

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Wissenschaftliche Karrieren müssen planbar sein, damit das deutsche Wissenschaftssystem attraktiv bleibt. Die HRK hat mit ihrem „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ auf diese Erkenntnis reagiert. Sie weist allerdings auch darauf hin, dass nur eine ausreichende Grundfinanzierung den Hochschulen die Planungssicherheit verschafft, um eine längerfristige Personalentwicklung zu verwirklichen. Die Einigung zwischen Bund und Ländern über die Bildungs- und Wissenschaftsfinanzierung ist ein erster Schritt in diese Richtung und wird entsprechend von den Wissenschaftsorganisationen begrüßt. Planbare Karrierewege sind jedoch auch aus gleichstellungspolitischer Sicht geboten. Unsichere, durch Befristung und Teilzeit geprägte Beschäftigungsverhältnisse sind Hindernisse auf dem Weg zu einer größeren Teilhabe von Wissenschaftlerinnen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen, zumal Frauen deutlich häufiger als Männer unter solchen Bedingungen beschäftigt sind. Forderungen von Wissenschaftsorganisationen und Gewerkschaften nach einer Veränderung der vorherrschenden Beschäftigungsbedingungen und einer verbesserten Grundfinanzierung der Hochschulen, über die auch in dieser Ausgabe des CEWS-Journals wieder berichtet wird, verknüpfen sich also mit gleichstellungspolitischen Forderungen. Planbare wissenschaftliche Karrieren beeinflussen auch die Möglichkeiten, Wissenschaft und Familie zu vereinbaren. Welche Stellschrauben Hochschulen haben, die Familienfreundlichkeit zu verbessern, und wie wirksam die existierenden Angebote und Maßnahmen sind, wird in einer Neuerscheinung des CEWS zur Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen aufgezeigt.

In Vertretung für Jutta Dalhoff, die derzeit im Urlaub ist, wünsche ich Ihnen eine interessante Lektüre dieses CEWS-Journals.

Andrea Löther (Stellv. Leiterin des CEWS)

Inhaltsübersicht

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen, Hochschul-
forschung
- 05 Schwerpunktthema
„Relaunch des
„Instrumentenkasten“ zu
den Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards der
DFG“
- 06 Forschungseinrichtungen
- 07 Europa und Internationales
- 08 Frauen- und Geschlechter-
forschung
- 09 Stiftungen, Preise,
Förderungsmöglichkeiten,
Ausschreibungstermine
- 10 Weiterbildung, Karriere-
förderung
- 11 Termine · Call for Papers
- 12 Neuerscheinungen
- 13 Impressum

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS..... 5

CEWS im EU-Projekt INTEGER Evaluation von Gleichstellungsplänen an europäischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen 5

Neuerscheinung zur Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen 7

Gender in der Hochschulforschung: Status Quo und Perspektiven 8

Es muss gehandelt werden – Wo liegen die Schlüssel zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren? 8

Why so slow? Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft und Handlungsmöglichkeiten an Hochschulen. 8

2.0 Wissenschaftspolitik..... 9

Allianz der Wissenschaftsorganisationen begrüßt Einigung von Bund und Ländern 9

HRK-Empfehlung zur verbesserten Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen 9

Bildungsgewerkschaft GEW: „Bund muss Hochschulen Lizenz zum Befristen entziehen“ 10

Wissenschaftlicher Nachwuchs braucht mehr Planbarkeit und Perspektiven 11

Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft 11

Matthias Kleiner wird Präsident der Leibniz-Gemeinschaft..... 12

Rektorin der Universität Greifswald ist neue HRK-Vizepräsidentin 13

Alexander von Humboldt-Professur – Ministerin Wanka erfreut über gestiegenen Frauenanteil in 2014 13

3.0 Gleichstellungspolitik..... 14

Männer doppelt so häufig in Führungspositionen wie Frauen 14

Frauen in Führungspositionen: Statusbericht der 30 DAX-Unternehmen – Presseschau 15

BDI zur Frauenquote in Aufsichtsräten: „Gesetzliche Einheitsquote ignoriert gravierende Unterschiede!“ 16

Hans-Böckler-Stiftung: „Gesetzesvorhaben zu Frauenquote lässt viele Fragen offen!“ 17

Studie: Frauen im Top-Management ziehen männliche Bewerber an 19

Zweite bundesweite Umfrage “Was Frauen wollen” – Aufklärung der Mythen zur Arbeitgeberwahl von Frauen 20

Umfrage: Ärztinnen zweifeln an ihren Aufstiegsmöglichkeiten 20

Operieren während der Schwangerschaft: FamSurg-Sonderpreis 2014 verliehen 21

Zeitsouveränität: Qualifizierte Arbeitskräfte binden 22

Berufliches Spektrum von Frauen und Männern 23

16. Zertifikatsverleihung der berufundfamilie gGmbH 24

Bezug von Elterngeld steigert Anteil berufstätiger Mütter 25

Erwerbstätigkeit und Erwerbsumfänge von Müttern 26

UDE: Deutsche Familienpolitik setzt widersprüchliche Anreize 26

Bundesweit einmalige Studie unterstreicht Handlungsbedarf für mehr Geschlechtergerechtigkeit 27

Neues Gleichstellungsgesetz für Hamburg 28

Hohe Auszeichnung des Landes Baden-Württemberg für Engagement in der Gleichstellung 30

POLITEIA-Preis der HWR Berlin 31

Frauen in MINT.....

Gender und Diversity in Technik, Wissenschaft und Praxis – Das Zertifikatsstudienprogramm 31

GENDER PRO MINT der TU Berlin – Ein Gastbeitrag von Bärbel Mauß und Prof.Dr. Petra Lucht 31

Stipendien-Bonbon für MINT-Talente 34

Kongressbericht: TeilnehmerInnenrekord beim WoMenPower-Kongress 2014..... 35

Starke Frauenbeteiligung im Vorstand der Gesellschaft für Informatik	35
For Women in Science Award – Deutsche Preisträgerinnen des Jahres 2014	36
4.0 Hochschulen, Hochschulforschung	37
Frauenanteil bei Habilitationen	37
Bildungsbericht 2014: Junge Frauen erwerben häufiger einen Hochschulabschluss als junge Männer	38
Studienberechtigte 2012: Frauen entscheiden sich seltener für ein Studium als Männer	39
Studiengebühren zeigen wenig Wirkungen	40
Hochschulen unterzeichnen Charta „Familie in der Hochschule“	41
Berlin: Erfolgreiche Zwischenbilanz des ProFiL-Programms	42
Niedersachsen: Gleichstellung muss an Hochschulen Chefsache werden	43
NRW: Diversity an Hochschulen	44
Zur Langsamkeit im Gleichstellungsprozess – Gender Mainstreaming und das subjektive Sinnverstehen	44
von HochschulakteurInnen – Ein Gastbeitrag von Marion Kamphans, Universität Mainz	44
Erste Frau im Amt der Rektorin soll HHU sechs Jahre leiten	46
5.0 Schwerpunktthema	47
Relaunch des „Instrumentenkasten“ zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG	47
6.0 Forschungseinrichtungen	50
Fraunhofer-Gesellschaft: Wissenschaftscampus 2014	50
7.0 Europa und Internationales	51
Gender & Chancengleichheit in Horizont 2020: Eine komplette Übersicht	51
Advanced Grant-Ausschreibung	51
Gender Summit 2014	51
Studie zum Einfluss von Marie Curie-Maßnahmen auf die Karriereentwicklung erschienen	52
Neues zur Modernisierung der Hochschulbildung in Europa	53
Ungleichstellung der Geschlechter in der Schweiz	53
Frauenanteil nach der EU-Wahl	55
Web-Dossier: Gleichstellungsprojekt Europa?	55
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung	56
Forschungsprojekt untersucht Geschlechterrollen während der Elternwerdung	56
Neuer Masterstudiengang „Kultur und Gesellschaft“ an der Universität Paderborn	57
Call: 13. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im	58
deutschsprachigen Raum (KEG)“	58
9.0 Stiftungen, Preise, Förderung	59
Margarete von Wrangell-Habitationsprogramm	59
NRW: Aufbau von zwölf Nachwuchsgruppen – Dauerhafte Professur für Frauen attraktiv	60
HHL: Spezielle MBA-Stipendien für Frauen	60
Weiterbildungs-Stipendien der European School of Management and Technology (ESMT)	61
8th European Conference on Gender Equality in Higher Education: Conference Grants for	61
Students and Pre-Doctoral Researchers	61
Reisestipendien zur Grace Hopper Celebration in Phoenix, Arizona	62

Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre	62
Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres 2014	63
10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	64
Gender-Diversity berufsbegleitend studieren	64
11.0 Termine, Call for Papers.....	65
12.0 Neuerscheinungen.....	69
Impressum	78
Redaktion: Andrea Usadel.....	78

01 NEUES AUS DEM CEWS

CEWS im EU-Projekt INTEGER Evaluation von Gleichstellungs- plänen an europäischen Hochschulen und Forschungs- einrichtungen

Im Mai 2014 stellten die CEWS-Mitarbeiterinnen Dr. Anke Lipinsky, Dr. Andrea Löther und Maria Schäfer in Šiauliai/Litauen ihre Ergebnisse der Evaluation von Gleichstellungsplänen dreier Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus Frankreich, Irland und Litauen vor.



Mitglieder der INTEGER-Projektteams und der Partnership Group, Šiauliai, 13. Mai 2014

In dem durch das 7. EU-Forschungsrahmenprogramm geförderten Projekt INTEGER (INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in

Research) waren am Centre National de la Recherche Scientifique CNRS (Frankreich), an der Universität Šiauliai (Litauen) und am Trinity College Dublin (Irland) Maßnahmenpläne zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit, so genannte *Transformational Gender Action Plans (TGAPs)*, entworfen und bereits teilweise umgesetzt worden. Ziel dieser Pläne ist es durch eine Modernisierung institutioneller Prozesse zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft beizutragen und entsprechende Prozesse in den einzelnen Einrichtungen anzustoßen. GESIS ist an diesem Projekt durch das CEWS als externe Evaluatorin beteiligt.

Diese Evaluation unterstützt die Umsetzung der Maßnahmenpläne durch externes Feedback. Hierzu werden u.a. die Effekte und Wirksamkeiten implementierter Maßnahmen aufgezeigt. Darüber hinaus sollen auch weiteren Hochschul- und Forschungseinrichtungen Instrumente zur Verfügung gestellt werden, anhand derer die Einrichtungen die Evaluationsmethodik für die Qualitätssicherung von Gleichstellungskonzepten nutzen können.

Für die Evaluationen im Rahmen des INTEGER-Projekts entwickelte Dr. Anke Lipinsky ein maßgeschneidertes Evaluationskonzept, welches eine sozialwissenschaftlich fundierte Evaluationsmethodik sowie den Ablaufplan der Evaluationen beschreibt. Die Methodik vereint Elemente formativer sowie summativer Evaluation. Zentrale Elemente der Methodik sind eine Rahmen-, eine Prozess- und eine Wirksamkeitsanalyse.

Die Rahmenanalyse umfasst eine Untersuchung der nationalen, institutionellen und lokalen Kontexte, in denen die Maßnahmenpläne umgesetzt werden, sowie der Zusammenhänge zwischen die-

sen Kontextbedingungen und den Zielsetzungen, Prioritäten und Umsetzungsstrategien der Pläne. In der anschließenden Prozessanalyse steht der Implementierungsprozess im Fokus; so werden u.a. die Arbeitsweisen der mit der Durchführung betrauten Teams, Kommunikationsmechanismen, Akteurskonstellationen und Kollaborationen innerhalb der Institution sowie mit externen PartnerInnen analysiert.

Die Wirksamkeitsanalyse folgt dem *logic chart-Modell* (vgl. bspw. Balthasar 2011; Wyatt Knowlton/ Phillips 2009), anhand dessen kausale Beziehung zwischen Gleichstellungsmaßnahmen und deren Wirksamkeiten (*outputs, outcomes und impacts*) dargestellt werden. Output bezeichnet die implementierten Maßnahmen – so beispielsweise eine durchgeführte Weiterbildung. Mit *outcomes* bezeichnen die Evaluationen Effekte und Veränderungen, die direkt auf eine Maßnahme zurückzuführen sind, wie das geschärfte Bewusstsein der TeilnehmerInnen einer Schulung für den dort behandelten Sachverhalt.

Impact wird schließlich definiert als die weitergehenden Auswirkungen auf die Zielgruppe(n) der Maßnahmen, welche in kausalem Zusammenhang mit der Durchführung der Maßnahmenpläne stehen; dies könnte beispielsweise ein verändertes Verhalten von EntscheidungsträgerInnen in der Personalauswahl sein.

Zwischen März und Mai 2014 führte das Evaluatorteam Dr. Anke Lipinsky, Dr. Andrea Löther und Maria Schäfer an den drei Partnerinneneinrichtungen insgesamt 41 problemorientierte Interviews, Gruppendiskussionen und Ortsbegehungen durch. Zudem wurden weitere Daten u.a. durch Selbstberichte der Partnerinnen und die Abfrage quantitativer Daten für ein Monitoring erhoben.

Auf Grundlage dieser Daten führten die Evaluatorteam die Rahmen-, Prozess- und Impactanalyse durch, und entwickelten darauf aufbauend forschungsbasierte Empfehlungen für eine verbesserte Implementierung der Gleichstellungskonzepte.

Diese Ergebnisse präsentierten die Evaluatorteam am 12. und 13. Mai 2014 an der Universität Šiauliai den Projektkoordinatorinnen in den Partnerinneneinrichtungen, weiteren an der Umsetzung der Gleichstellungspläne beteiligten Akteur_innen sowie der *Partnership Group des Projekts*, welcher unter anderem der Präsident des CNRS, der Rektor der Universität Šiauliai und der Provost des Trinity College Dublin angehören.

In der verbleibenden Projektlaufzeit, welche im Juni 2015 endet, werden Handreichungen und ein Toolkit erstellt werden, um die im Rahmen des INTEGER-Projekts gesammelten Erfahrungen und Erkenntnisse im Bereich des institutionellen Wandels sowie der Evaluation von Gleichstellungsplänen anderen Hochschul- und Forschungseinrichtungen in der EU und darüber hinaus zur Verfügung zu stellen.

Weitere Informationen zum EU-Projekt INTEGER:

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

Literatur:

Balthasar, Andreas (2011): Critical Friend Approach: Policy Evaluation between Methodological Soundness, Practical Relevance, and Transparency of the Evaluation Process, in: German Policy Studies 7 (3), S. 187-231.

Wyatt Knowlton, Lisa/ Phillips, Cynthia C. (2009): The Logic Model Guidebook. Better Strategies for Great Results, Los Angeles, Sage Publications.

Neuerscheinung zur Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

Ergebnisbroschüre des Projekts „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ veröffentlicht.

Die Broschüre **„Familienfreundlichkeit in der Praxis“** gibt Antworten auf die Fragen, wie bekannt, wie nützlich und wie wirksam existierende Angebote und Maßnahmen der Familienfreundlichkeit an Hochschulen tatsächlich sind.

effektiv!

Befragungen des wissenschaftlichen Personals und von Studierenden zeigten, dass die Mehrheit der untersuchten Angebote weniger als der Hälfte der Befragten bekannt ist; auch ihre Nutzung ist mehrheitlich gering. Aber dennoch: von den meisten Angeboten profitieren die Befragten gemeinhin deutlich. Regelmäßige Kinderbetreuung und Maßnahmen zu familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung sind bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie am hilfreichsten.

Die Broschüre präsentiert die Ergebnisse des vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften) durchgeführten und vom BMBF geförderten Projekts

„Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“

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

Im Projekt wurde die Bandbreite der Angebote und Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit an den Hochschulen erhoben und kategorisiert. Für ausgewählte Beispiele wurde untersucht, wie sie von wissenschaftlichem Personal und Studierenden sowie Schlüsselpersonen auf Leitungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsebene wahrgenommen werden und wie diese deren Wirkungen beurteilen.

Die Broschüre bietet einen analytischen Blick auf verschiedene Stellschrauben, die an deutschen Hochschulen existieren, um die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft/Studium zu verbessern. Sie zeigt Handlungsfelder an Hochschulen auf und untermauert diese mit Ergebnissen aus der wissenschaftlichen Begleitforschung.

Kunadt, Susann; Schelling, Anna; Brodesser, David & Samjeske, Kathrin (2014):

Familienfreundlichkeit in der Praxis. „Ergebnisse aus dem Projekt Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“
cews.publik.no 18: Köln.

Zum Download unter:

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

Kontakt: **Dr. Susann Kunadt** (Projektleitung), Telefon: 0221 / 47694 - 253, susann.kunadt@gesis.org

CEWS in den Medien

Gender in der

Hochschulforschung: Status Quo und Perspektiven

Ein Artikel der CEWS-Mitarbeiterinnen Dr. Susann Kunadt; Dr. Anke Lipinsky; Dr. Andrea Löther; Dr. Nina Steinweg und Lina Vollmer

in „Die Hochschule : Journal für Wissenschaft und Bildung“ (2014), 1., S. 106-117

Abstract:

In weiten Teilen der Hochschulforschung herrscht bisher vor allem ein biologischer Geschlechterbegriff vor, der vertikale und horizontale Geschlechtersegregation im Wissenschaftssystem aufzeigt. Die Frage nach einem erweiterten Geschlechterbegriff unter Berücksichtigung vergeschlechtelter Hierarchisierungen wurde von der Hochschulforschung bisher selten aufgenommen. Welchen Erkenntnisgewinn die Geschlechterforschung für die Hochschulforschung liefern könnte, wird für vier Forschungsfelder exemplarisch untersucht.

