

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Liebe Leserinnen und Leser,

seit September nimmt der traditionell veranstaltungsstarke und arbeitsintensive Herbst das CEWS-Team voll in Anspruch, wir haben aber auch Verstärkung bekommen, die **drei neuen Kolleginnen** werden in dieser Ausgabe kurz vorgestellt. Außerdem ist **Dr. Andrea Löther** aus ihrem Sabbatjahr ins CEWS zurückgekehrt und punktgenau in dieser anspruchsvollen Jahreszeit gelandet, alle CEWS-Mitarbeiter/innen zusammengerechnet, umfasst das Team jetzt 17 Menschen.

Die Bundeskonferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Hochschulen hatte mich - 21 Jahre nach meiner „ersten“ Jahrestagung als Hochschulfrauenbeauftragte im Jahr 1992 - im September gebeten, den Eröffnungsvortrag zur diesjährigen BuKoF-Jahrestagung zu halten. Diesen Vortrag **„Hochschulische Gleichstellungspolitik 2013 - eine kritisch-konstruktive Bilanz mit Perspektive(n)“** finden Sie als Schwerpunktthema in diesem CEWSjournal dokumentiert. Eine Überschrift darin lautet: *Vor der Bundestagswahl ist nach der Bundestagswahl* - also jetzt, nämlich mittendrin in den Koalitionsverhandlungen zwischen CDU/CSU und SPD. Wir dürfen gespannt sein, wieviel von der gleichstellungspolitischen Fundamentalkritik der SPD an der „schwarz-gelben Koalition“, die Sie in dieser Ausgabe noch nachlesen können, am Ende als ernstzunehmende Programmpunkte einer Großen Koalition übrig bleiben werden.

Herbstliche Grüße aus Köln!

Jutta Dalhoff (Leiterin des CEWS)

Inhaltsübersicht

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen, Hochschulforschung
- 05 Schwerpunktthema
Hochschulische Gleichstellungspolitik 2013 - eine kritisch-konstruktive Bilanz mit Perspektive(n)
- 06 Forschungseinrichtungen
- 07 Europa und Internationales
- 08 Frauen- und Geschlechterforschung
- 09 Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine
- 10 Weiterbildung, Karriereförderung
- 11 Termine · Call for Papers
- 12 Neuerscheinungen
- 13 Impressum

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS..... 5

Das CEWS-Team begrüßt drei neue Kolleginnen 5

Information zum EU-Projektstart von GenPORT..... 6

Lettland schlägt Deutschland - Chancengleichheit in Osteuropa 6

2.0 Wissenschaftspolitik..... 7

Nationaler PIAAC-Bericht: „Kaum Unterschiede in den Kompetenzmittelwerten von Männern und Frauen in Deutschland wie auch international“ 7

Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich 8

GEW: „Förderprogramm für verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft“ 10

Alexander von Humboldt-Professuren ausgewählt 11

Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina überreicht Auszeichnungen 11

Bundesverdienstkreuz für Jutta Allmendinger 12

Professorin Angelika Neuwirth zweifach ausgezeichnet 12

3.0 Gleichstellungspolitik..... 13

TOTAL E-QUALITY Prädikat 2013..... 13

Gleichstellungsrelevante Zertifizierungen der Leibniz-Institute 14

„Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten“ 14

Junge Frauen unter Druck! 15

Dual Career Netzwerk der Initiative Wissenschaft Hannover geht an den Start 16

Erwerbstätige Männer und Frauen im statistischen Vergleich 17

Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen in der Schweiz..... 17

Forschungsprojekt „Mit Mixed Leadership an die Spitze“ 18

23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister: „Lohnlücke endlich schließen“ 19

The „Global Gender Gap Report 2013“ aktuell erschienen 20

„Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf?“ 20

Frauenerwerbstätigkeit ist ein wichtiger Wachstumsfaktor 21

Beruflicher Werdegang von Frauen nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung 21

Jede fünfte Neueinstellung erfolgt in Teilzeit 22

Karrierefrust Teilzeit..... 22

Deutsche Gesellschaft für Mentoring (DGM) stellt Qualitätskriterien und Zertifizierungsverfahren vor..... 24

Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht. 25

Initiative: Gleichstellung JETZT 26

Frauenquote

Frauenanteil in Führungspositionen bei 16,6 % – Europäisches Parlament befürwortet Vorschlag der Kommission 26

Bürger: Frauenquote in Aufsichtsratspositionen liegt in Deutschland bei 15,3 Prozent..... 27

DSW-Aufsichtsratsstudie 2013 27

Women-on-Board-Index 2013..... 28

Europäische Zentralbank (EZB) führt Frauenquote ein 29

Nur ein Drittel der neuen Bundestagsabgeordneten sind Frauen..... 29

Frauen in MINT	
Nachfrage nach MINT-Studium steigt – Potenziale bei den Frauen noch nicht ausgeschöpft	32
VDE MINT Akademie: Interdisziplinäre Studiengänge zukünftig besonders gefragt.....	33
Steigender Frauenanteil in der IT-Branche erhöht Bruttoinlandsprodukt (BIP).....	34
QB-Ländervergleich: Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen am Ende der Sekundarstufe I	35
Veranstaltungstipp: Scientific Career and Parenthood.....	36
CyberMentor: Mehr als 1000 Teilnehmerinnen starten in das neue Mentoring-Jahr	37
Kölner PepperMINT-Netzwerk geht in die zweite Runde	37
Broschüre „1:0 für Informatik“	38
Lise Meitners „Töchter“ stellen sich vor – Katalog zur Role Model-Ausstellung erschienen.....	38
Gelebte Chancengleichheit in der Chemie.....	39
Web-Science-Expertin Isabella Peters erste Professorin an der ZBW	39
4.0 Hochschulen, Hochschulforschung	40
Immer mehr Frauen promovieren	40
Karrierperspektiven für wissenschaftlichen Nachwuchs verbessern.....	41
25. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen BuKoF	42
Dokumentation: Jahrestagung Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“	42
Verleihung des Gleichstellungspreises der Universität Bielefeld.....	42
Großeltern-Service an der HU-Berlin: Wunsch-Enkel sucht Wunsch-Oma	43
Diversity? Ja bitte!	44
Handlungsempfehlungen für diversitätssensible Mentoring-Projekte an Hochschulen.....	44
Online-Handreichung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen zum Umgang mit Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.....	45
5.0 Schwerpunktthema	46
Jutta Dalhoff:	
Hochschulische Gleichstellungspolitik 2013 – eine kritisch-konstruktive Bilanz mit Perspektive(n)	46
6.0 Forschungseinrichtungen	52
Tagung der Leibniz-Gemeinschaft „Chancengleichheit und Qualität in der Wissenschaft“,	52
„Wissenschaft liefert Argumente“: Politikberatung durch die Leibniz-Institute NRW am Düsseldorfer Landtag.....	53
Helmholtz-Gemeinschaft: Starthilfe für die wissenschaftliche Karriere	53
7.0 Europa und Internationales	55
ERA Progress Report	55
Sechster Monitoring-Bericht: Erstmals Zahlen zu Integration von Genderaspekten in Verbundprojekten	56
Neue Gutachterinnen-Zahlen: 40 %-Marke bei Gesundheit, NMP und Umwelt erreicht	56
Ergebnisse der ERC Advanced Grants	57
Daniela Topp-Burghardt erhält „Preis Frauen Europas“ 2013.....	57
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung	58
Penelope Deutscher ist Marie-Jahoda Gastprofessorin im Wintersemester 2013/2014	58
Paare und Ungleichheit(en) - Eine Verhältnisbestimmung.....	59
Väter - eine unerforschte Spezies	59
Neues Netzwerk-Projekt Gender-UseIT gestartet	60

9.0 Stiftungen, Preise, Förderung	61
TU Berlin: Millionenprogramm für ausländische Forscherinnen an der TU Berlin gestartet.....	61
Communicator-Preis 2014	62
Deutscher Studienpreis	62
Max-Planck-Forschungspreis.....	62
Ars Legendi-Fakultätenpreise Mathematik und Naturwissenschaften	63
Calls for Abstracts: Konferenzen, Calls for Papers: Zeitschriften	63
10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	66
Mentoringprogramm UNICA.....	66
11.0 Termine, Call for Papers	67
12.0 Neuerscheinungen	72
Impressum	82
Redaktion: Andrea Usadel	82

01 NEUES AUS DEM CEWS

Das CEWS-Team begrüßt drei neue Kolleginnen

Wir begrüßen **Sara Grunenberg** als neue Kollegin im Team CEWS. Frau Grunenberg studierte Psychologie an der Universität van Amsterdam und der Universidad Nacional Autónoma de México.

Nach ihrem Studienabschluss im Jahr 2007 war sie bis August 2013 als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der niederländischen Antidiskriminierungsorganisation RADAR beschäftigt.

Frau Grunenberg wird im *EU-Projekt GenPORT* („An internet portal for sharing knowledge and inspiring collaborative action on gender and science“), tätig sein.

<http://www.gesis.org/cews/das-cews/cews-projekte/genport/>

Für die *Neuaufgabe des Instrumentenkastens zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG* verstärkt **Annika Rehm** seit 1. Oktober unser Team.

<http://www.gesis.org/cews/das-cews/cews-projekte/instrumentenkasten/>

Frau Rehm studierte Kultur-, Kunst- und Wirtschaftswissenschaften (M.A.) an der Universität Bremen und der Universität Autònoma de Barcelona. Sie arbeitete als Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Produktion und Umwelt der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Anschließend war sie u.a. in der Gleich-

stellungsstelle an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Im *EU-Projekt INTEGER* zur *Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch institutionellen Wandel* unterstützt uns **Maria Schäfer** seit September. Ihr Tätigkeitsschwerpunkt liegt hierbei im Bereich der Evaluation.

Frau Schäfer studierte Regionalwissenschaften Lateinamerika mit Schwerpunkt Politikwissenschaften an der Universität zu Köln und der Universidad de Guadalajara. Nach ihrem Diplom 2011 folgte ein Master-Studium der European Political and Administrative Studies am College of Europe in Brügge sowie ein Traineeship im Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) in Vilnius.

<http://www.gesis.org/cews/das-cews/cews-projekte/integer/>

Mehr zu Personen und Aufgaben im CEWS-Team erfahren Sie unter:

<http://www.gesis.org/cews/das-cews/personen/cews-team/>

Information zum

EU-Projektstart von GenPORT

Seit Mai 2013 fördert die Europäische Kommission im 7. Forschungsrahmenprogramm das Projekt „GenPORT - An internet portal for sharing knowledge and inspiring collaborative action on gender and science“. Bis April 2017 wird GESIS zusammen mit fünf Partnereinrichtungen ein Internetportal für Fachleute ins Leben rufen, die weltweit zu dem Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft arbeiten. GESIS kooperiert bei diesem Projekt mit der *Universitat Oberta de Catalunya in Spanien*, dem *Beratungsunternehmen Portia in Großbritannien*, der *Stiftung Giacomo Brodolini in Italien*, der *Matej Bel University in der Slowakei* und der *Örebro University in Schweden*.

Das im Projekt zu entwickelnde Internetportal soll es ermöglichen, die Fülle an Forschungsergebnissen, konkreten Maßnahmen und politischen Ressourcen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft zu organisieren und zeitnah verfügbar zu machen. Das Portal vereinfacht damit zum einen den Erfahrungsaustausch unter Politikverantwortlichen, WissenschaftlerInnen und GleichstellungsakteurInnen, und ermöglicht zum anderen einem breiteren, interessierten Publikum den Zugriff auf relevante Informationen zum Themenkomplex.

Ein wichtiger Baustein des Projekts ist eine Erhebung unter Zielgruppen und NutzerInnen in Hinblick auf das Internetportal: um eine hohe Bedarfsorientierung zu gewährleisten, werden europaweit 150 semistrukturierte Stakeholder-Interviews durchgeführt. GESIS wird in diesem Rahmen ab Dezember 2013 Daten für Kontinentaleuropa (Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Niederlande, Österreich und die Schweiz) erheben.

Des Weiteren zielt das Projekt auf die Einbeziehung politischer EntscheidungsträgerInnen ab. Mittels einer Bedarfserhebung, in Kombination mit einer Politikfeldanalyse, soll eine gezielte Information dieser Stakeholdergruppe sichergestellt werden, um sie so bei der Umsetzung evidenzbasierter poli-

tischer Maßnahmen zu unterstützen.

Das Internetportal wird interessierten Fachleuten ab **Mai 2016** zur Verfügung stehen.

GenPORT ist im Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS angesiedelt.

Ansprechpartnerinnen sind: **Dr. Anke Lipinsky** (Leitung) anke.lipinsky@gesis.org, **Sara Grunenberg** sara.grunenberg@gesis.org und **Dr. Nina Steinweg** nina.steinweg@gesis.org.

Weitere Informationen zum GenPORT-Projekt sind im Internet abrufbar:

<http://genport.uoc.edu/>

<http://www.gesis.org/forschung/drittmittelprojekte/projektuebersicht-drittmittel/genport/>

Lettland schlägt Deutschland - Chancengleichheit in Osteuropa

Frauen, die Karriere in der Wissenschaft machen wollen, haben es in Osteuropa leichter. CEWS-Mitarbeiterin Anke Lipinsky erklärt in einem Interview in DIE ZEIT warum.

Das Interview führte Alexandra Strauß

Zum Interview auf Zeit.de:

<http://www.zeit.de/2013/34/frauen-wissenschaft-karriere-osteuropa>

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

Nationaler PIAAC-Bericht: „Kaum Unterschiede in den Kompetenzmittelwerten von Männern und Frauen in Deutschland wie auch interna- tional“

PIAAC, das Programme for the International Assessment of Adult Competencies, zeigt, dass die Grundkompetenzen der Erwachsenen in Deutschland im internationalen Vergleich mit mehr als 20 Ländern im Durchschnitt liegen.

Untersucht wurden die drei Bereiche Lesekompetenz, alltagsmathematische Kompetenz und technologiebasierte Problemlösekompetenz. Insgesamt zeigt sich, dass die Grundkompetenzen in Deutschland im internationalen Vergleich alles in allem durchschnittlich sind. So liegt die Lesekompetenz für Deutschland leicht unter und die alltagsmathematische Kompetenz liegt leicht über dem OECD-Durchschnitt. Im technologiebasierten Problemlösen ist Deutschland durchschnittlich. Insgesamt liegen die Werte der meisten Länder sehr nah beieinander.

Die unterdurchschnittliche Lesekompetenz ist durch Schwächen im unteren Leistungsbereich verursacht. Die Differenz zum OECD-Mittel verdoppelt sich bei dem leistungsschwächsten Viertel der deutschen Erwachsenen. Deren Lesekompetenz ist also deutlich schwächer als die der leis-

tungsschwächsten 25 % im Durchschnitt aller OECD-Länder. Deutschland hat also Probleme, den Leistungsschwächsten die notwendigen Grundkompetenzen zu vermitteln. Das überdurchschnittliche Abschneiden in der alltagsmathematischen Kompetenz ist dagegen auf Stärken im oberen Leistungsbereich zurückzuführen. Hier zeigt sich, dass die besten 25 % deutlich besser abschneiden als das entsprechende Viertel aller OECD-Länder.

Besonders Personen mit niedrigem Bildungsabschluss weisen Probleme im unteren Leistungsbereich auf: Mehr als die Hälfte der Personen mit maximal einem Hauptschulabschluss verfügt nur über sehr geringe Lese- und alltagsmathematische Kompetenzen. Sie sind somit lediglich in der Lage, elementare Lese- und Rechenaufgaben zu bewältigen.

Personen mit vergleichsweise geringen Kompetenzen haben – sowohl in Deutschland als auch international – deutliche Probleme auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbstätige weisen höhere Grundkompetenzen auf als Nicht-Erwerbspersonen oder Erwerbslose. Auch auf das Einkommen wirken sich Kompetenzen aus. So verdient beispielsweise eine Person, deren Lesekompetenz 50 Punkte höher liegt, im Schnitt monatlich fast 270 € mehr.

Die Ergebnisse von PIAAC wurden am 08. Oktober 2013 im nationalen Bericht „Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich – Ergebnisse von PIAAC 2012“ veröffentlicht.

An der von der OECD initiierten Studie nahmen 24 Länder mit weltweit rund 160.000 zufällig ausgewählten Personen teil. In Deutschland wurde PIAAC

unter der Leitung von Prof. Dr. Beatrice Rammstedt von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften durchgeführt. Finanziert wurde die deutsche Durchführung vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unter Beteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Vergleich der Grundkompetenzen von Männern und Frauen

„Männer und Frauen unterscheiden sich in den erhobenen Grundkompetenzen nur marginal. Dabei variiert die Richtung des Unterschieds für die Lesekompetenz zwischen den Ländern. In einigen Ländern weisen Frauen eine höhere Lesekompetenz auf, in anderen Ländern Männer. Für die alltagsmathematische Kompetenz zeigt sich hingegen sehr einheitlich, dass Männer im Mittel leicht höhere Werte aufweisen als Frauen – eine Differenz, die in Deutschland leicht höher ausgeprägt ist als im OECD-Durchschnitt. In den jüngeren Geburtsjahrgängen ist dieser Unterschied für Deutschland allerdings deutlich geringer.“

Ein interessanter Befund der Studie, mit dem PIAAC zur Diskussion um Chancengerechtigkeit in unserer Gesellschaft beiträgt:

„Bei der Erwerbstätigkeit bestehen kaum Unterschiede in den Kompetenzmittelwerten von Männern und Frauen in Deutschland wie auch international. Dieser Befund überrascht vor dem Hintergrund der stark segregierten Arbeitsmärkte in fast allen Teilnehmerländern.“

Gerade die Tatsache, dass Arbeitsplätze, die von Männern und Frauen besetzt werden, sich unterscheiden, hätte eine Zunahme der Geschlechterdifferenzen im Erwachsenenalter gegenüber denen, die typischerweise in der Schulzeit gefunden werden (z.B. bei PISA), vermuten lassen.

Genau diese findet sich aber nicht. Von daher lassen sich die unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten von Männern und Frauen nicht durch Unterschiede in deren Grundkompetenzen erklären.“

(Beatrice Rammstedt: PIAAC 2012: Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick, S.11-18)

Beachten Sie bitte Kapitel 4.2 Grundlegende Kompetenzen von Frauen und Männern, S.89-95) im nationalen Bericht unter diesem Link

Kontakt:

<http://www.gesis.org/piaac/kontakt/>

<http://www.gesis.org/piaac/piaac-home/>

Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich

Interessantes Einzelergebnis der aktuellen Studie: In Deutschland besitzen 25- bis 34-jährige Frauen häufiger einen Tertiärabschluss als gleichaltrige Männer.

In der Gemeinschaftsveröffentlichung „**Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich**“ werden ausgewählte Indikatoren der OECD-Veröffentlichung „**Bildung auf einen Blick**“ in einer Gliederung nach Bundesländern dargestellt. Die Indikatoren stammen aus den Themenbereichen Bildungszugang, Bildungsbeteiligung und Bildungsverlauf, in Bildung investierte Finanz- und Humanressourcen, Lernumfeld und Organisation von Schulen sowie Bildungsergebnisse und Bildungserträge.

Die Publikation wird herausgegeben von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder.

Im Jahr 2011 hatten in Deutschland 28 % der 25- bis 64-Jährigen einen tertiären Abschluss (OECD-Durchschnitt: 32 %). Im Ländervergleich erreichten Berlin, Hamburg, Sachsen, Baden-Württemberg, Brandenburg und Thüringen mit Werten von 30 % und mehr die höchsten Anteile der 25- bis 64-Jährigen mit einem Abschluss im Tertiärbereich.

16 % der Bevölkerung verfügten über einen ISCED-5A/6-Abschluss (Fachhochschul-, Hochschulabschluss, Promotion), 11 % über einen ISCED-5B-Abschluss (z.B. Fachschulabschluss). Der Anteil der Bevölkerung mit Abschluss im Tertiärbereich war in Deutschland insgesamt über alle Altersgruppen hinweg relativ stabil. Dagegen verfügten in den ostdeutschen Ländern die 55- bis 64-Jährigen häufiger über einen Abschluss im Tertiärbereich als die 35- bis 44-Jährigen. In den westlichen Ländern und in Berlin sah die Situation spiegelverkehrt aus: Der Anteil der Jüngeren lag in Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Hessen und dem Saarland um fünf und mehr Prozentpunkte über dem der Älteren.

In Deutschland hatten mehr Männer als Frauen einen Abschluss im Tertiärbereich.

Die Verteilung ist vor allem auf höhere Anteile bei den älteren Männern zurückzuführen. Dagegen zeigte sich beim Vergleich der Altersgruppen mit Abschluss im Tertiärbereich eine Entwicklung zugunsten der jüngeren Frauen. Insbesondere in Brandenburg und Sachsen verfügten 25- bis 34-jährige Frauen wesentlich häufiger über einen Abschluss im Tertiärbereich als gleichaltrige Männer (s.a. Tabelle A1.3b der Publikation).

...

Die Fächergruppen Geisteswissenschaften und Kunst sowie Erziehungswissenschaften im Tertiärbereich A wurden in Deutschland mit jeweils 73 % der Absolventen sehr häufig von Frauen abgeschlossen, gefolgt von Gesundheit und Soziales mit 69 %. In der Fächergruppe Bio- und Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik waren Absolventinnen mit 44 % eher unterrepräsentiert, aber im internationalen Vergleich lag ihr Anteil in dieser Fächergruppe über dem OECD-Durchschnitt (s.a. Tabelle A3.3). Bei dieser Fächergruppe betragen die Absolventinnenanteile zwischen 52 % in Niedersachsen und 29 % im Saarland. In Brandenburg war gut ein Drittel (35 %) der Absolventen in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften, Fertigung und Bauwesen weiblich, bundesweit betrug der Frauenanteil nur 22 %.

...

Je höher die Bildungsstufe, desto niedriger der Frauenanteil unter den Lehrenden

Wie in den meisten OECD-Staaten ist der Lehrberuf auch in Deutschland überwiegend Frauensache. In Deutschland waren im Jahr 2011 durchschnittlich 64 % aller Lehrkräfte vom Elementar- bis zum Tertiärbereich weiblich, während der Frauenanteil im OECD-Durchschnitt 67 % betrug (s.a. Tabelle D5.2). Die höchsten Frauenanteile erreichten die östlichen Flächenländer mit Werten zwischen 69 und 74 %, die niedrigsten das Saarland (58 %) und Bremen (59 %). In Übereinstimmung mit der Mehrheit der OECD-Staaten sank der Frauenanteil mit steigender Bildungsstufe. Im Tertiärbereich A waren Frauen sogar unterrepräsentiert: Den niedrigsten Frauenanteil aller Bildungsbereiche wies Baden-Württemberg im Tertiärbereich A mit 32 % auf.

Weitere interessante Ergebnisse lesen Sie unter:

Bildungsstand der Erwachsenenbevölkerung nach Geschlecht (2011, S. 18). Verteilung der AnfängerInnen im Tertiärbereich nach Fächergruppen und Geschlecht (2011, S. 90). Geschlechterverteilung der Lehrkräfte (2011, S. 118).

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Internationales/Bildungsindikatoren1023017137004.pdf?__blob=publicationFile

GEW: „Förderprogramm für verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft“

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat vorgeschlagen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch ein „Förderprogramm für verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft“ Anreize für berechenbare Berufsverläufe zu geben. Der am 15. Oktober 2013 veröffentlichte „**Köpenicker Appell**“ der GEW ist einer der Vorschläge für ein 100-Tage-Programm der neuen Bundesregierung. „Wer gute, ja exzellente Forschung und Lehre fordert, muss gute Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bieten. Die neue Bundesregierung kann und muss dafür die Weichen stellen“, erklärte der stellvertretende Vorsitzende und Hochschulexperte der GEW, **Andreas Keller**, in Frankfurt a. M.

Mit dem Förderprogramm sollen zusätzliche Stellen für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) gefördert werden, wenn sich die Einrichtungen dazu verpflichten, die Stellen auf Dauer zu finanzieren und mit einem so genannten Tenure Track auszustatten. Ein Tenure Track eröffnet Postdocs die Perspektive einer dauerhaften Beschäftigung in Forschung und Lehre. „In Deutschland sind die Karrierewege für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besonders lang und steinig. Das ist nicht nur unfair gegenüber den Betroffenen, auch die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung im Wettbewerb mit Arbeitgebern in der Industrie oder im Ausland leidet. Der Bund sollte daher mit einem Förderprogramm gezielte Impulse für verlässliche Karrierewege setzen“, sagte Keller.

Die weiteren Vorschläge des „Köpenicker Appells“ zielen darauf ab, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu ändern sowie den Grundsatz „Gute Arbeit“ in der Forschungsförderung umzusetzen. „Auch im Bildungsföderalismus verfügt der Bund über Kompetenzen, die er nutzen kann, um die Karrierewege in der Wissenschaft zu reformieren: Indem im Wissenschaftszeitvertragsgesetz Mindestlaufzeiten

für befristete Arbeitsverträge verankert oder mit Bundesgeldern geförderte Einrichtungen darauf verpflichtet werden, Tarifverträge einzuhalten. Die GEW erwartet, dass die neue Bundesregierung schon in den ersten 100 Tagen ihrer Amtszeit wirksame Maßnahmen für bessere Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft ergreift“, mahnte der GEW-Sprecher.

Den „Köpenicker Appell“ mit dem Titel „Jetzt die Weichen für den ‚Traumjob Wissenschaft‘ stellen!“ hat die Bildungsgewerkschaft während der siebten GEW-Wissenschaftskonferenz vorgelegt, die vom 9. bis 12. Oktober am Müggelsee in Berlin-Köpenick zum Thema „Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Doktorhut und Katheder“ stattfand. Der „Köpenicker Appell“ wird von zahlreichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Konferenz unterstützt.

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

Aktuelle Berichte und Dokumente zur GEW-Wissenschaftskonferenz sowie eine Bildergalerie sind verfügbar unter:

<http://www.gew.de/Wiko2013.html>

Personalia

Alexander von Humboldt-Professuren ausgewählt

Zwei Forscherinnen und vier Forscher aus dem Ausland erhalten höchstdotierten internationalen Forschungspreis Deutschlands.

Der mit jeweils bis zu fünf Millionen Euro dotierte Preis wird von der Alexander von Humboldt-Stiftung vergeben und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert. Mit der Alexander von Humboldt-Professur zeichnet die Stiftung weltweit führende und im Ausland tätige Forscherinnen und Forscher aller Disziplinen aus. Sie sollen langfristig zukunftsweisende Forschung an deutschen Hochschulen durchführen. Diese Preisträgerinnen treten jetzt in Berufungsverhandlungen mit den deutschen Universitäten, die sie für den Preis nominierten:

Stefanie Engel (45), Umweltökonomin an der Eidgenössischen Technischen Hochschule, Zürich, Schweiz, wurde von der Universität Osnabrück nominiert.

Die Quantenphysikerin **Francesca Ferlino** (35), zurzeit an der Universität Innsbruck, Österreich, tätig, wurde von der Universität Ulm nominiert.

Das Preisgeld ist für die Finanzierung der ersten fünf Jahre in Deutschland bestimmt. Den Hochschulen eröffnet der Preis die Chance, internationalen Spitzenkräften konkurrenzfähige Rahmenbedingungen und eine langfristige Perspektive für die Arbeit in Deutschland zu bieten sowie ihr eigenes Profil zu schärfen. Die feierliche Verleihung findet am 7. Mai 2014 in Berlin statt.

<http://www.humboldt-foundation.de/web/1662906.html>

Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina überreicht Auszeichnungen

Bei der dreitägigen Jahresversammlung der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina „Geist - Gehirn - Genom - Gesellschaft“ am Hauptsitz der Leopoldina in Halle (Saale) wurden im Rahmen der feierlichen Eröffnung am 20. September 2013, insgesamt elf herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Preisen und Medaillen für ihre wissenschaftlichen Leistungen geehrt. Zudem ernannte die Leopoldina eine Ehrenförderin und einen Ehrenförderer.

Es wurden *sechs Wissenschaftlerinnen* ausgezeichnet:

Carus-Medaille: Prof. Dr. Giesela Rühl, Jena (würdigt bedeutende wissenschaftliche Entdeckungen oder Forschungsleistungen jüngerer WissenschaftlerInnen auf einem in der Leopoldina vertretenen Gebiet);

Schleiden-Medaille: Prof. Dr. Ingrid Grummt, Heidelberg (wird für hervorragende Erkenntnisse auf dem Gebiet der Zellbiologie vergeben);

Thieme Preis der Leopoldina für Medizin: Prof. Dr. Regine Mühlfriedel, Tübingen und PD Dr. Stylianos Michalakis, München (zeichnet wesentliche neue Erkenntnisse für die Ätiologie, Pathogenese, Therapie und Prävention menschlicher Erkrankungen aus);

Leopoldina-Preis für junge Wissenschaftler: Dr. Aline K. Zimmer, Pasadena (USA) (zeichnet bemerkenswerte Leistungen auf dem Gebiet der Naturwissenschaften, der Medizin oder der Wissenschaftsgeschichte aus);

Georg-Uschmann-Preis für Wissenschaftsgeschichte: Dr. Elisabeth Rinner, Berlin (wird für eine hervorragende wissenschaftshistorische Dissertation verliehen);

Ernennung zur Ehrenförderin: Dagmar Szabados, Halle (Saale) (ehrt Nichtmitglieder der Leopoldina, die in ihrem Wirkungskreis das Wohl der Akademie entscheidend befördert haben).

<http://www.leopoldina.org/de/presse/nachrichten/nationale-akademie-der-wissenschaften-leopoldina-ueberreicht-auszeichnungen/>

Freien Universität Berlin. Darüber hinaus engagiert sich Jutta Allmendinger seit langem in zahlreichen Organisationen."

<http://www.wzb.eu/de/news/bundesverdienstkreuz-fuer-jutta-allmendinger>

Bundesverdienstkreuz für Jutta Allmendinger

Bundespräsident Joachim Gauck hat am 4. Oktober 2013, anlässlich des Tages der Deutschen Einheit, 14 Frauen und 17 Männer aus allen Bundesländern mit dem Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland ausgezeichnet. Die 31 Bürgerinnen und Bürger setzen sich unter anderem für die Integration ausländischer Mitbürger sowie die interkulturelle Bildung von Kindern und Jugendlichen ein oder haben sich in den Bereichen Kultur, Wissenschaft und Wirtschaft verdient gemacht.

