

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Liebe Leserinnen und Leser,

aus diesem Ihnen aktuell vorliegenden CEWSjournal – die 90. Ausgabe (!) – möchte ich vier Artikel kurz miteinander in Beziehung setzen, da sie die Komplexität der Sachlage widerspiegeln. Das **Professorinnen-Programm II** (S. 5) ist gestartet: 96 deutsche Hochschulen haben die Möglichkeit bis zu drei neue Professorinnen zu berufen und dafür erhebliche Anschubfinanzierungen durch Bund und Länder zu bekommen. Eine Erfolgsgeschichte wird fortgeschrieben, denn im Rahmen des ersten Teils des Programms wurden 260 neue Professorinnen berufen. Diese Förderung hat sich allerdings in den neuesten **Zahlen von Destatis** (S.32) statistisch nicht signifikant niedergeschlagen: in der Laufzeit des Programms von 2008 bis 2012 ist der Professorinnen-Anteil von 17,4% auf 20,4% angestiegen, somit um drei Prozentpunkte in fünf Jahren. Die durchschnittliche Steigerungsrate in den letzten 10 Jahren betrug 0,85 % pro Jahr, diese verringerte sich also in den letzten fünf Jahren sogar auf 0,6% pro Jahr. Die Steigerungsrate fällt also trotz besonderer Förderstrategien, zu denen auch die **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG** (S. 6) gehören, deren Fortführung mit veränderten Instrumenten unlängst beschlossen wurde. Der **Monitoring-Bericht 2013 zum Pakt für Forschung und Innovation** (S. 7) findet dankenswerterweise klare Worte zu mangelnden Veränderungsgeschwindigkeiten. Es ist an der Zeit die Geduld zu verlieren!

Trotzdem wünsche ich Ihnen weiterhin einen schönen Sommer!

Jutta Dalhoff (Leiterin des CEWS)

Inhaltsübersicht

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen, Hochschul-
forschung
- 05 Schwerpunktthema
Professorinnen – wo seid Ihr?
Hochschule Bochum
untersucht Motivation
von Akademikerinnen zur
FH-Professur
- 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..... 4
 GenPORT - Neues internationales Drittmittelprojekt im CEWS 4

2.0 Wissenschaftspolitik..... 5
 Professorinnenprogramm: Ergebnisse der zweiten Auswahlrunde liegen vor! 5
 DFG beschließt Weiterführung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ 6
 Monitoring-Bericht 2013 zum Pakt für Forschung und Innovation erschienen 7
 Bildung auf einen Blick 2013 - Frauen holen auf 8
 Arbeitsplatz Wissenschaft..... 10
 Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG wählt sieben neue Senatsmitglieder 13
 Neue Mitglieder der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften 14
 Neue Mitglieder für die Junge Akademie 14
 Deutscher Studienpreis 2013 15

3.0 Gleichstellungspolitik..... 16
 WZB-Elitestudie: Spitzen-Führungskräfte-Befragung zu Werten und Einstellungen 16
 Frauenanteil in DAX-Aufsichtsräten steigt 17
 Kein Wille zur Macht? 18
 So definieren Frauen Erfolg - Internationale Accenture Frauenstudie 2013 18
 Langsame Steigerung des Frauenanteils in Schweizer Führungsetagen..... 19
 Anhaltende Befristungsroutine im öffentlichen Dienst betrifft überwiegend Frauenberufe 21
 15. Zertifikatsverleihung der berufundfamilie gGmbH 21
 Studie: Wie Arbeitszeiten die Work-Life-Balance beeinflussen 22
 Familienfreundlichkeit in Unternehmen fest verankert 23
 Verleihung des Alice Salomon Award 2013 24
Frauen in MINT (News, Ausschreibungen, Ehrungen).....
 BaWü: Wissenschaftsministerium startet Beratungsprojekt für Hochschulen 25
 „Kite-Mentoring“ an der Universität Freiburg 25
 Erfolgreiches Niedersachsen-Technikum 26
 Frauen in MINT-Berufen – Weibliche Fachkräfte im Spannungsfeld Familie, Beruf und beruflicher Entwicklung..... 27
 Kuratoriumssitzung 2013 des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit 28
 Ausschreibung: Frauen-MINT-Award 2013 28
 Ars legendi-Fakultätenpreise Mathematik und Naturwissenschaften gemeinsam ausgelobt 29
 FOR WOMEN IN SCIENCE-Stipendien verliehen..... 30
 Awardees of the IUPAC 2013 Distinguished Women in Chemistry or Chemical Engineering 30
 Göttinger Physikerin erhält beste Diplomarbeit Spaniens..... 31

4.0 Hochschulen, Hochschulforschung..... 32
 Frauenanteil in Professorenschaft 2012 auf über 20 % gestiegen 32
 Habilitationen: Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr gestiegen 33
 Aktuelle HIS-Studie: Karriere mit Hochschulabschluss? 33
 20. Sozialerhebung informiert über wirtschaftliche und soziale Situation der Studierenden 35

BuKof-Jahrestagung: „Frauen an die Spitze“	36
Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen	36
Kinder ausdrücklich erwünscht!	37
Netzwerke fördern die Karriereentwicklung.....	38
Geschlechtergerechte Sprache an Hochschulen	
Kein „Herr Professorin“ an der Universität Potsdam.....	39
Gender Glossar: Online-Nachschlagewerk zur Geschlechterforschung startet an Universität Leipzig.....	40
Geschlechtergerechte Sprache an der HAWK	41
5.0 Schwerpunktthema	42
Professorinnen – wo seid Ihr?	
Hochschule Bochum untersucht Motivation von Akademikerinnen zur FH-Professur	
Gastbeitrag von Dr. Andrea Kiendl, Hochschule Bochum, FB Wirtschaft.....	
6.0 Forschungseinrichtungen	45
Leibniz-Gemeinschaft veröffentlicht Eckpunktepapier	45
7.0 Europa und Internationales	46
Horizont 2020: Einigung im Trilog.....	46
Neue EU-Publikation „Gendered Innovations“	46
ERC Starting Grants 2013: Ergebnisse veröffentlicht	47
Erster Gender Equality Index: EU auf halbem Weg zur geschlechtergerechten Gesellschaft	48
Umfrage: Traditionelle Geschlechterrollen in Europa stark verbreitet, aber bei vielen jungen Europäern unbeliebt..	48
Daniela Topp-Burghardt ist „Frau Europas“ 2013	49
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung	50
Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen	50
Neues Projektvorhaben an der Uni Hildesheim: Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft	50
POLITEIA-Preis 2013	51
Feministische Perspektiven auf Ökonomie und Geschlechterordnung.....	51
9.0 Stiftungen, Preise,Förderung	52
„Hochschullehrer/in des Jahres 2013“	52
academics-„Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres 2013“	52
mentoring ³ für Postdoktorandinnen in der Universitätsallianz Metropole Ruhr	53
Promovieren als FH-Absolventin	53
Call for proposals – PROGRESS Gender Equality – Action grants 2013	54
10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	56
WINiKa „Coachingprogramm für weibliche Fach- und Führungskräfte in der Öffentlichen Verwaltung“	56
11.0 Termine, Call for Papers	57
12.0 Neuerscheinungen	60
Impressum	66
Redaktion: Andrea Usadel	66

01 NEUES AUS DEM CEWS

GenPORT

Neues internationales

Drittmittelprojekt im CEWS

GenPORT will initiate an online community of practitioners served by an Internet portal, for organisations and individuals working in the field of gender equality in science, technology and innovation across the globe.

The purpose of the community and the portal is to organise and make available the variety of research resource, practical materials and policy information that exists in this field. We aim to generate feedback and debate on these resources, to facilitate the exchange of experiences and to foster collaboration, and so to support continuing policy and practical interventions in pursuit of gender equality. Our aim is to support a vibrant online community shaped by the activities and contributions of its members.

The gender and science community that we will support through the portal consists of diverse existing groups in Europe, in the United States and Canada, in Australia, and increasingly South America and Asia.

The project is funded for the period May 2013 to April 2017 through the European Union FP7 'Science in Society' Programme under the theme 'Creating a transnational community of practitioners (Internet Portal)'.

Bearbeitung: N.N.; Dr. Nina Steinweg

Leitung: Dr. des. Anke Lipinsky

Kontakt: Dr. des. Anke Lipinsky

anke.lipinsky@cews.org

Weitere Informationen folgen im nächsten CEWSjournal, Nr. 91!

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

Professorinnenprogramm: Ergebnisse der zweiten Auswahlrunde liegen vor!

96 Hochschulen überzeugten mit Gleichstellungskonzepten und werden nun mit insgesamt 150 Mio. Euro gefördert .

An der ersten Ausschreibungsrunde zum zweiten Teil des Professorinnenprogramms beteiligten sich 131 Hochschulen aus allen 16 Bundesländern. 43 Hochschulen reichten erstmals ein Gleichstellungskonzept ein, 29 davon wurden positiv bewertet, insgesamt waren es 96. Diese Hochschulen können nun im Rahmen des Programms maximal drei Professorinnen berufen, deren unbefristete W2- oder W3-Stellen in den ersten fünf Jahren jeweils über eine Anschubfinanzierung von bis zu 150.000 Euro jährlich finanziert werden.

Mittel, die in den Hochschulen durch die Finanzierung der Professuren aus dem Programm frei werden, muss die Hochschule im Gegenzug in ihre Gleichstellungsarbeit investieren. Im Rahmen der 2008 gestarteten ersten Auflage des Programms wurden 260 Professorinnen berufen. Für die zweite Auflage stellen das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die beteiligten Bundesländer zusammen wieder 150 Millionen Euro zur Verfügung.

In der Pressemitteilung (12.07.2013) der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz der Länder GWK heißt es:

„Hochqualifizierte Frauen gehören selbstverständlich in Führungspositionen. Wir können auf sie nicht verzichten, wenn wir die Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftsstandortes Deutschland gewährleisten wollen. Die Hochschulen haben das Thema Gleichstellung klar als Herausforderung identifiziert. Die überzeugenden und auch kreativen Konzepte, die nun positiv bewertet wurden, sind dafür ein Beleg“, so die Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern, die rheinland-pfälzische Wissenschaftsministerin **Doris Ahnen**. „Zugleich stellen wir aber auch fest, dass das Ziel, den Anteil von Frauen an der wissenschaftlichen Spitze deutlich zu erhöhen, noch nicht in der gewünschten Geschwindigkeit und auch nicht im beabsichtigten Maße erreicht wurde. Instrumente wie das Professorinnenprogramm bleiben daher wichtig und notwendig. Das Programm hat sich als Fördermaßnahme bewährt und trägt maßgeblich zu Veränderungen an den Hochschulen bei. Seine Fortsetzung ist da nur eine logische Folge.“

Über zwei Drittel der jetzt begutachteten Hochschulen waren bereits beim ersten Professorinnenprogramm dabei. Sie müssen nun für eine positive Bewertung nachweisen, dass sie ihre damals konzipierten Maßnahmen auch erfolgreich umsetzen. Gerade die Dokumentationen dieser „Wiederholer“ belegen eindrucklich, dass der Wert dieses Programms weit über die unmittelbare Erhöhung der Professorinnenzahl hinaus reicht. Besonders bei den Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit und der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist es wichtig, die Kontinuität einmal begonnener Maßnahmen langfristig sicher zu stellen.

Ein *besonderer Erfolg* ist: **29 Fachhochschulen haben sich neu an der Auswahl beteiligt und 17 von ihnen sind positiv begutachtet wurden.** Damit ist das Programm auch dort erfolgreich, wo anwendungsorientierte Fächer im Fokus stehen. (Bitte beachten Sie dazu auch den Schwerpunktartikel dieses Journals!)

Eine *Spitzenbewertung* bei der Begutachtung haben folgende Hochschulen erzielt:

- Humboldt-Universität zu Berlin
- Universität Bielefeld
- Universität Bremen
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
- Hochschule Fulda
- Universität Hamburg
- Universität Kassel
- Hochschule Neubrandenburg
- Eberhard Karls Universität Tübingen

Sie sind *herausragende Vorbilder* für chancengerechte Hochschulen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Länder fördern mit dem Professorinnenprogramm Berufungen auf unbefristete W2- und W3-Professuren. Dabei liegt der Fokus auf sogenannten vorgezogenen Professuren, also Professuren, die in spätestens fünf Jahren nachbesetzt werden müssen und die mit dem Programm bereits jetzt für diese Übergangszeit parallel besetzt werden können. Auch die Finanzierung von Berufungen auf eine schon freie Professur ist möglich. Im Falle einer Förderung für eine solche Regelbe-

rufung verwenden die Hochschulen die durch die Förderung frei gewordenen Mittel für die Durchführung von zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen.

Weitere Informationen:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2013-15.pdf>

<http://www.bmbf.de/de/494.php>

DFG beschließt Weiterführung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“

Weitere Verbesserungen bei Gleichstellung notwendig!

Hochschulen machen erneut Fortschritte bei Umsetzung „Forschungsorientierter Gleichstellungsstandards“ – der Frauenanteil bleibt aber insgesamt und zumal in Leitungspositionen zu niedrig. Um zu deutlicheren Fortschritten zu kommen, will die DFG das Thema Gleichstellung auch über 2013 hinaus intensiv weiterverfolgen, dabei soll der Fokus auf der Erhöhung der Frauenanteile liegen.

Die größte Forschungsförderorganisation und zentrale Selbstverwaltungseinrichtung für die Wissenschaft in Deutschland stellte am Donnerstag, dem 4. Juli 2013, auf ihrer Jahrespressekonferenz die Ergebnisse der Abschlussberichte der DFG-Mitgliedshochschulen zur Umsetzung der 2008 beschlossenen „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ vor.

Die Abschlussberichte waren, wie bereits zwei 2010 und 2011 vorgelegte Berichte, unter anderem danach bewertet worden, ob und inwieweit das Thema Gleichstellung bei den Hochschulen auf Leitungsebene institutionalisiert und mit einer

erkennbaren Gesamtstrategie umgesetzt worden ist und wie dabei die verschiedenen Einheiten wie Fakultäten und Fachbereiche eingebunden wurden. Weiteres zentrales Bewertungskriterium war die Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Hierarchiestufen der wissenschaftlichen Karriere von 2009 bis jetzt.

Bei der institutionellen und organisatorischen Umsetzung konnte die zuständige Arbeitsgruppe der DFG auf dieser Grundlage erneut ein positives Fazit ziehen. „In allen Hochschulen sind wesentliche Standards für die Gleichstellung gesetzt“, bilanzierte **DFG-Generalsekretärin Dorothee Dzwonnek** bei der Vorstellung der Ergebnisse. „Vierorts lassen sich auch für die vergangenen zwei Jahre weitere positive Entwicklungen erkennen.“

Dieser Trend zeigt sich auch in der wie schon bei den Erstberichten vorgenommenen Einstufung der Hochschulen in vier Umsetzungsstufen: 2010 hatten hierbei zwölf Hochschulen das höchste Umsetzungsstadium (Stadium 4) erreicht, 2011 waren es 20 Hochschulen. In der aktuellen Runde wurden von 68 Hochschulen 22 in das höchste Stadium eingestuft (eine Aufzählung der eingestufteten Hochschulen finden Sie unter dem Link zur vollständigen Pressemitteilung am Ende dieses Artikels).

Weniger positiv fällt dagegen die Entwicklung der Frauenanteile auf den unterschiedlichen Karrierestufen aus. „Auch hier hat es weitere Verbesserungen gegeben, insgesamt jedoch nicht in dem Ausmaß, in dem die DFG und ihre Mitglieder dies gemeinsam erhofft haben. Dies gilt vor allem für die höchsten Qualifizierungsstufen“, konstatierte Dzwonnek.

Um hier zu deutlicheren Fortschritten zu kommen, will die DFG das Thema Gleichstellung auch über 2013 hinaus intensiv weiterverfolgen. „Der Fokus soll hierbei nun ganz klar auf der Erhöhung der Frauenanteile liegen“, unterstrich die DFG-Generalsekretärin. Die Mitgliederversammlung in Berlin beschloss dazu ein *doppeltes Reporting-Verfahren*: Künftig sollen bei allen Förderanträgen für Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs und andere Forschungsverbände genaue Angaben dar-

über gemacht werden, wie viele Wissenschaftlerinnen auf welchen Qualifizierungsstufen beteiligt werden sollen. Über die einzelnen Anträge hinaus soll künftig jede Hochschule einmal jährlich zentrale quantitative Angaben zur Gleichstellungssituation an die DFG machen.

Auf der Grundlage dieser Informationen wird die DFG auf ihrer **Mitgliederversammlung 2017** über den dann erreichten Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen und gegebenenfalls über weitere erforderliche Maßnahmen beraten.

Zur vollständigen Pressemitteilung:

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2013/pressemitteilung_nr_28/index.html

Weitere Informationen:

<http://www.dfg.de>

Monitoring-Bericht 2013

zum Pakt für Forschung und Innovation erschienen

Erheblicher Handlungsbedarf bei der Aufgabe, Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen!

Deutschlands Wissenschaft ist im globalen wissenschaftlichen Wettbewerb gut aufgestellt. Sie trägt durch ihre Aktivitäten wesentlich dazu bei, den High-Tech-Standort Deutschland und seine Wirtschaft im internationalen Wettbewerb sowie die wissenschaftliche und technologische Position zu stärken.

Diese Feststellung hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz aktuell erneut getroffen und damit das diesjährige Monitoring über den Vollzug des Paktes für Forschung und Innovation

abgeschlossen. Der von der GWK verabschiedete Bericht liegt nun auch als gedruckte Broschüre vor und kann als

Heft 33 der „Materialien der GWK“

beim Büro der GWK angefordert werden.

Auszug, Pressemitteilung 10.07.2013:

„Nicht zuletzt um diese Spitzenstellung zu halten und möglichst auszubauen, sehen Bund und Länder weiteren erheblichen Handlungsbedarf bei der Aufgabe, Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen. Die Forschungsorganisationen haben zwar kontinuierliche, im Ergebnis aber nur begrenzte Steigerungen des Frauen-Anteils in Führungspositionen. Es bleibt eine zum Teil gravierende Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere (aber nicht nur) in Leitungspositionen bestehen. Die Dynamik der erreichten Veränderungen ist nicht zufriedenstellend.

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz hat die Forschungsorganisationen deshalb bereits vor zwei Jahren aufgefordert, flexible Zielquoten für die Gewinnung von weiblichem Nachwuchs und Führungskräften einzuführen. Erstmals in diesem Bericht legen die Forschungsorganisationen ihre jeweiligen Zielquoten vor. Bund und Länder begrüßen diesen Fortschritt, sie stellen jedoch zugleich fest, dass die jeweiligen Zielquoten noch nicht hinreichend sind, um mittelfristig eine angemessene Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft zu erreichen. Sie erwarten von den Forschungsorganisationen eine Überprüfung der Zielquoten mit dem Ziel einer Annäherung an die vom Wissenschaftsrat verlangten Veränderungsgeschwindigkeiten. Für eine Optimierung der jeweiligen Kaskadenmodelle, der Zielquoten sowie der Klarheit und Transparenz halten es Bund und Länder zudem für erforderlich, die Zielquoten so ambitioniert zu formulieren, dass rasche Effekte in der Gleichstellung erreicht werden. Daher fordern Bund und Länder die Organisationen auf, nicht nur die jeweiligen Instrumente verstärkt zu nutzen, sondern auch zu prüfen, inwieweit zusätzlich best practice anderer Organisationen genutzt werden kann. Aktive Rekrutierungsbemühungen sind ebenso unentbehrlich wie eine

Positionierung als attraktive familienfreundliche Arbeitgeberin mit transparenten Karriereperspektiven, Mentoring- und Dual Career- Angeboten, die institutionenübergreifend die Möglichkeiten der jeweiligen Wissenschaftsregion nutzen.“

Bericht:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-33-PFI-Monitoring-Bericht-2013.pdf>

Weitere Informationen:

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

Bildung auf einen Blick 2013 - Frauen holen auf

Frauen holen bei Bildungsabschlüssen erheblich auf - Geschlechterunterschied in der Bezahlung in Deutschland größer als im Durchschnitt der OECD-Länder.

Die jährlich erscheinende Veröffentlichung der OECD „Education at a Glance / Bildung auf einen Blick“ beleuchtet bildungspolitische Fragen aus einer internationalen Perspektive. Die Ergebnisse liefern eine Orientierungshilfe, um die Entwicklung des deutschen Bildungssystems zu bewerten und Reformstrategien weiterzuentwickeln.

Deutschland gehört zu den Ländern mit dem höchsten Anteil an 25- bis 64-Jährigen, die mindestens einen Abschluss des Sekundarbereichs II erworben haben: Dieser liegt bei 86% gegenüber einem OECD-Durchschnitt von 75%. Unter den Personen mit einem Abschluss des Sekundarbereichs II oder des postsekundären nichttertiären Bereichs besitzen die meisten einen berufsorientierten Abschluss. Gleichwohl liegt Deutschland in Bezug auf den Anteil der HochschulabsolventInnen noch immer unter dem OECD-Durchschnitt. Nur 28% der jüngeren Deutschen im Alter von 25-34 Jahren können einen Tertiärabschluss vorweisen, während der OECD-Durchschnitt in dieser Alters-

gruppe 39% beträgt.

Die Trends legen dar, dass die Frauen bei den Bildungsabschlüssen erheblich aufgeholt haben, und der Anteil der Frauen mit Tertiärabschluss in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen ist zwischen 2000 und 2011 stetig von 20% auf 30% gestiegen (OECD-Durchschnitt: von 27% auf 43%). Unter den jüngeren Männern nahm die Zahl der Personen mit Tertiärabschluss im selben Zeitraum nur um 2 Prozentpunkte von 24% auf 26% zu (OECD-Durchschnitt: von 24% auf 33%).

Die Trends für Deutschland zeigen ebenfalls, dass die StudienanfängerInnenquoten im Tertiärbereich A zwischen 2005 und 2011 um 10 Prozentpunkte von 36% auf 46% gestiegen sind (OECD-Durchschnitt: 54% bzw. 60%). Mit dem Hochschulpakt 2020 investiert Deutschland zusätzliche Mittel in den Ausbau von Studienmöglichkeiten und gibt damit eine passende Antwort auf die steigende Studiennachfrage. In den letzten zehn Jahren sind die StudienanfängerInnenquoten in den sogenannten MINT-Fächern, d.h. Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften, erheblich gestiegen. Diese Zuwächse erfolgen zu einem Zeitpunkt, an dem viele qualifizierte Arbeitskräfte in diesen Fachbereichen in den Ruhestand gehen und entsprechende Qualifikationen in immer mehr Berufen gefragt sind (Institut der Deutschen Wirtschaft, 2013). Beispielsweise waren 2011 etwa 59% der Absolventen in den Fächern Mathematik und Statistik Frauen: Im Jahr 2000 betrug der Frauenanteil unter den Absolventen in diesem Bereich 42% (OECD-Durchschnitt: 42% im Jahr 2000 und 45% im Jahr 2011). Auch in den Naturwissenschaften ist der Anteil der weiblichen Absolventen zwischen 2000 und 2011 von 27% auf 42% gestiegen (OECD-Durchschnitt: von 40% auf 43%).

In Deutschland verdienen Frauen nur etwa 74% des Gehalts der Männer, im OECD-Durchschnitt sind es 79%. Auffällig groß ist die Geschlechterdifferenz bei der Bezahlung unter Personen mit einem Verdienst über dem Medianeinkommen. Etwa 43% der Männer mit einem Abschluss im Tertiärbereich A oder mit höherer Forschungsqualifikation verdienen mehr als das Doppelte des Medianeinkommens. Bei den Frauen ist hingegen lediglich

bei 11% das Erwerbseinkommen mehr als doppelt so hoch wie das Medianeinkommen. In keinem anderen Land, für das Daten zur Verfügung stehen, ist die Geschlechterdifferenz beim Anteil der Personen mit hohem Bildungsniveau, die mindestens das Zweifache des Medianeinkommens verdienen, größer. Dies könnte auf den großen Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen in Deutschland zurückzuführen sein (56% der Frauen und 81% der Männer mit Tertiärabschluss arbeiten Vollzeit).

Die deutsche Fassung der Studie kann ab August im Buchhandel erworben werden.

Die englische Fassung steht auf der Internetseite der OECD unter

<http://www.oecd.org/berlin/publikationen/bildung-auf-einen-blick.htm>

zur Verfügung.

Kontakt: **Andreas Schleicher**, Berater des Generalsekretärs im Bereich Bildungspolitik, Stellvertretender Leiter der OECD-Direktion Bildung und Kompetenzen, E-Mail: Andreas.Schleicher@oecd.org, Telefon: +33 6 07 38 54 64

<http://www.bmbf.de/de/20074.php>

http://www.oecd.org/berlin/EAG2013_Country%20note_Deutschland.pdf

Arbeitsplatz Wissenschaft

„Wege zum Traumjob Wissenschaft“

unter diesem Motto stand das „**Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests**“, das der 27. ordentliche Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) mit überwältigender Mehrheit angenommen hat. 432 Delegierte und zahlreiche Gäste aus dem In- und Ausland versammelten sich vom 12. bis 16. Juni 2013 in der nordrhein-westfälischen Landeshauptstadt, um Anträge zu beraten und den Geschäftsführenden Vorstand der Bildungsgewerkschaft zu wählen.

Mit dem Düsseldorfer Aktionsprogramm „Wege zum Traumjob Wissenschaft“ legt die GEW einen Katalog an Maßnahmen vor, mit dem Bund, Länder, Tarifpartner, Hochschulen und Forschungseinrichtungen für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft sorgen können. Dabei handele sich um eine „Roadmap“ für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen, für welche die GEW seit 2010 in ihrer Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ (Templiner Manifest – www.templiner-manifest.de) eintritt, sagte das für Hochschule und Forschung verantwortliche Vorstandsmitglied der GEW in der Aussprache zum Aktionsprogramm in Düsseldorf.