Der Beitrag kommt zu dem Ergebnis, dass ein erweiterter Geschlechterbegriff eine konzeptionelle und methodische Ausweitung der Untersuchungsparadigmen der Hochschulforschung bedeuten würde. Weiter wäre ein Mainstreaming eines dekonstruktivistischen Geschlechterbegriffs einzufordern, der sich bisher auch in der anwendungsorientierten Gleichstellungsforschung nicht durchsetzen konnte.

Download (Volltext) unter:

<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-389347>

Es muss gehandelt werden

Wo liegen die Schlüssel zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren?

Die Zahl der Professorinnen steigt seit Jahrzehnten im Schneckentempo. Gesetzliche und hochschulinterne Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils sind zum Teil unverbindlich und werden nicht umgesetzt. Eine **neue Studie** nimmt Verfahren zur Suche und Auswahl wissenschaftlicher Führungskräfte in den Blick.

Ein Beitrag der CEWS-Mitarbeiterinnen Dr. Nina Steinweg, Natalie Pawlak und des CEWS-Mitarbeiters David Brodesser.

Erschienen in: Forschung & Lehre, 6/14.
<http://www.forschung-und-lehre.de>

Download des Artikels:

http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/steinweg_ful-beitrag.pdf

Why so slow? Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft und Handlungsmöglichkeiten an Hochschulen.

Vortrag der Stellvertr. Leiterin des CEWS, Dr. Andrea Löther auf einer Veranstaltung der RWTH Aachen: FrauenKARRIEREfrauen „Wie werde ich Professorin? Einblicke in Strukturen und Handlungsmöglichkeiten“ im Rahmen der 2. Themenreihe „Hochschule im Wandel - Perspektiven auf Gender und Diversity“ am 29.04.2014.

Hier geht es zum Video:

<http://gateway-online.de/dgs/gateway-tv/atrch/61>

02

WISSENSCHAFTSPOLITIK

Allianz der Wissenschaftsorganisationen begrüßt Einigung von Bund und Ländern

Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen begrüßt die vom Bund und von den Ländern erzielte Einigung zur Bildungs- und Wissenschaftsfinanzierung ausdrücklich. Sie sei Ausdruck einer klaren wissenschaftspolitischen Schwerpunktsetzung und würde der zentralen Bedeutung dieses gesellschaftlichen Sektors gerecht. Die jetzt erzielten Übereinkünfte ermöglichen eine höhere finanzielle Beteiligung des Bundes und damit eine Stärkung der Länder im Hochschul- und Wissenschaftsbereich. Die Fortführung der drei großen Pakte – Hochschulpakt, Pakt für Forschung und Innovation und Exzellenzinitiative – gäbe den Hochschulen, der Wissenschaft und den Wissenschaftsorganisationen Planungssicherheit. Dadurch und durch die im Grundsatz vereinbarte Ergänzung des Grundgesetzes zur Zusammenarbeit von Bund und Ländern im Wissenschaftsbereich sei nun auch der Weg frei für eine langfristige und nachhaltige Verbesserung der Grundfinanzierung der Hochschulen sowie für die Weiterentwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland. Aus Sicht der Wissenschaftsorganisationen komme es jetzt darauf an, den nun erarbeiteten Rahmen umgehend konkret auszugestalten. Die Wissenschaftsorganisationen würden sich hieran konstruktiv beteiligen.

Mitglieder der Allianz sind die Alexander von Humboldt-Stiftung, die Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina – Nationale Akademie der Wissenschaften, der Deutsche Akademische Austauschdienst

(DAAD), die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), die Fraunhofer-Gesellschaft, die Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, die Hochschulrektorenkonferenz, die Leibniz-Gemeinschaft, die Max-Planck-Gesellschaft und der Wissenschaftsrat.

http://www.dfg.de/dfg_profil/allianz/berichte/2014/140527_allianz_einigung_bund_laender/index.html

HRK-Empfehlung zur verbesserten Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen

Die 16. Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) in Frankfurt am Main hat im Mai 2014 empfohlen, an den einzelnen Hochschulen Orientierungsrahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs nach der Promotion zu erarbeiten. Diese sollen Personalentwicklungskonzepte, Angebote für Zusatzqualifizierungen und Stellenkonzepte enthalten. Dabei sei zu berücksichtigen, dass die Hochschulen den Nachwuchs nicht nur für Karrieren innerhalb des Wissenschaftssystems vorbereiten, sondern auch auf forschende und leitende Tätigkeiten in Wirtschaft und Gesellschaft. Über die verschiedenen Karrierewege müssten die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler besser als bisher informiert werden. „Die Verbesserung der Situation der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den Hochschulen erfordert eine professionelle Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal an Hochschu-

len. Zudem müssen vermehrt Qualifizierungsangebote für Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der Hochschulen gemacht werden", so **HRK-Präsident Prof. Dr. Horst Hippler** vor der Presse in Berlin. Für Letztere müssten allerdings ausreichende Mittel zur Verfügung gestellt werden. „Bund und Länder müssen rechtlich und finanziell verlässliche Rahmenbedingungen schaffen. Durch einen Aufwuchs der Grundfinanzierung, der im Koalitionsvertrag für den Hochschulbereich vorgesehen ist, können sie den Hochschulen Planungssicherheit verschaffen und für eine konsequente Personalentwicklung im akademischen Bereich sorgen.“ Den Hochschulen wird empfohlen, in ihren Orientierungsrahmen auch Aussagen zu fächerspezifischen Bedarfen unbefristeter und befristeter Arbeitsverhältnisse im Bereich des promovierten wissenschaftlichen Personals und deren Entwicklung zu machen. Gemeinsam mit den Fakultäten sollen akademische Daueraufgaben identifiziert und Konzepte für das notwendige Stellenportfolio erstellt werden. Soweit es sich um befristete Aufgaben handelt, sei sicherzustellen, dass sich die Verträge an der Laufzeit der Projekte orientieren.

<http://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-empfehlung-zur-verbesserten-foerderung-von-nachwuchswissenschaftlern-3444/>

Bitte lesen Sie dazu auch:

GEW: „Und sie bewegt sich doch!“

Bildungsgewerkschaft begrüßt Initiative der Hochschulrektoren für „Orientierungsrahmen Wissenschaftlicher Nachwuchs“ – jetzt müssen Konzepte folgen. – ...Der stellvertretende Vorsitzende und Hochschulexperte der GEW, Andreas Keller bot den Hochschulen die Zusammenarbeit an, wenn sie ihre Orientierungsrahmen erarbeiten. „Die Reform der Karrierewege in der Wissenschaft kann nur gemeinsam mit den Betroffenen umgesetzt werden. Deshalb muss die GEW aktiv in Mittelbauvertretungen, Personalräten sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit einbezogen werden“, mahnte der Hochschulexperte.

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

Bildungsgewerkschaft GEW: „Bund muss Hochschulen Lizenz zum Befristen entziehen“

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat die Bundesregierung aufgefordert, zügig einen Gesetzentwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorzulegen. „Neun von zehn wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden mit einem Zeitvertrag abgespeist, die Mehrheit der Zeitverträge hat eine Laufzeit von weniger als einem Jahr. Es ist höchste Zeit, dass sich das Parlament mit diesen Missständen befasst und den Druck auf die Regierung erhöht, endlich zu handeln“, sagte der stellvertretende Vorsitzende und Hochschulexperte der GEW, **Andreas Keller**, anlässlich der Debatte zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz im Deutschen Bundestag am 06. Juni 2012. „In ihrem Koalitionsvertrag haben CDU, CSU und SPD planbare und verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft versprochen und eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes angekündigt“, erinnerte Keller. „Konkrete Maßnahmen hat die Koalition aber bisher nicht ergriffen, nicht einmal einen Zeitplan vorgelegt. Dabei liegen die Vorschläge für eine Gesetzesnovelle längst auf dem Tisch: Wir brauchen Mindestlaufzeiten für Zeitverträge, eine Aufhebung der Tarifsperre, eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente und die Durchsetzung des Grundsatzes, dass Daueraufgaben auf Dauerstellen erledigt werden. Der Gesetzgeber muss Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Lizenz zum zügellosen Befristen von Arbeitsverträgen entziehen“, betonte Keller.

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

BT-Drucksache 18/1463

<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/014/1801463.pdf>

Wissenschaftlicher Nachwuchs braucht mehr Planbarkeit und Perspektiven

Der Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands (VHD) hat am 10. Juni, in Kooperation mit der Jungen Akademie (JA) eine Tagung zum Thema „Neue Wege im deutschen Hochschulsystem“ veranstaltet. Dabei haben sie die Debatten der vergangenen Monate aufgegriffen und in der Katholischen Akademie Berlin mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft, Politik, großen Wissenschaftsorganisationen sowie über 80 Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmern diskutiert.

Der VHD und die JA begrüßen die grundsätzliche Einigung des Bundes mit den Ländern zur künftigen Finanzierung des deutschen Wissenschaftssystems. Dadurch ist eine stärkere Planungssicherheit für die Fortführung der Hochschulpakete gegeben. Dessen ungeachtet sehen der VHD und die JA eine Reihe von strukturellen Herausforderungen für das deutsche Hochschulsystem. Drei davon wurden auf der Tagung „Neue Wege im deutschen Hochschulsystem“ verhandelt: die Zukunft des deutschen Lehrstuhlsystems, die **Vereinbarkeit von Familie und Hochschulberuf** sowie die wissenschaftliche Evaluation von Institutionen. Insbesondere im Hinblick auf den wissenschaftlichen Nachwuchs halten der VHD und die JA eine Veränderung des Verhältnisses von befristeten Stellen zu Dauerstellen für notwendig. Mit der Exzellenzinitiative sind in Deutschland in vielen Wissenschaftsbereichen erhebliche Fortschritte erzielt worden. Das Mehr an Expertise wird nur dann in Deutschland zu halten sein, wenn für den wissenschaftlichen Nachwuchs mehr Planungssicherheit und langfristige Perspektiven geschaffen werden. Der Historikerverband nimmt das Gespräch zur Zukunft des deutschen Wissenschaftssystems auf dem 50. Deutschen Historikertag (23.-26.9.2014) in Göttingen wieder auf. Gemeinsam mit **BMBF-Staatssekretärin Cornelia Quennet-Thielen**, der **Präsidentin der Universität Göttingen, Ulrike Beisiegel**, und dem **Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Peter**

Strohschneider, diskutiert der VHD dann über die „Hochschule nach 2017“. Die Podiumsdiskussion findet am Mittwoch, dem 24.9., um 11 Uhr statt. |

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

Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft

Auf einer Fachkonferenz in der Patriotischen Gesellschaft haben am 15. Mai 2014 über 90 Teilnehmerinnen und Teilnehmer Empfehlungen diskutiert, wie das Ziel einer echten Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft erreicht werden kann. In vier Arbeitsgruppen analysierten Expertinnen und Experten aus Hamburg und ganz Deutschland anhand aktueller Forschungsergebnisse Gründe für die immer noch bestehende strukturelle Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft. Die Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, **Jutta Dalhoff**, nahm an der Podiumsdiskussion teil.

Die Ergebnisse werden durch die Wissenschaftsbehörde ausgewertet und im Internet zugänglich gemacht. Sie sollen Grundlage für die Umsetzung konkreter Maßnahmen durch die Hochschulleitungen und die Behörde für Wissenschaft und Forschung in den kommenden Jahren werden.

Wissenschaftssenatorin **Dr. Dorothee Stapelfeldt** betonte in ihrem Eingangsstatement: „Chancengleichheit fängt im Kopf an und hört mit der Sprache noch lange nicht auf. Hochschulen sind Orte, an denen sich zumindest Studierende lange Zeit in der Sicherheit wiegen, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen sei doch erreicht. Mit der Promotion ist es damit allerdings vorbei. Spätestens dann weisen die Zahlen einen eklatanten Bruch auf. Was mit der Promotion beginnt, setzt sich demnach bei Postdocs fort: So arbeiten Forscherinnen häufiger in Teilzeit und haben befristete Stellen, Forscher haben eher unbefristete Vollzeitstellen. Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass der Frauenanteil unter den Professuren

noch immer beschämend gering ist. Zwar konnte bundesweit durch verschiedene Förderprogramme manches erreicht werden, etwa durch das Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Die Hochschulen in Hamburg waren hier besonders erfolgreich. Aber das ist bei Weitem nicht genug. 24 Prozent Professorinnen an den Hamburger Hochschulen sind einfach zu wenig. Wir wollen, wir müssen diese gläserne Decke sichtbar machen und aufbrechen."

In vier Arbeitsgruppen wurden die folgenden Aspekte diskutiert:

(1) Gender-Reports und Instrumente der Hochschulsteuerung, (2) Chancen und Grenzen von Programmen zur Nachwuchsförderung, (3) Hochschulen und Gender-Studies, (4) Rechtliche Rahmenbedingungen und Anti-Diskriminierung in der Wissenschaft. Die Veranstaltung schloss mit einer Podiumsdiskussion zu den strukturellen Bedingungen für Chancengleichheit in der Hamburger Wissenschaft. Die Konferenz wurde von der Behörde für Wissenschaft und Forschung veranstaltet und gemeinsam mit der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten und Frauen-/Gleichstellungsbüros an Hamburger Hochschulen (LaKoG) sowie der hochschulübergreifenden Kommission „Gender & Diversity“ Hamburg mit dem Zentrum GenderWissen organisiert.

Hier finden Sie das vollständige Programm der Fachtagung:

<http://www.hamburg.de/contentblob/4313418/data/2014-05-15-bwvi-tagungsprogramm.pdf>

<http://www.hamburg.de/pressearchiv-fhh/4313402/chancengleichheit-frauen/>

Bitte beachten Sie: Im Rahmen eines **CEWS-Projekts** unter der Leitung von **Dr. Susann Kunadt** wird für die sechs staatlichen Hochschulen der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) ein **Gender-Report** zum Status Quo der Geschlechtergerechtigkeit erstellt.

<http://www.gesis.org/cews/das-cews/cews-projekte/projekte/gender-profile-fhh/>

Personalia

Matthias Kleiner wird Präsident der Leibniz-Gemeinschaft

In der Leibniz-Gemeinschaft steht ein Wechsel im Amt des Präsidenten an: **Prof. Dr. Ing. Matthias Kleiner** (59) hat am 26. Juni mit einer Festveranstaltung in der Akademie der Künste in sein Amt als Präsident der Leibniz-Gemeinschaft eingeführt. Zugleich wurde sein Vorgänger, **Prof. Dr. Dr. h.c. Karl Ulrich Mayer** (69), verabschiedet.

Die vierjährige Amtszeit von Matthias Kleiner, der von 2007 bis 2012 Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft war, beginnt am 1. Juli.

Matthias Kleiner studierte von 1976 bis 1982 Maschinenbau an der Universität Dortmund, wo er 1987 promoviert wurde und sich 1991 für das Fach Umformtechnik habilitierte. An der Brandenburgischen TU Cottbus entwickelte er von 1994 bis 1998 den Lehrstuhl für Konstruktion und Fertigung und war Mitglied des Gründungsrektors.

1997 erhielt Matthias Kleiner den Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft. 1998 wurde er an die heutige TU Dortmund auf den Lehrstuhl Umformtechnik berufen, den er zum Institut für Umformtechnik und Leichtbau (IUL) ausbaute.

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

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

Rektorin der Universität Greifswald ist neue HRK-Vizepräsidentin

Die Rektorin der Ernst-Moritz-Arndt-Universität, **Prof. Dr. Johanna Eleonore Weber**, wurde am 13. Mai 2014 in Frankfurt am Main in das Präsidium der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) gewählt. Sie übernimmt ab August als Vizepräsidentin das Ressort „Hochschulmedizin und Gesundheitswissenschaften“. Insgesamt umfasst das Präsidium der HRK ab 1. August 2014 acht Mitglieder.

Prof. Dr. Johanna Eleonore Weber ist seit 2013 Rektorin der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald. Mit **Prof. Dr. Ulrike Beisiegel** (Biochemie), Präsidentin der Universität Göttingen, HRK-Vizepräsidentin für Hochschulmanagement und Governance, ist seit 2012 eine weitere Wissenschaftlerin im Präsidium der HRK vertreten.

<http://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/drei-neue-mitglieder-ins-hrk-praesidium-gewahlt-3440/>

<http://www.hrk.de/hrk/gremien/praesidium/>

Alexander von Humboldt- Professur – Ministerin Wanka erfreut über gestiegenen Frauenanteil in 2014

Vier Forscher und zwei Forscherinnen aus dem Ausland wurden am 8. Mai 2014 in Berlin mit der Alexander von Humboldt-Professur ausgezeichnet.

Die Alexander von Humboldt-Professur ist mit fünf Millionen Euro der höchstdotierte Forschungspreis Deutschlands und holt internationale SpitzenforscherInnen an deutsche Universitäten.

Bundesforschungsministerin **Johanna Wanka** und der Präsident der Humboldt-Stiftung, **Helmut Schwarz**, überreichten die Preise an **Giuseppe Caire**, **Emmanuelle Charpentier**, **Stefanie Engel**, **Stuart Parkin**, **Jairo Sinova** und **Hidenori Takagi** während einer Festveranstaltung in Berlin.

Die PreisträgerInnen wurden von deutschen Hochschulen nominiert und werden nun in Berlin, Hannover, Osnabrück, Halle, Mainz und Stuttgart forschen. Die Auszeichnung ist mit fünf Millionen Euro für experimentell arbeitende und mit dreieinhalb Millionen Euro für theoretisch arbeitende WissenschaftlerInnen dotiert. Erfreut zeigte sich Ministerin Wanka auch darüber, dass dieses Jahr *mehr Professorinnen* den renommierten Preis erhalten: Die Molekularbiologin Emmanuelle Charpentier und die Umweltökonomin Stefanie Engel haben ihren Berufungen bereits zugestimmt, die Quantenphysikerin Francesca Ferlaino verhandelt noch mit der Universität Ulm.