Die WZB-Präsidentin Jutta Allmendinger erhielt aus der Hand des Bundespräsidenten das Verdienstkreuz Erster Klasse. In der Begründung des Bundespräsidialamts heißt es: „Die renommierte Soziologin hat mit ihren Studien auf dem Gebiet der Bildung, des Arbeitsmarktes und der *Gleichstellung von Frauen und Männern* Pionierarbeit geleistet. Einer der Themenschwerpunkte von Jutta Allmendinger ist die Untersuchung von Bildungs- und Berufsverläufen und des Sozialgefälles im Bildungssystem. Dabei prägte sie den Begriff der Bildungsarmut. Seit dem Jahr 2007 ist Jutta Allmendinger Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, des größten sozialwissenschaftlichen Forschungsinstituts Europas. Als außeruniversitäres Forschungsinstitut ist das WZB Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft.

Zudem ist sie Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin und Honorarprofessorin an der

Professorin Angelika Neuwirth zweifach ausgezeichnet

Angelika Neuwirth, Arabistik-Professorin und Koran-Expertin der Freien Universität Berlin, erhielt den *Sigmund-Freud-Preis für wissenschaftliche Prosa 2013*. Er wurde am 26. Oktober 2013 zusammen mit dem *Georg-Büchner-Preis* in Darmstadt vergeben. Das Preisgeld beträgt 20.000 Euro. Außerdem erhält Angelika Neuwirth den *Muhammad-Nafi-Tschelebi-Friedenspreis*, der ebenfalls im Herbst vom Zentralinstitut Islam-Archiv-Deutschland vergeben wird.

Prof. Neuwirth ist seit 1991 Arabistik-Professorin an der Freien Universität Berlin. Zudem war sie von 1994 bis 1999 Direktorin am Orient-Institut der Deutschen Morgenländischen Gesellschaft Beirut und Istanbul. 2008 erhielt sie die Ehrendoktorwürde der Universität Bamberg für Katholische Theologie. Seit 2009 ist sie Mitglied der Leopoldina, der Nationalen Akademie der Wissenschaften, seit 2011 zudem der American Academy of Arts and Sciences der Vereinigten Staaten.

http://www.fu-berlin.de/presse/informationen/fup/2013/fup_13_221/index.html

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

TOTAL E-QUALITY Prädikat

2013

59 Organisationen aus ganz Deutschland erhalten Total E-Quality Prädikat für gelebte Chancengleichheit

Die Jury hat entschieden und das diesjährige TOTAL E-QUALITY Prädikat an 59 Organisationen vergeben. „Die Führungspersönlichkeiten unserer Prädikatsträger haben erkannt, dass gelebte und in der Organisation fest verankerte Chancengleichheit zu mehr Erfolg führt. Ganz ohne gesetzliche Vorgaben praktizieren sie ein modernes genderbewusstes Personalmanagement“, unterstreicht Eva Maria Roer, Vorsitzende des TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V..

Die Organisationen hatten sich in den vergangenen Monaten um die Auszeichnung beworben und mussten dazu umfangreich nachweisen, dass Chancengleichheit fester Bestandteil ihrer Personalpolitik ist.

Seit 1997 zeichnet TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. jährlich Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände aus, die sich nachhaltig für Chancengleichheit engagieren. TOTAL E-QUALITY Management (zusammengesetzt aus TOTAL QUALITY MANAGEMENT und EQUALITY) ist ein Personalmanagement, das sich einerseits am Geschlecht orientiert, andererseits in zunehmendem Maß auch an sehr unterschiedlichen Lebensereignissen der Beschäftigten. Das Prädikat beruht auf einem freiwilligen Selbstcheck und wird für drei Jahre vergeben. Am 28.10.2013 wurden in den

Räumlichkeiten der Deutschlandzentrale von IBM, die selbst Prädikatsträgerin ist, in Ehningen die TOTAL E-QUALITY Prädikate feierlich an Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie an Verbände überreicht.

<http://www.total-e-quality.de/presse/pressemitteilungennews/praedikate-2013-die-juryentscheidungen-liegen-vor.html>

Zur Liste der Prädikatsträger:

http://www.total-e-quality.de/fileadmin/user_upload/dokumente/Praedikatstraeger_2013.pdf

<http://www.total-e-quality.de/>

Für wissenschaftliche Einrichtungen bietet das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS die Beratung bei der Bearbeitung des Selbstbewertungsinstruments an.

Bitte wenden Sie sich an: Dr. Nina Steinweg, Center of Excellence Women and Science CEWS, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln, Telefon: 0221-47694-264, E-mail: nina.steinweg@gesis.org

<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/total-e-quality/>

Gleichstellungsrelevante Zertifizierungen der Leibniz-Institute

Fast zwei Drittel aller Leibniz-Institute sind inzwischen für ihre familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zertifiziert. Bei der jüngsten Verleihung des Prädikats „Total-E-Quality“ erhielten fünf Leibniz-Institute die Auszeichnung zum ersten Mal, zwölf wurden erneut zertifiziert. Damit tragen insgesamt 25 Leibniz-Institute dieses Prädikat. Mit der Technischen Informationsbibliothek in Hannover erhielt ein Institut die Auszeichnung bereits zum vierten Mal in Folge.

Beim **Zertifikat für Familienfreundlichkeit, dem Audit „berufundfamilie“**, finden sich 29 Leibniz-Institute unter den Ausgezeichneten, so dass nunmehr 54 der 86 Leibniz-Einrichtungen formell zertifiziert sind. **GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften** wurde zum zweiten Mal mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie ausgezeichnet.

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

„Besonders in der Wissenschaft mit ihren sehr spezifischen und oft schwer planbaren Arbeitszeiten ist ein familienfreundliches Umfeld wichtig, um Beruf und Familie vereinbaren zu können“, betont **Leibniz-Präsident Karl Ulrich Mayer**. „Nur so können wir junge Frauen und Männer in einer besonders kreativen und wichtigen Phase ihrer wissenschaftlichen Karriere, die aber oft mit dem Lebensabschnitt der Familiengründung zusammenfällt, in der Forschung halten“, so Mayer.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft, die nur mit familienfreundlichen Rahmenbedingungen gewährleistet werden kann, ist ein zentrales Anliegen der Leibniz-Gemeinschaft, das sie seit 2008 in ihrer Satzung verankert hat. Mit verschiedenen Instrumenten unterstützt die Leibniz-Gemeinschaft die Institute bei ihren Bemühungen um die Verwirklichung dieses Ziels. Einen besonderen Stellenwert haben Maßnahmen

zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die die Leibniz-Gemeinschaft 2008 als erste nicht-universitäre Wissenschaftsorganisation beschlossen hat. In den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft wird kontinuierlich an bestmöglichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gearbeitet. Gemäß einem Beschluss der Mitgliederversammlung sind die Institute zudem aufgefordert, ihre Bemühungen um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zertifizieren zu lassen. Der Erfolg bei der diesjährigen Verleihung des Total-E-Quality-Zertifikats bestätigt diese Strategie der Leibniz-Gemeinschaft nachdrücklich.

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

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/karriere/chancengleichheit/>

„Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten“

Frauenkarrieren möglich zu machen stellt die Wirtschaft vor große Herausforderungen. Kein modernes Unternehmen kann sich den Forderungen nach mehr Geschlechtergerechtigkeit verschließen oder auf gut qualifizierte Frauen verzichten. Doch um sie zu fördern, bedarf es mehr als von oben verordneter Quoten. Im neuen Buch „Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten“ des BMBF-geförderten Forschungsprojekts „Frauen in Karriere“ werden neue und nachhaltige Strategien gefordert. Über konkrete Handlungsempfehlungen diskutierten im Rahmen der Abschlusskonferenz des Projekts am 11. Oktober 2013 in München über 200 hochrangige VertreterInnen aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft.

„Die Unternehmen müssen näher an das Leben der Menschen“, betont **PD Dr. Andreas Boes**, Projektleiter und Vorstandsmitglied des Instituts für Sozi-

alwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München). Sein Team beobachtet in den Unternehmen einen neuen Karrieremechanismus, der durchaus das Potenzial für eine nachhaltige und substanzielle Veränderung in Richtung Gleichberechtigung birgt. „Dies gelingt aber nur“, erklärt der Soziologe, „wenn sich die Unternehmen zum Leben ihrer Beschäftigten hin öffnen, statt die Verfügbarkeits-erwartungen immer höher zu schrauben.“ Die Karrierewelt sei nach wie vor eine männlich dominierte und zugeschnitten auf Menschen ohne Familien- und Sorgeverpflichtungen, so die ExpertInnen weiter. „An diesen Rahmenbedingungen scheitern noch immer viele gut qualifizierte und motivierte Frauen“, sagt **Anja Bultemeier**, Politologin an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Ihre Forschungsergebnisse zeigen deutlich, dass Frauen genauso Karriere machen wollen wie Männer: „Nur bleibt dies oft im Verborgenen, weil die Karrierewelt keine adäquaten Bedingungen für die Frauen bereitstellt“, erklärt die Expertin.

Die Ergebnisse von fünf Jahren Forschungsarbeit sind jetzt dokumentiert in dem Buch

„Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten. Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen“.

Der Herausgeberband wurde im Rahmen der Abschlusskonferenz des BMBF-Projekts „Frauen in Karriere“ in München der Öffentlichkeit vorgestellt. In dem Buch analysieren die WissenschaftlerInnen gemeinsam mit prominenten Partnern aus Wirtschaft und Verbänden den Karrieremechanismus in modernen Unternehmen und das darauf aufbauende Karriereverhalten von Frauen und Männern.

Sie sind überzeugt, dass sich gegenwärtig ein „historischer Möglichkeitsraum“ für die Karrierechancen von Frauen öffnet. „Grundlegende gesellschaftliche Veränderungen und ein tiefgreifender Wandel in den Unternehmen generieren neue Chancen zur Aufhebung der Geschlechterungleichheiten in den Unternehmen.“ Diese Chancen realisierten sich jedoch nicht automatisch. „Auch eine Frauenquote allein reicht nicht aus. Entscheidend ist vielmehr, dass die Unternehmen die Karriereförderung von Frauen als Bestandteil eines grundlegenden Ver-

änderungsprozesses begreifen, der jetzt aktiv und nachhaltig gestaltet werden muss“, betont Andreas Boes. Für diese Gestaltung bietet der neue Forschungsband konkrete Handlungsempfehlungen.

http://www.isf-muenchen.de/pdf/131011_Pressemitteilung_Frauenkarrieren_final.pdf

<http://www.isf-muenchen.de/>

Junge Frauen unter Druck!

Junge Frauen in Deutschland wollen arbeiten und Kinder – von der Politik und den Männern fühlen sie sich dabei zu wenig unterstützt. Das zeigt eine aktuelle WZB-Studie „Frauen auf dem Sprung“.

Interessant: Immer mehr Männer wünschen sich eine Partnerin, die ökonomisch auf eigenen Beinen steht. „Der Wertewandel der Männer ist eindrucksvoll“, sagt **Jutta Allmendinger**, wissenschaftliche Leiterin der Studie „*Frauen auf dem Sprung – das Update 2013*“.

Dennoch stehen die Frauen enorm unter Druck. Neben ihrem Beruf leisten sie zu Hause weiterhin die meiste Arbeit. „Erwerbsarbeit und unbezahlte Familienarbeit müssen zwischen Frauen und Männern fairer verteilt werden. An der Zeitfrage wird sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entscheiden“, meint Allmendinger. Für die Studie wurden 2012 501 Frauen und Männer zwischen 21 und 34 Jahren zu ihren Lebensentwürfen gefragt, die bereits 2010 und 2007 Auskunft gegeben hatten.

Die zentralen Ergebnisse der Studie finden Sie hier:

<http://www.wzb.eu/de/pressemitteilung/die-jungen-frauen-stehen-enorm-unter-druck>

Die Studie ist als Discussion Paper des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) erschienen.

Jutta Allmendinger und Julia Haarbrücker (unter Mitarbeit von Florian Fliegner):

Lebentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen.

Zum Download PDF:

<http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/p13-002.pdf>

Dual Career Netzwerk der Initiative Wissenschaft Hannover geht an den Start

Kooperationsprojekt unterstützt „Doppelkarriere-Paare“ bei der beruflichen Orientierung.

Ein neues Netzwerk der Initiative Wissenschaft Hannover hat sich zum Ziel gesetzt, Dual Career Couples bei ihrer beruflichen Neuorientierung in Hannover und Umgebung zu unterstützen. Partner von neu berufenen Professorinnen und Professoren sowie von Nachwuchsführungskräften aus der Wissenschaft bekommen Beratung und Unterstützung bei der Suche nach einem passenden Arbeitgeber. Mitglieder des Dual Career Netzwerks der Initiative Wissenschaft Hannover sind die *hannoverschen Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, die Landeshauptstadt Hannover und die VolkswagenStiftung.*

Die Koordination des Netzwerks hat die Leibniz Universität Hannover übernommen. Finanziell unterstützt wird das Projekt von der Niedersächsischen Technischen Hochschule (NTH), der Allianz der Technischen Universitäten Braunschweig und Clausthal und der Leibniz Universität Hannover.

Für viele gut ausgebildete Paare hängt die Wahl des Arbeits- und Lebensortes maßgeblich davon ab, in welcher Region beide Partner aussichtsreiche und spannende berufliche Chancen haben. Die Vereinbarung beider Karrieren mit Partnerschaft bezie-

hungsweise Familie stellt eine wachsende Herausforderung dar. Das Dual Career Netzwerk möchte dabei unterstützen, dass der Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort Hannover zum neuen Lebensmittelpunkt vieler „Doppelkarriere-Paare“ werden kann. Den hannoverschen Hochschulen bieten sich bessere Chancen, qualifizierte Professorinnen und Professoren zu gewinnen und zu halten. Das Dual Career Netzwerk unterstützt außerdem bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unter anderem mit Informationen zu Kinderbetreuungsangeboten und Förderung von familienfreundlichen Arbeitsmodellen.

Für die effiziente Stellenrecherche steht bereits ein großer Pool an Arbeitgebern unterschiedlicher beruflicher Tätigkeitsfelder in der Region zur Verfügung. Weitere Unternehmen, Behörden, Verbände und Organisationen sind eingeladen, Mitglied des Netzwerks zu werden. Sie haben den Vorteil, in kurzen Bewerbungsverfahren die „besten Köpfe“ gewinnen zu können. Durch die meist längerfristigen Beschäftigungsverhältnisse der Dual Career Couples entstehen geringe Fluktuationen und Personalkosten. Zusätzlich stärkt der Zuzug gut ausgebildeter und einkommensstarker Paare und Familien die Wissenschafts- und Wirtschaftslandschaft in und um Hannover.

Für weitere Informationen steht Claudia Schulpin, Berufungsreferentin an der Leibniz Universität, unter Telefon +49 511 762 2299 oder per E-Mail unter claudia.schulpin@zuv.uni-hannover.de gern zur Verfügung.

<http://www.dualcareer-hannover.de/>

<http://www.hannover.de/Wirtschaft-Wissenschaft/Wissenschaft>

Erwerbstätige Männer und Frauen im statistischen Vergleich

Die „Grundauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Männer/Frauen in Vollzeit“ deckt Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen männlicher und weiblicher Beschäftigung auf. Mit dem Bericht stellt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) aktuelle geschlechtspezifische Daten aus der deutschen Arbeitswelt zur Verfügung. Insgesamt flossen in die Auswertung die Daten von mehr als 15.000 Beschäftigten in Vollzeit ein.

Unter den Schwerpunkten Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastung und gesundheitliche Beschwerden gliedert sich der BAuA-Bericht in sieben Kapitel. Neben einigen grundlegenden Zahlen in den ersten beiden Kapiteln (Stichprobenbeschreibung und beschreibende arbeitsplatzbezogene Merkmale) werden die Häufigkeitsverteilungen für körperliche Arbeits- und Umgebungsbedingungen (Kapitel 3) und für psychische Arbeitsanforderungen gezeigt (Kapitel 4). Kapitel 5 stellt die Rahmenbedingungen wie Ressourcen, Handlungsspielräume und Kontrollmöglichkeiten dar. Das sechste Kapitel widmet sich der Arbeitszufriedenheit und der subjektiven Einschätzung der wirtschaftlichen Situation des Betriebes, in dem die Befragten arbeiten, bevor das abschließende Kapitel 7 die gesundheitlichen Beschwerden beleuchtet. Der Bericht soll sich damit als **statistische Fundgrube** für alle erweisen, die sich mit der **Arbeitswelt unter Genderaspekten** befassen.

Die Grundauswertung kann im PDF-Format unter

<http://www.baua.de/publikationen>

heruntergeladen werden.

Hintergrund: Bei der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 handelt es sich um eine repräsentative Erhebung unter 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland. Durch sie werden differenzierte

Informationen über ausgeübte Tätigkeiten, berufliche Anforderungen, Arbeitsbedingungen und -belastungen, den Bildungsverlauf der Erwerbstätigen sowie über die Verwertung beruflicher Qualifikationen gewonnen.

<http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd74.html>

Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen in der Schweiz

In der Schweiz arbeiten in vielen Berufen fast ausschliesslich Frauen oder fast ausschliesslich Männer. Die Geschlechtersegregation ist stärker ausgeprägt als im übrigen Europa. Wer einen geschlechtsuntypischen Beruf wählt, zeichnet sich oft durch überdurchschnittliche schulische Kompetenzen und viel Selbstbewusstsein aus. Zu diesen Schlüssen kommt eine Studie des Nationalen Forschungsprogramms „Gleichstellung der Geschlechter“ (NFP 60).

Die Geschlechtersegregation im Beruf ist in der Schweiz im Vergleich mit anderen europäischen Ländern stark ausgeprägt, das heisst: Frauen arbeiten überwiegend in frauentypischen, Männer in männertypischen Berufen. Die Geschlechtersegregation ist aus mehreren Gründen problematisch: Frauentypische Berufe – z.B. Pflege oder Kindererziehung – haben einen geringen gesellschaftlichen Status, bieten kaum Aufstiegschancen und werden niedrig entlohnt. Ferner geht der Gesellschaft und der Wirtschaft ein grosses Potenzial verloren, wenn junge Erwachsene ausschliesslich geschlechtstypische Berufe erlernen und damit ihre Fähigkeiten nicht voll entfalten. Umgekehrt würden stark vergeschlechtlichte Berufsfelder wie etwa der Ingenieur- oder Pflegeberuf, die unter einem Fachkräftemangel leiden, von einer Aufweichung der Segregation profitieren.

Warum aber ist die Geschlechtersegregation so stark ausgeprägt – und was lässt sich dagegen tun?

Diesen Fragen sind **Andrea Maihofer**, **Manfred Max Bergman** und ihr Team vom Zentrum Gender Studies und vom Seminar für Soziologie an der Universität Basel für das Nationale Forschungsprogramm „Gleichstellung der Geschlechter“ (NFP 60) nachgegangen. Sie haben für ihre repräsentative Längsschnittstudie die Ausbildungs- und Berufsverläufe von 6000 jungen Erwachsenen über einen Zeitraum von zehn Jahren untersucht. Die Befragten sind heute um die 25 Jahre alt. Mit 33 von ihnen haben sie vertiefte berufsbiografische Interviews geführt. Als männer- bzw. frauentypische Berufe wurden Beschäftigungen mit mindestens einem Anteil von 70 Prozent des betreffenden Geschlechts definiert; die restlichen Berufe gelten als geschlechtsneutral.

Kontakt: andrea.maihofer@unibas.ch; karin.schwiter@unibas.ch

<http://www.snf.ch/D/Medien/Medienmitteilungen/Seiten/2013.aspx?NEWSID=2020&WEBID=705D0BF9-BC95-43E6-BF65-F8B316A4D74E>

http://www.nfp60.ch/D/projekte/bildung_karriere/geschlechterungleichheiten_ausbildung_beruf/Seiten/default.aspx

Forschungsprojekt „Mit Mixed Leadership an die Spitze“

Das Forschungsprojekt „Mit Mixed Leadership an die Spitze“ wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie den europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.

Dauer des Forschungsvorhabens: 1. Oktober 2011 – 30. September 2014

Start der ersten Befragung ist Oktober 2013 mit Daten aus den Jahren 2011 und 2012. Die zweite Online-Befragung erfolgt voraussichtlich im Juni 2014 zu Daten aus dem Jahr 2013.

<http://www.mixed-leadership.com/befragung-2013/>

Das Forschungsteam:

- Prof. Dr. Astrid Szebel-Habig (Projektleitung),
- Prof. Dr. Rolf-Ulrich Kaps (Erhebungstechnik)
- Prof. Dr. Erich Ruppert (Datenanalyse).

Alle drei ProfessorInnen sind Mitglieder des Instituts für Management und Leadership an der HAW Aschaffenburg.

Kurzbeschreibung des Forschungsvorhabens:

Mittels einer Online-Befragung bei den Top-500-Unternehmen in Deutschland für die beiden Geschäftsjahre 2012 und 2013 wird die Positionierung von Frauen in der Führung von Unternehmen differenziert nach Hierarchieebenen erfasst. Mit den gewonnenen Daten sollen sowohl bewährte als auch neue Handlungsansätze zur Förderung von Frauen in Führungspositionen empirisch analysiert werden.

Ziele des Forschungsvorhabens:

- Umfassender Selbstaudit-Bericht für teilnehmende Unternehmen unter Wahrung des Anonymitätsgebotes, d.h. keine Veröffentlichung der ausgewerteten Unternehmensdaten.
- Entwicklung von Kennzahlen und Erfassung der Maßnahmen hinsichtlich der Männer- und Frauenanteile bei Einstellungen, Entwicklung und Bindung von MitarbeiterInnen bei den Top-500-Unternehmen in Deutschland.
- Hinweise zur Effektivität von Gender-, Talent Management- und Work Life Balance Maßnahmen („What really works“).
- Empirische Überprüfung von bewährten und Finden von neuen Handlungsansätzen im Sinne von Best Practice zur Unterstützung weiblicher Karriereverläufe bzw. zur Reduzierung der „Leaking Pipeline“.

- Feststellen von fördernden und behindernden Einflussfaktoren einer Unternehmenskultur zur Umsetzung von „Mixed Leadership“.
- Analyse potenzieller Einflussfaktoren auf den Frauenanteil in der Unternehmensführung und auf die Unternehmensperformance.

Kontakt: astrid.szebel-habig@h-ab.de

<http://www.mixed-leadership.com/>

Aktueller Lesetipp:

FidAR-Forum V – Dokumentation jetzt online
„Die Wahl zum Erfolg“ lautete das Motto des FidAR-Forum V, am 27. Juni 2013 in Berlin. Gut 300 Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Politik, Kultur und Gesellschaft diskutierten den aktuellen Stand der Debatte um Frauen in Aufsichtsräten, Diversität in Führungsetagen und Mixed Leadership. Praxisbeispiele aus privaten und öffentlichen Unternehmen zeigten auf, welche Vorteile Unternehmen mit Frauen in Führungsgremien verzeichnen und wie ihre Integration zukünftig noch aktiver unterstützt werden kann.

<http://www.kompetenz.de/Aktuelles/FidAR-Forum-V>

23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister: „Lohnlücke endlich schließen“

Die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen waren eines der zentralen Themen der Hauptkonferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder, die am 5. September 2013 in Magdeburg stattgefunden hat. Um die Lohnlücke zu schließen, sprachen sich die Ministerinnen und Minister für Maßnahmen aus, die Minijobs

dort, wo sie reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verhindern, beseitigen können. Sachsen-Anhalts Gleichstellungsministerin Prof. **Angela Kolb**, Vorsitzende der Konferenz, machte weitere Punkte auf:

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben sei notwendig, dazu zähle die Novellierung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes auf Bundesebene. „Das Recht auf Rückkehr in eine gleichwertige Vollzeitbeschäftigung muss dort verankert werden“, so Kolb.

Die Ministerinnen und Minister baten die Bundesregierung zudem um eine Evaluierung der Berufs- und Studienberatung. „Das Thema Entgeltgleichheit steht seit Jahren im Fokus der Öffentlichkeit, aber bewegt hat sich zu wenig“, so Sachsen-Anhalts Gleichstellungsministerin Prof. Angela Kolb zum Abschluss der Konferenz. Frauen seien häufiger in schlechter bezahlten Berufen, seltener in Führungsjobs und auch bei gleichwertigen Tätigkeiten oft geringer entlohnt als Männer.

Der so genannte unbereinigte Gender Pay Gap habe in den Jahren 2006 bis 2009 in Deutschland 23 Prozent betragen, seitdem sei er nur um einen Prozentpunkt gesunken. „Wenn die Lohnlücke deutlich reduziert werden soll, sind erhebliche Anstrengungen von Bund, Ländern und Tarifvertragsparteien nötig“, so Kolb, die in diesem Jahr Vorsitzende der Konferenz ist. Die Länder wollen diesen Prozess vorantreiben und die Wirtschafts-, Sozial- und die Justizministerinnen und -minister, sowie die Bundesregierung mit ins Boot holen. Dazu soll ein zeitlich befristetes Arbeitsgremium gegründet werden. „Gute Arbeit“ – dieses Thema wurde breit diskutiert. So wurde auch die Notwendigkeit unterstrichen, Frauen bei dem Schritt in die Selbständigkeit noch besser zu unterstützen. „Ein Antrag der Länder Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Brandenburg, das Betreuungsgeld mit Blick auf die gebotene Reduzierung des Gender Pay Gaps abzuschaffen und die dadurch frei werdenden finanziellen Mittel für ein qualitativ und quantitativ hochwertiges Kinderbetreuungsangebot einzusetzen, der mir sehr am Herzen lag, wurde zwar mehrheitlich votiert. Die Stimmzahl reichte leider nicht für eine

Beschlussfassung.", sagte Kolb. „Bei dem Thema bleiben wir aber am Ball.

http://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/PM_23_GFMK_05092013.pdf

Die GFMK tagt einmal im Jahr. Der Vorsitz wechselt jährlich. Weitere Informationen zur GFMK, sowie zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auf

<http://www.gleichstellungsministerkonferenz.de>

The „Global Gender Gap Report 2013“ aktuell erschienen

Das World Economic Forum (WEF) belegt im aktuellen „Global Gender Gap Report“ erneut, dass die Frauen in der Welt in wirtschaftlichen Führungspositionen weiter unterrepräsentiert und auch in politischen Ämtern nicht gleichberechtigt vertreten sind.

Danach stieg Deutschland im Vergleich von mehr als 130 Nationen in diesem Jahr vom 13. auf den 14. Platz ab: "Germany (14) falls one place this year because of small decreases in the labour force participation ratio, the Wage equality for similar work ratio and in the percentage of women among legislators, senior officials and managers (from 38% to 30%). There is also no data this year on the enrolment rate in secondary education indicator."

Island, Finnland, Norwegen und Schweden belegen die vier Spitzenplätze. Weltweit haben sich die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Jahr 2013 leicht verringert. 86 Länder konnten Fortschritte erzielen.

„The Global Gender Gap Report 2013 benchmarks national gender gaps of 136 countries on economic, political, education- and health-based criteria. The Global Gender Gap Index was developed in 2006, partially to address the need for a consistent and comprehensive measure of gender equality that can

track a country's progress over time. The index points to potential role models by revealing those countries that – within their region or income group – are leaders in dividing resources more equitably between women and men than other countries, regardless of the overall level of resources available. The Global Gender Gap Report 2013 emphasizes persisting gender gap divides across and within regions.“

http://www3.weforum.org/docs/WEF_Gender-Gap_Report_2013.pdf

<http://www.wiwo.de/erfolg/beruf/gender-gap-deutschland-faellt-bei-der-gleichberechtigung-zurueck/8984024.html>

„Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf?“

Aktueller Beitrag von Anne Busch und Elke Holst aus der Zeitschrift für Soziologie (ZfS), Jg. 42, Heft 4, August 2013, S. 315–336.

Der Beitrag vergleicht den Effekt der Geschlechterzusammensetzung im Beruf auf die Verdienstunterschiede von Frauen und Männern zwischen Führungspositionen und Nicht Führungspositionen in der Privatwirtschaft auf der Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Anhand gängiger theoretischer Ansätze wird die Hypothese entwickelt, dass in Führungspositionen die Qualifikationsanforderungen und Arbeitsinhalte der (wenigen) Frauenberufe jenen in Männerberufen ähnlicher sind als unter den sonstigen Angestellten. Entsprechend niedriger ist die Wahrscheinlichkeit von Verdienstabschlägen typischer Frauenberufe in Führungspositionen. Die Verdienstschatzungen

unter Anwendung linearer Fixed-Effects-Modelle mit Heckman-Korrektur verdeutlichen, dass nur bei weiblichen Nicht-Führungskräften ein Verdienstabschlag für Frauenberufe besteht. Eine Komponentenerlegung der Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern („gender pay gap“) mit verschiedenen Dekompositionsverfahren zeigt darüber hinaus, dass die Geschlechtstypik des ausgeübten Berufes für Nicht-Führungskräfte eine bedeutsame Erklärungsgröße für den „gender pay gap“ darstellt. Für Führungskräfte sind solche Effekte nicht nachweisbar.

Der Beitrag kann heruntergeladen werden unter:

<http://zfs-online.org/index.php/zfs/article/view/3137>

Frauenenerwerbstätigkeit ist ein wichtiger Wachstumsfaktor

Weltweit sind weniger Frauen als Männer erwerbstätig. Dafür leisten sie mehr unbezahlte Arbeit. Eine Studie des IWF untersucht den Wert der Frauenarbeit. Ein Artikel auf Zeit Online von **Tina Groll**.

„Die Weltwirtschaft könnte kräftiger wachsen, wenn mehr Frauen erwerbstätig wären und besseren Zugang zu Bildung und Krediten hätten. Noch immer liege weltweit ein enormes wirtschaftliches Potenzial brach. Das ist das Fazit einer neuen Studie des Internationalen Währungsfonds, die untersucht, zu welchen makroökonomischen Auswirkungen der Geschlechterunterschied führt. Der Studie zufolge könnten weltweit mehr als 1,6 Milliarden Frauen stärker in den Arbeitsmarkt integriert sein. Zumindest müsste die größtenteils unbezahlte Haus- und Erziehungsarbeit der Frauen in den ökonomischen Berechnungen stärker berücksichtigt werden.“

Lesen Sie mehr auf Zeit Online.de:

<http://www.zeit.de/karriere/2013-09/studie-iwf-frauenarbeit>

Hier geht es zur Studie:

<http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>

Beruflicher Werdegang von Frauen nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung

Dieser Bericht präsentiert Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Evaluation des ESF-Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) durch das IAB. Ziel des Programms ist es, den Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer mehr als dreijährigen familienbedingten Erwerbsunterbrechung zu unterstützen.