Im Mittelpunkt der Forderungen, die die GEW an den Bund richtet, steht eine **Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**. Die Tarifsperre, die Gewerkschaften und Arbeitgebern die Vereinbarung sachgerechter Zeitvertragsregeln verbietet, müsse endlich aus dem Gesetz gestrichen werden, heißt es im Aktionsprogramm. Mindestvertragslaufzeiten müssten die Beschäftigung auch dort stabilisieren, wo Zeitverträge notwendig sind. Die Länder sollten in ihren Hochschulgesetzen Doktorandinnen und Doktoranden absichern, Postdocs durch einen „Tenure Track“ berechenbare Perspektiven eröffnen und Mindeststandards für Lehrbeauftragte garantieren, fordert die GEW. Gemeinsam

sollten Bund und Länder über eine aktive Vergabepolitik dafür sorgen, dass die von ihnen geförderten Wissenschaftseinrichtungen Mindeststandards guter Arbeit und die Einhaltung von Tarifverträgen gewährleisten.

Hochschulen und Forschungseinrichtungen fordert die GEW auf, sich in einem Kodex „Gute Arbeit“ nach dem Vorbild des Herrschinger Kodex (www.herrschinger-kodex.de) zu einer aktiven Vergabepolitik und einem verantwortungsbewussten Umgang mit Zeitverträgen zu verpflichten. Die Tarifpartner – Arbeitgeber und Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes – sollten durch Befristungszulagen befristet Beschäftigten einen Risikoausgleich gewähren und für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen Zeitverträge verteuern. Schließlich forderte der Gewerkschaftstag den GEW-Hauptvorstand auf, eine „GEW-Wissenschaftsoffensive“ zu starten, um noch mehr Mitglieder in Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu gewinnen, GEW-Hochschul- und Betriebsgruppen zu unterstützen und die „Kampffähigkeit und Durchsetzungsmacht“ der Tarifbeschäftigten in der Wissenschaft zu stärken.

Der vollständige Text des vom Gewerkschaftstag beschlossenen „Aktionsprogramms zur Umsetzung des Templiner Manifests“ kann im Internet unter

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

heruntergeladen werden.

Bildungsgewerkschaft begrüßt Parlamentsbeschluss für bessere Beschäftigungsbedingungen und mahnt zügige Umsetzung an

GEW-Vorstandsmitglied **Andreas Keller** begrüßte ausdrücklich den Beschluss des Bundestages, die Dauer von Zeitverträgen künftig an die Laufzeit der Projekte bzw. die Dauer der Qualifikationsvorhaben zu koppeln. „Es ist nicht akzeptabel, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mitten im Forschungsprojekt oder mit einer halbfertigen Doktorarbeit auf die Straße gesetzt werden. Wer

von exzellenter Forschung redet, muss für stabile Beschäftigungsbedingungen sorgen", sagte der GEW-Wissenschaftsexperte. Weiter lobte er die Forderungen des Parlaments nach Betreuungsvereinbarungen mit Doktorandinnen und Doktoranden, dauerhaften Berufsperspektiven auch neben der Professur sowie einer grundsätzlichen Anwendung der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Diese ermöglichen, Arbeitsverträge mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Kinder betreuen, zu verlängern.

Kritisch bewertete Keller, dass der Bundestag noch keine verbindlichen gesetzlichen Vorgaben beschlossen habe. „In weiten Teilen ist der Parlamentsbeschluss bisher nur ein Appell an die Länder und Wissenschaftseinrichtungen. Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten jetzt ihre letzte Chance für einen Kurswechsel in der Personalpolitik nutzen, damit auf die Gelbe am Ende nicht die Rote Karte folgt“, mahnte das GEW-Vorstandsmitglied. Bund und Länder forderte er auf, für eine stabile Grundfinanzierung der Hochschulen zu sorgen: „Hochschulpakt, Qualitätspakt, Exzellenzinitiativen – mit immer neuen befristeten Programmen ist es nicht getan. Wer Kontinuität und stabile Beschäftigung in der Wissenschaft will, muss für eine nachhaltige Finanzierung der Hochschulen in der Fläche sorgen.“

Der Deutsche Bundestag hatte in der Nacht zum 28. Juni 2013 dem von CDU/CSU und FDP vorgelegten Antrag „Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs fortentwickeln“ (Bundestags-Drucksache 17/9396,

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

zugestimmt. Für weitergehende Anträge der Fraktionen Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen sowie einen Gesetzentwurf der SPD gab es keine Mehrheit.

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

GEW: „Weckruf des Wissenschaftsrats muss Gehör finden!“

Bildungsgewerkschaft fordert nachhaltige Finanzierung und stabile Beschäftigung

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat Bund und Länder aufgefordert, den „Weckruf“ des Wissenschaftsrats nicht zu überhören. „Immer mehr Studienberechtigte strömen an die Hochschulen, immer komplexer werden die Zukunftsaufgaben, die in der Forschung zu bewältigen sind. Diesen Herausforderungen wird man mit immer neuen befristeten Bund-Länder-Programmen nicht gerecht – wir brauchen eine nachhaltige Finanzierung guter Forschung und Lehre in der Fläche und auf Dauer. Die GEW begrüßt daher die Empfehlung des Wissenschaftsrats, die Grundfinanzierung der Hochschulen auszubauen“, erklärte Andreas Keller, Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung, mit Blick auf die aktuell veröffentlichten Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu den „Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems“. Der Wissenschaftsrat fordert darin eine jährliche Erhöhung der Hochschulhaushalte um mindestens ein Prozent über den Tarif- und Kostensteigerungen.

<http://www.wissenschaftsrat.de/index.php?id=1137&tL=>

Kritisch beurteilte Keller die Empfehlung des Wissenschaftsrats, die verschiedenen Bund-Länder-Programme zu einem bis 2015 laufenden „Zukunftspakt“ zusammenzufassen. „Richtig ist, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen längerfristige Planungssicherheit durch ein Finanzierungskonzept aus einem Guss brauchen. Nur so können Kontinuität und Qualität von Forschung und Lehre gesichert werden. Das wird aber gerade nicht funktionieren, wenn mit dem Zukunftspakt die Hierarchisierung und Wettbewerbsorientierung des Wissenschaftssystems weiter vorangetrieben werden soll, wie es der Wissenschaftsrat vorschlägt. Statt mit Milliarden die Spitzenforschung an wenigen Elite-Universitäten aufzupäppeln, brauchen wir an allen Hochschulen gute Studien- und Arbeitsbedingungen – exzellente Forschung und Lehre für alle!“, forderte der GEW-Sprecher.

Erfreut zeigte sich Keller über die eindringlichen Empfehlungen des Wissenschaftsrats, die Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler attraktiver zu machen. „Wir brauchen dauerhafte Berufsperspektiven neben der Professur. Wir brauchen mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Und wir brauchen dort, wo befristete Beschäftigungsverhältnisse notwendig sind, längere Laufzeiten der Arbeitsverträge. Diese zentralen Forderungen der GEW hat der Wissenschaftsrat aufgegriffen und das ist gut so. Bund und Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen jetzt endlich handeln, um im Wettbewerb um die besten Köpfe mithalten zu können“, erklärte der GEW-Hochschulexperte.

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

Neuerscheinung zum Thema:

Dokumentation der
Herrschinger Wissenschaftskonferenz

„Baustelle Hochschule – Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten“, so lautete das Motto der 6. GEW-Wissenschaftskonferenz vom 5. bis 8. September 2012 in Herrsching am Ammersee. „Baustelle Hochschule – Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten“, das ist auch der Titel von Band 120 der Reihe „GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung“ beim bildungspolitischen Fachverlag W. Bertelsmann (Bielefeld) (wbv), der jetzt ausgeliefert wird. Im Mittelpunkt des Herrschinger Tagungsbands steht die Frage, was Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst beitragen können, um die Karrierewege in der Wissenschaft berechenbarer und die Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern stabiler zu machen. Ausgangspunkt ist der Ausbau der Autonomie und Eigenverantwortung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen in den vergangenen Jahren. Wie ein roter Faden zieht sich durch den Tagungsband die Frage, wie Wissenschaftseinrichtungen mit der ihrer Autonomie verantwortungsbewusst umgehen und die gewonnenen Gestaltungsspielräume für die Schaffung attraktiver Karrierewege

und Beschäftigungsbedingungen nutzen können. Auf der 6. GEW-Wissenschaftskonferenz wurden entsprechende Vorschläge und Empfehlungen für eine aktive Personalpolitik der Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Dialog mit Verantwortungsträgern in Bund, Ländern und Hochschulen sowie wissenschaftspolitischen Organisationen diskutiert. Die Debatte mündete schließlich im Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“, der ebenfalls in dem Band dokumentiert ist.

.....
Keller, Andreas; Pöschl, Doreen; Schütz, Anna (Hrsg.):
Baustelle Hochschule. Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten.

Bielefeld (wbv) 2013 (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung, Band 120) .
ISBN: 978-3-7639-4373-9.

..... DGB NRW: Arbeitsbedingungen an Hochschulen dringend verbessern

Der DGB NRW hat die Ergebnisse seiner Befragung „Arbeitsbedingungen an Hochschulen in NRW“ vorgestellt. „Die Hochschulen in NRW sind noch meilenweit davon entfernt ein guter Arbeitgeber zu sein“, fasste **Andreas Meyer-Lauber**, Vorsitzender des DGB NRW, die Auswertung zusammen. „Das ist nicht nur für die Arbeitnehmer dramatisch, sondern auch für Nordrhein-Westfalen. Schließlich sind es die Hochschulbeschäftigten, die durch exzellente Forschung und Lehre die Zukunftsfähigkeit unseres Bundeslandes sichern sollen.“

Die Befragung hat ergeben, dass 79 Prozent der WissenschaftlerInnen an Universitäten befristet beschäftigt sind, an den Fachhochschulen sind es 57 Prozent. Auch 21 Prozent der Beschäftigten in Verwaltung und Technik haben lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Zudem machen rund zwei Drittel aller vollzeitbeschäftigten WissenschaftlerInnen nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden. Bei den Halbtagsbeschäftigten ist

die Lage noch dramatischer, hier sind es 75 Prozent, die – zumeist unbezahlte – Überstunden leisten. Vier von zehn Befragten halten zudem ihr Einkommen für nicht angemessen, jeder fünfte Beschäftigte klagt über eine zu hohe Arbeitsbelastung. „Diese unzureichenden Bedingungen führen dazu, dass sich jeder vierte Beschäftigte nicht vorstellen kann, langfristig an einer Hochschule zu arbeiten“, erklärte **Antonia Kühn**, Hochschulexpertin beim DGB NRW. „Die einzige gute Nachricht ist, dass rund zwei Drittel der Hochschulbeschäftigten sehr selbstbestimmt arbeiten.“ Die Hochschulen seien dringend gefordert, die Bedingungen für ihre Beschäftigten zu verbessern, ergänzte **Andreas Meyer-Lauber**. „Zugleich muss aber auch das Land wieder stärker an Hochschulen aktiv werden. Wir brauchen mit der Novellierung des Hochschulgesetzes verbindliche Regelungen für bessere Arbeitsbedingungen.“ Dafür müsse das Land die Verantwortung für das Personal zurückholen. Sollte dies nicht durchsetzbar sein, seien mindestens Rechtsverordnungen notwendig, um den prekären Arbeitsbedingungen einen Riegel vorzuschieben. „Außerdem muss NRW sein Engagement zur Aufhebung der Tarifsperrung im Wissenschaftszeitvertragsgesetz fortsetzen. Derzeit haben die Tarifpartner keine Möglichkeit, die ausufernden Befristungen einzugrenzen.“ Schließlich müsse die Diskriminierung der Fachhochschulen aufgehoben werden. Es könne nicht sein, dass Beschäftigte an Fachhochschulen bei gleicher Tätigkeit immer noch schlechter eingruppiert werden als ihre Kollegen an der Universität.

Die Befragung wurde vom DGB NRW im ersten Quartal 2013 durchgeführt, von den rund 1.100 ausgefüllten Fragebögen konnten 900 ausgewertet werden. Es nahmen Beschäftigte von 20 Hochschulen aus NRW teil, darunter etwa gleich viele **Frauen und Männer**. Zwei Drittel der Fragebögen wurden von Beschäftigten ausgefüllt, die im wissenschaftlichen Bereich arbeiten, ein Drittel von Beschäftigten aus Verwaltung und Technik.

<http://nrw.dgb.de/presse/++co++d14bd232-df29-11e2-af1f-525400808b5c>

Personalia

Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG wählt sieben neue Senatsmitglieder

Sieben neue Senatsmitglieder wählte die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) am 3. Juli 2013, in Berlin. Der Senat ist das wichtigste politische Gremium der zentralen Selbstverwaltungsorganisation der Forschung in Deutschland. Von den sieben Senatsplätzen waren jeweils zwei in den Bereichen Geistes- und Sozialwissenschaften, Biologie/ Medien und Naturwissenschaften sowie einer der beiden Industrie-Plätze zu besetzen.

Vier der neuen Senatsmitglieder sind Wissenschaftlerinnen. Damit gehören dem 39-köpfigen Senat nunmehr 16 Wissenschaftlerinnen an.

Folgende sieben Mitglieder wurden für zunächst drei Jahre in den Senat der DFG gewählt: **Professor Claudia Maienborn** (Platz Sprachwissenschaften), Universität Tübingen; **Professor Onur Güntürkün** (Platz Psychologie), Universität Bochum; **Professor Barbara Wollenberg** (Platz Operative Medizin), Universität Lübeck; **Professor Bernd Fleischmann** (Platz Pharmakologie/Physiologie), Universität Bonn; **Professor Eva Grebel** (Experimentelle Physik), Universität Heidelberg; **Professor Katharina Al-Shamery** (Physikalische Chemie), Universität Oldenburg; **Dr. Klaus Dieterich** (Platz Industrie), Bosch GmbH, Stuttgart.

Über wiedergewählte sowie turnusmäßig ausgeschiedene Mitglieder erfahren Sie mehr unter:

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2013/pressemitteilung_nr_25/index.html

Neue Mitglieder der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften

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

Es wurden zwei Wissenschaftlerinnen gewählt:

Eva Cancik-Kirschbaum, Jg. 1965, seit 2003 Ordinaria für Altorientalistische Philologie und Geschichte an der Freien Universität Berlin

Eva Cancik-Kirschbaums Forschungsinteressen gelten mit Altvorderasien zwischen dem 4. Jahrhunderts v. Chr. und der Spätantike einem sehr vielfältigen Kulturraum der Alten Welt. Grundlage ihrer Forschungen ist eine präzise archäologische und editorische Fundamentierung ihrer historischen Arbeiten. Zu ihrem wissenschaftlichen Œuvre gehören neben der Dissertation und Arbeiten über Assyrien u.a. zwei Sammelbände zur historischen Geographie Obermesopotamiens und zur Wissenskultur in Orient und Okzident. Sie war und ist wesentlich an Konzeption, Planung und Organisation des Exzellenzclusters TOPOI beteiligt, ist Sprecherin des Berliner Antike-Kollegs und gehört seit längerem dem Zentrum Grundlagenforschung „Alte Welt“ der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften an. Seit 2003 ist sie Ordinaria für Altorientalistische Philologie und Geschichte an der Freien Universität Berlin.

Petra Schwill, Jg. 1968, seit 2011 Wissenschaftliches Mitglied und Direktorin am Max-Planck-Institut für Biochemie in Martinsried

Petra Schwilles Forschungsgebiet ist die Biophysik. Sie gehört international zu den Spitzenforschern ihres Fachs. Sie hat die moderne Einzelmolekül-Biophysik geprägt und ganz wesentlich zur rasanten Entwicklung dieses Forschungsgebiets beigetragen. Seit 2011 ist sie Wissenschaftliches Mitglied und

Direktorin am Max-Planck-Institut für Biochemie in Martinsried. Sie ist Mitglied der Leopoldina – Nationale Akademie der Wissenschaften, der acatech, sowie in verschiedenen Fachgesellschaften, wissenschaftlichen Beiräten, Gutachtergremien und Editorial Bords. Ihre Arbeiten wurden bereits mit zahlreichen herausragenden Auszeichnungen gewürdigt, darunter mit dem Feodor-Lynen-Stipendium der Alexander von Humboldt-Stiftung und dem Dozentenstipendium des Fonds der Chemischen Industrie.

<http://www.bbaw.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen/neue-mitglieder-3>

Neue Mitglieder für die Junge Akademie

Drei exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und sieben exzellente Nachwuchswissenschaftler aus verschiedenen Disziplinen wurden am 15. Juni 2013 in die Junge Akademie aufgenommen.

Die neu aufgenommenen Wissenschaftlerinnen sind:

Lena Henningsen, Sinologie, Jg. 1978, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Pirkko Husemann, Theaterwissenschaft/Tanzdramaturgie, Jg. 1974, Berlin

Viktoria Tkaczyk, Theaterwissenschaft, Jg. 1976, Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte, Berlin

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

Voraussetzung für die fünfjährige Mitgliedschaft in der Jungen Akademie ist eine hervorragende Promotion, die zum Zeitpunkt der Wahl nicht länger

als drei bis sieben Jahre zurückliegen sollte, sowie mindestens eine weitere herausragende wissenschaftliche Veröffentlichung.

Neues Präsidium der Jungen Akademie

Mit der Plenarsitzung am 16. Juni 2013 hat das neue Präsidium der Jungen Akademie seine einjährige Amtszeit angetreten.

Die *neue Sprecherin* der Jungen Akademie ist die Englische Literatur- und Kulturwissenschaftlerin **Sibylle Baumbach** (Johannes Gutenberg-Universität Mainz). Neben ihr wurden der Anästhesiologe **Daniel Chappell** (Klinikum der Ludwig-Maximilians-Universität München), die Soziologin **Magdalena Nowicka** (Humboldt-Universität zu Berlin), die Rechtswissenschaftlerin **Giesela Rühl** (Friedrich-Schiller-Universität Jena) und der Volkswirtschaftler **Moritz Schularick** (Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn) in das Präsidium gewählt.

Die einjährige Amtszeit des Präsidiums begann mit der Plenarsitzung am 16. Juni 2013 und endet auf der jährlichen Festveranstaltung der Jungen Akademie im Juni nächsten Jahres.

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

<http://www.diejungeakademie.de/ueber-uns/praesidium/>

Für ihre Studie hatte **Annette Ranko** fast die gesamte Führungsebene der ägyptischen Muslimbruderschaft interviewt und umfangreiche arabische Quellen ausgewertet. Sie analysiert die Flügelkämpfe der Muslimbrüder, deren geostrategischen Pläne und erläutert ihr Demokratieideal, das westliche Freiheitsrechte ausnimmt. Die Zeithistorikerin zeigt präzise, was von der mächtigen politischen Kraft in Ägypten zu erwarten ist. Mit ihrer Forschungsarbeit überzeugte sie die Jury in der Sektion Geistes- und Kulturwissenschaften. **Anne Jung** erkannte die Jury der Natur- und Technikwissenschaften den ersten Preis für die Entwicklung eines offenporigen, nanobeschichteten Hybrid-Metallschaums zu. Dieser lässt sich als ressourceneffizientes und nachhaltiges Material im Leichtbau, Crasheschutz oder auch als Splitterschutz bei Gefahrgut einsetzen. **Philip Mader** erhält den ersten Preis in der Sektion Sozialwissenschaften für seine kritische Analyse der Armutsbekämpfung durch Mikrokredite.

Für Beiträge junger Forschung von herausragender gesellschaftlicher Bedeutung vergibt die Körber-Stiftung jährlich Preise im Gesamtwert von über 100.000 Euro, darunter drei Spitzenpreise à 30.000 Euro. Einsendeschluss ist immer der 1. März des Folgejahres.

<http://www.studienpreis.de>

<http://www.koerber-stiftung.de/wissenschaft/deutscher-studienpreis/presse/pressemeldungen.html>

Deutscher Studienpreis 2013

Zwei der drei mit je 30.000 Euro dotierten Spitzenpreise gehen an die Zeithistorikerin **Annette Ranko** von der Universität Hamburg und die Materialforscherin **Anne Jung** von der Universität des Saarlandes. Mit dem Deutschen Studienpreis zeichnet die Körber-Stiftung unter der Schirmherrschaft von Bundestagspräsident **Norbert Lammert** die wichtigsten Dissertationen des Jahres aus. Die Stiftung vergibt drei erste und sechs zweite Preise für exzellente Doktorarbeiten, die besondere gesellschaftliche Bedeutung haben.

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

WZB-Elitestudie:

Spitzen-Führungskräfte-
Befragung zu Werten und
Einstellungen

Gesellschaftliche Verantwortung wird als wichtiger persönlicher Antrieb betrachtet. Frauen streben seltener aktiv eine Führungsposition an als Männer.

Der demografische Wandel ist für 60 Prozent der Spitzen-Führungskräfte in Deutschland die dringlichste gesellschaftliche Herausforderung. An zweiter Stelle steht für die Elite die Wirtschafts-, Staats- und Finanzkrise (48 Prozent). Die Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und die Überwindung sozialer Ungleichheit betrachten nur 28 Prozent als wichtigstes Problem. Dies zeigt die Befragung von 354 Top-EntscheidungsträgerInnen in Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Justiz, Militär, Kirchen und Medien durch ein Forscherteam des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB). Es ist die erste umfassende Führungskräfte-Befragung in Deutschland seit 1995.

Im Mittelpunkt der Befragung standen die Werte und Einstellungen der gesellschaftlichen Elite. Als Motiv für die Ausübung der jeweiligen Spitzenfunktionen nannten fast alle Befragten den Wunsch, die Gesellschaft mitgestalten zu wollen (92 Prozent). Gesellschaftliche Verantwortung nennen zwei Drittel der Befragten als wichtigsten persönlichen Antrieb. Ehrgeiz dagegen spielt für 31

Prozent der Männer und 23 Prozent der befragten Frauen eine zentrale Rolle.

Weitere Ergebnisse der Befragung:

Herkunft und soziodemografische Merkmale der Befragten

„87,9 Prozent der interviewten Personen waren Männer und 12,1 Prozent Frauen. Dieses Verhältnis zwischen den Geschlechtern entspricht relativ genau dem in der Grundgesamtheit (88,2 Prozent zu 11,8 Prozent).“

Karriereverlauf und subjektive Erfolgsfaktoren

„Mithilfe einer offenen Frage wurde erhoben, wie die Führungsposition aus Sicht der Befragten erreicht wurde: Hat sich die Laufbahn eher entwickelt oder wurde sie aktiv angestrebt? Mehr als die Hälfte der Befragten gaben an, dass ihr Werdegang eher durch günstige Entwicklungen geprägt war. Ein Drittel der EntscheidungsträgerInnen strebte dagegen gezielt eine Führungsposition an. 16 Prozent waren unentschieden oder äußerten, dass sie zum Teil hohe Positionen angestrebt hatten, zum Teil sich dieses Ziel jedoch erst im Karriereverlauf verdeutlichte. Es lässt sich feststellen, dass Frauen seltener aktiv eine Führungsposition anstreben als Männer.“

Bei der Frage nach den aus ihrer Sicht wichtigsten Faktoren für den eigenen Erfolg nannten 71 Prozent der EntscheidungsträgerInnen den Faktor Ausbildung als wichtigsten oder zweitwichtigsten. 54 Prozent der Befragten gaben persönlichen Ehrgeiz an erster oder zweiter Stelle an. Zwischen 23 Prozent und 26 Prozent der Befragten bezeichne-

ten die Faktoren persönliche Kontakte, Glück und Familie als relevant. Das Aussehen wurde hier nicht als wichtig erachtet. Bei der Nennung des unwichtigsten Faktors der Karrierebeeinflussung unterscheidet sich die Einschätzung der Relevanz des Aussehens interessanterweise zwischen Männern und Frauen. Die männlichen Befragten bezeichneten das Aussehen zu 83 Prozent als unwichtigsten Faktor, die Frauen dagegen nur zu 63 Prozent. Demnach scheint dieser Aspekt die Karriere von Frauen mehr zu beeinflussen als die ihrer männlichen Kollegen. Die Familie als Erfolgsfaktor bewerteten 22 Prozent der Frauen als unwichtig, dagegen nur 8 Prozent der Männer."

http://www.wzb.eu/sites/default/files/u8/wzb-elitestudie_final.pdf

<http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/p13-001.pdf>

http://www.wzb.eu/sites/default/files/u8/elitestudie_artikel.pdf

Frauenanteil in DAX-Aufsichtsräten steigt

Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der DAX30-Unternehmen ist in den vergangenen zweieinhalb Jahren deutlich gestiegen. Derzeit sind 106 von 488 Aufsichtsratsmitgliedern bzw. 21,7 Prozent weiblich (Stand: 7. Juni 2013), wie die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC in einer bereits zum dritten Mal durchgeführten Erhebung zur diesjährigen Konferenz zum Deutschen Corporate Governance Kodex (12. und 13. Juni 2013) ermittelte. Vor Jahresfrist stellten Frauen gut 18 Prozent der Posten in den Kontrollgremien, Anfang 2011 lag ihr Anteil erst bei 13,4 Prozent.

Zudem haben sich fast alle Aufsichtsräte ein quantifizierbares Ziel zur Erhöhung des Frauenanteils in den eigenen Reihen gesetzt. Eine entsprechende Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex von 2010 befolgen mittlerweile 28 der 30 DAX-Unternehmen. Mittelfristig streben die Kont-

rollgremien dieser Konzerne eine durchschnittliche Zielquote von gut 23 Prozent an. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zielquote damit um rund einen Prozentpunkt erhöht.

„Zwar liegen die Unternehmen mit ihrer Zielquote noch unter den politischen Erwartungen, die meist auf einen Frauenanteil zwischen 30 und 40 Prozent abzielen“, analysiert **Henning Hönsch**, Partner und Aufsichtsratsexperte bei PwC. Allerdings sei die Steigerung des Frauenanteils in den vergangenen beiden Jahren durchaus beachtlich. „Insbesondere hat sich auch bei den von der Politik besonders kritisch betrachteten Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat einiges getan“, so Hönsch.