Mit der Alexander von Humboldt-Professur zeichnet die Humboldt-Stiftung jährlich bis zu zehn weltweit führende, im Ausland tätige Forscherinnen und Forscher aller Disziplinen aus. Neben der herausragenden wissenschaftlichen Qualifikation der KandidatInnen sind die Konzepte der Hochschulen entscheidend, die den ForscherInnen und ihren Teams eine dauerhafte Perspektive in Deutschland bieten sollen.

<http://www.humboldt-professur.de/de/nachrichten/von-standford-nach-halle-von-tokyo-nach-stuttgart-internationale-forscherstars-kommen-nach-deutschland>

<http://www.humboldt-professur.de/de/preistraeger>

<http://www.humboldt-professur.de/de/ueber-die-humboldt-professur>

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Männer doppelt so häufig in Führungspositionen wie Frauen

Nach den Ergebnissen des Zensus zum Stichtag 9. Mai 2011 waren von insgesamt 21,4 Millionen erwerbstätigen Männern 6,8 % (1,5 Millionen) als Führungskräfte tätig. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) am 28. Mai 2014 weiter mitteilte, betrug der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen an allen 18,8 Millionen erwerbstätigen Frauen dagegen 3,0 % (0,6 Millionen). Danach hatten Männer doppelt so häufig eine Führungsposition inne wie Frauen.

In den jüngeren Altersklassen fällt der Unterschied zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen noch gering aus. Bei den 30- bis 45-Jährigen liegt der Anteil an Führungskräften bei den Männern jedoch deutlich höher als bei den Frauen, deren Anteil im Altersverlauf nur moderat zunimmt. Der größte Unterschied zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen ist gegen Ende des Berufslebens in der Altersklasse von 60 bis 64 Jahren zu beobachten. Während in dieser Altersklasse unter den Männern 9,7 % eine Position als Führungskraft innehaben, sind es unter den Frauen lediglich 3,9 %. In dieser Altersklasse erreichen beide Geschlechter ihren höchsten Anteil an Führungskräften.

Bei Betrachtung der Führungskräfte nach ihrer Stellung im Beruf ist der Anteil unter den Selbstständigen am höchsten. Zudem sind hier die Anteile von männlichen Führungskräften mit 23,8 % und weiblichen Führungskräften mit 22,1 % nahezu gleich. Bei den Beamtinnen ist der Anteil der Frauen

als Führungskraft mit 3,6 % leicht überdurchschnittlich, während der Anteil der Führungskräfte unter den Angestellten und Arbeiterinnen nur 2,3 % beträgt. Umgekehrt ist der Anteil der Männer als Führungskraft unter den Angestellten mit 5,6 % höher als unter den Beamten mit 5,1 %.

Auch bei den ausgeübten Berufen gibt es deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Über die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen gehen einem Beruf aus den Bereichen „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ sowie „Unternehmensorganisation, Recht und Verwaltung“ nach. Berufe aus den Bereichen „Verkauf, Vertrieb und Tourismus“ sind mit 18,5 % bei den Frauen ebenfalls stark besetzt. Ein Schwerpunkt bei den Männern liegt mit 29,6 % bei Berufen aus dem Bereich „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“.

Die meisten Erwerbstätigen verteilen sich auf eine relativ geringe Anzahl von ausgeübten Berufsarten. Bei Frauen ist dies noch stärker ausgeprägt als bei Männern. Bei den Frauen wird die Rangliste der am häufigsten genannten Berufsarten angeführt durch Büro- und Sekretariatskräfte mit einem Anteil von 6,0 % (1,1 Millionen), die zweithäufigste genannte Berufsart ist bei den Frauen Reinigungskraft mit einem Anteil von 4,8 % (0,9 Millionen).

Die Angaben zu den Führungskräften und zu den Berufen beruhen auf der Haushaltebefragung auf Stichprobenbasis des Zensus 2011.

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/05/PD14_189_133.html

Frauen in Führungspositionen: Statusbericht der 30 DAX-Unternehmen

Bereits zum dritten Mal veröffentlichten die 30 DAX-Unternehmen ihren Statusbericht zur freiwilligen Selbstverpflichtung, mehr Frauen in Führungspositionen zu etablieren.

Am 30. März 2011 hatten die 30 DAX-Unternehmen in der gemeinsamen Erklärung „Frauen in Führungsfunktionen“ zugesagt, ihre Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu intensivieren. Die Unternehmen hatten festgehalten, wie die Frauenförderung in den Unternehmen weiter ausgebaut werden soll – jeweils spezifisch und individuell nach den Rahmenbedingungen des Unternehmens.

Laut einer Pressemeldung auf *tagesschau.de* am 10. Juni 2014 tun sich etliche Konzerne dabei unverändert schwer: „So stieg etwa bei Volkswagen der Frauenanteil bei deutschen Topjobs zwischen 2010 und 2013 nur von 8,5 auf 9,8 Prozent – die VW-Zielmarke liegt bei 30 Prozent. Bei BMW sieht es mit 10,9 Prozent kaum besser aus, der Stahlkonzern ThyssenKrupp kommt nur auf 7,8 Prozent, Continental auf acht Prozent und HeidelbergCement sogar nur auf sieben Prozent. ...Bei der Allianz hingegen sind 28,1 Prozent (2010: 24,7) weibliche Führungskräfte zu finden. Der Düsseldorfer Konsumgüterhersteller Henkel kommt sogar auf 33,2 Prozent und steht damit an der Spitze dieser Statistik.“

Bundesfamilienministerin **Manuela Schwesig** (SPD) zeigte sich wenig überrascht über die Zwischenergebnisse. Die Politik habe mehr als ein Jahrzehnt auf freiwillige Vereinbarungen mit der Wirtschaft gesetzt. „Der Versuch ist gescheitert“, kritisierte Schwesig. Sie bekräftigt weiter die Pläne der Bundesregierung für eine gesetzliche Frauenquote.

Die Rahmenbedingungen in den einzelnen Unternehmen unterschieden sich „erheblich“, erklärte

die für den Bericht zuständige Arbeitsgruppe der 30 Konzerne. Die gesteckten Ziele differierten „je nach Branche, strategischer Ausrichtung und Organisationsstruktur sowohl in der Art wie in der absoluten Höhe“. Trotz aller Unterschiede pochen die Konzerne aber weiter auf freiwillige Quoten.

Quelle:

<http://www.tagesschau.de/wirtschaft/daxkonzerne-frauenanteil-100.html>

Studie:

[http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Dax-30_Frauen_in%20Fuehrungspositionen.pdf/\\$file/Dax-30_Frauen_in%20Fuehrungspositionen.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Dax-30_Frauen_in%20Fuehrungspositionen.pdf/$file/Dax-30_Frauen_in%20Fuehrungspositionen.pdf)

Pressestimmen:

Statusbericht: Dax-Konzerne scheitern bei selbst gesetzten Frauenquoten

Die freiwillige Frauenförderung schlägt bislang fehl: Die Unternehmen bleiben laut einem Zwischenbericht weit hinter ihren eigenen Vorgaben zurück. Nur in einem Dax-Konzern besetzen Frauen ein Drittel der Führungsstellen.

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/dax-konzerne-scheitern-bei-selbst-gesetzten-frauenquoten-a-974337.html>

Frauenquote bleibt bei Dax-Firmen Schwachpunkt

Die Unternehmen sind weit entfernt von den Quoten, die sie selbst angepeilt haben: Der Frauenanteil in den Chefetagen ist zuletzt kaum gestiegen – im unteren Management ging er sogar zurück.

<http://www.welt.de/wirtschaft/article128929011/Frauenquote-bleibt-bei-Dax-Firmen-Schwachpunkt.html>

Vorstandsprofile: Deutsch, männlich, Anfang 50

Die Welt mag sich wandeln, das Profil eines Dax-30-Vorstands bleibt nahezu gleich: Eine Personalberatung hat die Lebensläufe der Spitzenmanager analysiert - und stieß auf verblüffende Eintönigkeit.

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/vorstandsprofile-studie-ueber-dax-manager-a-965501.html>

Investmentfonds mit Frauenquote „Gemischte Teams machen mehr Geld“

Die niederländische Bankerin Cilian Jansen Verplanke investiert nur in Unternehmen mit Frauen in der Führungsriege. Mit Feminismus hat das wenig zu tun. Ihr geht es um Rendite. Ein Interview von Helene Endres.

<http://www.spiegel.de/karriere/ausland/investmentfonds-frauen-in-fuehrungspositionen-erzielen-hoehere-rendite-a-972540.html>

Die Männer sind nicht schuld

Frauen haben es heute so leicht wie nie, nach oben zu kommen. Wenn es trotzdem nicht klappt, muss das Gründe haben.

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/menschenwirtschaft/karriere-die-maenner-sind-nicht-schuld-12944748-p3.html?printPagedArticle=true>

Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig fordert mehr Chancengleichheit für Frauen in der Arbeitswelt

Die Bundesministerin forderte anlässlich des Tags der Arbeit insbesondere die Tarifpartner dazu auf, bessere Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten für Frauen in der Arbeitswelt zu schaffen.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=206676.html>

Fotostrecke auf Spiegel-Online.de:
Frauenquote - Was spricht dafür, was dagegen?

<http://www.spiegel.de/fotostrecke/frauenquote-was-spricht-dafuer-was-dagegen-fotostrecke-103970.html>

BDI zur Frauenquote in Aufsichtsräten: „Gesetzliche Einheitsquote ignoriert gravierende Unterschiede!“

Anlässlich der laufenden Diskussion um das geplante Gesetz zur Frauenquote fordert der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) eine praktikable Ausgestaltung der Novelle. Sie betrifft nach den bisherigen Planungen rund 2800 Unternehmen. „Der Politik ist dabei vielfach nicht bewusst, wie sich das geplante Gesetz in der Praxis auswirken wird“, erklärte **Holger Lösch**, Mitglied der BDI-Hauptgeschäftsführung.

Wenig bekannt sei die Tatsache, dass in Deutschland mehrheitlich kleine Gremien die Regel seien. Im Bereich der börsennotierten Gesellschaften hätten knapp 60 Prozent der Unternehmen einen dreiköpfigen Aufsichtsrat. Die Vorstände bestünden bei über 80 Prozent aus ein bis drei Personen. „Für solche Kleinstgremien verbietet sich jegliche Mindestvorgabe“, unterstrich Lösch. „Es stellt sich auch die Frage, welches gleichstellungspolitische Signal sich die Bundesregierung von einer Regulierung in diesem Bereich verspricht.“ Gleiches gelte für die über 500 nach den Leitlinien betroffenen Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern. „Für diese mittelständischen Unternehmen steht der Aufwand für Zielsetzungen und Berichtspflichten in keinem Verhältnis zum vermeintlichen Nutzen.“

Der BDI kritisiert die geplante Einheitsquote von 30 Prozent für große börsennotierte Unternehmen: „Zu recht weisen Gewerkschaften aus einigen Branchen auf Probleme bei der 30-prozentigen Besetzung der Arbeitnehmerbank mit Frauen hin“, sagte Lösch. „Dieselben Umsetzungsprobleme gibt es auch auf Kapitalseite. Die Eigentümer können zwar in gewissem Umfang auf externe Berater und Fachfremde zurückgreifen. Sie brauchen aber im Aufsichtsrat ausreichend Branchenerfahrung, um den Vorstand wirksam kontrollieren zu können.“

Die Vereinbarung zur Chancengleichheit von 2001 sei keineswegs gescheitert – auch nicht im Bereich der Führungspositionen. „Sowohl in Aufsichtsräten als auch in Führungspositionen insgesamt ist der Frauenanteil in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen – in den DAX30-Aufsichtsräten beispielsweise von 12,4 auf 21,5 Prozent in nur vier Jahren“, betonte Lösch. Allerdings arbeiteten rund 45 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit – deutlich mehr als im europäischen Durchschnitt. „Dies zeigt, dass es in Deutschland weiter erhebliche Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt – beispielsweise bei Ganztagschulen. Die Politik ist nach wie vor gefordert, diese Rahmenbedingungen zu verbessern“, erklärte Lösch.

Quelle: BDI-Pressmitteilung, 19.05.2014

Faktencheck: Frauen in Führungspositionen, Stand Mai 2014

Mit dem Faktencheck will der BDI zur Versachlichung der Debatte um das Thema „Frauenquote/ Gleichstellung im Erwerbsleben“ beitragen: „Wir zeigen darin auf, welche Fortschritte durch Vereinbarungen zwischen Bundesregierung und Wirtschaft erreicht wurden und wie die Unternehmen Diversity-Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex im Wege der Selbstregulierung erfolgreich umsetzen. Anhand von Zahlen wollen wir verdeutlichen, dass es neben der vielbeschworenen „gläsernen Decke“ vielmehr ganz autonome Entscheidungen von Frauen und Männern – sei es zur Wahl ihres Ausbildungsfachs oder zu Maß und Dauer ihrer beruflichen Tätigkeit – sind, die der Geschlechterpräsenz in den einzelnen Branchen zu Grunde liegen. Darüber hinaus wollen wir beleuchten, wie die Gremien im Einzelnen aussehen, die von einer Regulierung betroffen wären, wo sich deutsche Unternehmen im internationalen Vergleich befinden und wie es bei genauerem Hinsehen um die Vorreiterrolle des öffentlichen Sektors bestellt ist.“

http://www.bdi.eu/163_19092.htm

http://www.bdi.eu/download_content/RechtUndOeffentlichesAuftragswesen/BDI_Faktencheck_Frauenquote.pdf

Hans-Böckler-Stiftung: „Gesetzesvorhaben zu Frauenquote lässt viele Fragen offen!“

Das von der Bundesregierung geplante Gesetz über eine verbindliche Frauenquote in den Vorständen und Aufsichtsräten von Unternehmen würde nach den derzeit vorliegenden Leitlinien der Ministerien für Familie und Justiz für 101 Firmen in Deutschland gelten. Nur fünf davon würden die dort vorgesehene 30-Prozent-Geschlechterquote im Aufsichtsrat bereits erfüllen.

So heißt es in einer Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom 16.04.2014 dazu weiter:

„Diese kleine Zahl hängt in erster Linie mit dem geringen Frauenanteil unter den Vertretern der Kapitaleigner zusammen. Damit die diskutierte Quote bis 2016 in allen derzeit vom geplanten Gesetz erfassten Unternehmen erfüllt würde, müssten auf den Anteilseignerbänken 142 männliche Aufsichtsräte ihren Sitz für Frauen räumen. Auf der Arbeitnehmerbank ist der Frauenanteil bereits heute deutlich höher: Hier müssten nur 91 Mandate bis 2016 neu mit Frauen besetzt werden. Zu diesen Ergebnissen kommt eine neue Untersuchung von Mitbestimmungsfachleuten der Hans-Böckler-Stiftung. Die Experten attestieren den Leitlinien zum Gesetz allerdings auch wesentliche Defizite: Der Geltungsbereich sei willkürlich gezogen und die geplanten Quoten-Vorschriften für betriebliche Arbeitnehmer-Vertreter ignorierten betriebliche Realitäten.

Laut Gesetzes-Leitlinien soll die Quote für „voll mitbestimmte börsennotierte“ Unternehmen gelten. Das Begriffspaar „voll mitbestimmt“ ist zwar juristisch bislang nicht eindeutig definiert, meint aber Unternehmen, deren Aufsichtsräte jeweils zur Hälfte mit Vertretern der Kapitaleigner und der Beschäftigten besetzt sind. Davon gibt es in Deutschland 101, die gleichzeitig börsennotiert sind – von A wie Adidas AG bis W wie Wüstenrot und Württembergische AG. Hinzu kommen sieben paritätisch mitbestimmte Europäische Aktienge-

sellschaften (SE). Für die SEs könne der deutsche Gesetzgeber nach Europarecht zumindest für die Arbeitnehmerseite aber keine Quote vorschreiben, betonen die Autorin und der Autor der Studie Marion Weckes und Lasse Pütz.

Ende 2013 kamen in den 30 Unternehmen des Dax auf 449 männliche Aufsichtsräte 115 Aufsichtsrätinnen. Knapp 62 Prozent davon, insgesamt 71, waren Arbeitnehmervertreterinnen.

Auch die Detailauswertung unter den 101 Unternehmen, für die nach den aktuellen Regierungsplänen künftig die Quote gelten soll, zeigt eine breitere Repräsentation von Frauen auf den Arbeitnehmerbänken. Nur fünf Unternehmen erfüllten am 31.12.2013 bereits das Quoten-Kriterium, nach dem auf beiden Seiten des Aufsichtsrats je mindestens 30 Prozent weibliche Mitglieder vertreten sein sollen: Die Deutsche Bank, Beiersdorf, Cewe, Henkel sowie die Telefonica Deutschland. In insgesamt 18 Unternehmen saßen aber auf der Arbeitnehmerseite schon mehr Frauen als zur Erfüllung der Quote erforderlich wären. Für die Bank der Kapitaleigner galt das in nur einem Unternehmen.

Zwar stieg auch auf der Kapitalseite der Frauenanteil in den Aufsichtsräten während der vergangenen Jahre an. Doch insgesamt „haben die Arbeitnehmer mehr für die Geschlechtergerechtigkeit in den Aufsichtsgremien getan als die Anteilseinerseite“, schreiben die Expertin und der Experte. Gleichwohl sei eine feste Quote bei der Wahl von betrieblichen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern problematisch, geben Pütz und Weckes zu bedenken. Schließlich seien weibliche und männliche Beschäftigte in den Belegschaften zum Teil unterschiedlich stark vertreten. „Die Arbeitnehmervertreterinnen rekrutieren sich aus der Belegschaft. Deshalb wäre es geboten, die Geschlechteranteile in der Belegschaft angemessen zu berücksichtigen“, schreiben die Forscherin und der Forscher. In diesem Punkt griffen die Leitlinien der Ministerien zu kurz, kritisieren sie.