Federführend ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), das dabei mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) kooperiert. Umgesetzt wurde das Programm in der ersten Förderperiode durch 17 Modellprojekte bzw.-verbünde. Dahinter standen 28 Träger, die deutschlandweit an 20 Standorten arbeiteten. Der Bericht bezieht sich auf die erste Förderperiode des Programms, die den Zeitraum von März 2009 bis Februar 2012 umfasst.

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb0913.pdf>

Lesen Sie auch:

Atlas der Kitapreise

Die Gebühren für einen Betreuungsplatz liegen in Deutschland weit auseinander

<http://www.zeit.de/2013/39/kita-kinderbetreuung-kitagebuehren>

Jede fünfte Neueinstellung erfolgt in Teilzeit

Jede fünfte Stelle, die 2012 neu besetzt wurde, war eine Teilzeitstelle. Drei Viertel dieser Teilzeitstellen wurden mit einer Frau besetzt. Das berichtete das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am 10. Oktober 2013.

Betriebe können über Teilzeitstellen ihr Arbeitsvolumen leichter dem aktuellen Bedarf anpassen und Engpässe überbrücken, erklären die IAB-ForscherInnen. Beschäftigten bieten Teilzeitstellen die Möglichkeit, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Teilzeitbeschäftigung kann den Weg zurück in den Arbeitsmarkt ebnen: Im Jahr 2012 waren acht Prozent der neu eingestellten Teilzeitbeschäftigten zuvor länger als ein Jahr arbeitslos. 14 Prozent kamen aus der Stillen Reserve, das heißt, sie waren nicht erwerbstätig, aber auch nicht arbeitslos gemeldet. Bei der Besetzung von Vollzeitstellen kommen diese Personengruppen hingegen wesentlich seltener zum Zuge: Lediglich zwei Prozent der Neueinstellungen auf Vollzeitstellen sind ehemals Langzeitarbeitslose, weitere zwei Prozent entfallen auf Personen aus der Stillen Reserve.

Die ForscherInnen schreiben: „Teilzeitarbeit übernimmt hier also eine Brückenfunktion in den Arbeitsmarkt. Der so erleichterte Wiedereinstieg sollte sich allerdings nicht zur Teilzeitfalle entwickeln, indem eine gewünschte Rückkehr auf Vollzeitstellen verwehrt bleibt“. Ein dauerhafter Verbleib in Teilzeitarbeit führe zu geringeren Rentenanwartschaften und erhöhe das Risiko der Altersarmut. Dazu kämen noch Einbußen beim Einkommen sowie Nachteile für die Karriere. Teilzeitbeschäftigten müsse ermöglicht werden, ihre wöchentliche Arbeitszeit schrittweise wieder auszuweiten – beispielsweise wenn die Kinder älter geworden sind. „Flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle, Angebote zur Telearbeit und Möglichkeiten zur Kinderbetreuung sind Teile einer familienfreundlichen Personalpolitik, mit der Betriebe auf die familiäre Situation bzw. die Wünsche von Stellensuchenden eingehen und qualifiziertes Personal rekrutieren können“, so die AutorInnen der

IAB-Studie.

Die IAB-Studie bezieht sich ausschließlich auf sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung, Minijobs sind darin nicht berücksichtigt.

<http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb1913.pdf>

<http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb1913.aspx>

Publikationstipp:

Mogler, Birgit:
Führen in Teilzeit

Teilzeitmodelle auf Leitungsebene lassen sich mit klassischen Managementinstrumenten gut durchsetzen.

http://www.equalpayday.de/fileadmin/epd/Dokumente/Toolkit/Toolkit_2014/Mogler_Fuehren_in_Teilzeit.pdf

Karrierefrost Teilzeit

Umfrage zeigt: Frauen in Teilzeit fühlen sich bei unternehmerischen Entscheidungen ausgeschlossen

Dass Teilzeit für viele Frauen oft die einzige Möglichkeit ist, Beruf und Familie zu vereinbaren, ist kein Geheimnis. Dass die verminderte Arbeitszeit nicht nur ein Karrierehemmnis darstellt, sondern zusätzlich für persönliche Frustrationserlebnisse und das Gefühl der Benachteiligung und geringeren Wertschätzung führt, zeigt jetzt eine Umfrage, die die AoN – AGENTUR ohne NAMEN, Veranstalter des Messe-Kongresses women&work, in Zusammenarbeit mit der Cologne Business School (CBS) unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Anja Karlsruhaus erstellt hat.

Ziel der Umfrage war es zu erfragen, welchen Herausforderungen Frauen in ihrer Karrierelaufbahn gegenüber stehen. Eine parallel durchgeführte Umfragen bei Unternehmen diente dazu herauszufinden, ob Frauen die angebotenen Karriere-

chancen nutzen und wenn dem nicht so ist, aus welchen subjektiven Empfindungen heraus, diese Wahrnehmung entsteht.

Insgesamt wurden 142 Frauen und 22 Unternehmen bundesweit befragt. Von den 142 befragten Frauen haben 67 Prozent der Frauen einen akademischen Abschluss, 70 Prozent haben sich seit Ausbildungs- bzw. Studienende kontinuierlich weitergebildet. 68 Prozent der befragten Frauen arbeiten Vollzeit, 32 Prozent sind in Teilzeit tätig. 74 Prozent der befragten Frauen sind im Angestelltenverhältnis beschäftigt, 15 Prozent haben eine Führungsposition mit und 7 Prozent eine Führungsposition ohne Personalverantwortung inne. Je 3 Prozent der befragten Frauen arbeiten im mittleren Management bzw. im Top-Management.

Auf die Frage nach den Aufstiegsmöglichkeiten aus einem Teilzeitarbeitsverhältnis heraus gaben nur 27 Prozent der in Teilzeit arbeitenden Frauen an, Aufstiegsmöglichkeiten zu haben, 73 Prozent verneinten diese Option.

50 Prozent der Frauen, die sich in Teilzeitbeschäftigung befinden, fühlen sich im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen benachteiligt und bei unternehmerischen Entscheidungen ausgeschlossen. Als Begründung geben sie an, dass interne Stellen meist schon an ihre männlichen Kollegen vergeben sind oder die Frauen Tätigkeiten ausüben, die keine herausragenden Qualifikationen erfordern und daher auch nicht „beförderungswürdig“ sind. Das Gefühl der persönlichen Unterforderung schwingt hier bei allen Frauen deutlich mit – ebenso wie die Tatsache, dass Teilzeitarbeit bei einer beruflichen Neuorientierung innerhalb oder außerhalb des Unternehmens von allen Frauen als ein Hindernis empfunden wird. Als zusätzliches Manko sehen die in Teilzeit arbeitenden Frauen, dass sich die Arbeitszeit und das Gehalt aufgrund der Teilzeittätigkeit zwar verringert haben, der Umfang der Aufgaben jedoch gleich geblieben ist.

84 Prozent der Teilzeitbeschäftigten gaben zusätzlich an, dass ihnen keine Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung angeboten wurden. Vergleicht man diese Angaben mit denen der Vollzeitbeschäftigten, werden die Unterschiede deut-

lich: Nur 27% der Vollzeitbeschäftigten fühlen sich bei einer Beförderung im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen benachteiligt. Auch steigt hier der Prozentsatz bezüglich der angebotenen Karrieremaßnahmen für Frauen. Im Gegensatz zu den Teilzeitkräften, die mit nur 16 Prozent angegeben haben, dass ihnen Maßnahmen angeboten wurden, gaben dies 32 Prozent der Vollzeitbeschäftigten an. Frauen in einem Vollzeitarbeitsverhältnis schätzen auch ihre Beförderungschancen höher ein als Frauen in einem Teilzeitarbeitsverhältnis.

Frauen, die in einer Teilzeitbeschäftigung tätig sind, fühlen sich weniger gefördert und in ihren Leistungen weniger anerkannt. Auch hier werden Unterschiede zu den Vollzeitbeschäftigten deutlich: Nur 9 Prozent der Teilzeitkräfte aber immerhin 37 Prozent der Vollzeitkräfte fühlen sich von ihren Vorgesetzten sehr gefordert. Diese Differenz zeigt sich auch bei der Anerkennung ihrer Leistungen. Sehr anerkannt fühlten sich 16 Prozent der befragten Frauen in Teilzeit und 37 Prozent der Befragten in Vollzeit.

Dass eine Teilzeitbeschäftigung den Weg nach oben erschwert, bestätigt auch die parallel durchgeführte Unternehmensbefragung. 68 Prozent der Unternehmen gaben an, Frauen in einem Teilzeitarbeitsverhältnis eine Position im Mittelmanagement zu ermöglichen. Für 73 Prozent der befragten Unternehmen ist ein Aufstieg in das Top-Management in einem Teilzeitarbeitsverhältnis allerdings nicht möglich. Die Gewichtung der Teilzeit-Aufstiegsmöglichkeiten – vom mittleren Management und Top-Management – verhält sich damit annähernd komplementär zueinander.

Um herauszufinden, welche Faktoren ein Karrierehindernis für den Aufstieg in Top-Positionen darstellen könnten, wurde anhand einer Multiple-Choice-Frage ermittelt, welche Charakteristika aus Unternehmenssicht für eine Position im Top-Management von Bedeutung sind. Durchsetzungsfähigkeit, Flexibilität, hervorragende Leistungen, Belastbarkeit und eine Beschäftigung in Vollzeit sind die aus Unternehmenssicht fünf wichtigsten Kriterien. Flexibilität und hervorragende Leistungen stehen in der Wichtigkeit an zweiter Stelle. Während Frauen selten in ihrer Leistung enttä-

schen, so können gerade Frauen, die in Teilzeit arbeiten und parallel Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, weder den Faktor „Flexibilität“ noch den der Vollzeitbeschäftigung erfüllen. Zwei offensichtlich elementare Hindernisse aus Unternehmenssicht für den Weg nach oben.

„Die Benachteiligung von Frauen, die in einem Teilzeitverhältnis arbeiten, ist dem Umstand geschuldet, dass Unternehmen keine den Lebensphasen angepassten Karrieremodelle anbieten“, sagte **Melanie Vogel**, Geschäftsführerin der AoN und Initiatorin der women&work. „Nur 36 Prozent der befragten Unternehmen haben eine lebensphasenorientierte Personalpolitik integriert und damit für Frauen – und Männer – Voraussetzungen dafür geschaffen, dass familienintensive Lebensphasen sich nicht nachteilig auf die eigene Karriere auswirken.“

http://www.agenturohnenamen.de/fileadmin/templates/downloads/karrierefrust_teilzeit_neu.pdf

Deutsche Gesellschaft für Mentoring (DGM) stellt Qualitätskriterien und Zertifizierungsverfahren vor

Ein Konzept hat sich durchgesetzt: Mentoring wird als wirksames Instrument der Personalentwicklung oder der Nachwuchsförderung in vielen Bereichen von Wirtschaft, Verwaltung oder Politik eingesetzt.

Mit der Vorstellung ihrer Qualitätskriterien und eines Zertifizierungsverfahrens schaffte die Deutsche Gesellschaft für Mentoring (DGM) auf der Fachtagung Mentoring am 12. September 2013 in Berlin wesentliche Standards für die weitere Professionalisierung.

Längst hat es sich herumgesprochen, dass die individuelle Beratung durch eine Mentorin oder einen Mentor einen hohen Wirkungsgrad hat. Mentoring ist scheinbar ganz einfach, dennoch sind ein paar Grundregeln von entscheidender Bedeutung.

Daher hat sich die Deutsche Gesellschaft für Mentoring (DGM) die Qualitätssicherung von Mentoring-Programmen zum Ziel gesetzt. Auf der Basis umfangreicher Erfahrungen wurden Qualitätsstandards entwickelt und ab sofort können qualitativ hochwertige Mentoring-Programme mit einem Zertifikat ausgezeichnet werden.

Im Rahmen der Fachtagung Mentoring wurden nicht nur die neuesten Entwicklungen im Mentoring diskutiert, sondern auch diese Qualitätsstandards und das Zertifizierungsverfahren der DGM präsentiert.

Die Vorstandsvorsitzende, **Gabriele Hoffmeister-Schönfelder**, und die Vorsitzende des Beirats, **Dr. Christine Kurmeyer**, erläuterten die Kriterien für „Kompetentes Mentoring“ und stellten das Zertifizierungsverfahren vor.

Programme, die nachweislich nach den Qualitätskriterien der DGM arbeiten, erhalten zukünftig das Gütesiegel „Zertifiziert nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Mentoring e.V.“

<http://www.dg-mentoring.de/index.php/home>

DGM-Vorsitzende Gabriele Hoffmeister-Schönfelder und DGM-Beirat-Vorsitzende Dr. Christine Kurmeyer im Interview:

<http://www.dg-mentoring.de/index.php/home/18-news1/44-dgm-vorsitzende-im-interview>

Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht

In einer Kleinen Anfrage zur „Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht“ hatte die SPD Ende Juni kritisiert, die Bundesregierung habe keine der Handlungsempfehlungen aufgegriffen.

Die Antworten der Bundesregierung kommentierte die Sprecherin der Arbeitsgruppe Gleichstellungspolitik der SPD-Bundestagsfraktion **Christel Humme** so:

„Mit Gleichstellung hat die Bundesregierung nichts am Hut. Das bekräftigt sie nochmals in ihrer Antwort auf die Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion zu den Handlungsempfehlungen des Ersten Gleichstellungsberichts. Die Bundesregierung erklärt lapidar, sie teile den Großteil dieser Empfehlungen nicht – Empfehlungen aus einem Bericht, den die Regierung selber in Auftrag gegeben hat. Die schwarz-gelbe Koalition widersetzt sich damit hartnäckig dem Zeitgeist und den gesellschaftlichen Realitäten. Die neuesten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt bestätigen die fatalen Effekte dieser Politik: Jeder Elfte muss einem Zweitjob nachgehen, die Mehrheit davon sind Frauen.

Schwarz-Gelb führt diesen Kurs im Bundestag unbeirrt fort. Gleichstellungspolitische Initiativen von der Regierungsbank suchen aufmerksame Beobachter vergeblich. Das sozialdemokratische Entgeltgleichheitsgesetz für Frauen und Männer: abgelehnt. Die Einführung einer Quote für Frauen und Männer in Aufsichtsräten und Vorständen: abgelehnt. Das unsinnige Betreuungsgeld: eingeführt. Die Minijobs: Ausweitung statt Eindämmung. Freiwilligkeit ohne Gesetze ist offenbar das Rezept dieser Bundesregierung in Sachen Gleichstellung. Wir wissen aber spätestens seit der Freiwilligen Vereinbarung aus dem Jahr 2001, dass wir

ohne gesetzliche Regelungen gleichstellungspolitisch keinen Schritt voran kommen.“

<http://www.spdfraktion.de/presse/pressemitteilungen/bundesregierung-stellt-sich-gleichstellungspolitisch-ins-abseits>

Kleine Anfrage : **BT-Drs. 17/14268**, 26.06.2013 mit einem Fragenkatalog, der 44 Fragen enthält.

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/142/1714268.pdf>

Antwort der Bundesregierung: **BT-Drs. 17/14486**, 05.08.2013

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/144/1714486.pdf>

Die Bundesregierung hat am 24.09.2013 ihre Antwort auf eine Kleine Anfrage der SPD-Fraktion zum Themenkomplex

„**Gleichstellung und Bildung**“ vorgelegt.

Die *BT-Drs 17/14784* behandelt entlang der Bildungsbiographie Aspekte der geschlechtersensiblen Bildung und Erziehung in Theorie und Praxis.

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/147/1714784.pdf>

Initiative: Gleichstellung JETZT

„Gleichstellung jetzt – Gleichstellungspolitik stärken“ ist Ergebnis eines Diskussionsprozesses der Unterzeichnerinnen und Unterzeichner und weiterer Gender- und Gleichstellungsfachleute.

Sie sind der Meinung, dass es nun an der Zeit sei, den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ernst zu nehmen und wirkungsvoll umzusetzen.

Link zum Download:

http://www.gender.de/cms-gender/wp-content/uploads/GleichstellungJETZT_v24.09.2013.pdf

Weitere Informationen:

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

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

Frauenquote

Frauenanteil in Führungspositionen bei 16,6 % – Europäisches Parlament befürwortet Vorschlag der Kommission

Der Rechtsausschuss (JURI) und der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM) des Europäischen Parlaments haben am 14. Oktober 2013 für den Vorschlag der Europäischen Kommission gestimmt (40 Stimmen dafür, 9 gegen und 2 Enthaltungen), das unausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern in den Unternehmensvorständen in Europa zu behe-

ben. Mit seinem Votum macht das Europäische Parlament, das als Mitentscheider gemeinsam mit dem Ministerrat über diesen Vorschlag abstimmt, den Weg frei für die nächsten Schritte des EU-Gesetzgebungsverfahrens. Die Abstimmung fällt zeitlich mit dem neuen Bericht der Europäischen Kommission über Frauen in Entscheidungspositionen zusammen, der auch aktuelle Zahlen über Frauen in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen in der EU enthält.

Diese Zahlen stammen von April 2013 und zeigen, dass der Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen von 15,8 % (Oktober 2012) auf 16,6 % gestiegen ist. Die Zahlen sind ferner nach Funktionsebene aufgeschlüsselt. Danach sind 17,6 % der nicht geschäftsführenden Direktoren Frauen (gegenüber 16,7 % im Oktober 2012); der Frauenanteil in Führungspositionen der obersten Ebene liegt bei 11 % (gegenüber bislang 10,2 %).

„Der Druck von gesetzgeberischer Seite wirkt. In der gläsernen Decke zeigen sich die ersten Risse. Immer mehr Unternehmen reißen sich geradezu um hochqualifizierte und talentierte Frauen. Sie alle wissen, dass sie diese Frauen brauchen, wenn sie sich im globalen Wettbewerb behaupten wollen,“ so Vizepräsidentin **Viviane Reding**, EU-Kommissarin für Justiz. „Frankreich und Italien sind in Sachen Frauenquote Vorreiter. Diese Länder haben bereits einschlägige Gesetze erlassen und damit erhebliche Fortschritte erzielt. An dieser Stelle möchte ich den BerichterstatteRinnen Rodi Kratsa-Tsagaropoulou und Evelyn Regner meinen Dank für ihr unermüdliches Engagement und ihre Unterstützung für den Vorschlag der Kommission aussprechen. Der Ball ist ins Rollen gekommen. Ich werde mich gemeinsam mit dem Europäischen Parlament und dem Rat weiter dafür einsetzen, dass die Arbeiten am Gesetzentwurf, der Qualifikation und Leistung in den Mittelpunkt stellt, rasch vorankommen.“

Bitte lesen Sie mehr zu den Hauptelementen des vom Rechtsausschuss (JURI) und vom FEMM-Ausschuss verabschiedeten Berichts:

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-943_de.htm?locale=en

Weitere Informationen:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_de.htm

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114_de.htm

http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/redoing/index_de.htm

Kontakt: Mina Andreeva (+32 2 299 13 82); Nataša Bertaud (+32 2 296 74 56); Vizepräsidentin Reding auf Twitter: @vivaneredingeu

Stellungnahme BDI und BDA:

BDI und BDA kritisieren die geplante Einführung einer Frauenquote in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen durch die EU.

http://www.bdi.eu/163_18002.htm

Bürgel: Frauenquote in Aufsichtsratspositionen liegt in Deutschland bei 15,3 Prozent

Die Wirtschaftsauskunftei Bürgel hat die Diskussion um die Einführung einer Frauenquote zum Anlass genommen und 64.445 Aufsichtsratspositionen (Aufsichtsratsmitglieder und Aufsichtsratsvorsitzende) in Deutschland analysiert (Stand 17.10.2013). Laut Bürgel liegt die Frauenquote in Aufsichtsratspositionen demnach bei 15,3 Prozent. Im Jahr 2012 lag die Quote bei den entsprechenden Positionen bei 15,1 Prozent. Eine detaillierte Analyse der Positionen von Aufsichtsratsvorsitzenden zeigt, dass die Frauenquote in diesem Gremium bei lediglich 9,7 Prozent liegt.

Bundesweit gibt es hinsichtlich der Position Frauen in Aufsichtsräten regionale Unterschiede. In Ostdeutschland werden Aufsichtsräte häufiger mit Frauen besetzt als im Westen. In Brandenburg liegt

der Anteil bei den Aufsichtsratsmitgliedern bei 22,7 Prozent. Es folgen Mecklenburg-Vorpommern (20,9 Prozent), Sachsen (19,8 Prozent) und Sachsen-Anhalt (19,3 Prozent). Das Schlusslicht in der Betrachtung bildet Baden-Württemberg mit lediglich 12,6 Prozent weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern. Auch in Bremen (13,3 Prozent), Nordrhein-Westfalen (13,4 Prozent) und Rheinland-Pfalz (14,1 Prozent) liegen unter dem Bundesdurchschnitt.

Über alle Führungspositionen hinweg liegt die Frauenquote in Deutschland bei 21,5 Prozent (2012: 21,3 Prozent). Das ist das Ergebnis einer Analyse von 1,1 Millionen Positionen von Geschäftsführern, Vorständen sowie Führungskräften der 1. Ebene.

<http://www.buergel.de/de/presse/pressemitteilungen/frauenquote-aufsichtsratspositionen-deutschland>

DSW-Aufsichtsratsstudie 2013

Frauenanteil in den Kontrollgremien der Deutschen Wirtschaft steigt sehr langsam!

Gemäß einer Studie der Deutschen Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz (DSW) ist die Zahl der Frauen in den Aufsichtsräten deutscher Dax-Unternehmen im vergangenen Jahr gestiegen. 101 der insgesamt 488 Kontrolleure sind weiblich.

Anlässlich einer Pressekonferenz zur Vorstellung der Studie stellte **Jella Benner-Heinacher**, Hauptgeschäftsführerin (stv.) der DSW (Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz) fest:

„Ob die anstehenden Aufsichtsratswahlen dazu führen, dass mehr Frauen es schaffen, in den Kontrollgremien Top-Positionen einzunehmen, bleibt abzuwarten. Bisher hat sich in Deutschland trotz des Drucks von Seiten der EU oder entsprechender Empfehlungen im Deutschen Corporate Governance Kodex nicht allzu viel verändert. Zwar war in diesem Jahr eine Verbesserung zu verzeichnen – allerdings eine eher winzige.“

So werden von den 250 Anteilseignermandaten bei den DAX30 Gesellschaften 2013 insgesamt 39 Mandate von Frauen gehalten. Damit ist der Anteil um 3,5 Prozentpunkte auf 18 Prozent gestiegen. Ein Blick auf die Arbeitnehmerseite macht deutlich, dass hier mehr für eine angemessene Beteiligung von Frauen getan wurde: Im DAX30 sitzen auf der Arbeitnehmerbänken der Kontrollgremien immerhin 62 Frauen. Bei einer Gesamtzahl von 238 Mandaten entspricht das 26,1 Prozent. 2012 lag die Quote bei 24,6 Prozent.

Im Durchschnitt sind die DAX-Gesellschaften damit von dem 40-Prozent-Frauenanteil in den Kontrollgremien, wie er auf EU-Ebene diskutiert wird, trotz stetigen Anstiegs immer noch weit entfernt. Bezogen auf alle 488 Aufsichtsratsmandate lag der Frauenanteil 2013 bei 21,9 Prozent, wovon 12,7 Prozent durch die Arbeitnehmerseite und 9,2 Prozent durch die Anteilseignerseite gestellt wurden.

Doch es ist nicht nur die Mitgliedschaft in den Aufsichtsgremien selbst, die von Bedeutung ist. Entscheidender ist, wer den Gremien vorsitzt respektive in den wichtigen Ausschüssen vertreten ist und damit an den Schaltstellen der Macht sitzt. Bei der Besetzung solcher Schlüsselpositionen in den Aufsichtsräten spielen Frauen nach wie vor eine untergeordnete Rolle. So wurden 87,5 Prozent der Ausschusspositionen von Männern besetzt, lediglich 12,5 Prozent von Frauen.

Der Vorsitz im Aufsichtsrat ist im DAX 30 ebenfalls nahezu komplett männerdominiert. Lediglich das Kontrollgremium der Henkel KGaA wählte Familienvertreterin **Simone Bagel-Trah** zur Vorsitzenden.

Henkel gehört neben Deutscher Telekom, Allianz und Beiersdorf auch zu den Gesellschaften mit dem höchsten Frauenanteil in ihren Aufsichtsgremien.

...

Der Anteil der weiblichen Mandatsträger bei der Deutschen Bank wird ab dem 1. November 2013 auf 35 Prozent steigen, da zu diesem Zeitpunkt **Dina Dublon** das Mandat von Tilman Todenhöfer übernehmen wird.

Keine Frauen sind in den Aufsichtsräten von Fresenius und Fresenius Medical Care vertreten. Beide Unternehmen lehnen in ihrer Corporate Governance Erklärung im Übrigen auch die Einführung fester Quoten ab."

<http://www.dsw-info.de/DSW-Aufsichtsratsstudie-2013.1942.0.html>

Bitte lesen Sie auch:

22 Prozent Frauen in Aufsichtsräten

Eine neue Auswertung zeigt, dass der Frauenanteil in den Kontrollgremien der Wirtschaft gestiegen ist. Allerdings erfüllt die Zahl noch nicht die geforderten Quotenziele.

<http://www.zeit.de/karriere/2013-10/dax-konzerne-frauenquote-aufsichtsrat>

Women-on-Board-Index 2013

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen hat eine Höchstmarke erreicht. Die für das „Superwahljahr“ in den Aufsichtsräten vorhergesagte große Welle von Zugängen neuer Frauen ist aber ausgeblieben.

In drei Jahren ist die Zahl der Frauen in Aufsichtsräten der 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen auf 17,4 Prozent (01/2011: 10 Prozent) gestiegen, in den Vorständen auf 6,1 Prozent (01/2011: 3 Prozent). Kumuliert beträgt der Frauenanteil in den 160 DAX-Unternehmen bei einem Zuwachs von 5,2 Prozentpunkten seit Januar 2011 nun 11,7 Prozent. Dies ergibt der aktuelle Women-on-Board-Index von FidAR (Stand 15.09.2013). Spitzenreiter des Rankings nach dem Frauenanteil in der Führungsspitze ist die GfK vor Celesio, QSC und Telefónica.

„Die 3-Jahres-Bilanz ist – bei aller Freude über die Zuwächse – ernüchternd. Die Zahlen sind unmissverständlich. Wir sind noch weit von einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in den Unter-

nehmen entfernt. Es gibt viele Ankündigungen, aber nach wie vor zu wenige Frauen auf den Führungsetagen", lautet das Fazit von **Monika Schulz-Strelow**, Präsidentin von FidAR. „In den Vorständen der DAX-30-Unternehmen geht der Frauenanteil sogar zurück. Auf der Arbeitnehmerseite der Aufsichtsräte gibt es nur minimale Zuwächse. Ich erwarte von der nächsten Bundesregierung, dass der Druck auf die Unternehmen weiter erhöht wird. An die Stelle des Streits um die Quote muss der gesetzlich verankerte Einsatz für mehr Frauen in Führungspositionen treten.“

http://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/PM_130920_WoB-Index_end_01.pdf

http://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/130915_Studie_WoB-Index_XIII_end.pdf

Europäische Zentralbank (EZB) führt Frauenquote ein

Innerhalb der kommenden sechs Jahre soll sich die Zahl weiblicher Führungskräfte verdoppeln. Die höchsten Etagen betrifft die Regelung allerdings nicht.

„Die Welt der Frankfurter Notenbanker – das war bisher eine Welt der Männer. Bei der Bundesbank hat es in fünfeinhalb Jahrzehnten nur eine einzige Frau in den Vorstand geschafft, und auch im Rat der Europäischen Zentralbank (EZB) saßen seit ihrer Gründung nur zwei Frauen. Heute gehören dem Gremium, das über den Euro und dessen Schicksal bestimmt, 23 Männer an – und keine einzige Frau. Nicht sehr viel besser sieht es bei der EZB auf der Ebene darunter aus: Unter den Generaldirektoren im Frankfurter Euro-Turm gibt es nur zwei Frauen – bei insgesamt 14 Direktorenposten.“

Doch das soll sich nun ändern: Die EZB will weiblicher werden und unterhalb des Direktoriums mehr Führungspositionen mit Frauen besetzen. Deshalb führt die Notenbank nun eine Frauenquote ein: „Wir wollen bis Ende 2019 im mittleren Manage-

ment 35 Prozent und im oberen Management 28 Prozent qualifizierte Frauen haben“, sagte der deutsche EZB-Direktor **Jörg Asmussen** der Süddeutschen Zeitung.“

Artikel auf sueddeutsche.de, 29.08.2013

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/foerderung-von-managerinnen-ezb-fuehrt-frauenquote-ein-1.1757220>

Nur ein Drittel der neuen Bundestagsabgeordneten sind Frauen

Im neuen Bundestag werden von 630 gewählten Abgeordneten nur 229 Frauen sitzen. Dass der Bundestag damit überhaupt auf einen Frauenanteil von 36 Prozent kommt (das sind 3,5 Prozent mehr als in der vergangenen Legislaturperiode), verdankt er vor allem den Noch-Oppositionsparteien. Die SPD stellt das stärkste Kontingent an weiblichen Abgeordneten. Von 192 SPD-Fraktionsmitgliedern sind 81 Frauen, das entspricht einem Anteil von rund 42 Prozent. Die SPD bleibt damit die zahlenmäßig frauenstärkste Partei. Prozentual ist die Linke bei der Frauenquote am besten aufgestellt mit gut 56 Prozent – von 64 Abgeordneten bilden 36 Frauen die neue Fraktion –, dicht gefolgt von den Grünen, die mit 55 Prozent 35 weibliche Abgeordnete von 63 stellen. Die CDU kommt gerade einmal auf 77 Frauen bei immerhin 311 Abgeordneten und schickt so nur knapp ein Viertel (24 Prozent) Frauen ins Parlament.

44 Prozent aller Frauen, die zur Wahl gegangen sind, haben Kanzlerin Angela Merkel ihre Stimme gegeben. Von Männern erhielt sie hingegen nur 39 Prozent. Zu diesem Ergebnis der Bundestagswahl 2013 kamen repräsentative Umfragen von infrah-test dimap. Damit wurde die CDU fast doppelt so oft von Frauen gewählt, wie die SPD mit 25 Prozent der weiblichen Stimmen. Überraschend: Die Entscheidung der jungen Wählerinnen: 37 Prozent

der Frauen unter 30 Jahren haben ihr Kreuz bei der CDU gemacht.

Das **neue Bundestagspräsidium** setzt sich aus vier Frauen (aus dem bisherigen Oppositionslager, Edelgard Bulmahn, Ulla Schmidt, Petra Pau und Claudia Roth) und drei Männern (aus CDU und CSU, Norbert Lammert, Peter Hintze und Johannes Singhammer) zusammen.

