission Corporate Governance‘ und zahlreicher Aufsichtsräte. Bei der Umsetzung des Konzepts hält Strenger den Vorschlag von Familienministerin Kristina Schröder (CDU) dann am besten geeignet, wenn eine gesetzliche Regelung erforderlich würde. Er basiere auf dem Vorschlag, den die Corporate-Governance-Kommission der Bundesregierung bereits 2009 gemacht habe. „Anstelle einer rigiden Quote für alle Firmen sollte unternehmensspezifisch fest-

gelegt werden, wo man in drei oder mehr Jahren sein will. Diese individuelle Zielvorgabe wäre dann verbindlich umzusetzen.“ Der Governance-Experte hält es nicht für zielführend, das Thema allein nur im Hinblick auf den Aufsichtsrat oder nur auf Frauen zu diskutieren. „Im Aufsichtsrat braucht man die erfahrensten Persönlichkeiten. Weibliche Führungskräfte wie jedoch auch andere so genannte Diversity-Kandidaten müssen bereits ab den unteren Managementebenen aufgebaut werden. Durch entsprechende Konstellationen inklusive Tagesstätten muss die Basis dafür geschaffen werden, dass Frauen und auch andere Diversity-Gruppen Führungspositionen erreichen können.“

Aus Perspektive der Ausbildungsstätten weiblicher Führungskräfte argumentiert **Prof. Dr. Andreas Pinkwart**, HHL-Rektor und ehemaliger Wissenschaftsminister von Nordrhein-Westfalen: „Ein höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen fordert auch die Business-Schools heraus. Ihre Attraktivität für weibliche Studierende, Professorinnen und Managerinnen wird entscheidend für ihren künftigen Erfolg.“

Die indische Professorin **Vasanthi Srinivasan**, Inhaberin des ICCR-Lehrstuhls für Corporate Responsibility und Governance an der HHL, beschäftigt sich mit der Diskussion über eine Frauenquote aus der Perspektive des Personalmanagements: „In der jüngsten Vergangenheit gab es mehrere Berichte in der Boulevardpresse und in den wissenschaftlichen Fachblättern über die Notwendigkeit einer größeren Geschlechtervielfalt innerhalb der Geschäftsleitung und den Gremien von Unternehmen. Geprägt ist der Diskurs allerdings vorwiegend durch die Regulierung und die Bedeutung der Frauenquote und ihre Auswirkung auf die Unternehmen. Die Diskussion über eine solche Quote, für sich selbst genommen, erscheint mir kurzfristig und nutzlos. Die wichtigere Frage ist vielmehr: Wie schaffen wir mehr inklusive Organisationen durch Unterstützung und Förderung aller Formen der vorhandenen Vielfalt? Dies setzt voraus, dass Diversität im Aufsichtsrat wichtig für eine Organisation ist, da sie gewährleistet, dass die verschiedenen Akteure eines Unternehmens auf einem guten Niveau für die Entscheidungsfindung vertreten sind und diese Vielfalt wiederum einen Wettbe-

werbsvorteil für das Unternehmen darstellt. Die Geschlechter-Diversität wird oft beschrieben mittels der drei vorherrschenden Paradigmen, d.h. Diskriminierungs- und Fairness-Paradigma, Zugangs- und Legitimitäts-Paradigma und das Lern- und Effektivitäts-Paradigma. Aufbauend auf diesen drei Paradigmen kann die wachsende Anzahl von Frauen in den Aufsichtsräten als eine langfristige Strategie auf nationaler wie auch auf organisationaler Ebene betrachtet werden. Erforderlich ist ein System, das kompetente Frauen identifiziert und ihnen die Möglichkeit gibt, sinnvoll zu der Aufsichtsratsarbeit beizutragen. Es erfordert auch eine tiefe Überzeugung von Frauen, dass sie gerne diese Rolle in einer Weise ausfüllen möchten, die ihnen Zufriedenheit im Zusammenhang mit ihrem Beitrag zu einem größeren Zweck auf organisationaler wie auch auf nationaler Ebene gibt. Es erfordert zudem weitblickende männliche Mitglieder des Aufsichtsrates, die Prozesse der Vielfalt erkennen, befördern und sich aktiv für sie einsetzen. Letztendlich sind Quoten erforderlich, die es den Unternehmen erlauben, die Vielfalt in ihre Planungsprozesse zu integrieren und dadurch ihre Leistung in puncto Gewinnung und Bindung von Frauen von Jahr zu Jahr zu steigern. Wenn integrative Systeme aufgebaut und eine Diversity-Strategie vorhanden ist, werden große Unternehmen automatisch die benötigten rechtlichen Quoten erfüllen können. In einem hart umkämpften Markt, auf dem es den vielzitierten 'Kampf um die besten Köpfe' gibt, haben diejenigen inklusiven Unternehmen einen unverwechselbaren Wettbewerbsvorteil, die Frauen fördern und sie aktiv in Führungspositionen und Aufsichtsratsgremien mit einbeziehen.“

Studierende aus dem M.Sc.- sowie dem MBA-Programm der HHL diskutieren die Frauenquote kontrovers. Auszüge der Statements (in englischer Sprache) finden sich unter

<http://youtu.be/IKu2xvspwtU> auf YouTube.

<http://www.hhl.de/de/hhl-entdecken/news/article/detail/2013/01/17/does-the-female-quota-challenge-business-schools/>

Junges Kolleg: Online-Umfrage zum Thema „Frauenquote“

Die Arbeitsgruppe „Hochschulpolitik“ des Jungen Kollegs der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste hat im Dezember 2012 eine Online-Umfrage zum Thema „Frauenquote an deutschen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ gestartet.

Aufruf: „Frauen sind nach wie vor in vielen Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft unterrepräsentiert. Dies gilt auch für die deutschen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. In den Lebenswissenschaften beträgt der Anteil der Professorinnen und Direktorinnen beispielsweise weniger als 10%, obwohl der Frauenanteil unter den Studierenden bei über 50% liegt. Die Gründe für diesen extremen Unterschied sind vielgestaltig. Um diesem Missverhältnis zu begegnen, fordern viele Politikerinnen und Politiker die Einführung einer Frauenquote in Forschung und Lehre.“

Die Arbeitsgruppe „Hochschulpolitik“ des Jungen Kollegs der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste beschäftigt sich mit diesem Thema und diskutiert verschiedene Lösungsmodelle. Um aber einen möglichst repräsentativen Eindruck von der Meinung der betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu erhalten, haben wir eine Umfrage initiiert.“

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe bitten, sich 5 bis 10 Minuten Zeit zu nehmen und die anonyme Umfrage auszufüllen:

https://de.surveymonkey.com/s/frauenquote_an_unis

Die Umfrageergebnisse werden nach ausführlicher statistischer Auswertung vom Jungen Kolleg öffentlich gemacht.

<http://www.awk.nrw.de/akademie/junges-kolleg.html>

Managerinnen-Barometer 2013

Der neue DIW Wochenbericht 3/2013 zur Repräsentanz von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten großer Unternehmen („Managerinnen-Barometer 2013“) von Elke Holst und Julia Schimeta zeigt:

Der Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen großer deutscher Unternehmen ist 2012 etwas gestiegen, verharrt aber weiterhin auf niedrigem Niveau. Das ist das Ergebnis des Managerinnen-Barometers 2013 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Demnach waren die Vorstandspositionen der gemessen am Umsatz 200 größten deutschen Unternehmen Ende 2012 zu einem Anteil von vier Prozent mit Frauen besetzt, was einem Anstieg von einem Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr entspricht. „Insgesamt waren die Zuwächse zu gering, fanden bei zu wenigen Unternehmen statt und basierten auf zu geringen Ausgangswerten, um etwas an der überwältigenden männlichen Dominanz in Vorständen und Aufsichtsräten zu ändern“, sagt DIW-Forschungsdirektorin Elke Holst. Insgesamt müsse sich die Kultur für Frauen in Führungspositionen weiter verbessern.

Frauenanteile in Aufsichtsräten höher als in Vorständen

Etwas dynamischer war die Entwicklung bei den DAX-30-Unternehmen: Dort stieg der Frauenanteil im Vorstand von 3,7 auf 7,8 Prozent. Dies dürfe jedoch nicht mit der allgemeinen Entwicklung gleichgesetzt werden, so die beiden Studienautorinnen Elke Holst und Julia Schimeta: „Zum einen handelt es sich nur um 30 Unternehmen, und dort sind geringe Veränderungen natürlich mit größeren prozentualen Anteilen verbunden. Zum anderen stehen diese Unternehmen auch verstärkt im Fokus der Öffentlichkeit und sehen sich so mit einem höheren Handlungsdruck konfrontiert.“ Eine reine Männerdomäne bleiben die Vorstandsvorsitze: Schon seit Jahren wird kein einziges Dax-30-Unternehmen von einer Frau geführt, dies hat sich auch 2012 nicht geändert.

Im Finanzsektor stellen Frauen zwar die Mehrheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, an der Spitze sind sie aber nach wie vor stark unterrepräsentiert. Bei den 100 größten deutschen Banken und Sparkassen gibt es lediglich 4,2 Prozent Frauen im Vorstand, was einem Zuwachs von einem Prozentpunkt gegenüber dem Jahr 2011 entspricht. Bei den Versicherungen liegt der Anteil mit 5,7 Prozent nur unwesentlich höher. Grundsätzlich stärker vertreten sind Frauen in Aufsichts- und Verwaltungsräten. Bei den Top-200-Unternehmen waren vergangenes Jahr 12,9 Prozent der Aufsichtsgremien weiblich besetzt, bei den Dax-30-Unternehmen lag der Anteil mit 19,4 Prozent sogar noch etwas höher. „Das liegt vor allem an den Arbeitnehmervertretungen, die noch immer häufiger als die Eigentümerseite Frauen in Aufsichtsräte entsenden“, erklärt Holst. Anteilig mehr Frauen als im Vorstand sind auch in den Aufsichtsräten im Finanzsektor zu finden: Dort waren zum Jahresende 17,8 Prozent der Aufsichtsräte bei Banken und Sparkassen Frauen, bei den Versicherungen 15,3 Prozent.

Derzeitige Anstrengungen würden für gesetzliche Frauenquoten nicht ausreichen

Im internationalen Vergleich liegt Deutschland in der Rangliste der Mitgliedsländer der Europäischen Union auf Rang 6, knapp über dem Durchschnitt. Die Spitzenreiter Finnland, Lettland und Schweden liegen jedoch in relativ weiter Ferne. Das Land mit dem größten Frauenanteil in den höchsten Entscheidungsgremien, Norwegen, realisierte sogar eine annähernd drei Mal so hohe Frauenquote wie Deutschland. Auch deshalb fordern die DIW-Expertinnen verstärkte Anstrengungen. „Sollen in den Aufsichtsräten großer Unternehmen die politisch wie öffentlich vielfach geforderten Anteile von 30 beziehungsweise 40 Prozent Frauen in absehbarer Zeit umgesetzt werden, sind deutlich größere Schritte als bislang notwendig“, betonen Holst und Schimeta. Das laufende Jahr sei eine gute Gelegenheit, die Frauenanteile vor allem in Aufsichtsräten angesichts zahlreicher Neu- und Wiederbesetzungen weiter zu erhöhen. Zudem müsse sich die Kultur für Frauen in Führungspositionen weiter verbessern, so DIW-Forschungsdirektorin Holst: „Viele Frauen, die in Führungspositionen kommen, treffen auf Standards männlicher Lebensrealitäten

wie sehr lange Arbeitszeiten. Mit diesem Pensum können aber weder Frauen noch Männer Familie und Beruf vereinbaren“, sagt Holst, zeigt sich aber zuversichtlich: „Da inzwischen auch viele Männer immer stärker ihre Kinder aufwachsen sehen wollen, gibt es mittlerweile ein gemeinsames Interesse von Männern und Frauen an einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“

Das DIW Managerinnen-Barometer beobachtet die Trends bei der Besetzung von Spitzenpositionen in großen deutschen Unternehmen durch Männer und Frauen. Seit 2006 wird dazu einmal jährlich die Zahl der Frauen in den Vorständen und Aufsichtsräten der 200 größten deutschen Unternehmen ausgewertet. Später kamen die DAX-30-, M-DAX- und S-DAX-Unternehmen sowie die Beteiligungsunternehmen des Bundes hinzu. Zusätzlich wird die Entwicklung im Finanzsektor, also bei den 100 größten Banken und Sparkassen sowie etwa 60 Versicherungen erfasst.

Links zu den Einzelberichten:

Frauenanteil in Topgremien großer Unternehmen in Deutschland nimmt geringfügig zu: DAX-30-Unternehmen mit größerer Dynamik: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.414310.de/13-3-1.pdf

Finanzsektor: Männliche Dominanz in Top-Entscheidungsgremien bleibt erdrückend: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.414314.de/13-3-3.pdf

Frauen in Spitzengremien: Leichter Anstieg gegenüber dem Vorjahr: Sieben Fragen an Elke Holst http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.414312.de/13-3-2.pdf

Kontakt: Privatdozentin (PD) Dr. Elke Holst, email: eholst@diw.de

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.414308.de/13-3.pdf

http://www.diw.de/de/diw_01.c.100296.de/themen_nachrichten/themen_nachrichten.html

Frauenkarriereindex

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat am 16.11.2012 ein Ranking der 30 DAX-Unternehmen vorgestellt.

Der FKinitial soll, bezogen auf den Frauenanteil in Führungspositionen und die Aufstiegsperspektiven von Frauen in Unternehmen, der Einstieg in mehr Wettbewerb und Transparenz sein. Gemessen werden Ambition, Dynamik und Leistung der Unternehmen. Grundlage sind eigene Angaben der DAX 30 im Statusbericht „Frauen in Führungspositionen“.

<http://www.flexi-quote.de/frauen-karriere-index.html>

Pressestimmen:

KarriereSPIEGEL-Kolumnist **Christof Kleinmann** hat ebenfalls eine Rangliste veröffentlicht, die die Karrierechancen von Frauen in den großen Dax-Konzernen aufzeigt. Kleinmanns Berechnungen basierten ebenfalls auf Zahlen aus dem Familienministerium, in dessen eigener Auswertung wird aber eine Reihe von zusätzlichen Aspekten berücksichtigt.

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/frauenquote-konzerne-mit-den-besten-kariereaussichten-fuer-frauen-a-867188.html>

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/frauen-karriere-index-die-frauenfreundlichsten-konzerne-deutschlands-a-867616.html>

Pranger für die Dax-Konzerne: Das Bundesfamilienministerium stellt den ersten Frauen-Karriere-Index online. Auf den ersten Blick wirkt das Ranking nicht gerade übersichtlich. Eine Einordnung.

<http://www.wiwo.de/erfolg/management/frauen-karriere-index-pranger-fuer-die-dax-konzerne/7399530.html>

Deutschlands Aufsichtsräte werden weiblicher

Zu diesem Ergebnis kommt Prof. Dr. Peter Ruhwedel in seiner kürzlich veröffentlichten „Studie zur Effizienz, Besetzung und Transparenz deutscher Aufsichtsräte“.

Der wissenschaftliche Direktor des Kompetenzzentrums für Unternehmensführung & Corporate Governance an der FOM Hochschule hat alle öffentlich verfügbaren Informationen zur Arbeitsweise der Aufsichtsräte analysiert – darunter Websites sowie Geschäfts- und Corporate-Governance-Berichte.

„Für die zweite Auflage meiner Studie habe ich den Kreis der untersuchten Gremien um die MDAX-Aufsichtsräte erweitert – und dabei neben der Vergütung weitere Unterschiede entdeckt“, berichtet Peter Ruhwedel. „Während sich die Arbeit der DAX-Aufsichtsräte im Vergleich zum Vorjahr beispielsweise weiter positiv entwickelt hat, besteht im MDAX Nachholbedarf bei Arbeitsweise, Besetzung und Transparenz der Gremien.“ So tagten etwa die Aufsichtsräte von RWE oder der Deutschen Telekom deutlich häufiger als im Vorjahr und richteten mehr Ausschüsse ein.

Generell gilt: Deutschlands Aufsichtsräte werden weiblicher und internationaler. „Zwar liegt die Frauenquote nach wie vor zum Teil deutlich unter den von der EU-Kommission geforderten 40 Prozent“, so Ruhwedel, „aber bei den Neubesetzungen liegt der Frauenanteil in diesem Jahr bei 39 (DAX) bzw. 35 Prozent (MDAX). Zudem achten die Unternehmen verstärkt auf das Profil der KandidatInnen statt auf ihre Netzwerkzugehörigkeit.“ Für die anstehenden Aufsichtsratswahlen im Superwahljahr 2013 solle beispielsweise die Transparenz über die KandidatInnen deutlich erhöht werden, damit die Aktionäre auf den Hauptversammlungen eine echte Wahl haben. Dies komme auch der EU-Forderung zur Einführung einer Frauenquote entgegen. Die gemeinnützige FOM Hochschule gehört zur Stiftung BildungsCentrum der Wirtschaft (BCW) in Essen. Aktuell zählt die Hochschule in

Essen und weiteren 24 Städten in Deutschland und Luxemburg 21.000 Studierende. Das Besondere: Sie absolvieren die staatlich anerkannten und akkreditierten Bachelor- und Masterstudiengänge berufsbegleitend parallel zu Job oder Ausbildung.

Kontakt: Stefanie Bergel, Telefon: 0201-81004-341, E-Mail: stefanie.bergel@fom.de

<http://www.fom.de/aktuelles-storage/2012/forderung-nach-einer-frauenquote-im-aufsichtsrat-zeigt-wirkung.html>

Studie „Einsam an der Spitze - Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor“

Die FES Studie von Julia Schimeta beleuchtet Topetagen des öffentlichen Sektors.

In dieser - Ende des Jahres 2012 erschienenen - Publikation der Friedrich Ebert Stiftung wird aufgezeigt, welche Bereiche in den Topetagen des öffentlichen Sektors nahezu frauenfrei sind und warum das so ist. Gleichzeitig lenkt sie den Blick auf bemerkenswerte Erfolge, die zeigen, dass mehr Frauen in Führungspositionen möglich sind.

Auszug:

„Die Frauenquote für die DAX-Konzerne ist in aller Munde, denn die Frauenanteile in den Spitzenpositionen der deutschen Privatwirtschaft stagnieren seit Jahren auf niedrigem Niveau (vgl. Holst/Schimeta 2012a, b). Daran hat auch die 2001 beschlossene Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft nichts geändert, und so wird inzwischen in vielen Parteien, Verbänden und Nichtregierungsorganisationen über die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung nachgedacht.