Als bessere Lösung verweisen die Fachleute auf die Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz, die sich bei der Quotierung von Betriebsratsgremien daran orientieren, wie viele Frauen und wie viele Män-

ner im Betrieb arbeiten. „Der Gesetzgeber wäre gut beraten, wenn er solche erfolgreich praktizierten Regelungen berücksichtigt“, betonen Weckes und Pütz.

Und noch an einem zweiten Punkt sehen die Fachleute der Hans-Böckler-Stiftung die Gesetzes-Leitlinien kritisch: Die Bindung an das doppelte Kriterium Börsennotierung und paritätische Mitbestimmung erscheine „in seiner Kombination willkürlich.“ Eine angemessene Repräsentation von Frauen in den Entscheidungsgremien sei „ein gesamtgesellschaftliches Anliegen, das nicht auf eine Mitbestimmungsform des Aufsichtsrats in Kombination mit der Börsennotierung der Unternehmen reduziert werden kann“, schreiben sie. Deutlich angemessener sei es, eine Quote ab einer bestimmten Größe für alle börsennotierten Unternehmen vorzugeben, um auch die Unternehmen einzubeziehen, die nicht mitbestimmt sind.“

http://www.boeckler.de/pdf/mbf_pb_geschlechterquote_puetz-weckes_20140414.pdf

Bitte beachten Sie auch diesen Presseartikel, erschienen auf fr-online.de:

Schlupfloch bei der Frauenquote

„...Für viele Unternehmen wäre eine vom Bundestag beschlossene Quotenregelung vermutlich gar nicht bindend.“

<http://www.fr-online.de/wirtschaft/frauenquote-schlupfloch-bei-der-frauenquote,1472780,27107752.html>

Studie: Frauen im Top-Management ziehen männliche Bewerber an

Laut einer Studie der HHL Leipzig Graduate School of Management beeinflusst Diversität von Vorstandsmitgliedern die Arbeitgeberattraktivität von Unternehmen.

Unternehmen, deren Top-Management auch von Frauen besetzt ist, punkten sowohl bei weiblichen als auch bei männlichen Bewerbern. Das ist das Ergebnis einer aktuellen Studie der HHL Leipzig Graduate School of Management und des Employer-Branding-Beratungsunternehmens Universum. Untersucht wurde, ob und inwiefern die Vielfalt (Diversität) in Vorstandsgremien die Arbeitgeberattraktivität von Unternehmen beeinflusst. Im Rahmen der Studie hat Fabienne Gaberle (25), Studentin im Master-Programm in Management (M.Sc.) der HHL, die 45 beliebtesten Arbeitgeber auf Grundlage der von Universum herausgegebenen Arbeitgeber-Rankings von 2008 bis 2013 untersucht. Befragt wurden für dieses Rankings Studenten der Wirtschaftswissenschaften.

Jun.-Prof. Dr. Tobias Dauth, an dessen Lehrstuhl für Internationales Management die Studie verfasst wurde, sagt: „Diversität in Top-Management-Teams ist ein aktuelles Thema in der Forschung und in der Wirtschaftspresse. Es ist allerdings noch nicht klar, was Diversität eigentlich bewirkt und ob sich Diversität tatsächlich positiv auf den Unternehmenserfolg auswirkt.“ Die Untersuchung von Fabienne Gaberle zeige indes, dass Vielfalt im Top-Management tatsächlich die Arbeitgeberattraktivität von Unternehmen beeinflusst. Allerdings gäbe es zwischen den einzelnen Diversitätsdimensionen wie Geschlecht, Nationalität und Alter deutliche Unterschiede. Die stärksten Diversitätsdimensionen seien laut des HHL-Professors Geschlecht und Nationalität. „Die Arbeitgeber-Ranking-Ergebnisse von Unternehmen mit divers zusammengesetzten Top-Management-Teams in diesen Kategorien sind besser als solche von Unternehmen mit nicht-diversen Top-Management-Teams“, so Jun.-Prof.

Dauth. Im Hinblick auf das Merkmal „Alter“ lasse sich jedoch keinen Einfluss auf die Arbeitgeberattraktivität feststellen. Die Untersuchung zeige zudem, dass Unternehmen, die die Geschlechterdiversität innerhalb ihres Top-Managements vorantreiben, damit sowohl bei weiblichen als auch bei männlichen Bewerbern an Attraktivität gewinnen. Jun.-Prof. Dauth: „Wenn sich Unternehmen dazu entschließen, den Frauenanteil in Top-Management-Teams zu erhöhen, werden sie auch für männliche Bewerber beziehungsweise Studenten attraktiver.“ Fabienne Gaberle konnte in ihrer Untersuchung nachweisen, dass Unternehmen mit einem divers zusammengesetzten Top-Management-Team ihre Position im Universum-Ranking zwischen 2008 und 2013 um durchschnittlich rund dreizehn Rangplätze verbessern konnten. Bei Unternehmen, deren Top-Management-Team weniger bzw. nicht-divers zusammengesetzt ist, lasse sich laut der Studie kein Trend beim Universum-Ranking erkennen. Hier gibt es sowohl positive, negative und gleichbleibende Entwicklungen in Bezug auf die Arbeitgeberattraktivität. Stefan Lake, Country Manager Germany bei Universum, zu den Ergebnissen der Studie: „Die Untersuchung zeigt, dass Unternehmen durch mehr Frauen im Top-Management bei den jungen Talenten punkten können. Aber alleine durch die Erhöhung des Frauenanteils im Top-Management ist es nicht getan. Unternehmen sollten auch anderen Diversitätsaspekten Beachtung schenken. Unternehmen, die glaubhaft machen können, dass verschiedene Persönlichkeiten bei ihnen Platz finden, erfüllen die Erwartungen der Studierenden bezüglich Diversität. Wollen Unternehmen von der Vielfalt ihrer Mitarbeiter profitieren, muss Diversität als Unternehmenswert implementiert und von allen gelebt werden.“

Quelle: HHL-Pressemitteilung, 19.05.2014

<http://www.hhl.de/en/home/>

<http://www.hhl.de/international-management>

<http://www.universumglobal.com>

<http://www.employerbrandingtoday.com/de/>

Zweite bundesweite Umfrage "Was Frauen wollen" - Aufklärung der Mythen zur Arbeitserhaltung von Frauen

Bis Ende Juli läuft noch die von den Veranstaltern der women&work initiierte zweite bundesweite Umfrage „Was Frauen wollen – Wünsche und Anforderungen von Frauen an potenzielle Arbeitgeber“. Knapp 1.000 Frauen haben bereits mitgemacht, dennoch benötigen die Initiatorinnen dringend noch Teilnehmerinnen, damit alle abgefragten Alterskohorten möglichst zahlenmäßig gleichwertig in der geplanten Studie vertreten sind. Der Link zur Umfrage (5. min. Dauer) lautet:

<http://www.q-set.de/q-set.php?sCode=DXMNGQHFYTB>

Ziel der Umfrage ist es, valides Datenmaterial zu bekommen, um – genauer als jetzt – sagen zu können, was Frauen von potenziellen Arbeitgebern erwarten und welche Kriterien ihnen wichtig sind, wenn sie über die Attraktivität eines Arbeitgebers urteilen. Mit dem bereits vorhanden Datenmaterial soll mit einigen Mythen zum Thema „Frauen und Karriere“ aufgeräumt werden, die als Rollenstereotype, Gender Bias und tradierte Rollenbilder durch die Medien geistern.

In diesem Jahr wird die bundesweite Befragung in Kooperation mit dem „Wirtschaftsweiber e.V.“ durchgeführt, dem einzigen Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte, denn insbesondere der erstmalige Vergleich der Aussagen von heterosexuellen und lesbischen Frauen soll weitere Hinweise für ein zielführenderes Diversity Management in Unternehmen geben. Daten hierzu existieren bislang nicht. Diese Informationen sind aber relevant, wenn es um das komplexe Thema der Förderung weiblicher Karrieren in Unternehmen geht.

Die Umfrage soll einem guten Zweck dienen, denn die Ergebnisse werden an die Unternehmen kommuniziert und in kostenfreien Webinaren weiter

gegeben, um den Gap zwischen Wünschen und Erwartungen von Frauen an Unternehmen und umgekehrt zu verringern.

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

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

<http://www.top4women.com/>

Umfrage: Ärztinnen zweifeln an ihren Aufstiegsmöglichkeiten

Viele Ärztinnen sehen sich im Beruf weiterhin benachteiligt. Das berichtet der Hartmannbund (HB) nach einer Umfrage unter 20.000 Medizinstudentinnen und jungen Ärztinnen. Rund 2.800 der Befragten beteiligten sich daran.

Etwa die Hälfte der Teilnehmerinnen glaubt, für ihre Karriereziele auf Kinder und Familie verzichten zu müssen. Zwei Drittel der Befragten, die eine Position als Oberärztin oder Chefärztin anstreben, sind laut der Umfrage außerdem davon überzeugt, nicht die gleichen Chancen auf eine erfolgreiche Karriere zu haben wie ihre männlichen Kollegen.

Noch immer mangle es an flexiblen Arbeitszeitmodellen und arbeitszeitkompatiblen Kinderbetreuungsangeboten. „Und nach wie vor verhindern zu oft hierarchische Strukturen notwendige Veränderungen“, berichtet der HB von den Umfrageergebnissen. Nur sieben Prozent der Teilnehmerinnen bescheinigten danach ihren Arbeitgebern und Ausbildungsstätten, sie hätten die Bedeutung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in ausreichendem Maß erkannt und entsprechend darauf reagiert.

Rund 90 Prozent der jungen Frauen können sich laut der Umfrage grundsätzlich vorstellen, ihre ärztliche Tätigkeit – zumindest phasenweise – in Teilzeit auszuüben. Nur rund ein Drittel von ihnen

allerdings glaubt, dass dies kein Karrierehindernis darstellt.

Der HB-Vorsitzende **Klaus Reinhardt** sieht daher auf der einen Seite die Arbeitgeber gefordert, flexiblere Arbeitszeitmodelle und eine bessere Kinderbetreuung umzusetzen. Das allein genüge aber nicht: „Um Frauen wirklich gleiche Karrierechancen innerhalb der ärztlichen Laufbahn zu gewährleisten, braucht es auch ein anderes Rollendenken in der Partnerschaft und mehr Akzeptanz für Männer, die sich für Vaterschaftsurlaub und Teilzeit entscheiden“, sagte er.

Quelle: Deutsches Ärzteblatt, 21. Mai 2014

<http://www.aerzteblatt.de/nachrichten/58759/Umfrage-Aerztinnen-zweifeln-an-ihren-Aufstiegsmoeglichkeiten>

Bitte lesen Sie auch: Ärztinnenbund fordert Frauenquote im Gesundheitswesen

Das Schlagwort von der Feminisierung der Medizin ist bislang eher ein Mythos als Wirklichkeit. Darauf hatte der Deutsche Ärztinnenbund (DÄB) im Vorfeld des Deutschen Ärztetages hingewiesen. „Derzeit beträgt der Frauenanteil der berufstätigen Mediziner rund 45 Prozent – hochgerechnet anhand der bisherigen Steigerungsraten werden Ärztinnen in Kliniken und Praxen frühestens etwa im Jahr 2027 entsprechend ihrem Anteil in der Bevölkerung vertreten sein“, sagte DÄB-Präsidentin **Regine Rapp-Engels**. Auch wenn die Studienanfängerinnen im Fach Medizin bei 63 Prozent angelangt seien, hätten sie aufgrund struktureller und mentaler Barrieren nach wie vor schlechtere Karrierechancen, kritisierte sie.

Laut dem DÄB besetzen Frauen im Augenblick 26 Prozent der Leitungsfunktionen in deutschen Krankenhäusern. Den Anteil der Chefärztinnen schätzt der Verband auf acht bis zehn Prozent. Bei den W3/C4 Professuren stellten Frauen 5,6 Prozent.

„Der Deutsche Ärztinnenbund fordert eine verbindliche Frauenquote, weil die Zukunft der Medizin bisher nur auf der Ebene der Assistenzärztinnen weiblich ist“, sagte Rapp-Engels. Statt den

Ärztmangel zu beklagen, sei es wichtig, familien- und frauenfreundliche Arbeitsbedingungen in Kliniken und Praxen umzusetzen. „Zum anderen muss ein Kulturwandel stattfinden, damit sich perspektivisch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auch in Führungspositionen wie bei Chefärztinnen, Klinikleitungen, in den Gremien der ärztlichen Selbstverwaltung und in der Wissenschaft widerspiegelt“, so die DÄB-Präsidentin.

Quelle: Deutsches Ärzteblatt, 22. Mai 2014

Operieren während der Schwangerschaft: FamSurg-Sonderpreis 2014 verliehen

Das Projekt zur Erstellung eines Positionspapiers „Operative Tätigkeit während der Schwangerschaft“ des Jungen Forums der Deutschen Gesellschaft für Orthopädie und Unfallchirurgie e.V. (DGOU) hat den FamSurg-Sonderpreis 2014 gewonnen.

Vor dem Erfahrungshintergrund ihrer eigenen Schwangerschaft erarbeiten **Dr. Maya Niethard** und **Dr. Stefanie Donner**, beide Fachärztinnen für Orthopädie und Unfallchirurgie, Handlungsempfehlungen für Kliniken zum rechtlichen Umgang mit Chirurgen, die während der Schwangerschaft das Skalpell nicht aus der Hand legen wollen. Bisher werden junge Ärztinnen unmittelbar nach Bekanntgabe einer Schwangerschaft aus dem OP verbannt oder sie verheimlichen ihre Schwangerschaft so lange es geht und verzichten so auf einen sinnvollen, gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschutz.

Ziel des Projektes ist es, Arbeitgebern bis 2015 eine Handlungsempfehlung zur Verfügung zu stellen, in der die aktuelle Rechts- und Datenlage aufgeführt ist und die Möglichkeit einer individuellen Gefährdungsbeurteilung vorgestellt wird. Schwangere Chirurgen sollen so die Chance bekommen, während ihrer Schwangerschaft unter bestimmten Voraussetzungen und Schutzmaßnahmen weiter

operieren zu können. Auf diese Weise lässt sich vermeiden, dass jungen Ärztinnen wertvolle Zeit für ihre Aus- und Weiterbildung verloren geht. „Das Positionspapier stellt einen Meilenstein für alle zukünftigen Chirurginnen dar, die mit viel Ehrgeiz und persönlichem Engagement den Weg der Chirurgie beschritten haben. Es führt zu einem offeneren Umgang mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ermöglicht es, einen Knick in der beruflichen Karriere von Chirurginnen zu vermeiden“, sagt Projektleiterin Maya Niethard, die auch die Sektion Familie und Beruf des Jungen Forums der DGOU leitet. Im Rahmen des „Perspektivforums Junge Chirurgie der Deutschen Gesellschaft für Chirurgie (DGCH)“ werden bereits jetzt in enger Zusammenarbeit mit anderen chirurgischen Fachgesellschaften gemeinsame Interessen gebündelt und Erfahrungen ausgetauscht, um das Thema „Operative Tätigkeit in der Schwangerschaft“ auf eine breite Basis zu stellen. Mehr als 50 Prozent der aktiv chirurgisch tätigen Weiterbildungsassistenten sind laut einer Umfrage des Berufsverbandes der Chirurgen (BDC) 2013 Frauen. Allerdings bestehen beim Arbeitgeber gerade bezüglich des Einsatzes schwangerer Ärztinnen große Unsicherheiten. Viele Ärztinnen wollen auch während der Schwangerschaft operieren, scheitern aber an der veralteten Auslegung des Mutterschutzgesetzes von 1952 durch den Arbeitgeber, Betriebsarzt oder das Gewerbeaufsichtsamt. Dementsprechend verbieten die Kliniken den Umgang mit schneidenden und stechenden Instrumenten für Schwangere. Eine schriftliche Fixierung dieses Verbotes gibt es im Mutterschutzgesetz jedoch nicht. Der FamSurg-Sonderpreis wurde mit 500 Euro dotiert. FamSurg steht für „Family und Surgery“ bzw. „Female Surgeon“ und ist ein Projekt zur Förderung von Frauen und familienfreundlichen Strukturen in der Chirurgie. FamSurg wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union (ESF), Projektträger ist die Klinik für Allgemeine Chirurgie (Campus Lübeck) des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein.

<http://www.jf-dgou.de>

<http://www.dgou.de>

Zeitsouveränität: Qualifizierte Arbeitskräfte binden

Kommentar von Elke Holst, DIW Berlin im Wirtschaftsdienst

Überlange Arbeitszeiten gelten gewöhnlich als Schlüssel für beruflichen Erfolg. Dahinter steht die Erwartung, dass harte Arbeit zu einer beruflichen Karriere, einem guten Verdienst und schließlich zu gesellschaftlicher Anerkennung führt. Das ist die eine Seite der Medaille. Auf der anderen Seite steht der Verlust an Zeit für Familie, Beziehung und Entspannung. Da mag sich so mancher die Frage stellen, ist es das alles wert? Dies scheint zunehmend auch eine Frage von jungen Männern – insbesondere Vätern – zu sein, die sich mehr Zeitsouveränität wünschen. Insgesamt arbeiten knapp 40% der Männer 45 oder mehr Stunden in der Woche. Auf die Frage, welche Arbeitszeit (bei entsprechender Anpassung des Einkommens) gewünscht wird, sind allerdings nur 13% an derart langen Arbeitszeiten interessiert. Im Unterschied zu den Männern geben nur 15% der Frauen derartig lange tatsächliche Arbeitszeiten an; gewollt werden sie von weniger als 3%. Derartige Differenzen zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit sind durchaus längerfristig beobachtbar. Dies kann künftig zu Wettbewerbsnachteilen führen.