Quelle: zwd Frauen&Politik, 27.09.2013

<http://www.zwd.info>

Bitte lesen Sie auch:
Schwerpunktthema Bundestagswahl
Helene Weber Kolleg

<http://frauen-macht-politik.de/home/aktuelles/schwerpunktthema-wahl.html>

Chojecka, Julia; Lukoschat; Helga.
Deutschlandreport
Eine Analyse der Aufstellung von Kandidatinnen und Kandidaten für die Bundestagswahl 2013 unter Gleichstellungsaspekten

http://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Aktuelles/EAF_Finaltext_Deutschlandreport.pdf

zwd-Supplement: 15 Jahre Quoten-Debatte – Was kommt nach der Wahl?

Die dicken Bretter, an denen die Quoten-KämpferInnen seit Jahren bohren, hat der zwd in einer Sonderausgabe zur Frauen-Quote ‚step by step‘ Revue passieren lassen: Die fünfteilige Quoten-Chronologie zeichnet die Wegmarken nach, durch gesetzliche Regelungen für Staat und Wirtschaft die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen zu verstärken – von ersten politischen Konkretisierungen im rot-grünen Koalitionsvertrag 1998 bis hin zu den Versprechen für die Bundestagswahl 2013. Die 32-seitige zwd-Quoten-Chronologie (ergänzt durch eine Quoten-Analyse zu den Wahlprogrammen 2013) ist seit September beim zwd erhältlich. Das einzelne Heft

kostet 8,00 Euro

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

BMFSFJ: 5. Bilanz der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=200074.html>

Quote allein macht nicht glücklich

Eine aktuelle Umfrage unter Führungskräften in der Privatwirtschaft von „Female Managers“ (Karriereportal für Frauen im Management) kam zu folgenden Ergebnissen:

„Die quantitativen Ergebnisse zeichnen in Bezug auf eine Regulierung des Frauenanteils durch Quoten ein nach Geschlechtern differenziertes Meinungsbild. Allgemein wird eine feste Quote, wie sie Ursula von der Leyen favorisiert, nur von einer Minderheit (Frauen 5% / Männer 2%) als ein probates Mittel angesehen. Weitaus mehr Zuspruch erhält die von der ehemaligen Bundesministerin Kristina Schröder propagierte flexible Quote (Frauen 60% / Männer 38%). Bemerkenswert ist die Tatsache, dass es neben fester oder flexibler Quote nach Meinung einer Vielzahl der Befragten alternativer Schritte bedarf, um die Präsenz von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen (Frauen 35% / Männer 60%). Politisch auferlegte Steuerungsmechanismen des Staates sind demnach nicht erwünscht, sondern flexible Regelungen und Rahmenbedingungen. Folgende Maßnahmen zur Lösung des Problems werden laut Umfrage von beiden Geschlechtern gleichermaßen gewünscht:

1. Maßnahmen, die der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen (hier vor allem Schaffung von Betreuungsangeboten).

2. Veränderung des klassischen Rollenverständnisses der Gesellschaft (Einbezug des Mannes in die Erziehung und mehr Akzeptanz für karriereorientierte Frauen).“

<http://www.femalemanagers.de/2305/quote-allein-macht-nicht-gluecklich/>

20. LAB Managerpanel: Führungskräfte lehnen Frauenquoten in Unternehmen ab

„Die Deutsche Telekom findet bei Top-Managern wenig Zuspruch für den Plan, bis 2015 eine Frauenquote von 30 % in Führungspositionen zu erreichen: 75 % der deutschen Führungskräfte halten Frauenquoten bei großen Unternehmen für sinnlos. Auch fürs eigene Unternehmen wird eine Frauenquote ganz überwiegend abgelehnt (72 %). Das ergab das 20. LAB Managerpanel in einer Blitzumfrage unter Führungskräften, durchgeführt von der internationalen Personalberatung LAB & Company. ‚Zwar besteht zweifellos eine gesellschaftliche und wirtschaftliche Notwendigkeit zu einem höheren Frauenanteil in deutschen Führungsetagen‘, sagt Klaus Aden. ‚Doch Proporz-Regelungen sind nicht der richtige Weg.‘ Die Personalplanung könne sich dadurch im schlimmsten Fall weniger an Qualifikationen orientieren als am sachfremden Zwang zur Planerfüllung. Manche der Befragten befürchten gar eine zusätzliche Diskriminierung für Mangerinnen. ‚Es besteht die Gefahr, dass sie als Quotenfrauen abqualifiziert werden statt Anerkennung für ihre Leistungen zu erhalten‘, sagt etwa einer der Teilnehmer. Weibliche Führungskräfte stehen einer Geschlechter-Quote hingegen tendenziell positiv gegenüber. ‚Ein Anstoß von außen ist notwendig‘, urteilt stellvertretend eine Teilnehmerin. Einig sind sich beide Geschlechter, dass es der Deutschen Telekom nicht gelingen wird, innerhalb von fünf Jahren eine Frauenquote von 30 Prozent in Führungsetagen zu erreichen: Nur 25 % glauben an eine Verwirklichung des Vorhabens.“

<http://www.labcompany.net/de/press/releases/2010/116/>

FORTUNE-Liste – Die mächtigsten Frauen der Wirtschaft

50 Most Powerful Women in Business

<http://money.cnn.com/magazines/fortune/most-powerful-women/>

Die mächtigsten Frauen im Business

Deutschland diskutiert über die Frauenquote. Derweil tauchen in der Liste des Fortune Magazine mit den

einflussreichsten Geschäftsfrauen immer mehr weibliche Chefs in deutschen Unternehmen auf. Hier die Top 15.

<http://www.wiwo.de/erfolg/management/fortune-liste-die-maechtigsten-frauen-im-business/7169882.html>

Exodus der Managerinnen Männer lärmen, Frauen gehen

Unternehmenschefs sind gefrustet, dass ihre Förderung von Führungsfrauen nicht greift. Flexible Arbeitsmodelle und Firmen-Kitas reichen nicht – ein Kulturwandel in Unternehmen ist nötig.

<http://www.karriere.de/karriere/maenner-laermen-frauen-gehen-166024/>

Aufsichtsräte: Wie ernst nehmen die Dax-Kontrollen das Gebot der Vielfalt?

Mann, deutsch, Betriebswirt
Frauenquote, Erfahrung, Internationalität – keiner der Top-Konzerne schafft die richtige Mischung. Das zeigt der „Diversity-Index“.

<http://www.handelsblatt-shop.com/downloads/aufsichtsrate-wie-ernst-nehmen-die-dax-kontrollen-das-gebote-der-vielfalt-mann-deutsch-betriebswirt-p5472.html>

(Kostenpflichtiger Download)

.....
Veranstaltungstipp: Frauen in Führungspositionen auf dem Weg nach oben: Wissenschaft und Unternehmen im Dialog

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb), das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) und das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) laden zur gemeinsamen Veranstaltung am 28.11.2013 ein.

Veranstaltungsort: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB) Reichpietschuscher 50, 10785 Berlin, 14.30 bis 16.30 Uhr anschließend Empfang

Ramona Pisal präsentiert Fazit und Forderungen des djb-Projektes „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung – 2009 bis 2013“.

Prof. Jutta Allmendinger, PhD und **PD Dr. Elke Holst** stellen weitere Ergebnisse aus ihren aktuellen Studien vor und diskutieren mit Personalvorständen und -verantwortlichen aus fünf DAX-Unternehmen.

https://www.djb-forum.de/_tagungen/20131128-WZB.php

.....
Frauen in MINT

.....
Nachfrage nach MINT-Studium steigt – Potenziale bei den Frauen noch nicht ausgeschöpft

Die ausreichende Versorgung mit hochqualifizierten Fachkräften ist für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit eines Landes ein Schlüsselfaktor. Qualifikationen – insbesondere auf akademischem bzw. wissenschaftlichem Niveau, aber auch solche, die in der beruflichen Bildung erworben werden – sind die Grundlage für die künftige technologische Leistungsfähigkeit Deutschlands. Hierbei stehen die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) besonders im Fokus, für die in den letzten Jahren wieder eine steigende Studienachfrage zu verzeichnen ist. Allerdings werden in den MINT-Fächern wesentliche Fachkräftepotenziale aufgrund unterdurchschnittlicher Beteiligung von Frauen nicht ausgeschöpft.

In der Wahl des Ausbildungsberufs ebenso wie in der Studienfachwahl in den MINT-Fächern zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. So entscheidet sich mehr als jeder zweite männliche Studienanfänger für ein MINT-Fach; unter den Studienanfängerinnen wächst zwar das Interesse, dennoch beginnt nicht einmal jede Vierte ein MINT-Studium.

Der diesjährige Bericht „**Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands**“, an dem Expertinnen und Experten des HIS-Instituts für Hochschulforschung (HIS-HF) und des Niedersächsischen Instituts für Wirtschaftsforschung (NIW) im Auftrag der Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) der Bundesregierung gemeinsam gearbeitet haben, analysiert in einem Schwerpunktkapitel die wich-

tigsten Indikatoren zur Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften. Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass eine ganze Reihe von Ländern – vor allem die osteuropäischen – erfolgreicher darin sind, Frauen etwa für ein Ingenieurstudium zu interessieren. Die in Deutschland geringere Neigung von Frauen zu den Natur- und Ingenieurwissenschaften wird zum einen bereits in der Schulzeit angelegt. Zum anderen spielt bei der Entscheidung von Frauen für oder gegen ein MINT-Fach eine Rolle, welche Aussichten in Bezug auf Karrierechancen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie sie sich versprechen. Die Signale des Arbeitsmarkts sind hier wenig ermutigend. Frauen in Deutschland sind im internationalen Vergleich in akademisch geprägten MINT-Berufen deutlich unterrepräsentiert und nehmen auch seltener Führungsaufgaben wahr als Männer. Systematische Unterschiede in den Karrieremustern von Männern und Frauen in Deutschland führen in den MINT-Fächern wie allgemein zu einer kontinuierlichen Abnahme des Frauenanteils auf jeder höheren Karrierestufe des Bildungs- und Erwerbssystems.

Pressemitteilung zur Publikation HIS: Forum Hochschule 11|2013 vom 22.08.2013.

http://www.dzhw.eu/presse/news/ganze_pm?pm_nr=1270

http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201311.pdf

VDE MINT Akademie: Interdisziplinäre Studiengänge zukünftig besonders gefragt

Das Interesse von Frauen an technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen wächst. Gefragt sind vor allem interdisziplinäre Angebote wie Energieinformatik, Elektrochemie, Medizintechnik und Wirtschaftsingenieurwesen – Gebiete, die Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit miteinander verbinden und in denen Fachkräfte besonders begehrt

sind. Dies ergaben die Diskussionen und Workshops der VDE MINT Akademie zum Thema Mobilität der Zukunft in München. Die Veranstaltung bot erstmals Expertinnen die Möglichkeit, zum einen fachübergreifend über technologische Impulse zu diskutieren, und zum anderen Berufswege in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) auszuloten.

Die viertägige Tagung führte rund 150 Expertinnen zusammen. In Foren diskutierten die Teilnehmerinnen über Innovationen und Technologien, die die Welt von Morgen bewegen. Der Erfahrungsaustausch über Karriere zwischen Wissenschaft und Wirtschaft bildete den zweiten Schwerpunkt. In Workshops und im „Café International“ gaben Managerinnen aus Hochschulen und Unternehmen ihr Wissen weiter. Darüber hinaus informierte die Deutsche Forschungsgemeinschaft über Fördermöglichkeiten, im Bayerischen Rundfunk und der Fraunhofer-Einrichtung für Modulare Festkörper-Technologien bekamen die angehenden Nachwuchskräfte Einblick in den beruflichen Alltag. Die Mobilität der Zukunft „erfahren“ die Teilnehmerinnen während einer Probefahrt in einem Brennstoffzellen-Auto der B-Klasse F-Cell.

Das Spektrum der Teilnehmerinnen reichte von Schülerinnen über Absolventinnen von Graduiertenkollegs bis zu erfahrenen Professorinnen wie **Claudia Eckert**, Leiterin der Fraunhofer Einrichtung für Angewandte und Integrierte Sicherheit, sowie der Direktorin Produktion und Technik des Bayerischen Rundfunks, **Birgit Spanner-Ulmer**. Das in München geknüpfte Kontaktnetz lebt im Internet weiter.

Im VDE MINT-Portal stehen Beiträge der Referentinnen zum Nachlesen bereit und es besteht die Möglichkeit mit den Expertinnen zu chatten. Die VDE MINT Akademie wird im Rahmen des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen – „Komm, mach MINT!“ durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert (FKZ: 01FP1259).

<http://www.vde.com/de/Verband/Pressecenter/Pressemeldungen/Fach-und-Wirtschaftspresse/2013/Seiten/77-2013.aspx>

Steigender Frauenanteil in der IT-Branche erhöht Bruttoinlandsprodukt (BIP)

EU-Kommissarin Neelie Kroes hat am 3. Oktober 2013 eine Studie vorgestellt, die zu dem Ergebnis kommt, daß sich das BIP der EU durch mehr Einsatz von Frauen im Management allein in der IT-Branche um 9 Milliarden Euro jährlich steigern ließe.

Nach dieser Studie arbeiten derzeit viel zu wenige Frauen im IKT-Sektor:

- Von 1000 Frauen mit einem Bachelor oder einem anderen ersten Hochschulabschluss haben nur 29 Absolventinnen (im Vergleich: 95 Absolventen) einen Abschluss in Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), und nur vier von 1000 Frauen arbeiten später im IKT-Sektor.
- Frauen verlassen den Sektor mitten im Berufsleben häufiger als Männer und sind in Management- und Entscheidungspositionen (noch mehr als in anderen Sektoren) unterrepräsentiert.
- Nur 19,2 % der Arbeitnehmer im IKT-Sektor haben weibliche Vorgesetzte (in anderen Bereichen beträgt dieser Anteil 45,2 %).

Würde sich der Trend umkehren und würden Frauen ebenso oft wie Männer digitale Berufe ausüben, so könnte der Studie zufolge das europäische BIP um etwa 9 Mrd. EUR (das 1,3-fache des maltesischen BIP) jährlich wachsen. Der IKT-Sektor würde davon profitieren, denn Organisationen, die Frauen stärker in das Management einbeziehen, erzielen eine um 35 % höhere Eigenkapitalrendite und eine um 34 % höhere Gesamtperformance als vergleichbare Organisationen.

Außerdem ist der Studie zu entnehmen, dass Frauen im IKT-Sektor beinahe 9 % mehr verdienen als in anderen Wirtschaftszweigen, ihre Arbeits-

zeit flexibler gestalten können und weniger leicht arbeitslos werden (bis 2015 wird es in der EU 900 000 freie IKT-Arbeitsplätze geben).

Neelie Kroes, die für die Digitale Agenda zuständige Vizepräsidentin der Kommission, erklärte: *„Wir wissen jetzt zweifelsfrei: Ein Unternehmen, in dem mehr Frauen beschäftigt sind, ist ein gesünderes Unternehmen. Es ist höchste Zeit, dass der IT-Sektor dies erkennt und Frauen die Chance gibt, diesen Sektor und die europäische Wirtschaft als Ganzes von ihrem enormen Potenzial zu profitieren zu lassen.“*

Die Studie nennt auch vier *Schwerpunktbereiche*, in denen Maßnahmen getroffen werden sollten:

- Aufbau eines neuen Image des Sektors bei Frauen, z. B. durch Maßnahmen, die die für Frauen ansprechendsten Eigenschaften der IKT (aufregend, vielfältig, finanziell interessant usw.) herausstellen;
- Stärkung der Frauen in dem Sektor, etwa durch Entwicklung harmonisierter europäischer Unterrichtspläne zusammen mit dem Sektor, um klare und einfache IKT-Berufswege zu fördern;
- Erhöhung der Zahl der Unternehmerinnen im IKT-Bereich, etwa durch Verbesserung des Zugangs zu Start- und Risikokapitalprogrammen für Unternehmerinnen;
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen in dem Sektor, z. B. durch Herausstellung der besseren Leistungsfähigkeit von Unternehmen, die Frauen beschäftigen.

Einige wichtige Ergebnisse der Studie:

1. Zu Frauen, die den Sektor vorzeitig verlassen: 20 % der 30-jährigen Frauen, aber nur 9 % der Frauen über 45 mit einem IKT-bezogenen Abschluss arbeiten in dem Sektor;
2. Zur Unterrepräsentation von Frauen in Management- und Entscheidungspositionen: 19,2 % der Arbeitnehmer im IKT-Sektor gegenüber 45,2 % in

anderen Sektoren haben weibliche Vorgesetzte;

3. Zu der im Vergleich mit anderen Sektoren zu geringen Zahl an Unternehmerinnen im IKT-Sektor: 31,3 % aller Selbständigen, aber nur 19,2 % aller IKT-Unternehmer in Europa sind Frauen.

In der Studie werden auch die Gründe genannt, die eine vollständige Teilhabe der Frauen im Sektor verhindern: a) kulturelle Traditionen und Stereotypen der Frauenrolle, b) innere Hemmnisse und andere soziopsychologische Faktoren wie mangelndes Selbstvertrauen, mangelndes Verhandlungsgeschick, Risikoscheu und eine negative Einstellung zum Wettbewerb und c) externe Hemmnisse wie ein stark männlich dominiertes Umfeld, Schwierigkeiten beim Ausgleich zwischen Privat- und Berufsleben und Fehlen von Vorbildern in dem Sektor.

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-905_de.htm

Lesen Sie dazu auch den kritischen Kommentar von Christian Kirsch auf heise.de:

Frauen in die IT – aber nicht mit falschen Argumenten

<http://www.heise.de/newsticker/meldung/Kommentar-Frauen-in-die-IT-aber-nicht-mit-falschen-Argumenten-1975358.html>

QB-Ländervergleich 2012: Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen am Ende der Sekundarstufe I

Mädchen besser in den Naturwissenschaften!

Am 11. Oktober 2013 wurden die Ergebnisse des IQB-Ländervergleichs 2012 auf einer Pressekonferenz im Sekretariat der Kultusministerkonferenz in Berlin vorgestellt. Der Berichtsband zum Ländervergleich ist beim Waxmann-Verlag unter dem Titel „IQB-Ländervergleich 2012. Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen am Ende der Sekundarstufe I“ erschienen (Herausgeber: Hans Anand Pant, Petra Stanat, Ulrich Schroeders, Alexander Roppelt, Thilo Siegle & Claudia Pöhlmann).

Ein Schwerpunkt der Studie:

Geschlechtsbezogene Disparitäten

„In der öffentlichen und bildungspolitischen Diskussion um eine faire Beteiligung aller Schülergruppen an schulischen Bildungsprozessen kommt geschlechtsbezogenen Disparitäten, also Leistungsunterschieden zwischen Mädchen und Jungen, in den sogenannten MINT-Fächern ein besonderes Interesse zu.

Im Bericht zum Ländervergleich 2012 werden die geschlechtsbezogenen Disparitäten in Mathematik und den Naturwissenschaften überprüft und nach Schularten sowie Ländern dargestellt. ...

Wie schon in früheren Schulleistungsstudien erreichten Jungen im Ländervergleich 2012 in Mathematik sowohl auf der Globalkala als auch auf den Skalen aller inhaltlichen Teilkompetenzen höhere Werte als Mädchen. Der Kompetenzvorteil von durchschnittlich 16 Punkten kommt am Ende der Sekundarstufe I einem Lernvorsprung von ungefähr zwei Dritteln eines Schuljahres gleich.

...

In den naturwissenschaftlichen Kompetenzbereichen hingegen erzielten Mädchen im Mittel höhere Werte als Jungen. Mit mehr als 20 Punkten ist der Leistungsvorsprung der Mädchen im Fach Biologie besonders ausgeprägt. In den Fächern Chemie und Physik fallen die geschlechtsbezogenen Kompetenzunterschiede deutlich geringer aus... Anders als in Mathematik streuen zudem die Leistungen der Jungen im Vergleich zu denen der Mädchen in den naturwissenschaftlichen Fächern deutlich stärker. Des Weiteren sind in den naturwissenschaftlichen Fächern erhebliche Schulartunterschiede zu verzeichnen: Am Gymnasium fällt der Kompetenzvorsprung der Mädchen in allen naturwissenschaftlichen Kompetenzbereichen geringer aus als an den nicht gymnasialen Schularten. Eine Aufschlüsselung der geschlechtsbezogenen Disparitäten nach Ländern ergibt keine größeren Auffälligkeiten. Lediglich in den Ländern Brandenburg, Sachsen und Thüringen, die insgesamt zur Spitzengruppe in den naturwissenschaftlichen Kompetenzen zählen, erreichen die Jungen deutlich bessere Werte als im deutschen Durchschnitt."

(aus: Zusammenfassung der Studie, S.15 - 16)

Bericht:

<http://www.iqb.hu-berlin.de/institut/news/laendervergleich/lv2012/Bericht>

Bitte lesen Sie auch:

Bildungsexpertin zum Schulleistungsvergleich: „Mich überraschen die Mädchen“ Bei der Schulvergleichsstudie des IQB glänzen vor allem die ostdeutschen Jugendlichen. In Mathematik und den Naturwissenschaften preschen sie vor. Doch die renommierte Soziologin **Jutta Allmendinger** findet weitere Aspekte bemerkenswert - etwa zum zweigliedrigen Schulsystem.

<http://www.sueddeutsche.de/bildung/bildungsexpertin-zum-schulleistungsvergleich-mich-ueberraschen-die-maedchen-1.1793280>

Veranstaltungstipp: Scientific Career and Parenthood

Ein Informations- und Diskussionsabend der Exzellenzcluster CliSAP und CUI der Universität Hamburg, Donnerstag 07. November 2013, 18:00 - 20:30h, Campus Bahrenfeld, CFEL (building 99), Luruper Chaussee 149, 22761 Hamburg

Die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie ist vor dem Hintergrund befristeter Arbeitsverträge, der Erfordernis regionaler Mobilität sowie des hohen Veröffentlichungsdrucks - nicht nur in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase - zumindest herausfordernd. Mit der Veranstaltung "Scientific Career and Parenthood" greifen die Forschungsverbände der Universität Hamburg diese Thematik auf. Frau Dr. jur. **U. Preißler** vom Deutschen Hochschulverband wird einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen von befristeten Arbeitsverträgen (nach dem WissZeitVG) und deren Auswirkung auf z.B. die Inanspruchnahme von Elternzeit geben.

In der anschließenden Podiumsdiskussion stellen sich vier Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor, die mit den Gästen ihre Strategien für ein ausbalanciertes Verhältnis von Karriere und Familie teilen, darüber berichten welche Unterstützung sie erfahren und mit welchen Herausforderungen sie sich konfrontiert sehen. Im Anschluss besteht Gelegenheit für Fragen und zum weiteren Austausch. Da gerade im MIN-Bereich die Internationalisierung so weit fortgeschritten ist, dass Englisch nicht nur Wissenschaftssprache sondern auch die Umgangssprache ist, wird die Veranstaltung in englischer Sprache stattfinden.

Die vielen internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Hamburg erhalten die Möglichkeit sich aus erster Hand über die deutschen Regelungen des wissenschaftlichen Arbeitsrechts, aber gerade auch der Unterstützungsmöglichkeiten für Mütter und Väter zu informieren. Die Diskussion wird sicher auch vor dem Hintergrund der internationalen Zusammensetzung sowohl des Podiums als auch der Gäste

sehr anregend werden.

Ein *Gastbeitrag* für das CEWSjournal von **Antje Newig**, Referentin für Gleichstellung der Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften

<http://www.min.uni-hamburg.de/Gleichstellung.html>

CyberMentor: Mehr als 1000 Teilnehmerinnen starten in das neue Mentoring-Jahr

CyberMentor ist am 14. Oktober 2013 in seine fünfte deutschlandweite Mentoring-Runde gestartet. Das E-Mentoring-Programm hat das Anliegen, die Beteiligung von Mädchen und Frauen im MINT-Bereich zu steigern. Dazu wird jeder teilnehmenden Schülerin eine MINT-Akademikerin als persönliche Mentorin vermittelt, von der sie ein Jahr lang betreut wird.

In der aktuellen Runde engagieren sich mehr als 500 Frauen aus Wirtschaft und Wissenschaft als Mentorinnen für den Nachwuchs. Ihre Teilnahme betrachten die Mentorinnen auch als persönlichen Gewinn. So beschreibt beispielsweise Elektroingenieurin Gabriela ihre Erfahrungen aus mehreren Mentoring-Runden folgendermaßen: „Sowohl Schülerinnen als auch Mentorinnen profitieren sehr voneinander. Einerseits behält man durch das Mentoring die Bodenhaftung und die Fähigkeit, komplexe Dinge einfach erklären zu können und andererseits bekommt man Einblicke in Ideen, Fragen und Denkweisen junger Menschen. Und auch die Kontakte zu anderen Mentorinnen sind eine Bereicherung.“ Die meisten Mentorinnen – insgesamt 46 – kommen in diesem Jahr von der Accenture GmbH. An zweiter Stelle kommt die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen, von der sich 24 Studentinnen und Angestellte angemeldet haben. Wie bereits in den Vorjahren ist auch die IBM Deutschland GmbH wieder unter den Spitzenreitern vertreten: 19 Mitarbeiterinnen

engagieren sich in der neuen Runde als Mentorinnen. Unterstützung in ihrer Rolle als Mentorin erhalten die Frauen durch Online-Schulungen, die begleitend zum Mentoring-Jahr angeboten werden. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, sich in regelmäßigen Chatsprechstunden mit anderen Mentorinnen zu beraten und zu vernetzen.

Kontakt: franziska.buschhaus@cybermentor.de

<http://www.cybermentor.de>

Kölner PepperMINT-Netzwerk geht in die zweite Runde

Insgesamt acht Unternehmen haben inzwischen die Initiative ergriffen und sich für ein gezieltes Empowerment ihrer weiblichen MINT-Nachwuchsführungskräfte entschieden. Sie beteiligen sich an dem öffentlich geförderten PepperMINT-Projekt mit 19 MINT-Mitarbeiterinnen sowie 15 Mentorinnen und Mentoren.

Vor kurzem startete ein zweites Mentoring-Programm sowie weitere Führungsentwicklungs-Seminare.

Ziele des PepperMINT-Netzwerks sind:

- Mitarbeiterinnen mit MINT-Qualifikation und Aufstiegs Potenzial für Führungsaufgaben zu qualifizieren.
- Voraussetzungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beförderungsregularien, die die Gleichstellung sicherstellen, zu schaffen.
- Dem zunehmenden Fach- und Führungskräfte-mangel in naturwissenschaftlich-technischen Berufen mit einer differenzierten Personalpolitik zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit zu entgegnen.
- Wirtschaftlichen Erfolg durch gemischte Führungsteams sicherstellen.

- Die Vorteile als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um die Besten auf dem Arbeitsmarkt zu nutzen.
- Das Netzwerk für den Erfahrungsaustausch/ Benchmark zur Implementierung ähnlicher Personalentwicklungs-Maßnahmen nutzen.

Erfahren Sie mehr über die **Programm-Bausteine** von PepperMINT und die **Teilnahmevoraussetzungen** für Netzwerk-Unternehmen unter:

<http://www.career-women.org/>

Projektträger ist Career-Women in Motion e.V.. Die Projektleitung hat Dipl.-Kfm. **Karin Bäck**, Vorstandsvorsitzende und Initiatorin des PepperMINT-Konzepts. Das Projekt wird gefördert im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ (www.bundesinitiative-gleichstellen.de). Der nächste Kick-Off findet am 29. Januar 2014 in der IHK Köln statt.

Broschüre „1:0 für Informatik“

Die neue Broschüre des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT!“ macht vor allem eines deutlich: Informatik steckt fast überall drin und bietet – neben besten Berufsaussichten – spannende berufliche Perspektiven.

Die in der Broschüre portraitierten Auszubildenden, Studentinnen und Informatikerinnen geben einen spannenden Einblick in ihren Berufsalltag und schildern ihre persönlichen Erfahrungen. Dabei zeigt sich, dass in der Informatik neben Fachwissen Kreativität, Teamgeist und Kommunikationstalent gefragt sind. Eine Bestellung der Broschüren, auch in größerer Stückzahl, ist online über

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

möglich. An dieser Stelle können auch die bereits erschienenen Broschüren zu den Themenfeldern Mathematik, Energie und Naturwissenschaften bestellt werden.

Lise Meitners „Töchter“ stellen sich vor - Katalog zur Role Model-Ausstellung erschienen

Vorbilder spielen in der Physik eine zentrale Rolle, insbesondere mit Blick auf den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Der jetzt erschienene begleitende Katalog der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG) und der Österreichischen Physikalischen Gesellschaft (ÖPG) zur Ausstellung „Lise Meitners Töchter, Physikerinnen stellen sich vor“ enthält alle 24 Ausstellungsposter von erfolgreichen Physikerinnen. Er zeigt ihren Lebensweg in die Physik, ihre Forschungsfelder und Wünsche auf und geht auch auf die Vereinbarkeit von Karriere und Familie ein.

Zentrales Anliegen des Katalogs ist es, insbesondere junge Mädchen und Frauen z. B. an Schulen, Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen über den Lebenslauf und den wissenschaftlichen Werdegang von Physikerinnen zu informieren – auch um damit die beruflichen Perspektiven und Möglichkeiten aufzuzeigen.

Die Initiatorinnen und Programmleiterinnen der Lise Meitner Lectures mit der begleitenden Posterausstellung sind **Barbara Sandow**, DPG (Freie Universität Berlin), und **Monika Ritsch-Marte**, ÖPG (Universität Innsbruck), die diese Veranstaltungsreihe im Jahr 2008, dem 130. Geburtsjahr von Lise Meitner, ins Leben gerufen haben.

Kostenfreier Download unter:

<http://www.lise-meitner-katalog.de>

Gelebte Chancengleichheit in der Chemie

Der Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie (AKCC) der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) stellt unter dem Titel „Gelebte Chancengleichheit in der Chemie“ interessante Karrierewege und vielfältige Arbeitsfelder vor. In der aktuell erschienenen Broschüre stehen Frauen aus der Chemie im Mittelpunkt, die sich mit oder ohne Familie für eine berufliche Tätigkeit in Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichem Dienst, Verlagen oder Schulen entschieden haben. Doch es kommen auch Männer zu Wort, die über ihre Erfahrungen und über Projekte berichten sowie ihre Ideen zum Thema Chancengleichheit vorstellen. Darüber hinaus werden Best-Practice-Beispiele institutioneller Einrichtungen vorgestellt, die Chancengleichheit zielstrebig umsetzen.