Von den 15 im vergangenen Jahr neu gewählten, weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern sind zehn auf der Anteilseignerseite in den Aufsichtsrat eingezogen, die nun insgesamt 44 Frauen vorweisen kann. Damit ist der Frauenanteil auf der Anteilseignerseite im Vergleich zum Vorjahr um vier Prozentpunkte auf 17,6 Prozent gestiegen. Anfang 2011 besetzten Frauen noch nicht einmal jeden zwölften von den Anteilseignern gestellten Aufsichtsratsposten. PwC-Experte Hönsch: „Der Trend zu mehr Frauen auf der Anteilseignerseite im Aufsichtsrat hält an. 18 DAX-Unternehmen haben ihre selbstgesteckten Ziele schon erreicht oder sogar übererfüllt. Man darf also gespannt sein, ob die Politik die positive Entwicklung weiter beobachten oder trotzdem eine feste Quote beschließen wird.“

Zehn DAX-Unternehmen streben gemessen an ihrer Zielsetzung noch eine Erhöhung des Frauenanteils an. Diese würden in den nächsten Jahren mindestens 14 weitere Frauen für ihre Aufsichtsräte suchen. Sechs der zehn Unternehmen nennen ein konkretes Datum, bis wann die Ziele erreicht werden sollen, in der Regel bis zur nächsten oder übernächsten Aufsichtsratswahl. Die aktuelle PwC-Analyse berücksichtigt neben den in den Geschäftsberichten veröffentlichten Zielen zur Aufsichtsratsbesetzung auch die Wahlergebnisse der diesjährigen Hauptversammlungssaison.

Eine aktuelle Übersicht über den Anteil weiblicher AR-Mitglieder erhalten Sie hier.

<http://www.pwc.de/de/aufsichtsräte/jeder-fuenfte-posten-in-den-dax-aufsichtsräten-in-weiblicher-hand.jhtml>

Bitte lesen Sie auch:

Mehr Frauen in den Chefetagen

Frauen rücken vor: In den 160 größten börsennotierten Unternehmen ist die Anzahl der weiblichen Aufsichtsräte und Vorstände 2013 weiter gestiegen. Doch wo die strategischen Entscheidungen fallen, heben in den meisten Firmen nach wie vor nur Männer die Hand... Zwölf Jahre nach der freiwilligen Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft, den Frauenanteil in Top-Positionen zu erhöhen, zeichnen sich zumindest teilweise spürbare Fortschritte ab, auch bei den kleineren Aktiengesellschaften. Der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) hat für die Süddeutsche Zeitung die Führungsetagen der Dax-Unternehmen, der 50 Nebenwerte im MDax, der 50 kleineren Firmen im SDax sowie der 30 Technologiewerte im TecDax durchleuchtet.

Lesen Sie mehr, u.a. auch zu den kleineren 130 Firmen in der Index-Familie der Deutschen Börse, unter:

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/mehr-frauen-in-den-chefetagen-bitte-platz-machen-1.1711068>

Kein Wille zur Macht?

In vier Studien befragten WissenschaftlerInnen der Goethe-Universität Frankfurt, Kühne Logistics University in Hamburg und der Ruhr-Universität Bochum über 1500 Frauen und Männer nach ihrer Führungsposition und ihrer Machtmotivation: ob sie andere gern beeinflussen, Entscheidungen für sie treffen und ob sie es mögen, anderen Anweisungen zu geben.

Es zeigt sich durchgängig: Frauen finden Macht weniger attraktiv als Männer. Und diese geringere Machtmotivation ist mit entscheidend dafür, ob sie Führungsaufgaben übernehmen.

Doch das ForscherInnenteam warnt davor, die Ergebnisse einseitig zu interpretieren: „Wir wollen die bestehende Diskriminierung weder kleinreden noch sie den Frauen selbst in die Schuhe schieben“, sagt Prof. Dr. Rolf van Dick, Goethe-Universität Frankfurt. „Die niedrigere Machtmotivation kann nur ein zusätzliches Puzzleteil liefern, um die geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu erklären.“ Allerdings, so stellt das Team klar, ist der Wille zur Macht lernbar. Führungskräfte trainings können dazu beitragen, die Lust auf Führung zu stärken. Auch Mentorinnen-Programme sieht Prof. Dr. Niels Van Quaquebeke von der Kühne Logistics University als erfolgversprechenden Weg: „Frauen brauchen erfolgreiche Vorbilder, die ihnen zeigen, dass sie es in Führungspositionen schaffen können – und dass es attraktiv ist, dorthin zu kommen.“ Auch eine Quote würde er deshalb unterstützen: „Das klassische Bild des männlichen Chefs muss sich verändern.“

Hintergrundinformation: Der Artikel „Gender Differences in Leadership Role Occupancy – The Mediating Role of Power Motivation“ von Sebastian Schuh, Alina Hernandez-Bark, Niels Van Quaquebeke, Rüdiger Hossiep, Philip Frieg und Rolf van Dick ist in der Fachzeitschrift Journal of Business Ethics veröffentlicht.

<http://www.the-klu.org/>

<http://www.springer.com/social+sciences/applied+ethics/journal>

So definieren Frauen Erfolg – Internationale Accenture Frauenstudie 2013

Mit der globalen Accenture Frauenstudie 2013 soll der Status quo beruflicher Gleichstellung weltweit ausgelotet und präzisiert werden. Es wird danach gefragt, warum es wichtig ist, Führungspositionen für Frauen attraktiver zu machen, und es wird skizziert, welche Möglichkeiten es gibt, besondere

Anreize für diese Zielgruppe zu setzen.

Um herauszufinden, wie Frauen und Männer die bisherige Entwicklung wahrnehmen und beruflichen Erfolg heute definieren, befragte Accenture im Rahmen der globalen Accenture Frauenstudie 2013 rund 4.100 Berufstätige, zu gleichen Teilen Männer und Frauen, aus mittelgroßen bis großen Unternehmen in 33 Ländern, jeweils mindestens 100 pro Land – und insgesamt 500 in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Die Ergebnisse sind überraschend: Während Gleichstellung im globalen Durchschnitt in vielen Bereichen quasi erreicht scheint, zeigen sich gerade in den deutschsprachigen Ländern noch erhebliche Abweichungen zwischen dem, was Frauen und Männer beruflich erwarten und erreichen.

Drei Trends stechen dabei hervor (Auszüge):

1. Frauen in Deutschland, Österreich und der Schweiz planen ihre Karriere deutlich passiver als Männer – und als der Durchschnitt der globalen Mitstreiterinnen. Sie fragen seltener nach Gehaltserhöhungen oder Beförderungen und sind dabei auch weniger erfolgreich als Männer und der globale Durchschnitt.

2. Frauen definieren Erfolg anders als Männer: „Have it all“ – Job und Privatleben so zu balancieren, dass wichtige Grundbedürfnisse gedeckt werden, ist für Männer und Frauen rund um die Welt wichtig. Tatsächlich sind fast zwei Drittel aller Befragten weltweit überzeugt, dass sie eine gute Work-Life-Balance mit angemessenem Gehalt, Unabhängigkeit und Anerkennung sowie Familie und privatem Glück verbinden können. In Deutschland ist man etwas skeptischer: 47 Prozent der hier Befragten halten die Vereinbarkeit von Karriere und Privatleben für einen Mythos. Global sind es nur 36 Prozent.

3. Es braucht nicht nur einzelne Maßnahmen, sondern einen Kulturwandel, um Karriere und Führungspositionen für Frauen attraktiver zu machen: Frauen in Deutschland, Österreich und der Schweiz legen am Arbeitsplatz auf drei Faktoren besonderen Wert: Zwei Drittel finden, der Job soll vor

allem Spaß machen. Fast ebenso viele wünschen sich eine offene, ehrliche, geradlinige Kultur und interessante Aufgaben. Flexibilität ist immerhin für knapp die Hälfte ein Kriterium. Bestätigung durch Arbeit sucht hier hingegen nur ein Drittel der Frauen. Tatsächlich unterscheiden sie sich damit wenig von Männern im deutschsprachigen Raum: Ein positives Lebensgefühl im Job, Transparenz in den Beziehungen, ein ansprechender Arbeitsinhalt und Flexibilität sind beiden Geschlechtern hierzulande offenbar wichtiger als der Effekt für Selbstwert und Identität.

Lesen Sie mehr unter:

http://careers.accenture.com/de-de/working/development/career-path/Documents/POV_Accentures%20Frauenstudie%202013.pdf

Langsame Steigerung des Frauenanteils in Schweizer Führungsetagen

Der schillingreport untersuchte 2013 zum achten Mal die rund 100 grössten Schweizer Unternehmen bezüglich Zusammensetzung der Geschäftsleitung, des Verwaltungsrates und zu verschiedenen Aspekten ihrer Geschäftsleitungs- und Verwaltungsrats-Mitglieder.

Kriterium für die Auswahl der Unternehmen war die Grösse bezogen auf die Anzahl Mitarbeitende. Der schillingreport beinhaltet weiter alle Unternehmen des Swiss Market Index (SMI), welche zusammen mit den Untergruppen Frauen, Ausländer sowie CEOs und Verwaltungsratspräsidenten gesondert untersucht wurden.

Ausgewählte Ergebnisse des Reports:

Grösse der weiblichen Gremien: Für den schillingreport 2013 wurden die Daten der 52 in den Geschäftsleitungen einsitzenden Frauen ausgewertet. Neu wurden 9 Frauen in die Geschäftsleitung eines der

untersuchten Unternehmen berufen. In den Verwaltungsräten sind 95 Frauen tätig, 19 kamen neu hinzu.

Übersicht der weiblichen Gremiumsmitglieder: Der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen liegt bei 6%, wobei unter den im letzten Jahr neu in die Geschäftsleitungen eingetretenen Personen 8% Frauen zu verzeichnen sind. Es gibt nur 3 weibliche CEOs, was 3% aller CEOs entspricht. In den SMI-Unternehmen sind 8% Frauen in den Geschäftsleitungen tätig. Dies entspricht 29% aller Frauen im Gesamtsample. Die Verwaltungsräte haben einen Frauenanteil von 12%. Der Anteil weiblicher Verwaltungsratsmitglieder unter den Neuen liegt bei 23%. Es gibt nur eine einzige Verwaltungsratspräsidentin. In den SMI-Unternehmen sitzen 14% Frauen in den Verwaltungsräten ein, was 33% der Frauen des Gesamtsamples entspricht. Innerhalb des Samples der SMI-Unternehmen gibt es keinen weiblichen CEO, dafür 1 Verwaltungsratspräsidentin.

Alter der weiblichen Gremiumsmitglieder: Die Frauen in den Geschäftsleitungen haben ein Durchschnittsalter von 49 Jahren und sind damit jünger als der Durchschnitt des Gesamtsamples. Die im letzten Jahr neu in die Geschäftsleitungen eingetretenen Frauen haben ein Durchschnittsalter von 47 Jahren. Die Ausländerinnen in den Geschäftsleitungen sind durchschnittlich 51 Jahre alt. Mit einem Durchschnittsalter von 53 Jahren sind die weiblichen SMI-Geschäftsleitungsmitglieder am ältesten. Die Verwaltungsrätinnen sind durchschnittlich 53 Jahre alt, die im letzten Jahr neu eingetretenen Frauen sind 50 Jahre alt. Die Ausländerinnen in den Verwaltungsräten sowie die Verwaltungsrätinnen der SMI-Unternehmen haben ein Durchschnittsalter von 57 Jahren.

Nationalität der weiblichen Gremiumsmitglieder: 48% aller Frauen in den Geschäftsleitungen der untersuchten Unternehmen haben keinen Schweizer Pass. In den Verwaltungsräten sind 32% Ausländerinnen tätig. Bei den SMI-Unternehmen ist der Ausländerinnenanteil besonders hoch: in den Geschäftsleitungen 60%, in den Verwaltungsräten 61%.

Ausbildung der weiblichen Gremiumsmitglieder: Mit 90% Hochschulabsolventinnen ist das Ausbildungsniveau der Frauen in den Geschäftsleitungen sehr

hoch, wobei die Ausländerinnen und die weiblichen SMI-Geschäftsleitungsmitglieder besser ausgebildet sind als das durchschnittliche weibliche Geschäftsleitungsmitglied. Ein ähnliches Bild zeigen die Frauen in den Verwaltungsräten: 94% haben einen Hochschulabschluss, was insbesondere auf die sehr gut ausgebildeten Ausländerinnen und weiblichen SMI-Geschäftsleitungsmitglieder zurückzuführen ist.

Verantwortungsbereiche der weiblichen Geschäftsleitungsmitglieder: 69% der weiblichen Geschäftsleitungsmitglieder üben eine funktionale Verantwortung als CEO, CFO, Leiterin Human Resources, Leiterin Kommunikation etc. aus. 27% von ihnen tragen Business-Unit-Verantwortung, und nur 8% der Frauen sind in einer geografischen Rolle tätig.

Erfahrung der weiblichen Gremiumsmitglieder: Die Managerinnen in den Geschäftsleitungen sind seit durchschnittlich 4 Jahren in ihrer aktuellen Position tätig. 65% dieser Frauen wurden intern rekrutiert, d.h., sie waren bereits vor ihrer Berufung im gleichen Unternehmen beschäftigt. 27% sammelten in einer externen Geschäftsleitung Erfahrung, 13% waren bisher weder im Unternehmen selbst noch in einer anderen Geschäftsleitung tätig. Durchschnittlich sind Frauen 8 Jahre in einer Firma beschäftigt, bis sie im gleichen Unternehmen in die Geschäftsleitung berufen werden. Managerinnen, die in einer anderen Geschäftsleitung tätig waren, werden bereits nach durchschnittlich 6 Jahren Betriebszugehörigkeit berufen. Die Verwaltungsrätinnen sind durchschnittlich seit 4 Jahren im Amt. 4% der Verwaltungsrätinnen waren bereits vor ihrer Nominierung operativ im gleichen Unternehmen tätig.

Video: Frauen wollen entdeckt werden!

<http://www.schillingreport.ch/de/medien/videos.aspx?contentId=4506>

<http://www.schillingreport.ch/upload/public/5/4173/schillingreport%202013%20D%20web.pdf>

Anhaltende Befristungsroutine im öffentlichen Dienst betrifft überwiegend Frauenberufe

„Es ist erschütternd, dass im öffentlichen Dienst vor allem in jenen Bereichen, in denen überwiegend Frauen tätig sind, anscheinend keine Hemmungen bestehen, überdurchschnittlich häufig befristet einzustellen. Das widerstrebt einer nachhaltigen Personalmittelplanung und behindert die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz“, sagte **Helene Wildfeuer**, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung am 9. Juli 2013. Anlass zur Kritik lieferte ein Bericht des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Entwicklung von befristeter Beschäftigung in Deutschland.

Danach wird vor allem im öffentlichen Dienst in den Bereichen „Erziehung und Unterricht“ und „Öffentliche Verwaltung“ sehr häufig befristet eingestellt. Die Befristungsanteile liegen hier bei 76 bzw. 60 Prozent. Der Frauenanteil in diesen Beschäftigungsfeldern beläuft sich auf deutlich über 50 Prozent.

Insbesondere die im IAB-Bericht dokumentierten niedrigen Übernahmequoten in Zuständigkeitsbereichen der öffentlichen Hand bezeichnete Helene Wildfeuer als unverantwortlich. „Im Bereich Erziehung und Unterricht werden lediglich 18 Prozent, in der Öffentlichen Verwaltung 28 Prozent der zeitlich begrenzten Beschäftigungsverhältnisse entfristet. Berufliche Planungssicherheit sieht anders aus“, mahnte die Vorsitzende an. Eine Prüfung der Vergabe von Projekt- und Haushaltsmitteln nach Gesichtspunkten der geschlechtergerechten Budgetierung sei in diesen Bereichen von höchster Notwendigkeit. „Es gilt zu klären, warum ausgerechnet in jenen Bereichen, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, häufiger nur befristet Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt werden. Aber auch der Frage muss nachgegangen werden, inwieweit der hohe Anteil an befristeten Stellen etwa im Bereich Erziehung und Unterricht mit dort festgestellten geschlechterbedingten Verdienstun-

terschieden von bis zu über 20 Prozent zusammenhängt.“

In Deutschland stieg der Anteil der zunächst befristet Angestellten, die anschließend in eine unbefristete Beschäftigung übernommen wurden, laut IAB seit 2009 von 30 Prozent auf 39 Prozent im Jahr 2012. Der Anteil der Verlängerungen befristeter Verträge betrug in beiden Jahren 33 Prozent. IAB-Angaben zufolge waren 2012 rund 2,7 Millionen befristet beschäftigt, gut doppelt so viele Arbeitnehmerinnen und -nehmer wie noch im Jahr 1996 (1,3 Millionen). Von 2011 auf 2012 sei der Anteil der befristet Beschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 9,5 Prozent aber konstant geblieben. Auch vermeldete das Nürnberger Forschungsinstitut einen leichten Rückgang der befristeten Einstellungen: Im Krisenjahr 2009 betrug der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse noch 47 Prozent, danach sank er kontinuierlich auf 44 Prozent im Jahr 2012.

<http://www.dbb.de/cache/details/td-frauen/artikel/anhaltende-befristungsroutine-im-oeffentlichen-dienst-betrifft-ueberwiegend-frauenberufe.html>

15. Zertifikatsverleihung der berufundfamilie gGmbH

Am 26. Juni 2013 fand in Berlin die 15. Zertifikatsverleihung zum audit berufundfamilie bzw. zum audit familiengerechte hochschule statt.

Die Veranstaltung stand unter der Schirmherrschaft der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministers für Wirtschaft und Technologie.

Mit der einmal jährlich in Berlin stattfindenden Zertifikatsverleihung, wird das Engagement der Unternehmen, Institutionen und Hochschulen für eine familienbewusste Personalpolitik in einem feierlichen Rahmen gewürdigt.

Zu den 304 Zertifikatempfängern zählen 161 Unternehmen, 106 Institutionen und **37 Hochschulen**. Zusammengenommen profitieren rund **542.800 Beschäftigte** und etwa **423.400 Studierende** von den familienbewussten Angeboten der aktuell Ausgezeichneten.

http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/ce9532bcc432b3fac6e6522b6eaa21ce/PRESSEMITTEILUNG_Zertifikatsverleihung_210613.pdf

http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/da3dc56471829555c41a2fd655c7a3ac/PLZ_Zertifikatsempfaenger_2013.pdf

<http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=46>

Studie: Wie Arbeitszeiten die Work-Life-Balance beeinflussen

Immer mehr Frauen und vor allem Mütter in Europa sind beschäftigt. Ein Blick auf die von ihnen geleisteten Arbeitszeiten zeigt allerdings, dass Frauen in punkto Berufschancen mit den Männern noch lange nicht gleich gezogen haben. In vielen Ländern, darunter Deutschland und Großbritannien, werden Mütter nur über (kurze) Teilzeit in den Arbeitsmarkt integriert – mit den bekannten Gefahren für Karrierechancen und die Rente. Das zeigt der aktuelle Report aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE).

Die IAQ-Forscherin **Dr. Angelika Kümmerling** hat anhand von Daten aus dem *5. European Working Conditions Survey (EWCS)* die Arbeitszeiten und Work-Life-Balance der Europäer in verschiedenen Lebensphasen untersucht. Ein Vergleich zwischen Deutschland, Großbritannien, Schweden und Slowenien zeigt, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in Großbritannien am stärksten ausgeprägt sind. Selbst bei Paaren ohne Kinder beträgt

die Arbeitszeitdifferenz sechs Stunden pro Woche. In Haushalten mit Kindern sind Frauen im Durchschnitt zwischen 11 und 17 Stunden weniger pro Woche berufstätig als die Männer. Aber auch in der Empty-Nest-Phase, wenn die Kinder nicht mehr zuhause leben, sind es im Mittel 15 Stunden weniger.

Typisch für Deutschland ist dagegen, dass die Arbeitszeiten bereits in dem Moment auseinanderdriften, in dem Paare, die noch keine Kinder haben, zusammenziehen. Ist dann Nachwuchs da, arbeiten Frauen in Deutschland wöchentlich zwischen 12 und 13 Stunden kürzer als Männer mit Kindern. Deren Arbeitszeiten erhöhen sich im gleichen Zeitraum leicht – um etwa 1,5 Stunden. Ähnlich wie in Großbritannien scheinen Frauen die einmal reduzierte Arbeitszeit nicht mehr aufzuholen. Zwar arbeiten sie in der Empty-Nest Phase und im höheren Alter wieder länger, bleiben aber deutlich unter dem Anfangsniveau. „Von Vollzeit zur Teilzeitarbeit zu wechseln, ist leichter als wiederaufzustocken“, stellt Kümmerling fest.

In Schweden entwickeln sich die Arbeitszeiten von Männern und Frauen weitgehend parallel. Auch Väter mit kleinen Kindern reduzieren ihre Arbeit temporär – allerdings nicht so stark, wie Mütter dies tun –, um sie dann im weiteren Lebensverlauf wieder zu erhöhen. Nahezu identische Verläufe der Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern lassen sich in Slowenien feststellen. Mütter mit kleinen Kindern kürzen ihre Arbeitszeit nur um rund eine Stunde, Männer in der Kinderphase arbeiten geringfügig länger.

Der EWCS erfasst die Work-Life-Balance durch die Frage „Passt Ihre Arbeitszeit im Allgemeinen sehr gut, ziemlich gut, nicht sehr gut oder gar nicht gut zu Ihrem Familienleben oder gesellschaftlichen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit?“ In den Antworten zeigen sich Männer europaweit unzufriedener mit ihren Möglichkeiten, Beruf und private Verpflichtungen zu vereinbaren. Dies gilt auch für Slowenien, wo Männer und Frauen fast gleiche Arbeitszeiten haben. In Deutschland dagegen, wo insbesondere Mütter deutlich kürzer arbeiten, sind es Frauen, die eine – wenn auch nur leicht – geringere Work-Life-Balance äußern. Außerdem

zeigen die Analysen, dass Frauen durch Kinder deutlich länger als Männer auf ein ausgewogenes Verhältnis von Beruf und Privatleben verzichten müssen. „Viel scheint dafür zu sprechen, dass die geschlechtsspezifischen Ausprägungen von Arbeitszeiten auf nicht mehr zeitgemäße institutionelle und betriebliche Eigenheiten zurückgehen als auf die Wünsche von Beschäftigten“, folgert die IAQ-Arbeitszeit-Forscherin.

Kontakt: **Dr. Angelika Kümmerling**, Tel. 0203.379-1825, angelika.kuemmerling@uni-due.de

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

http://www.uni-due.de/imperia/md/images/samples/2013/bilderpressemitteilungen/iaq-grafik_work-life_balance.jpg

<http://www.uni-due.de/de/presse/meldung.php?id=8132>

Familienfreundlichkeit in Unternehmen fest verankert

80 Prozent der deutschen Unternehmen messen Familienfreundlichkeit eine hohe Bedeutung zu. Knapp vier von zehn Unternehmen erwarten, dass die Bedeutung in den nächsten fünf Jahren noch steigen wird.

Insgesamt stabilisiert sich das betriebliche Engagement auf hohem Niveau. Der Trend zeigt in Richtung individuelle Arbeitszeitmodelle, bei denen die Beschäftigten die Ausgestaltung der Arbeitszeiten mitgestalten können. Dies sind die zentralen Ergebnisse des „Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2013“.

Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend nach 2003, 2006 und 2010 bereits zum vierten Mal vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln durchgeführt. An der repräsentativen Befragung nahmen im

Sommer 2012 1.556 Unternehmen teil.

Um Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Eltern entgegen zu kommen, setzen die meisten Unternehmen weiterhin vor allem auf variable Arbeitszeitmodelle. In drei Viertel der Unternehmen können die Beschäftigten ihr Arbeitszeitmodell individuell aushandeln, in gut jedem zweiten gilt zumindest für Teile der Belegschaft Vertrauensarbeitszeit.

Die betrieblichen Anforderungen stecken insgesamt den Rahmen für die konkrete Lage der individuellen Arbeitszeiten ab. Gleichwohl sind in zwei von drei Unternehmen die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten bei der Festlegung, wann und wie lange tatsächlich gearbeitet wird, eher groß. In der Mehrheit der Betriebe erfolgt die Festlegung der konkreten Arbeitszeit jedoch noch relativ kurzfristig, bei 54 Prozent weniger als einen Monat im Voraus – private Anforderungen der Beschäftigten lassen sich dann nur schwer vereinbaren. Hier besteht bei den Unternehmen noch Potenzial, den Beschäftigten mehr Planbarkeit zu ermöglichen. Dagegen wird ein Wunsch nach einer Verkürzung oder einer Verlängerung der Arbeitszeit in rund zwei Drittel der Fälle von den Unternehmen zügig umgesetzt.

Die Förderung von berufstätigen Eltern vor, während und im Anschluss an eine Elternzeit ist fast überall an der Tagesordnung. So werden ihre Belange in 78 Prozent der Betriebe bei der Organisation der Arbeitsabläufe berücksichtigt.

In fast zwei Drittel der Unternehmen existiert die Möglichkeit, durch eine Teilzeitbeschäftigung auch während der Elternzeit die berufliche Laufbahn fortzusetzen. Gegenüber dem letzten Unternehmensmonitor zurückgegangen ist dagegen die Verbreitung von Paten-, Weiterbildungs- und Einbildungsmaßnahmen während und nach Rückkehr aus der Elternzeit. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass bei kürzeren Elternzeiten diese speziellen Fördermaßnahmen weniger dringlich sind.

Im Handlungsfeld Kinder- und Angehörigenbetreuung gewinnt das Thema **Pflege** an Gewicht.

Mittlerweile unterstützen vier von zehn Unternehmen ihre Mitarbeiter bei der Pflege von Angehörigen durch Freistellungen oder Familienpflegezeitmodellen.