Den Kommentar von Elke Holst im Heft 4 des *Wirtschaftsdienst, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik* können Sie hier weiterlesen:

<http://www.wirtschaftsdienst.eu/archiv/jahr/2014/4/3162/>

Berufliches Spektrum von Frauen und Männern

Die Mehrzahl aller Berufe wird entweder überwiegend von Frauen oder von Männern ausgeübt. Das geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Rund 60 Prozent aller in Westdeutschland beschäftigten Frauen arbeiten in Frauenberufen, Männer sogar zu zwei Dritteln in Männerberufen. Während der Anteil der Frauen in Frauenberufen seit Mitte der 70er Jahre nur um rund vier Prozentpunkte sank, ist der Anteil der Männer in Männerberufen immerhin um rund acht Prozentpunkte zurückgegangen.

Als Frauenberuf bezeichnen die IAB-Arbeitsmarktforscherinnen **Corinna Kleinert** und **Ann-Christin Hausmann** Berufe mit einem Frauenanteil von mindestens 70 Prozent, als Männerberuf Berufe mit einem Männeranteil von mindestens 70 Prozent. Die übrigen Berufe zählen als Mischberufe.

Arzthelferin oder Erzieherin sind zu mehr als 90 Prozent Frauen. Technische und verarbeitende Tätigkeiten wie Maurer, Kraftfahrzeuginstandsetzer und Tischler sind dagegen typische Männerberufe. Kaufmännische und gastronomische Berufe zählen zu den geschlechtergemischten Berufen.

Der Frauenanteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist von 38 Prozent im Jahr 1976 auf 45 Prozent im Jahr 2010 gestiegen. Dabei konnten Frauen auch ihre gestiegenen Bildungsabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt nutzen. Je höher das Qualifikationsniveau der Berufe, desto stärker ist der Frauenanteil gewachsen: in mittelqualifizierten Berufen um sieben, in hochqualifizierten Berufen wie Zahntechniker oder Dolmetscher um neun und in akademischen Berufen um 16 Prozentpunkte. Bei den niedrig qualifizierten Berufen nahm der Anteil der Frauen dagegen um knapp fünf Prozentpunkte ab. „Frauen konnten ihre Beschäftigtenanteile in vielen Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen steigern, was zumindest längerfristig auch zu einer größeren Beteiligung von Frauen an gut dotierten Führungs- und Managementpositionen führen könnte“, so die Forscherinnen. Außerdem

stiegen die Frauenanteile in wachsenden Sektoren des Arbeitsmarktes wie zum Beispiel in Dienstleistungsberufen überproportional.

Ob der erwartete Fachkräftebedarf künftig mehr Dynamik in die Berufswelt von Frauen und Männern bringen wird, bleibe jedoch abzuwarten. Die Bemühungen, Frauen für technische Berufe zu rekrutieren, wurden zwar in den letzten Jahren ebenso intensiviert wie Versuche, mehr Männer für erzieherische und Pflegeberufe zu gewinnen. „Bisher haben sich die Berufswahl- und Rekrutierungsprozesse von Frauen und Männern jedoch als sehr beharrlich gegenüber strukturellen Veränderungen im Arbeitsmarkt erwiesen“, stellen die Forscherinnen fest.

Die IAB-Studie basiert auf den Daten von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Westdeutschland zwischen 1976 und 2010.

<http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf>

Bitte lesen Sie auch:

Frauen werden Erzieherin, Männer Mechaniker

Frauen als Automechaniker und Männer als Erzieher sind laut einer Studie noch immer eher selten. Bildung hilft Frauen jedoch, typische Männerdomänen einzunehmen.

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-05/studie-frauenarbeit-maennerarbeit>

Neben-Minijobs: prekär für viele Frauen, Verzerrungswirkung auf dem Arbeitsmarkt

Von 2004 bis 2013 stieg die Zahl der Neben-Minijobber von 1,66 auf 2,59 Millionen. Warum das so ist, haben die Berliner Sozialforscherin Dr. Tanja Schmidt und Dr. Dorothea Voss von der Hans-Böckler-Stiftung untersucht. Sie werteten dafür Daten des Sozio-oekonomischen Panels der Jahre 2004 bis 2011 aus.

http://www.boeckler.de/45167_47299.htm

Beruf und Familie

16. Zertifikatsverleihung der berufundfamilie gGmbH

Am 17. Juni 2014 fand in Berlin die 16. Zertifikatsverleihung zum audit berufundfamilie bzw. zum audit familiengerechte hochschule statt. Die Veranstaltung stand unter der Schirmherrschaft der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministers für Wirtschaft und Energie.

Über 320 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen hatten im Laufe der zurückliegenden zwölf Monate mit der Durchführung des audit berufundfamilie bzw. des audit familiengerechte hochschule ihr Engagement für eine familienbewusste Personalpolitik unter Beweis gestellt. Als Anerkennung hierfür bekamen sie das dazugehörige Zertifikat aus den Händen von **Caren Marks**, Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, **Iris Gleicke**, Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Wirtschaft und Energie, sowie **Dr. h. c. Frank-Jürgen Weise**, Vorsitzender des Vorstands der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung und **Stefan Becker**, Geschäftsführer der berufundfamilie gGmbH.

Zu den 322 Zertifikatsempfängern zählen 157 Unternehmen, 126 Institutionen und **39 Hochschulen** mit insgesamt rund 630.100 Beschäftigten und etwa 482.800 Studierenden zählen.

Eine Vielzahl der diesjährig Ausgezeichneten hat das audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule zum wiederholten Mal durchlaufen: 129 zum zweiten, 85 zum dritten, 17 zum vierten und fünf bereits zum fünften Mal. Sie zählen zu den insgesamt 1.496 Arbeitgebern mit rund 2,34 Millionen Beschäftigten und 1,66 Millionen Studierenden, die sich seit Einführung des Quali-

tätssiegels im Jahr 1999 zertifizieren ließen.

Die aktuell ausgezeichneten Arbeitgeber haben sich im Rahmen des audit, das ihnen als strategisches Managementinstrument zur nachhaltigen Verbesserung einer familienbewussten Personalpolitik dient, zunehmend der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gewidmet. Im Zuge des Fachkräftemangels stellen sich Unternehmen auch immer häufiger die Frage: Wie können Frauen besser gefördert werden und mit welchen familienbewussten Angeboten können sie ihr Potenzial am besten in den Betrieb einbringen? Stärker in den Blick geraten auch die Familienväter. Hier werden künftig Maßnahmen gefragt sein, die es Männern ermöglichen, neben ihren beruflichen auch mehr familiäre Aufgaben wahrzunehmen.

„60 Prozent der Paare mit kleinen Kindern halten eine Partnerschaftlichkeit bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für das ideale Lebensmodell. Allerdings gelingt es nur 14 Prozent der Eltern, diesen Wunsch auch umzusetzen“, betonte **Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig** anlässlich der Zertifikatsverleihung. „Daher sind familienbewusste Angebote ein Schlüssel für mehr Partnerschaftlichkeit, damit Mütter und Väter ihre gewünschte Zeit für Familie und Beruf miteinander vereinbaren können“. „Wer auch in Zukunft fähige und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und an den eigenen Betrieb binden will, muss sich ernsthaft mit einem Familienbild im Wandel auseinandersetzen. Gerade die qualifizierten jungen Leute von heute erwarten, dass Arbeitgeber auf ihre modernen Vorstellungen von Partnerschaft und Familie Rücksicht nehmen. Kluge Unternehmen stellen sich dieser Aufgabe und sorgen für flexible Angebote und für ein Arbeitsumfeld, das diesen Bedürfnissen Rechnung trägt“, so **Iris Gleicke**, Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Wirtschaft und Energie.

http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=37&sid=&cms_det=1278

http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/5041e3848fba54972ebfdc98c590cf01/Statistik_Zertifikatsempfaenger_2014.pdf

Bezug von Elterngeld steigert Anteil berufstätiger Mütter

Durch das Elterngeld ist der Anteil der arbeitenden Mütter signifikant gestiegen. Dies ist eines der Ergebnisse einer aktuellen Studie des RWI, in der erstmals die Beschäftigungssituation der Mütter in der mittleren Frist – bis 5 Jahre nach der Geburt des Kindes – untersucht wird. Die Studie zeigt, dass über diesen längeren Zeitraum gesehen das Elterngeld das Arbeitsmarktverhalten der Mütter nachhaltig verändert hat. Unter anderem hat sich die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, durch das Elterngeld um bis zu 10% erhöht. Dieser ausgeprägte Effekt ergibt sich aus Zuwächsen in der Teilzeit-, nicht aber der Vollzeiterwerbstätigkeit. Gleichzeitig hat sich die angebotene Arbeitszeit innerhalb der Teilzeitberufstätigkeit in der Phase 3 bis 5 Jahre nach der Geburt erhöht: Elterngeldmütter arbeiten signifikant häufiger im oberen Teilzeitbereich von etwa 30 Stunden pro Woche als im Bereich von 15 bis 20 Wochenstunden. Das höhere Arbeitsangebot der Mütter in Folge des Elterngeldes trifft offenbar auf entsprechenden Bedarf bei den Arbeitgebern. Denn wie die Studie zeigt, kehren Elterngeldmütter signifikant häufiger zu dem Arbeitgeber zurück, für den sie vor der Geburt des Kindes tätig waren. Diese Rückkehr wird darüber hinaus vom Arbeitgeber belohnt – Elterngeldmütter haben eine signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit, einen unbefristeten Vertrag zu erhalten. Insgesamt kommt die Studie zu dem Schluss, dass das Elterngeld die Beschäftigungssituation der Mütter fundamental verändert hat: Erstens arbeiten mehr Mütter als zuvor; zweitens leisten die arbeitenden Mütter längere Arbeitszeiten; drittens kehren sie in stärkerem Maße zu ihrem früheren Job zurück; viertens belohnt dies der Arbeitgeber durch unbefristete Verträge. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit von Elterngeldmüttern, innerhalb des 5-Jahres-Zeitraums ein weiteres Kind zu bekommen, geringfügig gesunken ist, insbesondere unter den jüngeren Müttern (29 Jahre oder jünger bei Geburt des betrachteten Kindes). Dieses Verhalten hängt vermutlich mit der Entscheidung zusammen, früher wieder in das Berufsleben zurückzukehren, spätere Geburten sind demnach

nicht ausgeschlossen. Der Effekt auf die Gesamtfertilität (also insbesondere auch die Anzahl der Erstgeburten) ist empirisch nicht messbar. Die Generosität des Elterngeldes prägt insbesondere das erste Jahr, so dass derart ausgeprägte Langzeiteffekte auf das Arbeitsmarktverhalten der Mütter nicht zu erwarten waren.

Die Ergebnisse der Studie legen daher nahe, dass dies vor allem auf eine durch die Reform angestrebte fundamentale Neudefinition gesellschaftlicher Muster und Normen zurückzuführen ist: Das Elterngeld definiert mit seiner Bezugsdauer von 12+2 Monaten erstmals einen „Anker“ im Sinne eines gesellschaftlich akzeptierten, durch das Bezugsende präzise definierten Zeitpunkts, an dem Mütter wieder in das Erwerbsleben zurückkehren. Und dies scheint – wie das Zusammenspiel von Arbeitsangebots- und Nachfrageeffekten zeigt – sowohl Müttern als auch deren Arbeitgebern wichtige Planungssicherheit zu geben.

Die Studie basiert auf Daten des Mikrozensus der Jahre 2006 bis 2011 und umfasst mehr als 11 600 Mütter, von denen knapp 5 900 in der Gruppe der Elterngeldbezieherinnen sind und rund 5 700 in der Vergleichsgruppe (Potentielle Bezieherinnen von Erziehungsgeld). Um den kausalen Effekt des Elterngeldes zu ermitteln, verwendet die Studie ein Stichtagsdesign rund um den 1. Januar 2007, an dem die Regelung in Kraft trat: Mütter in der Elterngeldgruppe bekamen ihre Kinder im ersten Quartal 2007, Mütter in der Vergleichsgruppe im letzten Quartal 2006 – da zum Zeitpunkt der Zeugung dieser Kinder die Eltern noch nichts von der Neuregelung wissen konnten, ist die verwendete Stichprobe frei von jeglichen Selektionsverzerrungen und kann somit die Auswirkungen des Elterngeldes präzise und stichhaltig messen.

Quelle: RWI-Pressemitteilung, 22.05.2014

<http://www.rwi-essen.de/presse/mitteilung/153/>

Kontakt: Prof. Dr. Jochen Kluge, Tel.: (030) 2021 598-13

<http://www.rwi-essen.de/publikationen/ruhr-economic-papers/616/>

Erwerbstätigkeit und Erwerbsumfänge von Müttern

Wann arbeiten Mütter nach der Geburt eines Kindes wieder, in welchem Stundenumfang tun sie dies und welche Entwicklungen lassen sich in den letzten Jahren beobachten? Antworten darauf liefert das aktuell aktualisierte Dossier „Müttererwerbstätigkeit“ des Bundesfamilienministeriums in Kooperation mit dem Zukunftsrat Familie.

Die aktuellen Mikrozensusauswertungen und Studien, die im Dossier verarbeitet werden, zeigen deutlich: Immer mehr Mütter arbeiten inzwischen immer mehr Wochenstunden, und immer mehr Mütter kehren nach der Geburt eines Kindes immer früher wieder in den Beruf zurück.

Ein großer Teil der Mütter wünscht sich eine frühere Berufsrückkehr. Die Erwerbsunterbrechung von Müttern mit Kindern, die zwischen 2008 und 2010 geboren wurden, dauerte im Schnitt 19 Monate. Zwei Drittel der Mütter, die für mehr als sechs Monate aus dem Beruf ausgestiegen sind, wären gerne früher wieder arbeiten gegangen. Inzwischen sind 41 Prozent der Mütter mit Kindern zwischen ein und zwei Jahren bereits wieder erwerbstätig. Ist das Kind zwischen zwei und drei Jahren, sind es inzwischen 54 Prozent. 2006 lagen die entsprechenden Anteile noch acht bzw. zwölf Prozentpunkte niedriger. Weniger Mütter mit kleinen Kindern arbeiten nur in kleiner Teilzeit. Diese Dynamik wird sich voraussichtlich noch weiter fortsetzen: Denn viele Mütter wünschen sich eine frühere Berufsrückkehr oder einen höheren Stundenumfang – und viele nicht erwerbstätige Mütter würden gerne arbeiten.

Ministerin Schwesig erklärt hierzu: „Die Mütter mit jungen Kindern heute sind die Trendsetterinnen: Sie erobern sich den Arbeitsmarkt zurück. Das ist gut für ihren beruflichen Erfolg, für die Chancen auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit und für das Einkommen der ganzen Familie. Mit dem Elterngeld Plus werde ich junge Eltern darin unterstützen, ihre Vorstellungen von einer guten Verein-

barkeit umzusetzen.“

Ein Blick auf die Arbeitsteilung von Elternpaaren zeigt: Eine doppelte Erwerbstätigkeit ist in Deutschland Normalität. Und junge Eltern wünschen sich beides: beide Partner sollen in gleichem Umfang erwerbstätig sein und sich gleichermaßen um Haushalt und Familie kümmern, sagen 60 Prozent der Eltern, deren jüngstes Kind zwischen einem und drei Jahre alt ist.

Das komplette Dossier zur Müttererwerbstätigkeit ist auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend abrufbar

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=206352.html>

UDE: Deutsche Familienpolitik setzt widersprüchliche Anreize

Wenn Frauen in Deutschland im gleichen Umfang wie in Schweden arbeiten könnten, stiege das Arbeitsangebot um rund 3,1 Millionen Vollzeitangestellte. Rein rechnerisch ließe sich der künftige Fachkräftemangel damit leicht decken. Kinderbetreuung und Ganztagschulen werden hier allerdings im Vergleich zu Schweden erst mit rund 50 Jahren Verspätung ausgebaut. „Für diese Angebote fehlt das Geld hinten und vorne, weil wir in Deutschland zwei unterschiedliche Familienmodelle fördern“, kritisiert Prof. Dr. Gerhard Bosch, Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE).

Die Datenbank der OECD zeigt, dass wir nur 0,5 Prozent des Bruttosozialprodukts in Kinderbetreuung investieren im Vergleich zu 2,1 Prozent in Dänemark, 1,7 Prozent in Schweden oder 1,2 Prozent in Frankreich. In Deutschland werde neben dem neuen Familienmodell mit zwei Verdienern nach wie vor das alte Hauptverdienermodell gefördert, stellt Bosch fest. Die Kombination von abgeleiteter Krankenversicherung, Ehegattensplitting, Mini-Jobs und „Herdprämie“ (Betreuungsgeld) setze

starke Anreize, dass Frauen gar nicht oder wenn, dann nur geringfügig arbeiteten.

Damit werden die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen sehr stark zerstückelt: Die Erwerbstätigenquote der Frauen in Deutschland ist zwischen 2001 und 2011 zwar um 9 Prozentpunkte auf 67,7 Prozent gestiegen. Weil viele aber nur in Teilzeit beschäftigt sind, sieht es umgerechnet in Vollzeitstellen wesentlich bescheidener aus: Diese Quote erhöht sich dann nur um 5,3 Prozent auf 51,8 Prozent. Eine Auswertung des sozio-ökonomischen Panels durch das Institut Arbeit und Qualifikation zeigt, dass 2008 in Mini-Jobs durchschnittlich zwölf Stunden die Woche gearbeitet wurde, die Beschäftigten aber gerne 20,8 Stunden arbeiten würden.