In einem zweiseitigen Interview erläutert die GDCh-Präsidentin, **Professor Dr. Barbara Albert**, ihre Vorstellungen zur Chancengleichheit. U.a. heißt es darin: „Arbeitsformen der Zukunft erfordern eine bessere Balancierung von Erwerbstätigkeit und Familienfürsorge, als sie heute realisierbar ist. Nur so ist Chancengleichheit für alle Teile der Gesellschaft sowie eine qualifizierte Versorgung des Arbeitsmarktes zu erreichen.“

Die Broschüre umfasst 88 Seiten und ist bei der GDCh kostenfrei erhältlich (E-Mail: pr@gdch.de, Tel: 069/7917-327).

Filmtipp: „A Chemical Imbalance“

„A Chemical Imbalance is a short documentary which celebrates female scientists and looks at why women are still so under-represented in STEM (Science, Technology, Engineering & Mathematics).

Highlighting some of the challenges still faced by women, A Chemical Imbalance warns that unconscious bias is perhaps our next biggest obstacle, and that much more needs to be done to achieve

parity between the sexes. Unhelpful perceptions, child-care demands and achieving critical mass are just some of the issues explored.“

A film by **Siri Rødnes & Marie Lidén**.

<http://chemicalimbalance.co.uk/project/watch-the-film/>

Personalia

Web-Science-Expertin Isabella Peters erste Professorin an der ZBW

Als erste Professorin der ZBW-Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft übernahm **Isabella Peters** zum 1. Oktober 2013 die Arbeitsgruppe für Web Science am Institut für Informatik an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Die 30-Jährige forscht insbesondere über die wissenschaftliche „Produkusage“ von Social Media. ZBW-Forschungsbereich Science 2.0 wird damit weiter ausgebaut.

http://www.zbw.eu/presse/pressemitteilungen/2013_09_30.htm

04

HOCHSCHULEN,
HOCHSCHULFORSCHUNG

Immer mehr

Frauen promovieren

BMBF-Pressemitteilung vom 29.08.2013.

Die enormen bildungs- und forschungspolitischen Anstrengungen von Bund und Ländern zahlen sich aus. Das zeigt eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebene Erhebung des Statistischen Bundesamtes zu den Karriereverläufen und zur internationalen Mobilität von Hochqualifizierten (Personen mit Hochschulabschluss - mit und ohne Promotion). Demnach ist der Anteil der Hochqualifizierten an der deutschen Bevölkerung seit 2001 deutlich angestiegen: von 10,5 Prozent auf 13,2 Prozent in 2011. Insbesondere Frauen nutzen vermehrt ihre Bildungschancen. Dies zeigt sich auch auf der Ebene der Promotionen: Bei den unter 45-Jährigen ist der Frauenanteil an den Promovierten mit 41 Prozent fast doppelt so hoch wie in der Altersgruppe der über 55-Jährigen (22 Prozent). Im Jahr 2011 waren in Deutschland rund 752.000 Personen promoviert. Über alle Altersstufen hinweg betrug der Anteil der Frauen daran 31 Prozent. Mit 52 Prozent stammt etwas mehr als die Hälfte aller Promovierten aus Nichtakademikerfamilien.

„Diese Entwicklungen sind erfreulich. Die Zahlen zeigen: Wir sind auf dem richtigen Weg. Insbesondere verdeutlichen sie, dass es uns gelingt, immer mehr Frauen zu ermutigen, ihre Potenziale auch auszuschöpfen“, sagte Bundesbildungsministerin **Johanna Wanka**. „Aber es gibt noch Luft nach oben.“

Besonders erfreut zeigte sich die Ministerin über die positive Entwicklung in den Fächergruppen, in denen Frauen traditionell eine Minderheit darstellen. So liegt der Anteil der weiblichen Promovierten in der MINT-Fächergruppe über alle Altersgruppen hinweg bei 22 Prozent, bei den unter 45-Jährigen bereits bei 27 Prozent. Auch dieser Trend ist stark: Der Anteil von promovierten Frauen in der Fächergruppe Naturwissenschaften / Mathematik ist in der jüngsten im Vergleich zur ältesten Altersgruppe nahezu doppelt so groß (26 Prozent vs. 14 Prozent).

Die Studie untersuchte auch die Tätigkeitsfelder von Promovierten. Vor allem im Bereich von Forschung und Entwicklung (F&E) sind noch zu wenig Frauen tätig. 2011 waren nur rund ein Viertel der 99.300 Promovierten unter 65 Jahren, die im F&E-Bereich arbeiteten, Frauen. „Wir können künftig nicht mehr in diesem Umfang auf weibliche Kreativität und Innovationskraft verzichten“, betonte Wanka. „Nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Chancengerechtigkeit, sondern auch was die Leistungsfähigkeit unserer Forschung und Wirtschaft angeht.“

Um mehr Frauen den Weg in die Spitzenpositionen der Forschung zu eröffnen, hat das BMBF 2007 sein Professorinnenprogramm gestartet, das nun in zweiter Runde bis 2017 fortgeführt wird. Dadurch wurden bisher nicht nur 260 Professorinnen neu berufen, die auch als Karrierevorbilder dienen. Die von den Hochschulen vorzulegenden Gleichstellungskonzepte verbessern darüber hinaus Chancen von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftsbereich. Auch bei den außeruniversitären Forschungsorganisationen gibt es Fortschritte. Sie

sind durch den Beschluss der GWK von 2011 gefordert, sich Zielquoten für die Frauenanteile zu geben und deren Erreichen transparent zu machen.

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

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

Bitte beachten Sie die Broschüre:

Promotionsstipendien

Eine Übersicht über die wichtigsten Promotionsstipendien hrsg. von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Düsseldorf

<http://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/strukturen/beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/aktuelles/neue-broschuere-promotionsstipendien.html>

Karrierperspektiven für wissenschaftlichen Nachwuchs verbessern

Gemeinsam mit den Hochschulen will das Wissenschaftsministerium in Baden-Württemberg die Beschäftigungsbedingungen des Mittelbaus an den Hochschulen verbessern und für attraktive Karrierperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses schon in einem frühen Stadium sorgen.

Wissenschaftsministerin **Theresia Bauer** kündigte an, die Stärkung der Juniorprofessur durch **Tenure-Track-Professuren** bereits in der für das 2. Quartal 2014 vorgesehenen Novellierung des Landeshochschulgesetzes aufgreifen zu wollen. Tenure Track bedeutet, nach einer positiven Evaluation eine Professur auf Lebenszeit zu erhalten.

Durch die rasche Internationalisierung des Wissenschaftssystems und den demografischen Wandel

werde der Wettbewerb um die klugen Köpfe schnell an Schärfe gewinnen, glaubt Bauer: „Deshalb ist es wichtig, dass wir jetzt attraktive Beschäftigungsverhältnisse und Karrierewege für den Nachwuchs schaffen.“

Durch frühzeitiges selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten in Forschung und Lehre bietet vor allem die **Juniorprofessur**, die 2002 noch von der rot-grünen Bundesregierung eingeführt wurde, einen attraktiven Karriereweg. Bauer: „Wir wollen die Juniorprofessur als zeitgemäßen Karriereweg in Baden-Württemberg stärken“. Dazu müsse sie aber aufgewertet werden: Bei der Besoldung, der Ausstattung und dem Zugang zu Forschungsmitteln.

Am Wichtigsten für die Attraktivität der Juniorprofessur seien verlässliche Tenure-Track-Regelungen. Bei positiver Evaluation mündet die Juniorprofessur automatisch und ohne weitere Vorbehalte in eine reguläre W3-Professur (Tenure-Track-Professur). Bauer: „Tenure-Track-Professuren sind hoch attraktiv – für Wissenschaftler genauso wie für die Hochschulen, die im Ringen um die besten Köpfe international wettbewerbsfähige Stellen bieten können.“

Juniorprofessuren seien darüber hinaus besonders geeignet, hervorragend qualifizierte Frauen in der Wissenschaft zu halten. So liegt der Frauenanteil bei Juniorprofessuren fast doppelt so hoch wie bei den Professuren insgesamt.

http://mwk.baden-wuerttemberg.de/uploads/media/093_PM_Tenure_Track.pdf

Dokumentation der 25. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen BuKoF erschienen

Vom 11. - 13. September 2013 fand in Cloppenburg-Stapelfeld die 25. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen BuKoF statt.

Die Dokumentation der Mitgliederversammlung liegt nun vor.

In den neuen Vorstand der BuKoF wurden gewählt:

- Dr. Uschi Baaken (Universität Bielefeld)
- Ehrengard Heinzig (BTU Cottbus-Senftenberg)
- Dr. Sybille Jung (Universität des Saarlandes)
- Mechthild Koreuber (FU Berlin)
- Anneliese Niehoff (Universität Bremen)

http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/jt13-mv-doku.pdf

Die nächste BuKoF-Jahrestagung findet am

24. bis 26. September 2014

in Münster statt.

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

Dokumentation der Jahrestagung Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“

Am 03. - 05. Juni 2013 fand die Jahrestagung der BuKoF-Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“ in Leipzig statt.

Die Dokumentation der Tagung liegt nun vor.

Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen
Geradeaus oder im Slalom? Hochschulkarrieren von Frauen

http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/fh_jt13-doku_lq.pdf

Verleihung des Gleichstellungspreises der Universität Bielefeld

An der Universität Bielefeld hat das Rektorat erstmalig den Bielefelder Gleichstellungspreis beim Jahresempfang verliehen. Mit dem Preis soll die Wichtigkeit der Gleichstellungspläne und deren kontinuierliche Fortschreibung hervorgehoben werden. Zudem soll der Preis dazu beitragen, die Rolle der Fakultäten und Einrichtungen sowie von Einzelpersonen bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der Universität Bielefeld zu betonen und die Genderforschung stärker sichtbar zu machen.

Fortschritte bei der Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern wurden der Universität vielfach attestiert, kürzlich durch die Anerkennung als herausragendes Vorbild für chancengerechte Hochschulen im Rahmen der Bewerbung um das Professorinnenprogramm II. Trotz zahlreicher Erfolge sollte die Frauenquote im Wis-

senschaftsbereich, insbesondere bei den Professuren, wesentlich und deutlich schneller gesteigert werden. Nicht zuletzt soll die langjährige Tradition der Universität in der Geschlechterforschung gewürdigt werden. Hier setzt der Bielefelder Gleichstellungspreis in drei Kategorien an.

In der personellen Kategorie „quantitative Erfolge bei der Professorinnengewinnung“ wurde die Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft für die Erfüllung der Ziele des Gleichstellungsplans im professoralen Bereich ausgezeichnet, in der strukturellen Kategorie „qualitative Maßnahmen“ die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Erfüllung der Gleichstellungsziele.

Der Genderforschungspreis ist für qualitativ herausragende Qualifikationsarbeiten, die ein für die Geschlechterforschung relevantes Thema bearbeiten und damit Erkenntnisgewinne für die universitären Gleichstellungsbemühungen liefern, gedacht. Hier gab es auf den Vorschlag einer Jury hin vier Preisträgerinnen auf unterschiedlichen Qualifizierungsstufen:

- BA - Arbeiten: **Christiane Kaufmann**: Effects of Gender-(un)aware Language in Chilean Spanish (Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft)
- MA - Arbeiten: **Lisa Krall**: Das Paradigma der Natur – Zum Umgang mit Naturalisierung und Dualismen in der Geschlechterforschung (Fakultät für Soziologie) und **Anne-Dorothee Warmuth**: Schreibende Familienmänner. Narrative Konstruktionen von Vaterschaft in der Gegenwartsliteratur bei Peter Handke, Hanns-Josef Ortheil und Dirk von Petersdorff (Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft)
- Dissertationen: **Annette von Alemann**: Zwischen gesellschaftlicher Verantwortung und ökonomischer Handlungslogik – Selbstpositionierungen und Deutungsmuster von Führungskräften der deutschen Wirtschaft (Fakultät für Soziologie)

Exzerpte zu den sehr aufschlussreichen Ergebnissen dieser Forschungsarbeiten werden in Kürze in der IFFOnZeit

<http://www.iffonzeit.de>

der Onlinezeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) an der Universität Bielefeld veröffentlicht werden.

http://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/uniaktuell/entry/jahresempfang_der_universitaet_bielefeld3

Großeltern-Service

an der HU-Berlin: Wunsch-Enkel sucht Wunsch-Oma

Die HU Berlin bringt die Generationen zusammen. Sie vermittelt Wunsch-Großeltern und Wunsch-Enkel und wirkt damit der Betreuungsproblematik an der Hochschule entgegen. Eine Familie kann man sich nicht aussuchen – aber manchmal vielleicht doch. An der Humboldt-Universität zu Berlin jedenfalls finden Wunsch-Großeltern und Wunsch-Enkel zusammen. Das Familienbüro der Universität vermittelt Kontakte zwischen ehemaligen oder noch aktiven Beschäftigten und Kindern von Studenten und MitarbeiterInnen. Damit schafft die Uni nicht nur ein innovatives Betreuungsangebot, sondern gibt auch Ehemaligen die Möglichkeit, weiterhin mit der Humboldt-Universität verbunden zu bleiben.

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft verlieh dafür die Hochschulperle des Monats August.

Kontakt: Katrin Meinke, familienervice@uv.hu-berlin.de

<http://gremien.hu-berlin.de/familienbuero/service/grosselternservice>

Diversity? Ja bitte!

Mit seinem neuen Plakatwettbewerb lädt das Deutsche Studentenwerk (DSW) die Design-Studierenden in ganz Deutschland ein, ein komplexes hochschulpolitisches Thema in Bilder zu übersetzen: die zunehmende soziale Differenzierung und Diversifizierung der Studierenden.

„Diversity? Ja bitte!“, lautet das Motto des inzwischen 28. DSW-Plakatwettbewerbs. In der Ausschreibung heißt es: „Die Studierendenschaft wird vielgestaltiger, unterschiedlicher, bunter.“

Hochschulen und Studentenwerke müssten sich auf neue Gruppen von Studierenden einstellen, zum Beispiel auf Menschen ohne Abitur, aber mit beruflicher Qualifizierung, oder auf ältere Studierende mit Berufserfahrung.

In seiner Wettbewerbsausschreibung fasst das DSW den „Diversity“-Begriff sehr breit und zählt neben Studierenden-Gruppen wie Studierenden mit Kind oder Studierenden mit Behinderung auch die ausländischen Studierenden dazu, Studierende mit Migrationshintergrund, Teilzeit-Studierende oder Studierende in Dualen Studiengängen. Geschlecht, Alter, sozialer oder ökonomischer Status, Religion, sexuelle Orientierung und viele weitere Kategorien könnten für „Diversity“ herangezogen werden.

Der Verband begrüßt ausdrücklich, dass die Studierenden noch unterschiedlicher werden und erhofft sich von den Design-Studierenden „positive, lustige, überraschende, provokante, hintergründige, tief sinnige, überrumpelnde“ Plakate. „Sagt Ja zu Diversity!“, lautet die Aufforderung.

Teilnahmeberechtigt sind Studierende aus den Studiengängen Grafik-Design, Visuelle Kommunikation und Kommunikations-Design. Bis zum 5. Dezember 2013 können sich die Design-Studierenden, einzeln oder als Klassen, beim DSW anmelden.

Abgabetermin für die Plakate ist der **20. Februar 2014**. Insgesamt werden von einer Fachjury 5.500 Euro Preisgeld verteilt.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert den Wettbewerb; das Museum für Kommunikation Berlin ist Kooperationspartner.

http://www.studentenwerke.de/pdf/Folder_final_28PW.pdf

<http://www.studentenwerke.de/main/default.asp?id=05102>

Handlungsempfehlungen für diversitätssensible Mentoring-Projekte an Hochschulen

VIELFALT an Hochschulen entdecken, fördern, nutzen.

Dieser Leitfaden wurde an der Goethe-Universität Frankfurt am Main im Rahmen des Pilotprojekts „MIGMENTO – Mentoring für Studierende mit Migrationshintergrund“ (Projektsteuerung: Prof. Dr. Helma Lutz, Dr. Anja Wolde, Dr. Astrid Franzke und Dr. Minna Ruokonen-Engler) erstellt.

Das Projekt wurde mit zwei Durchgängen in den Jahren 2010 – 2012 an der Goethe-Universität Frankfurt durchgeführt. Die Projektsteuerungsgruppe hat sich dazu entschlossen, das gesammelte Wissen der Projektarbeit rund um MIGMENTO nachhaltig zu sichern und die vielfältigen Erfahrungen in einem Leitfaden so zusammenzustellen, dass dieser zum Start vergleichbarer Projekte genutzt werden kann.

In die Erstellung der Broschüre sind zahlreiche Debatten eingegangen, die das Team über seine Erfahrungen und Probleme mit der Umsetzung der Projektziele geführt hat.

http://www.fb03.uni-frankfurt.de/47132604/MIGMENTO_Leitfaden_web.pdf

Online-Handreichung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen zum Umgang mit Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die BuKoF-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ hat eine Online-Handreichung erstellt und bietet unter

<http://www.bukof.de/index.php/SDG.html>

Informationen zu den Themen:

- Was ist Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG)
- Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- Rechtliche Grundlagen
- Situation der Studierenden
- Richtlinien – Beispiele
- Verfahrenswege
- Prävention
- Erstkontakt
- Informationen und Material

Die Online-Handreichung wird regelmäßig aktualisiert.

Zudem gibt es eine Info-Postkarte unter

http://www.bukof.de/tl_files/Kommissionen/SexualDiskrGewalt/Postkarte.pdf

zur Verteilung an der eigenen Hochschule, welche bei **Martina Bick** von der Hochschule für Musik

und Theater Hamburg bezogen werden kann. Es besteht auch die Möglichkeit, Informationen/Logo/Ansprechpersonen der eigenen Hochschule auf der zweiten Seite der Karte einzufügen.

Kontakt zur Kommission über die Sprecherinnen:

Dr. Solveig Simowitsch, E-Mail: simowitsch@zuv.uni-luebeck.de, Tel. 0451 / 500-3619

Dipl. Päd. Silke Paul M.A., E-Mail: pauls@uni-mainz.de, Tel. 06131 / 39-22988

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Hochschulische Gleichstellungspolitik 2013 – eine kritisch-konstruktive Bilanz mit Perspektive(n)

Autorin: *Jutta Dalhoff* (Leiterin des CEWS)

Gliederung

1. Vor der Bundestagswahl ist nach der Bundestagswahl – Ausgangspunkte der aktuellen wissenschaftspolitischen Debatte
2. Vier maßgebliche Initiativen und Programme der hochschulischen Gleichstellungspolitik
3. Wandel der wissenschaftlichen Arbeitskultur und Verbesserung der Arbeitsbedingungen
4. Acht Handlungsperspektiven
5. Fazit

1. Vor der Bundestagswahl ist nach der Bundestagswahl – Ausgangspunkte der aktuellen wissenschaftspolitischen Debatte

„Aufbruchsrhetorik im Stillstand“ ist eine Überschrift des Kölner Wissenschaftsjournalisten Armin Himmelrath in der September-Ausgabe des *duz-MAGAZIN*, er konstatiert in seinem Artikel eine „seltsame Zufriedenheit der akademischen Elite mit der Unzufriedenheit“. Ihm geht es vorrangig um die von den meisten Akteuren und Akteurinnen und

allen politischen Parteien geforderte Aufhebung des Kooperationsverbots zwischen Bund und Ländern, also um die Änderung des Artikels 91b des Grundgesetzes. Frau könnte meinen, keine und keiner von ihnen sei bei der Umsetzung der Föderalismusreform, bei der die getrennten Zuständigkeiten für außerhochschulische Forschungseinrichtungen auf der einen Seite (Bund) und Hochschulen (Land) auf der anderen Seite bekräftigt wurden, bereits im Amt oder in herausgehobener Position – und damit mitverantwortlich für das Ergebnis – gewesen.

Eine ähnlich große Einigkeit ohne die Übernahme der damit verbundenen Verantwortlichkeiten nehme ich in diesen Kreisen auch zum Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft wahr. Im Zuge des genannten *duz*-Artikels wurden die fünf Bundestagsparteien zum Thema „feste Frauenquote in der Wissenschaft“ um ihre Meinung gebeten, bis auf die Koalitionsfraktionen sprechen sich alle für die verbindliche Anwendung des Kaskadenmodells aus. Die Politiker/innen haben den Fehler in der *duz*-Fragestellung bemerkt und die allgemeine Sprachregelung, dass es in der Wissenschaft nur mit einem Kaskadenmodell, aber nicht mit einer starren Quote funktionieren wird, übernommen. Dies entspricht auch den Empfehlungen des Wissenschaftsrats von 2012, den Ergebnissen der entsprechenden Bundestagsanhörung im Juni vergangenen Jahres, den aktuellen NRW-Koalitionsvereinbarungen sowie dem Experten-Gutachten „Forschung und Innovation 2013“ – um nur die aktuellsten Beispiele zu nennen.

Nur – geschehen ist in Sachen verbindliche Quote an den Hochschulen bisher konkret nichts, weil sich niemand für die Umsetzung der Empfehlungen

zuständig fühlt. Als „Gleichstellungsrhetorik bei gleichzeitiger Verhaltensstarre“ hat Professor Dr. Ulrich Beck das schon vor vielen Jahren benannt. Warum ist das so in der deutschen Wissenschaft? Armin Himmelrath konstatiert in seinem zu Anfang erwähnten Artikel: „Nur wenige rütteln deshalb – nämlich weil die abstrakte föderale Gewaltenteilung und kein Einzelner oder eine Gruppe von Menschen, die zur Verantwortung gezogen werden könnten, am Stillstand schuld ist (d.V.) – am Status quo – und wenn, dann laufen ihre Initiativen häufig ins Leere“. Diese Analyse trifft meines Erachtens auch auf die Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft zu. Dies möchte ich Ihnen an vier konkreten Beispielen unseres Politikfeldes erläutern.

2. Vier maßgebliche Initiativen und Programme der hochschulischen Gleichstellungspolitik

Professorinnenprogramm von Bund und Ländern

Das Professorinnen-Programm II 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. Die Bilanz des Professorinnen-Programms I fällt meines Erachtens gespalten aus – und zwar positiv, was die durch das Wettbewerbsverfahren ausgelöste gleichstellungspolitische Dynamik an vielen Hochschulen anbelangt. Diese Dynamik führt jetzt auch in der zweiten Programm-Phase zur kontinuierlichen Fortsetzung sinnvoller gleichstellungspolitischer Maßnahmen an vielen Hochschulen. Das Thema Gleichstellung ist durch die Verpflichtung, zur Antragstellung ein Gleichstellungskonzept für die gesamte Hochschule vorzulegen, in vielen Hochschulen auf verschiedenen Ebenen wirklich angekommen. Insbesondere diejenigen, die schon lange gleichstellungspolitisch aktiv waren, konnten das Programm für sich erfolgreich nutzen. Diese Förderung hat sich allerdings in den neuesten Zahlen von Destatis statistisch nicht signifikant niedergeschlagen: in der Laufzeit des Programms von 2008 – 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. Statistisch gesehen war die erste Programm-Phase meines Erachtens daher nicht erfolgreich, weil die programmgeförderte Besetzung von 260 Professuren mit Wissenschaftlerinnen sich in der Gesamtstatistik nicht niederschlägt.

Idealerweise hätte die Förderung ja zu einer entsprechenden Erhöhung der „durchschnittlichen Normalzuwachsrate“ führen sollen. Der Grund hierfür könnte in dem Phänomen liegen, das ich die „Sonderprogramm-Falle“ nenne. In den normalen Berufungsverfahren werden die Bewerberinnen weniger berücksichtigt, da sie ja durch die PP-Verfahren bevorzugt behandelt werden? Die Steigerungsrate des Frauenanteils an den Professuren fällt trotz besonderer bundesweiter Förderstrategien, zu denen auch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und der Pakt für Forschung und Innovation – ich komme gleich darauf zurück – gehören, ernüchternd gering aus.

Nach meinem Eindruck hat sich darüber hinaus zu wenig bezüglich der strukturellen Verankerung des Themas in den Hochschulen getan. Die notwendige systematische Einbindung des Gleichstellungsthemas in die differenzierte Wissenschaftslandschaft spielt aber eine entscheidende Rolle. Das führt mich zum nächsten Punkt.

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Für die DFG-Gleichstellungsstandards gilt genauso wie für das Professorinnenprogramm, dass sie die gleichstellungspolitische Dynamik an den Hochschulen nachhaltig gefördert haben. Durch die Gleichzeitigkeit der beiden bundesweiten Initiativen haben sich auch positive Synergieeffekte ergeben, nachdem sich die ersten Verwirrungen – was wann wo eingereicht werden sollte – geklärt hatten. Hochschulen, die von der DFG aufgrund ihrer Zwischenberichte in Stufe 3 und 4 eingeordnet wurden, belegten auch in der Beurteilung ihrer Gleichstellungskonzepte im Rahmen des Professorinnenprogramms „gute Noten“. Diesbezüglich

ergab sich auch in der Platzierung der Hochschulen im CEWS-Hochschulranking eine Übereinstimmung der gut bewerteten Hochschulen. Die Einführung der Wettbewerbskomponente hat sich m.E. also auch im Bereich Gleichstellung an Hochschulen bewährt. Die durch die DFG-Standards intendierten strukturellen Veränderungen des Wissenschaftssystems allerdings sind nach meiner Einschätzung wenig vorangekommen. Dies wurde von der DFG-Mitgliederversammlung im Sommer dieses Jahres anders gesehen, die strukturellen Standards wurden als „gesetzt“ angesehen.

Folgerichtig beschränkt sich ihr Beschluss zur Weiterführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auf die quantitative Seite des Geschehens, in Zukunft werden Frauenanteile gezählt, die Strukturen des Wissenschaftsbetriebs werden nicht mehr hinterfragt.

Der Wissenschaftsrat wusste es in seinen Empfehlungen von 2012, die DFG hatte es beim Inkrafttreten seiner Standards zum Leitmotiv gemacht, die Forschungsergebnisse zum Themenfeld bestätigen es immer wieder: der Struktur- und Kulturwandel sind die entscheidenden Desiderate auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule.

Dieser Wandlungsprozess ist schwierig, Veränderungen machen den Menschen Angst. Wie überwinden wir die vorherrschende Abneigung gegen das Neue, die in der psychologischen Forschung gut dokumentiert ist – zuletzt auch durch Prof. Dr. Hanno Beck von der Hochschule Pforzheim, der dies zu der beobachtbaren Veränderungsresistenz von Hochschulen in Beziehung setzte.

Exzellenzinitiative

Die Förderung von Chancengleichheit im Rahmen der Exzellenzinitiative hat Prof. Dr. Anita Engels in dem von ihr geleiteten Forschungsprojekt „Frauen in der Spitzenforschung“ von 2007 bis 2012 untersucht. Die Gesamtergebnisse sind noch nicht publiziert, aber ich erlaube mir, die ersten Eindrücke von der Abschlusskonferenz im April dieses Jahres sehr kurz zusammenzufassen. Wie bei den DFG-Standards und dem Professorinnen-Programm lässt sich zunächst eine Aufwertung des Gleich-

stellungsthemas in den Einrichtungen durch die Exzellenzinitiative konstatieren. Die DFG und der Wissenschaftsrat hatten zu Beginn der Exzellenzinitiative deutlich gemacht, dass Chancengleichheit nicht nur ein randständiges Ziel der Anträge sein dürfe. In der Befragung der Gutachter/innen zeigte sich jedoch, dass das Kriterium „Strategies to ensure gender equality“ unter den insgesamt elf Beurteilungskriterien den schwächsten Mittelwert annahm. Trotzdem rankten sich sofort zahlreiche Mythen um die Bedeutung dieses Kriteriums im Begutachtungsprozess: einige Anträge sollten nur deshalb abgelehnt worden sein, weil das Chancengleichheitskonzept schlecht bewertet worden sei! Viele Beteiligte hatten schon von diesen Fällen gehört und befürchteten das Schlimmste für die Exzellenz der deutschen Wissenschaft.

Ein zentrales Untersuchungsergebnis war, dass Frauen und Männer auch im Rahmen der Exzellenzinitiative nach wie vor mit ungleichen Arbeits- und Lebensbedingungen konfrontiert sind. Stichworte sind hier gender pay gap, geringere Frauenanteile unter den Sprechern, höhere Frauenanteile bezüglich Teilzeit und Befristung der im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Stellen.

Die zur Profilbildung eingerichteten Positionen der Nachwuchsgruppenleiter/innen haben eindeutig neue Möglichkeiten für Wissenschaftlerinnen geschaffen. Die Bedingungen, die sie dafür in Kauf nehmen müssen, haben sich jedoch eher erschwert, die Stellen sind befristet, werden früh evaluiert, es muss in der Gruppe ein hohes Publikationsaufkommen initiiert und erbracht werden – und das meist ohne größere Projekt- und Personalmanagementenerfahrung. Lehre und akademische Selbstverwaltung dürfen dabei nicht auf der Strecke bleiben, aber die Zukunftsperspektiven bleiben unsicher. Last but not least: Privat haben die Wissenschaftlerinnen weniger Unterstützung für dieses risikoreiche berufliche Vorhaben als Männer in der gleichen Situation.

Diese Führungspositionen sind also nach einem homogenen männlichen Konzept konstruiert, das durch Frauen adaptiert werden muss, die mit unterschiedlichen Voraussetzungen in diese Maschinerie hineinkommen.

Auch in der Exzellenzinitiative werden die Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen eher individualisiert oder außerhalb der Wissenschaft vermutet.

Es geht angeblich nicht um die Struktureigenschaften des Wissenschaftsbetriebs selbst, die die Geschlechtergerechtigkeit behindern. Eine gelungene Erhöhung des Frauenanteils in den Exzellenzeinrichtungen wird dann folgerichtig auch nicht den Förderinstrumenten zugeschrieben, sondern ausschließlich der wissenschaftlichen Qualifikation der jeweiligen Wissenschaftlerinnen. Chancengleichheit konnte demnach nicht als Exzellenzkriterium verankert werden – ursprünglich ein wichtiges Ziel der Initiative.