Quelle:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=199416.html>

Bitte lesen Sie außerdem:

Kinderbetreuung: Betriebs-Kitas spielen nur kleine Rolle

Betriebskindergärten spielen bei der Betreuung von Kindern unter drei Jahren bislang nur eine kleine Rolle. 2012 besuchten 10.400 Kleinkinder eine Betriebs-Kita. Das entspricht gerade einmal 2,2 Prozent der Unter-Dreijährigen, die in Kindertageseinrichtungen betreut wurden. „Die Unternehmen fordern zwar zu Recht einen Ausbau der externen Kinderbetreuung. Aber selber haben viele von ihnen bislang eher wenig dafür getan“, sagt Dr. Eric Seils, Sozialexperte des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

http://www.boeckler.de/14_43745.htm

Das „Gedöns“ und die Geschlechter – Deutschland braucht mehr Gleichberechtigung – sonst bleiben die Geburtenraten niedrig

In keinem anderen Land Europas steht Familienpolitik derart unter Ideologieverdacht wie in Deutschland. Auf ihren Kampffeldern verständigt sich die Gesellschaft über ihre Leitbilder. „Rabenmütter“ treten gegen „Latte-macchiato-Mütter“ an und „Softies“ gegen „Machos“. Beide scheinen jeweils in völlig verschiedenen Welten zu leben. Ein positiv besetztes Familienbild fehlt.

<http://www.zeit.de/2013/30/familienpolitik-gleichberechtigung-geburtenrate>

Verleihung des Alice Salomon Award 2013

Am 20. Juni 2013 verlieh die Alice Salomon Hochschule Berlin den Alice Salomon Award 2013 an **Marisela Ortiz** und **Norma Andrade**. Die beiden Frauenrechtlerinnen aus der nordmexikanischen Grenzstadt Ciudad Juarez gründeten 2001 die Organisation *Nuestras hijas de regreso a casa* (NHRC; „Unsere Töchter sollen nach Hause zurückkehren“), nachdem Normas Tochter Lilia Alejandra plötzlich verschwand und wenige Tage später ermordet aufgefunden wurde. NHRC setzt sich für die Thematisierung von Gewalt gegen Frauen, die Aufklärung der Frauenmorde und das Ende der Straffreiheit für die Täter ein.

Marisela Ortiz, die leider nicht für die Preisverleihung nach Deutschland kommen konnte, war per Telefon live zugeschaltet und richtete bewegende Worte an das Publikum: „Meine unendliche Dankbarkeit gilt Ihnen, denn Sie geben uns mit diesem Preis die Möglichkeit, dass wir viele Menschen auf unsere Arbeit in der mexikanischen Gesellschaft aufmerksam machen können“. Und Norma Andrade bekräftigte: „Man muss nicht erst in meiner Situation sein, um sich gegen die Frauenmorde in Ciudad Juarez einzusetzen.“

<http://www.ash-berlin.eu/infothek/news/aktuelle-nachrichten/480/>

Frauen in MINT

News, Ausschreibungen, Ehrungen

BaWü:

Wissenschaftsministerium startet Beratungsprojekt für Hochschulen

Mit einem Kongress an der Universität Hohenheim als Auftakt hat das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst das neue Projekt „*Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengänge*“ gestartet, das MINT-Fächer attraktiver für Frauen machen soll. „Unser Ziel ist es, mehr junge Frauen und junge Männer für MINT-Studiengänge zu begeistern und einen Studienabbruch zu verhindern“ sagte Wissenschaftsministerin **Theresa Bauer** am 1. Juli 2013 in Stuttgart.

Hintergrund des Projekts sei, dass noch immer zu wenige Frauen diese technischen Studiengänge studierten. So seien im Wintersemester 2011/12 lediglich 9,7 % der Studierenden im Maschinenbau weiblich gewesen, in der Elektrotechnik 9,3 %, in der Physik habe der Anteil bei 18,3 % gelegen.

Ministerin Bauer: „MINT-Studiengänge, und insbesondere die Ingenieurwissenschaften, sind aber wichtig für die Innovationsfähigkeit unseres Landes. Für diese Innovationen in Wissenschaft und Wirtschaft sind die Potentiale und Qualifikationen von Frauen unverzichtbar. Denn zum einen verfügen gemischte Teams über mehr Kreativität, Effektivität und höhere Problemlösekompetenz. Zum anderen brauchen wir für die Entwicklung der hochkarätigen Wissenschaftslandschaft in Baden-Württemberg sowie von zielgruppengerechten Produkten die Perspektiven von Frauen.“

In der aktuellen MINT-Debatte auch auf Bundes-

ebene wird von den verschiedensten Gremien und Organisationen, wie zum Beispiel der Expertenkommission Forschung und Innovation, empfohlen, das Potential von Frauen für die MINT-Studiengänge stärker auszuschöpfen. Ihr sei es wichtig, nicht nur in der Kategorie Fachkräftesicherung zu denken, sondern vor allem auch den Frauen ein breiteres Studienwahlspektrum zu eröffnen und sie zu ermutigen, ihre Chancen in MINT-Berufen in Wissenschaft und Wirtschaft zu ergreifen, so Ministerin Bauer. Mit dem neuen Projekt bietet das Wissenschaftsministerium den Hochschulen des Landes eine hochkarätige Beratung zu der Frage an, wie die Lehre in den MINT-Studiengängen zielgruppengerecht angepasst werden kann. Mit der Beratung wurde **Prof. Dr. Susanne Ihsen** von der TU München (Fachgebiet Gender Studies in Ingenieurwissenschaften) beauftragt, die diese in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. durchführen wird.

Kernelement des Projekts ist es, die Hochschulen zu befähigen, insbesondere strukturelle Maßnahmen an den Hochschulen durchzuführen, um den Frauenanteil in den MINT-Studiengängen zu erhöhen. Hierzu zählen u. a. Gendersensibilisierungen für die Lehrenden sowie Modifikationen in der Hochschuldidaktik und den Lehr- und Lernformen sowie eine entsprechende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Dabei soll der Schwerpunkt auf den MINT-Studiengängen in Baden-Württemberg mit einem besonders geringen Studentinnenanteil, speziell Elektrotechnik und Maschinenbau sowie der Lehrerbildung am Beispiel des Fachs Physik liegen.

http://mwk.baden-wuerttemberg.de/uploads/media/060_PM_MINT-Dialog.pdf

<http://www.mint-frauen-bw.de/>

„Kite-Mentoring“ an der Universität Freiburg

Eine Mentorin oder ein Mentor aus der Wissenschaft oder der Industrie fördert jeweils eine junge Forscherin ein Jahr lang: Das ist die Idee von „Kite-Mentoring“, dem neuen Programm für Doktorandinnen des Exzellenzclusters BrainLinks-BrainTools, der Fakultät für Biologie sowie der Graduiertenkollegs „Physik an Hadron-Beschleunigern“, „Von der Zelle zum Organ: Molekulare Mechanismen der Organogenese“ und „Micro Energy Harvesting“ der Albert-Ludwigs-Universität.

In einer Pressemitteilung der Universität Freiburg vom 23. Juli 2013 heißt es: „Die oder der Fördernde soll aus einem Berufsfeld kommen, das die Doktorandin für die spätere Laufbahn in Betracht zieht. Bei der Vermittlung der Tandems steht daher im Vordergrund, ob die Mentee die Hochschullaufbahn weiterverfolgen oder in die Industrie wechseln möchte. Langfristig möchte das Mentoring-Programm dazu beitragen, dass mehr Frauen auf schnellerem Wege in höhere Führungspositionen aufsteigen. Gleichzeitig soll sich der Gehaltsunterschied verringern und die Work-Life-Balance erhalten bleiben, das heißt, Privat- und Berufsleben sollen miteinander im Einklang sein.“

Das englischsprachige Programm beinhaltet die Säulen Mentoring, Training und Networking. Die geförderte Wissenschaftlerin soll von den beruflichen Erfahrungen, persönlichen Ratschlägen und Kontakten ihrer Mentorin oder ihres Mentors profitieren. ‚Durch solch informelles Wissen lassen sich viele Stolpersteine auf dem Weg zu einer leitenden Position in Wissenschaft oder Wirtschaft vermeiden‘, sagt Projektleiterin **Dr. Marianne Schröder**. Wie ein Drache, auf Englisch „kite“, soll die Mentee in einer beruflich hohen Position Gegenwind trotzen und sich souverän halten. Die Mentorin oder der Mentor kann die Mentee dabei unterstützen, ihr Strategien für mögliche Hindernisse zeigen und sie auf interessante Fährten hinweisen. Der oder die Fördernde bekommt dabei Einblicke in die aktuelle Forschung des eigenen Fachgebiets, gewinnt Beratungskompetenzen und lernt eine

akademische Nachwuchskraft der Universität Freiburg mit hohem Potenzial kennen. Da regelmäßige Netzwerktreffen mit allen beteiligten Mentorinnen, Mentoren und Mentees die persönliche Förderung ergänzen, profitieren beide Seiten von dem Netzwerk aus Universität und Arbeitsleben. Außerdem gibt es ein kostenloses Begleitprogramm mit Workshops zu Themen wie Projektmanagement, Karriereplanung und Gehaltsverhandlung. Die erste Phase des Programms dauert bis Mai 2014. Bisher nehmen **elf Doktorandinnen aus der Molekularbiologie, Neurobiologie, Biochemie, synthetischen Biologie, Entwicklungsbiologie, Immunologie, Teilchenphysik, Mikrosystemtechnik und Medizinethik** daran teil.“

Kontakt: Dr. Marianne Schröder, Coordinator Career Development Programme, BrainLinks-BrainTools Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Tel.: 0761/203-677 21, E-Mail: kite-mentoring@uni-freiburg.de

<http://www.brainlinks-braintools.uni-freiburg.de/kite>

<http://www.pr.uni-freiburg.de/pm/2013/pm.2013-07-23.207>

Erfolgreiches Niedersachsen-Technikum

Ein halbes Jahr Schnupper-Studium, begleitet durch viel Praxis in Betrieben, hat 53 der 58 Technikantinnen in ihrer Berufswahl bestärkt: Die jungen Frauen haben Freude an technischen oder naturwissenschaftlichen Berufen gewonnen. Vor dem Einstieg in den Beruf wollen 49 Teilnehmerinnen des Projekts Niedersachsen-Technikum ein Studium in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) beginnen.

Mit diesen Erfolgszahlen starten zum kommenden Wintersemester bis zu 100 junge Frauen in die zweite Runde des Projekts, das vom Land mit insgesamt 800.000 Euro gefördert wird. Bei dem

Niedersachsen-Technikum, das bundesweit beispielgebend ist, kooperieren landesweit Hochschulen mit Unternehmen. Sie wollen Teilnehmerinnen, die in ihrer Berufswahl noch nicht entschlossen sind, motivieren, sich in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen und Studienfächern auszuprobieren.

„Frauen haben die gleichen Potenziale wie Männer“, sagt die Niedersächsische Ministerin für Wissenschaft und Kultur, **Gabriele Heinen-Kljaji**. „Der Fachkräftemangel im MINT-Bereich ist weiblich. Deshalb ist es richtig, wenn junge Frauen sich in Studium und Beruf für naturwissenschaftliche oder technische Fächer entscheiden“.

Das Niedersachsen-Technikum beinhaltet ein sechsmonatiges Praktikum in einem Unternehmen. Die Teilnehmerinnen besuchen zudem einmal pro Woche eine der beteiligten Hochschulen. Den Technikantinnen bietet sich so die Möglichkeit, parallel konkrete Berufsfelder in Betrieben und die technischen Studienangebote der Hochschulen kennenzulernen. Zudem erhalten diese von den Unternehmen eine Praktikumsvergütung.

Folgende zwölf Hochschulen sind an dem Projekt beteiligt: Leibniz Universität Hannover, Hochschule Hannover, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Jade Hochschule, TU Clausthal, HAWK Hildesheim, Universität Hildesheim, TU Braunschweig, Ostfalia Hochschule, Universität Osnabrück, Hochschule Osnabrück und die Hochschule Emden/Leer.

Der Arbeitgeberverband und die Stiftung NiedersachsenMetall unterstützen das Projekt und werben in den rund 300 Mitgliedsunternehmen, Plätze für Technikantinnen bereitzustellen. Das Wissenschaftsministerium beteiligt sich an der Finanzierung der Koordinationsstellen, die von den Hochschulen für das Niedersachsen-Technikum eingerichtet worden sind.

Kontakt: **Judith Bräuer**, Tel.: (0176) 623 30 762

<http://www.niedersachsen-technikum.de/>

Frauen in MINT-Berufen – Weibliche Fachkräfte im Spannungsfeld Familie, Beruf und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten

Schwerpunkt in: **arbeitsmarktaktuell** hrsg. vom DGB, Juni 2013

„Der Arbeitsmarkt für die so genannten MINT-Berufe hat sich in den letzten Jahren trotz der Finanz- und Wirtschaftskrise positiv entwickelt. Das Wachstum der Beschäftigung in einzelnen MINT-Bereichen fällt sogar stärker aus als das über alle Berufe hinweg. Insbesondere akademische Fachkräfte haben von der positiven Entwicklung profitiert. Ihr Arbeitslosenrisiko ist niedrig und ihre Chancen sind angesichts des Beschäftigungswachstums in diesem Bereich und der bevorstehenden Verrentungswelle von MINT-Akademiker/innen gut. Um den Fachkräftebedarf auch in Zukunft zu decken, ist es erfreulich, dass die Zahl der Studienanfänger/innen gestiegen ist. Dennoch beginnen Frauen deutlich seltener ein MINT-Studium als Männer, und sie fokussieren sich verstärkt auf den mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Auch bei den Beschäftigten sind Frauen unterrepräsentiert. Nicht einmal jeder fünfte MINT-Beschäftigte ist weiblich. Die meisten MINT-Berufe sind männlich dominiert und dürften trotz vieler Programme weiterhin Männerdomänen bleiben. Für Frauen gibt es nach wie vor strukturelle Barrieren, insbesondere im Spannungsfeld Familie, Beruf und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten...“

Lesen Sie weiter unter:

<http://www.dgb.de/service/newsletterarchiv/arbeitsmarktpolitik>

Kuratoriumssitzung 2013 des Kompetenzzentrums Technik- Diversity-Chancengleichheit

Am 26. Juni 2013 tagte das Kuratorium des Kompetenzzentrums, um Aufgaben und Projekte des vergangenen Jahres zu diskutieren und zukünftige Aufgaben in den Blick zu nehmen. Dabei wurde deutlich: es gibt noch viel zu tun. Trotz der von der Bundesregierung und dem Europäischen Sozialfonds geförderten Projekte Boys' Day und Girls' Day sowie der Geschäftsstelle des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufe „Komm mach MINT!“ seien die gesellschaftlichen Bedarfe noch lange nicht gedeckt. Weitere deutschlandweite, aber auch regionale Initiativen, wie die Kompetenzwerkstatt MINT-Frauen und die Beratung verschiedener Hochschulen unter Berücksichtigung von Genderaspekten seien nötig. Das Kompetenzzentrum hat sich auch für die kommenden Jahre das Ziel gesetzt, Diversity und Chancengleichheit mit ganz konkreten Maßnahmen in naturwissenschaftlich-technischen und sozialen Berufen sowie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umzusetzen.

„Für das Ziel, Vielfalt und Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen zu verwirklichen und Potenziale von Frauen und Männern zu nutzen, entwickelt das Kompetenzzentrum wirkungsvolle Initiativen“, sagte **Ruth Hieronymi** (WDR), stellvertretende Vorsitzende des Kuratoriums und forderte das Gremium auf, so engagiert wie gewohnt das Kompetenzzentrum zu unterstützen.

Passend zum Thema trug **Prof. Dr. Martina Schraudner** (Fraunhofer Gesellschaft), Mitglied des Vorstands, einige Ergebnisse ihrer Studie „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“ vor. Diese machte deutlich, dass trotz formaler Prozesse zur Erhöhung des Frauenanteils und dem Wunsch nach Diversity, Gründe für Karrierebrüche in den Unternehmenskulturen liegen. Prof. Dr. Martina Schraudner: „Es ist wichtig Maßnahmen zu entwickeln und anzuwenden, die an die unterschiedlichen Unternehmenskulturen angepasst sind.“

„Faire Chancen für Frauen und Männer gleichermaßen zu erreichen, steht seit 13 Jahren im Mittelpunkt unserer erfolgreichen Zusammenarbeit“, sagte **Renate Augstein**, Leiterin der Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die zur Kuratoriumssitzung des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. in die Räume des Bundesfamilienministeriums eingeladen hatte. „Gemeinsam engagieren wir uns auch weiterhin dafür, durch das Aufbrechen einengender Rollenbilder zu neuen Perspektiven in der Berufs- und Lebensplanung zu gelangen.“

<http://www.kompetenzz.de/Struktur/Kuratorium/Kuratoriumssitzung2013>

Ausschreibung: Frauen-MINT-Award 2013

Die Deutsche Telekom lobt den Frauen-MINT-Award für herausragende Abschlussarbeiten aus!

Die Deutsche Telekom hat, gemeinsam mit dem Studierendenmagazin audimax und der Initiative MINT-Zukunft-schaffen, den Frauen-MINT-Award ins Leben gerufen. Denn er soll zeigen: Im MINT-Bereich gibt es viele herausragende weibliche Talente und exzellentes Know-How. Bei diesem Wettbewerb können Studentinnen und Hochschulabsolventinnen aller MINT-Studienfächer mitmachen. Bedingung: Ihre Bachelor- oder Masterthesis, Diplom-, Magisterarbeit oder Examensarbeit hat sich mit einem der Wachstumsfelder der Zukunft befasst: Mit den Themen Gesundheit, Energie, Automobil oder Cloud.

Die Telekom versteht sich als Vorreiterin in Sachen MINT und Frauenförderung. Sie hat als erstes DAX-Unternehmen eine Frauenquote beschlossen und wird bis 2015 30 Prozent der oberen und mittleren Führungspositionen mit Frauen besetzen. Bereits jetzt hat sich der Frauenanteil im Management von 19 auf 24 Prozent erhöht.

Die beste eingereichte Arbeit aus einem der Wachstumsfelder Gesundheit, Energie, Auto und Cloud wird einem Preisgeld von 3.000 Euro ausgezeichnet. Zusätzlich werden pro Wachstumsfeld je weitere 500 Euro ausgelobt. Außerdem dürfen sich die Gewinnerinnen über spannende Einblicke in den Konzern freuen.

Einreichungsschluss für Arbeiten ist der 1. September 2013.

Die Jury sichtet alle eingereichten Arbeiten und wählt die Gewinnerinnenarbeit bis zum 20. September 2013. Die Gewinnerinnen werden schriftlich benachrichtigt und zu einer großen Preisverleihung eingeladen.

<http://www.telekom.com/karriere/frauen-mint-award/187412>

Ars legendi-Fakultätenpreise Mathematik und Naturwissenschaften gemeinsam ausgelobt

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, die Deutsche Mathematiker-Vereinigung, die Deutsche Physikalische Gesellschaft, die Gesellschaft Deutscher Chemiker und der Verband für Biologie, Biowissenschaften & Biomedizin in Deutschland loben erstmals gemeinsam den Ars legendi-Fakultätenpreis für Mathematik und Naturwissenschaften aus.

Der Preis wird an Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler verliehen, die sich durch herausragende, innovative und beispielgebende Leistungen in Lehre, Beratung und Betreuung auszeichnen. Er wird jährlich in den Kategorien Biowissenschaften, Chemie, Mathematik und Physik vergeben und ist mit jeweils 5.000 Euro dotiert.

Die Initiatoren wollen mit dem Ars legendi-Fakultätenpreis Mathematik und Naturwissenschaften die besondere Bedeutung der Hochschullehre

für die Ausbildung des Nachwuchses in diesen Fächern sichtbar machen. Der Preis soll darüber hinaus einen karrierewirksamen Anreiz schaffen, sich in der Hochschullehre zu engagieren und diese über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu fördern. Sie verbinden damit die Zuversicht, dass die Qualität der Lehre als zentrales Gütekriterium für Hochschulen und strategisches Ziel des Qualitätsmanagements stärker verankert wird. Gesucht werden Lehrende, deren Veranstaltungen den Lernprozess der Studierenden in herausragender Weise unterstützen. Sie sollen ihre Lehre mit hoher Professionalität konzipieren und betreiben sowie wesentliche Beiträge zur Gestaltung hervorragender Studiengänge liefern. Des Weiteren sollen der Hochschullehrer/die Hochschullehrerin maßgeblich zur Entwicklung und Umsetzung innovativer Lehrkonzepte und -methoden in der Hochschule und im Fach beitragen.

Über die Vergabe des Preises entscheidet eine Jury aus Experten der Lehre in den Naturwissenschaften und der Mathematik, aus Studierenden und Hochschulvertretern. Vorschlagsrecht für die Kandidaten/Kandidatinnen haben Fakultäten und Fachbereiche, Fachschaften und lokale Vertretungen der Fachgesellschaften; es sind aber auch Eigenbewerbungen zulässig.

Die Details zur Form der Bewerbung sowie die entsprechenden Formulare:

<http://www.stifterverband.de/ars-legendi-mn>

Einsendeschluss ist der 6. Dezember 2013.

Die Verleihung des Ars legendi-Fakultätenpreises Mathematik und Naturwissenschaften erfolgt mit freundlicher Unterstützung der Sartorius AG, der ALTANA AG und der Dr. Schnell Chemie GmbH.

Ansprechpartner: Dr. Georg Düchs, Deutsche Physikalische Gesellschaft e.V., Tel. (02224) 9232-37, E-mail: duechs@dpg-physik.de.

Kontakt: Dr. Renate Hoer, Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V., Tel. +49 69 7917-493, Email: pr@gdch.de

FOR WOMEN IN SCIENCE- Stipendien verliehen

Können Wissenschaftlerinnen Kind und Karriere vereinbaren? Meist sind Möglichkeiten der Kinderbetreuung unzureichend vorhanden oder nicht flexibel genug ausgelegt. Zeitaufwändige Forschungsarbeit im Labor zu bewältigen oder die Teilnahme an Forschungsreisen wird dadurch schwer möglich. In den wenigsten Fällen haben die Wissenschaftlerinnen die finanziellen Mittel für zusätzliche private Betreuung.

Das Förderprogramm FOR WOMEN IN SCIENCE der Deutschen UNESCO-Kommission und L'Oréal Deutschland hat zum Ziel, die Situation von Wissenschaftlerinnen mit Kindern zu verbessern. Seit 2006 unterstützt das Programm in Zusammenarbeit mit der **Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung** herausragende Doktorandinnen der Naturwissenschaften mit Kindern. Für ein Jahr erhalten drei Preisträgerinnen eine finanzielle Unterstützung im Wert von jeweils 20.000 Euro. Dieses Geld kann für zusätzliche Kinderbetreuung und Unterstützung im Haushalt eingesetzt werden. Die Forscherinnen gewinnen so freie Zeit für ihre wissenschaftliche Arbeit. Außerdem kann das Geld für Coaching genutzt werden. Ein weiterer Teil der Fördersumme fließt an das Institut der jeweiligen Preisträgerin. Damit werden Projekte, die die dauerhafte Vereinbarkeit von Beruf und Familie sichern, unterstützt. Die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers ist ein Beispiel für eine solche praktische Unterstützung.

Am 20. Juni 2013 fand in Berlin die Preisverleihung des FOR WOMEN IN SCIENCE - Programms statt. Die Preisverleihung war Teil einer Fachtagung des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Die diesjährigen Preisträgerinnen sind:

Simone Anderko, Projekt: Nutzung von Enzymen zur biotechnologischen Herstellung von Medikamenten, Forschungseinrichtung: Institut für Biochemie, Universität des Saarlandes, Saarbrücken.

Rebecca Böhme, Projekt: Lernmechanismen bei Schizophreniepatienten, Forschungseinrichtung: Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie, Charité Berlin.

Elina Nürenberg, Projekt: Die Zelle auf molekularer Ebene verstehen, Forschungseinrichtung: Goethe Universität Frankfurt am Main.

Nächster Bewerbungstermin: **31. Dezember 2013**

<http://www.fwis-programm.de/index.html>

<http://www.cnv-stiftung.de/de/bewerbung.html>

Awardees of the IUPAC 2013 Distinguished Women in Chemistry or Chemical Engineering

The awards program, initiated as part of the 2011 International Year of Chemistry celebrations, is to acknowledge and promote the work of women chemists/chemical engineers worldwide. The 11 Awardees have been selected based on excellence in basic or applied research, distinguished accomplishments in teaching or education, or demonstrated leadership or managerial excellence in the chemical sciences. The Awards Committee has been particularly interested in nominees with a history of leadership and/or community service during their careers.

The awardees of the IUPAC 2013 Distinguished Women in Chemistry or Chemical Engineering are as follows:

- **Professor Irina P. Beletskaya**, Moscow State University, Russia
- **Dr Annette Doherty**, Senior VP Product Development, GlaxoSmithKline Plc, UK
- **Professor Mary Garson**, University of Queensland, Australia

- Professor Evamarie Hey-Hawkins, University of Leipzig, Germany
- Professor Kazue Kurihara, Tohoku University, Japan
- Professor Liliana Mammìno, University of Venda, South Africa
- Professor Elsa Reichmanis, Georgia Institute of Technology, USA
- Professor Concepció Rovira, Institute of Materials Science of Barcelona, Spain
- Professor Maria Vallet-Regi, Universidad Complutense, Spain
- Professor Angela Wilson, University of North Texas, USA
- Professor Yi Xie, University of Science & Technology of China, China

In 2011, 23 women were honored during a ceremony held at the IUPAC Congress in San Juan, Puerto Rico, on 2 August 2011 sponsored by a challenge grant from the American Chemical Society and also support from Dow Chemical. This year, a similar award ceremony will take place during the IUPAC Congress in *Istanbul, Turkey*, in August 2013 and starting with the symposium: Women in Chemistry: Gaining Momentum, and followed by a reception in honor of the recipients.