Abseits dieser teils sehr öffentlichkeitswirksamen Diskussion existiert in Deutschland der große Bereich der volkswirtschaftlich- und beschäfti-

gungsrelevanten öffentlichen Wirtschaft. Die rund 14.800 öffentlichen Unternehmen in Deutschland (im Jahr 2009) weisen eine jährliche Bilanzsumme von insgesamt 1.364 Milliarden Euro aus. Im ureigenen Einflussbereich des Staates finden sich auf unterschiedlichen Verwaltungsebenen Unternehmen und Behörden, die eine Vielzahl an Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer bereithalten und maßgeblich an wirtschaftlichen und politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind. Dieser Bereich ist zudem seit geraumer Zeit weitestgehend gleichstellungspolitisch reguliert. Und dennoch lässt schon ein erster Blick auf die Datenlage vermuten, dass die Frage nach der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen öffentlicher Unternehmen nicht unbedingt im Zentrum der öffentlichen und medialen Aufmerksamkeit steht. Denn nur vereinzelt streifen Studien am Rande diesen Themenkomplex. Bisweilen legen Bund und Länder Monitoringberichte zu den Gleichstellungsgesetzen vor. Die Spitzenpositionen in den öffentlichen Unternehmen spielen dort nur in Ausnahmefällen eine Rolle. Zu stark ist noch immer die reine Fokussierung auf die Kernverwaltungen. Doch auch dort scheint der relativ hohe Frauenanteil unter den Ministerinnen häufig darüber hinweg zu täuschen, dass auch in den Verwaltungen Frauen noch immer an teils recht hartnäckige gläserne Decken stoßen. Die folgende Expertise fasst die vorhandenen Datenquellen für den Bereich Frauen in Führungspositionen in öffentlichen Unternehmen und Verwaltungen in Deutschland zusammen, ergänzt diese durch eigene Auswertungen, gibt einen Überblick über die rechtlichen Regelungen und liefert damit eine Grundlage für die Diskussion um die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen im öffentlichen Sektor. Der öffentliche Sektor ist weitgehend gleichstellungsrechtlich reguliert. Dabei konzentrieren sich die Gesetzgeber bei der Festlegung des Geltungsbereichs und bei der Umsetzung meist stärker auf die Kernverwaltungen als auf die Unternehmen. Doch auch in den Verwaltungen haben die Gesetze ihre Ziele bislang größtenteils nicht erreicht. Die verstärkte privatrechtliche Organisation öffentlicher Unternehmen stellt die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Vorgaben vor zusätzliche Herausforderungen. Die vorliegenden Daten zeigen: Möchte man größere Fortschritte in absehbarer Zeit erreichen, müssen

die in den Gesetzen verankerten Instrumente überprüft, angepasst und stärker als bisher mit verbindlichen Controlling-Strukturen unterlegt werden.“

Weitere Informationen:

http://www.fes.de/forumpug/inhalt/documents/Expertise_Internet_.pdf

Closing the Gender Gap - Act Now

Der aktuell erschienene OECD-Bericht zur Gleichstellung zeigt: „Junge Frauen sind besser ausgebildet, dennoch sind sie auf dem Arbeitsmarkt weniger präsent als Männer.“

Auszug aus der Ländernotiz Deutschland: „Einen Abschluss von einer Universität, einer Fachschule oder auch einen Meisterbrief (Tertiärbildung) haben in Deutschland heute 27 Prozent der Frauen zwischen 25 und 34 Jahren, und damit in dieser Altersgruppe mehr Frauen als Männer (25%). Vor zwanzig Jahren war das noch anders. Unverändert jedoch sind die großen Unterschiede in der Studienfachwahl zwischen Frauen und Männern: 2009 entfielen in Deutschland nur 16 Prozent der tertiären Informatikabschlüsse auf Frauen, dafür aber 70 Prozent der tertiären Abschlüsse im Gesundheits- und Sozialwesen. Diese Studienentscheidungen sind eher mit Einstellungen zu erklären als mit geschlechtsspezifischen Begabungen. Typische Geschlechterrollen sollten deshalb schon von klein auf in Frage gestellt werden, zu Hause und in der Schule. Hilfreich sind dabei Maßnahmen wie der 2001 initiierte „Girl's Day - Mädchen-Zukunftstag“, an dem Mädchen im Teenager-Alter Unternehmen, Universitäten und Forschungszentren besuchen, die Arbeitsplätze im technischen Bereich anbieten.

Mit 68 Prozent liegt der Anteil der erwerbstätigen Frauen in Deutschland über dem OECD-Durchschnitt (60 %). Der Anteil der Kinder im Alter bis zu drei Jahren, die tagsüber betreut werden, ist mit 18 Prozent hingegen niedrig. Viele Frauen arbeiten in

Teilzeit, besonders Mütter: Bei 25 bis 54-Jährigen mit Kindern in Schule oder Ausbildung sind es 62 Prozent, in Frankreich dagegen nur 26 Prozent. Die Hausarbeit ist indes weiterhin eher in weiblicher Hand, Frauen verbringen damit in Deutschland im Schnitt täglich zwei Stunden mehr als Männer.

Besonders hoch ist das deutsche Lohngefälle zwischen Männern und Frauen: Für mittlere Einkommen liegt es mit 22 Prozent OECD-weit an dritter Stelle (Durchschnitt: 16%). Der Studie zufolge ist die Hälfte dieses Unterschieds auf die verstärkte Teilzeitarbeit von Frauen in Deutschland zurückzuführen. Da Teilzeitarbeit sich oft auch negativ auf das berufliche Weiterkommen auswirkt, ist die Lohnlücke bei den über 40-Jährigen drei Mal so hoch wie bei jüngeren Erwerbstätigen. Nur 28 Prozent der deutschen Führungskräfte und weniger als vier Prozent der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter Unternehmen sind Frauen. Mit 63 Prozent ist der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen in Deutschland auch bei den Freiberuflern fast doppelt so hoch wie im OECD-Durchschnitt (34%).

Kürzere Beitragskarrieren, weniger Arbeitsstunden und niedrigeres Einkommen führen auch zu relativ niedrigen Renten. Frauen erhalten im Schnitt nur die Hälfte der durchschnittlichen Rente, die Männern ausbezahlt wird. Dieses geschlechtsbedingte Rentengefälle ist das größte in der OECD. Zwei Drittel der deutschen Rentner sind Frauen. Die Rentenlücke ist ein wesentlicher Grund dafür, dass zehn Prozent von ihnen in Altersarmut leben.

Ein wichtiger Faktor, der es Frauen ermöglichen kann, voll in den Arbeitsmarkt einzusteigen, ist die Kinderbetreuung. Die Reform der Elternzeit in Deutschland hat dazu geführt, dass mehr Väter eine Auszeit für ihre Kinder nehmen. 2007 waren es nur neun Prozent, im 2. Halbjahr 2012 bereits 25 Prozent. Insgesamt fehlt in Deutschland aber vielerorts ein qualitativ hochwertiges und erschwingliches Betreuungsangebot. Als Folge des Ehegattensplittings hat Deutschland OECD-weit auch das einzige Steuer- und Sozialsystem, in dem es sich für Eltern schulpflichtiger Kinder nicht lohnt, dass beide Teile arbeiten. Die jüngst beschlossene Einführung des stark umstrittenen Betreuungsgelds

für Kinder von 13 bis 36 Monaten könnte Mütter mit Kleinkindern zudem verstärkt motivieren, zu Hause zu bleiben und so die ohnehin schon erheblichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt verfestigen.

http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/close-the-gender-gap-now_9789264179370-en

Bitte lesen Sie auch den Kommentar von Elke Heidenreich auf sueddeutsche.de: OECD-Studie: Deutschland ganz unten Beim Kinderkriegen, bei der Gleichberechtigung, bei der Rentengerechtigkeit: Im Vergleich mit anderen OECD-Ländern landet Deutschland regelmäßig am unteren Ende der Statistik. Wirtschaftlich scheint Deutschland ein Musterschüler zu sein, in Sachen Sozialkompetenz jedoch ein Komplettversager.

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/oecd-studie-deutschland-ganz-unten-1.1553035>

Einstiegsgehälter und Arbeitsbedingungen junger AkademikerInnen

WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung / Studie zeigt erhebliche Einkommensdifferenzen nach Geschlecht.

Junge Hochschulabsolventinnen und -absolventen erhalten im ersten Jahr ihrer Berufstätigkeit im Durchschnitt ein Bruttogehalt (ohne Sonderzahlungen) von rund 3.400 Euro im Monat. Die Einkommen variieren sehr stark in Abhängigkeit vom Hochschulabschluss.

An der Spitze liegen Berufsanfänger mit Promotion mit einem Durchschnittseinkommen von rund 4.220 Euro, gefolgt von Absolventen/innen mit einem Uni-Masterabschluss mit rund 3.680 Euro. Eine mittlere Position nehmen Absolventen mit Bachelorabschluss an einer Fachhochschule mit

rund 3.300 Euro ein, am Ende stehen Berufsanfänger mit Magisterabschluss mit rund 2.620 Euro. Bezogen auf Berufe liegen Elektroingenieure/innen mit einem durchschnittlichen Monatseinkommen von rund 4.540 Euro an der Spitze, gefolgt von Wirtschaftsingenieuren/innen mit rund 4.290 Euro. Diplomkaufleute erreichen im Schnitt 3.750 Euro, Juristen/innen 3.730 Euro. Soziologen/innen erhalten im Schnitt rund 3.010 Euro, Sozialpädagogen/innen rund 2.760 Euro und am Ende liegen die Architekten/innen mit rund 2.460 Euro. Eine Differenzierung nach Branchen zeigt, dass die Einstiegsgehälter im Bankensektor mit rund 4.400 Euro an der Spitze liegen, gefolgt vom Fahrzeugbau mit rund 4.380 Euro und der chemischen Industrie mit rund 4.350 Euro. Im mittleren Bereich liegen die Datenverarbeitung mit rund 3.525 Euro, die unternehmensbezogenen Dienstleistungen mit rund 3.330 Euro und die öffentliche Verwaltung mit 3.300 Euro. Am unteren Ende der Skala rangieren die Bauwirtschaft mit rund 2.990 Euro, die Druckindustrie/Verlage mit 2.970 Euro und der Bereich Kultur/Sport/Unterhaltung mit 2.650 Euro. Zu diesen Ergebnissen kommt eine aktuelle Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, die auf einer Online-Befragung von rund 4.300 Hochschulabsolventen/innen mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung beruht. „Die Studie zeigt außerdem erhebliche Einkommensdifferenzen nach Geschlecht, Art des Arbeitsvertrags, Region und nach Tarifbindung des Arbeitgebers“, erläutert WSI-Tarifexperte Dr. Reinhard Bispinck. Knapp 40 Prozent der Absolventen sind Frauen. Die Einstiegsgehälter der Akademikerinnen liegen mit 2.966 Euro rund 713 Euro unter den Akademikern. Dies macht einen Einkommensnachteil gegenüber den Männern von 19,4 % aus.

<http://www.lohnspiegel.de/dateien/einstiegsgehaelter-fuer-akademiker-innen>

http://www.boeckler.de/38555_41466.htm

Beschäftigungs- und Karriereperspektiven von Frauen

Aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) veröffentlicht.

Der Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern liegt in Deutschland aktuell bei weniger als 2 Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW). Der niedrige Wert steht nur auf den *ersten Blick* im Widerspruch zu anderen Erhebungen, die deutlich höhere Lohnabstände ausweisen.

Denn die IW Wissenschaftler haben für den Gehaltsvergleich erstens Faktoren wie Teilzeitbeschäftigung, Bildungsstand und Dauer der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Dadurch reduzierte sich der Lohnabstand, der auf Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels berechnet wurde, von 25 auf 11 Prozent. Zweitens haben sie den Umfang familienbedingter Auszeiten – etwa zur Kindererziehung – in die Berechnungen einbezogen. Dabei stellten die IW-Wissenschaftler fest, dass die Lohnlücke weiter schrumpft, wenn die Frauen nur kurze Zeit zu Hause bleiben: Dauerte die Job-Pause maximal 18 Monate, reduzierte sich der Gehaltsunterschied zu den Männern von 11 auf weniger als 2 Prozent.

Die IW-Studie soll außerdem zeigen, warum Frauen noch immer seltener Karriere machen: Deutlich mehr Frauen als Männer arbeiten in Teilzeit – eine Beschäftigungsform, die sich mit Führungsverantwortung schwer vereinbaren lässt. Familienbedingte Erwerbspausen, die überwiegend Frauen in Kauf nehmen, bremsen die Karriere, nach Meinung der Wissenschaftler, ebenfalls aus. Entsprechend, so die IW-Experten, sollen weder staatlich verordnete Frauenquoten noch Eingriffe in die Verdienstgestaltung helfen. Um Frauen die gleichen Karriere- und Verdienstchancen wie Männern zu ermöglichen, wäre die Politik vielmehr gut beraten, für eine deutlich bessere Betreuungsinfrastruktur zu sorgen, so die Autoren der Studie.

Holger Schäfer, Jörg Schmidt, Oliver Stettes: Beschäftigungsperspektiven von Frauen, IW-Positionen Nr. 57, Köln 2013, 56 Seiten, 11,80 Euro.

<http://www.iwkoeln.de/de/presse/veranstaltungen/beitrag/pressekonferenz-beschaeftigungs-und-karriereperspektiven-von-frauen-102502>

<http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-positionen/beitrag/102523>

Studie: Frauen bei Gehaltsverhandlungen zurückhaltender

Argumentieren Frauen in Gehaltsverhandlungen anders als Männer? Setzen sie andere Prioritäten? An der Hochschule Pforzheim gingen die beiden Wissenschaftlerinnen **Brigitte Burkhart** und **Dr. Kirsten Wüst** diesen oft geäußerten Vermutungen auf den Grund. Die Studie ist in der Zeitschrift *GENDER*, Ausgabe 03/12, veröffentlicht.

Grundlage der Analyse sind simulierte Gehaltsverhandlungen, an denen knapp 700 Studierende verschiedener Hochschulen teilnahmen. Der Fokus lag auf dem Verhandlungsverhalten der Studierenden, die kurz vor dem Studienabschluss standen. Das Ergebnis: Frauen verhandeln tatsächlich anders als Männer. Sie haben niedrigere Gehaltsvorstellung als die männlichen Bewerber. Im eigentlichen Vorstellungsgespräch bleiben sie dann häufig noch unter ihren eigenen Gehaltsforderung.

Pokern Männer besser als Frauen? Zwei Drittel der Studentinnen akzeptierten das niedrigere Gehaltsangebot im Vorstellungsgespräch gleich beim ersten Unternehmen. Sie nahmen die Stelle direkt an, bei den männlichen Teilnehmer war dazu nur ein Drittel bereit. Die Studenten setzten tendenziell eher auf Risiko. Sie lehnten schneller ein Stellenangebot mit zu niedrigem Gehalt ab und hofften auf ein Unternehmen, das ihrer Gehaltsanforderung mehr entspricht. „Männer sind tendenziell risikofreudiger“, so die Professorin für Quantitative Methoden, Kirsten Wüst, und

die Diplom-Psychologin, Brigitte Burkart. Mit der neuen Genderstudie wiesen die beiden Wissenschaftlerinnen die „Poker-Mentalität“ der männlichen Bewerber nach. „Frauen vermeiden solche Verhandlungssituation bewusst“, so das Fazit der Wissenschaftlerinnen.

Klare Unterschiede zeigten Burkart und Wüst bei den Wünschen an das Berufsumfeld auf. Frauen setzten bei ihren nicht finanziellen Wünschen eindeutig andere Präferenzen. Beide Geschlechter räumen zwar künftigen Kindern die gleiche Bedeutung ein, Frauen legen aber wesentlich mehr Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für flexible Arbeitszeiten, Teilzeitangebote und Kinderbetreuungsmöglichkeiten verzichteten sie daher eher auf Geld als Männer.

Gute Vorbereitung auf künftige Gehaltsverhandlungen, empfehlen die Autorinnen den weiblichen Berufseinsteigern. „Dabei geht es nicht darum, männliche Verhaltensmuster zu kopieren, sondern die eigenen Strategien umzusetzen“, so die beiden Pforzheimer Wissenschaftlerinnen. Die Strategie von Burkhart und Wüst: „Informationen über marktübliche Gehälter, sich der eigenen Stärken und Kompetenzen bewusst werden und ein angemessenes Selbstvertrauen entwickeln.“

http://www.gender-zeitschrift.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Inhaltsverzeichnis_GENDER_3_12.pdf

<http://www.hs-pforzheim.de>

<http://idw-online.de/de/news511226>

Atypisch Beschäftigte:

Frauen sind überrepräsentiert

Atypische Beschäftigung ist auf dem Vormarsch, das Normalarbeitsverhältnis verliert an Boden. Mehr als ein Drittel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland ist von Leiharbeit, Mini- und Midijobs betroffen, arbeitet in Teilzeit

oder befristet. Nur ein Teil entscheidet sich freiwillig dafür. 58 Prozent erhalten nur einen Niedriglohn. Das zeigt eine aktuelle Auswertung im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

Die Arbeitsmarktforscher Prof. Dr. Berndt Keller, Susanne Schulz und Dr. Hartmut Seifert geben darin einen Überblick, wie sich Ausmaß und Struktur der atypischen Beschäftigung in den vergangenen zwei Jahrzehnten entwickelt haben. Ihre Analyse für das WSI basiert auf den aktuellsten verfügbaren Daten des Sozio-ökonomischen Panels, des Statistischen Bundesamts und der Bundesagentur für Arbeit.

Der Studie zufolge haben sämtliche Formen atypischer Beschäftigung seit den 1990er-Jahren zugenommen. Der Anteil der LeiharbeiterInnen, Mini- und MidijobberInnen, befristet oder in Teilzeit Beschäftigten hat sich bis 2010 von etwa 20 Prozent auf knapp 38 Prozent aller ArbeitnehmerInnen erhöht. Am weitesten verbreitet ist Teilzeitarbeit mit über 26 Prozent der abhängig Beschäftigten. Ihre kontinuierliche Ausweitung führen die Arbeitsmarktexpertin und die Arbeitsmarktexperten auf die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen zurück, die über 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten ausmachen. Hinzu komme ein erhöhter Bedarf an zeitlicher Flexibilität vor allem bei Dienstleistungsbetrieben.

FRAUEN sind unter den atypisch Beschäftigten überrepräsentiert: Nur 45 Prozent aller weiblichen Arbeitnehmer – gegenüber 87 Prozent der Männer – arbeiteten der Expertise zufolge 2010 in einem Normalarbeitsverhältnis. Was den weiblichen Teil der Arbeitnehmerschaft angeht, könne atypische Beschäftigung als „neues Normalarbeitsverhältnis“ betrachtet werden. Dass der Anteil der atypisch beschäftigten Frauen seit 2003 um weitere zwei Prozentpunkte gestiegen ist, erklären die Autoren und die Autorin vor allem mit der Zunahme von Minijobs. 80 Prozent aller Minijobber waren 2010 weiblich. Alleinerziehende sind ebenfalls überproportional betroffen. Viele hätten aufgrund ihrer Versorgungspflichten kaum Zeit für Vollzeitarbeit und müssten sich deshalb für Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung entscheiden, vermuten die

Forscherin und die Forscher.

Berndt Keller, Susanne Schulz, Hartmut Seifert:
Entwicklung und Strukturmerkmale der atypisch
Beschäftigten in Deutschland bis 2010, WSI-Dis-
kussionspapier Nr. 182, Oktober 2012.

http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_disp_182.pdf

http://www.boeckler.de/41389_41400.htm

UDE-Studie:

Zwischen Arbeit und Familie

Die Kluft zwischen den Arbeitszeiten der Geschlechter bleibt tief: Männer in Deutschland arbeiten im Durchschnitt 40,3 Wochenstunden, Frauen 32,3 Stunden. Mit einem Unterschied von knapp 8 Stunden nimmt Deutschland einen der Spitzenplätze in Europa ein, nur in den Niederlanden, Großbritannien und Irland ist das Ausmaß der Arbeitszeitunterschiede noch höher. Das zeigt eine aktuelle Untersuchung des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE).

„Zwar sind immer mehr Frauen erwerbstätig, aber zu immer kürzeren Arbeitszeiten“, stellt die IAQ-Forscherin **Dr. Angelika Kümmerling** fest. Anhand von Daten aus dem 5. European Working Conditions Survey hat sie mit Kollegen die Arbeitszeiten, Arbeitszeitwünsche und Work-life Balance der Europäer im Lebensverlauf untersucht. Arbeit wird innerhalb der Gruppe der Frauen umverteilt – auf Kosten zunehmender Ungleichheit. Kümmerling: „Teilzeitarbeit hat vielen Frauen die Berufstätigkeit erst ermöglicht, wird aber dann zur Falle: sie kappt Karrieremöglichkeiten ebenso wie Verdienstmöglichkeiten im Lebensverlauf – bis hin zum Risiko der Altersarmut!“ Zudem deuten die Ergebnisse der Studie darauf hin, dass Teilzeitarbeit für Frauen in vielen Fällen keine zeitlich begrenzte Station ist, sondern langfristige Auswirkungen hat. „Ist die Arbeitszeit einmal reduziert, bleibt sie es sehr wahrscheinlich auch“. Fördermaßnahmen, die

darauf abzielen, Frauen erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, greifen zu kurz, wenn sie nicht auch das Arbeitsvolumen berücksichtigen. „Erweiterte Minijobs und das geplante Betreuungsgeld wirken genau entgegengesetzt“, kritisiert sie. Ganztägige KiTa-Plätze, die berufstätigen Eltern helfen können, Beruf und Hausarbeit besser zu vereinbaren, sind eine wichtige Maßnahme. Sie werden in Deutschland aber bis zum nächsten Jahr nicht wie vorgesehen ausreichend ausgebaut werden können.