Pakt für Forschung und Innovation

Die Wissenschaftsorganisationen Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Deutsche Forschungsgemeinschaft, haben sich für die Jahre 2005 – 2015 im Pakt für Forschung und Innovation zusammengeschlossen. Im Monitoring-Bericht 2013 legen alle fünf Organisationen konkrete Zielquoten bis 2017 – also Absichtserklärungen – gemäß des entsprechenden GWK-Beschlusses von 2011 vor, der Bericht kommt aber zum Thema Chancengleichheit zu der Einschätzung, dass im Ergebnis „sehr begrenzte Steigerungen des Frauen-Anteils in Führungspositionen“ erreicht wurden. „Die Dynamik der erreichten Veränderungen ist nicht zufrieden stellend.“ „Um mittelfristig eine angemessene Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft zu erreichen, sind die genannten Zielquoten der Forschungsorganisationen jedoch nicht hinreichend. Bund und Länder erwarten daher eine Überprüfung der Zielquoten mit dem Ziel einer Annäherung an die vom Wissenschaftsrat verlangten Veränderungsgeschwindigkeiten.“ Diese ernüchternde Bilanz hat aber keinerlei finanzielle Konsequenzen, die Zuwendungen des Bundes und der Länder für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und die Deutsche Forschungsgemeinschaft werden sich bis 2015 weiterhin jährlich automatisch um 5 Prozent erhöhen. Wozu dient dieses aufwendige Monitoring – wenn es keine direkte Steuerungsfunktion für die Forschungsför-

derung hat – frage ich mich nicht zum ersten Mal.

3. Wandel der wissenschaftlichen Arbeitskultur und Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Forschungsergebnisse zeigen, dass die Berufslaufbahnen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland – z.B. im Gegensatz zu Frankreich – zu wenige Optionen für eine lebenslange Perspektive bieten, weil die lange „Berufsausbildung“ fast ausschließlich in die Position der Professur münden kann, da der Mittelbau so gut wie keine permanenten Stellen mehr bietet. Die Auswirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes mit seinen rigorosen Befristungsregelungen vor und nach der Promotion sind Ihnen bekannt.

Ganzheitlich betrachtet führt dies individuell zu unsicheren Karriereverläufen, die zu Ausstiegen aus der Wissenschaft führen und/oder die generativen Entscheidungen der betroffenen Männer und Frauen bei vorhandenem Kinderwunsch verständlicherweise negativ beeinflussen.

Parallel dazu führt diese Personalpolitik zu qualitativen Einschränkungen bei der wissenschaftlichen Arbeit. Die in der befristeten Beschäftigung erlangten Kompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeitenden kommen den jeweiligen Institutionen nicht mehr kontinuierlich zugute, da sie in einem Turnus von sechs – oder höchstens zwölf – Jahren aus der Grundfinanzierung mehrheitlich nur neu zu qualifizierende Menschen einstellen können. Dies führt zu einem unausgewogenen Mischungsverhältnis des wissenschaftlichen Personals, was Kompetenzen und Berufserfahrung angeht. Diese Entwicklung ist der Qualitätssicherung nicht dienlich und läuft nach meinem Dafürhalten auch dem Konzept des Diversity Managements zuwider.

Beruf oder Berufung?

Die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in den Führungspositionen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird u.a. auch dem allgemein postulierten Erfordernis der einhundertprozentigen Verfügbarkeit von Wissenschaftler/innen zur Erfüllung der Aufgaben in Forschung und Lehre zugeschrieben. Das Selbstverständnis

dieser Berufsgruppe trägt diesem Spannungsverhältnis zwischen Erwerbstätigkeit und Berufung nach wie vor Rechnung, wie die Aussage „Man muss dafür glühen...“ in einer aktuellen Untersuchung der TU Dortmund zeigt. Andererseits wachsen die Widerstände von Nachwuchswissenschaftler/innen, sich diesem Diktat zu unterwerfen – und das ist gut so. Wer ein Leben lang vor allem für seinen Beruf glüht, gerät mindestens mittelfristig aus seiner persönlichen Balance und ist wahrscheinlich schneller ausgebrannt.

Die Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftler/innen unterhalb der Beschäftigungskategorie Professur müssen verbessert werden, um die Planbarkeit der Karrierewege zu gewährleisten. Das bedeutet im Einzelnen, dass mehr unbefristete Stellen für promovierte Wissenschaftler/innen geschaffen werden müssen, die Laufzeiten von befristeten Arbeitsverträgen zu verlängern sind und vermehrt echte tenure track-Modelle angeboten werden sollten. Dem gender pay gap im Wissenschaftsbereich muss durch eine transparente Professorenbesoldung, die Einführung eines Wissenschaftstarifvertrags und die angemessene Ausstattung von Chancengleichheits-Sonderprogrammen entgegengewirkt werden. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft hat die umfassenden Erfordernisse eines attraktiven Arbeitsplatzes Wissenschaft im Jahr 2012 im sogenannten „Herrschinger Kodex“ zusammengefasst.

Arbeitskultur

Das Work-Life-Balance-Konzept muss deutlich über die bisher vor allem geförderten familienfreundlichen Maßnahmen hinausgehen und z.B. auch Aspekte des lebenslangen Lernens, altersgerechter Arbeitsgestaltung und der Gesundheitsprävention berücksichtigen, um Hochschulen und Forschungseinrichtungen für Mitarbeiter/innen für eine ganze Lebensspanne attraktiv zu machen, was unter demographischen Gesichtspunkten unabdingbar ist.

Einstellungs- und Verhaltensänderungen bei Entscheidern und Entscheiderinnen

Grundlegend verändern müssen sich vereinbar-

keitsrelevante Einstellungen vor allem von Vorgesetzten – aber auch die der Mitarbeiter/innen in der Wissenschaft selbst – hin zu größerer Geschlechtergerechtigkeit. In der Folge müssen diesbezügliche Verhaltensmodifikationen im Arbeitsalltag verfestigt werden. Die wissenschaftliche Arbeitspraxis sollte ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs-, Familien-, und individuellem Privatleben im Interesse aller Beteiligten ermöglichen. Jede/r einzelne Vorgesetzte muss hier seine Entscheidungs-Spielräume nutzen und sollte den eigenen Vorbildcharakter nicht unterschätzen. Stichworte sind hier:

Personalentwicklung für Mitarbeiter/innen gehört zu den Führungsaufgaben, auch wenn dieses Thema in den Qualifikationsphasen zur Professur nicht vorkam. Diese Aufgabe „kostet“ übrigens Zeit und Aufmerksamkeit, die menschlich leisten sollte – die Verwaltung der Einrichtung kann diese Aufgabe nicht übernehmen, sie muss gute Rahmenbedingungen anbieten und ihre Spielräume kreativ nutzen.

Vorgesetzte sollten selbst achtsam mit ihren Ressourcen umgehen, in Zukunft würde ich von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen gern Sätze hören wie:

- „Führen in Teilzeit ist offensichtlich möglich und zwar erfolgreich.“
- „Auch der Betreuer meiner Dissertation hat die Elternzeit in Anspruch genommen – und zwar nicht als Publikationsfreiraum, sondern für die vielbeschworene aktive Vaterschaft. Das Vorbild hat gewirkt.“
- „Meine Vorgesetzten haben die Möglichkeit eines Sabbatjahrs oder des unbezahlten Sonderurlaubs genutzt, um sich Zeit und Raum für eine Zwischenbilanz nehmen zu können.“
- „In unserem Forschungsprojekt haben wir gemeinsam einen verlässlichen Umgang mit vereinbarkeitsbedingten Auszeiten gefunden ohne die erfolgreiche Projektdurchführung zu gefährden. Dies war aufgrund der Zuwendungsbestimmungen möglich.“

Erst wenn die geschlechtergerechte Teilhabe an Führungspositionen in der Wissenschaft erreicht, die Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler/innen grundlegend verbessert, ihre Karriereperspektiven berechenbarer und eine gute Balance zwischen ihrem Berufs- und Privatleben gewährleistet sind, könnten wir auf „ganze Menschen“ zählen, die in der Lage und willens sein können, in Wissenschaft und Forschung kontinuierlich sehr gute Arbeit zu leisten. Es ist die Gesamtheit der in der Wissenschaft tätigen Menschen, die den Wandel der Arbeitskultur als notwendig erkennen, die Verantwortung in der jeweiligen beruflichen und privaten Position übernehmen und nur auf diese Weise den organisationalen Strukturwandel der Wissenschaftsorganisationen gemeinsam vorantreiben kann.

Die Politik müsste dazu deutlich verbesserte Rahmenbedingungen schaffen, die allerdings auch jede/n Einzelne/n von uns in die Pflicht nehmen würden, das Leben gestaltend in die Hand zu nehmen – und nicht alles beim alten zu belassen, weil Veränderungen unbequem sind und Angst machen. Aus der vorangegangenen Situationsbeschreibung und Analyse leite ich folgende Handlungsperspektiven ab.

4. Handlungsperspektiven

- In die von den Wissenschaftsorganisationen geforderte Weiterentwicklung des Hochschulsystems die gleichstellungspolitischen Zielstellungen nachhaltig implementieren.
- Die Forschungsergebnisse im Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung konsequent rezipieren und in der politischen Praxis kontinuierlich umsetzen.
- Mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit den gleichstellungspolitischen Monitoring-Prozess planbar und transparent zur Umsteuerung nutzen.
- Den Indikator Gleichstellung in der landespolitischen und hochschulischen Mittelverteilung fest verankern.
- Klare Zuständigkeiten einzelner Amtsinhaber/

innen auf Leitungsebene – also Rektoraten/Präsidien und Dekanaten– für die hochschulweite verbindliche Umsetzung der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen festlegen.

- Überprüfbarkeit der Zielerreichung sicherstellen und mit deutlichen Gratifikationen und Sanktionen im Zuge der Mittelvergabe / Forschungsförderung verbinden.
- Bundesweit verpflichtend die leistungsabhängigen, flexiblen und verbindlichen Frauenquoten zur Besetzung der Führungspositionen in der Wissenschaft auf der Grundlage des Kaskadenprinzips – zeitlich befristet – einführen.
- Die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler/innen entsprechend dem Herrschinger Kodex durchsetzen und den Wandel der wissenschaftlichen Arbeitskultur vorantreiben.

5. Fazit

Ich komme zum Fazit und damit auch zum Anfang meines Vortrags zurück. Auch die Zielstellung der Geschlechtergerechtigkeit erfordert also unter anderem eine Reform der Föderalismusreform, um bundesweit einheitliche Rahmenbedingungen für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen etablieren zu können – und zwar auf hohem Niveau. Gleichstellung ist als strategische Aufgabe aller Beteiligten zu begreifen, denn nur durch das weitere kontinuierliche Engagement des Bundes, der Bundesländer, der Wissenschaftsorganisationen und der Hochschulen kann die Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem entscheidend vorangebracht werden. Es ist an der Zeit die Geduld zu verlieren! habe ich im Sommer dieses Jahres meinen Gastkommentar in der Süddeutschen Zeitung überschrieben. Gleichstellungspolitische Zielvorgaben realistisch, aber ambitioniert vereinbaren und sie verbindlich in der Forschungsförderung und Hochschulsteuerung verankern – das muss die Regel sein. Andernfalls erwiesen sich die unermüdlichen Chancengerechtigkeitsappelle als Schaufensterreden – von wem und vor welchem Gremium auch immer!

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Tagung der Leibniz-Gemeinschaft „Chancengleichheit und Qualität in der Wissenschaft“,

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist ein zentrales Anliegen der Leibniz-Gemeinschaft, das sie seit 2008 in ihrer Satzung verankert hat. In diesem Rahmen hatte die Geschäftsstelle zur Tagung eingeladen, die am 16. Oktober 2013 in Berlin stattfand.

Nach der Begrüßung durch **Präsident Karl Ulrich Mayer** widmete sich Bundesverfassungsrichterin **Susanne Baer** in einem Vortrag der Verwirklichung von Chancengleichheit als öffentliche Aufgabe, während sich **Hannah Brückner**, New York University at Abu Dhabi, in einem zweiten Vortrag aus internationaler Perspektive der Frage zuwandte, wie es um die Chancengleichheit in der Wissenschaft bestellt ist.

Susanne Baer benannte Faktoren, die hochqualifizierte Frauen gar nicht erst in Spitzenpositionen kommen lassen: Männermacht und Männerseilschaften, wissenschaftsstrukturelle Probleme, die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Geschlechterstereotype. Auch sähen sich Frauen mit dem Vorurteil konfrontiert, gar nicht wirklich an Führungspositionen in der Spitzenforschung interessiert zu sein. Solche Vorurteile führte Baer unter anderem darauf zurück, dass es bei Frauen nach der Promotion zu einem Interessenkonflikt komme: Auf der einen Seite beginnt genau dann die entscheidende Phase für die wissenschaftliche Karriere. Auf der anderen Seite befinden sich

Frauen zu dieser Zeit aber auch in einem Alter, in dem Familienplanung eine große Rolle spielt. Erst nach Beseitigung dieser Hemmnisse ließe sich überhaupt die Frage stellen, ob Frauen in Führungspositionen und Spitzenforschung wollen.

Susanne Baer beobachtet eine Diskrepanz zwischen der Gesetzeslage und deren Umsetzung in den Hochschulen. Die im Grundgesetz verankerten Rechte Freiheit und Gleichheit sollten nicht gegeneinander gehalten werden, Freiheit sollte bedeuten *frei* von Ungleichheit zu sein. Nur durch die Kombination von Gleichheit und Wissenschaftsfreiheit könne das große Potential an Kompetenzen, das Diversität mit sich bringe, für die Wissenschaft gesichert werden, erklärte Susanne Baer. Wissenschaftliches Personal, frei von Diskriminierung, sei in der Lage exzellente Forschung zu leisten.

Quelle:

<http://www.zwd.info>

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

„Wissenschaft liefert Argumente“: Politikberatung durch die Leibniz-Institute NRW am Düsseldorfer Landtag

Am 16. Oktober 2013 stellten sich 22 Forschende der elf Leibniz-Institute in NRW mit ihrer fachlichen Expertise den Abgeordneten des Düsseldorfer Landtags beratend zur Verfügung. In mehr als 60 persönlichen Gesprächen zu über 20 aktuellen Themen fungierten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.

Die Initiative „Leibniz im Landtag“ (LIL) fand nach der positiven Resonanz der vergangenen Jahre bereits zum vierten Mal erfolgreich im Düsseldorfer Landtag statt. Die Abgeordneten nahmen zahlreiche Gelegenheiten wahr, sich über ihr Wunschthema aus dem Angebot der Leibniz-Forschung zu unterrichten und sich über zukunftsweisende Entwicklungen zu informieren. Den Forschenden bot sich indes die Möglichkeit, den Abgeordneten wissenschaftsbasierte, ethisch verantwortbare und nachhaltige Lösungen zur Behandlung gesellschaftlicher Fragen vorzustellen.

Die weite Themenpalette reichte vom Für und Wider des gesetzlichen Mindestlohns über die Auswirkungen des Klimawandels auf die Biodiversität bis hin zu den Gefahren der Feinstaubkonzentrationen für die Gesundheit.

Die Mitarbeiterin des CEWS, Dr. Susann Kunadt stellte Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit an Hochschulen vor.

Allerdings reagierten nicht alle Akteure gleichermaßen auf die Fakten der Forschung: „Oft hatten die Abgeordneten ihre Meinung zum Thema bereits gebildet. Die Daten aus empirischen Erhebungen wurden vereinzelt sehr schnell entsprechend der eigenen ‚Weltanschauung‘ rezipiert und führten hin und wieder zu sehr gegenläufigen Interpretationen.“, resümierte Susann Kunadt einige Gespräche. In

dem von ihr geleiteten und am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS durchgeführten Projekt werden derzeit Angebote und Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit untersucht:

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

http://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/aktuelles/news-details/article/leibniz_im_landtag_100000463/

Helmholtz-Gemeinschaft: Starthilfe für die wissenschaftliche Karriere

Zum elften Mal fördert die Helmholtz-Gemeinschaft Wissenschaftler beim Aufbau einer eigenen Nachwuchsgruppe. 66 junge Forscherinnen und Forscher aus aller Welt hatten sich für die aktuelle Förderrunde beworben. In einem strengen Wettbewerbsverfahren wählten internationale Gutachter 19 von ihnen aus, davon werden fünf im Forschungszentrum Jülich arbeiten. Die jährliche Förderung von 250.000 Euro über fünf Jahre und die Option auf eine unbefristete Stelle erleichtern den NachwuchsforscherInnen den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere.

Aktuell gibt es 17 Nachwuchsgruppen im Forschungszentrum Jülich, davon sind zwölf durch die Helmholtz-Gemeinschaft gefördert. Die nun ausgewählten WissenschaftlerInnen arbeiten in den Bereichen Biotechnologie, Neurowissenschaften, Energieforschung und Materialwissenschaften. Mit der Förderung können sie in den kommenden fünf Jahren kleine Nachwuchsgruppen aufbauen und eigene Forschungsvorhaben realisieren.

Nach drei bis vier Jahren werden alle Gruppen erstmals auf ihre Leistung hin begutachtet. Bei positiver Beurteilung geht die Stelle des Nachwuchsgruppen-

penleiters in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über, den sogenannten Tenure Track. Neben ihrer Forschungsarbeit halten die Leiterinnen und Leiter einer Nachwuchsgruppe Vorlesungen oder Seminare an einer Partnerhochschule. Damit qualifizieren sie sich auch für eine Universitätskarriere.

„Die vielen qualitativ hochwertigen Bewerbungen aus international renommierten Forschungseinrichtungen wie der University of California (Berkeley) oder der Harvard University zeigen, dass es für junge Wissenschaftler sehr attraktiv ist, in Deutschland zu forschen“, sagt **Jürgen Mlynek**, Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft. „Durch die verlässlichen Karriereperspektiven, die wir den jungen Menschen bieten, können wir weltweit die besten Köpfe gewinnen. Diese Rekrutierungserfolge sind ein großer Gewinn für das deutsche Wissenschaftssystem.“

Das Programm ist vor allem für Rückkehrer und internationale Bewerber interessant. So sind neun der 19 ausgewählten KandidatInnen internationaler Herkunft.

Auch der Anteil der weiblichen Bewerber steigt kontinuierlich an. Mittlerweile wird etwa ein Drittel der Helmholtz-Nachwuchsgruppen von Frauen geleitet. In der diesjährigen aktuellen Auswahlrunde liegt der Frauenanteil bei 42 Prozent.

http://www.helmholtz.de/aktuelles/presseinformationen/artikel/artikeldetail/19_helmholtz_nachwuchsgruppenleiter_von_internationaler_jury_ausgewaehlt/

http://www.helmholtz.de/jobs_talente/helmholtz_nachwuchsgruppen/

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

ERA Progress Report
**Ein Schwerpunkt:
Geschlechtergleichstellung in der Forschung**

Die Europäische Kommission hat am 20. September 2013 den ersten jährlichen Fortschrittsbericht zum Europäischen Forschungsraum (ERA) vorgelegt. Der Bericht stellt Fortschritte auf dem Weg zur Schaffung eines Europäischen Forschungsraums fest, sieht aber weiterhin viel Handlungsbedarf und betont die Notwendigkeit der Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen durch die Mitgliedsstaaten bis 2014.

Zu den fünf im Juli 2012 bestimmten Schwerpunkten wurde Folgendes festgestellt:

1.) Erhöhte Leistungsfähigkeit der nationalen Forschungssysteme:

Der Anteil wettbewerbsfördernder und leistungsorientierter Forschungsfinanzierung in Europa steigt an, wodurch die Qualität und weltweite Anerkennung der Forschungsinstitutionen und Forschenden zunimmt. Dazu trägt auch die vermehrte Anwendung internationaler Peer-Review-Prinzipien in der Mehrzahl der Mitgliedsstaaten bei. Beides muss in Zukunft noch verstärkt ausgebaut werden.

2.) Verstärkte transnationale Zusammenarbeit und Wettbewerb:

Abzüglich der Gelder für FP7 für die ESA wird nur 1 % der nationalen F&E-Budgets für transnationale Forschung aufgewendet. Nationale Forschungs-

programme sollen sich in Zukunft stärker am strategischen Forschungsplan, Horizon 2020 und Joint Programming orientieren und die Zusammenarbeit zwischen nationalen Förderprogrammen erleichtern. Insgesamt bedarf es größerer Transparenz der transnationalen Zugangsbedingungen zu Forschungsinfrastrukturen.

3.) Offener Arbeitsmarkt für Forschende:

Die Umsetzung eines offenen Arbeitsmarkts für Forschende ist in den Mitgliedsstaaten unterschiedlich ausgeprägt. Das EU-Jobportal für Forschende (EURAXESS) nimmt an Bedeutung zu.

4.) Geschlechtergleichstellung in der Forschung:

Zwar nimmt die Zahl weiblicher Doktoranden kontinuierlich zu und betrug 2012 europaweit 46%, doch befinden sich mit nur 19,8% zu wenige Frauen in leitenden wissenschaftlichen Positionen. Sie besetzen nur 15,5 % der Institutsvorstände und 10% der Rektorate im höheren Bildungssektor. Die Mitgliedsstaaten sollen umfassende Maßnahmen ergreifen, um diese geschlechterspezifischen Unterschiede strukturell zu überwinden. Auch in den Horizon 2020-Programmen wird die Gleichstellung systematischer als noch in FP7 umgesetzt werden.

5.) Optimale Verbreitung und Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse:

Open Access-Publikationen innerhalb der EU nehmen zu. Fast alle Mitgliedsstaaten haben die rechtlichen Bedingungen für Open-Access-Publikationen geschaffen. Beim direkten Zugriff auf digitale Forschungsservices und elektronische Infrastrukturo-

ren sind weitere Anstrengungen erforderlich.

Hintergrund: Im Januar 2000 hatte die Kommission die Schaffung eines gemeinsamen Europäischen Forschungsraums angekündigt und zuletzt in ihrer Mitteilung vom 18. Juli 2012 die fünf oben genannten prioritären Handlungsfelder sowie Maßnahmen zu deren Umsetzung vorgeschlagen, um die Vollendung des ERA bis zum Jahre 2014 sicherzustellen: Sie hat außerdem jährliche Berichte über die Fortschritte in der Umsetzung dieser Maßnahmen durch die Mitgliedsstaaten angekündigt. Mit dem veröffentlichten Dokument liegt nun der erste dieser Berichte vor, der die Grundlage für politische Steuerungsmaßnahmen des ERA und für zukünftige Fortschrittsberichte darstellt. Er wird ergänzt um den fast 500 Seiten umfassenden Überblick „ERA - Facts and Figures“.

Quelle: KOWI - Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen

http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_progress_report2013/era_progress_report2013.pdf

http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_progress_report2013/era_facts_and_figures.pdf

<http://www.kowi.de>

Sechster Monitoring-Bericht: Erstmals Zahlen zu Integration von Genderaspekten in Ver- bundprojekten

Die EU-Kommission hat Ende August 2013 den sechsten Monitoring-Bericht zum 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (7. FRP) veröffentlicht.

Ein Kapitel beschäftigt sich im Einzelnen mit der Beteiligung von Frauen und Genderaspekten in der Forschung.

Neu im aktuellen Monitoring-Bericht ist, dass Zahlen zu Integration von Genderaspekten in Verbundprojekten veröffentlicht werden. 28 % der Projekte geben an, Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit in ihrem Projekt integriert zu haben. Für 19 % der Projekte wird angegeben, dass die Genderdimension für ihren Forschungskontext relevant war. Der Anteil von Frauen in Forschungsvorhaben und Beratungsgremien hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert.

Hier geht es zum Bericht:

http://ec.europa.eu/research/evaluations/pdf/archive/fp7_monitoring_reports/6th_fp7_monitoring_report.pdf#view=fit&pagemode=none

<http://www.eubuero.de/fif-statistik.htm#Monitoring-Berichte>

Neue Gutachterinnen-Zahlen: 40 %-Marke bei Gesundheit, NMP und Umwelt erreicht

Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF) hat auch für 2012 die von der EU-Kommission jährlich veröffentlichten Zahlen zur Begutachtung nach Geschlecht ausgewertet.

Der Anteil von Gutachterinnen ist von 27 % auf 29 % gestiegen. Bei den deutschen Begutachtenden hat sich der Frauenanteil von 20 % auf 21 % erhöht. Bemerkenswert ist, dass die von der Europäischen Kommission angestrebte 40 %-Marke erstmalig in den Bereichen Gesundheit, NMP (Nanowissenschaften, Nanotechnologien, Werkstoffe und Produktionsverfahren) und Umwelt erreicht wird. In den Bereichen Marie Curie und bei den Sozial-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften (SWG) liegt der Frauenanteil weiterhin über 40 %. Am niedrigsten ist der Frauenanteil immer noch beim Europäischen Forschungsrat (ERC).

Den kompletten Bericht finden Sie auf der FiF-Webseite:

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

http://www.eubuero.de/_media/FiF/Leitfaden_092012.pdf

Ergebnisse der ERC Advanced Grants

Am 26. September 2013 hat der ERC die Ergebnisse der letzten Advanced-Grant-Ausschreibung im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (AdG-2013) veröffentlicht.

Insgesamt werden von 2408 Anträgen voraussichtlich 284 gefördert werden können. Damit liegt die Erfolgsquote bei etwa 12%. Das Budget der Ausschreibung lag bei 660 Mio €.

Der Frauenanteil liegt bei 13%, das Durchschnittsalter der PI's bei 53 Jahren.

41 Projekte werden an deutschen Einrichtungen durchgeführt werden, davon auch ein erheblicher Anteil von ausländischen Wissenschaftler/innen geleitet. Insgesamt sind 42 der Principal Investigators deutscher Nationalität (im In- und Ausland).

Der ERC hat eine Pressemitteilung, Statistiken und die Liste mit den ausgewählten Projekten veröffentlicht.

http://erc.europa.eu/sites/default/files/press_release/files/press_release_adg2013_results.pdf

http://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/erc_2013_adg_statistics.pdf

http://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/erc_2013_adg_results_all_domains.pdf

Daniela Topp-Burghardt erhält „Preis Frauen Europas“ 2013

Die Europäische Bewegung Deutschland EBD ehrte die Gründerin und Vorsitzende des „Ring Europäischer Frauen“ für ihr ehrenamtliches Engagement.

Überreicht wurde der Preis von Prof. Gudrun Schmidt-Kärner (Präsidentin des „Preis Frauen Europas“). In ihrer Dankesrede ging Daniela Topp-Burghardt vor allem auf die Beweggründe für ihr europäisches Engagement ein: Auch wenn die Idee zur Gründung des „Rings Europäischer Frauen“ aus dem Enthusiasmus der Monate zwischen Euro-Einführung und EU-Osterweiterung stamme, sei ihr das Thema von der Familie mitgegeben und im Studium vertieft worden. „2000 Jahre gemeinsame Geschichte, die griechische Demokratie, das römische Recht, die christliche Menschenwürde, die Freiheit und der Sozialstaatsgedanke – das sind die tragenden Elemente, die Europa zu einer gewachsenen Gemeinschaft gemacht haben. Europas Länder gehören zusammen – über den Weg kann man streiten, aber das Ziel ist klar!“ Mit Begegnungsreisen ins europäische Ausland habe sie als Bürgerin ihre Chance gesehen, „im wunderbaren Konzert derer mitzuspielen, die sich für eine Einigung Europas einsetzen.“ Deshalb sei ihr die Auszeichnung als „Frau Europas“ zugleich Anerkennung und Ansporn, weiterzumachen: „Wenn europäische Bürgerinnen und Bürger aus allen Richtungen einen kleinen Schritt aufeinander zugehen, bedeutet das für Europa mehr als einen großen Schritt. Und den benötigen wir in Zukunft sehr.“

Mit dem Preis Frauen Europas 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/europa-abend-mit-strahlkraft-daniela-topp-burghardt-erhaelt-den-preis-frauen-europas-2013/>

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

Penelope Deutscher ist
Marie-Jahoda Gastprofessorin
im Wintersemester 2013/2014

Penelope Deutscher ist Professorin für Philosophie und Kodirektorin des Forschungs-Clusters Critical Theory an der Northwestern University (Evanston, USA). Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in französischer Philosophie und Geschlechterforschung des 20. und 21. Jahrhunderts.

Prof. Deutscher wurde mit dem NSW Residency Expatriate Scientists Award der University of Sydney ausgezeichnet und war unter anderem Stipendiatin des Australian Research Council. Von 2007 bis 2008 sowie dieses Jahr war sie Forschungsstipendiatin der Alexander von Humboldt Stiftung am Zentrum für Literatur- und Kulturforschung in Berlin.

Während ihres Aufenthalts an der Ruhr-Universität Bochum vom 14. November bis 20. Dezember 2013 bietet Prof. Deutscher gemeinsam mit Prof. Deuber-Mankowsky das Seminar „Foucault's Children. Biopolitik und Reproduktion“ am Institut für Medienwissenschaft der Fakultät für Philologie an. Darin wird sie ihr Projekt „Foucault's Children: Biopolitics as the Life and Death of Reproductive Futurism“ vorstellen.

Das foucaultsche Konzept der Biopolitik fragt, wie moderne Formen der Macht das Leben der Bevölkerung zum Zentrum einer "guten", d.h. effizienten, Regierung gemacht haben. Biopolitik bedeutet in der Folge zugleich Verwaltung und Optimie-

rung des Lebens dieser Bevölkerung. Das Projekt Foucault's Children fragt nach den biopolitischen Konsequenzen für Frauen. Jahrhundertlang war die Reproduktion kein Thema der Politik. Mit dem Konzept der Biopolitik hat sich dies radikal verändert. Welche Folgen hat diese Veränderung nun für Frauen?

Am 18.12.2013 wird Prof. Deutscher außerdem im Bochumer Kolloquium Medienwissenschaft einen Vortrag mit dem Titel "This Death Which is Not One, This Sex Which is Not One. The Exception in Derrida's Seminar: The Death Penalty" halten.

Interessierten aller Fachrichtungen sind in Kolloquium und Seminar herzlich willkommen!

Außerdem steht Prof. Deutscher für Vorträge an Ruhr-Universität und darüber hinaus zur Verfügung.

Mögliche Vortragstitel:

- 'Analogy is always a reason'- Slaves, Animals, and Sovereigns in Mary Wollstonecraft's Vindication of the Rights of Woman
- Beauvoir on the Life and Death of Femininity: Re-reading The Second Sex After the New Materialisms.
- Judith Butler and the New Moral Philosophers: Reproduction, Vulnerability, and Precarious Life

<http://www.ruhr-uni-bochum.de/jahoda>

Paare und Ungleichheit(en) - Eine Verhältnisbestimmung

Neues Sonderheft der GENDER erschienen

Paarbeziehungen sind ein zentraler Ort, an dem Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern (re-) produziert, kompensiert oder verringert werden – im Sinne eines doing couple, doing gender und doing (in-)equality. Zudem spiegeln sich in und zwischen Paaren Klassen-, Schicht- und Milieunterschiede, etwa in der PartnerInnenwahl, in der Positionierung auf dem Arbeitsmarkt, in Bevorzugungen und Benachteiligungen durch sozial- und familienpolitische Regelungen oder in der Artikulation und praktischen (Nicht-)Einlösung von Egalitätsnormen. Die Ungleichheits- und die Paarsoziologie treffen sich dabei vor allem in den Dimensionen der Produktion und Reproduktion, womöglich auch in Kompensierungen oder Verringerungen sozialer Ungleichheiten innerhalb von Paaren und zwischen Paaren. Das Sonderheft versammelt aktuelle Studien, die sich mit „Paaren und Ungleichheit(en)“ befassen, entlang der Schwerpunkte „Geschlechter(un)gleichheiten, Paarfindungen, Paarbindungen“, „Paarbeziehungen und Erwerbsarbeit“ und „Paarbeziehungen und Elternschaft.“

HerausgeberInnen: Alessandra Rusconi, Christine Wimbauer, Mona Motakef, Beate Kortendiek, Peter A. Berger

Zum Sonderheft

<http://www.budrich-journals.de/index.php/gender/issue/view/1019>

Väter - eine unerforschte Spezies

Ein neues Forschungsprojekt, an dem neben der FH Dortmund Hochschulen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz beteiligt sind, nimmt eine weitgehend unerforschte Spezies in den Fokus: die Väter.