<http://www.iupac.org/news/news-detail/article/awardees-of-the-iupac-2013-distinguished-women-in-chemistry-or-chemical-engineering.html>

Göttinger Physikerin erhält beste Diplomarbeit Spaniens

Die Göttinger Doktorandin **Tamara Vazquez-Schröder** ist in Madrid mit dem ersten Preis für die beste Diplomarbeit Spaniens in den Naturwissenschaften aus dem Wintersemester 2009/2010 ausgezeichnet worden. Sie wurde vom Generalsekretariat der spanischen Universitäten ausgewählt. Die Preisträgerin ist Deutsch-Argentinierin und Stipendiatin des Dorothea Schlözer-Programms der Universität Göttingen. Sie promoviert in der Arbeitsgruppe von **Prof. Dr. Arnulf Quadt** am II. Physikalischen Institut der Universität Göttingen zu Studien von Eigenschaften des Top-Quarks und dessen Kopplungen an Eichbosonen, so genannten Botenteilchen.

Der Preis „National Award for Excellence in Academic Performance“ ist eine Auszeichnung des Spanischen Bildungsministeriums für Studierende, deren Leistungen landesweit herausragen.

<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/20493.html>

04

HOCHSCHULEN,
HOCHSCHULFORSCHUNG

Frauenanteil in Professorenschaft 2012 auf über 20 % gestiegen

Ende 2012 lehrten und forschten nach vorläufigen Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) 43 800 Professoren und Professorinnen an deutschen Hochschulen, das waren rund 900 mehr als im Vorjahr.

Die Gesamtzahl der Professoren und Professorinnen ist in den letzten zehn Jahren um knapp 16 % gestiegen. Im selben Zeitraum erhöhte sich auch der Frauenanteil innerhalb der Professorenschaft stetig: Er nahm zwischen 2002 und 2012 von knapp 12 % auf über 20 % zu. Die Zahl der Professorinnen hat sich in diesem Zeitraum fast verdoppelt und erreichte 2012 mit rund 8 900 einen neuen Höchststand.

Während in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften (36 %) und in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft (30 %) etwa jeder dritte Lehrstuhl mit einer Frau besetzt war, lag der Anteil der Professorinnen in allen anderen Fächergruppen bei höchstens 25 %. Die niedrigsten Frauenanteile gab es bei den Ingenieurwissenschaften (10 %) und bei Mathematik, Naturwissenschaften (14 %). Allerdings ist auch in diesen Fächergruppen der Anteil im Vergleich zu 2002 gestiegen, und zwar um 4 Prozentpunkte bei den Ingenieurwissenschaften und um 7 Prozentpunkte bei Mathematik, Naturwissenschaften.

Insgesamt waren Ende 2012 an deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken 639 700 Personen tätig. Das waren 138 200 mehr (+ 28 %) als Ende 2002. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in nichtwissenschaftlichen Bereichen wie Verwaltung, Bibliothek, technischer Dienst und Pflegedienst ist dabei nur um 6 % auf 286 700 gestiegen. Beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gab es in den letzten zehn Jahren hingegen einen Zuwachs um 52 %.

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/07/PD13_235_213.html

Detaillierte Ergebnisse bietet die Arbeitsunterlage Personal an Hochschulen, vorläufiges Ergebnis 2012:

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalVorbericht.html>

Bitte beachten Sie den Artikel auf Spiegel online:

Frauen an Hochschulen: 8921 Professorinnen, 34.861 Professoren

Von 4500 auf knapp 9000: Die Zahl der weiblichen Profs hat sich binnen zehn Jahren fast verdoppelt. Allerdings ist noch immer nur jeder fünfte Lehrstuhl von einer Frau besetzt - und dabei kommt es auch stark auf das Fach an.

<http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/hochschulen-doppelt-so-viele-professorinnen-wie-vor-zehn-jahren-a-910550.html>

Habilitationen:

Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr gestiegen

Der Frauenanteil bei den Habilitationen insgesamt lag 2012 bei 27 % (2011: 25,5 %).

Insgesamt 1646 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben im Jahr 2012 ihre Habilitation an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland erfolgreich abgeschlossen.

Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilte, stieg die Zahl der Habilitationen im Vergleich zum Vorjahr um 5%.

Verglichen mit dem Jahr 2002, in dem die Zahl der Habilitationen einen Höchststand erreicht hatte, wurden im Jahr 2012 insgesamt 28 % weniger Habilitationsverfahren abgeschlossen. Die rückläufige Entwicklung ist teilweise auf die Einführung der Juniorprofessur zurückzuführen, die einen alternativen Qualifizierungsweg zum traditionellen Habilitationsverfahren darstellt. Während es 2002 lediglich 102 Juniorprofessuren gab, waren es 2011 bereits 1 332.

Die Gesamtzahl der hauptberuflichen Professorinnen und Professoren – einschließlich Juniorprofessuren – erhöhte sich im gleichen Zeitraum um 13 % von 37 861 auf 42 924. Wie aus den Daten der Hochschulpersonalstatistik hervorgeht, ist seit 2002 auch die Zahl der neuberufenen hauptberuflichen Professorinnen und Professoren (einschließlich Juniorprofessuren) gestiegen und erreichte im Berichtsjahr 2011 einen Rekordwert von 1 769. Diese Zahl lag somit über den im Berichtsjahr 2011 und auch 2012 abgeschlossenen Habilitationsverfahren.

Die größte Anzahl an Habilitationen wurde – wie in den Vorjahren – in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (847) abgeschlossen. Darauf folgten die Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften (288), Mathematik, Naturwissenschaften (259) sowie Rechts-,

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (126).

Der Frauenanteil bei den Habilitationen insgesamt lag 2012 bei 27 %. In den Sprach- und Kulturwissenschaften ist – trotz des Rückganges um gut 3 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr – der Anteil der Frauen mit fast 40 % am höchsten. In den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften stieg die Quote um gut 5 Prozentpunkte auf fast 25 %. In den Bereichen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften stieg sie um gut 3 Prozentpunkte auf knapp 26 %, in Mathematik, Naturwissenschaften stieg sie um den gleichen Wert auf fast 19 %.

Bitte beachten Sie das ausführliche Tabellenmaterial unter diesem Link!

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/06/PD13_203_213.html

Aktuelle HIS-Studie: Karriere mit Hochschulabschluss?

Vier von zehn AkademikerInnen bekleiden zehn Jahre nach ihrem Studienabschluss eine Führungsposition, Männer (52 %) deutlich häufiger als Frauen (30 %).

Ein abgeschlossenes Hochschulstudium gilt noch immer als beste Versicherung gegen Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosigkeit unter HochschulabsolventInnen ist tatsächlich anhaltend gering. Aber wie erfolgreich sind Akademikerinnen und Akademiker im Berufsleben? Und wonach bemisst sich beruflicher Erfolg? Die beruflichen Werdegänge und der Berufserfolg von Hochschulabsolventinnen und -absolventen sind die Kernthemen der neuen AbsolventInnenstudie aus dem HIS-Institut für Hochschulforschung. Befragt wurden die AbsolventInnen des Prüfungsjahrgangs 2000/2001 zehn Jahre nach dem Examen. Für die Studie „Karriere mit Hochschulabschluss?“ hat das Forscherteam um Projektleiter Kolja Briedis verschiedene Indikatoren für beruflichen Erfolg von Hochschulabsol-

ventinnen und -absolventen untersucht, darunter die Adäquanz der Beschäftigung, die Bruttojahresgehälter, die berufliche Position und die Arbeitszufriedenheit. Befragt wurden rund 4.700 Absolventinnen und Absolventen des Prüfungsjahrgangs 2000/2001 zehn Jahre nach dem Studienabschluss. Es handelt sich um die dritte Befragung dieses Jahrgangs; die erste Befragung fand etwa ein Jahr, die zweite fünf Jahre nach dem Examen statt. Die Ergebnisse der durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Befragung sind bundesweit repräsentativ.

Einige Ergebnisse:

Zehn Jahre nach dem Hochschulabschluss sieht sich mit 88 % der überwiegende Teil der erwerbstätigen Absolventinnen und Absolventen im Hinblick auf ihre berufliche Position *adäquat* beschäftigt.

Die durchschnittlichen *Bruttojahresgehälter* von vollzeitbeschäftigten HochschulabsolventInnen liegen zehn Jahre nach Ende des Studiums bei rund 63.000 Euro. 80 % der befragten AkademikerInnen erzielen ein Einkommen, das über dem Durchschnitt aller Beschäftigten in Deutschland liegt. Die Spannweite ist allerdings hoch: So liegt das durchschnittliche Bruttojahresgehalt von SozialarbeiterInnen bei 40.300 Euro, das von HumanmedizinerInnen bei 88.700 Euro. Männer erzielen mit durchschnittlich 68.900 Euro höhere Einkommen als Frauen (51.100 Euro). Diese Unterschiede sind nicht ausschließlich auf die studierten Fächer zurückzuführen, denn auch innerhalb der untersuchten Fachrichtungen gibt es *geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede zugunsten der Männer*. Darüber hinaus nehmen die bereits beim Berufseinstieg bestehenden Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern im weiteren Berufsverlauf nicht ab.

Vier von zehn AkademikerInnen bekleiden zehn Jahre nach ihrem Studienabschluss eine Führungsposition, Männer (52%) deutlich häufiger als Frauen (30%). Drei Viertel der erwerbstätigen AbsolventInnen sind unbefristet beschäftigt, 15% sind selbstständig, nur ein Prozent der AbsolventInnen ist zehn Jahre nach dem Examen arbeitslos. Die Erwerbsquote liegt zu diesem Zeitpunkt bei

89% (Männer: 97%, Frauen: 80%). Es sind weiterhin vor allem Mütter (90%, Väter: 29%), die ihre Erwerbstätigkeit für Familienarbeit unterbrechen.

Die Publikation „Karriere mit Hochschulabschluss?“ ist in der Reihe HIS:Forum Hochschule Nr. 10, 2013 erschienen und steht Interessierten als PDF-Download:

http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201310.pdf

kostenlos zur Verfügung. Eine Printversion kann gegen eine Schutzgebühr von 20 Euro direkt bei der HIS Hochschul-Informationen-System GmbH bestellt werden.

http://www.his.de/presse/news/ganze_pm?pm_nr=1253

Lesen Sie dazu den Artikel auf sueddeutsche.de vom 24.07.2013:

Uni-Abschluss versichert gegen Arbeitslosigkeit

Wer studiert, bekommt fast immer gute Jobs - das ist das Ergebnis einer neuen Studie. Demnach liegt die Arbeitslosenquote unter Akademikern mehr als zehn Jahre nach ihrem Abschluss gerade einmal bei einem Prozent. Nur rosig ist die Zukunft von Uni-Absolventen allerdings nicht.

<http://www.sueddeutsche.de/bildung/jobaussichten-nach-dem-studium-uni-abschluss-versichert-gegen-arbeitslosigkeit-1.1729092>

20. Sozialerhebung informiert über wirtschaftliche und soziale Situation der Studierenden

Ein Schwerpunkt: Studierende mit Kind

Am 26. Juni 2013 ist die 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) erschienen, die das HIS-Institut für Hochschulforschung (HIS-HF) mit Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt hat. Die Sozialerhebung bietet eine umfassende Bestandsaufnahme der sozialen und wirtschaftlichen Lage der Studierenden in Deutschland.

Studierende mit Kind

Hochgerechnet auf alle Studierenden (deutsche und Bildungsinländer(innen)) waren im Sommersemester 2012 ca. 101.000 Studierende mit Kind immatrikuliert, darunter 56.000 Frauen und 45.000 Männer.

Damit stieg die Anzahl Studierender mit Kind seit 2009 um etwa 6.500. Eine Ursache für diese Entwicklung ist die gestiegene Anzahl an Studierenden insgesamt. An der gewachsenen Anzahl Studierender mit Kind sind die Frauen mit einem Zuwachs um 3.500 etwas stärker beteiligt als die Männer (um 3.000).

Alternative Studienformen wie das Teilzeitstudium oder berufsbegleitende Studiengänge kommen offensichtlich den Bedürfnissen Studierender mit Kind entgegen: Innerhalb des Erststudiums haben von den Studierenden, die ein Vollzeitstudium absolvieren, 4 % ein Kind, unter denen, die in einen Teilzeitstudiengang eingeschrieben sind, hingegen mit 20 % fünfmal so viele.

In einem Erststudium immatrikulierte Studierende mit Kind sind durchschnittlich 31 Jahre alt und damit 7,6 Jahre älter als ihre kinderlosen Kommiliton(inn)en. Im Vergleich zu 2009 hat sich dieser Altersabstand um etwa ein halbes Jahr ausgedehnt, was vor allem auf das höhere Durch-

schnittsalter der Studierenden mit Kind zurückzuführen ist. Studierende mit und ohne Kind gehören im Prinzip unterschiedlichen Alterskohorten an: Während im Erststudium mehr als drei Viertel der Studierenden ohne Kind maximal 25 Jahre alt ist, gehören von den Studierenden mit Kind lediglich ein Fünftel zu diesen Altersgruppen. Mehr als die Hälfte (52 %) von ihnen ist 30 Jahre oder älter. Gleiches trifft nur auf 5 % der Studierenden ohne Kind zu. Unterschiede im Altersprofil sind v. a. darauf zurückzuführen, dass Studierende mit Kind bereits älter sind als ihre kinderlosen Kommiliton(inn)en, wenn sie ein Studium aufnehmen, dass sie längere Studienzeiten haben aufgrund von längeren Studienunterbrechungen, die direkt (Schwangerschaft, Kindererziehung) und indirekt (notwendige Erwerbstätigkeit, Ortswechsel aus Gründen der Familienzusammenführung) mit dem Kind zusammenhängen. Jede(r) zweite Studierende mit Kind ist verheiratet oder führt eine eingetragene Lebensgemeinschaft; das trifft auf Frauen und Männer gleichermaßen zu. Mehr als ein Drittel (36 %) von ihnen haben eine feste Partnerschaft – Männer häufiger als Frauen. Ohne eine(n) feste(n) Partner(in) sind 14 % aller Studierenden mit Kind. Im Vergleich zu den Studenten sind Studentinnen mit Kind deutlich häufiger ohne feste Partnerschaft (10 % vs. 18 %). 11 % der Studierenden mit Kind ist alleinerziehend, Frauen mehr als viermal so häufig wie Männer (17 % vs. 4 %).

(s.a. Kapitel 14, Studieren mit Kind im Hauptbericht, S. 479-518)

Quelle: 20. Sozialerhebung (Zusammenfassung):

http://www.sozialerhebung.de/download/20/Soz20_02_Zusammenfassung.pdf

Hauptbericht:

Elke Middendorff, Beate ApolinarSKI, Jonas Poskowsky, Maren Kandulla, Nicolai Netz:

Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung

http://www.sozialerhebung.de/download/20/Soz20_Haupt_Internet_A5.pdf

Randauszählung Geschlecht:

http://www.sozialerhebung.de/download/20/Soz20_19_Randauszaehlung-Geschlecht.pdf

Kontakt:

Bestellung über: E-Mail: publikationen@bundesregierung.de Internet: <http://www.bmbf.de> oder per Tel.: 01805 77 80 90; Fax: 01805 77 80 94

BuKoF-Jahrestagung: „Frauen an die Spitze“

Die 25. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen findet vom 11.09.2013 – 13.09.2013 in Stapelfeld statt.

Das übergreifende Thema dieser Jahrestagung „Frauen an die Spitze“, das sich als roter Faden durch die Podiumsdiskussion und die Workshops am zweiten Tag der Tagung zieht, wurde mit Bezug auf das gleichnamige BMBF-Förderprogramm gewählt.

„Im Themenschwerpunkt ‚Frauen an die Spitze‘ fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung Forschungsvorhaben sowie die Entwicklung und Erprobung innovativer Umsetzungskonzepte. Ziel ist es, Grundlagen für neue Handlungsansätze zur Integration von Genderfragen in die unterschiedlichen Bereiche der Forschung und zur Förderung der Chancengerechtigkeit in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zu entwickeln.“

Auf der Jahrestagung werden einige aus der Fülle von interessanten Projekten im Rahmen dieses Programms mit der Zielsetzung vorgestellt, deren Ergebnisse in der BuKoF zu diskutieren, zu verdichten und daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Zudem werden die Ergebnisse ins Verhältnis zu

gewerkschaftspolitischen Themen und Schwerpunkten der Arbeit der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten gesetzt.

Einladung und Programm:

http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/Einladung_BuKoF_Jt13.pdf

Kontakt:

Lina Vollmer, CEWS, lina.vollmer@gesis.org, (0)221 47694 257

Weitere Informationen:

<http://www.bukof.de/index.php/Anmeldung-Jahrestagung.html>

<http://www.bukof.de>

Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen

Universitäten Jena, Halle und Leipzig starten gemeinsames Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen.

Der geringe Frauenanteil innerhalb der Postdoc-Phase ist ein bundesweites Problem“, sagt Prof. Dr. Erika Kothe, Prorektorin für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung der Uni Jena. „Wir möchten diese Frauen gezielt und verstärkt begleiten und unterstützen.“ Die Universitäten Jena, Halle-Wittenberg und Leipzig haben zu diesem Zweck ein gemeinsames Mentoring-Programm speziell für Postdoktorandinnen ins Leben gerufen; am 24. Juni 2013 erfolgte der offizielle Start. „Der besondere Charme des gemeinsamen Programms liegt darin, über Universitätsgrenzen hinweg, Mentoring-Beziehungen zu etablieren – und den Beteiligten damit auch eine noch bessere Vernetzung zu ermöglichen. Das Programm ergänzt hervorragend unsere bestehenden Mentoring-Angebote“, sagt Prof. Dr. Matthias Schwarz, Prorektor für For-

schung und Nachwuchsförderung an der Universität Leipzig.

Insgesamt 24 Nachwuchswissenschaftlerinnen pro Jahr – acht von jeder beteiligten Universität – bekommen für maximal zwei Jahre einen persönlichen Mentor oder eine Mentorin aus einer der jeweils anderen Universitäten zur Seite gestellt. Die Mentoren sind erfahrene HochschullehrerInnen oder ProfessorInnen, die den Postdoktorandinnen bei ihrer Karriereplanung helfen und in wissenschaftliche Netzwerke einführen. Wie auch die Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität Halle-Wittenberg, Prof. Dr. Gesine Foljanty-Jost, unterstreicht, geht es im Mentoring um den Austausch und die Weitergabe von karriererelevantem Wissen, Erfahrungen und fachlichen Kontakten, aber auch um Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie um Erfahrungen mit Berufungsverfahren. Außerdem gehören spezielle Workshops zu Schlüsselkompetenzen wie Bewerbungsstrategien und Training in Führungs- und Managementaufgaben zum Programm. In themenbezogenen Peer-Gruppen können sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen untereinander austauschen. „Auf diese Weise können sie ein eigenes, interdisziplinäres Netzwerk aufbauen, das auch nach dem Programm bestehen bleibt“, erläutert Annette Wagner-Baier, Projektkoordinatorin für die Universität Jena. „Dies sichert auch langfristig einen Gewinn aus der Teilnahme am Mentoring-Programm.“ An dem Programm können Nachwuchswissenschaftlerinnen des Universitätsverbundes Halle-Jena-Leipzig teilnehmen, deren Promotion mindestens zwei Jahre zurückliegt. Zu den Teilnehmerinnen des ersten Jahrganges gehören Wissenschaftlerinnen aller Fachbereiche.

Damit das Mentoring-Programm für alle Beteiligten ein Erfolg wird, gibt es begleitende Feedbackgespräche und regelmäßige Evaluationen. Schließlich geht es nicht nur um die berufliche Weiterentwicklung der Teilnehmerinnen: „Unser Ziel ist es, die Postdoktorandinnen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden“, sagt Prof. Kothe. „Und den heutigen Doktorandinnen und Studentinnen möchten wir Mut machen und zeigen, dass auch Frauen und Mütter Professorinnen werden können.“ Denn eine Wissenschaftskarriere

ist ein Berufsweg, der zwar viel Engagement erfordert, aber auch hohe Freiheit verspricht und sich effizient planen lässt – vor allem mit der Hilfe von Erfahrenen.

<http://www.pd-mentoring.uni-jena.de/>

Kinder ausdrücklich erwünscht!

Neue Willkommenskultur der TU Berlin / Mentoring-Programm hilft bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie.

Alle Studierenden der TU Berlin, die ein Kind erwarten beziehungsweise bereits ein Kind haben, bekommen ein *Begrüßungspaket*. Dazu gehören unter anderem eine Tasche, ein Gutschein im Wert von zehn Euro, ein Kinder-T-Shirt, ein USB-Stick, kleine Spielsachen und Informationsmaterial zu Themen wie Studieren mit Kind, Elterngeld, Elternzeit sowie Gesundheit.

Das Begrüßungspaket ist Bestandteil des neuen Mentoring-Programms „TU Tandem“ für Studierende mit Familie an der TU Berlin und wurde vom Servicebereich Familienbüro der TU Berlin unter der Leitung von Carola Wanzek ins Leben gerufen.

„Wir möchten den Studierenden mit Kind über unser Mentoring-Programm, aber auch mit der kleinen Geste des Begrüßungspaketes vermitteln, dass sie an unserer Universität willkommen sind und jede erdenkliche Unterstützung erhalten, um Studium und Kind miteinander vereinbaren zu können“, sagt Nina Maschke, Koordinatorin von „TU Tandem“.

Das Mentoring-Programm richtet sich auch an Studierende, die pflegebedürftige Angehörige haben und ebenfalls vor ungewöhnlichen Herausforderungen stehen. Es stellt Studierenden mit Familie/Kind eine(n) studentische(n) Mentorin oder Mentor zur Seite, die oder der bei der Organisation des Studiums hilft – angefangen von der Bereitstellung von Vorlesungsmitschriften bis hin zu Prüfungsvorbereitungen.

16 TU-Tandems gibt es, seit das Programm im Sommersemester 2013 startete. Als Mentor beziehungsweise Mentorin haben sich zur Hälfte Studentinnen und Studenten gemeldet. Das Mentoring-Programm von Studierenden für Studierende der TU Berlin ist eines von momentan zwei Service-Learning-Modulen an der TU Berlin. Es läuft über zwei Semester und wird auf das Studium angerechnet.

Kontakt: Das Begrüßungspaket wird im Koordinationsbüro „TU Tandem“, Servicebereich Familienbüro, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin, Hauptgebäude Raum H 8118 ausgegeben – in diesem Jahr bereits 50mal.

<http://www.tandem.tu-berlin.de>

<http://www.tu-berlin.de/?id=136486>

Netzwerke fördern die Karriereentwicklung

Netzwerke: Schwerpunkt des aktuellen Wissenschaftlerinnenrundbriefs der Freien Universität Berlin.

Aus dem Einleitungstext:

„Netzwerke können unterschiedlichste Ausrichtungen haben. Während berufliche Netzwerke die Karriereentwicklung erleichtern, dienen politische Netzwerke dem inhaltlichen Austausch, der Strategieentwicklung sowie der Interessensvertretung. Netzwerke in der Wissenschaft vereinen oftmals diese Aspekte und dienen zusätzlich der inhaltlichen Weiterentwicklung sowie der Schaffung von Forschungsk Kooperationen.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu hegen, stellt der aktuelle Wissenschaftlerinnenrundbrief der Freien Universität Berlin bundesweite Netzwerke ebenso vor wie Netzwerke innerhalb der Freien Universität. Dabei liegt der Fokus auf wissenschaftlichen und politischen Netzwerken sowie Netzwer-

ken mit beruflicher Ausrichtung. Der Schwerpunkt wird mit einem Artikel zur Bedeutung von Netzwerken für die Karriere von Wissenschaftlerinnen, ihrem Zugang zu und der Nutzung von Netzwerkstrukturen eröffnet.

Daran anschließend sind mit dem GenderNet Freie Universität Berlin und dem Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung zwei an der Freien Universität angesiedelte und für die Gleichstellungspolitik sowie die Geschlechterforschung wichtige Netzwerke benannt.

Im Anschluss werden exemplarisch (Wissens-) Netzwerke unterschiedlicher Disziplinen und Berufsgruppen vorgestellt. Hierzu gehören die Fachgesellschaft Gender Studies, der Arbeitskreis „Politik und Geschlecht“ der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft, das Ökonominnen-netzwerk efas – economics, feminism and science, der Arbeitskreis Frauen in der Mathematik ebenso wie der Arbeitskreis Chancengleichheit der Deutschen Physikalischen Gesellschaft.