„Ob es mit dem Ausbau der Kinderbetreuung und der Ganztagschulen, dem Elterngeld sowie familienfreundlicheren Arbeitszeiten zu einer Trendwende kommt, bleibt abzuwarten“, meint Bosch. „Das Erwerbsverhalten ändert sich bei den Frauen, sie wollen zunehmend erwerbstätig werden, aber landen durch Fehlanreize einer widersprüchlichen Familienpolitik oft in der Teilzeit-Sackgasse.“

Kontakt: Prof. Dr. Gerhard Bosch, Tel. 0203-379-1827, gerhard.bosch@uni-due.de

<https://www.uni-due.de/de/presse/meldung.php?id=8446>

Länder

Bundesweit einmalige Studie unterstreicht Handlungsbedarf für mehr Geschlechtergerechtigkeit

„Noch immer sind Frauen in Gremien öffentlicher Organisationen, wie Aufsichts- bzw. Verwaltungsräten in kommunalen, landeseigenen und teilöffentlichen Unternehmen oder zentralen Gremien von Kammern, Sparkassen und Hochschulen in Nordrhein-Westfalen unterrepräsentiert. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie die **Ulf Papenfuß**, Juniorprofessor für Public Management an der Universität Leipzig für das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen erstellte. Die Studie „Repräsentation von Frauen in wesentlichen Gremien öffentlicher Organisationen in Nordrhein-Westfalen – Eine Bestandsaufnahme“ untersucht die Besetzungen von rund 1500 Gremien in Nordrhein-Westfalen. Daten zu den Geschäftsführungen und Vorständen geben ergänzend Auskunft zur Besetzung der Leitungsorgane in den Organisationen. Auch Gremien der Landesministerien wurden erfasst.“

„Mit dieser Studie legt Nordrhein-Westfalen eine bundesweit bisher einzigartige Bestandsaufnahme vor. Sie unterstreicht den Bedarf nach Regelungen, durch die die Geschlechtergerechtigkeit in öffentlichen Gremien wirksam verbessert werden kann“, erklärte **Emanzipationsministerin Barbara Steffens** in Düsseldorf. „Diese Studie soll ein wesentlicher Schritt zur Reform der Gremienregelung im Landesgleichstellungsgesetz sein, das ganz offensichtlich in seiner Anwendbarkeit begrenzt ist und dem es an Durchsetzungskraft fehlt“, so Steffens weiter. Zur Steigerung der Frauenanteile in Gremien schreibt das Landesgleichstellungsgesetz seit

1999 für Gremien in Behörden und Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung Geschlechterparität vor. Nach den Ergebnissen der Studie ist dieses Ziel allerdings bisher in keinem der untersuchten Bereiche erreicht. Insbesondere auch in Gremien öffentlicher Unternehmen ist eine gleiche Repräsentanz von Frauen und Männern bei weitem nicht gegeben. „Die bestehende generelle Regelung ist zu wenig auf einzelne Strukturen und Besetzungsverfahren abgestimmt. Wir brauchen passgenauere Regelungen mit mehr Durchsetzungskraft“, unterstreicht Ministerin Steffens. Im nächsten Schritt soll mit Hilfe eines Rechtsgutachtens geprüft werden, welche Handlungsoptionen für verbindlichere Regelungen es gibt. Im Mittelpunkt der Prüfung stehen die Zulässigkeit von Quoten und die Verankerung von Rechtsfolgen bei Verstößen.

Die Ergebnisse der Studie belegen durchgängig eine Unterrepräsentanz von Frauen. Dies zeigen u. a. folgende Zahlen:

- In den Aufsichtsgremien der Landesunternehmen sind Frauen mit 25,3% vertreten (öffentlich-rechtliche: 23,7 %; privatrechtliche: 27,5 %).
- Bei kommunalen Unternehmen besteht in den Aufsichtsgremien ein Frauenanteil von 22% (öffentlich-rechtliche: 23,9 %; privatrechtliche: 21,1 %). Im Vergleich der 15 größten Städte untereinander ergeben sich jedoch zum Teil erhebliche Unterschiede.
- Der Frauenanteil in den Verwaltungsräten der Sparkassen beträgt 17,3%.
- Bei den Voll-/ bzw. Delegiertenversammlungen der Kammern reichen die Frauenanteile von 15,1% bei den Wirtschaftskammern bis zu 31% bei den Berufskammern. Bei den Berufskammern umfassen die Kammerversammlungen alle Kammermitglieder, die Frauenanteile in den jeweiligen Berufssparten schlagen sich deshalb in dem Gremium unmittelbar nieder. In die Kammerversammlungen der Wirtschaftskammern werden die Mitglieder hingegen per Wahl delegiert.
- Im Hochschulbereich besteht der höchste Frauenanteil mit 41,7% bei den Hochschulräten. In den Senaten sind Frauen zu 27,9% vertreten. (Befunde über Gremien der 41 Hochschulen: 41 Hochschulleitungen, 28 Hochschulräte, 40 Senate, 254 Dekanate, 227 Fachbereichsräte)
- Im Bereich der ministeriellen Gremien, wie zum Beispiel Fachbeiräte, „Runde Tische“ oder Landesarbeitsgemeinschaften, beträgt der Frauenanteil 38,8%; hierbei sind unter den Mitgliedern aus dem Bereich Verwaltung Frauen zu 40,5% vertreten; bei den Mitgliedern von außerhalb der Verwaltung zu 33,3%; 27,1% der Gremien der Ministerien sind geschlechterparitätisch besetzt.

<http://www.mgepa.nrw.de/ministerium/presse/pressemitteilungsarchiv/pm2014/pm20140516a/index.php>

http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/ministerium/service/geofoerderte_Publikationen/Frauen_Gremien_NRW.pdf

http://www.mgepa.nrw.de/emanzipation/frauen/frau_und_beruf/oeffentlicher_dienst/index.php

<http://www.wifa.uni-leipzig.de/publicmanagement/news-singleansicht/article/erste-zahlen-zur-repraesentation-von-frauen-in-saechsischen-staatsunternehmen.html>

Neues Gleichstellungsgesetz für Hamburg

Der Hamburger Senat setzt sich weiter für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung ein. Er hat am 17. Juni 2014 den Entwurf des Hamburgischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst beschlossen und der Hamburgischen Bürgerschaft zur Beratung zugeleitet. Wichtige Ziele für den Senat sind mehr Frauen in

Führungs- und Spitzenfunktionen und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

„Gleichstellung ist ein Gewinn für alle. Dem Senat ist eine gerechte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen wichtig. Da muss der Staat als Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangehen. Wir wollen mehr Entwicklungschancen für Frauen, gerade auch in Führungs- und Spitzenfunktionen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – für Frauen wie für Männer. Das neue Gleichstellungsgesetz sorgt für mehr Verbindlichkeit und Klarheit. Es bietet eine gute Grundlage, die Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen Dienst in den kommenden Jahren voranzubringen“, sagte **Justiz- und Gleichstellungssenatorin Jana Schiedek**.

Das künftige Gesetz betrifft alle rund 80.000 Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg sowie rund 57.000 Beschäftigten der öffentlichen Unternehmen. Es soll das bisherige Gleichstellungsgesetz aus dem Jahr 1991 ablösen.

Folgende zentrale Neuerungen enthält der Gesetzentwurf:

Beide Geschlechter im Blick, aber Frauenförderung bleibt geboten: Zukünftig werden nicht nur Frauen sondern beide Geschlechter in den Blick genommen: Anknüpfungspunkt für gleichstellungspolitische Maßnahmen ist die Zugehörigkeit zum unterrepräsentierten Geschlecht. Diese liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil weniger als 40 % beträgt. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Bewerberinnen und Bewerber vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören. Davon werden qualifizierte Frauen profitieren. Denn auch wenn es in den vergangenen Jahren gelungen ist, den Frauenanteil an Führungspositionen auf rund 39% zu steigern: Bei den Spitzenfunktionen der B-Besoldung liegt der Frauenanteil erst bei 17%.

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Der Gesetzentwurf verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie ist ein Schlüssel, um die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu errei-

chen. Führung in Teilzeit kann einen Karriereweg für Frauen und Männer mit Familienaufgaben ebnen. Deswegen sollen alle Arbeitsplätze, auch diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, in Zukunft in Teilzeit ausgeübt werden können. Führen als Tandem – als eine Sonderform von Teilzeitführung – ist eine weitere Möglichkeit, wie Beispiele in der hamburgischen Verwaltung zeigen. Das Gesetz stellt klar, dass Teilzeitbeschäftigten die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen sind wie Vollzeitbeschäftigten. Die Rückkehr aus familienbedingter Beurlaubung wird dadurch erleichtert, dass die Beschäftigten bei der Stellenbesetzung vorrangig zu berücksichtigen sind.

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten werden präzisiert: Alle Behörden müssen künftig Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Bisher erfolgte dies auf freiwilliger Basis. Der Gesetzentwurf regelt die Rechte und Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten und das Verfahren zu ihrer Bestellung im Einzelnen. Die Gleichstellungsbeauftragten werden verbindlich an die Leitungen ihrer Häuser angebunden. Ihre Aufgabe ist es, die Anwendung dieses Gesetzes zu unterstützen, zu fördern und zu begleiten. Dabei sind sie nicht weisungsgebunden. Maßnahmen, die den Zielen des Gleichstellungsgesetzes zuwiderlaufen, können die Gleichstellungsbeauftragten beanstanden. Künftig können auch Männer Gleichstellungsbeauftragte werden. Allerdings müssen wegen der noch bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in vielen Bereichen mindestens die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten einer Behörde von Frauen gestellt werden.

Konkrete Vorgaben für die Gleichstellungspläne: Der Gesetzentwurf konkretisiert und standardisiert die Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Behörden der Hamburgischen Verwaltung. In den alle vier Jahre neu zu erstellenden Gleichstellungsplänen sind die Personalstruktur zu analysieren, Zielvorgaben festzulegen (z.B. Frauenanteil in Führungspositionen) und darauf aufbauende Maßnahmen zu formulieren, mit denen sie ihre Ziele erreichen wollen.

Erweiterung auf öffentliche Unternehmen: Nach dem Gesetzentwurf sollen die Regelungen des Gleichstellungsgesetzes nicht nur für die öffentliche Verwaltung, sondern auch für private Unternehmen gelten, an denen die Freie und Hansestadt Hamburg mehrheitlich beteiligt ist. Damit wird die Gleichstellung auch in öffentlichen Unternehmen vorangebracht.

Kontakt: Bettina Lentz, Leiterin des Personalamtes,
E-Mail: Bettina.Lentz@personalamt.hamburg.de

<http://www.hamburg.de/pressearchiv-fhh/4328556/gleichstellung/>

Personalia

Hohe Auszeichnung des Landes Baden-Württemberg für Engagement in der Gleichstellung

Es ist die höchste Ehre, die das Land Baden-Württemberg zu vergeben hat: Die Freiburger Slavistin **Prof. Dr. Elisabeth Cheauré** hat den Verdienstorden für ihr Engagement auf dem Gebiet der Gleichstellung von Männern und Frauen in Wissenschaft und Gesellschaft erhalten. Die Auszeichnung wurde am 3. Mai 2014 im Residenzschloss Ludwigsburg verliehen.

Cheaurés akademische Laufbahn ist seit Jahrzehnten mit dem Anliegen einer gendergerechten Gesellschaft verknüpft – sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universität. Ihr Ziel ist es, Denkstrukturen aufzubrechen und eine tragfähige Basis für konkrete Veränderungen zu schaffen: „Ich freue mich außerordentlich über diese große Anerkennung. Noch mehr aber freue ich mich darüber, dass ich mit meinem langjährigen Engagement

um Gleichstellung auch im Hochschulbereich dazu beitragen konnte, dass diese Fragen als Aufgabe von den Universitäten anerkannt werden mussten“, sagte die Slavistin. **Prof. Dr. Hans-Jochen Schiewer**, Rektor der Albert-Ludwigs-Universität, betonte: „Die Tatsache, dass Elisabeth Cheauré ihre Gleichstellungsarbeit in einer Zeit begann, in der Gender-Fragen alles andere als selbstverständlich waren, spricht für ihren Mut und ihre Zukunftsvision. Für unsere Universität ist sie eine wichtige Impulsgeberin.“ Cheauré war von 1992 bis 1999 Frauenbeauftragte an der Philosophischen Fakultät der Universität Freiburg und von 1997 bis 1999 zugleich Frauenbeauftragte der Universität. Als langjährige Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen, Musik- und Kunsthochschulen in Baden-Württemberg (LaKoG) war sie maßgeblich daran beteiligt, das Landeshochschulgesetz zu novellieren und neue **Frauenförderprogramme sowie -initiativen** zu entwickeln. Sie bewirkte Verbesserungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft. Dazu zählen der Ausbau von Kindertagesstätten an Hochschulen und die im Landeshochschulgesetz verankerte Flexibilisierung der Prüfungsfristen. Als Expertin für Frauen- und Geschlechterforschung gehörte Cheauré dem Fachbeirat Gender Mainstreaming der Landesregierung zunächst als Sprecherin der LaKoF, nach dem Ende ihrer Amtszeit als persönliches Mitglied an. Auch auf Bundesebene trug sie dazu bei, dass die Politik Gleichstellungsfragen in der Wissenschaft in den Blick nahm. Heute schult die Slavistin Gleichstellungsbeauftragte und wirkt als Mentorin, Coachin und Trainerin für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im In- und Ausland.

Elisabeth Cheauré wurde für ihr internationales Engagement, nicht zuletzt auch in der Genderforschung, mehrfach ausgezeichnet, unter anderem mit einer Ehrenprofessur und einem Ehrendoktorat.

<http://www.pr.uni-freiburg.de/pm/2014/philologie-slavistik-verdienstodern-cheaure.pdf>

POLITEIA-Preis der HWR Berlin

Im Juni 2014 wurde der POLITEIA-Preis der HWR Berlin verliehen.

Geehrt wurde **Susanne Evert** (B. A. Business Administration, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften) für ihre Bestandsanalyse von Vätern in Elternzeit am Beispiel der Axel-Springer-Unternehmensgruppe und **Madona Terterashvili** (M. A. International Economics, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften), die sich thematisch mit den Auswirkungen der Gender-Ungerechtigkeit in den ländlichen Regionen Georgiens auseinandergesetzt hat. **Nima Mersad** (Diplom-Studiengang für den gehobenen Auswärtigen Dienst, Fachbereich Rechtspflege) wurde für seine wissenschaftliche Untersuchung des iranischen Scheidungsrechts und dessen Anwendung vor deutschen Gerichten mit der POLITEIA-Medaille ausgezeichnet. **Medaillen** wurden ebenfalls vergeben für Abschlussarbeiten über den Einfluss sexueller Orientierung auf die Rezeption von Werbung von **Sylvia Liebold** (B. A. International Business Management, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften) und die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland von **Nadine Schünemann** (B. A. Öffentliche Verwaltungswirtschaft, Fachbereich Allgemeine Verwaltung).

Seit 2001 prämiert die Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin die besten Studierendenarbeiten zur Frauen- und Geschlechterforschung mit dem mit 1 000 Euro dotierten POLITEIA-Preis und lobt bis zu drei POLITEIA-Medaillen aus.

<http://www.hwr-berlin.de/nc/aktuelles/neuigkeiten/einzelansicht/die-glaeserne-decke-ist-ueberall-verankert/>

Frauen in MINT

Gender und Diversity in Technik, Wissenschaft und Praxis – Das Zertifikatsstudienprogramm GENDER PRO MINT der TU Berlin

Ein **Gastbeitrag** von **Bärbel Mauß**, Koordinatorin des Zertifikatsstudienprogramms GENDER PRO MINT und **Prof. Dr. phil. Petra Lucht**, Gastprofessorin für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften am ZIFG der TU Berlin.

Was heißt es, Gender- und Diversityaspekte in ingenieur-, planungs- oder naturwissenschaftliche Forschungs- und Praxisprojekte zu integrieren? Genau diese Frage beantworteten TeilnehmerInnen des Zertifikatsprogramms GENDER PRO MINT der Technischen Universität Berlin (TUB) am 2. Projekttag dieses Studienprogramms am 14. Mai 2014: Sie stellten vor, wie sie die in GENDER PRO MINT erworbenen Genderkompetenzen in Qualifikationsarbeiten (Bachelor- und Master-Level) integriert und umgesetzt haben.

Die präsentierten Abschlussarbeiten in diesen Fällen aus der Informatik und der Landschaftsarchitektur wurden so um Gender- und Diversityaspekte erweitert. Es wurden u. a. Studienfachprojekte zu den Themen Emotionen und Musik, Berliner Spielplatzkonzepte der 1950er Jahre und der 2000er Jahre im Vergleich und das freiraumplanerische Konzept von Naturerfahrungsräumen präsentiert.

Zum Projekttag des Studienprogramms GENDER PRO MINT hatten die derzeitige Gastprofessorin für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und

Geschlechterforschung (ZIFG), Petra Lucht, und die Koordinatorin des Studienprogramms, Bärbel Mauß, eingeladen.

Am vorhergehenden 1. Projekttag des Studienprogramms GENDER PRO MINT im Juli vergangenen Jahres wurden erstmals Praxisprojekte des Studienprogramms der Öffentlichkeit präsentiert: In 2013 wurden Gender- und Diversity-Dimensionen in Studienfachprojekten zu den Themen Gewalterkennung in multimedialen Inhalten mittels semantischer Suche (Informatik), Neue Urbane Landwirtschaft Urban Gardening (Stadt- und Regionalplanung), Entwicklung eines Messsystems für Rollstuhl-Sitzschalen (Medizintechnik), Tele-Rehabilitation bei Schlaganfall (Medizintechnik) und Darstellung der Klimaforschung in einem Dokumentarfilm (Physik) erarbeitet und präsentiert.

Beide Projektstage des Studienprogramms GENDER PRO MINT stießen auf sehr großes Interesse und so kamen VertreterInnen verschiedener Projekte und Programme der TU Berlin, BetreuerInnen von Qualifikationsarbeiten aus den MINT-Fächern, MitarbeiterInnen des Zentrums für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) der TU Berlin, interessierte StudentInnen und interessierte WissenschaftlerInnen der TU Berlin und anderer Institutionen. Die Veranstaltungen waren geprägt von intensiven inhaltlichen Diskussionen der präsentierten Studienfachprojekte und dem großen Interesse an der Integration von Gender- und Diversityaspekten in der Forschung und Lehre in MINT.