Welche Motive und Ziele haben Väter für ihren Nachwuchs und welchen Einfluss haben sie auf die soziale Entwicklung ihrer Kinder? In welchen Familienzusammenhängen füllen sie welche Rollen aus? Das und vieles mehr will die Psychologin **Prof. Dr. Katja Nowacki** von der Fachhochschule Dortmund herausfinden. „Für die Entwicklung von Kindern ist die Beziehung zu beiden Elternteilen wichtig. Doch anders als bei der gut erforschten Rolle der Mutter ist die Vaterrolle in der Forschung bislang vernachlässigt worden“, sagt Katja Nowacki. In den Mittelpunkt ihres „Väterprojektes“ stellt sie „Vaterschaft zwischen Jugendhilfeeerfahrung und väterlicher Kompetenz“ und nimmt hier Väter unter die Lupe, die selbst aus ungünstigen oder instabilen familiären Strukturen stammen. „Die Forschung über Väter in diesem Bereich beschränkt sich bislang, wenn überhaupt, eher auf die Rolle von Vätern als Täter“, sagt die Professorin am Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften. „Bisherige Untersuchungen zeigen, dass vor allem die eigenen Erfahrungen in der Kindheit für die Erziehung der Kinder wichtig sind, weil diese auch die Vorstellungen vom eigenen Vatersein beeinflussen oder prägen“. Eine interessante Forschungsfrage sei, wie sich Männer, die ihre eigene Sozialisation in solchen „broken homes“ erfuhren, in ihre eigene Vaterrolle einfinden.

In einer Mischung aus Grundlagen- und Anwendungsforschung will die Sozialpsychologin in den nächsten Monaten mit verschiedenen Methoden austesten, wie gut die jeweilige Vater-Kind-Beziehung ist und über welche Ressourcen und Schutzfaktoren die Väter verfügen. Rund 150 Väter sollen im Rahmen des Dortmunder Projektes befragt werden. Zur untersuchten Gruppe gehören Väter, die ein leibliches oder ein Stiefkind großziehen, Väter in Patchwork-Familien oder Väter, die nicht

mit ihrem Kind zusammenleben. Das Bindungsverhalten innerhalb von Familien ist ein Bereich, in dem Katja Nowacki bereits geforscht hat. So fließen Erfahrungen aus ihrer Studie zur „Bindungsentwicklung von Pflegekindern“ in das neue Forschungsprojekt ein.

Langfristiges Ziel des Projektes ist es, Empfehlungen für Väter und für Fachkräfte in der Jugendhilfe zu entwickeln, die dazu beitragen, die Vater-Kind-Beziehung zu stärken. Prof. Nowacki: „Dafür möchten wir mit Vätern in einem geschützten Rahmen über ihre eigenen Kindheitserfahrungen und aktuellen Beziehungen sprechen und darüber, wie sie ihre heutige Vaterrolle verstehen. Uns interessiert darüber hinaus auch, zu beobachten, wie die Väter mit ihren leiblichen, Stief- oder Adoptivkindern umgehen“.

Weitere Informationen zur Gesamtstudie und einen Aufruf an Väter aktiv an der Studie teilzunehmen finden Sie unter:

<http://www.fh-dortmund.de/de/news/2013/09/Vaeterstudie.php>

Neues Netzwerk-Projekt Gender-UseIT gestartet

Mit dem 1. August 2013 ist das Netzwerk-Projekt „Gender-UseIT - Web-Usability unter Gendergesichtspunkten“ als Verbundvorhaben gestartet. In diesem Projekt wird ein Netzwerk gegründet, deren Mitglieder vorhandene Forschungsstränge in der Informatik zur Mensch-Computer-Interaktion und der sozialwissenschaftlichen Internetforschung bündeln und weiterentwickeln. Hintergrund ist, dass der berufliche und private Alltag in der heutigen Gesellschaft vom Umgang mit interaktiven Benutzerschnittstellen stark geprägt ist und die Menschen, die damit in Berührung kommen, sich in vielfältiger Weise unterscheiden. Ein Unterscheidungsmerkmal ist das Geschlecht, das sich auf Technikaffinität, -aneignung und -nutzung auswirkt.

Das Netzwerk Gender-UseIT will innovative Forschungsk Kooperationen bilden und im interdisziplinären Austausch zu neuen Ansätzen in der HCI-Forschung gelangen. Als ein Ergebnis werden Leitlinien entwickelt, die die Integration der Genderperspektive in die Web-Usability vorsehen und zu praxisorientierten Empfehlungen führen, die für die Anwendungs- und Systementwicklung, Web-Agenturen und das Interface-Design relevant sind. Über den akademischen Zirkel hinaus soll der gendersensible Blick auf Webanwendungen in den öffentlichen Diskurs gelangen und somit einer Verfestigung von Stereotypen und Rollenklischees entgegenwirken. Für die Umsetzung des Vorhabens werden Mitglieder für einen Fachbeirat gewonnen, die unterschiedliche Wissenschaftsdisziplinen wie Medieninformatik, Psychologie, Gender Studies und Marketing vertreten und in gemeinsamem Interesse die Forschung zur Genderperspektive im Usability-Engineering-Prozess vorantreiben. Dazu werden Fachbeiratssitzungen durchgeführt am 20.11.2013, 29.01.2014 und am 04.04.2014 im Nachgang zur Fachkonferenz „Gender-UseIT - Web-Usability unter Gendergesichtspunkten, die für den 03. und 04. April 2014 vorgesehen ist, die Ziel und Richtung der Forschungsansätze bestimmen. Alle Sitzungen sowie der Fachkongress finden in Berlin statt.

„Gender-UseIT - Web-Usability unter Genderperspektive“ ist ein Verbundvorhaben des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit mit der Hochschule Heilbronn.

<http://www.kompetenzz.de/Aktuelles/Gender-UseIT-gestartet>

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

TU Berlin: Millionenprogramm für ausländische Forscherinnen an der TU Berlin gestartet

Das Programm IPODI vergibt zweijährige themenoffene Stipendien.

Mit einem Volumen von 3,4 Millionen Euro startete am 15. Oktober 2013 das neue Postdoktorandinnen-Fellowship-Programm IPODI (International Post-Doc Initiative) an der TU Berlin. Die Universität will damit hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen aus aller Welt eine themenoffene Forschungsplattform bieten, vorausgesetzt das vorgeschlagene Projekt lässt sich einem TU-Fachgebiet zuordnen. Bewerbungen sind ab sofort möglich.

In drei Ausschreibungsrunden werden bis 2018 insgesamt 21 zweijährige Verträge an internationale Forscherinnen vergeben. Das Programm wird zu 40 Prozent von der EU im Rahmen der Marie-Curie-Maßnahmen kofinanziert. Die Doktorandinnen nehmen am ProFIL-Programm der Berliner Hochschulen teil (Professionalisierung von Frauen in Forschung und Lehre), mit dem hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen durch Mentoring, wissenschaftsspezifische Seminar und Networking auf dem Weg zur Professur begleitet werden. Auch können sie zusätzliche Weiterbildungsangebote der TU Berlin nutzen.

„Das IPODI-Programm ist offen für Forscherinnen aller Nationalitäten und Altersgruppen sowie für alle Forschungsthemen, zu denen an der TU Berlin

geforscht werden kann“, erklärt Dr. Elke Gehweiler, die IPODI an der TU Berlin koordiniert und bei der Zentralen Frauenbeauftragten der TU Berlin angesiedelt ist. „Es gibt allerdings einige Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen: Bewerbungen können sich Forscherinnen, die mindestens zwei Jahre Forschungserfahrung nach ihrer Doktorarbeit haben und höchstens zehn, in Ausnahmefällen bis zu 13 Jahre. In den drei Jahren vor der Antragstellung dürfen sie höchstens zwölf Monate in Deutschland verbracht haben, und ihr Forschungsprojekt muss von einem kooperierenden TU-Professor oder einer TU-Professorin unterstützt werden.“

Zur Bewerbung aufgefordert sind insbesondere Frauen, die von einem Forschungsaufenthalt außerhalb Deutschlands, von einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft oder zum Beispiel auch aus der Elternzeit in die deutsche Forschung kommen oder zurückkehren.

IPODI ist eine von drei großen Postdoc-Aktivitäten der TU Berlin unter dem Dach des Gesamtprogramms „Wissenschaftlerinnen an die Spitze“, mit dem mehr als 30 Stellen, wie Postdoc-Fellowships, Juniorprofessuren und W2-Professuren auf Zeit, finanziert bzw. kofinanziert werden.

Die Bewerbungsfrist für die erste Ausschreibungsrunde endet am **15. Januar 2014**.

Kontakt: Dr. Elke Gehweiler, IPODI Geschäftsstelle, Technische Universität Berlin, Tel.: 030/314-79842, E-Mail: elke.gehweiler@tu-berlin.de

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

Preise

Communicator-Preis 2014

Zum 15. Mal schreibt die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) den „Communicator-Preis – Wissenschaftspreis des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft“ aus. Dieser persönliche Preis ist mit 50 000 Euro dotiert und wird an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergeben, die in herausragender Weise ihre wissenschaftlichen Ergebnisse und die ihres Faches in die Medien und in die breite Öffentlichkeit außerhalb der Wissenschaft vermitteln. Mit der Auszeichnung soll der immer wichtigere Dialog zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit gestärkt und zugleich dafür geworben werden, dass die Vermittlung von Wissenschaft in der Wissenschaft selbst einen höheren Stellenwert erhält.

Die wichtigsten Kriterien für die Vergabe des Preises sind die Breite und Vielfalt sowie die Originalität und Nachhaltigkeit der Vermittlungsleistung. Bewerbungen auf Grundlage nur eines Projekts sind nicht möglich. Zudem müssen die Bewerberinnen und Bewerber im deutschen Sprachraum tätig sein.

Der Preis kann sowohl an einzelne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch an eine Gruppe von Forscherinnen und Forschern verliehen werden, die ihre wissenschaftlichen Arbeiten oder die ihres Faches kommunizieren. Größere Einheiten, wie Fakultäten oder ganze Universitäten mit ihren Kommunikationsstrategien, können nicht berücksichtigt werden.

Es sind sowohl Selbstbewerbungen als auch Vorschläge für Preisträgerinnen und Preisträger möglich.

http://www.dfg.de/geoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/communicator-preis/index.html

Deutscher Studienpreis

Die jährliche Ausschreibung des Deutschen Studienpreises richtet sich an junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fachrichtungen, die im jeweils vorangegangenen Jahr eine exzellente Dissertation von besonderer gesellschaftlicher Bedeutung vorgelegt haben.

Der Deutsche Studienpreis steht unter der Schirmherrschaft des Bundestagspräsidenten und zählt mit drei Spitzenpreisen von je 25.000 Euro zu den höchstdotierten deutschen Nachwuchspreisen. Einsendeschluss für die aktuelle Ausschreibung ist der 1. März 2014.

Die Körber-Stiftung will insbesondere junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ermutigen, den den gesellschaftlichen Wert ihrer Forschung selbstbewusst zu vertreten und in die öffentliche Debatte einzubringen. Mit dem Deutschen Studienpreis werden deshalb Nachwuchswissenschaftler ausgezeichnet, die in ihrer Dissertation gesellschaftlich relevante Themen bearbeitet und handfeste Ergebnisse vorgelegt haben: innovative Verfahren oder Produkte, zukunftsweisende Modelle für die Organisation des Gemeinwesens oder sachkundige Orientierung in aktuellen gesellschaftlichen Streitfragen.

http://www.koerber-stiftung.de/fileadmin/user_upload/wissenschaft/studienpreis/pdf/2013/DSP-Flyer-2014.pdf

Max-Planck-Forschungspreis

Exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Nationen, von denen im Rahmen internationaler Kooperationen weitere wissenschaftliche Spitzenleistungen – auch mit Hilfe des Preises – zu erwarten sind, können für den Max-Planck-Forschungspreis nominiert werden.

Der gemeinsame Forschungspreis der Alexander von Humboldt-Stiftung und der Max-Planck-

Gesellschaft wird im jährlichen Wechsel in Teilgebieten der Natur- und Ingenieurwissenschaften, der Lebenswissenschaften oder der Sozial- und Geisteswissenschaften ausgeschrieben.

Der Max-Planck-Forschungspreis 2014 wird im Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaften zum Thema „Quantum Nano Science“ verliehen.

Ende der Nominierungsfrist: **31. Januar 2014**

<https://www.humboldt-foundation.de/web/max-planck-preis.html>

Ars Legendi-Fakultätenpreise Mathematik und Naturwissenschaften

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.

Bewerbungsschluss ist der **6. Dezember 2013**:

http://www.stifterverband.info/wissenschaft_und_hochschule/lehre/ars_legendi_fakultaetenpreis/mathematik_naturwissenschaften/index.html

Call for Abstracts: 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education

Building Futures - Equality Challenges in Higher Education: Encouraging Theory and Practise Dialogues

8th European Conference on Gender Equality in Higher Education, September 3-5, 2014, Vienna, Austria

Call:

„The European conferences on gender equality in higher education have since 1998 regularly brought together hundreds of gender equality practitioners, researchers, administrators and policy makers from Europe and beyond. These conferences provide a unique international forum to discuss and exchange information and experiences, and to share research results on the changes and challenges related to gender in academia, gender equality promotion and interventions in higher education and research institutions.

In September 2014 the Vienna University of Technology invites researchers, university teachers, administrators, policy makers and practitioners and students to attend the 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education.

Almost 20 years after the World Conference on Women in Beijing and after 15 years of Gender Mainstreaming in the European Union it is time to reflect critically on the status quo and to develop new strategies for the future. Numerous initiatives have been taken aiming to contribute to gender equality in higher education in Europe and beyond. At the same time globalization, neoliberalism, and new public management have significantly changed academia, leading to new challenges for equality policies.

The conference aims at systematically analysing the status quo and recent experiences with policies

promoting gender equality in higher education. The conference addresses different policy levels - organisational, national, European. We want to particularly encourage theoretical and practical dialogues and debates throughout the conference by reflecting upon practical impacts of theoretical discussions and theoretical framing of practical experiences."

„We invite proposals for paper presentations, poster presentations and complete panel proposals. Abstracts and panel proposals are to be submitted exclusively through the online application by **15th January 2014**.

Proposals will be reviewed by an international advisory board. Decision on acceptance will be made by **28th February 2014**."

http://gender2014.conf.tuwien.ac.at/call_for_abstracts/

http://gender2014.conf.tuwien.ac.at/conference_information/

Call for Abstracts: Women's Worlds Congress

The 12th International Interdisciplinary Conference on Women

The University of Hyderabad is organising the 12th Womens World Congress in Hyderabad, India from 17th to 22nd August, 2014.

Women's Worlds Congress (WWC) is an International Interdisciplinary Congress on Women, held every three years. The focus of the congress is gender research and interdisciplinary scholarship. This congress is initiated by Worldwide Organization of Women's Studies WOWS. We invite Individual papers, Panels and Workshops that engage with the Conference Theme „Gender in a Changing World" from an interdisciplinary perspective.

The various sub-themes to choose from are as follows: Gender & Culture; Gender & Work; Gender & Health; Gender & Information Technology; Gender & Science and Technology; Gender, Globalization,

Politics and Policy; Gender & Management; Gender & Law; Gender & Violence

The organizers encourage Panels and Workshop in the following areas also Women Entrepreneurs; Women's Health; Women's Empowerment; Trafficking of Women; Minority Women's Issues

Please submit your paper abstracts, panel proposals and workshop proposals online (31.01.2014) to [academic\[at\]womensworld2014india.com](mailto:academic[at]womensworld2014india.com)

Contact: director@womensworld2014india.com / academic@womensworld2014india.com

<http://womensworld2014india.com/>

Call for Papers:

Zeitschriften im Bereich Geschlechterforschung

Gleichstellung der Geschlechter im Bildungsbereich

für eine Themennummer der Schweizerischen Zeitschrift für Bildungswissenschaften

Die Leitungsgruppe des Nationalen Forschungsprogramms 60 (NFP 60: Gleichstellung der Geschlechter; <http://www.nfp60.ch>) und die Redaktion der „Schweizerischen Zeitschrift für Bildungswissenschaften" (<http://www.szbw.ch>) planen eine Themennummer „Gleichstellung der Geschlechter im Bildungsbereich". Forschende sind aufgefordert, ein Abstract für einen entsprechenden Beitrag einzureichen.

In der Themennummer sollen wissenschaftliche Analysen zum Thema publiziert werden, die aus Gleichstellungsperspektive entweder bildungspolitische Massnahmen der letzten 20 Jahre rekonstruieren, spezifische Massnahmen im Bildungsbe-

reich evaluieren oder relevante Problemlagen der Gleichstellung im Bildungsbereich analysieren.

Ein besonderes Interesse soll drei Bereichen zukommen: der familienergänzenden Kinderbetreuung, den geschlechtstypischen und -untypischen Ausbildungs-, Berufs- und Laufbahnwahlen sowie der Umsetzung von Gleichstellungspolitik im Bildungsbereich.

Geografischer Fokus der Themennummer ist die Schweiz, erwünscht sind jedoch auch vergleichende Beiträge.

Abgabe bis **31.10.2013**. Im Falle einer positiven Begutachtung des Abstracts, ist der Beitrag bis zum **31. März 2014** einzureichen. Die Themennummer soll im Frühjahr 2015 erscheinen.

<http://www.szbw.ch>

Call for Articles: Ariadne, Heft 66

Frieden?! Visionen, Diskurse und Analysen von Frauen im 19. und 20. Jahrhundert

Die »Ariadne – Forum für Frauen- und Geschlechtergeschichte« ist die Zeitschrift der Stiftung Archiv der deutschen Frauenbewegung und erscheint zwei Mal im Jahr. Im Zentrum der Hefte stehen immer die (historischen) Frauenbewegungen des 19. und 20. Jahrhunderts und die mit diesen Bewegungen verbundenen Ideen und Theorien.

Einsendeschluß: **23.11.2013**

http://www.addf-kassel.de/download/publikationen/Ariadne66_CfA.pdf

Affect Studies – Politik der Gefühle

Call der Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien

Die (wissenschafts-)theoretische und politische Bewegung aus dem US-amerikanischen Kontext eröffnet vielversprechende neue Zugangsweisen zu queer-feministischen Grundfragen. Interessierte AutorInnen sind eingeladen, Beiträge einzureichen.

Einsendeschluss für Artikel ist der **15.12.2013**.

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

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

Mentoringprogramm UNICA

Zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses: Berufseinstiegsmentoring für Studentinnen und Doktorandinnen der Fakultäten WiSo, EPB, Geisteswissenschaften, MINT.

Seit dem Wintersemester 2009/2010 fördert UNICA besonders begabte und motivierte Studentinnen und Doktorandinnen der Universität Hamburg.

Bisher wurden 59 Frauen in das Programm aufgenommen, darunter auch 26 Mentees aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Als potenzielle Führungsnachwuchskräfte für mittelständische und große Unternehmen sowie seit 2013 auch für städtische Verwaltungseinrichtungen in Hamburg nehmen die Mentees an einem bis zu vier Jahre dauernden Programm teil. Mentorinnen unterstützen sie mit fachlichem Know-How und Erfahrungswissen beim Berufseinstieg sowie bei der Übernahme erster Führungsverantwortung. Die Frauen profitieren außerdem von einem Coaching in mentaler Selbstregulation (Introvision), Informationsveranstaltungen oder Workshops mit den Partnerunternehmen sowie intensivem Networking.

Ein wesentlicher Bestandteil des Programms ist das mehrstufige Auswahlverfahren.

Die Studentinnen und Doktorandinnen erhalten dabei die Chance, sich in klassischen Bewerbungssituationen wie Interview und Assessment Center zu erleben und durch ausführliches Feedback ihr Bewerberinnenverhalten zu reflektieren.

Die Organisation und der Matching-Prozess von UNICA werden von dem erfahrenen Team der Arbeitsstelle Expertinnen-Beratungsnetz/Mentoring durchgeführt. Die mitwirkenden Mentorinnen sind hoch qualifizierte und langjährig erfahrene weibliche Führungskräfte aus Hamburger Wirtschaft und Verwaltung, die sich im Rahmen der Arbeitsstelle ehrenamtlich engagieren.

Unterstützt wird das Programm von der Universitäts-Gesellschaft Hamburg und renommierten Hamburger Unternehmen (British American Tobacco Germany GmbH, comdirect Bank AG, Gruner + Jahr GmbH & Co KG, Hamburger Hochbahn AG, Philips Deutschland GmbH, Freie und Hansestadt Hamburg).

Nähere Informationen zum Programm und zur nächsten Ausschreibung

unter

<http://www.expertinnen-beratungsnetz.de>

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

31.10.2013 - 03.11.2013

17. Deutsche Physikerinnentagung (DPT)

Veranstaltungsort: Heidelberg

<http://www.physikerinnentagung.de/index.html>

01.11.2013

Tagung zur Vorstellung der Ergebnisse der Evaluation des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

Veranstaltungsort: Berlin, Humboldt Graduate School, Luisenstr. 56, Festsaal, 13:00 bis 17:00 Uhr

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

05.11.2013

Gleichstellung der Geschlechter im ESF – Europäisches Leitbild und bundesweite Perspektiven

Veranstaltungsort: Berlin

<http://www.esf-gleichstellung.de/>

05.11.2013 - 06.11.2013

Netzwerktagung „Komm, mach MINT!“ 2013

Veranstaltungsort: Neue Mälzerei, Friedenstr. 91, 10249 Berlin

<http://eventmanager.kompetenzz.net/EventManager/Ez/SignIn.aspx?For=21>

07.11.2013

Familiengerechtes Management – ein Erfolgsfaktor?

Veranstaltungsort: Rektoratssaal der MedUni Wien, Rektoratsgebäude (Bauteil 88), Spitalgasse 23, 1090 Wien, 9.30 - 16.00 Uhr

<http://www.meduniwien.ac.at/gender>

07.11.2013

Scientific Career and Parenthood

Bitte lesen Sie die ausführliche Ankündigung unter der Rubrik „Gleichstellungspolitik - Frauen in MINT“, in diesem Journal.

Veranstaltungsort: Universität Hamburg, Campus Bahrenfeld, CFEL (building 99), Luruper Chaussee 149, 22761 HH

<http://www.min.uni-hamburg.de/Gleichstellung.html>

07.11.2013 - 08.11.2013

Gleichstellung, Dual Career und Bestenauslese

Veranstaltung des Verein zur Förderung des deutschen & internationalen Wissenschaftrechts

Veranstaltungsort: Universität zu Köln

http://www.vfdiw.de/Veranstaltungsangebote/Gleichstellung/index_Gleichstellung.php

08.11.2013

Zukunftsfragen und Genderforschung – Ein interdisziplinärer Forschungsdialog

Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Veranstaltungsort: Essen

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/veranstaltungen-netzwerk-fgf/?month=11>

12.11.2013

„Horizon 2020 – Fördermöglichkeiten für die Sozial-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften (SWG)“

Veranstaltungsort: Universitätsclub Bonn

<http://www3.uni-bonn.de/forschung/forschungsfoerderung/euroconsult/veranstaltungskalender>

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

Transfertag: „DCC-Service als Chance verstehen“

Veranstaltungsort: Universität Potsdam

<http://www.uni-potsdam.de/neue-beschaeftigte/neuberufene/familie/dual-career-couples/magnets.html>

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

Fachtagung "Eine Frage des Geschlechts. Gesundheitskommunikation gendersensibel gestalten"

Veranstaltungsort: Hannover

http://www.netzwerk-gesundheitskommunikation.de/files/fachtagung_eine_frage_des_geschlechts_21_Nov_2013.pdf

21.11.2013 – 22.11.2013

„Frauen Leben Wissenschaften – Kontinuitäten und Diskontinuitäten in Wissenschaftskarrieren“

Veranstaltungsort: Holiday Inn in Dresden

<http://www.wiedereinstieg-wissenschaft.de>

21.11.2013 – 22.11.2013

Structural Change Promoting Gender Equality in Research Organisations

More than 250 participants from European countries and beyond are expected to come together and exchange on structural changes for gender equality.

Veranstaltungsort: Vilnius

<http://www.sapgeric.eu2013.vu.lt/>

21.11.2013 – 22.11.2013

Abschlusskonferenz „Diversity: Neue Wege in der Informatikausbildung“ des Projektes IGADtools4MINT

Veranstaltungsort: Berlin

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

21.11.2013 – 22.11.2013

Abschlusskonferenz „Bewegliche Geschlechterarrangements – Neuformierung von Arbeit und Leben durch Informatisierung?“

Veranstaltungsort: Goethe-Universität Frankfurt am Main

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

.....
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

Rosarot und himmelblau? Auf dem Weg zu vielfältigen Bildungs- und Erwerbsverläufen!

Veranstaltungsort: Friedrich-Ebert-Stiftung, Hiroshimastr. 17, 10785 Berlin, 9.30 bis 17.00 Uhr

<http://www.fes.de/lnk/rosarothimmelblau>

.....
27.11.2013 – 29.11.2013

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

.....
28.11.2013

Frauen in Führungspositionen auf dem Weg nach oben: Wissenschaft und Unternehmen im Dialog

Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb), das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) und das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) laden zur gemeinsamen Veranstaltung ein.

Veranstaltungsort: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB) Reichpietschu-

fer 50, 10785 Berlin, 14.30 bis 16.30 Uhr anschließend Empfang

https://www.djb-forum.de/_tagungen/20131128-WZB.php

.....
28.11.2013 – 29.11.2013

Individuelles Bewerbungstraining für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen und Medizinerinnen

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

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

<http://www.hochschulverband.de/cms1/648.html>

.....
28.11.2013 – 29.11.2013

Seminar für Wissenschaftlerinnen: „Fit für Horizont 2020“

Veranstaltungsort: Gustav-Stresemann-Institut in Bonn

http://www.eubuero.de/fif-aktuelles_fit_fuer_h2020.htm

.....
29.11.2013

Jubiläumstag: 15 Jahre Essener Kolleg für Geschlechterforschung

Rückblick – Einblick – Ausblick

Das Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG), eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Duisburg-Essen und Knotenpunkt des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, kann in diesem Jahr auf 15 Jahre erfolgreicher Arbeit in der Geschlechterforschung und Nachwuchsförderung zurückblicken.

Veranstaltungsort: „die BRÜCKE“, Universität Duisburg-Essen, Campus Essen, Universitätsstraße 19, 45141 Essen, ab 9.30 Uhr

<https://www.uni-due.de/ekfg/kolleg/anmeldung.php>

<http://www.uni-due.de/ekfg/jubilaum2013>

02.12.2013 - 03.12.2013

Von der kommunalen Gleichstellungspolitik zum Diversity Management

Zielgruppe Männer? Zielgruppe Frauen? Wer ist denn nun gemeint? Von der kommunalen Gleichstellungspolitik zum Diversity Management
Terminhinweis: Difu-Seminar in Kooperation mit dem Deutschen Städtetag in Berlin.

Veranstaltungsort: Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH, Zimmerstraße 13-15, 10969 Berlin

<http://www.difu.de/veranstaltungen/2013-12-02/zielgruppe-maenner-zielgruppe-frauen-wer-ist-denn-nun.html>

05.12.2013 - 06.12.2013

Childhood and Migration: Gendered and generational perspectives

International Conference

Veranstaltungsort: University of Vechta, Germany

http://www.uni-vechta.de/fileadmin/user_upload/documents/Flyer_conference_childhood_and_migration.pdf

12.12.2013

Women4Energy International Conference

Veranstaltungsort: Stuttgart

<http://www.steinbeis-europa.de/event.W4E-2013.html>

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

Veranstaltungsort: Berlin, Berliner Congress Center, BCC

<http://www.bmbf.de/auftakt-h2020>

30.01.2014

Dual Career - Angebote, Strategien und Verhandlungsführung

Veranstaltungsort: Geschäftsstelle des Deutschen Hochschulverbandes Rheinallee 18-20, 53173 Bonn

<http://www.hochschulverband.de/cms1/834.html>

13.02.2014 - 16.02.2014

Symposium „Art Affects – Politik der Gefühle“

Veranstaltungsort: Stadttheater Freiburg

<http://www.genderstudies.uni-freiburg.de/veranstaltungen>

13.02.2014 - 14.02.2014

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

(im Vorfeld der 4. Jahrestagung der deutschen Fachgesellschaft Geschlechterstudien)

Veranstaltungsort: Universität Paderborn

http://kw.uni-paderborn.de/fileadmin/genderstudien/service/CallForPapers/CFP_KEG_2014.pdf

11.04.2014

Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Veranstaltungsort: Kaiserin-Friedrich-Haus
Robert-Koch-Platz 7, 10115 Berlin (Mitte)

<http://www.hochschulverband.de/cms1/803.html>

11.04.2014

Fachkongress WoMenPower im Rahmen der HANNOVER MESSE

Veranstaltungsort: Hannover

<http://www.hannovermesse.de/de/ueber-die-messe/aktuell/veranstaltungen/womenpower/call-for-papers>

14.04.2014 - 15.04.2014

Individuelles Bewerbungstraining für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen

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

Mit der Referentin **Jutta Dalhoff**, Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS).