Mit der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur und der Bundeskonferenz der Sprachlehrbeauftragten werden zwei Netzwerke vorgestellt, die die berufliche Situation ihrer Mitglieder thematisieren und sich für deren Interessen einsetzen.“

http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/rundbrief/pdf_rundbrief/WRB_01_2013_Web.pdf?1373887085

Geschlechtergerechte Sprache an Hochschulen

In der Neufassung der Geschäftsordnung des Senats der **Universität Potsdam**, soll künftig bei Funktionsbenennungen jeglicher Art die weibliche Form benutzt werden. Dies hat der Senat der Universität in seiner Juni-Sitzung beschlossen, um die Lesbarkeit ohne Hinzuziehung weiterer Papiere zu ermöglichen. Diese schriftliche Variante einer geschlechtergerechten Sprache soll keine Auswirkungen auf die konkrete schriftliche und mündliche Bezeichnung und Anrede haben. Darauf hat die Universität Potsdam ausdrücklich in der folgenden Pressemitteilung vom 7. Juli 2013 hingewiesen. Erst Anfang Juni hatte die **Universität Leipzig** mit einer Änderung ihrer Grundordnung eine breit und emotional geführte Diskussion verursacht. Im *CEWSjournal Nr. 89* wurde bereits ausführlich darüber berichtet:

<http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-journal89.pdf>

<http://www.sueddeutsche.de/bildung/sprachreform-an-der-uni-leipzig-wir-waren-nuechtern-1.1689465>

Kein „Herr Professorin“ an der Universität Potsdam

Pressemitteilung der Universität Potsdam vom 7. Juli 2013 – Falschmeldung zur Genderproblematik

Entgegen anderslautender Presseberichte hat sich die Universität Potsdam keineswegs entschieden, künftig auf eine geschlechteradäquate Anrede und Funktionsbezeichnung ihrer Mitglieder zu verzichten. Auch im nächsten Semester wird es Professoren und Professorinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, einen Präsidenten und einen Vorsitzenden des Senats der Universität geben. Herr Präsident,

Frau Professorin, Herr Senator – an der Universität Potsdam wird wie eh und je eine dem Geschlecht entsprechende Anrede gepflegt. Anderslautende Darstellungen in der Presse sind falsch und wurden von der Universität mit Verwunderung zur Kenntnis genommen. Der Senat der Universität Potsdam hat zu der angesprochenen Genderproblematik gar keinen Beschluss gefasst. Beschlossen wurde in der Juni-Sitzung vielmehr eine Neufassung der Geschäftsordnung des Senats. Hauptziel der Aktualisierung war, die Lesbarkeit ohne Hinzuziehung weiterer Papiere zu ermöglichen. Ebenfalls zur besseren Lesbarkeit wurden die Funktionen wie üblich einheitlich bezeichnet, wobei hier allerdings erstmals die weibliche Form gewählt wurde. Dies sollte vor dem Hintergrund der Geschlechterverhältnisse an deutschen Hochschulen allerdings kaum verwundern. Diese schriftliche Variante einer geschlechtergerechten Sprache hat keine Auswirkungen auf die konkrete schriftliche und mündliche Bezeichnung und Anrede. Sie hat ebenso keine Verbindlichkeit für andere Schriftstücke, Satzungen und Geschäftsordnungen an der Universität Potsdam. Zum allgemeinen Verständnis: Der Senat ist das höchste Gremium einer Universität, in dem alle Statusgruppen vertreten sind und das in transparenten, demokratischen Abstimmungsprozessen die Belange der Mitglieder einer Universität verhandelt und vertritt. Eine Geschäftsordnung eines Gremiums ist die Zusammenfassung aller Verfahrensregelungen, nach denen Sitzungen und Versammlungen dieses Gremiums ablaufen. (Quelle: Wikipedia)

<http://www.uni-potsdam.de/pm/news/update/2013/07/04/2013-107.html>

Geschlechtergerechte Uni Potsdam:

*Die Präsidentin/der Präsident muss gehen
Erst die Uni Leipzig, jetzt folgt die Uni Potsdam: Die Geschäftsordnung des Senats kommt künftig ohne männliche Formen aus. „Die/der Protokollführer/in“ weicht der „Protokollführerin“. Ansonsten, sagt der stellvertretende Vorsitzende, hätte es Ärger von Feministinnen gegeben.*

<http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/geschlechtergerecht-uni-potsdam-verweiblicht-die-geschaeftsordnung-a-909530.html>

Gender Glossar:

Online-Nachschlagewerk zur Geschlechterforschung startet an Universität Leipzig

Mit dem kleinen Beschluss, in ihrer neuen Grundordnung konsequent die Bezeichnung Professorin zu benutzen und die Tatsache, dass damit auch die männliche Sprachform eingeschlossen ist, mit einem Sternchen zu markieren, hat die Uni Leipzig im Juni für eine deutschlandweite Diskussion gesorgt. Die lief dann, wie so viele Empörungskampagnen im Land, teilweise völlig aus dem Ruder. Aber sie zeigte auch, wie stark alte Verkrustungen noch immer sind. Nun startete die Universität am 2. Juli 2013 ein besonderes Projekt zur Gender-Forschung: Das Online Gender Glossar. Die beiden Herausgeberinnen des Online Gender Glossars, sind **Prof. Dr. Ilse Nagelschmidt** und **Prof. Dr. Barbara Drinck** von der Universität Leipzig

„Das Online Gender Glossar ist ein Projekt, das international vernetzt ist“, sagt Koordinator **Michael Nitsche** vom Lehrstuhl für Schulpädagogik und Schulentwicklungsforschung der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig. Das digitale Nachschlagewerk stellt der wissenschaftlichen Gemeinschaft eine durch sie selbst gespeiste Datenbank zur Verfügung, die genderwissenschaftlich relevante Definitionen beinhaltet und interdisziplinäre Bezüge herstellt. Darüber hinaus ordnet es kulturelle Begriffe, Personen und Organisationen fachübergreifend in politische, geschichtliche und wissenschaftliche Zusammenhänge ein. Unterschiede zu anderen Online-Nachschlagewerken bestehen nach den Worten Nitsches in den strengen wissenschaftlichen Kriterien, die beim Erstellen und der Pflege des Datenbestandes angelegt werden und diese erst zitierfähig machen.

Inhalte und einheitliche formale Vorgaben werden von Forscherinnen aus Deutschland und dem Ausland sowie von einer kontinuierlich arbeitenden Redaktion geprüft. Das Team um Drinck und Nagel-

schmidt arbeitet mit Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Geschichte, Rechts- und Literaturwissenschaft, Pädagogik und Sprachwissenschaft sowie aus den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zusammen. „Die Zahl unserer Gutachterinnen und Gutachter wächst. Wir haben zurzeit 17 aus vier europäischen Ländern“, berichtet Nitsche. „Im Hinblick auf die Einhaltung formaler Kriterien und inhaltlicher Standards, hinsichtlich wissenschaftlich akkuraten Arbeitens geben die erstellten Gutachten konstruktive Hinweise und können eine Empfehlung für die Veröffentlichung aussprechen. Wir mussten jedoch auch schon Beiträge aus fachlichen Gründen ablehnen“, ergänzt der Projektkoordinator.

Interessierte können nach der Veröffentlichung zu den Autorinnen Kontakt aufnehmen. Mit der Zeit nötig werdende Aktualisierungen, Ausdifferenzierungen oder Ergänzungen durchlaufen dabei den gleichen Prüfungsprozess wie jedes neu vorgeschlagene Lemma. Alle Beiträge bleiben in ihrer ursprünglichen Version allerdings weiterhin verfügbar und zitierfähig, während das Glossar zeitgleich permanent bearbeitet und ergänzt werden kann. Ziel sei es, ein praktikables und zitierfähiges Online-Nachschlagewerk aufzubauen, in dem Inhalte sukzessive und permanent auf aktuelle Diskurse abgestimmt werden können, ohne dabei an akademischer Verlässlichkeit einzubüßen.

Darüber hinaus soll das Glossar Forschenden eine Veröffentlichungsplattform bieten. Dabei werden verschiedene Forschungsinteressen vernetzt und gleichzeitig Publikationshürden durch kurze Kontaktwege und eine kontinuierliche Betreuung sowohl durch das Redaktionsteam als auch durch ein professionelles Review-Verfahren vermindert.

<http://www.l-iz.de/Bildung/Forschung/2013/06/Gender-Glossar-Online-Nachschlagewerk-zur-Geschlechterforschung-49430.html>

<http://www.gender-glossar.de/de/>

Geschlechtergerechte Sprache an der HAWK

Der Senat der Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst, Hildesheim, Hozminden, Göttingen (HAWK) hat zur geschlechtergerechten Sprache folgenden Beschluss gefasst:

„Ihrer gesellschaftlichen Verantwortung folgend verpflichtet sich die HAWK zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache in allen Bereichen. Alle an der HAWK Tätigen übernehmen dabei eine Vorbildfunktion und verdeutlichen, dass die Qualität von Lehre und Forschung nicht geschlechterabhängig ist.“

Die Information des Gleichstellungsbüros zum Thema geschlechtergerechte Sprache (Stand Januar 2013) dient als Leitfaden.

[http://www.hawk-hhg.de/gleichstellung/
media/Z_12_11_84_FLY_WEB.pdf](http://www.hawk-hhg.de/gleichstellung/media/Z_12_11_84_FLY_WEB.pdf)

[http://www.hawk-hhg.de/
pressestelle/189939_194902.php](http://www.hawk-hhg.de/pressestelle/189939_194902.php)

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Professorinnen – wo seid Ihr?

Hochschule Bochum untersucht Motivation von Akademikerinnen zur FH-Professur

*Gastbeitrag von Dr. Andrea Kiendl,
Hochschule Bochum, FB Wirtschaft*

Seit Jahren wird nach Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Professuren geforscht. Es sind zahlreiche Studien entstanden, die besonders die Situation an den Universitäten in den Blick nehmen. Speziell über die Berufsmotivation von Akademikerinnen bezüglich einer Fachhochschulprofessur haben Forscherinnen der Hochschule Bochum nun eine Untersuchung vorgelegt. Mehr als 350 Akademikerinnen äußerten sich zu ihren beruflichen Zielen.

Was hält qualifizierte Frauen davon ab, ihren Hut in den Ring zu werfen und sich eine interessante Position als Professorin an einer Fachhochschule zu sichern? Dieser Frage sind Marketingprofessorin **Susanne Stark** und ihre Wissenschaftliche Mitarbeiterin **Andrea Kiendl** vom Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Bochum nachgegangen. Zur Erforschung der Ursachen für den geringen Frauenanteil in der Lehre wurden und werden vielfach die Strukturen und Verfahrensvorgänge an Universitäten analysiert – welche Besetzungsverfahren sind üblich, welche Abstimmungs- und Entscheidungsmuster findet man in Berufungskommissionen, etc.? Die Situation der FH-Professorinnen ist aber eine andere als die der Universitätsprofessorinnen, da die Rahmenbedingungen andere sind. Die FH-Professorinnen geben zum Beispiel im Gegensatz

zu den rein wissenschaftlichen Laufbahnen im universitären Bereich eine (lukrative) Karriere in der Privatwirtschaft auf, um einen Neuanfang an der Fachhochschule zu wagen. Im Rahmen des Projekts „Professorinnen – wo seid Ihr?“ haben Stark und Kiendl nun diejenige Zielgruppe selbst befragt, die potentiell eine Professur übernehmen könnte: (demnächst) promovierte Frauen mit kurzer oder langer Berufspraxis, die formale Voraussetzungen für ein Professorenamt erfüllen. Welche Karriereziele verfolgen Doktorandinnen sowie erfahrene promovierte Praktikerinnen und welche Einstellung haben sie zu einer FH-Professur? Im Fokus der Befragungen standen Absolventinnen wirtschafts- und ingenieurwissenschaftlicher Fächer, da diese an der Hochschule Bochum einen Schwerpunkt darstellen. Aus den Untersuchungsergebnissen ließen sich Handlungsempfehlungen zur verstärkten Akquise von FH-Professorinnen ableiten.

Eine qualitative Analyse von Professorinnen- und Professoren-Porträts auf den Homepages von Fachhochschulen sollte zunächst typische Karrieremuster ermitteln. Bei einer anonymisierten Auswertung könnte ein Großteil der Lebensläufe nicht eindeutig einem bestimmten Geschlecht zugeordnet werden. Unterschiede in den Karrierewegen waren nur wenige und nur tendenziell erkennbar. Frauen haben danach etwas seltener Führungspositionen in der Wirtschaft inne und streben schneller an die Fachhochschule. Sie sammeln mehr Lehrerfahrung außerhalb der Universität. Ihre Lebensläufe weisen „Brüche“ auf durch Familienpausen oder einen beruflichen Wechsel. Männer ergattern etwas häufiger eine Promotionsstelle an der Universität, gehen anschließend schneller in die Wirtschaft und sammeln dort mehr

Berufsjahre. Ihre Lebensläufe sind oft „gradliniger“ und weisen weniger Stationen auf.

Mit den Online-Umfragen unter mehr als 350 Doktorandinnen und (mehrjährig) berufserfahrenen Akademikerinnen hat das Forscherinnenteam einen Nerv getroffen. Die Antworten auf die Befragungen spiegeln die schwierige Berufsplanung und Beschäftigungssituation in der Wissenschaft wider. Manche Teilnehmerin begrüßte ausdrücklich die Initiative der Hochschule Bochum zu dieser Untersuchung, wollte am liebsten „der Politik“ noch ein paar Ermahnungen mit auf den Weg geben. Es zeigte sich gleich mehrfach, wo der Schuh drückt. Die hohe Lehrbelastung und die geringeren Forschungsanteile an den Fachhochschulen sind für viele Befragte ein Nachteil. Manche setzten Voraussetzungen und Charakteristika der FH-Professur denen für eine Uni-Professur gleich. Außerdem sind die Vorteile der Fachhochschulen wenig präsent, wie beispielsweise die der praxisnahen Forschung. Dagegen besteht bei vielen eine gewisse Skepsis bezüglich der Qualität von Lehre und Forschung an Fachhochschulen. Die Arbeitsbedingungen und das Berufsbild „FH-Professorin“ sind häufig nur in Ansätzen bekannt. „Einstieg nach einer gewissen Zeit in der Wirtschaft könnte für Frauen interessant sein. Einstiegsbedingungen (...) sind aber nicht klar“, teilte eine Probandin den Forscherinnen mit. Und eine andere entdeckte durch die Umfrage sogar ein neues Berufsziel: „Ich würde bezüglich einer FH-Professur gerne beraten werden. (...) Mir war gar nicht bewusst, dass es den FHS an Professorinnen mangelt.“ Da Universitätsabsolventinnen nur wenig Berührung mit den Fachhochschulen haben leuchtet es ein, dass ihnen die Strukturen und Leistungen der Fachhochschulen und das Berufsbild der FH-Professorin aus eigener Anschauung nicht bekannt sein können. So mögen bei mancher aus Unkenntnis Vorurteile bestehen. Und da nach wie vor das Promotionsrecht allein bei den Universitäten liegt, können die Fachhochschulen nur sukzessive über kooperative Promotionen eigenen Professorinnen-Nachwuchs heranziehen.

Insgesamt zeigte sich ein deutliches Interesse an der FH-Professur. Die Motivation für eine FH-Professur erfordert bei den promovierten Berufserfahrenen folgende wichtige Parameter: die Mög-

lichkeit zur Umsetzung eigener Ideen, ein sicherer Arbeitsplatz, die Berufung in der (Heimat-)Region und ein bestimmtes Einkommen. Immerhin könnten sich von den Praktikerinnen 51 Prozent vorstellen, sich auf eine FH-Professur zu bewerben, 22 Prozent hatten sich bereits beworben. Danach befragt, wie sie Arbeitsbedingungen der FH-Professur (Wissenschaftsfreiheit, Verbeamtung, Vereinbarkeit von Beruf/Familie, TVöD, relativ flexible Arbeitszeiten) bewerten, antworteten 60 Prozent der Berufserfahrenen mit „sehr attraktiv“. Als eventuelle Hemmnisse auf dem eigenen Weg zur FH-Professur nannten sie in erster Linie das Fehlen geeigneter Stellenausschreibungen, zu wenige Publikationen sowie einen Mangel an Informationen über Fachhochschulstrukturen. Insgesamt war das Interesse an der FH-Professur bei jüngeren Probandinnen am größten. Ihre Voraussetzungen sind nicht schlecht, viele von ihnen verfügen sowohl über Berufspraxis als auch über vielfältige Lehrerfahrungen im Hochschulbereich. Sehr groß ist das Interesse an der Forschung und damit auch an einer beruflichen Position im Wissenschaftsreich.

Von den Doktorandinnen haben sich die meisten für die Promotion entschieden, „um wissenschaftlich zu arbeiten“. Nur ein Drittel wollte damit seine Chancen in der Privatwirtschaft verbessern. Am liebsten wäre den meisten Doktorandinnen die Arbeit in einem wissenschaftlichen Institut (49 %, bei Mehrfachnennungen), die Uni-Professur steht an zweiter Stelle (35 %) der Beliebtheitsskala, gleich danach die FH-Professur (34 %). Viele gaben mehrere mögliche Berufswünsche in Wissenschaft und Forschung an, beispielsweise: „Hochschullehrerin, wiss. Mitarbeiterin ohne Professur, Forschung in der Industrie, Forschung in Non-Profit-Organisationen/ Forschungsinstituten, Projektmanagement“.

Die aus einer Vielzahl von Studienergebnissen abgeleiteten Handlungsempfehlungen greifen das große Forschungsinteresse auf: Das Projektteam rät z. B., Doktorandinnen, die sich für eine Hochschulkarriere interessieren, durch gezielte Ansprache und Information in den Universitäten für eine FH-Professur zu motivieren. Die wissenschaftliche Laufbahnberatung der Universitäten lässt bisher die FH-Professur in der Regel außen vor. Eine wei-

tere Handlungsempfehlung zielt auf eine Verbesserung der Selbstdarstellung von Fachhochschulen. Es gilt, ihr positives Image weiter zu verstärken und breiter über ihre Aufgaben, Strukturen und Erfolge zu informieren. Von einer Steigerung des Professorinnenanteils profitiert auch die Industrie. Der demografische Wandel führt bereits jetzt zu einem Bewerberinnen- und Bewerbermangel in den Unternehmen. Sollen in Zukunft vermehrt Ingenieurinnen eingestellt werden, so erfordert eine entsprechende Studienwahl eine ausreichende Zahl an Hochschullehrerinnen als Vorbilder.

Das Ziel „Erhöhung des Professorinnenanteils“ an Fachhochschulen sollte langfristig betrachtet werden. Wenn heute eine frisch gebackene Doktorin das Berufsbild FH-Professorin als Option einschließt, neben einer Industrietätigkeit den Kontakt zur Lehre hält und wissenschaftlich publiziert – dann könnte diese Frau in einigen Jahren eine Professur bekleiden. Und am Ende könnten immer mehr Fachhochschulen sagen: „Professorinnen – da seid ihr ja!“

.....

Susanne Stark, Andrea Kiendl:
Professorinnen – ubi estis – wo seid Ihr? Eine Analyse der beruflichen Motivation von Akademikerinnen bezüglich einer Fachhochschulprofessur.

Arbeitspapier Nr. 5 der Fachgebiete Außenwirtschaft und Marketing des Fachbereichs Wirtschaft. Hochschule Bochum, Bochum 2013.

Das Arbeitspapier steht zum Download bereit unter

<http://www.hochschule-bochum.de/fbw/forschung/wo-seid-ihr.html>

Kontakt:

Prof. Dr. oec. Susanne Stark, Hochschule Bochum, Tel.: +49 234 3210606, susanne.stark@hs-bochum.de

Weitere Informationen zum Projekt:

Dr. Andrea Kiendl, Hochschule Bochum, Tel.: +49 234 3210723, E-Mail: andrea.kiendl@hs-bochum.de

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Leibniz-Gemeinschaft

veröffentlicht Eckpunktepapier

Empfehlung für die deutsche Wissenschaftslandschaft: Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern!

Die Leibniz-Gemeinschaft gibt erstmalig ein Eckpunktepapier heraus, in dem sie Empfehlungen für die Entwicklung der deutschen Wissenschaftslandschaft nach der Bundestagswahl 2013 formuliert. Mit diesem Papier fördert die Leibniz-Gemeinschaft die Diskussion und den Austausch über die Zukunft des Wissenschaftssystems.

In den Empfehlungen für die deutsche Wissenschaftslandschaft heißt es:

4. Chancengerechtigkeit zwischen Frauen und Männern

„Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern hat die außeruniversitären Forschungsorganisationen verbindlich aufgefordert, flexible Zielquoten im Sinne des **Kaskadenmodells** festzulegen und diese im jährlichen Monitoring-Bericht zum Pakt für Forschung und Innovation zu veröffentlichen.

Grundsätzlich begrüßt die Leibniz-Gemeinschaft diese neue Form der Verbindlichkeit. Insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils in den wissenschaftlichen Leitungspositionen ist uns ein wichtiges Anliegen. Politische Vorgaben wie das Kaskadenmodell, die der Erreichung dieses Ziels dienen sollen, dürfen das Prinzip der Bestenauslese nicht

abschwächen und das Primat der Exzellenz nicht in Frage stellen.“

Das Eckpunktepapier ist auf der Leibniz-Website abrufbar:

http://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/downloads/Presse/Dokumente/2013_07_05_Eckpunktepapier.pdf

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Horizont 2020:
Einigung im Trilog

Mitte Juli haben sich das Europäische Parlament, der Rat der Europäischen Union und die EU-Kommission auf einen Kompromiss zum neuen Rahmenprogramm für Forschung und Innovation geeinigt. Basis war das von der Kommission vorgelegte Vorschlagspaket. Die Einigung im informellen Trilog war Voraussetzung für den Weitergang des formalen Ordentlichen Gesetzgebungsverfahrens, an dessen Ende die Verabschiedung von Horizont 2020 steht. Wenn diese erfolgt ist, können erste Ausschreibungen starten – voraussichtlich noch 2013. Mehr Informationen auf

<http://www.eubuero.de>

Der bisherige Programmbereich „Wissenschaft in der Gesellschaft“, in dem auch Projekte zu Gender in der Forschung gefördert wurden und dessen Fortbestand lange als unsicher galt, wird als „Wissenschaft mit und für die Gesellschaft“ weitergeführt. Auch hier sind wieder Ausschreibungen zu Wissenschaft und Geschlecht vorgesehen.

In Bezug auf die Verankerung gendersensibler Forschung und Chancengleichheit insgesamt im neuen Rahmenprogramm kündigte die EU-Kommission Anfang Juli an, in Kürze konkrete Maßnahmen vorzustellen.

Quelle: Frauen in die Eu-Forschung FiF

http://www.eubuero.de/fif-aktuelles_einigung_trilog_h2020.htm

Einen Überblick zu bisherigen FiF-Meldungen zu Gender und Chancengleichheit in Horizont 2020 finden Sie hier:

http://www.eubuero.de/fif-gender_chancengleichheit_h2020.htm

Neue EU-Publikation
„Gendered Innovations“

Am 9. Juli 2013 wurde im Europäischen Parlament eine neue Publikation zu Gender in Forschung und Innovation vorgestellt.

Eine neue Veröffentlichung der EU-Kommission erläutert und illustriert die Relevanz von Gender in Forschung und Innovation. „Gendered Innovations“, ein gemeinsames Projekt von EU und USA, hatte die Aufgabe, methodisch fundierte Fallstudien zu erarbeiten, die aufzeigen, wie eine ins Forschungsdesign integrierte Genderanalyse neue Ideen und Exzellenz in der Forschung befördert. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, aber auch praktisch arbeitenden Ingenieurinnen und Ingenieuren sollten Methoden zur Verfügung gestellt werden, die sie in ihrer Arbeit dahingehend unterstützen.

Eine Gruppe von über 60 Expertinnen und Experten aus Europa, den USA und Kanada hat 2011 und 2012 insgesamt sieben Workshops veranstaltet. Das Konsortium erarbeitete dabei Fallstudien aus den unterschiedlichsten Wissenschaftsgebieten, die die erfolgreiche Integration einer Genderdi-

mension in Forschungsfragen demonstrieren. Diese wurden laufend auf der Projektseite zusammen mit Hintergrundinformationen, Referenzmaterial und Handlungsempfehlungen veröffentlicht. Unter den Beispielen sind nicht nur solche aus der Medizin, sondern auch städteplanerische und ingenieurwissenschaftliche Studien z.B. zu Robotik, Transportwesen und Videospieleentwicklung.

Die am 9. Juli in 2013 in Brüssel vorgestellte Gesamtpublikation enthält 21 Abstracts sowie acht vollständige Fallstudien. *Gendered Innovations. How Gender Analysis Contributes to Research* ist als konkrete Handreichung aufgebaut. Neben Forscherinnen und Forschern sind vor allem Stakeholder an Institutionen, in Forschungsorganisationen und in der Politik angesprochen sowie Personen, die in der Beratung zu (EU-)Forschungsanträgen arbeiten. Die Fallstudien liefern praxisnahe Beispiele, aber auch übertragbare Checklisten und Methoden, wie die Berücksichtigung von Genderaspekten die Forschung verbessern kann, zu Exzellenz beiträgt und der Nutzen für die Gesellschaft optimiert wird.

Die Veröffentlichung steht zum *freien Download* zur Verfügung:

http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gendered_innovations.pdf

http://www.eubuero.de/fif-aktuelles/genderedinnovations_publikation072013.htm

http://ec.europa.eu/research/science-society/gendered-innovations/index_en.cfm

ERC Starting Grants 2013: Ergebnisse veröffentlicht

Erfreulich: 30% erfolgreiche Antragstellerinnen!

Der European Research Council (ERC) hat die Liste der geförderten Starting Grant-Projekte der Ausschreibung 2013 veröffentlicht. Die Erfolgsquote liegt bei ca. 9%.

Von 3.329 eingereichten Anträgen wurden nun 287 Projekte zur Förderung ausgewählt. Im Vergleich zur Zielgruppe aus der letzten Ausschreibung, stellt dies eine Steigerung der Antragszahlen von 50% dar. Die meisten Projekte werden im Vereinigten Königreich, Deutschland, Israel und Frankreich durchgeführt; 46 der geförderten Wissenschaftler/innen sind an einer deutschen Gastinstitution angesiedelt.

Die ERC Starting Grants bieten eine Förderung von bis zu 1,5 Millionen EUR für eine Projektdauer von maximal 5 Jahren, und sollen exzellenten Nachwuchswissenschaftlern/innen die Möglichkeit zum Aufbau oder Ausbau einer ForscherInnengruppe bieten. Antragsberechtigt waren in dieser Ausschreibung erstmals nur Forschende 2 bis 7 Jahre nach der Promotion. Eine zweite Zielgruppe von Forschenden 7 bis 12 Jahre nach der Promotion wurde von den ERC Consolidator Grants bedient.