In allen Ländern der EU scheint Familienarbeit nach wie vor Frauenarbeit. Vor allem für die Arbeitszeiten von Frauen in Deutschland haben Kinder einen nachhaltigen und negativen Einfluss. In Deutschland arbeiten Frauen mit kleinen Kindern rund 12 Stunden weniger als ihre männlichen Kollegen in der gleichen Situation; zum Vergleich: die Differenz in der EU-27 beträgt „nur“ 7,1 Stunden. Im Durchschnitt verbringen Mütter in der Woche 37,5 Stunden mit Hausarbeit und Kinderbetreuung, Männer im Mittel 15,2 Stunden. Addiert man hierzu die mit Erwerbsarbeit verbrachte Zeit, so arbeiten Männer mit Kindern unter 7 Jahren im Durchschnitt 56,5 Stunden, Frauen 66,6 Stunden. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass die Work-life balance in dieser Gruppe europaweit am niedrigsten ausgeprägt ist, meint Kümmerling. Allerdings lässt sie sich durch eine geeignete Arbeitszeitorganisation beeinflussen, dabei wirken autonom wählbare Arbeitszeiten ebenso günstig wie Vorhersehbarkeit, Regelmäßigkeit, ein unbefristeter Arbeitsvertrag oder hohes Qualifikationsniveau. Negativ wirken sich atypische Arbeitszeiten am Wochenende, Schicht- und Nachtarbeit aus.

angelika.kuemmerling@uni-due.de

<http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/presse/2012/121106.php>

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

Familienreport 2012: Akademikerinnen entscheiden sich öfter für Kinder

Der Familienreport wird jährlich vom Bundesfamilienministerium herausgegeben und enthält eine umfassende Darstellung von Leistungen, Wirkungen und Trends rund um Familie und Familienpolitik.

Ein zentrales Ergebnis des Reports:

„Auch die Trends bei den Geburten machen zuversichtlich: Immer häufiger holen Frauen aufgeschobene Kinderwünsche im Alter von über 30 Jahren nach, der Anstieg der Kinderlosigkeit insbesondere bei Akademikerinnen ist gestoppt.“

Die Kinderwünsche sind hoch und die endgültigen Kinderzahlen haben mit den bis 1970 geborenen Frauen ihren Tiefpunkt erreicht. Sie scheinen für jüngere Frauenjahrgänge wieder anzusteigen – all diese Faktoren zeigen, dass sich die Geburtenrate mittelfristig positiv verändern kann.“

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=195578.html>

Bitte lesen Sie auch auf sueddeutsche.de:

Mehr Akademikerinnen bekommen wieder Kinder: Kinderlose Uni-Absolventinnen waren ein Sinnbild des demografischen Wandels. Jetzt bekommen diese Frauen wieder Kinder – so steht es zumindest im Familienreport 2012. Zudem löst sich die traditionelle Rollenverteilung zwischen Mann und Frau weiter auf. Die Ergebnisse des Berichts im Überblick.

<http://www.sueddeutsche.de/leben/familienreport-akademikerinnen-bekommen-wieder-mehr-kinder-1.1574558>

EU-Migrantinnen seltener erwerbstätig als männliche Zuwanderer

Ergebnis einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Bezogen auf die generelle Erwerbsbeteiligung können vor allem männliche Neuzuwanderer aus den EU-Ländern durchaus mit Einheimischen mithalten. Neu zugewanderte Frauen aus diesen Ländern sind hingegen weniger häufig erwerbstätig als deutsche Frauen ohne Migrationshintergrund.

Immer mehr AkademikerInnen zieht es nach Deutschland. Besaßen 2005 erst 30 Prozent der NeuzuwanderInnen einen akademischen Abschluss, waren es fünf Jahre später immerhin 44 Prozent. Das zeigt eine im November 2012 veröffentlichte Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Im Vergleich zu MigrantInnen, die schon länger in Deutschland leben oder hier geboren wurden, sind die NeuzuwanderInnen im Durchschnitt besser qualifiziert. Ihnen gelingt auch eher eine ausbildungsadäquate Beschäftigung.

Die niedrigeren Erwerbsquoten der Neuzuwanderer aus Nicht-EU-Ländern deuten zum einen auf unterschiedliche formale Zugangshürden auf dem Arbeitsmarkt hin. Zum anderen dürften sie häufiger aus familiären oder humanitären Gründen nach Deutschland kommen und nicht, weil sie bereits ein konkretes Arbeitsangebot haben, schreiben die IAB-Forscher Holger Seibert und Rüdiger Wapler in der Studie.

Einige Ergebnisse nach Geschlechteraspekten: „Vergleicht man die Neuzuwanderer mit dem jeweiligen Bestand an Personen mit Migrationshintergrund, zeigt sich für Männer und Frauen ein gegensätzliches Bild. Es fällt auf, dass die männlichen Neuzuwanderer aus den EU-Ländern besser oder mindestens genauso gut in den Arbeitsmarkt integriert sind wie die Männer im Bestand. Dies gilt

auch im Vergleich zu den deutschen Männern ohne Migrationshintergrund. Sie können also bezüglich der Erwerbsbeteiligung als erfolgreich integriert gelten.

Bei den Frauen aus den EU-Ländern sind zum einen die Abstände zu den deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund auffällig. Zum anderen sind die neu zugewanderten Frauen seltener erwerbstätig als die Frauen mit EU-Migrationshintergrund insgesamt.

Möglicherweise sind diese Geschlechterunterschiede unter den EU-Zuwanderern aber nur in den ersten Aufenthaltsjahren stärker ausgeprägt und werden später kleiner.“ (s.S. 4-5 d.Studie)

„In Bezug auf die Integration der Neuzuwanderer zeigt sich, dass diese – gerade wenn sie aus EU-Ländern einwandern – häufiger erwerbstätig sind und ausbildungsadäquate Berufspositionen erreichen. Bei Migranten, die nicht aus der EU stammen, gibt es jedoch auffällige Differenzen sowohl zwischen Migranten und Einheimischen als auch zwischen Neuzuwanderern und den hier lebenden Personen mit Migrationshintergrund insgesamt. Bei den Nicht-EU-Migranten ist zudem gerade unter den Frauen die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration noch ein fernes Ziel.“ (s.S. 7 d. Studie)

<http://doku.iab.de/kurzber/2012/kb2112.pdf>

Teamwork und das nötige Einkommen: Das Erfolgsrezept für Work-Life-Balance

Repräsentative Studie „Leben & Arbeiten in Deutschland“ des GfK Vereins und der Financial Times Deutschland erschienen.

Familie und Beruf zu vereinbaren schaffen viele der Berufstätigen in Deutschland – aber sie zahlen häufig einen hohen Preis dafür. Viele klagen über eine hohe Arbeitsbelastung, die Mehrheit leidet

regelmäßig unter Gesundheitsbeschwerden und so mancher verzichtet auf den nächsten Karriereschritt. Doch es gibt auch Menschen, denen es gelingt, Familie und Job in Balance zu halten. Das Erfolgsrezept: Teamwork und das nötige Einkommen. Das ergibt die repräsentative Studie „Leben & Arbeiten in Deutschland“ des GfK Vereins und der Financial Times Deutschland. „Zwar sind zwei Drittel der Berufstätigen der Ansicht, Arbeit und Familie miteinander vereinbaren zu können. Dennoch klagen 57 Prozent der Befragten über eine berufliche Belastung, wovon zwölf Prozent sogar mehr als vier belastende Aspekte nennen. Jeweils 43 Prozent empfinden viel Stress und starken Zeitdruck bei der Arbeit. Auch gesundheitliche Beeinträchtigungen sind weit verbreitet: Insgesamt 58 Prozent leiden unter Beschwerden – dazu zählen am häufigsten Kopfschmerzen, Schlafstörungen und Rückenschmerzen. Rund ein Drittel der Befragten sagt, dass ihr Hobby zu kurz kommt und 28 Prozent geben an, zu wenig Zeit für Freunde zu haben. Eine Bremse beim beruflichen Fortkommen ist altbekannt – das Geschlecht: Eine Mehrheit von 60 Prozent der arbeitenden Bevölkerung glaubt nicht, dass Frauen mit Kindern in Deutschland Karriere machen können. Für einen Mann mit Kindern sehen hingegen nur 23 Prozent der Beschäftigten eingeschränkte Karrierechancen.“

„Die größte Gruppe der deutschen Beschäftigten, die Vereinbarer, zeigt, dass sich der Wunsch nach beruflichem Weiterkommen und Familienleben erfüllen kann. Von ihnen sagen mit 76 Prozent überdurchschnittlich viele, dass sich ihre Arbeit gut mit der Familie verträgt. Die Arbeit selbst verursacht ihnen weniger Stress als dem Durchschnitt der Befragten. Außerdem nehmen sie weniger davon mit nach Hause. „Die Vereinbarer machen Hoffnung und widerlegen, dass Kinder Karrierekiller sein müssen“, sagt Prof. Dr. Raimund Wildner, Geschäftsführer des GfK Vereins. „Sie zeigen jedoch auch, dass sich ein Wertewandel vollzogen hat, den Unternehmen und Politik ernst nehmen müssen“, so Wildner. Abzulesen ist dieser unter anderem an der Ablehnung einer Karriere um jeden Preis: 30 Prozent der Vereinbarer würden darauf verzichten, wenn sie dadurch weniger Zeit für die Familie hätten. Übertroffen werden sie darin mit 44 Prozent nur von den Familienorientierten. Von den

Unabhängigen und Berufsorientierten würden mit 19 bzw. 17 Prozent deutlich weniger dem beruflichen Erfolg entsagen. Interessant ist jedoch, dass nur acht Prozent der Vereinbaren für ihre Kinder den Beruf ganz aufgeben würden – bei den Familienorientierten sind dazu immerhin 50 Prozent bereit. Warum es den Vereinbaren besser als den Familienorientierten gelingt, die Balance zu halten, erklären mehrere Faktoren: Sie sind höher gebildet, haben die besseren Jobs und verdienen daher mehr. „Natürlich lässt sich mit einem höheren Einkommen die Kinderbetreuung leichter organisieren. Entscheidend ist jedoch auch, dass beide Partner an einem Strang ziehen und sich die Verantwortung teilen. Dadurch werden sie krisenresistenter und insgesamt zufriedener“, ist Wildner überzeugt.

Arbeit allein macht nicht glücklich: Die starke Konzentration auf den Beruf führt offenbar nicht zu größerer Zufriedenheit. So geben nur 41 Prozent der Berufsorientierten an, mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden zu sein – einen schlechteren Wert erreichen nur die Familienorientierten mit 40 Prozent. Dafür geben von ihnen nur 22 Prozent an, dass ihre Familie zu kurz kommt, wohingegen die Berufsorientierten dies zu 41 Prozent sagen. Die Karrierefixierten empfinden mit 72 Prozent extrem oft eine berufliche Belastung, für die Karriere würden sie zu 67 Prozent auf Hobbys ganz verzichten, 53 Prozent die Freunde vernachlässigen und rund 40 Prozent würden auf (weitere) Kinder verzichten. Auffällig ist außerdem, dass Kinder und Karriere offenbar einen ähnlichen Tribut fordern: Familien- und Berufsorientierte klagen gleich oft über Gesundheitsbeschwerden, nämlich zu je 63 Prozent. Damit liegen sie deutlich über den Werten der anderen Gruppen. Von den Möglichkeiten, Leben und Arbeiten besser aufeinander abzustimmen, sind Arbeitszeitkonten, Gleitzeit und Teilzeitarbeit am weitesten verbreitet. Diese drei Angebote würden die Berufstätigen in Zukunft gern mehr nutzen. Großen Verbesserungsbedarf sehen je 22 Prozent der Befragten bei Serviceangeboten wie der Vermittlung von Betreuungsplätzen für Kinder oder der gezielten Förderung von Mitarbeiterinnen.

Zur Studie: Die repräsentative Grundlagenstudie

„Leben & Arbeiten in Deutschland“ ist die bisher umfassendste Untersuchung zu dem Thema. Befragt wurden dafür im April und Mai dieses Jahres 2.655 Menschen. Diese sind repräsentativ für alle Berufstätige im Alter von 20 bis 59 Jahren, die regelmäßig mindestens 20 Stunden in der Woche arbeiten“...

„Der GfK Verein ist eine 1934 gegründete Non-Profit-Organisation zur Förderung der Marktforschung. Er setzt sich aus rund 600 Unternehmen und Einzelpersonen zusammen. Zweck des Vereins ist es, innovative Forschungsmethoden in enger Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Institutionen zu entwickeln, die Aus- und Weiterbildung von MarktforscherInnen zu fördern und die für den privaten Konsum grundlegenden Strukturen und Entwicklungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik zu verfolgen sowie deren Auswirkungen auf die VerbraucherInnen zu erforschen.“

http://www.gfk.com/group/press_information/press_releases/010604/index.de.html

Frauen in MINT

Aktuelle Daten zu Frauen in MINT-Studienbereichen jetzt auch auf Bundesländerebene

Nach aktuellen Daten des Statistischen Bundesamtes und Berechnungen der Geschäftsstelle Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT!“ entschließen sich im Studienjahr 2011 33.178 Studienanfängerinnen für ein Studium der Ingenieurwissenschaften. Das sind 55 % mehr Studienanfängerinnen als noch 2008. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Mathematik und Naturwissenschaften. Hier erhöht sich die Zahl der Studienanfängerinnen seit 2008 um 41,3 % auf 53.997.

In einer aktuellen Meldung des Kompetenzzentrums Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V. heißt es: „... Damit ist ihr Anteil seit Gründung des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen in 2008 deutlich stärker angestiegen. Um jetzt eine überproportionale Steigerung zu erreichen, müssen spezifische Lösungsansätze weiterentwickelt und breit umgesetzt werden.“

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-News/Steigerung-des-weiblichen-MINT-Nachwuchses>

Bitte beachten Sie auch die neu erschienene Broschüre:

Berufsperspektiven in den Naturwissenschaften - Biologie, Chemie und Physik sind die Klassiker in den Naturwissenschaften - der Frauenanteil in diesen Bereichen ist, abgesehen von der Physik, relativ hoch. Doch was ist mit den vielen Querschnittsdisziplinen, die sich etabliert haben und neue zukunftsweisende Arbeitsgebiete in der Bio- und Nanotechnologie, der Bionik, den Materialwissenschaften, der Umweltphysik oder den Geowissenschaften eröffnen? „Mit unserer neuen Broschüre wollen wir naturwissenschaftlich interessierten Frauen Karrierewege in diesen interdisziplinären Disziplinen aufzeigen, damit sie diese in ihre Berufs- und Studienwahl einbeziehen. Vielfältig interessierten Frauen bietet sich in diesen Fachrichtungen die Möglichkeit, verschiedene Interessen miteinander zu verknüpfen und beispielsweise Biologie und Technik oder Chemie und Ingenieurwesen zu kombinieren“ so **Dr. Ulrike Struwe**, Leiterin der Geschäftsstelle von „Komm, mach MINT“. Die Broschüre sollte als sinnvolle Ergänzung für den naturwissenschaftlichen Unterricht oder im Rahmen der Berufs- und Studienwahlorientierung vorgehalten werden.

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-News/Naturwissenschaften-neue-Broschuere>

Neuer Projektbericht 2011/2012 des MentorinnenNetzwerks erschienen!

Der neue Projektbericht 2011/2012 des MentorinnenNetzwerks für Frauen in Naturwissenschaft und Technik ist da! Er informiert über die Aktivitäten und Erfolge des größten Mentoring-Projekts in der europäischen Hochschullandschaft und belegt sehr anschaulich den großen Nutzen für die Teilnehmerinnen.

Das MentorinnenNetzwerk steht für effektive und praxisnahe Nachwuchsförderung an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Wissenschaft. Die Förderallianz MentorinnenNetzwerk umfasst inzwischen 10 Hochschulen, 11 Unternehmen und 3 außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Als neue Kooperationspartner konnten seit 2011 die Commerzbank, die Deutsche Flugsicherung, Fresenius, SMA Solar Technology und das VW Werk Kassel hinzugewonnen werden. Auch die Mitgliederzahlen sind mit 1331 Studentinnen und Doktorandinnen (Mentees) und 456 Mentorinnen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung auf einem neuen Höchststand. Allein 2011 haben sich wieder 215 Mentees aller hessischen Hochschulen und 54 Mentorinnen neu im Netzwerk angemeldet. Die aktuellen Evaluationsergebnisse zeigen, dass sowohl Mentees als auch Mentorinnen in vielfältiger Weise profitieren und für ihre nächsten Karriereschritte gestärkt werden. Gerade in den entscheidenden Übergangsphasen zwischen Bachelor, Master, Promotion und Berufseinstieg schafft Mentoring ein sicheres Fundament und bietet wichtige Entscheidungshilfen. 95% aller Mentorinnen und 90% aller Mentees würden das Mentoring-Programm daher auch Kolleginnen, Freunden und Bekannten weiterempfehlen.

Kontakt: **Dr. Ulrike Kéré**, Geschäftsführerin, info@MentorinnenNetzwerk.de

http://www.mentorinnennetzwerk.de/00_start/docs/MN_Broschuere_Projektbericht_2012.pdf

Berufswelten in

Naturwissenschaft und Technik

Maschinenbau, Elektrotechnik, Physik: Die Soziologin **Tanja Paulitz** erforscht die Berufswelten der Ingenieure und Naturwissenschaftler. Dabei wirft die neue Professorin auch einen Blick auf Geschlechterrollen. Wie wird Technik gemacht? Welche sozialen Vorstellungen und welche Bilder vom Menschen fließen in diesen Prozess ein, ohne dass es den Entwicklern unbedingt immer bewusst ist? Warum ist der technische Bereich heute immer noch eine Männerdomäne? Wie sehen die Berufsbilder und das Selbstverständnis in diesem Bereich aus? Solche Fragen hat Tanja Paulitz unter anderem in ihrer Habilitationsarbeit bearbeitet.

Mann und Maschine. Der Titel zeigt, dass die Soziologie der Technik einen klaren Geschlechteraspekt beinhaltet: „Im 19. Jahrhundert galt für Maschinenwissenschaftler zunächst als Norm, rational und objektiv zu sein. Diese Fähigkeiten wurden nicht nur den Frauen abgesprochen, sondern auch allen außereuropäischen Völkern“, so die Würzburger Soziologin. Diese Einstellung wirkt offenbar bis heute nach. Tanja Paulitz macht das an zwei dominanten Berufsbildern deutlich, die sie in der Männerdomäne der Technikwissenschaften definiert hat: den *Theoretiker*, der sich mit den Grundlagen befasst, und den *Generalisten*, der anwendungsnahe arbeitet und oft in der Industrie tätig ist. „Das Selbstverständnis der beiden Typen unterscheidet sich, ist aber immer mit bestimmten Vorstellungen von Männlichkeit verbunden“, erklärt die Professorin.