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

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

07.05.2014 - 09.05.2014

The second Conference on Gender and IT Appropriation (genderIT 2014)

Veranstaltungsort: Artur-Woll-Haus at the University of Siegen

<http://genderit.wineme.fb5.uni-siegen.de>

25.06.2014 - 27.06.2014

Neunte Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung: „Tabus an der Hochschule“

Veranstaltungsort: Zentrum für Hochschulbildung, Hohe Str. 141 in 44139 Dortmund

http://hochschul-forschung.de/fileadmin/user_upload/Jahrestagungen/2014/CfP_Neunte_Jahrestagung_der_Gesellschaft_fuer_Hochschulforschung.pdf

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>

03.09.2014 - 05.09.2014

8th European Conference on Gender Equality in Higher Education

Veranstaltungsort: Vienna, Austria

http://gender2014.conf.tuwien.ac.at/call_for_abstracts/

http://gender2014.conf.tuwien.ac.at/conference_information/

28.10.2014

Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Veranstaltungsort: Geschäftsstelle des Deutschen Hochschulverbandes Rheinallee 18-20, 53173 Bonn

<http://www.hochschulverband.de/cms1/803.html>

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

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

12 NEUERSCHEINUNGEN

Wissenschaftspolitik

Grande, Edgar; Jansen, Dorothea; Jarren, Otfried; Rip, Arie; Schimank, Uwe; Weingart, Peter (Hrsg.):
Neue Governance der Wissenschaft: Reorganisation - externe Anforderungen - Medialisierung

Transcript Verlag 2013
ISBN: 978-3837622720

Im Wissenschaftssystem finden tiefgreifende Umbruchprozesse statt, die insbesondere in einer weitreichenden Reorganisation der Hochschulen, wachsenden Erwartungen an Sichtbarkeit und Nützlichkeit sowie einer intensivierten Medialisierung der Wissenschaft zum Ausdruck kommen. In 13 Beiträgen, die auf umfangreichen empirischen Forschungen beruhen, behandelt das Buch Ursachen, Erscheinungsformen und Folgen dieses Transformationsprozesses. Es skizziert damit die Konturen einer neuen »Governance of Science« und liefert zugleich anschauliche Erklärungsmuster und griffige Handlungsansätze für Wissenschaftsmanagement und -politik.

Gleichstellungspolitik

Boes, Andreas; Bultemeier, Anja; Trinczek, Rainer (Hrsg.):
Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten: Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen

Springer Gabler 2013
ISBN-13: 978-3658007935

Intensiv wie nie zuvor wird derzeit in der Fachwelt über die Karrierechancen von Frauen diskutiert. Zurzeit öffnet sich ein historisch einmaliger Möglichkeitsraum für den beruflichen Aufstieg von Frauen in der Wirtschaft. Ob diese Möglichkeiten genutzt werden können, hängt jedoch primär von einer erfolgreichen Umsetzung in den Unternehmen ab. In diesem Band geben Führungskräfte, Entscheider/-innen und Praktiker/-innen aus Unternehmen, Verbänden und Politik Antworten auf die Frage, wie die Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestaltet werden können. Ergänzend dazu präsentiert das Forschungsteam wissenschaftliche Ergebnisse aus einem fünfjährigen Forschungsprojekt.

Nüchter, Oliver; Larsen, Christa:
Frauenbeschäftigung und Chancengleichheit in Hessen
IAB-Betriebspaneel-Report Hessen 2012
Studie des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (Iwak) der Goethe-Universität Frankfurt

Die Ausweitung der Beschäftigung von Frauen, die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsetagen sowie eine größere Gleichverteilung von Beschäftigungschancen und -risiken zwischen den Geschlechtern zählen zu den dauerhaften Aufgaben betrieblicher Beschäftigungs- und Personalpolitik, für deren Umsetzung eine Vielzahl von Möglichkeiten existieren. Wie die aktuellen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, werden diese jedoch noch immer nicht hinreichend genutzt, auch wenn es einige positive Entwicklungen zu verzeichnen gibt.

http://www.iwak-frankfurt.de/documents/IAB-Panel_Hessen_2012_02_Frauen.pdf

Diskriminierungen im Bildungsbereich und im Arbeitsleben

Zweiter Gemeinsamer Bericht 2013

Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle empfiehlt in ihrem Bericht unter anderem die Einrichtung von unabhängigen Beschwerdestellen an Schulen und Hochschulen, die Betroffenen rasche und niederschwellige Hilfe anbieten. In den Landesbildungsgesetzen müsse außerdem ein umfassender Diskriminierungsschutz verankert werden. Dieser solle die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale (ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexuelle Identität, Alter, Behinderung und Geschlecht) beinhalten, aber darüber hinaus auch Benachteiligungen aufgrund der „sozialen Herkunft“.

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Gemeinsamer_Bericht_2013.html;jsessionid=D68E45ABC0FB728A2AD0A61FB5BDA07

Hammer, Bernhard; Prskawetz, Alexia; Freund, Inga:

„Reallocation of Resources Across Age in a Comparative European Setting“

Welche Altersgruppen sind Nettozahler und welche sind Nettoempfänger? Eine Studie der TU Wien macht Geschlechterunterschiede sichtbar und berücksichtigt den Wert unbezahlter Arbeit.

http://www.foreurope.eu/fileadmin/documents/pdf/Workingpapers/WWWforEurope_WPS_no013_MS12.pdf

Peters, Sibylle/ Garrel, J.v. (Hrsg):

Arbeits – Zeitsouveränität für Führungskräfte von Morgen

Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit

Verlag: Hampp, Rainer 2013

ISBN: 978-3866188396

Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilisierung sind politisch-strategische Begriffe für die Gestaltung von Beruf und Privatheit der Zukunft. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund wird die Führungskräfteentwicklung und allgemein die Nachwuchsentwicklung in Unternehmen differenter, vielfältiger und heterogener. Dabei ist sie aber an politische Prozesse und Entwicklungen gekoppelt, die zunehmend aktiv auf ökonomische und organisatorische Prozesse in Unternehmen und somit auch auf Gestaltungsperspektiven der Führungskräfteentwicklung Einfluss nehmen. Gender-Diversity-Strategien und somit die Förderung von Frauen in speziellen Programmen sind als wichtiges Element von diesen Entwicklungen betroffen. Diese werden hauptsächlich durch Teilzeitmodelle gefördert, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Jedoch kommen junge Frauen auf diesen Nachwuchsstellen kaum in Führungspositionen an, so dass sich entsprechende Teilzeitmodelle als Sackgassen für die Karriere erweisen. Jenseits von diesen Strukturen findet aber in Formen von Projektorganisationen und Projektmanagement die Führungskräfteentwicklung

entwicklung statt. Dabei arbeiten aktuell immer mehr (männliche!) junge Hochschulabsolventen innerhalb dieser Projektorganisationen als Wissensarbeiter, die die Weichen für die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens stellen. In beiden – tendenziell entkoppelten – Wegen der Nachwuchsentwicklung kommen unterschiedliche Modelle von Arbeitszeitflexibilisierung zum Tragen: Entsprechende Teilzeitmodelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tragen hierbei nur geringfügig zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte und ihrer Ressourcen auf dem Weg in Führungspositionen bei. Temporäre und verteilte Projektformen, die Zeitsouveränität ermöglichen, bieten eher Chancen des Aufstiegs für den Nachwuchs. Zeitsouveränität kann somit die Option sein, die verschiedenen Pfade der Nachwuchsentwicklung durch Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit politisch und organisatorisch neu auszurichten und neu auszuhandeln.

Peter, Frauke H.; Spieß, C. Katharina:
Arbeitsplatzverlust der Mutter kann die Entwicklung ihrer Kinder beeinträchtigen

Der Verlust des Arbeitsplatzes ist für Arbeitnehmer meist mit erheblichen negativen Folgen verbunden – dies gilt umso mehr, wenn von den Auswirkungen Familien betroffen sind. Dabei ist nicht nur die finanzielle Situation von Bedeutung: Auch die Entwicklung der Kinder kann beeinflusst werden, wenn die Mutter ihren Job verliert. Eine Untersuchung des DIW Berlin auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigt, dass dies hinsichtlich nicht-kognitiver Fähigkeiten wie dem Sozialverhalten tatsächlich der Fall ist: Vorschulkinder, deren Mütter unfreiwillig ihren Arbeitsplatz verloren haben, sind sozio-emotional auffälliger als Kinder, deren Müttern dies nicht widerfahren ist. Ähnliches trifft auf Jugendliche zu: Wird die Mutter arbeitslos, glauben Jugendliche weniger daran, dass sie ihr Leben selbst bestimmen können.

In: DIW Wochenbericht 80(2013) Heft 33 ; S. 3–8.

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.425907.de/13-33.pdf

Müller, Kai-Uwe, Spieß, C. Katharina; Wrohlich, Katharina:

Rechtsanspruch auf Kitaplatz ab zweitem Lebensjahr: Erwerbsbeteiligung von Müttern wird steigen und Kinder können in ihrer Entwicklung profitieren

Mit dem Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung ab dem zweiten Lebensjahr steht ab diesem August grundsätzlich allen Kindern dieser Altersgruppe ein Betreuungsplatz zur Verfügung. Welche Wirkungen hat die Kindertagesbetreuung auf die Erwerbstätigkeit von Müttern und die kindliche Entwicklung? Diese Ergebnisse zeigen, dass durch den Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz kurzfristig ein Anstieg der Müttererwerbstätigkeit von bis zu zwei Prozentpunkten zu erwarten ist. Der Anteil von jüngeren Kindern in öffentlich subventionierten Bildungs- und Betreuungseinrichtungen wird sich ebenfalls um etwa zwei Prozentpunkte erhöhen. Kurz- und mittelfristig kann die frühzeitigere Nutzung einer Kindertageseinrichtung auch die Entwicklung von Kindern positiv beeinflussen. Dies betrifft zum einen die Alltagsfertigkeiten von Kindern im Alter von zwei bis drei Jahren, zum anderen das sozio-emotionale Verhalten von Grundschulkindern aus Familien mit niedrigem Einkommen oder sogenannten Mehrkindfamilien.

In: DIW Wochenbericht 80(2013) Heft 32 ; S. 3–12.

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.425664.de/13-32.pdf

Kocher, Eva; Groskreutz, Henning ; Nassibi, Ghazaleh; Paschke, Christian ; Schulz, Susanne ; Welti, Felix; Wenckebach, Johanna; Zimmer, Barbara:
Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie

Nomos Verlagsgesellschaft 2013

ISBN: 978-3848706112

Kinder erziehen, Eltern pflegen, sich weiterbilden: Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möchten dazu

für eine Weile gar nicht oder nur in Teilzeit arbeiten, im Berufsleben aber nicht dauerhaft den Anschluss verlieren. Doch das Berufs- mit dem Familienleben oder dem Anspruch, lebenslang zu lernen, zu vereinbaren, ist bislang oft schwierig. Auch, weil Arbeits- und Sozialrecht hier nach wie vor erhebliche Lücken haben. Zu diesem Ergebnis kommt ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Forschungsprojekt. Aus Sicht der Wissenschaftler sind neue rechtliche Instrumente nötig, um Beschäftigten eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie zu ermöglichen, etwa ein Rückkehrrecht auf eine Vollzeittätigkeit.

http://www.boeckler.de/14_44205.htm

Der Mann 2013: Arbeits- und Lebenswelten – Wunsch und Wirklichkeit

Die große deutsche Männer-Studie wird von BILD der Frau im Rahmen der Studienreihe „BILD der FRAU-Frauenbilder“ veröffentlicht. Das Institut für Demoskopie Allensbach hat Männer und Frauen in Deutschland zum Rollenverständnis von Männern, Arbeitsteilung der Geschlechter in Bezug auf Partnerschaft, Beruf und Familie und zur Gleichberechtigung der Frau interviewt. Befragt wurden ein repräsentativer Querschnitt von 947 Männern im Alter von 18 bis 65 Jahren, sowie als Vergleichsgruppe 546 Frauen dieser Altersgruppe.

http://www.axelspringer.de/downloads/21/16383966/BdF_Studie_Ma__776_nner1-86_finale_Version.pdf

„Es fehlen neue Rollenbilder“

Ein Gespräch mit der Frankfurter Soziologin **Helma Lutz** über Emanzipation, Familienplanung und schmutzige Wäsche.

<http://www.fr-online.de/panorama/interview---es-fehlen-neue-rollenbilder--,1472782,24498434.html>

Erste Expertendatenbank für vielfältige Berichterstattung geht online

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

Hochschulen

Statistisches Bundesamt
Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440127004.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt
Prüfungen an Hochschulen

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PruefungenHochschulen2110420127004.pdf;jsessionid=BD9921385AB22FED972BC0531E87FCBE.cae4?__blob=publicationFile

Huber, Stefan:
Europarechtliche Fragen im Zusammenhang mit der geschlechterdifferenzierenden Auswertung des EMS-Tests an der Medizinischen Universität Wien
In: Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik. – 12 (2013) 3, S. 70 – 74

Marko, Joseph:
 Rechtliche Überlegungen zur „gendergetrennten“
 Auswertung des Eignungstests der MEDUNI Wien
 für die Zulassung zum Medizinstudium
 In: Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulma-
 nagement und Hochschulpolitik. – 12 (2013) 3, S.
 61– 69

<http://link.springer.com/journal/741>

Europa und Internationales

Bergman, Solveig:
 The Nordic region – a step closer to gender balance
 in research?
 Joint Nordic strategies and measures to pro-
 mote gender balance among researchers in
 academia.

ISBN 978-92-893-2568-4

Nearly 80 per cent of all professors in the Nordic region are men. Gender balance in academia is therefore an important research policy issue. Hitherto it has been scarcely debated on a joint Nordic level. This report shows the status and the development in the field. The report gives examples of successful practices and highlights research policy challenges that are important to analyse in a gender and equality perspective. Given the lack of comparative investigations and research on the gender balance in academia in the Nordic region, there is a need to develop Nordic cooperation in this field. The report concludes with a number of recommendations in order to consolidate the issue of gender balance in academia as a joint policy- and research field in the Nordic region.

<http://www.norden.org/en/publications/publikationer/2013-544>

Frauen- und Geschlechterforschung

Binner, Kristina; Kubicek, Bettina; Rozwandowicz, Anja; Weber, Lena (Hrsg.):
 Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung

Verlag: Westfälisches Dampfboot 2013
 ISBN: 978-3896912398

Die gegenwärtige Zeitdiagnose der „Ökonomisierung“ der Gesellschaft hat längst die Wissenschaft und die Hochschulen erreicht. Der Sammelband diskutiert aus der Perspektive der Geschlechterforschung die Neuorganisation von Hochschulen nach dem Leitbild der „unternehmerischen Hochschule“. Zunehmende betriebs- und marktwirtschaftliche Prinzipien verändern Arbeits- und Karrierebedingungen, Organisationen und Professionen, Gleichstellungspolitiken die Produktion und Vermittlung wissenschaftlichen (Geschlechter)Wissens. Kommen vergeschlechtlichte, segregierende Praktiken möglicherweise in Bewegung und welche (neuen) vergeschlechtlichten Effekte bringt die Umsetzung gegenwärtiger Reformen und Initiativen hervor? Wie berühren aus der Wirtschaft bekannte Anforderungen nach Mobilität und Flexibilität, die verstärkt an Wissenschaftssubjekte gerichtet werden, deren Arbeits- und Alltagspraxis? Wie werden Gleichstellungsstrategien wie Gender Mainstreaming und Diversity Management von HochschulakteurInnen übersetzt und was bedeutet dies für Gleichstellungspolitik? Wo kann sich die Geschlechterforschung unter diesen Bedingungen verorten? Wie und welches Geschlechterwissen findet Eingang in die Hochschulen? Mit Blick auf Entwicklungen in unterschiedlichen europäischen Ländern resümieren die Beiträge „zwischen Aufbruch und Beharrung“.

.....
 Kahlert, Heike:
 Generativität und Geschlecht in alternden Wohlfahrtsgesellschaften: Soziologische Analysen zum ‚Problem‘ des demographischen Wandels

(Geschlecht und Gesellschaft)
 Springer VS 2013
 ISBN: 978-3531181813

In aktuellen sozialwissenschaftlichen, sozialpolitischen und medialen Debatten besteht Einigkeit darüber, dass der demographische Wandel zu den globalen ‚Problemen‘ der Gegenwart gehört und entsprechende wissenschaftliche und öffentliche Aufmerksamkeit erfordert. Die aufgeregt diskutierte Kinderfrage wird dabei häufig verkürzt in der Zuständigkeit von Frauen verortet. Inspiriert von Anthony Giddens' Strukturierungstheorie richten die vorliegenden Analysen von Theorien, Politiken und Repräsentationen der Generativität den Blick auf die Geschlechterverhältnisse und deren Bedeutung für die Stabilität und den Fortbestand der modernen gesellschaftlichen wie demographischen Ordnung in alternden Wohlfahrtsgesellschaften. Das vermeintliche Problem des demographischen Wandels erweist sich so als Ausdruck von andauernden Neuverhandlungen über die künftige Gesellschafts- und Geschlechterordnung, deren Konturen sich erst langsam abzuzeichnen beginnen.

.....
 Funder, Maria (Hrsg.):
 The Gender Cage - Revisited: Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung

Nomos Verlag 2013
 ISBN: 978-3848700189

Das Handbuch vermittelt einen Überblick über klassische und aktuelle sozialwissenschaftliche Theorieangebote, Analysen und Debatten zur Organisations- und Geschlechterforschung. Die Kategorie Geschlecht spielt bis heute in der deutschsprachigen Organisationsforschung kaum eine Rolle. Ziel des Handbuchs ist es, diese Lücke zu schließen und einen längst fälligen Dialog zwischen Organisations- und Geschlechterfor-

schung zu eröffnen. Vorgestellt werden einschlägige Studien der feministischen Organisationsforschung sowie ausgewählte zeitgenössische Theoriekonzepte (u.a. Systemtheorie, Strukturierungstheorie, Neo-Institutionalismus), um Aufschluss über Prozesse der Reproduktion, Erosion und Neukonfiguration der Geschlechterverhältnisse in Organisationen zu gewinnen. Darüber hinaus wird ein Einblick in den aktuellen Diskurs über Diversity Management und Intersektionalität gegeben.

.....
 Bessing, Nina; Lukoschat, Helga (Hrsg.):
 Innovation durch Perspektivenvielfalt: Impulse für die industrielle Praxis aus der Gender- und Diversity-Forschung

Budrich 2013
 ISBN: 978-3866494909

Welche neuen, inhaltlichen Impulse können Gender- und Diversity-Aspekte für die industrielle Forschung & Entwicklung liefern? Wie kann in der industriellen Forschung & Entwicklung Geschlechtervielfalt gefördert werden? Bietet das Innovationsmanagement in Unternehmen neue Aufstiegschancen für Frauen? Diesen und anderen Fragen gehen die Autorinnen nach und stellen die Ergebnisse des Forschungsprojekts der EAF Berlin „Gender und Diversity in Innovationsprozessen“ vor.

.....
 Rusconi, Alessandra, Wimbauer, Christine; Motakef, Mona ; Kortendiek, Beate; Berger, Peter A. (Hrsg.):
 Paare und Ungleichheit(en). Eine Verhältnisbestimmung
 Sonderheft Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Band 2.

Die AutorInnen des zweiten GENDER-Sonderhefts untersuchen Paarbeziehungen als zentralen Ort, an dem Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern (re-)produziert, kompensiert oder verringert werden. Im Sinne eines ‚Doing Couple‘, ‚Doing Gender‘ und ‚Doing (In)Equality‘ spielen dabei Anforderungen der Erwerbsarbeit, sozialpolitische Rahmenbedingungen

und Aushandlungsprozesse der Paare eine wesentliche Rolle.

http://www.uni-due.de/imperia/md/content/soziologie/109_rusconi_wimbauer.pdf

.....
Schultz, Ulrike; Shaw, Gisela (Ed.):
Gender and Judging

Series: Oñati International Series in Law and Society
 Hart Publishing (1. Mai 2013)
 ISBN-13: 978-1841136400

Does gender make a difference to the way the judiciary works and should work? Or is gender-blindness a built-in prerequisite of judicial objectivity? If gender does make a difference, how might this be defined? These are the key questions posed in this collection of essays, by some 30 authors, from 15 countries representing all five continents, whose answers draw on various theoretical approaches, including gender, feminist, and sociological theories. The book's pressing topicality is underlined by the fact that well into the modern era male opposition to women's admission to, and progress within, the judicial profession has been largely based on the argument that their very gender programmes women to show empathy, partiality and gendered prejudice - in short essential qualities running directly counter to the need for judicial objectivity. It took until the last century for women to begin to break down such seemingly insurmountable barriers. And even then, there are a number of countries where even this first step is still waiting to happen. In all of them, there remains a more or less pronounced glass ceiling to women's judicial careers.

.....
 Haidinger, Bettina; Knittler, Käthe:
Feministische Ökonomie: Intro

Mandelbaum 2013
 ISBN: 978-3854766292

Dieses INTRO gibt einen grundlegenden Einblick in feministische Kritiken an ökonomischen Theorien

sowie in die wichtigsten Ansätze feministischer Theoriebildung. Es stellt ihre Entstehung und ihre Kernthemen dar. Die herrschende Wirtschaftstheorie und -politik sowie wesentliche ökonomische Kennzahlen und statistische Indikatoren werden als geschlechtsneutral präsentiert. Hinter diesen scheinbar neutralen Zahlen und Konzepten verstecken sich jedoch geschlechtliche Ungleichheiten, Herrschafts- und Ausbeutungsstrukturen werden so verdeckt. Feministische Ökonomie deckt diese blinden Flecken auf, übt Kritik an den herrschenden Mainstream-, aber auch heterodoxen Ökonomiesträngen und entwickelt Gegenmodelle. Zu ihren Kernthemen zählen unter anderem die Kritik an der Neoklassik und dem ihr zugrunde liegenden Konzept des homo oeconomicus, die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, Care-Arbeit oder Gender Budgeting. Neben der systematischen Darstellung von theoretischen Debatten, wirtschaftspolitischen und makroökonomischen Prozessen und ihrer feministischen Kritik stellt das Buch aber auch Widerstandsstrategien, Alternativen und Utopien jenseits einer patriarchalen Ökonomie vor.

.....
 Holland-Cunz, Barbara:
Die Natur der Neuzeit:
Eine feministische Einführung

Reihe: Politik und Geschlecht - kompakt
 Budrich 2013
 ISBN: 978-3-8474-0114-8

Was hat der Feminismus zu den zahlreichen aktuellen ökologischen Krisenlagen beizutragen? Barbara Holland-Cunz erläutert, welches Wissen ein naturtheoretisch und -politisch engagierter Feminismus schon einmal hatte und welche Fragen heute neu gestellt werden müssen. Nach zwanzigjähriger Abstinenz kehren Natur und Materialität in den Feminismus zurück. Die Autorin stellt Untersuchungen unterschiedlicher Theoretikerinnen zu den neuzeitlichen Welt-, Wissens-, Macht-, Natur- und Geschlechterverhältnissen vor. Diese bilden einen möglichen Ausgangspunkt für die notwendige Renaissance eines ökologisch orientierten Feminismus.

.....
 Feller, Karin:

Frauenpreise in Österreich: Förderung, Feigenblatt
 oder Festschreibung?

Löcker Verlag 2013

ISBN: 978-3854097037

Das vorliegende Buch soll einen ersten Schritt darstellen, um die bestehende Forschungslücke in Bezug auf Frauenpreise zu füllen – das Thema wird in all seinen Facetten beleuchtet und in der wissenschaftlichen Debatte positioniert. Frauenpreise – Auszeichnungen und Preise ausschließlich für Frauen – werden in Österreich seit etwa zwanzig Jahren verliehen und erfreuen sich zunehmender Popularität. Dennoch wurden sie als Gegenstand der wissenschaftlichen Forschung bisher kaum beachtet. Erfüllen Frauenpreise die in sie gesetzten Hoffnungen? Bringen sie Frauen eine tatsächliche Förderung und Anerkennung oder dienen sie lediglich als Feigenblatt, das über konkrete Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft hinwegtäuschen soll? Oder führen sie dazu, die Kategorie Frau weiterhin mit tradierten Attributen festzuschreiben? Das vorliegende Buch soll zunächst einen historischen Überblick über Vergabepraxis und Bedeutung von Frauenpreisen im deutschsprachigen Raum geben, weiters werden Aspekte der Namensgebung, Wirkungsweise, Dotierung und Kategorien von Frauenpreisen ebenso beleuchtet, wie die Berichterstattung in den Medien und die Frauenpreise im feministischen Diskurs. Insgesamt werden 35 Frauenpreise vorgestellt. Durch die übersichtliche Gliederung der Preise in verschiedene Kategorien kann der Text auch als Nachschlagwerk über die momentane Vergabepraxis von Frauenpreisen in Österreich gelesen werden.

.....
 Kleinau, Elke; Schulz, Dirk; Völker, Susanne (Hrsg.):
 Gender in Bewegung: Aktuelle Spannungsfelder
 der Gender und Queer Studies

Transcript Verlag 2013

ISBN: 978-3837622690

*Gender und Queer Studies haben sich als innovativer
 Wissens- und Praxiskomplex erwiesen: Sie haben*

neue Sichtweisen hervorgebracht und daran mitgewirkt, Wissensproduktionen, Forschungsperspektiven und Problematisierungen inter- und transdisziplinär zu (re-)formulieren. In der Theorie und Praxis, im öffentlichen wie akademischen Raum zeigen sich dabei neue Herausforderungen und Spannungsfelder, die in diesem Band reflektiert werden. (Trans-)Formationen in Bezug auf Gesellschaften und Ungleichheitsverhältnisse, Körper, Bildung, Medien und Geschichte werden in den Beiträgen ebenso in den Blick genommen wie Fragen von Gleichstellung, Equality und Diversity.

.....
 Koch, Maria:

Frauen erleben Stadt

Die Konstruktion der Geschlechterverhältnisse im
 öffentlichen Raum

(Grazer Beiträge zur Europäischen Ethnologie,
 Band 16)

Jonas Verlag 3013

ISBN 978-3-89445-479-1

Das Verhalten von Frauen und ihre Raumerfahrungen im öffentlichen Stadtraum zählen zu den Untersuchungsfeldern der Europäischen Ethnologie/Kultur-anthropologie. Die vorliegende Arbeit thematisiert vor dem Hintergrund einer qualitativen Studie (Un)Sicherheiten und Empfindungen von Frauen im Stadtraum Graz. Die geschilderten Emotionen und Strategien der Frauen erweisen sich dabei als gesellschaftliche Konstruktionen, durch die bestehende Geschlechternormen gefestigt und immer wieder neu hergestellt werden. Es wird gezeigt, dass die Bezugssysteme „Geschlecht“ und „Stadt“ einerseits durch Diskurse, andererseits durch Handeln reproduziert werden.

.....
 Hitzel-Cassagnes, Tanja; Martinsen, Franziska:
 Recht auf Wiedergutmachung: Geschlechter-
 gerechtigkeit und die Bewältigung historischen
 Unrechts

Budrich 2013

ISBN: 978-3847400387

Das Buch beleuchtet zwei Problemfelder gesellschaftlicher Verantwortung für systematisch organisiertes vergangenes Unrecht: zum einen die Bewältigung historischen Unrechts in post-kolonialen und post-Apartheits-Gesellschaften und zum anderen die Bewältigung von Verbrechen im Rahmen kriegerischer Konflikte in „Post“-Konfliktgesellschaften unter spezifischen Gesichtspunkten von Geschlechtergerechtigkeit.

Behr, Bettina:

Bühnenbildnerinnen – Eine Geschlechterperspektive auf Geschichte und Praxis der Bühnenbildkunst

transcript-Verlag: 2013

ISBN: 978-3-8376-2314-7

Bühnenbildnerinnen stehen in dieser Studie erstmals im Mittelpunkt einer Analyse. Bettina Behr würdigt ihre Geschichte im deutschsprachigen Europa und holt dabei vierzehn Szenografinnen vor den Vorhang – von Natalia Goncarova bis Anna Viebrock. Das Buch leistet einen Beitrag zur berufsbezogenen Genderforschung ebenso wie zur Szenografie.

Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien
Jg.19, Nr. 1(2013) (Jg. 19 Heft 2–2013
erscheint im Herbst 2013)

Einleitung:

<http://www.budrich-journals.de/index.php/fgs/article/view/13272/11521>

Inhalt:

<http://www.budrich-journals.de/index.php/fgs/issue/current/showToc>

Aktuelle Ausgabe von querelles-net

Einen Überblick über diese Ausgabe (Jg. 14, Nr. 3 2013) können Ihnen das Inhaltsverzeichnis sowie das Editorial zur aktuellen Ausgabe geben:

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/14-3/showToc>

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/1102/1155>

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/14-3>

Sonstiges

Fries, Jana Esther; Gutmiedl-Schumann, Doris (Hrsg.):
Ausgräberinnen, Forscherinnen, Pionierinnen. Porträts früher Archäologinnen im Kontext ihrer Zeit

Waxmann 2013
ISBN: 978-3830928720

Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft – Ein Fallbeispiel

Ein Erfahrungsbericht von **Christiane Kruse**. Sie lehrt Kunstgeschichte an der Muthesius Kunsthochschule Kiel.

in: FAZ.Net, 28.08.2013

Frauen sind in der Kunstgeschichte gar nicht so selten, zumindest als Objekt auf der Leinwand. Wenn es hingegen um Stellenbesetzungen geht, werden sie außen vor gelassen. Ein Fallbeispiel.

<http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/forschung-und-lehre/mangelnde-gleichstellung-an-der-uni-madame-sie-haben-den-job-oder-wartet-noch-irgendwo-ein-mann-12548055.html>

Frauenfeindlichkeit an der Uni Basel? Streit um freien Lehrstuhl

Alle neun Lehrstühle an der Basler theologischen Fakultät waren bisher mit Männern besetzt und das soll, wie es scheint, auch so bleiben. Explizite Frauenfeindlichkeit vermuten Kritiker.

<http://www.badische-zeitung.de/basel/frauenfeindlichkeit-an-der-uni-basel-streit-um-freien-lehrstuhl--74429683.html>

Nur 17 Prozent aller Professoren an der Uni Basel sind Frauen

Für die Basler Ständerätin Anita Fetz ist eine Fakultät ohne Professorin ein No-go. In den Fächern Theologie und Psychologie unterrichten heute nur Männer.

<http://www.basellandschaftlichezeitung.ch/basel/basel-stadt/nur-17-prozent-aller-professoren-an-der-uni-basel-sind-frauen-127022628>

Superfrauen spalten die Gesellschaft

Emanzipation ist der Erfolg einer Minderheit. Für die Elite der Frauen sind Bildung und Karriere heute wichtiger als Heiraten. Das macht sie den Männern ähnlich, spaltet aber die Gesellschaft. Halb so wild!

Ein Bericht von Lisa Nienhaus in:

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/menschen-wirtschaft/karriere-superfrauen-spalten-die-gesellschaft-12495913.html>

Land der Ausgegrenzten In Japan machen Frauen selten Karriere. Auch deshalb stagniert die Wirtschaft

Ein Bericht von Felix Lill in:

<http://www.zeit.de/2013/31/japan-frauen-karriere>

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.