Das Studienangebot GENDER PRO MINT an der TU Berlin

In den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) wird deutlich formuliert, wie wichtig die Integration von Gender- und Diversityaspekten für die Forschung und Praxis – auch in Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften (MINT) – ist. Auch die Europäische Union sieht dies als notwendig an: Im neuen EU-Rahmenprogramm Horizon2020 sind Gender- und Diversity-Dimensionen bereichsübergreifend in verschiedenen För-

derschwerpunkten sowohl auf programmatischer als auch auf inhaltlicher Ebene als Kriterien für die finanzielle Förderung von EU-Projekten in Forschung und Innovation verankert worden. Angesichts aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen ist dies mit der Konsequenz verbunden, dass entsprechend veränderte Anforderungen an die Kompetenzprofile für natur- und technikwissenschaftliche Berufe gestellt werden. Dies erhöht die Dringlichkeit, Studierenden in MINT Gender- und Diversitykompetenzen zu vermitteln. Die TU Berlin hat auf diese neuen Anforderungen an den wissenschaftlichen Nachwuchs reagiert und bietet seit dem Sommersemester 2012 für Studierende und Promovierende in MINT ein in dieser Form *bundesweit einmaliges* zielgruppenspezifisches, strukturiertes Studienprogramm zu Gender Studies in MINT an. Dieses schließt in einem zweistufigen Verfahren mit den GENDER PRO MINT Zertifikaten I und II der TUB ab. Besonderheiten des Programms sind zum einen die Vermittlung fundierter Genderkompetenzen zu Gender Studies in MINT. Zum anderen ermöglicht die Fokussierung dieses Studienprogramms auf die Studieninhalte der TeilnehmerInnen in Verbindung mit der praktischen Umsetzung des erworbenen Genderwissens in Fachstudienprojekten, dass diese Genderkompetenzen in das Fachstudium und die Qualifikationsarbeiten wie beispielsweise in Bachelor- oder Master-Abschlussarbeiten integriert werden können.

Verortet am Zentrum für interdisziplinäre Frauen und Geschlechterforschung (ZIFG) der TUB und in Kooperation mit den Fachgebieten in MINT bietet das Studienprogramm eine enge Verzahnung von aktueller Gender Studies Forschung zu den Fächern in MINT und damit eine möglichst große Überlappung dieses Zertifikatsprogramms mit dem Fachstudium.

Unterstützt durch eine eigens für das Studienangebot GENDER PRO MINT eingerichtete Gastprofessur Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften, die z. Zt. mit der der Soziologin und Diplom-Physikerin Prof. Dr. Petra Lucht besetzt ist, bietet sich die Möglichkeit einer intensiven Betreuung der TeilnehmerInnen, sowie einer Weiterentwicklung spezifischer auf das Studienangebot zugeschnittener Lehrkonzepte wie auch Inhalte.

Genderkompetenzen erwerben: Lehrangebot und Lehrkonzept

Das Lehrangebot umfasst eine große Bandbreite von Gender- und Diversity-Lehrveranstaltungen von Lehrenden des ZIFG, die z. T. eigens für das Studienangebot konzipiert und exklusiv für die TeilnehmerInnen am Studienprogramm aus den Fachgebieten in MINT entwickelt werden. Die Teilnehmer_innen am Studienangebot GENDER PRO MINT erwerben ihre Genderkompetenzen entlang dreier miteinander verzahnter Lernfelder: Die Studierenden lernen erstens, wie sie Fragen aus der Genderperspektive heraus stellen z. B. nach den Nutzer_innen oder den Auswirkungen der Technik und danach, was an unausgesprochenen Voraussetzungen in die Technikentwicklung eingeht. Sie erwerben zweitens Methodenkompetenzen, die es Ihnen ermöglichen, gesellschaftliche und kulturhistorische sowie wissenschaftstheoretische Hintergründe der natur- und technikwissenschaftlichen Konzepte und Praxen unter den Aspekten von Gender-Dimensionen zu beleuchten. Vor diesem Hintergrund erproben und entwickeln die Studierenden drittens so die Fähigkeit, in studienfachspezifischen Projekten das erworbene Genderwissen in der Technikgestaltung bzw. in Forschungsfragen und im Forschungsdesign umzusetzen. Die erworbenen Genderkompetenzen umfassen also allgemeine Kenntnisse der Gender Studies sowohl hinsichtlich theoretischer Konzepte als auch hinsichtlich der Methoden, spezifischer Kenntnisse der Gender Studies zu MINT, wie auch die Fähigkeit des Transfers auf studienfachspezifische Aufgabenstellungen in MINT. Das umfassende Lehrkonzept des Studienprogramms GENDER PRO MINT ermöglicht es den Studierenden sich fundierte Genderkenntnisse anzueignen, und versetzt sie in die Lage, ihre Genderkompetenzen selbstständig weiterzuentwickeln und in neuen Kontexten von Forschung, Praxis und Vermittlung anzuwenden.

Die Projektwerkstätten des Studienprogramms GENDER PRO MINT

Der Transfer des erworbenen Genderwissens in die natur- und technikwissenschaftlichen Fachgebiete im Rahmen studienfachspezifischer Projekte, wird im Rahmen von Projektwerkstätten in GENDER

PRO MINT umgesetzt. Für die Bearbeitung der Studienfachprojekte im Studienangebot GENDER PRO MINT in den Projektwerkstätten werden zumeist drei Phasen durchlaufen: Zunächst wird die Aufgabenstellung aus einem der Fächer in MINT von den Studierenden anhand des Forschungsdesign bzw. des Vorgehensmodells diskutiert und im Rahmen eines integrierten Vorgehensmodells neu ausgerichtet. In der zweiten Phase werden Perspektiven der Geschlechterstudien sowie der Intersektionalitätsforschung zu MINT exploriert. In der dritten Phase werden die für die Praxisprojekte identifizierten unterschiedlichen Perspektiven der Geschlechterstudien bzw. der Intersektionalitätsforschung spezifiziert und Vorschläge für die Analyse und/oder die Umgestaltung der Praxisprojekte entwickelt. Wie dies den Studierenden in den jeweiligen Studienfachprojekten gelingt, zeigten die beiden ersten Projektstage des GENDER PRO MINT eindrucksvoll. Mit Hilfe des Studienangebotes GENDER PRO MINT bildet die TU Berlin erfolgreich den genderkompetenten Nachwuchs aus, dessen die Wissenschaft und die Praxis so dringend bedürfen.

Prof. Petra Lucht, Gastprofessorin für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) der TU Berlin, betreut die Praxisprojekte der Studierenden von Seiten der Gender Studies her. Sie schlägt für die Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten in Studienfachprojekten in GENDER PRO MINT ein integriertes Vorgehen vor, so dass sowohl die theoretische Verankerung in den intersektionalen Geschlechterstudien als auch die Anschlussfähigkeit an die disziplinären Fachgebiete in MINT gewährleistet sind:

Petra Lucht (im Erscheinen): Usability und Intersektionalitätsforschung Produktive Dialoge. In: Buchpublikation zur Tagung Gender-UseIT 2014 (#GUI2014): HCI, Web-Usability und UX unter Gendergesichtspunkten – Fachtagung am 3./4. April 2014 in Berlin.

Hinweise zur Tagung und zur Publikation:

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

Petra Lucht (in Vorbereitung): Integriertes Vorgehen für Studienfachprojekte im Zertifikatsprogramm GENDER PRO MINT der TU Berlin Ein Lehrkonzept für

Projektwerkstätten. (Arbeitstitel) In: Corinna Bath, Kerstin Palm, Bärbel Mauß, Petra Lucht & Göde Both (Hg.) (in Vorbereitung): Modelle der Gender-Lehre in den Ingenieurwissenschaften – Perspektiven der Institutionalisierung (Arbeitstitel), Lit Verlag.

Dipl. Biol. Bärbel Mauß ist Koordinatorin des Studienprogramms GENDER PRO MINT und hat dieses entwickelt. Das Lehr- und Lernkonzept des Zertifikatsstudienprogramms erläutert Bärbel Mauß in:

Bärbel Mauß (in Vorbereitung): *Forschungsbasierte Gender Studies Lehre an der TU Berlin – GENDER PRO MINT*; In: Corinna Bath, Kerstin Palm, Bärbel Mauß, Petra Lucht & Göde Both (Hg.) (in Vorbereitung): *Modelle der Gender-Lehre in den Ingenieurwissenschaften – Perspektiven der Institutionalisierung* (Arbeitstitel), Lit Verlag.

Mauß, Bärbel und Greusing, Inka (2012): „Forschungsbasierte Genderlehre – Eine Doppelstrategie am ZIFG“, in: *news, Frauenpolitisches Forum an der TU Berlin, Wintersemester 2012, S. 14-15.*

https://www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Publikationen/news_online_1.2013.pdf

Kontakt: Bärbel Mauß, Koordinatorin des Zertifikatsstudienprogramms GENDER PRO MINT: baerbel.mauss@tu-berlin.de; Prof. Dr. phil. Petra Lucht, Gastprofessorin für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften am ZIFG der TU Berlin: petra.lucht@tu-berlin.de.

<http://www.genderpromint-zifg.tu-berlin.de/>

Stipendien-Bonbon für MINT-Talente

Mit dem so genannten MINT-Bonbon möchte die Telekom zum Wintersemester 2014/2015 einen neuen Anreiz für Talente an der Hochschule für Telekommunikation Leipzig (HfTL) schaffen. In den Genuss sollen bis zu 135 Studentinnen und Studenten der direkten Bachelor- und Masterstudiengänge kommen.

Die Stipendien richten sich in ihrer Höhe an den für den Studiengang zu entrichtenden Studiengebühren von 250 Euro pro Monat. Die Dauer der Vergabe orientiert sich an der Regelstudienzeit. Bei gleicher Qualifikation wird dabei ein Anteil an Frauen von 30 Prozent angestrebt. Die Stipendien werden nicht ausgezahlt, stattdessen werden die Studiengebühren voll erlassen. Gedacht sind diese MINT-Bonbons für motivierte, sozial engagierte und exzellente Bewerber und Bewerberinnen. StudiengangswechslerInnen sind von dieser Förderung allerdings ausgeschlossen, ebenso bereits an der HfTL immatrikulierte Studierende. Neben dem Erlass der Studiengebühren profitieren die StipendiatInnen von der Nähe zum Unternehmen bei Projektarbeiten und Praktika. Die Telekom hofft über die Förderung von Talenten qualifizierte BerufseinsteigerInnen gewinnen zu können. Durch den direkten Kontakt mit den Netzwerken des Telekommunikations- und IT-Konzerns soll der Einstieg leichter gelingen. Die Deutsche Telekom AG setzt sich seit Jahren für eine Verbesserung der Bildung ein. Der Schwerpunkt dieses Engagements liegt auf den so genannten MINT-Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Entlang der gesamten Bildungskette fördert der Konzern so zusammen mit der Deutschen Telekom Stiftung den Bildungsstandort Deutschland. Mit dem MINT-Bonbon im Zusammenhang mit einem Studium an der HfTL soll dieses Engagement abermals verstärkt werden.

<http://www.hft-leipzig.de>

<http://www.telekom.com/medien>

Kongressbericht:

TeilnehmerInnenrekord beim WoMenPower-Kongress 2014

Rund 1.400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer – und damit so viele wie noch nie – kamen im Rahmen der HANNOVER MESSE zur elften Auflage des WoMenPower-Kongresses. Damit erreichte das erfolgreichste deutsche Kongressangebot zu arbeitspolitischen Themen und Karrierefragen für Frauen und Männer einen Besucherrekord.

Der Fachkongress vermittelt seit 2004 mit einem Mix aus Vorträgen, Workshops und Ausstellung praxisnah Informationen für alle Berufsphasen: vom Berufseinstieg bis hin zur Karriereförderung. Erneut wurde außerdem die „*Engineer Powerwoman*“ gekürt. **Gabby Aitink-Kroes**, Ingenieurin bei NOVA, der niederländischen Research School for Astronomy, nahm die Auszeichnung als weibliches Vorbild für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn im MINT-Bereich entgegen.

Lesen Sie mehr dazu unter:

[http://www.kompetenzz.de/Aktuelles/
Teilnehmerrekord-WoMenPower](http://www.kompetenzz.de/Aktuelles/Teilnehmerrekord-WoMenPower)

Personalia

Starke Frauenbeteiligung im Vorstand der Gesellschaft für Informatik

Im erweiterten Vorstand der Gesellschaft für Informatik e.V. (GI) sind für die kommenden zwei Jahre drei von sieben Vorständen weiblich. Damit hat die GI zum ersten Mal in ihrer Geschichte nahezu eine zahlenmäßige Gleichberechtigung von Mann und Frau in einem übergeordneten Entscheidungsgremium umgesetzt.

„Wir sind stolz, dass wir derzeit als einzige große, technisch-naturwissenschaftlich orientierte Fachgesellschaft ein nahezu ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in unserer Leitung herstellen konnten“, sagte **GI-Präsident Liggesmeyer**. „Dass wir darüber hinaus mit **Dr. Simone Rehm** von der Firma TRUMPF und **Christine Regitz** von SAP gleich zwei Vertreterinnen der Wirtschaft in unseren Reihen haben, freut uns sehr“, so Liggesmeyer. Mit **Agata Królikowski** von der Leuphana Universität in Lüneburg sei nun endlich auch der wissenschaftliche Mittelbau prominent vertreten, so Liggesmeyer. Die GI hat sich in ihrer Satzung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Informatik verpflichtet. Sie hat eine Broschüre zur „Gleichbehandlung in der Sprache“ herausgegeben und engagiert sich in verschiedenen Frauenförderprojekten und -initiativen. Seit 1986 gibt es in der GI eine eigene Fachgruppe „Frauen und Informatik“, in der sich über 300 Frauen zu einem Netzwerk zusammengeschlossen haben.

Die Gesellschaft für Informatik e.V. (GI) ist eine gemeinnützige Fachgesellschaft zur Förderung der Informatik in all ihren Aspekten und Belangen. Gegründet im Jahr 1969 ist die GI mit ihren heute rund 20.000 Mitgliedern die größte Vertretung von Informatikerinnen und Informatikern im deutsch-

sprachigen Raum. Die Mitglieder der GI kommen aus Wissenschaft, Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung, Lehre und Forschung.

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

<http://www.frauen-informatik.de/>

For Women in Science Award Deutsche Preisträgerinnen des Jahres 2014

In diesem Jahr nehmen wieder drei Preisträgerinnen ihre Auszeichnungen des deutschen UNESCO-L'ORÉAL Förderprogramms entgegen. In Anwesenheit von hochrangigen Gästen aus Wissenschaft, Politik, Bildung und den Medien werden die Nachwuchswissenschaftlerinnen von einer Jury, unter ihnen die Nobelpreisträgerin Christiane Nüsslein-Volhard, für ihre exzellenten, viel versprechenden Forschungsarbeiten geehrt.

Hintergrund: Das deutsche Programm richtet sich an herausragend qualifizierte, in Deutschland tätige Doktorandinnen der experimentellen Naturwissenschaften mit Kindern. Gerade in Deutschland führt die Gründung einer Familie häufig noch zur Unterbrechung oder zum Abbruch von viel versprechenden Karrieren. Um die Vereinbarkeit von Familienplanung und Beruf zu erleichtern, werden daher jährlich drei hochtalentiertere und engagierte Nachwuchswissenschaftlerinnen mit jeweils 20.000 Euro gefördert.

In diesem Jahr werden ausgezeichnet:

Mila Leuthold, Projekt: Strukturanalyse der Norovirus-Wirt Interaktion. Forschungseinrichtung: Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ), Heidelberg.

Lena Veit, Projekt: Neuronale Grundlagen intelligenten Verhaltens bei Krähen. Forschungseinrichtung: Institut für Neurobiologie, Eberhard Karls

Universität Tübingen.

Natascha Zhang, Projekt: Diversität der Gliedmaßen-Entwicklung bei Arthropoden. Forschungseinrichtung: Johann-Friedrich-Blumenbach Institut für Zoologie und Anthropologie, Georg-August-Universität Göttingen.

Erfahren Sie mehr über die Preisträgerinnen unter:

<http://www.fwis-programm.de/preis14.html>

Kontakt: Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung, Dr. Brigitte Walderich, Telefon: 07071-6011398, E-Mail: unesco-loreal@cnv-stiftung.de

Deutsche UNESCO-Kommission, Dr. Lutz Möller, Telefon: 0228-6049722; L'Oréal Deutschland, Viola Sprick, Telefon: 0211-4378519, E-Mail: vsprick@de.loreal.com

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

http://www.fwis-programm.de/programm_int.html

Videotipp: Women-MINT-Slam

Eins wurde deutlich beim mittlerweile dritten Women-MINT-Slam des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“ auf der women + work am 24. Mai 2014 in Bonn. Das Thema Frauen in Führung im naturwissenschaftlich-technischen Bereich ist ungeheuer spannend und vielfältig. Die filmische Kurzdokumentation des „Women-MINT-Slam“ zeigt die MINT-Karrieren von Frauen. Weibliche Nachwuchskräfte erleben MINT-Role Models live und profitieren von deren Erfahrungen.

<https://www.youtube.com/watch?v=3sC4dnEo46g>

<http://www.komm-mach-mint.de/Presse/Pressemitteilungen/Kurzdokumentation-Women-MINT-Slam>

04

HOCHSCHULEN,
HOCHSCHULFORSCHUNG

Frauenanteil bei Habilitationen

Der Frauenanteil bei den Habilitationen lag 2013 – wie auch im Vorjahr – bei gut 27 %.