Der Theoretiker sagt: „Ich war schon immer technisch interessiert, und das treibt mich an.“ Und er glaubt, dass dieses Interesse bei Frauen nicht stark genug sei, um ein Leben lang in technischen Berufen erfolgreich zu sein. Der Generalist ist ein „Manager-Typ“, der Dinge vorantreibt und viel kommuniziert. Seiner Meinung nach sind Frauen in technischen Berufen seltener zu finden, weil sie Beruf und Familie nicht vereinbaren können. Was ihm selbst im Arbeitsalltag gelingt – viele „Baustellen“ gleichzeitig zu bewältigen – traut er Frauen

nicht zu. Diesen Einstellungen ist Tanja Paulitz in zahlreichen Interviews begegnet. „Wobei das sehr oft latente Überzeugungen sind, die nicht explizit formuliert werden. Bei unseren qualitativen Interviews kommen sie aber trotzdem ans Licht.“ Manche Techniker tragen also ganz unbewusst zur Reproduktion männlicher Normvorstellungen in ihren Berufsfeldern bei. Die Geschlechternormen in der Welt der Technik beschreiben und analysieren: Darauf läuft die Forschung der neuen Professorin hinaus. Dabei sei es wichtig, zwischen einzelnen Technik-Fächern zu unterscheiden, „weil es da gar nicht so einheitlich aussieht, da hat es mit der Zeit verschiedenste Entwicklungen gegeben.“ Das müssten all diejenigen Initiativen berücksichtigen, die mehr Frauen in technische Berufe bringen wollen – mit einer pauschalen Sichtweise lasse sich dieses Ziel nicht erreichen, ist die Professorin sicher.

Tanja Paulitz:

„Mann und Maschine. Eine genealogische Wissenssoziologie des Ingenieurs und der modernen Technikwissenschaften, 1850-1930“, transcript-Verlag Bielefeld, 2012, ISBN 978-3-8376-1804-4

Quelle: <http://idw-online.de/de/news507917>

„MINT-Botschafterin des Jahres“ geehrt

Frau Prof. Sabine Wieland, Hochschullehrerin an der Hochschule für Telekommunikation Leipzig (HfTL) und Vorsitzende des MINT-Netzwerkes Leipzig erhielt die Auszeichnung als „MINT-Botschafterin des Jahres 2012“ am 12. November 2012 auf der Botschafterkonferenz in Potsdam.

Mit dieser Auszeichnung wird das vielfältige Engagement von Prof. Sabine Wieland bei der praktischen Vermittlung von MINT-Themen an Jugendliche und Kinder honoriert. Seit 2010 hat Prof. Wieland maßgeblich an unterschiedlichen Projekten zur Förderung des Interesses an Technik, Naturwissenschaften und Informatik mitgewirkt. Diese Projekte für unterschiedliche Altersstufen beinhalten

eine Kombination aus Exkursionen, Fachvorträgen und Experimenten. Als Vorsitzende des MINT-Netzwerkes Leipzig steht Prof. Sabine Wieland für eine Stärkung und Erhöhung der Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Leipzig durch die Koordinierung und Förderung aller regionaler MINT-Aktivitäten. Neben den Leipziger Hochschulen und der Universität Leipzig gehören Forschungseinrichtungen, öffentlichen Einrichtungen, Unternehmen, Vereine und Privatpersonen zum MINT-Netzwerk Leipzig.

<https://www.hft-leipzig.de/de/studieninteressierte/service/news.html>

Max-Planck-Forscherin erhält renommierte Auszeichnung

Prof. Dr. Nicole Dubilier vom Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie und vom MARUM an der Universität Bremen wird die hochdotierte Auszeichnung der Marinen Mikrobiologie Initiative der Gordon und Betty Moore-Stiftung verliehen. Sie ist die **einzige** von insgesamt 16 geförderten WissenschaftlerInnen (davon 5 Frauen), die nicht an einem Forschungsinstitut in den USA arbeitet. Mit 200 000 bis 500 000 US-Dollar pro Jahr und Wissenschaftler/in werden für die nächsten fünf Jahre Pionierprojekte der marinen mikrobiellen Ökologie gefördert. Beworben hatten sich mehr als 180 ForscherInnen, deren Anträge einen umfangreichen Bewertungsprozess durchliefen.

Nicole Dubilier leitet die Symbiose-Gruppe am Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie und ist Professorin im Fachbereich Biologie/Chemie der Universität Bremen. Ihre Forschungsthemen sind die Symbiosen zwischen Meerestieren und Bakterien, die aus exotischen Habitaten wie den Hydrothermalquellen der Tiefsee, aber auch aus leichter zugänglichen Untersuchungsgebieten wie den Seegraswiesen im Mittelmeer stammen.

http://www.mpi-bremen.de/Wissenschaftspreis_der_Gordon_und_Betty_Moore-Stiftung.html

Claudia Felser ist Fellow der American Physical Society

Prof. Dr. Claudia Felser ist von der American Physical Society (APS) als Fellow aufgenommen worden. Die Fellowship ist eine hohe Auszeichnung, die für besondere wissenschaftliche Verdienste erteilt wird. Die APS würdigt damit die fachlichen Leistungen der Chemikerin auf dem Gebiet der Heusler-Verbindungen, neuen Materialien, die für Zukunftstechnologien wie die Spintronik von Bedeutung sind. Claudia Felser ist seit 2003 Professorin am Institut für Anorganische Chemie und Analytische Chemie der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) und seit Dezember 2011 Direktorin am Max-Planck-Institut für Chemische Physik fester Stoffe in Dresden. Sie ist Co-Direktorin der Graduiertenschule der Exzellenz „Materials Science in Mainz“ (MAINZ) und hat im vergangenen Jahr einen ERC Advanced Grant in Höhe von 2,4 Millionen Euro erhalten.

<http://www.uni-mainz.de/presse/54317.php>

Claudia von Schilling-Preis

Die Claudia von Schilling Stiftung mit Sitz in Hannover zeichnet alljährlich herausragende wissenschaftliche Arbeiten auf dem Gebiet der Brustkrebsheilkunde und der dazugehörigen Grundlagenforschung aus. Den wie in den Vorjahren mit 20.000 Euro dotierten Preis erhielt **Professorin Dr. Nadia Harbeck**, Leiterin des Brustzentrums und der Onkologischen Ambulanz der Klinik und Poliklinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe des Klinikums der Universität München. Sie hat beschrieben, wie die Wirksamkeit von Antihormontherapien bei Brustkrebs frühzeitiger als bisher beurteilt werden kann. Sie arbeitet an einer Studie, die ergeben könnte, dass mehr als einem Drittel der Patientinnen mit Brustkrebs im Frühstadium eine vorbeugende Chemotherapie erspart bleiben kann.

<http://www.mh-hannover.de/presseinfo.html>

Hertha-Sponer-Preis 2013

Den Hertha-Sponer-Preis 2013 für Physikerinnen erhält Dr. Kerstin Tackmann, DESY.

Frau Dr. Tackmann erhält den Preis: „Für ihre herausragenden Arbeiten auf dem Weg zum Nachweis des Higgs-Bosons am Large-Hadron-Collider (LHC) am CERN. Als führende Wissenschaftlerin hat sie entscheidend zum Nachweis eines neuen Teilchens beim Zerfall in zwei Photonen beigetragen. Dieses neue Teilchen ist ein vielversprechender Kandidat für das Higgs-Boson, mit dem das bestehende Standardmodell der Elementarteilchenphysik komplettiert würde.“

Frau Dr. Tackmann erhält die mit 3.000 Euro dotierte Auszeichnung im März 2013 auf der 77. Jahrestagung der DPG in Dresden.

<http://www.dpg-physik.de/presse/pressemit/2012/dpg-pm-2012-24.html>

04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

Gastbeitrag:

Stärkung von Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften an Hochschulen

Das EU-Projekt „Female Empowerment in Science and Technology Academia“ (FESTA) will einen kulturellen Wandel im Arbeitsumfeld von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern anstoßen, der chancengerechte Karriereentwicklungen des wissenschaftlichen Nachwuchses ermöglicht. Insbesondere Wissenschaftlerinnen werden ermutigt, an der Hochschule zu bleiben und dort eine Karriere zu verfolgen. An der RWTH Aachen harmoniert dieses Projektanliegen in besonderer Weise mit den Aufgabenfeldern der Stabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD), die seit fünf Jahren einen gleichstellungsorientierten Organisationswandel betreibt.

FESTA wird gefördert durch das 7. Forschungsrahmenprogramm der Europäischen Kommission (2012–2017). Die Gesamtprojektkoordination liegt an der Universität Uppsala in Schweden. Weitere Projektpartnerinnen sind neben der RWTH Aachen die South-West University „Neofit Rilski“ Blagoevgrad (Bulgarien), Syddansk Universität (Dänemark), die Technische Universität Istanbul (Türkei), die Universität Limerick (Irland) sowie die Bruno Kessler Foundation (Italien).

Auf der Basis einer anwendungsorientierten Forschung werden Maßnahmen entwickelt, die an den

Kernprozessen wissenschaftlicher Karriereentwicklungen ansetzen:

- formale und informelle Entscheidungsprozesse im Kontext von Wissenschaftskarrieren,
- Arbeits- und Besprechungskulturen,
- Promotionsbetreuung,
- Exzellenzwahrnehmung in Berufungsprozessen und am Arbeitsplatz.

Zudem wird ein umfassendes Gender Controlling aufgebaut, um diese Bereiche adäquat zu erfassen und langfristig auf diese einwirken zu können.

Die RWTH Aachen ist derzeit in drei Arbeitspakete aktiv eingebunden und leitet das Paket „Perzeptionen und Bewertungen von Exzellenz in Berufungsprozessen“. Dieses Teilprojekt befasst sich mit der Analyse von formalen und informellen Bewertungskriterien und mit ihnen einher gehenden Perzeptionen für Exzellenz in Berufungsprozessen und der Exploration von Gender Bias in den Exzellenzkriterien. Denn das Konstrukt der „Exzellenz“ hat in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen, ist zugleich umkämpftes Terrain und mit seinen subjektiven Komponenten nicht genderneutral. „Exzellenz“-Diskurse beeinflussen sowohl wissenschaftliche Arbeits- und Fachkulturen wie auch die Berufungspraxis (u.a. Thorvaldsdóter 2007, Hearn 2005). Anhand dieser Grundlage sollen gendersensible Exzellenzkriterien erarbeitet und in die Weiterbildungsangebote zur Schulung von Mitgliedern in Berufungskommissionen integriert werden.

Ein weiteres Teilprojekt befasst sich auf diese Erkenntnisse aufbauend mit Exzellenzkriterien im Kontext der wissenschaftlichen Arbeit in den Fakultäten. Anschließend werden auch für diese Zielgruppen Weiterbildungsangebote und Handreichungen entwickelt, die Möglichkeiten aufzeigen, wie versteckte und genderverzerrte Exzellenzkriterien reflektiert und verändert werden können.

Im Teilprojekt „Steigerung der organisationalen Gendersensibilität“ wird ein systematisches Gleichstellungs-Controlling an der RWTH Aachen implementiert. Zunächst wurde eine Bestandsaufnahme bestehender Statistiken und deren Differenzierung nach Gender-Merkmalen durchgeführt und gemeinsam mit der Zentralen Hochschulverwaltung überlegt, welche Datensätze im Rahmen der administrativ-technischen Möglichkeiten erfassbar wären. Insgesamt wurden Indikatoren operationalisiert, die den Bereichen Gender Mainstreaming in Lehre und Forschung, gendergerechte Personalentwicklung und diskriminierungsfreie Organisation zuzuordnen sind, und die die Statistiken zur Verteilung von Frauen auf die jeweiligen Statusgruppen nunmehr breit ergänzen. Diese für die RWTH Aachen neuen Kennzahlen werden in den kommenden Jahren pilothaft erhoben und auf ihre tatsächliche Aussagekraft geprüft. Ziel ist es, eine umfassende genderdifferenzierte Datenerfassung an der Hochschule zu gewährleisten, die Grundlage für die Umsetzung gleichstellungsorientierter Maßnahmen.

Ab 2014 wird in dem Teilprojekt „Implementierung einer chancengerechten Promotionsbetreuung“ die Diskussion über die Sicherung einer gendersensiblen, chancengerechten Betreuung von Promotionen angestoßen und ein Workshop-Modul sowie eine Handreichung zur Realisierung einer gendergerechten Promotionsbetreuung entwickelt.

Durchgängig wird in den fünf Jahren die Wirksamkeit der in den Teilprojekten entwickelten und pilothaft durchgeführten Maßnahmen evaluiert, im Hinblick auf ihnen entgegengebrachte Widerstände reflektiert und auch auf die Generalisierbarkeit bzw. Übertragbarkeit auf andere europäische Länder und dessen Wissenschaftseinrichtungen geprüft.

Informationen und Kontakt:

<http://www.festa-europa.eu>

<http://www.igad.rwth-aachen.de/projekte/festa.htm>

Ansprechpartnerinnen: **Dr. Andrea Wolffram** (Projektleitung), Tel.: +49 (0) 241 80 90635, andrea.wolffram@igad.rwth-aachen.de

Manuela Aye, Tel.: +49 (0) 241 80 90636, manuela.aye@igad.rwth-aachen.de

HIS-Studie: „Gläserne Decke“ erschwert Aufstieg von Akademikerinnen

Ein Viertel aller UniversitätsabsolventInnen sowie ein Drittel aller FachhochschulabsolventInnen im Angestelltenverhältnis bekleiden fünf Jahre nach dem Studienabschluss eine Führungsposition. Neun Prozent aller angestellten AbsolventInnen in der Privatwirtschaft haben es zu diesem Zeitpunkt bereits auf eine Position in der oberen Führungsebene geschafft. Frauen mit Hochschulabschluss sind deutlich seltener in Leitungspositionen anzutreffen als männliche Absolventen. Vor allem die oberen Führungsebenen bleiben ihnen meist verschlossen. Nur zu einem geringen Anteil kann dies durch Unterschiede in der Studienfachwahl erklärt werden. Vielmehr scheint es auch weiterhin eine sogenannte „gläserne Decke“ für Absolventinnen zu geben.

Die Chancen zum Aufstieg in leitende Positionen sind je nach Gruppenzugehörigkeit unterschiedlich verteilt: Männlichen Akademikern gelingt dies deutlich häufiger als Akademikerinnen. 42 % aller männlichen Fachhochschulabsolventen bekleiden fünf Jahre nach dem Studienabschluss eine leitende Position, hingegen nur 30 % der Fachhochschulabsolventinnen. Ähnlich groß sind die

Unterschiede bei den Universitätsabsolvent(inn)en: Hier sind 35 % der Männer fünf Jahre nach dem Examen in Führungspositionen aufgestiegen, aber nur 24 % der Frauen. Insbesondere der Zugang in die oberen Führungsetagen bleibt den Akademikerinnen weiterhin zumeist verwehrt.

Die Unterschiede in den Anteilen männlicher und weiblicher Führungskräfte liegen teilweise in einer unterschiedlichen Studienfachwahl begründet. Fachrichtungen, die bevorzugt von Frauen gewählt werden, wie die Geisteswissenschaften, bieten häufig geringere Aufstiegschancen als typischerweise von Männern präferierte Fachrichtungen, wie z. B. die meisten MINT-Fächer. Doch auch unter den Absolventinnen und Absolventen ein und derselben Fachrichtung lassen sich geschlechtsspezifische Differenzen beim Aufstieg in Führungspositionen beobachten. „Selbst wenn wir von ähnlichen individuellen Voraussetzungen ausgehen, von ähnlichen Studienleistungen, ähnlichen Kompetenzen und ähnlichen Gelegenheitsstrukturen, bleiben die Karriere Nachteile für Frauen bestehen. Akademikerinnen stoßen weiterhin an eine „gläserne Decke“,“ erläutert **Michael Grotheer**, Hochschulforscher am HIS-Institut für Hochschulforschung (HIS-HF) in Hannover, der für seine Untersuchung „**Bestand und Struktur akademischen Führungspersonals**“ in Deutschland Daten der HIS-HF Absolventenstudien ausgewertet hat. Konkret beruht Grotheers Analyse auf der ersten und zweiten Befragung des Absolventenjahrgangs 2005, die ca. ein und fünf Jahre nach dem Examen durchgeführt wurden.

Die Studie „Bestand und Struktur akademischen Führungspersonals“ ist als vertiefende Analyse in die jüngst veröffentlichte HIS-HF Absolventenuntersuchung eingebunden (Grotheer, M.; Isleib, S.; Netz, N.; Briedis, K. (2012): „Hochqualifiziert und gefragt. Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005“, Hannover: HIS:Forum Hochschule 14|2012).

Download:

http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201214.pdf

http://www.his.de/presse/news/ganze_pm?pm_nr=1168

HRK-Hochschulstatistik: Studienangebote an Hochschulen in Deutschland

WS 2012/2013

Die aktuell vorliegende Publikation gibt einen statistischen Überblick über die Studienstruktur in Deutschland. Dabei wird besonderes Augenmerk auf Studiengänge, Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen gelegt. Auswertungen nach Geschlecht wurden vorgenommen. Im Anhang wird ausführliches Datenmaterial zur Verfügung gestellt, welches zu einem großen Teil ebenfalls nach geschlechtsspezifischen Aspekten aufbereitet wurde. Die Zahlen basieren auf den Angaben der Hochschulen im Hochschulkompass und auf den Daten des Statistischen Bundesamtes.

Studierende - nach Geschlecht

Im Wintersemester 2011/2012 lag der Anteil der Studentinnen in der angestrebten Prüfungsgruppe Bachelor mit 560.563 bei 43,6% der Gesamtstudierenden in der Prüfungsgruppe. In der angestrebten Prüfungsgruppe Master lag der Anteil der Studentinnen bei 46,2%, das sind 117.185 von insgesamt 253.863 Studierenden. Der weibliche Anteil der Studierenden in der Prüfungsgruppe Übrige lag bei 53,2% (s.S.25 der Auswertung).

Entwicklung der Absolventinnen und Absolventen - nach Geschlecht

Der Anteil der Bachelorabsolventinnen betrug im Prüfungsjahr 2011 50%, der der Masterabsolventinnen 44,2% und der Anteil der Absolventinnen in der Prüfungsgruppe Übrige lag bei 53,8%(s.S.30 der Auswertung).

Bitte beachten Sie das ausführliche - nach geschlechtsspezifischen Aspekten aufbereitete - Tabellenmaterial (S.73-79):

http://www.hrk.de/uploads/media/HRK_Statistik_WiSe_2012_13_Internet_02.pdf

„Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland – Wintersemester 2012/2013“ ist eine Weiterentwicklung der bislang regelmäßig von der HRK veröffentlichten Datensammlungen zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen. Gedruckt ist die Broschüre in der HRK-Reihe „Statistiken zur Hochschulpolitik November 2012“ und kann in der HRK-Geschäftsstelle bestellt werden: publikationen@hrk.de.

<http://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/neue-hrk-publikation-daten-zur-situation-des-studiums-in-deutschland-2379/>

http://www.hrk.de/uploads/media/HRK_Statistik_WiSe_2012_13_Internet_02.pdf

HoF startet Online-Befragung aller Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

Im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Forschungsprojekts untersucht das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) die Qualifizierungswege zur Hochschulprofessur. Dazu werden die über 1.200 an den Universitäten tätigen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in Deutschland online angeschrieben.

In Zentrum der Untersuchung stehen folgende Fragen: Wie beurteilen die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ihre Arbeitsbedingungen? Wie verlief bislang ihre berufliche Laufbahn und wie schätzen sie ihre Karriereaussichten ein? Wie vereinbaren sie Familie und/oder Partnerschaft mit ihrem Beruf?