Erfreulich: 30% der bewilligten Anträge wurden von Frauen eingereicht (im Vorjahr 24%). dazu sagte ERC President Professor Helga Nowotny: „... For the first time ever, the proportion of women amongst the grantees went up to 30%. This is a very encouraging and augurs well for the future.“

Quelle: KoWi - Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen

http://erc.europa.eu/sites/default/files/press_release/files/press_release_stg2013_results.pdf

<http://www.kowi.de>

Erster Gender Equality Index: EU auf halbem Weg zur geschlechtergerechten Gesellschaft

Der erste **Gender Equality Index** der Europäischen Union (EU), entwickelt durch das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), wurde am 13. Juni in Brüssel vorgestellt.

In der dazu veröffentlichten Pressemitteilung heißt es:

„The European Institute for Gender Equality (EIGE) is launching the first Gender Equality Index for the European Union. 'The Gender Equality Index shows differences in outcomes between women and men at the individual level in EU Member States,' says **Virginija Langbakk**, the Director of EIGE. 'This unique measurement tool supports evidence-based policy-making and indicates where political priorities should be shifted to accelerate the process of achieving a gender-equal Europe.' Although gender equality values have been recognised since its earliest days, the European Union is only half-way towards a gender-equal society, with an average EU score of 54 (where 1 stands for no gender equality and 100 for full gender equality).

'Gender-sensitive statistics help us better understand the hurdles we need to bring down to make all citizens truly equal, and the Gender Equality Index does just that. In our fight against unemployment, improving job opportunities for women is a matter of fairness, but it is also good for society and good for the economy,' says **Herman Van Rompuy**, President of the European Council.

The Gender Equality Index, proposed by the European Commission and developed by the European Institute for Gender Equality, provides scores for each Member State and presents an EU average in each of the following critical areas of gender equality: work, money, knowledge, time, power and health. The areas of violence and intersecting

inequalities are also considered as critical areas, but treated separately as they adopt a different perspective. 'I'm very glad that EIGE has developed a Gender Equality Index,' says **Michael Gustafson**, Chair of the Committee on Women's Rights and Gender Equality of the European Parliament. 'It enables each Member State to evaluate and compare amongst each other the progress they've made in various fields of gender equality, as well as where progress is most needed. I hope this tool will be used extensively and that it will lead to better knowledge and, most importantly, to further progress in gender equality.'

Lesen sie mehr zu den Ergebnissen unter:

<http://eige.europa.eu/content/news-article/first-gender-equality-index-reveals-the-eu-is-only-halfway-towards-gender-equality>

Report:

<http://eige.europa.eu/content/activities/gender-equality-index>

Umfrage: Traditionelle Geschlechterrollen sind in Europa stark verbreitet, aber bei vielen jungen Europä- ern unbeliebt

Traditionelle Vorstellungen von Geschlechterverhältnissen sind nach Meinung vieler junger EuropäerInnen in ihren jeweiligen Ländern stark vertreten. Im Durchschnitt waren zwei Drittel aller TeilnehmerInnen des aktuellen European Youth Poll dieser Meinung.

Dabei ging die Spannbreite in den einzelnen Ländern allerdings stark auseinander: Während in der Türkei über 92 Prozent diese Meinung vertraten, sind es in den Niederlanden nur knapp 16 Prozent (Deutschland 58 Prozent).

Gleichzeitig sind die traditionellen Rollenbilder allerdings unbeliebt: So sind gerade mal 26 Prozent (Deutschland 33 Prozent) der Meinung, dass Haushalt und Kinder in erster Linie Aufgabe der Frau sei. 88 Prozent (Deutschland 97 Prozent) sind hingegen dafür, dass beide Geschlechter für die Erziehung gleichermaßen eine Auszeit nehmen.

Die Frage nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit beider Geschlechter brachte ein fast einstimmiges Ergebnis in ganz Europa hervor: 97 Prozent sprechen sich dafür aus. Gleichzeitig sind aber beispielsweise 70 Prozent der deutschen TeilnehmerInnen der Meinung, dass es Frauen nach wie vor schwerer haben, beruflich Karriere zu machen.

An dem Poll, den das **Europäische Jugendparlament** – unterstützt von der **Stiftung Mercator** – online durchgeführt hat, nahmen 4.112 Jugendliche im Alter von 16-27 Jahren teil. Die Umfrage wurde vom 23. Mai bis zum 4. Juni 2013 durchgeführt.

Die Politik erhält dabei eher schlechte Noten: Nur 32 Prozent (Deutschland 39 Prozent) sind der Meinung, dass ihre Regierung genug für die Gleichstellung der Geschlechter tut. 89% Prozent (Deutschland 88 Prozent) wünschen sich, dass sich die Europäische Union aktiv in die Geschlechterpolitik einmischt. Ob das allerdings in Form einer Frauenquote für Führungspositionen geschehen sollte, ist umstritten: Nur 48 Prozent (Deutschland 48 Prozent) stimmen solch einer Quote grundsätzlich zu.

Das European Youth Parliament (EYP) ist als unabhängige Organisation in der Jugendbildung seit 1987 tätig. Es ist eines der größten europäischen Foren für politische Debatten, internationale Begegnungen, politische Bildungsarbeit und den Austausch von Ideen zwischen Jugendlichen in Europa. Das EYP besteht aus Organisationen in 36 Ländern, in denen tausende junger Menschen unterschiedlichster Herkunft ehrenamtlich aktiv sind. Die internationale Dachorganisation des EYP ist die Schwarzkopf-Stiftung „Junges Europa“. Die European Youth Polls werden viermal jährlich durchgeführt. 2012 nahmen über 15.000 Jugendliche aus ganz Europa daran teil.

Alle Ergebnisse und weitere Informationen unter:

<http://www.eyp.org/youthpolls>

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

Daniela Topp-Burghardt ist „Frau Europas“ 2013

Sie ist „Netzwerkerin für das Zusammenwachsen der Europäischen Union“: Für ihren ehrenamtlichen Einsatz im „Ring Europäischer Frauen“ wird **Daniela Topp-Burghardt** mit dem „Preis Frauen Europas“ geehrt. Die Jury des Preises wählte die Kölnerin aus fünf Kandidatinnenvorschlägen aus.

Im „Europäischen Jahr der Bürgerinnen und Bürger 2013“ geht die EBD-Auszeichnung (Europäische Bewegung Deutschland) für zivilgesellschaftliches Engagement damit an ein europäisches Bürgerprojekt und ihre Initiatorin: „Mit ihrem persönlichen Einsatz, ihrer Diskussionsfreude, ihrem beeindruckenden Hintergrundwissen und mit ihrer Europabegeisterung gelingt es Daniela Topp-Burghardt beständig, Mitglieder und Gäste des Vereins nachhaltig für die europäische Idee zu gewinnen“, lautet die Begründung ihres Vorschlages.

Die Preisverleihung an Daniela Topp-Burghardt findet am 9. Oktober 2013 in Würzburg statt.

Mit dem „Preis Frauen Europas – Deutschland“ ehrt die EBD seit 1991 Frauen, die sich durch ihr mutiges, kreatives oder hartnäckiges ehrenamtliches Engagement in besonderer Weise für das Zusammenwachsen und die Festigung eines vereinten Europas einsetzen.

<http://www.netzwerk-ebd.de/news/eine-brosche-fuer-den-ring-europaeischer-frauen-daniela-topp-burghardt-ist-frau-europas/>

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNGGender Studies an nordrhein-
westfälischen Hochschulen

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung
NRW veröffentlicht Journal Nr. 32.

Die 32. Ausgabe des Journals gibt einen umfangreichen, vielfältigen Einblick in Forschung, Vernetzung & Aktivitäten des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Zum Schwerpunktthema „Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ warten darüber hinaus Vorstellungen der verschiedenen Gender Studies-Einrichtungen und -Studiengänge sowie ein Beitrag zur „Frühgeschichte“ der Gender Studies in NRW. Dabei stehen folgende Fragen im Zentrum: Zu welchen Fragestellungen wird in den Einrichtungen geforscht? Welche Bedeutung hat die Interdisziplinarität? Welche Berufsperspektiven eröffnen sich für Studierende der Gender Studies? Abgerundet wird das Journal durch Tagungsberichte, Rezensionen und Neuerscheinungen.

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/
fileadmin/media/media-fgf/download/
publikationen/Journal-32_Netzwerk-FGF.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Journal-32_Netzwerk-FGF.pdf)

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/
media/media-fgf/download/publikationen/
Journal-32_Netzwerk-FGF_ihv.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Journal-32_Netzwerk-FGF_ihv.pdf)

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/no_cache/
koordinations-forschungsstelle/publikationen/
publikationen-bestellen/?action=add&tuid=58](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/no_cache/koordinations-forschungsstelle/publikationen/publikationen-bestellen/?action=add&tuid=58)

Neues Projektvorhaben an der
Universität Hildesheim:Genderforschung und die neue
Governance der Wissenschaft

Das Wissenschaftssystem und insbesondere die Hochschulen sind derzeit gesellschaftlich in ihrem Stellenwert hoch bedeutsame und zugleich hart umkämpfte Institutionen: Als Orte der Produktion gesellschaftlich nützlichen und verwertbaren Wissens wie auch des monopolisierten Erwerbs und der Zuteilung von akademischen Qualifikationen sind sie von hoher Bedeutung für die entstehenden spätmodernen Wissensgesellschaften und deren herausragende Position im globalen und internationalen Gefüge.

Auf der Agenda steht auch die Frage der Chancengleichheit der Geschlechter. Dabei bedient sich die Gleichstellungspolitik der Doppelstrategie von eher personenbezogenen besonderen Aktionen zugunsten von Frauen und der organisationsbezogenen Strategie des Gender Mainstreaming. Beide Strategien fokussieren auf Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit. Die Genderforschung hingegen zielt auf die Transformation von Wissenschaftsinhalten, Erkenntnisweisen und Produktionsformen. Gleichstellungspolitik und Genderforschung stehen in einem Spannungsverhältnis zueinander. Ein wesentlicher Ansatzpunkt, um das anerkannte hohe Innovationspotenzial der Genderforschung auch unter der um sich greifenden neuen Governance der Wissenschaft weiter durch gezielte Förderung zur wissenschaftlichen und

gesellschaftlichen Entfaltung bringen zu können, ist die Untersuchung der Organisationskulturen und -strukturen in Hochschule und Forschung.

Im Vorhaben wird untersucht, welche Bedeutung der Genderforschung unter Bedingungen der neuen Governance in den gegenwärtigen Transformationsprozessen im Wissenschaftssystem aus wissenschaftlicher, organisationaler (kultureller und struktureller) und politisch-administrativer Sicht beigemessen wird, und welche Förderung die Genderforschung dabei von den verschiedenen wissenschaftspolitischen Akteuren erfährt.

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und hat eine Laufzeit von 2013-2015.

<http://www.heike-kahlert.de/forschung/transformationen-des-wissens-in-der-moderne/genderforschung-und-die-neue-governance-der-wissenschaft.html>

POLITEIA-Preis 2013

Prof. Dr. Susanne Baer, Richterin des Bundesverfassungsgerichts, würdigte am 7. Juni 2013 in ihrer Festrede an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin die diesjährigen Gewinner/innen des POLITEIA-Preises. Die Hochschule prämiiert in jedem Jahr die besten Studierendenarbeiten zur Frauen- und Geschlechterforschung.

Ehregast Prof. Dr. Susanne Baer, L.L.M. war Leiterin des GenderKompetenzZentrums und hat den Lehrstuhl Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Humboldt Universität zu Berlin inne, wo sie 2008 das „Institut für interdisziplinäre Rechtsforschung – Law and Society Institute (LSI)“ gründete. Die Bundesverfassungsrichterin ist eine weitere herausragende Persönlichkeit, die sich einreicht auf der eindrucksvollen Liste der Festrednerinnen dieser feierlichen Veranstaltungen, unter ihnen Bundesbildungsministerin **Annette Schavan** und Ex-Justizministerin **Brigitte Zypries**, WZB-Präsidentin **Jutta Allmendinger** und die ehemalige Viadrina-

Präsidentin **Gesine Schwan**. Dies unterstreicht die Bedeutung, die diesem Preis seitens der Politik und im Wissenschaftsbereich beigemessen wird.

„Junge Migrantinnen und Ehrenamt – Förderliche und hemmende Faktoren für das ehrenamtliche Engagement junger türkischer Migrantinnen im Bereich des Katastrophenschutzes“, so lautet das Thema der Absolventin **Semra Sarpkaya** des Bachelor-Studiengangs „Sicherheitsmanagement“ am Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement der HWR Berlin. Sie ist eine der beiden Ausgezeichneten dieser 13. Preisverleihung. Mit seiner Arbeit über „Gender Mainstreaming oder Gender Manstreaming? – Geschlechtergerechtigkeit in der öffentlichen Verwaltung zwischen politischem Konstruktivismus und individuellem Erleben“ erhielt zum *ersten Mal ein Absolvent* den Preis. **Frank Richter** studierte erfolgreich „Master of Public Administration“ am Fernstudieninstitut der HWR Berlin. Drei weitere Preisträgerinnen wurden für ihre Abschlussarbeiten mit POLITEIA-Medaillen prämiert.

<http://www.hwr-berlin.de/frauenbeauftragte>

Feministische Perspektiven auf Ökonomie und Geschlechterordnung

GENDER 2/13 ist erschienen

Die aktuelle Ausgabe der Zeitschrift GENDER beschäftigt sich mit dem Verhältnis von Ökonomie und Geschlechterordnung. Dabei verbleiben die Beiträge nicht auf der Ebene deskriptiver Analysen, sondern geben Anstöße zum Nachdenken darüber, wie eine (geschlechter)gerechtere Gesellschaft beschaffen sein könnte.

Bitte informieren Sie sich über weitere interessante Inhalte des aktuellen Heftes unter:

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

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Preise

„Hochschullehrer/in des Jahres 2013“

Welche Hochschullehrerin, welcher Hochschullehrer hat sich durch außergewöhnliches Engagement besonders verdient gemacht? Zum achten Mal lobt der Deutsche Hochschulverband (DHV) ein Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro für den/die „Hochschullehrer/in des Jahres“ aus. Der Preis wird vom DHV mit Unterstützung des ZEIT-Verlages Gerd Bucerius GmbH & Co. KG verliehen. „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind dank ihres vielfältigen Engagements auch außerhalb ihrer Dienstaufgaben von Forschung, Lehre oder Krankenversorgung aktive Leistungsträger unserer Gesellschaft“, erklärte DHV-Präsident **Professor Dr. Bernhard Kempen**. „Mit der Auszeichnung wollen wir eine Hochschullehrerin oder einen Hochschullehrer ehren, die oder der das Ansehen der Berufsgruppe öffentlichkeitswirksam fördert und damit sinnfällig werden lässt, welche interessanten Charaktere diesen faszinierenden Beruf ausüben.“

KandidatInnen als „Hochschullehrer/in des Jahres“ können bis zum **30. September 2013** vorgeschlagen werden.

<http://www.hochschulverband.de/cms1/pressemitteilung+M5147e0316ec.html>

academics-

“Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres 2013“

Im Rahmen der Preisverleihung zum/zur „Hochschullehrer/in des Jahres“ zeichnet academics - das Karriereportal der Wissenschaft von DIE ZEIT und „Forschung & Lehre“ - den/die „Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres“ aus.

Mit einem Preisgeld von 5.000 Euro wird eine Nachwuchswissenschaftlerin bzw. ein Nachwuchswissenschaftler prämiert, die bzw. der im vergangenen Jahr durch herausragendes Engagement, zukunftsweisende Ideen oder beispielhaftes Handeln Forschung und Lehre nachhaltig beeinflusst hat. Es gilt eine Altersbeschränkung von 35 Jahren bei Bewerbungsschluss.

KandidatInnen können ebenfalls bis zum **30. September 2013** vorgeschlagen werden. Mehr Informationen gibt es unter:

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

mentoring³

für Postdoktorandinnen in der Universitätsallianz Metropole Ruhr

Das Karriereförderungsprogramm mentoring³ startet im Oktober 2013 mit einer neuen Gruppe promovierter Wissenschaftlerinnen der Universitätsallianz Metropole Ruhr (Bochum, Dortmund, Duisburg-Essen), die sich für einen Aufstieg in der Wissenschaft interessieren.

Im Zentrum des Programms steht der Aufbau einer Gesprächsbeziehung zu einem/r erfahrenen Wissenschaftler/in. In persönlichen Gesprächen beraten diese als MentorInnen die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und vermitteln ihr Wissen über Strukturen und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. Zusätzlich gehören zu diesem Programm Seminare zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen und zu karrierespezifischen Inhalten. Die aktive Vernetzung mit Wissenschaftlerinnen aus der Ruhrregion stellt ein weiteres wesentliches Programmziel dar.

Bewerbungsschluss: 15. August 2013.

<http://www.scn-ruhr.de/>

Promovieren als

FH-Absolventin

Im Rahmen des Stipendienprogramms lobt die HWR Berlin jährlich ca. fünf Stipendien aus, um Fachhochschulabsolventinnen in ihrem Promotionsvorhaben zu unterstützen. Das Stipendium wird zur Vorbereitung und Durchführung eines Promotionsvorhabens vergeben.

Das Stipendienprogramm wendet sich primär an hochqualifizierte Fachhochschulabsolventinnen

der HWR Berlin. Absolventinnen anderer Berliner Fachhochschulen können sich um das Stipendium bewerben, wenn sie Studiengänge abgeschlossen haben, die mit denen der HWR Berlin vergleichbar sind.

Es eröffnet sowohl jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen als auch langjährigen Berufspraktikerinnen die Möglichkeit, sich im Rahmen von Stipendien auf eine Promotion vorzubereiten. Die Stipendien stellen die materielle Grundlage für die Zeit bereit, in der die notwendigen Vorleistungen der jeweiligen Promotionsordnungen erbracht werden müssen. Im Rahmen des Stipendienprogramms präzisieren die Stipendiatinnen die Fragestellungen, entfalten das Forschungsdesign und leisten die Vorarbeit für die Promotion.

Die Promovendinnen werden durch begleitende Veranstaltungen an der HWR Berlin in ihrer Arbeit unterstützt bzw. qualifizieren sich selbständig durch Teilnahme an fach- und forschungsspezifischen Seminaren an den Universitäten weiter.

Das Stipendienprogramm der HWR Berlin existiert seit dem Jahr 2000 und wird aus Geldern des „Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre,“ und Hochschuleigenen Mitteln finanziert. Entsprechend der Frauenförderauflagen der Landesmittel haben die Stipendien das Ziel, Frauen zu einer wissenschaftlichen Karriere zu befördern. Insofern können sich nur Frauen bewerben.

Die Bewerberinnen müssen eine überdurchschnittliche Abschlussnote (mind. gut) ihres Berliner Fachhochschulstudiengangs erreicht haben.

Gefördert werden Promotionsvorhaben, die mit Hilfe theoretischer, praxisreflektierender bzw. empirisch angelegter Fragestellungen einen Beitrag zur Weiterentwicklung der spezifischen Fächer darstellen. Geschlechtsspezifische Fragestellungen sind erwünscht, aber keine Fördervoraussetzung.

Weitere Informationen und Beratung gibt es bei der zentralen Frauenbeauftragten **Viola Philipp**. Dort sind ein Promotionsleitfaden mit weiterführenden Hinweisen und Adressen, die Stipen-

dienordnung sowie genaue Informationen zum Programm erhältlich. Als wissenschaftliche Koordinatorin steht **Frau Prof. Dr. Claudia Gather** zur Verfügung.

Für die Förderung ab 01.01.2014 beginnt die Bewerbungszeit am **01. September 2013** und endet am **31. Oktober 2013**. Das Antragsformular ist bei der zentralen Frauenbeauftragten erhältlich.

<http://www.hwr-berlin.de/index.php?id=630>

Lesen Sie zu diesem Thema auch:

Starker Anstieg der Promotionen von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen

Immer mehr Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen werden promoviert. Dies zeigt die jüngste Befragung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) bei den Universitäten und gleichgestellten Hochschulen. In den Prüfungsjahren 2009 bis 2011 verliehen sie rund 47 Prozent mehr Inhabern von Fachhochschuldiplomen einen Doktorgrad als im Vergleichszeitraum 2006 bis 2008.

http://www.hrk.de/uploads/media/HRK_PM_Promotion_FH-Absolventen_22072013.pdf

Call for proposals – PROGRESS Gender Equality – Action grants 2013

SPECIFIC PROGRAMME „PROGRESS“ (2007 - 2013)
SECTION 5 - GENDER EQUALITY

Support to civil society and other stakeholders aiming at promoting equality between women and men (Themes: gender pay gap and gender equality in economic decision-making)

Deadline: 28. August 2013, 12:00 CET

PROGRESS is the EU employment and social solidarity programme, set up to provide financial support for the attainment of the European Union's objectives in employment, social affairs and equal opportunities as set out in the Social Agenda, as well as to the objectives of the Europe 2020 Strategy. This new strategy, which has a strong social dimension, aims at turning the EU into a smart, sustainable and inclusive economy delivering high levels of employment, productivity and social cohesion. The European Union needs coherent and complementary contributions from different policy strands, methods and instruments, including the PROGRESS programme, to support the Member States in delivering on the Europe 2020's goals. The PROGRESS mission is to strengthen the EU's contribution in support of Member States' commitments and efforts to create more and better jobs and to build a more cohesive society.

To this effect, PROGRESS is instrumental in:

- Providing analysis and policy advice on PROGRESS policy areas;
- Monitoring and reporting on the implementation of EU legislation and policies in PROGRESS policy areas;
- Promoting policy transfer, learning and support among Member States on EU objectives and priorities; and
- Relaying the views of the stakeholders and society at large.

More specifically, PROGRESS supports:

- The implementation of the European Employment Strategy (section 1);
- The implementation of the open method of coordination in the field of social protection and inclusion (section 2);
- The improvement of the working environment and conditions including health and safety at work and reconciling work and family life (section 3);

- The effective implementation of the principle of non-discrimination and promotion of its mainstreaming in all EU policies (section 4);
- The effective implementation of the principle of gender equality and promotion of its mainstreaming in all EU policies (section 5).

The present call for proposals is issued in the context of the implementation of the gender equality strand of PROGRESS and its 2013 annual work programme. It aims to select projects that address the priorities of this call.

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/files/call_2013_prog_ag_ge_en.pdf

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

WINiKa „Coachingprogramm für weibliche Fach- und Führungskräfte in der Öffentlichen Verwaltung“

Das Programm WINiKa ist eine Kooperation des Consulting-Institutes für akademische Karriereentwicklung karrierekunst und des Vereins NiKa e.V.

Ausschreibungstext:

„Sie sind in diesem Coachingprogramm des Vereins NiKa e.V. richtig, wenn Sie als weibliche Fach- und Führungskraft des Öffentlichen Dienstes Ihre Karriere selbst in die Hand nehmen wollen und eine Führungsposition innehaben oder die Übernahme einer Führungsposition anstreben.

Sie wollen nicht mehr darauf warten, dass Sie für ein Führungskräfteentwicklungsprogramm vorgeschlagen werden, dass Sie entdeckt oder zufällig inthronisiert als Abteilungsleiterin oder Dezernentin werden.

- Sie möchten herausfinden, welche Stärken Sie genau für eine Führungsposition einbringen können.
- Sie möchten Ihre Optionen ausloten mit Blick auf die Organisation, in der Sie sich befinden und Ihre gesamten Möglichkeiten zur Übernahme von Verantwortungspositionen in der Gesellschaft prüfen.

- Sie möchten genau wissen, welches Netzwerk Ihnen zur Verfügung steht, um ein Karriereziel zu erreichen. Und Sie möchten dieses Netzwerk optimieren.
- Sie möchten konkret wissen, wie Sie strategisch mit den Rahmenbedingungen von Rollenvorstellungen über scheinbare Selbstverständlichkeiten betreffend Männer und Frauen umgehen können, um trotz aller Widerstände Ihre Ziele zu erreichen und gläserne Decken brüchig werden zu lassen.
- Sie sind sich sicher, dass Sie kompetent sind und wollen Ihre Kompetenz auch angemessen darstellen.“

Folgende Methoden und Instrumente werden in der 5-monatigen Dauer des Programms genutzt:

TRAINING, GRUPPENCOACHING & PEER-COACHING, BLENDED COACHING, MENTORSHIP.

Programminhalte von WINiKa:

<http://www.karrierekunst.de/programme/programmablauf-termine-von-winika/>

Bewerbung:

<http://www.karrierekunst.de/programme/bewerbung-winika/>

Weitere Informationen:

<http://www.karrierekunst.de/programme>

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

19.08.2013 - 30.08.2013

Ingenieurinnen-Sommeruni 2013

Veranstaltungsort: Universität Bremen

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

26.08.2013 - 06.09.2013

Informatica Feminale 2013

Veranstaltungsort: Bremen

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

02.09.2013

„Challenges of our Future Working World – Arbeitswelt von morgen“

Eine Veranstaltung der Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. (GDCh). Vortrag von **Jutta Dalhoff** über Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit unter Gleichstellungsaspekten.

Veranstaltungsort: Darmstadtium, Darmstadt, 10:30 – 12:45 Uhr

<https://www.gdch.de/veranstaltungen/tagungen/tagungen-2013/wissenschaftsforum-chemie-2013.html>

02.09.2013 - 03.09.2013

Schulung zu Recht und Finanzen im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm mit Ausblick auf Horizont 2020

Veranstaltungsort: Berlin

<http://www.eubuero.de/seminar-ruf.htm>

11.09.2013 - 13.09.2013

BuKoF-Jahrestagung: „Frauen an die Spitze“

25. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Veranstaltungsort: Stapelfeld

http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/Einladung_BuKoF_Jt13.pdf

12.09.2013

2. nationale Tagung zum Diskriminierungsschutzrecht

Wie gerecht und wirksam ist das Gleichbehandlungsrecht? Eine kritische Würdigung des Diskriminierungsschutzrechts in der Schweiz.