In einem zweiten Schritt sollen die rund 300 Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter befragt werden, die derzeit im Rahmen des Emmy Noether-Programms der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert werden. In der Auswertung der Befragungsdaten sollen dann

die beiden Qualifizierungswege zur Hochschulprofessur – Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung – verglichen werden. Im Interesse des Vergleichs traditioneller und neuer Wege des Erwerbs der Berufungsfähigkeit ist geplant, in einem dritten Schritt über Interviews die Gruppe der Habilitierenden einzubeziehen. Das Forschungsprojekt „Qualifizierungswege des Hochschullehrernachwuchses“ wird gemeinsam vom Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Juniorprofessur (DGJ) durchgeführt.

Informationen zu dem Projekt sind auf der Internetseite des Instituts für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) zu finden:

<http://www.hof.uni-halle.de/projekte/juniorprofessur.htm>

Das Institut bittet diejenigen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die keine Einladung zur Befragung erhalten haben, sich unter folgender E-Mail-Adresse zu melden: holena@hof.uni-halle.de

Kontakt: Dr. Anke Burkhardt, E-Mail: anke.burkhardt@hof.uni-halle.de, Tel. 03491/466-151, Tel. 03491/466-254 (Skr.)

Checkliste für familienfreundliches Campusleben vorgestellt

Zwölf Hochschulen haben Ende November 2012 die Ergebnisse ihrer Projekte auf der Abschlusstagung des Programms „Familie in der Hochschule“ vorgestellt. Die Hochschulen bilden den Best-Practice-Club des Programms und haben in den letzten zwei Jahren Werkzeuge entwickelt, mit denen sie ihren Studierenden und Mitarbeitern praxisorientierte Hilfestellungen für fast alle Familienlagen bieten können: Servicestellen und Leitfäden helfen bei der Planung bedarfsgerechter Kinderbetreuung, der Organisation eines Auslandsstudiums mit

Kind oder ermöglichen die Pflege von Angehörigen durch zeitlich flexible Sonderstudienpläne.

„Familienfreundliche Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sind ein wichtiger Schwerpunkt in der Demografiestrategie der Bundesregierung. Gerade in Ostdeutschland, wo der Bevölkerungsrückgang früher und stärker zu spüren ist, können Hochschulen eine Schlüsselrolle spielen, denn hier zieht es junge qualifizierte Menschen hin, die sich vor oder in der Familiengründung befinden“, so **Cornelia Rogall-Grothe**, Staatssekretärin im Bundesinnenministerium.

Mit dem Start von „Familie in der Hochschule“ haben die Initiatoren und Förderer des Programms, der Beauftragte der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer im **Bundesinnenministerium**, die **Robert Bosch Stiftung** sowie das **CHE Centrum für Hochschulentwicklung**, sich zum Ziel gesetzt, deutsche Hochschulen familienfreundlicher zu gestalten. Zu diesem Zweck arbeiteten zwölf Hochschulen seit Ende 2010 gemeinsam an der Umsetzung eines familienfreundlicheren Klimas für Studierende und MitarbeiterInnen.

„Die Auswirkungen des demografischen Wandels zeigen sich bereits deutlich im Fachkräftemangel und in einer stetigen Alterung unserer Bevölkerung“, sagte **Dr. Ingrid Hamm**, Geschäftsführerin der Robert Bosch Stiftung. „Unsere Gesellschaft muss viel familien- und kinderfreundlicher werden. Gerade jungen Menschen an Hochschulen sollte es leicht gemacht werden, Studium und Familie besser zu vereinbaren. Dass dies gelingen kann, sehen wir an den erfolgreichen Projekten des Best-Practice-Clubs.“

Der Schwerpunkt der gemeinsamen Arbeit des Best-Practice-Clubs liegt auf der Kooperation der Hochschulen miteinander, der regionalen Vernetzung mit Unternehmen sowie auf dem Transfer der Projektergebnisse, um diese einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

„Die Hochschulen haben hier in gut zwei Jahren eine große Anzahl an praxisorientierten Ergebnis-

sen erarbeitet. Wir wollen uns dafür einsetzen, dass sie an möglichst vielen interessierten Hochschulen eingesetzt werden“, erklärt CHE-Geschäftsführer **Prof. Dr. Frank Ziegele**.

Alle Ergebnisse sind auf der Website des Programms zu finden:

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

KfW-Kredit jetzt auch für Studiengänge in Teilzeit

Die KfW Bankengruppe verbessert die Zugangsvoraussetzungen für ihren KfW-Studienkredit: Ab April 2013 können erstmals auch Zusatz-, Ergänzungs-, Aufbau- und Zweitstudiengänge sowie Promotionen gefördert werden.

Zudem können künftig über den KfW-Studienkredit alle Studiengänge flexibel finanziert werden, egal ob in Vollzeit oder Teilzeit.

„...Von seiner Ausweitung profitieren alle, die aus dem Beruf heraus noch mal an die Hochschule zurückkehren oder mit einer Doppelbelastung wie der Kindererziehung den Mut zum Studium haben – kurz: alle, die Lebenslanges Lernen ernstnehmen“, so Ministerin Schavan. Die Online-Antragstellung ist seit dem **01.01.2013** möglich, Finanzierungsstart ab dem **01.04.2013**.

<http://www.bmbf.de/press/3376.php>

Geschlechtergerechtigkeit in der schleswig-holsteinischen Hochschulpolitik fördern

Das ist eine der Initiativen, die Wissenschaftsministerin Prof. Dr. Waltraud ‚Wara‘ Wende 2013 in den Mittelpunkt ihrer Hochschulpolitik stellen will. Ein neues Hochschulgesetz solle spätestens Anfang 2014 in den Landtag eingebracht werden.

Breit diskutiert wurde das Thema Geschlechtergerechtigkeit auf der Hochschulkonferenz Ende des vergangenen Jahres. Einig waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer darin, dass die *Frauenquote an den Hochschulen signifikant gesteigert* werden müsse. Deshalb werde das Thema Geschlechtergerechtigkeit zukünftig in die Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen aufgenommen. Geprüft werde zudem, in welcher Form die Gleichstellungsbeauftragten gestärkt werden könnten. Ministerin Wende: „Geschlechtergerechtigkeit an den Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen ist eine zentrale Querschnittsaufgabe. Deshalb streben wir im Rahmen des neuen Hochschulgesetzes an, die Rolle der Frauen zu stärken.“ Parallel soll die Beteiligung der schleswig-holsteinischen Hochschulen am Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder forciert werden.

http://www.schleswig-holstein.de/MBW/DE/Service/Presse/PI/2013/Januar_2013/III_Hochschulpolitik.html

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Geschlechtergerechtigkeit im Europäischen Forschungsraum

Im vergangenen Jahr kündigte die Europäische Kommission an, bis Ende 2013 eine Empfehlung an die Mitgliedstaaten mit gemeinsamen Leitlinien zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit durch institutionelle Veränderungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vorzuschlagen. Neben der Forderung nach besseren Gleichstellungserfolgen und der Schaffung von Anreizsystemen in den Mitgliedsländern der Union, will die Kommission in ihrem eigenen Forschungsförderprogramm die Geschlechterdimension stärker berücksichtigen. Doch was kennzeichnet die Gleichstellungspolitiken in anderen Wissenschaftssystemen im Europäischen Forschungsraum? Welche Prioritäten setzen Wissenschaftsministerien, Wissenschaftseinrichtungen und einzelne Institutionen in diesem Politikfeld und worin sehen sie besondere Herausforderungen für die Zukunft?

Das nachstehende Interview mit **Caroline Bélan-Ménagier**, Repräsentantin für Frankreich in der „Helsinki-Gruppe für Frauen in der Wissenschaft“ der Europäischen Kommission, stellt den **Auftakt zu einer Reihe von Gesprächen mit europäischen GleichstellungsakteurInnen aus Politik und Wissenschaft** dar.

Die Beiträge sollen Einblicke ins Gleichstellungs-geschehen des jeweiligen Landes geben sowie wichtige AkteurInnen, Maßnahmen und Zielsetzungen vorstellen.



Ms Caroline Bélan-Ménagier

Equal Opportunities and Anti-Discrimination Office, Strategy and Territory Coordination Unit, Ministry for Higher Education and Research, French representative for the Helsinki Group on Women and Science (European Commission Advisory Group) and genderSTE Vice-Chair.

<http://www.cost.eu/library/newsroom/genderSTE>

What is your position and your sphere of action?

I work for the Ministry for Higher Education and Research in France. Since 2009, the Ministry has created a Strategy and Territory Coordination Unit in order to accompany the changing landscape of universities which got autonomous in 2007. Within this Unit the Equal Opportunities and Anti-Discrimination Office was created. Up to today we have been addressing issues related to gender research and gender equality, disability, and discriminations linked to sex and age. We are setting up procedures, coordinating policies at the national level and

devising action plans at inter-ministerial level. The Unit has also lately been appointed a member of the High Council for Equality which is headed by the Prime Minister and the Minister for Women's Rights.

I am called upon both by the Directorate General for Higher Education and Occupational Integration and the Directorate General for Research and Innovation in the Ministry as a gender expert in the European context. I am more precisely in charge of elaborating a national position on gender for the European Research Area and Horizon 2020 with the national actors of research and higher education and of the civil society.

I am also in charge of setting up initiatives to spread the knowledge on the gender dimension in research at the national level. Finally, I am one of the French representatives for the Helsinki Group together with Agnès Netter, Head of the Office.

What is the leading challenge for advancing gender equality in research organizations in France?

Until 2009, the main focus in France was to work on role models and stereotypes. For example, apart from the funding of associations like

The French Association of University Women ,Women and Science':

<http://www.femmesetsciences.fr/accueilgb.htm>

,Women and Mathematics' and ,Women Engineers' who worked to raise awareness for young girls, the Ministry created the Irene Joliot-Curie Prize for women scientists. In a way, this responded to the European Commission initiatives described as "fix women".

Gender equality, on the other hand, is part of the structural change policies. When, in 2007, universities became autonomous the landscape became more complex as we have all kinds of research institutions in France, some specialized and some more general, with different administrative status as well as universities doing research. This means that the leading challenge those last years has

been to facilitate and organize the coordination of policies with highly heterogeneous actors in a changing landscape and within policies of modernization. Of course, some organizations, like the ,National center for Scientific Research' CNRS or IFREMER (Sea Research) had been pioneers in implementing gender action plans with dedicated structures set up or Agreements with trade unions, while others were less engaged with gender equality and had other priorities.

Who are the actors involved in promoting gender equality in science?

Because of the situation I just mentioned, the actors have been various and numerous: The Ministry for Higher Education and Research set up a ,Parity Office' in 2001 with a focus on role models but this was also the beginning of sex-disaggregated data and the first comparative reports on women in science in research institutions.

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid56806/la-mission-de-la-parite-et-de-la-lutte-contre-les-discriminations.html>

Today, with the new Ministry for Women's Rights created in May 2012, it has been decided that all Ministries would have two equality officers at least in their structure. As a result the Ministry for Higher Education and Research has nominated one equality officer in the Cabinet of the Minister and one officer at the head of the Directory General for Human Resources of the Ministry. However, as the Equal Opportunities Office was already devising, steering, coordinating and accompanying policies, strategies, initiatives and institutions, our Ministry now has three "structures" interacting and working together on specific fields and this is a unique fact compared to other Ministries: the Cabinet initiates and support policies; the career-related issues for women and men are dealt with by the DG Human Resources; and our office coordinates the national and international initiatives as well as gender action plans integrating gender research, gender training, raising awareness; it ensures that equality and gender are taken into account globally in universities and research organizations. Finally, it is also in charge of other discriminations.

However, the Ministry has also given more importance to the 'Committee for Equality' which is chaired by the Cabinet or the Minister herself and gathers all the actors of research and higher education (presidents, rectors, CEOs, etc.) as well as the two Directors General for Education and Research.

This Committee meets regularly (twice last semester) and as often as necessary to decide on positions, strategies, and issues to deal with in institutions and organizations. Ultimately it will become the strategic authority for equality in higher education and research.

In parallel, associations are still being funded by the Ministry for Higher Education and Research and their members are women in universities, research organizations and engineering. They therefore are essential contacts and actors for gender equality and we closely work together.

For example, the Ministry has helped:

- **Women & mathematics** (Femmes & maths),

<http://www.femmes-et-maths.fr/>

- **Women and Science** (Femmes et sciences),

<http://www.femmesetsciences.fr/accueilgb.htm>

and

- **Women Engineers** (Femmes ingénieurs),

<http://www.femmes-ingenieurs.org/>

when they set up the website 'Elles en Sciences'!

<http://elles-en-sciences.net/>

Last year the Rectors' Conference which represents 77 universities, set up a working group on equality, and this group is a partner which raises attention on the issue among rectors and collects information on how gender equality is being tackled among the French universities. There are also Schools and Engineering Schools in France and

as they are organized in Conferences as well, the Ministry's equal opportunities' office also works closely with them.

What significance do research organizations and universities attribute to gender equality?

Gender equality is diversely seen; this is linked to the "historical reasons" I mentioned before. CNRS for instance is engaged with strong top-level support in equality; and more than 30 universities have appointed equality officers last year and a few of them have signed a Charter for equality for men and women.

The Charter, which had been drawn up in 2009, is now being updated and will be signed by the Rectors' Conference and the Minister in the coming week. This should fasten the adoption of the text and the implementation of local Gender Action Plans and strengthen the focus on gender equality in all research and higher education institutions. Having strategic and coordinated initiatives throughout the French system is our objective and this has been taking place in concrete terms in 2012.

What current gender policy is affecting research organizations and universities in France?

Like in most countries, there are global gender policies in France on non-discrimination and professional gender equality that impact civil servants and all public administrations. However, a law was adopted last March

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025489865&dateTexte=&categorieLien=id#JORFSCTA000025489877>

and it tackles equal representation of men and women in recruitment juries with 'a minimum of 40% of the underrepresented sex'. This balance between men and women will be enforced starting January 1st, 2015 which allows institutions to get ready.

The law also requires public research institutions and universities, within their social audits (state-

ment of policies towards employees) to provide statements on data on recruitment, lifelong learning, working time, promotion, working conditions, wages and work/life balance.

In Boards of Administration, among the appointed members (not elected) there should be a minimum of 40% of the underrepresented sex. If this is not respected the appointment will be null. In practical terms, whether it is for a complete renewal of the Board or for the nomination of one or more members, there should always be a minimum of 40% of the underrepresented sex in the nominated members.

Finally, the law ensures that a person on parental leave keeps his/her full rights for advancement the first year; and half his/her rights the next two years. Up until now he or she kept half the rights for three years.

In your opinion, what will be the proportion of women in Grade A professor positions in France in 2020? And why that?

Well, the 'French association Women and Science' estimates that if no strong measures are taken, there should be a 5% increase between 2010 and 2020 which equals the increase that took place between 1997 and 2008. In that case we will reach about 23% of Grade A professors. This would be the "baseline" growth rate. But I would add that we also see that more women are being recruited as Professors than before (26.9% of new recruitments)¹ which allows for optimism in any case.

However, as the Ministry has launched national Conferences ('Les Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche') and is preparing a new law on research that should include directions for governance, employment, research programming and many other issues for the beginning of 2013, there is still much room for improvement.

For more information please contact:

Anke Lipinsky,
International and European affairs at CEWS

email: anke.lipinsky@gesis.org;
phone: 0049-221-47694-259

¹http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2012/36/8/NI_MESR_12_082012_221368.pdf

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

GWK will Implementierung des Kaskadenmodells aufmerksam begleiten

Auf der Pressekonferenz anlässlich der 17. Sitzung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) am 16. November 2012 wurde zum Thema Umsetzung des Kaskadenmodells folgendes festgehalten:

„Die Wissenschaftsministerinnen und -minister von Bund und Ländern haben festgestellt, dass alle gemeinsam finanzierten außeruniversitären Forschungsorganisationen die mit dem Kaskadenmodell verfolgten Ziele organisationspezifisch aufgreifen wollen.“

Die GWK selbst wird den Prozess der Implementierung des Kaskadenmodells in den außeruniversitären Forschungsorganisationen auch künftig aufmerksam begleiten. So werden die Zielquoten der einzelnen Organisationen und der Stand ihrer Umsetzung in den nächsten Monitoring-Bericht zum Pakt für Forschung und Innovation eingehen und können dann konkret von der GWK bewertet werden.“

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2012-16.pdf>

Wissenschaftsfreiheitsgesetz

Am 21. Dezember 2012 ist das Wissenschaftsfreiheitsgesetz bundesweit in Kraft getreten.

Die außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen sollen mehr Autonomie und Eigenverantwortung für Finanz- und Personalentscheidungen sowie bei Kooperationen und Bauverfahren erhalten.

Bürokratische Hemmnisse sollen abgebaut, Kompetenzen gebündelt und Genehmigungsverfahren beschleunigt werden.

Das Gesetz findet auf insgesamt 11 außeruniversitäre Wissenschaftseinrichtungen mit wissenschafts- und forschungsspezifischer Mission Anwendung.

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

Programm für exzellente Wissenschaftlerinnen“ der Helmholtz-Gemeinschaft

Die Chemikerin **Sibylle Gemming**, Abteilungsleiterin im Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf, wurde zum Januar 2013 auf die W3-Professur „Skalenübergreifende Modellierung von Materialien und Materialverbänden unter externen Einflussfaktoren“ an der TU Chemnitz berufen. Sie erhält im „W2/W3-Programm für exzellente

Wissenschaftlerinnen“ eine Million Euro von der Helmholtz-Gemeinschaft für den Zeitraum von fünf Jahren.

Helmholtz-Förderung für Spitzenforscherinnen

Im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation möchte die Helmholtz-Gemeinschaft verstärkte Anstrengungen unternehmen, um exzellente Wissenschaftlerinnen für Spitzenpositionen zu gewinnen. Mit dem W2/W3-Programm können pro Jahr mindestens fünf W2/W3-Positionen neu in die Förderung aus Mitteln des Impuls- und Vernetzungsfonds aufgenommen werden.

[http://www.hzdr.de/db/
Cms?pOid=38393&tpNid=473](http://www.hzdr.de/db/Cms?pOid=38393&tpNid=473)

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Gutachterinnen im

7. Forschungsrahmenprogramm

Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF) hat, wie jedes Jahr, den Gutachterinnenanteil für das Jahr 2011 am 7. FRP ausgewertet.

Leider gibt es keine erhebliche Steigerung des Gutachterinnenanteils zum Vorjahr.

Auch im Jahr 2011 lag der Gutachterinnenanteil mit 27% deutlich unter dem von der Kommission gesetzten 40%-Ziel. Der Anteil deutscher Gutachterinnen ist ebenso unter dem Ziel geblieben. Im 2011 war der Anteil deutscher Gutachterinnen 20%, im Gegensatz zu 19% im 2010. Die komplette Auswertung finden Sie hier.

Das Ziel einen 40% Anteil von Frauen bei der Begutachtenden zu erreichen bleibt trotz alldem ein wichtiges Ziel der Kommission.

Die Kontaktstelle ruft dazu auf, sich als Gutachterin registrieren zu lassen.

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

Bewertung des Programms

Wissenschaft in der Gesellschaft

Eine Bewertung des Programms Wissenschaft in der Gesellschaft einschließlich einer Einschätzung von Zukunftsoptionen wurde von Technopolis und Fraunhofer ISI durchgeführt. Der Schwerpunkt liegt auf SiS-Projekten von 2007-2011, aber auch das Vorgängerprogramm Wissenschaft und Gesellschaft im 6. Rahmenprogramm und die aktuelle Entwicklung hin zu Responsible Research and Innovation (RRI) werden berücksichtigt. Das Programm wird allgemein positiv bewertet und die Verfasser/innen der Studie sprechen sich für ein SiS Programm im nächsten Rahmenprogramm Horizont 2020 aus.

Bericht „Interim evaluation & assessment of future options for Science in Society Actions Phase“:

http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/phase01-annexes-122012_en.pdf

Bericht Phase II:

http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/phase02-122012_en.pdf

Im Themenbereich Geschlechtergerechtigkeit werden die Festlegung von konkreten politischen Zielsetzungen, Gleichstellungspläne für öffentlich geförderte Forschungseinrichtungen und weitere politische Maßnahmen vorgeschlagen, bei denen

die Kommission die Rolle der Impulsgeberin einnehmen soll.

Auszug aus dem Kurzbericht:

„Within the area 'gender and research' the programmes have made a major contribution to the definition of relevant indicators and collection of data on the role of women in science, and hence to a coordinated EU-wide monitoring system. This has led to significant advances in the understanding of gender imbalance in science, its impacts and the corrective measures needed. The programmes have also contributed to the establishment and structuring of a community of interest across the EU, and have raised the visibility of gender issues in science at institutional level. The programmes have also made a major contribution to the development and dissemination of new policy tools that can be used to improve gender diversity, both within the research communities and within the research carried out by those communities.“

Bitte beachten Sie den Punkt 1.5.2.2 Gender in dieser Zusammenfassung.

http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/executive-summary-122012_en.pdf

Beschluss des Wettbewerbsrats zu Gender im Europäischen Forschungsraum

Der Europäische Rat (Mitgliedstaatenvertretung) hat am 11. Dezember 2012 seinen Beschluss zum **Thema Gleichstellung** im Europäischen Forschungsraum wie folgt formuliert:

„Gender equality and gender mainstreaming in research

18. UNDERLINES that both national and EU-level strategies should be strengthened in order to make optimal use of female talent and of increased participation of talented and highly skilled women,

including by establishing more attractive working conditions, and CONSIDERS that the integration of a gender dimension into the design, evaluation and implementation of research needs to be improved to effectively foster research and innovation excellence.

19. NOTES the intention of the Commission to propose in 2013 a Recommendation to Member States with common guidelines on institutional change to promote gender equality in universities and research institutions“

http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/intm/134168.pdf

Anteil von Frauen in Wissenschaft, Technologie und Innovation immer noch niedrig

In einer gemeinsamen Initiative haben die Organisationen „Women in Global Science & Technology“ (wisat) und „Organization for Women in Science for the Developing World“ (OWSD) eine Studie zum Anteil von Frauen in Wissenschaft, Technologie und Innovation erarbeitet. In internationaler Zusammenarbeit wurden Daten für die EU, Brasilien, Indien, Indonesien, Korea, Südafrika und die Vereinigten Staaten zusammengestellt. Erste Ergebnisse des Projekts „National Assessments on Gender and STI“ zeigen, dass der Frauenanteil trotz vieler Bemühungen insgesamt noch immer unter 30 % liegt.

Die Ursachen sind vielfältig und können nicht auf einen Nenner reduziert werden. Die Ergebnisse geben jedoch Hinweise darauf, dass hoher wirtschaftlicher Status, hoher Frauenanteil in Leitungspositionen in Politik und Wirtschaft, Qualität der Gesundheitsversorgung und finanzielle Ressourcen mit höheren Beteiligungschancen von Frauen in Wissenschaft, Technologie und Innovation korrelieren. Die Untersuchung bestätigt außerdem, dass gut ausgebaute Kinderbetreuung, gleiche Bezahl-

lung und Gender Mainstreaming den Frauenanteil in Wissenschaft, Technologie und Innovation erhöhen.

<http://www.wigsat.org/node/49>

Quelle: FiF-Newsletter, Dezember 2012

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

Norwegische Initiative für Chancengleichheit in der Wissenschaft

Das norwegische Ministerium für Bildung und Forschung hat in seinem Haushaltsplan erstmals deziert Geld für eine spezifische Initiative im Bereich Gender in der Forschung vorgesehen.

Sieben Millionen norwegische Kronen (etwas über 950.000 €) wird der Norwegische Forschungsrat für sein Programm „gender balance in research management“ (BALANSE) erhalten. Obwohl Norwegen insgesamt zu den fortschrittlichsten Ländern zählt, was Gleichstellung und Gender Mainstreaming angeht, ist die Chancengleichheit in der Forschung auch hier noch nicht hergestellt.

http://www.forskningsradet.no/en/Newsarticle/Millions_for_gender_balance/1253981194391/p1177315753918

Quelle: FiF-Newsletter, Dezember 2012

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

Benennung neuer Mitglieder für den ERC Scientific Council

Erfreulich: Es wurden fünf Wissenschaftlerinnen berufen. Damit liegt der Frauenanteil des Gremiums bei 36%!

Der ERC hat im Dezember 2012 die Namen acht neuer Mitglieder des ERC Scientific Council bekannt gegeben. Sie wurden zunächst für das gesamte Jahr 2013 – bis zum Ende des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms – benannt.

Aus Deutschland werden in diesem Jahr der derzeitige Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft **Matthias Kleiner** und **Reinhard Genzel**, Direktor am Max-Planck-Institut für extraterrestrische Physik in München, in dem Gremium sitzen. Hans-Joachim Freund und Christiane Nüsslein-Volhard scheiden aus.

Die neuen Mitglieder sind:

- Prof. Klaus BOCK, Danish National Research Foundation
- Prof. Athene DONALD, University of Cambridge
- Dr. Barbara ENSOLI, Istituto Superiore di Sanità
- Prof. Nuria Sebastian GALLES, University of Pompeu Fabra
- Prof. Reinhard GENZEL, Max-Planck-Institut für extraterrestrische Physik
- Prof. Matthias KLEINER, Deutsche Forschungsgemeinschaft
- Prof. Éva KONDOROSI, Hungarian Academy of Sciences
- Prof. Reinhilde VEUGELERS, KU Leuven

Damit erhöht sich der Frauenanteil des Gremiums (insgesamt 22 Mitglieder) von sechs auf acht Wissenschaftlerinnen und liegt im Jahr 2013 bei erfreulichen 36%.

http://erc.europa.eu/sites/default/files/press_release/files/ERC_Press_release_New_ERC_ScC_members_appointed.pdf

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

European Women's Lobby : 50/50 Campaign for Democracy

The EWL re-launched its 50/50 Campaign for European Democracy ahead of the 2014 European Parliament elections with the signing of a Joint Declaration by MEP members of the 50/50 Coalition in Strasbourg on 21 November 2012.

<http://www.womenlobby.org/spip.php?rubrique257&lang=en>

Video: <http://www.greens-efa-service.eu/medialib/mcinfo/pub/en/scc/319>

Auftakttreffen: „European Network of Women for Innovative Energy Solutions“

Am 10. Dezember 2012 wurde das „European Network of Women for Innovative Energy Solutions“ (Women4Energy) in Stuttgart gegründet.

Women4Energy wird Frauen aus der Forschung und der Industrie zu allen energierelevanten Themen vernetzen und dazu beitragen, dass Ergebnisse aus der Forschung auch in den Markt kommen.

In ihren Eröffnungsworten betonte Ministerialdirektorin **Dr. Simone Schwanitz**, Amtschefin des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg: „Die Energiewende in Baden-Württemberg, Deutschland und Europa ist eine große Herausforderung. Wir werden in der Energieforschung unsere Ziele nur erreichen, wenn es uns gelingt, das gesamte Innovationspotenzial zu nutzen. Bei der Beteiligung von Frauen in herausgehobenen Positionen in der Energieforschung und in der Energiewirtschaft gibt es bekanntlich Nachholbedarf. Daran wird das Netz-

werk ‚Women4Energy‘ arbeiten. Die Stärkung des Diversity- und Gender-Gedankens ist dem EIT und auch dem Wissenschaftsministerium ein besonderes Anliegen“.

„Durch unsere Aktivitäten wollen wir auch die Sichtbarkeit der vielen Frauen erhöhen, die bereits an Energiethemen arbeiten, und junge Frauen dazu ermutigen, sich beruflich in nachhaltigen Energiethemen zu engagieren. Wir sind vom kreativen und innovativen Potenzial, das in der Vielfalt liegt, überzeugt und setzen uns ein für gemischte Teams in Forschung und Industrie auf allen Ebenen“, so **Dr. Petra Püchner**, Geschäftsführerin des Steinbeis-Europa-Zentrum Stuttgart und eine der Hauptinitiatoren des Netzwerks.

Women4Energy wird eine Plattform, die den Austausch von Frauen im Bereich Energie und damit zwischen neuen Forschungsergebnissen, marktnahen Entwicklungen sowie Anforderungen des Marktes und der Gesellschaft herstellt. Die Mitglieder werden im Rahmen von Arbeitsgruppen, europäischen Workshops und Konferenzen zusammenarbeiten, das gegenseitige Lernen fördern und gemeinsame Projekte entwickeln. Zielgruppe sind Frauen aus Bildung, Forschung und Industrie, die in allen energierelevanten Themen tätig sind, sowie in innovationsfördernden Organisationen wie Cluster. Das Netzwerk wurde im Rahmen von KIC InnoEnergy gegründet, das eine Führungsrolle bei der Schaffung einer Innovationskultur, bei der Gender eines der wichtigsten Querschnittsthemen sein wird, spielen will. KIC InnoEnergy ist eine vom Europäischen Institut für Innovation und Technologie (EIT) geförderte Wissensgemeinschaft mit dem Ziel, im Bereich der nachhaltigen Energien die Innovationslücken zu schließen und ein Konzept für ein klimaneutrales Europa zu entwickeln. Das Steinbeis-Europa-Zentrum (SEZ) sorgt als Partner in KIC InnoEnergy dafür, dass die Technologietransfermaßnahmen insbesondere KMU erreichen.

<http://www.kic-innoenergy.com/>

<http://www.steinbeis-europa.de/index.php5?mode=special&special=news&tid=178&language=1>

Neue Präsidentin/neuer Präsident des Europäischen Forschungsrats ERC gesucht

Die Europäische Kommission hat sieben Expertinnen und Experten benannt, die die Suche nach der nächsten Präsidentin bzw. dem nächsten Präsidenten des Europäischen Forschungsrats (European Research Council – ERC), der Fördereinrichtung der Europäischen Union für die Pionierforschung, aufnehmen sollen.

Die Leitung des Komitees übernimmt **Lord Sainsbury von Turville**, Kanzler der Universität Cambridge und ehemaliger britischer Wissenschaftsminister. Das Komitee wird der Europäischen Kommission rechtzeitig Empfehlungen für die ERC-Präsidentin/den ERC-Präsidenten unterbreiten, die/der ihr/sein Amt als Nachfolgerin bzw. Nachfolger der derzeitigen Präsidentin **Helga Nowotny** am 1. Januar 2014 antreten soll.

In den fünf Jahren seit seiner Einrichtung hat der ERC sich als herausragende Förderinstanz für die Pionierforschung etabliert, die Forschung rein auf der Grundlage von Exzellenz unterstützt. Da der ERC seine Position weiter ausbaut, wird auch die Rolle der nächsten Präsidentin/des nächsten Präsidenten entscheidend sein. Sie/er wird Stimme und Gesicht des ERC sein und die ERC-Grundsätze der Exzellenz, Effizienz und Unabhängigkeit in der Öffentlichkeit vertreten.

Weitere Informationen und Liste der Expertinnen und Experten unter:

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1393_de.htm

Neu erschienen: Länderstudien zu Frauen in Entscheidungspositionen

Gegenstand des Austausches bewährter Verfahren (Oslo, 10.-11. Mai 2012) waren Handlungsmöglichkeiten, um die Stellung der Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen zu festigen. Neben dem Konzept des Gastgeberlandes wurden auch die Maßnahmen aus zwei assoziierten Ländern – Dänemark und Großbritannien – erörtert. Insgesamt 14 weitere Staaten beteiligten sich an der Debatte.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/good-practices/review-seminars/decision_making_de.htm

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNGForschung zur Vereinbarkeit
von Arbeit und Leben

Am Cornelia-Goethe Centrum der Universität Frankfurt a.M. wird zur Zeit ein Forschungsprojekt zur Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und den Einfluss neuer Informationstechnologien auf heutige Arbeitsformen und Karrierechancen besonders von Frauen durchgeführt. Zu diesem Zweck wurde eine Webseite mit einem Blog und Umfragen eingerichtet:

<http://www.bege-ffm.de>

Das Forscherinnenteam am Cornelia-Goethe Centrum der Universität Frankfurt am Main, will die komplexen Zusammenhänge zwischen den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien und der zunehmend geforderten Balance zwischen Arbeit und Leben analysieren. Ziel ist, durch das Aufzeigen neuer und veränderter Arbeitsweisen bewegliche Geschlechterarrangements zu erkennen und zu erforschen. Denn nur in dieser Beweglichkeit scheint eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben möglich – und damit auch eine positive Beeinflussung der Berufs- und Karriereverläufe von Frauen. Es ist möglich, im Weblog zu diskutieren und sich an den Umfragen der Forscherinnen zu beteiligen. Ihre Erfahrungen und Meinungen fließen in die Untersuchung mit ein und helfen, die spannenden Fragen rund um die „**Neuformierung von Arbeit und Leben durch Informatisierung**“ zu beantworten.

Kontakt: Projektleitung: Prof. Dr. Ulla Wischermann, wischermann@bege-ffm.de

Geschlechtergerechte
Hochschullehre - Online-Tool
zur Selbstevaluation und
Weiterbildung

Geschlechtergerechte Gestaltung der Hochschullehre ist kein einfaches Vorhaben, sie erfordert einen spezifischen Blick auf die eigene Praxis als Lehrperson. Dieses Tool soll dabei begleiten. Es wurde an der Universität Freiburg entwickelt, um bei der Selbstreflexion der Praxis als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer und der Entwicklung einer geschlechtergerechten Lehre zu unterstützen.

<http://www.unifr.ch/didactic/eval/index1.php?clang=de>

Gründung der
„Österreichischen Gesellschaft
für Geschlechterforschung“

Die Gründungsversammlung der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung/ Gender Studies Association fand am 23. November 2012 an der Universität Salzburg statt.

Der gemeinnützige Verein widmet sich der Etablierung, Weiterentwicklung und Förderung von

Geschlechterforschung im inner- und außeruniversitären Bereich, in Österreich sowie im internationalen Austausch. Ebenso soll die inter- und transdisziplinäre Kooperation in der Geschlechterforschung sowie die Vernetzung der GeschlechterforscherInnen, insbesondere auch zwischen und mit inner- und außerinstitutionellen Bezügen forciert werden.

Die Verankerung von Fragestellungen zu Gender in Forschung und Lehre in den akademischen Fächern/ Disziplinen und in der Praxis, sowie die inhaltliche Vertretung von Geschlechterforschung an den Universitäten und Hochschulen, in den relevanten universitäts-, hochschul-, wissenschafts- und forschungspolitischen Gremien und in der Öffentlichkeit werden ebenso bezweckt.

<http://www.uni-salzburg.at/>

Call for Papers:

Körper(-sprache) – Macht – Geschlecht

Die HerausgeberInnenschaft der **Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien** ruft zur Einreichung von Beiträgen auf, die Körper, Körpersprache, Macht und Geschlecht aus unterschiedlichen Perspektiven behandeln.

Der Blick kann sowohl auf Diskurspraktiken und doing-gender-Aspekte in ihren Effekten auf Körper gerichtet sein, es können aber auch Körper als aktive materielle „Agenten“ gesellschaftlicher Machtverhältnisse und Geschlechterordnungen thematisiert werden.

Einsendeschluss für Artikel auf Deutsch und Englisch ist der **11.2.2013**.

Hier geht es zum ausführlichen **Call**:

<http://www.zag.uni-freiburg.de/fzg/calls-for-paper/>

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Preise

Women Innovators Prize

Die EU-Kommission vergibt 2013 zum zweiten Mal den Preis für Innovatorinnen. Gemeint sind mit „Innovatorinnen“ Wissenschaftlerinnen, die mit ihren Entwicklungen in der Forschung maßgeblich dazu beigetragen haben, ein besonders wirtschaftlich, sozial und wissenschaftlich relevantes Produkt auf den Markt zu bringen oder ein Unternehmen zu gründen. Drei Siegerinnen erhalten 100.000 bzw. 50.000 und 25.000 €. Bis Mitte Oktober 2013 können Kandidatinnen für den Preis vorgeschlagen werden. Weitere Details sind der Ausschreibung zu entnehmen.

<http://www.eubuero.de/fif-eu-preis.htm>

<http://ec.europa.eu/research/participants/portalplus/static/desktop/en/calls/fp7-cdrp-women-innovators.html#/>

Helene Lange Preis

Der „Helene-Lange-Preis für Frauen in den MINT-Wissenschaften“, den die EWE Stiftung gemeinsam mit der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg seit 2009 jährlich vergibt, wird auch für das Jahr 2013 wieder ausgeschrieben.

Mit dem Preis werden herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen für hervorragende Leistungen in Forschung und Lehre ausgezeichnet. Teilnehmen können alle Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase an deutschen Universitäten aus dem mathematischen, naturwissenschaftlichen oder technischen Bereich sowie der Informatik, die noch nicht auf eine ordentliche Professur berufen wurden. Die Bewerbungsfrist endet am 31. März 2013.

Bewerbungen bitte ausschließlich online unter

<http://www.helene-lange-preis.de>

Die Auszeichnung ist mit 10.000 € dotiert und wird im Rahmen eines Festaktes am 23. März 2013 in Oldenburg vergeben. Die Auswahl der Preisträgerin erfolgt durch eine Jury. Zu den Kriterien gehören eine herausragende Promotion in einem MINT-Fach, exzellente Lehre, die Mitarbeit an Forschungsvorhaben sowie einschlägige Publikationen und der Wille, die wissenschaftliche Laufbahn konsequent fortzusetzen.

DÄB-Wissenschaftspreis für Nachwuchsforscherinnen

Der Deutsche Ärztinnenbund e.V. (DÄB) verleiht als einziger Verband zusammen mit der Dr. Edith Grünheit-Stiftung einen mit 4.000 Euro dotierten Wissenschaftspreis, bei dem Geschlechterdifferenz in Diagnostik, Therapie, Prävention und biomedizinischer Forschung im Mittelpunkt stehen. Es werden ausschließlich Arbeiten prämiert, die sich

zentral mit dieser Thematik befassen.

Prof. Dr. Marianne Schrader, Vizepräsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes, erläutert: „Der Preis mit diesem speziellen Fokus wird seit 2001 in zweijährigem Turnus an junge Ärztinnen und Zahnärztinnen aus Klinik und Wissenschaft verliehen, die in ihrer Arbeit die biologischen Unterschiede zwischen den Geschlechtern und/oder soziokulturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern mit Relevanz zur medizinischen Versorgung in Design und Auswertung im Fokus haben.“

Der Preis wird jungen Ärztinnen und Zahnärztinnen aus Klinik und Wissenschaft verliehen. Der Wert der Arbeit soll einer Publikation nach internationalem Peer Review Kriterien entsprechen.

Der Preis ist mit 4.000 Euro dotiert. Abgabetermin ist der **15.05.2013**.

<http://www.aerztinnenbund.de/Wissenschaftspreis-des-Deutschen-aerztinnenbundes.1848.0.2.html>

Ars legendi-Preis für exzellente Lehre in der Medizin 2013

In Verstetigung des Ars legendi-Preises für exzellente Hochschullehre, den der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft jährlich auf Vorschlag der Hochschulrektorenkonferenz verleiht, schreiben der MFT Medizinische Fakultätentag und der Stifterverband in diesem Jahr erneut fachspezifisch den Ars legendi-Preis für exzellente Lehre in der Medizin aus. Er wird auf den Gebieten der Human- und Zahnmedizin verliehen.

Der Preis der Medizin wird an einen Wissenschaftler oder eine Wissenschaftlerin für herausragende und innovative Leistungen in Lehre, Prüfung, Beratung und Betreuung an Medizinischen Fakultäten verliehen.