Veranstaltungsort: Aula im Erdgeschoss der ZHAW School of Management and Law am St-Georgen-Platz 2, Winterthur, 09.15 – 16.50 Uhr

<http://www.sml.zhaw.ch/de/management/zsr/tagungen/reihe-diskriminierungsschutzrecht.html>

16.09.2013 - 20.09.2013

Conference - Family Life in the Age of Migration and Mobility

Chair: Prof. Helma Lutz; Co-Chairs: Dr. Majella Kilkey and Dr. Ewa Palenga-Möllenbeck

Veranstaltungsort: Norrköping, Sweden

<https://www.familymobility.de/>

26.09.2013

Den Wissenschaftlichen Mittelbau gibt es nicht - Transformationen des wissenschaftlichen Feldes. Erfahrungen und Kontexte aus der Frauen- und Geschlechterforschung.

Veranstaltungsort: Essen, 18:00-22:00

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-
interaktiv/veranstaltungen/
veranstaltungen-netzwerk-fgf/?month=9](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/veranstaltungen-netzwerk-fgf/?month=9)

02.10.2013 - 04.10.2013

Geschlecht in gesellschaftlichen Transformationsprozessen

Jahrestagung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft Gefördert von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Anmeldeschluss 15. September 2013 (frühe Anmeldung erbeten)

Veranstaltungsort: Bergische Universität Wuppertal

[http://www.erziehungswissenschaft.uni-
wuppertal.de/personen/gender-und-diversity/
katharina-walgenbach/sektionstagung-2013.html](http://www.erziehungswissenschaft.uni-wuppertal.de/personen/gender-und-diversity/katharina-walgenbach/sektionstagung-2013.html)

[http://www.erziehungswissenschaft.
uni-wuppertal.de/](http://www.erziehungswissenschaft.uni-wuppertal.de/)

09.10.2013

A European Strategy for Gender Equality: Tackling Discrimination in the Workplace and Beyond

Veranstaltungsort: The Silken Berlaymont Hotel, Brussels

Public Policy Exchange continues its equality platform with a special international symposium on tackling gender-based discrimination in the workplace and beyond. Participants will have the opportunity to exchange best practices with leading practitioners, international organisations and major stakeholders across Europe.

[http://www.publicpolicyexchange.
co.uk/events/DJ09-PPE2.php](http://www.publicpolicyexchange.co.uk/events/DJ09-PPE2.php)

09.10.2013 - 12.10.2013

VDE MINT Akademie Mobilität der Zukunft

Branchentreff mit Wissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen aus dem MINT-Bereich.

Veranstaltungsort: München

[http://www.vde.com/de/Verband/
MINT/Akademie/Seiten/default.aspx](http://www.vde.com/de/Verband/MINT/Akademie/Seiten/default.aspx)

11.10.2013 - 13.10.2013

Welt Raum Mensch

Verortungen und Perspektiven

Ferienakademie für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

Veranstaltungsort: Evangelische Akademie Tutzing

[http://web.ev-akademie-tutzing.de/cms/
index.php?id=576&tfdnr=1928&part=detail](http://web.ev-akademie-tutzing.de/cms/index.php?id=576&tfdnr=1928&part=detail)

16.10.2013

Save the Date: Projekt „Generation 35plus“

Veranstaltungsort: Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, Jägerstraße 22/23, 10117 Berlin

Die postalische Einladung und das detaillierte Programm ist im September 2013 erhältlich.

17.10.2013 - 18.10.2013

Abwehrmuster bei Geschlechterfragen - erkennen und konstruktiv knacken!

Veranstaltungsort: Akademie Frankenwarte Leutfresserweg 81 - 83 9708 2 Würzburg

[http://www.frankenwarte.
de/tl_files/frankenwarte/pdf/
programme/Geschlechterfragen2.pdf](http://www.frankenwarte.de/tl_files/frankenwarte/pdf/programme/Geschlechterfragen2.pdf)

23.10.2013 - 24.10.2013

EU-Projektmanagement für Wissenschaftler/innen

Veranstaltungsort: Bonn

[http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.
aspx/tabid-8210/14073_read-35679/](http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-8210/14073_read-35679/)

.....
12.11.2013

3. Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt

Veranstaltungsort: Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 11.00 – 18.00 Uhr

<http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/>

.....
13.11.2013 – 15.11.2013

Diversity Fueling Excellence in Research and Innovation

Gender Summit 3 – North America

Veranstaltungsort: Washington D.C.

<http://www.portiaweb.org.uk/index.php/gender-summit>

.....
21.11.2013 – 23.11.2013

Migration – Geschlecht – Lebenswege

4. Interdisziplinäre Tagung.

Veranstaltungsort: Rostock

<http://www.gender.uni-rostock.de/veranstaltungen/kolloquium-2013/>

.....
27.11.2013 – 29.11.2013

Save the Date: Gender Awareness Training in Academia

The Swiss National Centre of Competence in Research LIVES – Overcoming Vulnerability: Life Course Perspectives (NCCR LIVES) announces an important three-fold event related to gender equality issues in the Academy, November 27-29 2013.

Veranstaltungsort: Geneva / Lausanne

Should you need any clarification beforehand, you may contact equality@lives-nccr.ch

.....
12.12.2013 – 13.12.2013

Geschlecht und Wissen(schaft) in Ostmitteleuropa – Gender and Knowledge/Science in East-Central Europe

Veranstaltungsort: Herder-Institut für historische Ostmitteleuropaforschung – Institut der Leibniz-Gemeinschaft, Gisonenweg 5-7, 35037 Marburg

<http://www.herder-institut.de/>

.....
10.01.2014 – 11.01.2014

Werkstatt Mosaik Zukunft

Leidenschaftliche Fragen – intersektionale Analysen – queer – feministische Perspektiven

Veranstaltungsort: Hamburg

<http://www.zentrum-genderwissen.de/>

.....
28.01.2014 – 29.01.2014

Save the date: Nationale Auftaktveranstaltung zu Horizont 2020

Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geplante Nationale Auftaktveranstaltung zu Horizont 2020 wird am 28./29. Januar 2014 (zwei ganze Tage) in Berlin stattfinden.

Näheres zu dieser Veranstaltung und auch zu anderen Veranstaltungen im Kontext von Horizont 2020 wird zu gegebener Zeit auf

<http://www.forschungsrahmenprogramm.de/h2020-veranstaltungen.htm>

mitgeteilt.

.....
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/blattem/>

12 NEUERSCHEINUNGEN

Wissenschaftspolitik

Dautzenberg, Kirsti; Fay, Doris; Graf, Patricia (Hrsg.):
Aufstieg und Ausstieg: Ein geschlechterspezifischer Blick auf Motive und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft
Springer VS 2013 (erscheint 30. September 2013)
ISBN-13: 978-3531197081

Der Sammelband geht den unterschiedlichen Laufbahnverläufen und dem 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.

Gleichstellungspolitik

Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation(Hrsg.):
Gender und Arbeitsmarkt. Geschlechtsspezifische Informationen nach Berufsbereichen für das AMS-Qualifikations-Barometer

AMS Österreich 2013

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Gender_AM_fuer%20FN_%20aktualisierter%20Endbericht.pdf

Berghahn, Sabine; Schultz, Ulrike (Hrsg.):
Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Aktualisierungs- und Ergänzungslieferung Nr. 46,
Mai 2013, ISBN: 3-931832-44-9

U.a. mit Beiträgen von:

Karin Reichel: Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten

Bernhard Franke: Aktuelle Rechtsprechung zum Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts – Ein Rückblick auf 2012

Hochschulen

Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher, N., Smykalla, S.:
Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversity Management?
Springer VS, 2. Aufl. 2013 (erscheint September 2013)
ISBN-13: 978-3531175676

Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen bewegt sich derzeit im Spannungsverhältnis von aktueller Geschlechterforschung und weitreichenden hochschulpolitischen Transformationen. Das Hand-

buch reflektiert vor diesem Hintergrund die zunehmende Komplexität gleichstellungspolitischer Arbeit an Hochschulen und trägt zu ihrer Professionalisierung bei. Der erste Teil des Handbuchs vermittelt theoretische Grundlagen und reflektiert Erkenntnisse aus den Gender, Queer, Postcolonial und Diversity Studies sowie aus der Intersektionalitätsforschung und diskutiert deren gleichstellungspolitische Relevanz. Im zweiten Teil werden gleichstellungspolitische Handlungsfelder praxisnah vorgestellt und Handlungsmöglichkeiten für verschiedene gleichstellungspolitische Akteur_innen – Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Hochschul- und Fachbereichsleitungen sowie Mitarbeitende im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement – aufgezeigt. In der Verschränkung von Theorie und Praxis werden die Paradoxien gleichstellungspolitischen Handelns als Herausforderung produktiv gemacht und Impulse für eine zukunftsfähige Gleichstellungspolitik gegeben.

Bender, Saskia-Fee; Schmidbaur, Marianne; Wolde, Anja (Hrsg.):
Diversity entdecken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen.

(Reihe: Diversity und Hochschule)

Beltz Juventa Verlag 2013,
ISBN 978-3-7799-2894-2

Diversity Programme sind an deutschen Hochschulen angekommen. Es gibt eine bunte Vielfalt an Maßnahmen und attraktive, öffentlichkeitswirksame Darstellungen der neuen Leitziele. Vorausgreifend wird bereits von einem »Diversity-Turn« gesprochen. Doch was steckt dahinter? Welche Debatten kommen hier zusammen und wie sieht das »Neue« aus, das dabei entsteht? Wie sind die aktuellen Entwicklungen zu bewerten? Die in diesem Band versammelten Beiträge geben darauf aus betriebswirtschaftlicher, rechtswissenschaftlicher sowie kultur- und sozialwissenschaftlicher Perspektive differenzierte und zur Auseinandersetzung einladende Antworten.

Frauen- und Geschlechterforschung

Schmidbaur, Marianne; Lutz, Helma; Wischermann, Ulla (Hrsg.):

Klassikerinnen feministischer Theorie

Band III: Grundlagentexte ab 1986

(Reihe »Frankfurter Feministische Texte – Sozialwissenschaften«, Bd. 15)

ISBN 978-3-89741-323-8

Mit Texten von und über Judith Butler, Rosi Braidotti, Raewyn W. Connell, Nancy Fraser, Ute Gerhard, Donna Haraway, Patricia Hill Collins, Arlie Hochschild, Carole Pateman, Joan Scott, Eve Kosofsky Sedgwick und Gayatri C. Spivak. Das Lese- und Arbeitsbuch schafft einen hilfreichen Überblick über internationale Debatten und stellt aufschlussreiche Querverbindungen her. Es bietet einen gewinnbringenden Einstieg in die Beschäftigung mit zentralen Autorinnen und Themen feministischer Theorien aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen.

Heinrich Boell Stiftung (Hrsg.):

Frey, Regina; Gärtner, Marc; Köhnen, Manfred;

Scheele, Sebastian:

Gender, Wissenschaftlichkeit und Ideologie

Argumente im Streit um Geschlechterverhältnisse

(Schriften des Gunda-Werner-Instituts, Band 9)

E-Book oder pdf: Juni 2013

Geschlechterthemen haben Konjunktur. Die neue Sexismus-Debatte, Quotenregelungen für Aufsichtsräte, die rechtliche Gleichbehandlung eingetragener Lebenspartnerschaften: Gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse werden intensiv und kontrovers diskutiert. Zugleich ist ein deutlicher Gegenwind zu spüren, wenn es um Geschlechterforschung geht. Wer mit dem Begriff „Gender“ arbeitet, wird nicht selten mit dem Vorwurf einer prinzipiellen Unwissenschaftlichkeit konfrontiert. Den Gender Studies wird der

Status einer Wissenschaft abgesprochen, Gender sei per se kein wissenschaftliches Konzept, sondern eine Ideologie. Der Vorwurf der Unwissenschaftlichkeit ist nicht neu. In *Mainstream-Medien* wie *F.A.Z.*, *Der Spiegel* oder *Focus* wird Personen Raum gegeben, die diesen Generalverdacht verbreiten. Zuletzt entfachte Harald Martenstein im *ZEIT-Magazin* Anfang Juni mit „Schlecht – schlechter – Geschlecht“ eine solche Debatte. Die Publikation geht dem Vorwurf der Unwissenschaftlichkeit nach und gibt Argumente für eine Auseinandersetzung an die Hand. Diese Publikation möchte Organisationsvertreter_innen und Aktivist_innen sowie Institutionen, die in diesem Bereich unterwegs sind, dabei unterstützen, in Kampagnen gegen (pro)feministische Veröffentlichungen die entsprechenden Anwürfe zu verorten und sachbezogen zu reagieren.

<http://www.gwi-boell.de/web/publikationen-gender-ideologie-wissenschaftlichkeit-4991.html>

Spiegel-Kolumne zum Thema:

.....

Fleischhauer, Jan:

Die Heinrich-Böll-Stiftung hat eine Broschüre veröffentlicht, in der vor Leuten gewarnt wird, die im Streit um Geschlechtergerechtigkeit nur diffamieren wollen. Unter den Genannten ist auch ein SPIEGEL-Redakteur.

<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/fleischhauer-kolumne-vorsicht-gender-gegner-a-910563.html>

30 Jahre „feministische studien“ – Jubiläumshft

Diesmal gibt das 30-jährige Jubiläum der Zeitschrift „feministische studien“ Anlass zu fragen: Was ist und wozu heute noch feministische Theorie?

31 AutorInnen haben sich dazu im 31. Erscheinungsjahr der *feministischen studien* geäußert; entstanden

ist eine „vielstimmige Sammlung von Aufsätzen, kürzeren oder längeren Essays, kritischen, aber solidarischen Einwüfen, nachdenklichen Zwiegesprächen, subjektiven Schlaglichtern und ganz und gar nicht-nostalgischen Reminiszenzen an mehr als vierzig Jahre neue feministische Bewegung und dreißig Jahre *feministische studien*.“ Herausgegeben wurde das Jubiläumshft von Sabine Hark, mit Beiträgen von: Cecilia Åsberg; Mechthild Bereswill; Rita Casale; Bozena Choluj; Irene Dölling; Christel Eckart; Anke Engel; Anne Fleig; Claudia Gather; Ute Gerhard; Sabine Hark; Karin Hausen und Gertraude Krell; Kirsten Heinsohn; Barbara Holland-Cunz; Angela Dwyer; Gabriele Kämper; Ina Kerner; Gudrun-Axeli Knapp; Friederike Kuster; Hilge Landweer; Ilse Lenz; Friederike Maier; Angela McRobbie; Beatrice Michaelis; Aline Oloff; Claudia Opitz-Belakhal; Barbara Rendtorff; Birgit Sauer; Tove Soiland; Christina Thürmer-Rohr; Mechthild Veil; Ulla Wischermann.

Das ausführliche Inhaltsverzeichnis und weitere Informationen finden Sie unter

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

http://www.feministische-studien.de/index.php?id=25&no_cache=1&paper=48

.....

Binner, Kristina; Kubicek, Bettina; Rozwandowicz, Anja; Weber, Lena (Hrsg.):

Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung

Verlag: Westfälisches Dampfboot (erscheint September 2013)

ISBN-13: 978-3896912398

.....

Diehm, Isabell; Messerschmidt, Astrid (Hrsg.):

Das Geschlecht der Migration – Bildungsprozesse in Ungleichheitsverhältnissen

Verlag Barbara Budrich (erscheint 18. September 2013)

ISBN-13: 978-3847401124

Die AutorInnen bieten diskurskritische Analysen zur geschlechterbezogenen Thematisierung von Migration in der Öffentlichkeit. Sie stellen methodologische Überlegungen zur Erforschung von Bildungsprozessen in der Migrationsgesellschaft vor und eröffnen Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung und für Selbstbestimmung. Dem liegen die folgenden Fragen zugrunde: Wie können geschlechterreflektierende zur Entwicklung von Bildungskonzepten beitragen, die sich gegen national-kulturelle Vereindeutigungen richten und den Wirklichkeiten der globalisierten Gesellschaften mit ihren vielfältigen Zugehörigkeiten näher kommen? Und wie wirken sich die strukturellen Bedingungen von Migration auf die Geschlechterverhältnisse und auf Bildungschancen aus?

Bereswill, Mechthild; Liebsch, Katharina (Hrsg.):
Geschlecht (re)konstruieren: Zur methodologischen und methodischen Produktivität der Frauen- und Geschlechterforschung
Verlag: Westfälisches Dampfboot; Auflage: 1
(September 2013)

ISBN-13: 978-3896912381

Dehnavi, Morvarid:
Das politisierte Geschlecht
Biographische Wege zum Studentinnenprotest von 1968 und zur Neuen Frauenbewegung
Transcript Verlag 2013
ISBN: 978-3-8376-2410-6

Die Neue Frauenbewegung: Wie wurde das Geschlecht zum Politikum? Trotz der Vielzahl an Publikationen zur Studentenbewegung von »1968« und zur Neuen Frauenbewegung ist bisher unklar, welche biographischen Erfahrungen Studentinnen zu einem Protest bewegte, bei dem sie Geschlecht zu einem politischen Thema machten. Mittels der Auswertung biographisch-narrativer Interviews sowie einer Kontextanalyse fragt Morvarid Dehnavi nach der politischen Sozialisation von Studentinnen, die Mitglied des Frankfurter Weiberrats und/oder des Frankfurter Frauenzentrums wurden. Am Beispiel der Universität

Frankfurt untersucht sie zudem die Bedeutung der Universität als Ort der Politisierung.

Schröter, Susanne (Hrsg.):
Geschlechtergerechtigkeit durch Demokratisierung?
Transformationen und Restaurationen von Genderverhältnissen in der islamischen Welt

Transcript Verlag 2013
ISBN 978-3-8376-2173-0
(Reihe Globaler lokaler Islam)

Das Buch hinterfragt die These, dass Demokratisierungen in der islamischen Welt per se zu Geschlechtergerechtigkeit führen, und zeigt, welche politischen, religiösen und kulturellen Faktoren bei Transformationen von Geschlechterordnungen bedeutsam werden. Dabei werden die arabischen Staaten, in denen die »Arabellion« erfolgreich war (Ägypten, Tunesien), mit anderen verglichen, in denen die Machtverhältnisse nicht (Saudi-Arabien, Kuwait, Syrien) oder nur minimal verändert wurden (Jemen, Jordanien). In die Untersuchung werden auch Länder einbezogen, in denen ausländische Interventionen einen Regimewechsel einleiteten (Irak, Afghanistan), in denen eine Revolution bereits mehr als ein Jahrzehnt zurückliegt (Indonesien), erfolglos war (Iran) oder gar nicht stattfand, da das Regime bereits demokratisch verfasst ist (Indien).

Bath, Corinna:
Informatik und Geschlecht: Grundlagen einer feministischen Technikgestaltung
Transcript Verlag (erscheint September 2013)
ISBN-13: 978-3837621297

Was hat Geschlecht mit den Produkten und Inhalten der Informatik zu tun? Wie können Software und Informationstechnologie feministisch gestaltet werden? Corinna Bath analysiert die vielfältigen Verknüpfungen von Geschlecht und Informatik. Im Zentrum ihrer Analyse stehen nicht »Frauen« und »Männer«, sondern die Produkte und Inhalte

der Informatik, z.B. Roboter, Textverarbeitung und Modellierung. Die Studie sucht nach Möglichkeiten der Gestaltung einer – im Sinne der Geschlechterforschung – »guten« Technik und fragt, inwieweit Methoden der Technikgestaltung in der Informatik dazu beitragen können, der Fortschreibung von Hierarchie, Differenz und Zweigeschlechtlichkeit durch Technik entgegenzuwirken.

Possinger, Johanna:

Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben: Neuen Vätern" auf der Spur

Springer VS 2013

ISBN-13: 978-3658007089

Väter heute wollen mehr sein als nur finanzielle Ernährer und Verantwortung auch bei der direkten Fürsorgearbeit ihrer Kinder übernehmen. Ungeachtet dieses egalitären Anspruchs überwiegt in den meisten Familien in Deutschland allerdings eine überwiegend traditionelle Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Auf einer explorativen Spurensuche nach den „neuen Vätern“ beleuchtet Johanna Possinger Gründe für diese Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit und widmet sich der in der Familienforschung noch unzureichend beantworteten Frage, wie sich Väter während, aber auch unabhängig von der Elternzeit an der Fürsorgearbeit für ihre Kinder beteiligen. Die Autorin setzt an der Perspektive der Väter selbst an und untersucht, wie diese ihre Verpflichtungsbalance zwischen Beruf und Sorgearbeit organisieren, auf welche Hindernisse sie dabei stoßen und welche Strategien sie zur Bewältigung ihres Vereinbarkeitsdilemmas entwickeln.

Sonstiges

Böll.Thema 2/2013:

Wie frei bin ich?

Schwerpunkt: Lebensentwürfe in Bewegung

Eine Veröffentlichung der Heinrich-Böll-Stiftung

Eigenständige Existenzsicherung ist der etwas sperrige Begriff für eine politische Leitidee, die den Menschen ermöglichen soll, ihren Lebensweg finanziell unabhängig zu realisieren – sei es als Mutter, als berufstätige Frau, als Hausmann oder als Pflegender für Angehörige. Doch die Freiheit der Wahl ist in Deutschland keineswegs gegeben. Dies gilt für alle Geschlechter. Allerdings sind es in erster Linie Frauen, die ihren Beruf aufgeben, um sich um Familie, Kinder und später vielleicht die hilfsbedürftigen Angehörigen zu kümmern. Spätestens, wenn die Ehe scheitert, merken sie, was es sie kostet, die Eigenständigkeit aufgegeben zu haben: In ihrem Beruf warten, wenn überhaupt, Jobs der zweiten oder dritten Liga, die Unterstützung, die das Gesetz nach der Ehe vorsieht, ist marginal, und die Rente wird zum Leben kaum reichen. Aber auch Männer, die sich mehr Zeit für ihre Kinder nehmen wollen, finden meist wenig ermutigende Rahmenbedingungen vor. Sie brauchen Unterstützung – von ihren Arbeitgebern, anderen Männern, aber auch von ihren Partnerinnen. Davon erzählt dieses Heft. Und es liefert Analysen, Denkanstöße und praktische Vorschläge, wie für das Ziel der eigenständigen Existenzsicherung politische und gesetzliche Weichen gestellt werden können. Mit Beiträgen von Barbara Unmüßig & Susanne Diehr, Uta Meier-Gräwe, Heide Oestreich, Astrid Rothe-Beinlich, Götz Aly, Julia Friedrichs, Chris Köver, Ulrike Baureithel u.v.a.

<http://www.boell.de/publikationen/publikationen-boellthema-lebensentwuerfe-in-bewegung-17785.html>

.....

Scholz, Sylka; Lenz, Karl; Dreßler, Sabine (Hrsg.):
In Liebe verbunden – Zweierbeziehungen und
Elternschaft in populären Ratgebern von den
1950ern bis heute

Transcript Verlag Juli 2013
ISBN 978-3-8376-2319-2

Trotz der Pluralisierung von Lebensformen gehören eine dauerhafte Liebe und die gemeinsame Elternschaft weiterhin zu den wichtigsten Lebenszielen. Um die vielfältigen Verunsicherungen, die mit dem sozialen Wandel einhergehen, zu überwinden und die Kontinuität ihrer Beziehungen zu sichern, greifen immer mehr Paare und Eltern auf Ratgeber zurück. Aber welche Leitbilder von Liebe, Zweierbeziehung, Elternschaft und Geschlecht vermitteln die Ratgeber? Die Beiträge dieses Bandes untersuchen erstmals eine große Zahl von Beziehungs- und Erziehungsratgebern im Zeitvergleich und legen ihre jeweiligen kulturellen Legitimationsmuster offen.

.....

Metz, Gabriele:
Warum ist der Himmel blau?
Pilotinnen – ein Silberstreif am Horizont

Ulrike Helmer Verlag 2013
ISBN 978-3-89741-357-3

Die Floskel vom blauen Männerhimmel hält sich zäh unter Piloten. Ebenso zäh wie der niedrige Anteil an Pilotinnen, der sowohl in der privaten als auch in der zivilen Luftfahrt weltweit bei nur rund fünf Prozent liegt. In »Warum ist der Himmel blau?« geht Gabriele Metz der Frage auf den Grund, warum so wenige Frauen diesen Traum zu Ende träumen. Um die Hürden zu entlarven, die Frauen daran hindern, Pilotin zu sein, beleuchtet sie Vergangenheit und Gegenwart der Luftfahrt. Metz' Ziel ist es, generell beruflicher Chancengleichheit weit mehr Bedeutung beizumessen und nicht »nur« dem Drängen von Frauen nach individueller Selbstverwirklichung nachzugeben.

.....

Fries, Jana Esther; Gutmiedl-Schümann, Doris (Hrsg.):
Ausgräberinnen, Forscherinnen, Pionierinnen.
Ausgewählte Porträts früher Archäologinnen im
Kontext ihrer Zeit
(Frauen – Forschung – Archäologie 10)
Waxmann Verlag 2013
ISBN 978-3-8309-2872-0

Die ersten Archäologinnen waren im doppelten Sinne Pionierinnen. Sie leisteten wichtige Anteile an der Entwicklung ihrer akademischen Fächer und übernahmen zudem auf Ausgrabungen, in Museen und Universitäten für Frauen in der damaligen Zeit ganz ungewöhnliche Aufgaben. Im zehnten Band der Reihe Frauen – Forschung – Archäologie wird plastisch dargestellt, was es für Frauen ab Mitte des 19. Jahrhunderts hieß, Archäologin zu sein. Die Haltungen von Familien und sozialem Umfeld zu den grabenden und forschenden Frauen werden ebenso geschildert wie Förderung und Behinderung durch eine männlich geprägte Fachwelt, die Schwierigkeiten, die es den Frauen bereitete, Archäologie und Familie unter einen Hut zu bringen und die dauerhafte Würdigung in der Fachgeschichte. Von der frühesten sächsischen Archäologin über Pionierinnen der Klassischen Archäologie in den USA und Großbritannien bis zur ersten Professorin in der Türkei werden Porträts von 19 Frauen gezeichnet, von denen jede auf ihre Weise archäologisches Neuland erschloss.

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.