Für die Auszeichnung ist neben einer exzellenten Didaktik und Lehrqualität ausschlaggebend, inwieweit der Preisträger/die Preisträgerin über die eigenen Lehrveranstaltungen hinaus Impulse für die Weiterentwicklung der Lehre in der Hochschulmedizin gegeben hat.

Der Preis ist mit 30.000 Euro dotiert.

Vorschläge können von Medizinischen Fakultäten und Fachbereichen oder den Fachschaften eingereicht werden; Eigenbewerbungen sind zulässig. Bewerbungsschluss ist der **1. März 2013**.

<http://www.mft-online.de/lehre/ars-legendi-preis>

„Engineer Powerwoman 2013“

Die Deutsche Messe AG lobt anlässlich des 10-jährigen Jubiläums des Fachkongresses WoMenPower zur HANNOVER MESSE 2013 den „Engineer Powerwoman 2013 - Karrierepreis der HANNOVER MESSE an eine Vorreiterin aus dem MINT-Bereich „ aus.

Die „Engineer Powerwoman 2013“ ist die Auszeichnung einer Frau im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik), die durch ihr Engagement, ihre Ideen oder ihre Arbeit innovative Akzente im technischen Umfeld eines Unternehmens setzt oder entscheidend vorangebracht hat.

Die Ausschreibung richtet sich an alle Unternehmen und Institutionen aus dem In- und Ausland, die vom 08. - 12. April 2013 auf der HANNOVER MESSE ausstellen. Die „Engineer Powerwoman 2013“ wird anlässlich der offiziellen Eröffnung des Fachkongresses WoMenPower am 12. April 2013 geehrt. Der Preis ist mit 5.000 Euro dotiert.

Annahmeschluss für Bewerbungen ist der **28. Februar 2013!**

<http://www.hannovermesse.de/de/ueber-die-messe/programm/veranstaltungen/womenpower/engineer-powerwoman-2013>

Deutscher Studienpreis 2013

Zeitgemäße Mobilitätskonzepte, innovative Unterrichtsmethoden, eine neue Krebstherapie – Promovierende arbeiten an vielen Themen, die für unsere Gesellschaft von Bedeutung sind. Die wichtigsten Dissertationen des Jahres zeichnet die Körber-Stiftung mit dem Deutschen Studienpreis aus.

Am aktuellen Wettbewerb kann teilnehmen, wer eine Promotion im Jahr 2012 mit herausragendem Ergebnis abgeschlossen hat und Forschungsergebnisse vorweisen kann, die von besonderer gesellschaftlicher Relevanz sind. Der Deutsche Studienpreis ist eine der höchstdotierten Auszeichnungen für NachwuchswissenschaftlerInnen in Deutschland: Die SpitzenpreisträgerInnen in den Sektionen Natur- und Technikwissenschaften, Sozialwissenschaften und Geisteswissenschaften erhalten je 30.000 Euro. Einsendeschluss ist der **1. März 2013**.

<http://www.koerber-stiftung.de>

Europäischer Wettbewerb für junge Wissenschaftler/innen

Über das Programm Wissenschaft in der Gesellschaft fördert die Europäische Kommission mit jährlich maximal 600.000 Euro den „European Contest for Young Scientists (EUCYS)“. Mit diesem Preis sollen junge Forschende gewürdigt und dazu motiviert werden, den Weg in die Wissenschaft einzuschlagen. Ebenfalls steht der Austausch mit anderen Nachwuchswissenschaftler/innen und renommierten Wissenschaftler/innen im Vordergrund.

Mit EUCYS sollen begabte Forschende schon früh gefördert werden; die Teilnehmer/innen an dem EU-Wettbewerb sind zwischen 14 und 21 Jahre alt. Zur Teilnahme qualifiziert sind diejenigen, die zuvor schon einen nationalen Wissenschaftswettbewerb für junge Menschen gewonnen haben.

In Deutschland ist dies der Bundeswettbewerb „Jugend forscht“.

Für die nächsten Jahre sollen zwei Herausforderungen bewältigt werden: **Die Teilnahme von Mädchen bzw. jungen Frauen soll in Richtung 50%-Marke gehen und mehr sozialwissenschaftliche Projekte sollen vertreten sein.** Des Weiteren sollen alle 27 EU-Mitgliedstaaten partizipieren.

Die nächste Verleihung des EUCYS wird 2013 in Prag, Tschechische Republik, stattfinden.

http://ec.europa.eu/research/youngscientists/index_en.cfm

Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen in der Schweiz

Am 1. Dezember 2012 lancierte L'Oréal Schweiz in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen UNESCO-Kommission und den Akademien der Wissenschaften Schweiz die dritte Auflage des Förderprogramms für Nachwuchsforscherinnen „For Women in Science“.

Einsendeschluss für die Bewerbungsunterlagen ist der **1. März 2013**.

Mit der Vergabe eines teilbaren Stipendiums in Höhe von insgesamt Fr. 160'000 bezweckt das Programm „For Women in Science“, Frauen zu einer Karriere in der wissenschaftlichen Forschung zu ermutigen und die Exzellenz zu fördern. So werden alle zwei Jahre eine bis zwei Postdoktorandinnen für die Dauer von 12 bis 24 Monaten finanziell unterstützt.

Die Ausschreibung richtet sich an herausragende Nachwuchsforscherinnen, die auf dem Gebiet der Medizin, der Biologie, der Chemie oder der bio-medizinischen Ingenieurwissenschaften tätig sind, und deren wissenschaftliche Karriere aus materiel-

len Gründen gefährdet ist. Das Programm unterstützt Postdoktorandinnen aller Nationalitäten, die ihr wissenschaftliches Projekt in einer Schweizer Forschungseinrichtung durchführen.

Die Beurteilung und Auswahl wird von einer unabhängigen wissenschaftlichen Expertenjury unter dem Vorsitz des Präsidenten der Akademien der Wissenschaften Schweiz vorgenommen.

Postdoktorandinnen sind eingeladen, ihre Bewerbung einzureichen:

Kontakt: Nadja Birbaumer, Tel. 031 313 14 47, nadja.birbaumer@sagw.ch

<http://www.forwomeninscience.com>

<http://www.akademien-schweiz.ch/LOreal/News.html>

<http://www.akademien-schweiz.ch/LOreal/Bewerbung.html>

Mentoring-Programm der Universität Greifswald mit besonderem Konzept

Hoch qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen werden an der Universität Greifswald auf ihrem Karriereweg über ein Mentoring-Programm gefördert. Auch im zweiten Durchgang des in Mecklenburg-Vorpommern bislang einmaligen Projekts will die Universität mit dem zweijährigen Programm Frauen, die eine Professur oder eine andere Leitungsposition in Wissenschaft oder Wirtschaft anstreben, gezielt darin unterstützt, ihre Kompetenzen umzusetzen und ihre Karrierechancen erfolgreich zu verwirklichen.

Auch in diesem Jahr konnten zwölf Nachwuchswissenschaftlerinnen in das Mentoring-Programm aufgenommen werden. Sie alle sind auf dem Weg zu ihrer Habilitation und mit ihrem Forschungs-

projekt von einer Fachjury aufgrund ihrer exzellenten Bewerbungen ausgewählt worden. Unter ihnen sind vier Geisteswissenschaftlerinnen, fünf Medizinerinnen, zwei Naturwissenschaftlerinnen und eine Vertreterin der Rechts- und Staatswissenschaft. Erstmals wurde eine Habilitandin der Rostocker Universität in das Programm aufgenommen. „Darüber freuen wir uns sehr, da wir das Greifswalder Mentoring als Modellprojekt sehen und daraus mittelfristig ein landesweites Mentoring-Programm entwickeln wollen“, erklärt **Ruth Terodde**, die Koordinatorin des Projektes „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V“, das das Programm konzipiert und durchführt.

Im Vergleich zu den Programmen anderer Universitäten ist das Greifswalder Modell **dual konzipiert**. Die Mentees werden von einer Mentorin aus Greifswalder Professorinnen begleitet, die sie z. B. bei Fragen beruflicher Orientierung innerhalb der Universität berät. Darüber hinaus wählen sie einen *externen* Fachmentor oder eine Mentorin, der oder die sie beim Aufbau des Qualifikationsprofils unterstützt und ihr Zugang zu wichtigen Netzwerken verschafft.

„Darüber hinaus nehmen unsere Mentees während des zweijährigen Programms an einem exklusiven Seminarprogramm teil. Dort erhalten sie ein Berufungstraining, beschäftigen sich mit der Drittmiteleinwerbung, der Mitarbeiterführung, dem Konfliktmanagement, aber auch der Vereinbarkeit von Familie und Karriere oder den speziellen Barrieren, denen sich Frauen auf ihrem Karriereweg zu stellen haben“, so Ruth Terodde, die nach dem ersten Jahr Bilanz zieht: „Die Rückmeldungen der beteiligten Frauen sind äußerst positiv. Sie profitieren enorm von der Beziehung zu ihren Mentoren, aber auch durch die Kontakte untereinander. Ich bin überzeugt, dass hier nachhaltig in die dringend nötige Frauenförderung investiert wird.“

<http://www.uni-greifswald.de/foerdern/gleichstellung/frauenfoerderung/mentoring-programm.html>

Stipendien der Leipzig Graduate School of Management HHL

Neu hat die HHL die Stipendien „HHL Global Diversity Scholarship“ sowie „HHL Scholarship for Women in Business“ ausgeschrieben. Dotiert sind sie jeweils mit bis zu 7.500 Euro. Die Stipendien richten sich an hoch motivierte Bewerberinnen und Bewerber für den 24-monatigen berufsbegleitenden MBA-Studiengang, der im März 2013 beginnt. Die Business-School schreibt darüber hinaus auch für ihr Vollzeit-MBA-Programm mit Start September 2013 Stipendien mit der Bezeichnung „HHL Scholarship for Women in Business“ aus. Bewerbungsschluss für dieses Stipendium ist der **1. April 2013**.

Auch das Global-Executive-MBA-Programm der HHL und der EADA setzt mit einem Stipendium für Managerinnen ein überzeugendes Signal für eine höhere Beteiligung weiblicher Führungskräfte. Dotiert ist das Stipendium mit bis zu 10.250 Euro. Für die Förderung kommen Frauen aller akademischen Richtungen und Nationalitäten in Frage, die sich für das im Oktober 2013 beginnende 18-monatige berufsbegleitende und komplett englischsprachige Global-Executive-MBA-Programm bewerben. Bewerbungsschluss für dieses Stipendium ist der **31. Mai 2013**.

<http://www.hhl.de/scholarships>

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

Brüsseler Spitzen. Kompetenztrainings für Frauen aus dem Europabereich 2013

Veranstaltungsort: Berlin

Zitat: Originaltext/Flyer

„Viele Frauen sind nach wie vor der Meinung, Leistung allein zahle sich aus. Weit gefehlt! Fähigkeiten wie sicheres Auftreten, adressatenorientierte Kommunikation oder Führungsstärke machen bis zu 90 Prozent des beruflichen Erfolgs aus. Nur mit diesem zusätzlichen Rüstzeug kann frau andere überzeugen und sich durchsetzen...

Die Europäische Akademie Berlin bietet Ihnen an, Sie bei Ihrer Karriereplanung zu unterstützen. Sie wollen selbstsicherer auftreten oder schlagfertiger werden? Sich parkettsicher bewegen und erfolgreich verhandeln? Ihren Wiedereinstieg nach der Babypause meistern und Ihre Karriere nicht mehr dem Zufall überlassen? Unsere Übungen sind thematisch auf Situationen aus Ihrem Arbeitsalltag zugeschnitten. So können Sie das Erlernte konkret anwenden. Durch den ausgewählten Teilnehmerinnenkreis bietet sich Ihnen gleichzeitig die Möglichkeit zum informellen Networking.“

Weitere Informationen und Termine:

http://www.eab-berlin.eu/fileadmin/downloads/bruesseler_spitzen_2013.pdf

CAS Diversity- und Gleichstellungskompetenz

Der CAS (Certificate of Advanced Studies) Diversity und Gleichstellungskompetenz bildet ein Angebot für vertiefte Studien und Kompetenzentwicklung zu einem Thema, das zu den zentralen Herausforderungen heutiger Gesellschaften gehört. Diversity, Gleichstellung und Nichtdiskriminierung markieren ein Feld, in dem es um Geschlechterverhältnisse geht, um Integration und um Anerkennung von Vielfalt. Hier spielen Fragen um sexuelle Orientierung, um Alter, um Behinderung oder Krankheit, um die soziale Lage, um kulturelle oder religiöse Zugehörigkeit, um politische und weltanschauliche Haltungen eine Rolle. Wer diese professionell und nachhaltig beantworten will, benötigt spezifische Kompetenzen. Das CAS bündelt schweizerische und deutsche Expertise aus der Wissenschaft und der Praxis vor Ort.

Es handelt sich um eine Kooperation der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften ZHAW, dem Zentrum Gender Studies der Universität Basel und dem Lehrstuhl für öffentliches Recht und Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin. Insgesamt 6 Module finden an 18 Präsenztagen in Basel, Olten, Berlin und Brüssel statt. Es sind zudem 10 Tage für autonome Lerngruppen in Praxisprojekten reserviert. Nächste Durchführung: 25. April 2013.

<http://www.project.zhaw.ch/de/management/nondiscrimination/weiterbildung/cas-diversity-und-gleichstellungskompetenz.html>

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

31.01.2013

Gender als Indikator für gute Lehre

Perspektiven von Gender und Diversity in der Fach- und Hochschulkultur.

Veranstaltungsort: Mercator-Haus, Campus in Duisburg

http://www.uni-due.de/genderportal/lehre_hochschuldidaktik_tagung_2013.shtml

04.02.2013

Ungleiche Zeiten – Perspektiven geschlechtergerechter Zeitpolitiken

Jahrestagung der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter LNHF. Organisation: Gleichstellungsbüros der beiden Osnabrücker Hochschulen.

Veranstaltungsort: Osnabrücker Schloss

<http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/lnhf-jahrestagung-2013.pdf>

07.02.2013 – 08.02.2013

Potentiale nutzen: Individuelles Bewerbungstraining mit Video für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen

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

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

<http://www.hochschulverband.de/cms1/617.html>

07.02.2013

„Don't think it's only entertainment“ – „MINT und Chancengleichheit in fiktionalen Fernsehformaten“

3. Internationale MINTiFF-Konferenz

Veranstaltungsort: Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, Berlin

<http://www.mintiff-konferenz.de/content/0/2695/2696/>

07.02.2013 – 08.02.2013

Epi goes Gender-Förderprogramm „Nachwuchstalente schaffen neues Wissen“

Veranstaltungsort: Bremen

http://www.bips.uni-bremen.de/talente_programm.php

14.02.2013 – 16.02.2013

„Intimitäten. Geschlechterwissenschaftliche Perspektiven“

11. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) und im Anschluss daran vom 15.-16. Februar 2013 die 3. Jahrestagung der wissenschaftlichen Fachgesellschaft Geschlechterstudien / Gender Studies Association (Gender e. V.)

Veranstaltungsort: Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt a. M.

http://www.gffz.de/data/downloads/107176/Flyer_Intimitaet_2013.pdf

http://www.gffz.de/data/downloads/107176/Flyer_KEG_2013.pdf

.....
21.02.2013

Freiburger Symposium „Körpersprache – Macht – Geschlecht“

Veranstaltungsort: Carl-Schurz-Haus, Eisenbahnstraße 58-62, Freiburg i.Br., 20:00 Uhr

<http://www.zag.uni-freiburg.de/fgs>

http://www.zag.uni-freiburg.de/fgs/?page_id=1946

.....
26.02.2013 – 02.03.2013

meccanica femminile

Veranstaltungsort: Universität Stuttgart auf dem Campus Vaihingen

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

.....
28.02.2013 – 01.03.2013

Tagung „Strukturen, Kulturen und Spielregeln“
Faktoren erfolgreicher Berufsverläufe von Frauen und Männern in MINT

Veranstaltungsort: Freie Universität Berlin, Fachbereich Mathematik und Informatik, Arnimallee 3-5 und Arnimallee 6, 14195 Berlin

<http://www.gender-und-mint.de/tagung.html>

.....
06.03.2013

Women's Careers and Networks Symposium 2013

Veranstaltungsort: Göttingen

<http://www.uni-goettingen.de/de/203891.html>

.....
06.03.2013

Kick off Tagung des Kompetenzzentrums Frauen & Gesundheit NRW

Veranstaltungsort: Kassenärztliche Vereinigung Westfalen-Lippe (KVWL) in Dortmund

<http://frauenundgesundheit-nrw.de/>

.....
13.03.2013 – 15.03.2013

WLEC – Women's Leadership and Empowerment Conference 2013

Veranstaltungsort: Bangkok, Thailand

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

.....
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/>

.....
21.03.2013 – 23.03.2013

Konferenz „Women in Science – Promoting Excellence and Innovation for Future Development“

Veranstaltungsort: Fachhochschule Kiel

http://www.fh-kiel.de/fileadmin/data/technologie/transfer/institut_frauenforschung/pdfs/Homepagetext.pdf

.....
04.04.2013 – 05.04.2013

Transnationale Räume und Geschlecht

Veranstaltungsort: Universität Paderborn

<http://kw.uni-paderborn.de/institute-einrichtungen/institut-fuer-humanwissenschaften/soziologie/veranstaltungen-vorlesungsverzeichnis/transnationale-raeume-und-geschlecht>

11.04.2013

**Wissenschaft – Alltag – Familie.
Schritte zu einer neuen Kultur**

Fachtagung im Rahmen des Projektvorhabens Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

Die Fachtagung wird im Rahmen des Projektvorhabens **EFFEKTIV! – FÜR MEHR FAMILIENFREUNDLICHKEIT AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN** am 11. April 2013 im dbb forum in Berlin stattfinden.

Bitte beachten Sie unsere ausführliche Ankündigung unter Pkt. 1 „Neues aus dem CEWS“:

<http://www.familienfreundliche-hochschule.org>

11.04.2013 – 03.04.2014

Zertifikatskurs: Certificate of Advanced Studies (CAS) Gender, Justice, Globalisation

Veranstaltungsort: Universität Bern, April 2013 – April 2014

http://www.izfg.unibe.ch/content/graduate_school/zertifikatskurs_cas/index_ger.html

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>

18.04.2013 – 19.04.2013

Save the Date: Frauen in der Spitzenforschung – zum Verhältnis von Geschlechterungleichheit und Exzellenz

Veranstaltungsort: Hamburg, Curio-Haus

Das Projekt hat die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder fünf Jahre lang im Hinblick auf die Thematik der Chancengleichheit von Frauen und Männern forschend begleitet. Die Abschlusskonferenz dient dazu, die Ergebnisse aus den verschiedenen

Teilstudien sowie übergreifende Schlussfolgerungen einem breiten Publikum zu präsentieren. Die Ergebnisse werden im Kontext internationaler Vorträge zum Thema diskutiert.

Aktuelle Hinweise zur Konferenz finden Sie auf der Projekthomepage

<http://www.wiso.uni-hamburg.de/fis>

Das Projekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds – gefördert.

23.04.2013

First Research Seminar: Women Entrepreneurs, Training and Education

Deadline to submit your abstract: 31st January 2013

Deadline for registration: 30 March 2013

Veranstaltungsort: University of Birmingham, Brussels Office

<http://entrepreneurgendertransformation.wordpress.com/>

26.04.2013 – 28.04.2013

3rd ATGENDER Spring Conference

Theme; Learning and Teaching in Gender, Women's and Feminist Studies

Veranstaltungsort: Gothenburg, Schweden

<http://genus.se/english/atgender2013/>

08.06.2013

Messe-Kongress women&work 2013

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

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

.....
13.06.2013

Arbeitskonferenz „Mehr Männer für das Studium der Sozialen Arbeit!“

Veranstaltungsort: Fachhochschule Frankfurt, Nibelungenplatz 1, 60318 Frankfurt am Main, 10 bis 17.30 Uhr

<http://www.kompetenzz.de/Aktuelles/CfPArbeitskonferenz>

.....
14.06.2013 - 15.06.2013

Marie Curie Initial Training Network - Language, Cognition, & Gender (ITN LCG)

Veranstaltungsort: University of Bern, Switzerland

https://ilias.unibe.ch/goto_ilias3_unibe_svy_489970&lang=en.html

.....
26.06.2013 - 28.06.2013

Kongress der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie 2013

Call for Papers: Workshop 21 und Workshop 17. Abstracts können bis zum **28. Februar 2013** eingereicht werden. Workshop 21: Ein „alter Hut“?: Soziale Ungleichheit und Geschlecht – Perspektiven im Kontext aktueller globaler und nationaler Entwicklungen.

Veranstaltungsort: Universität Bern

<http://www.sgs-kongress2013.unibe.ch/>

.....
30.07.2013 - 03.08.2013

Sommerhochschule informatica femminile Baden-Württemberg

Die Sommerhochschule informatica femminile Baden-Württemberg ist die Sommerhochschule für Studentinnen und interessierte Frauen des Fachgebiets Informatik und verwandten Fachrichtungen.

Veranstaltungsort: Hochschule Furtwangen am Standort Furtwangen

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

.....
26.08.2013 - 06.09.2013

Informatica Feminale 2013

Veranstaltungsort: Bremen

<http://www.informatica-feminale.de/Sommer2013/Call/>

.....
12.06.2014 - 15.06.2014

Nordiskt Forum 2014

Organizers: Sveriges Kvinnolobby

Veranstaltungsort: Sweden, Malmö Arena

<http://www.malmotown.com/en/organizer/meeting/nordiskt-forum-2014>

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

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

12 NEUERSCHINUNGEN

Wissenschaftspolitik

Kahlert, Heike:
 Riskante Karrieren
 Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der
 Forschung
 (Wissenschaftskarrieren, Band 1)
 Verlag Barbara Budrich 2013
 ISBN 978-3-86649-397-1

Die Autorin analysiert den aktuellen Forschungsstand und die Datenlage zum Thema Wissenschaft und Geschlecht im deutschen Hochschul- und Forschungssystem. Den Schwerpunkt bildet dabei die Karrierephase zwischen dem Studienabschluss und der Einmündung in eine dauerhafte wissenschaftliche Spitzenposition, z.B. durch die Berufung auf eine Universitätsprofessur. In dieser Phase werden wichtige Weichen für die berufliche Entwicklung, aber auch für die Lebensplanung gestellt. Zugleich handelt es sich um die Phase in der wissenschaftlichen Laufbahn, in der dem Wissenschaftssystem deutlich mehr Frauen als Männer verloren gehen. Die Studie zeigt auf, welche Antworten bisherige Forschungen zum „Frauenschwund“ im wissenschaftlichen Nachwuchs geben und welche Fragen bisher offen bleiben. Erstmals wird hierzu das mehrbenenanalytische triadische Karrieremodell von Kornelia Rappe-Giesecke verwendet, das zwischen den Faktoren Person, Profession und Funktion differenziert. Dabei entwirft die Verfasserin einen umfassenden Begriff der Wissenschaftskarriere, der strukturelle, institutionelle und individuelle Aspekte erfasst und in Beziehung zu setzen ermöglicht. Aus dieser Perspektive formu-

liert sie Forschungsdesiderate zur Untersuchung von Wissenschaftskarrieren.

Beaufaÿs, Sandra; Engels, Anita; Kahlert, Heike (Hg.):
 Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf
 Karrieren in der Wissenschaft
 Campus Verlag 2012
 ISBN 978-3-593-39596-8

Warum sind Frauen immer noch so selten auf Spitzenpositionen in der Wissenschaft zu finden? Welche individuellen, institutionellen und strukturellen Faktoren tragen dazu bei, dass manche Frauen ihre Laufbahn in der Wissenschaft nicht bis an die Spitze verfolgen? Das Buch bringt Originalbeiträge aus aktuellen Forschungsprojekten zusammen, die sich mit den besonderen Karrierebedingungen in der Wissenschaft beschäftigen und auf den verschiedenen Laufbahnstufen untersuchen, wie dort geschlechtsspezifische Exklusionen erfolgen. Dabei geht es sowohl um die wissenschaftsinternen Faktoren, die Laufbahnen beeinflussen und Leitungsfunktionen in der Wissenschaft prägen, als auch um die erweiterten Lebensbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, wie sie zum Beispiel unter den Stichworten „Dual Career“ und „Hypermobilität“ erforscht werden.

Gleichstellungspolitik

Ochsenfeld, Fabian:

Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten?

in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 64/2012; Ausgabe 3/2012

http://www.vsjournals.de/index.php?do=show_article/sid=80769503450fd4cdcc5cce761539046/site=kzfss/area=soz/id=9829

XX – Die Zeitschrift für Frauen in der Medizin

XX ist die Zeitschrift für Ärztinnen. Sie konzentriert sich auf Themen, die gerade für Ärztinnen von besonderer Bedeutung sind. Auf Situationen, in denen Frauen eventuell immer noch benachteiligt sind, in denen von Ihnen anderes erwartet wird als von Ärzten oder in denen Sie besonders erfolgreich sind.

<https://www.thieme.de/de/xx-zeitschrift-frauen-medizin/profil-1874.htm>

Anger, Christina; Koppel, Oliver; Plünnecke, Axel:
MINT-Herbstreport 2012

Berufliche MINT-Qualifikationen stärken

<http://www.iwkoeln.de/de/studien/gutachten/beitrag/christina-anger-oliver-koppel-axel-pluennecke-mint-herbstreport-2012-97614>

Boys'Day und Girls'Day: Aktionslandkarten 2013 gestartet

Seit November 2012 sind die Aktionslandkarten von Girls'Day und Boys'Day für 2013 freigeschaltet. Unternehmen, Einrichtungen, Hochschulen und Organisationen können sich dort mit ihren Veranstaltungen zu den beiden Berufsorientierungsprojekten online eintragen. Unter <http://www.girls-day.de> und <http://www.boys-day.de> stehen allen Beteiligten die Aktionslandkarten zur Verfügung. Hier bieten Unternehmen und Einrichtungen Aktionsplätze an, nach denen die Jugendlichen online suchen und sich anmelden können.

Deutscher Bundestag: Geschlechtersensible Haushaltspolitik (Gender Budgeting)

Antwort der Bundesregierung (BT-Drs. 17/11410) auf eine Kleine Anfrage von Bündnis 90/Die Grünen zur „Geschlechtersensiblen Haushaltspolitik (Gender Budgeting)“.

<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/114/1711410.pdf>

RWI-Studie: Der Gang zum Supermarkt bleibt Frauensache

Zwar sind in Deutschland immer mehr Frauen berufstätig, trotzdem übernehmen sie nach wie vor häufiger als Männer die Haushaltseinkäufe. Dies gilt insbesondere für Familien mit Kindern. Die Lücke zwischen Frauen und Männern bei der wöchentlichen Einkaufszeit hat sich allerdings deutlich verringert. Zu diesen Ergebnissen kommt eine aktuelle Studie des RWI und der Bergischen Universität Wuppertal auf Grundlage von Daten des Deutschen Mobilitätspanels.

<http://www.rwi-essen.de/publikationen/ruhr-economic-papers/522/>

Hochschulen/ Hochschulforschung

Schneickert, Christian:
Studentische Hilfskräfte und MitarbeiterInnen:
Soziale Herkunft, Geschlecht und Strategien im
wissenschaftlichen Feld
UVK Verlagsgesellschaft, erscheint Februar 2013
ISBN: 978-3867643306

Christian Schneickert untersucht die Situation studentischer Hilfskräfte und MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen, Fachhochschulen und Forschungseinrichtungen. Dabei werden qualitative und quantitative Forschungsmethoden kombiniert und in einen umfassenden theoretischen Rahmen eingebettet, der sowohl aus bildungssoziologischer als auch aus arbeitssoziologischer Perspektive von aktuellem Interesse ist. Das Buch versteht sich als empirische Anwendung der Soziologie Pierre Bourdieus auf das akademische Feld in Deutschland.

<http://www.uvk.de/buecher/db/titel/details/studentische-hilfskraefte-und-mitarbeiterinnen////ch/b859a0587bf86bc66ef5675f332ba04d/>

Europa und Internationales

Report: European Gender Summit 2012

The 2012 European Gender Summit was held at the European Parliament, Brussels, on the 29 - 30 Nov 2012. It joined the excellence and equality agendas in science, as a strategic approach for enhancing full realization of the research and innovation potential in Europe.

Download über:

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

Flyer: Responsible Research and Innovation Europe's ability to respond to societal challenges

Theme: Gender-Equality

„The second key is Gender Equality. Engagement means that all actors – women and men – are on board. The under-representation of women must be addressed. Research institutions, in particular their human resources management, need to be modernized. The gender dimension must be integrated in research and innovation content.“

http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/responsible-research-and-innovation-leaflet_en.pdf

The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies

Have men and women been impacted differently by the crisis in Europe? On 19 December 2012 the European Commission published a report on the consequences of the crisis on women and men from a social and economic point of view. This report proposes a thorough analysis as regards employment, poverty and social inclusion (including material deprivation, education, housing, health and long-term care), covering 33 European countries between 2005 and 2012.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/enege_crisis_report_dec_2012_final_en.pdf

Europäische Kommission, Soziales und Integration
 Generaldirektion Beschäftigung (Hg.):
 Mehr Frauen in Führungspositionen: Ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum
 Dictus Publishing Januar 2013
 ISBN-13: 978-3843338493

Die jüngste Finanzkrise hat den Mangel von Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen in Europa ans Licht gebracht. Im Bankwesen, in Wirtschaft, Politik und in der öffentlichen Verwaltung sind in Führungspositionen immer noch mehr Männer als Frauen zu finden, trotz der größer gewordenen Zahl von Frauen unter Hochschulabsolventen und auf dem Arbeitsmarkt. In diesem Bericht werden die aktuelle Situation und Trends untersucht.

<https://www.dictus-publishing.eu/catalog/details/store/gb/book/978-3-8433-3849-3/mehr-frauen-in-fuehrungspositionen?search=F%C3%BChrungspositionen>

Hoecker, Beate:
 Frauen und das institutionelle Europa: Politische Partizipation und Repräsentation im Geschlechtervergleich
 Springer VS 2013
 ISBN: 978-3-531-18429-6

Die politische Repräsentation von Frauen auf europäischer Ebene hat sich in den vergangenen Jahrzehnten 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.

<http://www.springer.com/springer+vs/politik/book/978-3-531-18429-6>

Franz, Christine; Kümmerling, Angelika; Lehndorff, Steffen; Anxo, Dominique:
 Arbeitszeiten von Frauen: Lebenslaufperspektive und europäische Trends
 WSI-Mitteilung 8/2012, Seiten 609-617

http://www.boeckler.de/wsi_41684_41692.htm

Bessing, Nina:
 Innovation durch Perspektivenvielfalt: Impulse für industrielle Innovationsprozesse aus der Forschung zu Geschlecht und Diversity
 Verlag Barbara Budrich 2013
 ISBN-13: 978-3866494909

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

Findeisen, Genia; Großmann, Kristina (Hg.):
 Gewalt gegen Frauen
 Rechtslage, Umgang, Lösungsansätze
 Regiospectra Verlag 2013
 ISBN: 978-3-940132-54-3

Gewalt gegen Frauen ist allgegenwärtig, häufig aber mit starker Tabuisierung verbunden. Zwar gibt es in Südostasien und China Bestrebungen, durch gesetzliche Implementierungen Gewalt gegen Frauen abzuschießen, die Umsetzung gestaltet sich aber vielfach schwierig und variiert je nach Land. Die AutorInnen – viele aus den Regionen selbst – geben Einblicke in alltägliche, politische und rechtliche Situationen und analysieren Ursachen und Hintergründe in den Philippinen, Indonesien, Osttimor, Singapur, Malaysia, Thailand, Vietnam, Kambodscha, Laos, Birma und China.

http://www.regiospectra.com/fachbuch_pub_philippinen.htm#agana

Ulbrich, Claudia ; Höfert, Altmüt; Opitz-Belakhal, Claudia (Hg.):

Geschlechtergeschichte global

Böhlau Januar 2013

ISBN-13: 978-3412208974

Zu den jüngeren Trends in der Geschichtswissenschaft gehört die erneute Hinwendung zur Globalgeschichte und generell der Blick über den eurozentrierten Horizont unter der Prämisse einer transnationalen, transkulturellen oder verflochtenen Geschichte. Dabei wird die Frage nach der geschlechtergeschichtlichen Dimension von Globalgeschichte nur selten thematisiert. Obgleich feministische und geschlechtergeschichtliche Ansätze methodisch zur Entthronung des „weißen Mannes“ als Norm der Geschichte grundlegend beigetragen haben, scheinen sie in der methodischen Debatte zur Überwindung des Eurozentrismus wieder in die zweite Reihe gerückt. Dieses Heft soll das Verhältnis von Globalgeschichte und Geschlechtergeschichte im Spannungsfeld von Eurozentrismus und Kulturalismus ausleuchten.

Frauen- und Geschlechterforschung

Dautzenberg, Kirsti; Fay, Doris; Graf, Patricia (Hrsg.):

Aufstieg und Ausstieg: Ein geschlechterspezifischer Blick auf Motive und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft

Springer VS 2013

ISBN-13: 978-3531197081

Der Sammelband geht den unterschiedlichen Laufbahnverläufen und Karriereerfolg von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der deutschen außerhochschulischen Forschung nach. Nachdem es deutliche Hinweise darauf gibt, dass Frauen auch

in diesem beruflichen Kontext in Führungs- und Leitungspositionen eklatant untervertreten sind, beleuchtet dieser Band die Frage nach potenziell ursächlichen Faktoren, um diese in Handlungsempfehlungen zu bündeln.

<http://www.springer.com/springer+vs/soziologie/book/978-3-531-19708-1>

Hadjar, Andreas; Hupka-Brunner, Sandra (Hg.):
Geschlecht, Migrationshintergrund und Bildungserfolg

Verlag: Beltz Juventa, erscheint April 2013

ISBN-13: 978-3779928751

Sind die breit diskutierten Unterschiede im Bildungserwerb zwischen Männern und Frauen universell? Lassen sich Erklärungen für geschlechtsspezifische Ungleichheiten auch auf Migrantinnen und Migranten anwenden? Diese Fragen zielen auf Überschneidungen der Ungleichheitsachsen Geschlecht und Migrationshintergrund im Bildungsverlauf, die in den Beiträgen des Sammelbandes systematisch untersucht und theoretisch eingeordnet werden.

Jurczyk, Karin:

Gender und Familie: (Un)klare Verhältnisse

Verlag Barbara Budrich 2013

ISBN-13: 978-3847400332

Ist es möglich, Familie jenseits von Vater/Mutter- und Mann/Frau-Dualismen zu denken? Wie kann ein differenzierter Blick auf Familie heute jenseits der Klischees aussehen? Welche Familienstrukturen sind im Hinblick auf Geschlecht schon im Wandel begriffen?

Bath, Corinna; Meißner, Hanna; Trinkaus, Stephan; Völker, Susanne:

Geschlechter Interferenzen: Wissensformen – Subjektivierungsweisen – Materialisierungen

Lit Verlag 2013

ISBN-13: 978-3643109040

Dieser Band bildet den Auftakt zu einer interdisziplinären Buchreihe, die Geschlecht als ein paradigmatisches Feld versteht, in dem sich Prozesse der Konstituierung sozio-materialer Phänomene analysieren und begreifen lassen. Mit dem aus der feministischen Wissenschaftsforschung stammenden Konzept der Interferenz machen die Herausgeber/innen einen Vorschlag, die Verhältnisse von Materie und Diskurs, Technik und Sozialem, Körper und Wissen neu zu denken. Damit – das soll dieser Band entfalten – entstehen disziplinäre Interferenzmuster, in denen Unerwartetes sichtbar werden und scheinbar Selbstverständliches verschwinden kann.

<http://www.lit-verlag.de/isbn/3-643-10904-0>

.....

Grisard, Dominique; Jäger, Ulle; König, Tomke (Hg.):

Verschieden sein: Nachdenken über Geschlecht und Differenz

Ulrike Helmer Verlag, erscheint Februar 2013
ISBN-13: 978-3897413504

Verschiedenheit bestimmt als grundlegendes Motiv die Art und Weise, wie sich die Philosophin Andrea Maihofer seit den 1980ern Themen der Frauen- und Geschlechterforschung zuwendet. Maihofers Forderung nach einer Anerkennung der Differenz regt bis heute zum gemeinsamen Nachdenken über Geschlecht und Differenz aus unterschiedlichen (disziplinären) Perspektiven an. So setzen sich die Beiträge dieses Buches mit der Ermöglichung verschiedener Lebensweisen, Körperpraxen, Begehrensformen und Begehrensrelationen auseinander. Dabei greifen die AutorInnen auf Material aus eigenen oder gemeinsam mit Maihofer durchgeführten Forschungsprojekten zurück oder diskutieren theoretische Aspekte aktueller Geschlechterforschung. Alle drei Herausgeberinnen haben lange am Zentrum Gender Studies der Universität Basel unter der Leitung der Philosophin und Geschlechterforscherin Andrea Maihofer zusammengearbeitet.

.....

Ingrisch, Doris:
Wissenschaft, Kunst und Gender – Denkräume in Bewegung

Transcript-Verlag: November 2012
ISBN: 978-3-8376-2197-6

Wissenschaft und Kunst – heute zwei separate Sphären – waren nicht immer getrennt. Doris Ingrisch zeigt, dass sich analog zu ihrer Trennung auch die Vorstellungen von der Differenz der Geschlechter grundlegend verändert haben.

.....

Lünenborg, Margreth; Maier, Tanja:
Gender Media Studies: Eine Einführung

UTB GmbH, erscheint Februar 2013
ISBN-13: 978-3825238728

Klassische Medien wie Rundfunk, Film und Fernsehen sind ebenso wie die „Neuen Medien“ Internet oder Computerspiele längst Gegenstand der Geschlechterforschung. Dieses Lehrbuch macht mit Begriffen, Theorien und Problemen des Feldes vertraut und befähigt Studierende, dies auf aktuelle Phänomene anzuwenden. Die Autorinnen stellen theoretische Modelle der Geschlechterforschung vor und beschreiben ihre Anwendung in der Medienforschung. Zentrale Begriffe werden erläutert und Fragen zur methodischen Anlage von Gender Media Studies diskutiert.

<http://www.utb-shop.de/gender-media-studies-2.html>

.....

Mesquita, Sushila; Wiedlack, Maria Katharina; Lasthofer, Katrin (Ed.):

IMPORT – EXPORT – TRANSPORT
Queer Theory, Queer Critique and Activism in Motion

challenge GENDER

Aktuelle Herausforderungen der Geschlechterforschung – Reihe des Referats Genderforschung der Universität Wien, Band 1
ISBN 978-3-9502922-9-9

.....
Weller, Birgit; Krämer, Katharina:
Du Tarzan Ich Jane – Gender Codes im Design-
Blumhardt Verlag 2012
ISBN: 978-3-932011-85-6

.....
querelles-net 13(4)
Rezeptionszeitschrift für Geschlechterforschung
Bd. 13, Nr. 4 (2012)

[http://www.querelles-net.de/index.
php/qn/issue/current/showToc](http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/current/showToc)

.....
Feministische Studien
Heft 2, Jg. 30 (2012):

The Queerness of Things not Queer

*Entgrenzungen – Affekte und Materialitäten – Inter-
ventionen*

<http://www.feministische-studien.de/>

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

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

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

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

Vielen Dank!

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

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