Insgesamt 1.567 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben im Jahr 2013 ihre Habilitation an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland erfolgreich abgeschlossen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilte, sank die Zahl der Habilitationen im Vergleich zum Vorjahr um knapp 5 %. Verglichen mit dem Höchststand im Jahr 2002 ging die Zahl sogar um 32 % zurück.

Das Durchschnittsalter der Habilitierten zum Zeitpunkt ihrer Habilitation liegt seit drei Jahrzehnten bei etwa 40 Jahren. Im Berichtsjahr 2013 waren sie im Durchschnitt 41,1 Jahre alt. Das Durchschnittsalter der Männer lag mit 41,0 Jahren geringfügig unter dem Durchschnittsalter der Frauen mit 41,3 Jahren.

Wie in den Jahren zuvor wurden die meisten Habilitationsverfahren 2013 in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (789) abgeschlossen. Darauf folgten die Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften (269), Mathematik/Naturwissenschaften (243) sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (140).

Der Frauenanteil bei den Habilitationen lag 2013 – wie auch im Vorjahr – bei gut 27 %. Die meisten Habilitationsschriften verfassen seit Jahren Frauen in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften. Hier lag der Frauenanteil im Berichtsjahr 2013 bei knapp 41 %. In der Fächer-

gruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften war eine Steigerung des Frauenanteils gegenüber dem Vorjahr um fast drei Prozentpunkte auf 27 % zu verzeichnen.

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/06/PD14_223_213.html;jsessionid=61DE2E847336DD0E6557CBEEB88243C7.cae3

Bitte beachten Sie auch:

NRW-Hochschulen:
Anstieg des Frauenanteils bei Habilitationen

An den 17 nordrhein-westfälischen Hochschulen mit Habilitationsrecht wurden im Jahr 2013 insgesamt 274 Habilitationsverfahren erfolgreich abgeschlossen. Wie Information und Technik Nordrhein-Westfalen als statistisches Landesamt mitteilte, waren das 6,2 Prozent weniger als im Jahr 2012 (292)... Der Frauenanteil bei den Neuhabilitierten stieg im Vergleich zum Vorjahr um 4,1 Prozentpunkte auf nun 27,4 Prozent an.

https://www.it.nrw.de/presse/pressemitteilungen/2014/pdf/149_14.pdf

Bildungsbericht 2014: Junge Frauen erwerben häufiger einen Hochschulab- schluss als junge Männer

Aktuelle Publikation des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung erschienen.

Die Hochschulen in Deutschland haben in den letzten drei Jahren mehr Studienanfängerinnen und Studienanfänger aufgenommen als jemals zuvor. Diese neue Welle der Hochschulexpansion und die damit verbundenen strukturellen Veränderungen beschreibt der jüngst erschienene Bericht „Bildung in Deutschland 2014“, in dem das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) das Hochschulkapitel verantwortet.

Einige zentrale Ergebnisse:

Studienberechtigte und Übergänge in die Hochschule

Auszug: „Wenn der Sondereffekt der doppelten Abschlussjahrgänge herausgerechnet wird, lag die Studienberechtigtenquote 2012 erneut über 50%, bei den Frauen sogar bei fast 58% . Die Absicht, ein Hochschulstudium aufzunehmen, nimmt in den letzten Jahren wieder zu. Zeitlich hat sich das Übergangsverhalten von Männern und Frauen in den letzten Jahren verändert: Durch den Wegfall der Wehrpflicht nehmen Männer seit 2011 häufiger bereits im Jahr des Erwerbs der Studienberechtigung das Studium auf.“

Personal an Hochschulen

Auszug: „Das nicht-wissenschaftliche Personal wurde dagegen weniger stark ausgebaut, sodass sein Anteil zurückgegangen ist. Diese Gruppe weist seit 1995 gleichbleibend einen bei etwa 70% liegenden Frauenanteil auf, nicht zuletzt aufgrund der vielen weiblichen Pflegekräfte an den Hochschulkliniken. Beim wissenschaftlichen Personal

steigt der Frauenanteil zwar kontinuierlich weiter an, auf zuletzt 37%, er liegt damit aber weiterhin deutlich unter dem Anteil der Absolventinnen“

Lehre und Forschung als Aufgaben des wissenschaftlichen Personals

Auszug: „Seit Langem wird kritisiert, dass mit steigender Karrierestufe der Frauenanteil an den Hochschulen abnimmt (gläserne Decke). Am geringsten ist der Anteil der Professorinnen. Seit dem Jahr 2006 ist er von 15 auf 21% an Universitäten und 20% an Fachhochschulen gestiegen. Die Fachrichtungen unterscheiden sich dabei beträchtlich. Auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind, gemessen am Anteil der Frauen an den Erstabschlüssen, an den Universitäten in den meisten Fächergruppen noch unterrepräsentiert. An den Fachhochschulen entspricht ihr Anteil zumeist dem Absolventinnenanteil.“

Entwicklung der AbsolventInnenzahl

Auszug: „Der Anteil der Frauen liegt aufgrund ihrer höheren Studienerfolgsquote mit über 51% leicht über ihrem Anteil zu Studienbeginn. Die Fachrichtungen unterscheiden sich allerdings stark nach dem Anteil der Absolventinnen, der vor allem in den Ingenieurwissenschaften immer noch sehr niedrig liegt. Das zeigt sich auch in vielen anderen OECD-Staaten.“

Mit „Bildung in Deutschland 2014“ wird der fünfte indikatorengestützte Bericht einer unabhängigen Gruppe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vorgelegt. Der von der Kultusministerkonferenz (KMK) und dem Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Bericht gibt eine alle Bereiche des Bildungswesens umfassende aktuelle Bestandsaufnahme des deutschen Bildungswesens. Die Ausgabe 2014 führt die Berichterstattung über bereits in den vorherigen Berichten dargestellte Indikatoren zum deutschen Bildungswesen fort und präsentiert zugleich neue Indikatoren. Im Rahmen einer vertiefenden Analyse wird der Situation von Menschen mit Behinderungen im Bildungssystem nachgegangen. Der Bildungsbericht für Deutschland richtet sich an alle AkteurInnen des Bildungswesens in Politik, Verwal-

tung und Praxis genauso wie an die an bildungspolitischen Fragen interessierte Öffentlichkeit.

Kontakt: Prof. Dr. André Wolter, E-Mail: andrae.wolter@hu-berlin.de; Dr. Christian Kerst, E-Mail: kerst@dzhw.eu

http://www.bildungsbericht.de/daten2014/wichtige_ergebnisse_web2014.pdf

http://www.bildungsbericht.de/daten2014/f_web2014.pdf

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

Studienberechtigte 2012: Frauen entscheiden sich seltener für ein Studium als Männer

Für die große Mehrheit der Studienberechtigten des Schulabschlussjahrgangs 2012 ist ein Hochschulstudium die erste Wahl zur Berufsqualifikation: 73 % haben ein halbes Jahr nach Schulabschluss ein Studium aufgenommen oder planen dies. Dies zeigen die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Studienberechtigten des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Die Forschungsgruppe um Projektleiterin **Heidrun Schneider** hat Schulabsolventinnen und Schulabsolventen mit Hochschulzugangsberechtigung des Jahrgangs 2012 ein halbes Jahr vor und ein halbes Jahr nach Schulabschluss zu ihren Bildungsabsichten und zu ihren tatsächlichen Bildungsentscheidungen befragt.

Mehr als 11.500 Schülerinnen und Schüler haben Auskunft zu Fragen nach dem Übergang von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf gegeben. „Unsere Untersuchung bestätigt die ungebrochene Attraktivität des Studiums für junge Menschen. Von einem Studium versprechen sie sich in stärkerem Maße als von einer Berufsausbildung gute Berufsaussichten und ein hohes Einkommen“,

erläutert Schneider Gründe für die seit vielen Jahren beobachtete hohe Studierneigung.

Zu den 52 % der Schülerabsolventinnen und Schulabsolventen, die ein halbes Jahr nach Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung ein Studium aufgenommen haben, kommen noch einmal 22 % hinzu, die ein Studium fest geplant haben. Damit liegt die sogenannte Brutto-Studierquote, also der Anteil eines Schulabschlussjahrgangs, der ein Studium mit hoher Wahrscheinlichkeit aufnimmt, bei 73 %. Berücksichtigt man noch diejenigen, die eine Studienaufnahme erwägen, erhöht sich die Quote auf 80 %. Seit nunmehr zehn Jahren bewegt sich dieser Wert auf einem ähnlichen Niveau und signalisiert, dass mindestens drei Viertel der Schülerabsolventinnen und Schulabsolventen die hochschulische der beruflichen Ausbildung vorziehen.

Aus der Zusammenfassung der Studie zitierte geschlechtsspezifische Ergebnisse:

„Die Entscheidung ein Studium aufzunehmen, ist wie in den Befragungskohorten zuvor auch weiterhin sehr stark vom Geschlecht und von der sozialen Herkunft der Studienberechtigten abhängig. Studienberechtigte aus einem akademischen Elternhaus erwerben nicht nur häufiger eine Hochschulzugangsberechtigung, sondern nehmen auch deutlich häufiger als Studienberechtigte aus nicht-akademischen Elternhäusern ein Studium auf (80 vs. 66 %). Auch Frauen neigen deutlich seltener als Männer zu einer Studienaufnahme (69 vs. 78 %). Deutliche Veränderungen gab es jedoch bei den Männern hinsichtlich des Zeitpunktes der Studienaufnahme:

Während im Jahr 2010 (vor Aussetzung der Wehrpflicht) lediglich 41 Prozent der Männer ein Studium ein halbes Jahr nach Erwerb der Hochschulreife bereits aufgenommen haben, steigt dieser Anteil im Jahr 2012 um 18 Prozentpunkte auf 59 Prozent an.“

„Die beliebtesten Studienrichtungen der Studienberechtigten des Jahres 2012 sind Wirtschaftswissenschaften (14 % aller Studienberechtigten; Kap. 5.2), Maschinenbau (9 %) und Lehramtsstudiengänge (8 %). An der Rangfolge der Studien-

fachwahl hat sich in den letzten zehn Jahren kaum etwas verändert. Es kann ein leicht zunehmendes Interesse an Wirtschaftswissenschaften festgestellt werden. Während Frauen häufiger Lehramtsstudiengänge (10 vs. 5 %), etwas häufiger Medizin (7 vs. 3 %) oder Kultur- und Sprachwissenschaften (6 vs. 3 %) studieren, entscheiden sich Männer deutlich häufiger für technische oder naturwissenschaftliche Studiengänge: Maschinenbau (16 vs. 3 %), Mathematik/Informatik (9 vs. 3 %) und Elektrotechnik (5 vs. 0 %). Auch Wirtschaftswissenschaften werden von den Männern etwas häufiger angestrebt als von Frauen (16 vs. 12 %)."

Alternative: Berufsausbildung

„Zudem trauen sich einige Befragte, insbesondere Frauen, seltener das erfolgreiche Absolvieren eines Studiums zu (68 % der Frauen vs. 75 % der Männer). Außerdem verbinden sie mit einem Studienabschluss geringere Ertragerwartungen als Männer. Da Männer im Vergleich zur Befragung im Jahr 2010 etwas häufiger eine Berufsausbildung aufnehmen, verringern sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Brutto-Berufsausbildungsquote von elf Prozentpunkten Differenz auf sieben Prozentpunkte. Frauen entscheiden sich aber weiterhin deutlich häufiger für eine Berufsausbildung als Männer (27 vs. 20 %)."

Die Studie ist als Forum Hochschule 6/2014 erschienen und ab sofort zum kostenfreien Download verfügbar.

http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201406.pdf

Quelle:

http://www.dzhw.eu/presse/news/ganze_pm?pm_nr=1326

Studiengebühren

zeigen wenig Wirkungen

Im Auftrag der EU-Kommission haben Forscher des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) in **neun Staaten** untersucht, welche Folgen Studiengebühren auf die Zusammensetzung der Studierendenschaft hinsichtlich **Geschlecht**, ethnischer und sozialer Herkunft haben. Außerdem haben sie analysiert, ob zusätzliche Einnahmen aus Studiengebühren den Studierenden zugute kommen. Die Ergebnisse sind sowohl für Studiengebührengegner als auch deren Befürworter ernüchternd.

Die Forscher konnten zeigen, dass sich die Einführung von Studiengebühren nicht generell negativ auf die Einschreibungsquote an Hochschulen auswirkt. „Die Ergebnisse unsere Studie zeigen, dass für Studierende eher das Verhältnis von Studiengebühren und finanzieller Unterstützung ausschlaggebend ist“, sagt Studienleiter **Dr. Dominic Orr**. Denn oftmals wurde die Einführung oder Erhöhung von Studiengebühren mit zusätzlicher finanzieller Unterstützung für Studierende zum Beispiel in Form von Stipendien flankiert. Die Forscher folgern, dass bei der Untersuchung der Partizipation an Hochschulbildung und des Studierverhaltens eine Betrachtung der Höhe von Studiengebühren allein nicht ausreichend ist. Daher schlägt das Team um Orr vor, die „Nettokosten“ eines Studiums und die Kostenaufteilung zwischen öffentlicher und privater Finanzierung in den Blick zu nehmen. Auf diese Weise haben sie die Effekte von Studiengebühren für den Zeitraum von 1995 bis 2010 in neun Ländern – Deutschland, England, Finnland, Kanada, Österreich, Polen, Portugal, Ungarn und Südkorea – analysiert.

Ein zentraler Befund der Studie:

„Hochschulzugang betrifft nicht nur die Frage, wie viele Menschen an Hochschulbildung teilnehmen; es geht auch darum, wer studiert. Selbst wenn Studiengebühren sich womöglich kaum oder gar nicht auf die Nachfrage nach Hochschulbildung insgesamt auswirken, könnte man dennoch

annehmen, dass sie auf die Zusammensetzung der Studierendenschaft Einfluss nehmen. Diese Hypothese konnte anhand der hier analysierten Daten nicht vollständig geprüft werden: Die nationalen Statistiken der meisten hier behandelten Länder erwiesen sich als lückenhaft bei der Erfassung von Bildungsbeteiligung nach gruppenspezifischen Merkmalen (wie z.B. familiärer Hintergrund, soziale Schicht oder Ethnizität). **Die verfügbaren Daten geben jedoch folgende Hinweise: erstens, Studiengebühren haben keine Effekte in Bezug auf die Geschlechterzusammensetzung der Studierendenschaft (in nahezu allen Ländern wuchs die Zahl der weiblichen Studierenden schneller als die der männlichen); zweitens, Studiengebühren haben wenig oder keine Auswirkungen auf den Anteil der Studierenden aus niedrigeren sozio-ökonomischen Schichten; drittens, Studiengebühren haben wenig oder keine Auswirkungen auf die ethnische Zusammensetzung der Studierendenschaft.**

Aus der Studie geht auch hervor, dass die erhofften positiven Effekte von Studiengebühren weitestgehend ausblieben: „Studiengebühren führen nicht automatisch zu mehr Geld in der Lehre und einer verbesserten Betreuung von Studierenden“, so Orr. Die Hochschulen setzten das zusätzliche Geld für Aufgaben in der Forschung oder zur Deckung steigender Personalkosten ein. Zudem sind Studiengebühren oftmals kein starker Anreiz für Hochschulen, sich durchweg mehr auf die Ansprüche und Bedürfnisse der Gebührenzahler einzustellen.

<http://ec.europa.eu/education/library/study/2014/cost-sharing/de-executive-summary.pdf>

http://www.dzhw.eu/presse/news/ganze_pm?pm_nr=1333

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-709_en.htm

Hochschulen unterzeichnen Charta „Familie in der Hochschule“

46 Hochschulen und wissenschaftliche Institutionen aus dem gesamten Bundesgebiet, unterzeichneten am 26. Mai 2014 im Rahmen der ersten Jahrestagung „Familienorientierung als Anspruch“ an der Leibniz Universität Hannover die Charta „Familie in der Hochschule“. Sie verpflichten sich damit, Familienorientierung als Teil ihres Profils zu verankern. Damit stehen sie zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als Bildungs- und Lebensorte, an denen die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben gelebt wird und selbstverständlich ist. „46 unterzeichnende Hochschulen ist für alle Initiatoren der Charta eine überwältigende Resonanz, die unsere Erwartungen weit übertrifft“, freute sich **Prof. Dr. Frank Ziegele** vom Centrum für Hochschulentwicklung (CHE). Seit Sommer 2013 erarbeitete er gemeinsam mit den zwölf initiativen Hochschulen des Best Practice-Clubs die Leitlinien zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten an deutschen Hochschulen. Die Charta „Familie in der Hochschule“, die im Januar 2014 veröffentlicht wurde, geht dabei weit über Mindeststandards hinaus. Ziegele weiter: „Für mich ist es ein ermutigendes Signal, dass das Thema Familienorientierung an den Hochschulen angekommen ist.“ Ziel der Hochschulinitiative ist es, ein unverwechselbares Marken- und Qualitätskennzeichen für Familienorientierung an deutschen Hochschulen einzuführen und das seit 2008 bestehende Netzwerk nachhaltig zu etablieren, in dem beteiligte Hochschulen an den Erfahrungen der Anderen teilhaben und voneinander lernen können. Der Veröffentlichung der Charta im Januar folgte eine rege Diskussion, wie Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen, die sich zur Familienorientierung verpflichten, ihren Beitrag zu mehr Chancengleichheit im Wissenschafts- und Bildungssystem leisten können. Auch wenige Tage vor Beginn der Tagung meldeten sich immer noch Hochschulen, die die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnen

und damit Mitglied im Best Practice-Club werden möchten.

Im Anschluss an die Tagung berieten die bisherigen und die neu beigetretenen Hochschulen in einem ersten Arbeitstreffen über die weitere Arbeit des Best Practice-Clubs. Das ehrgeizige Projekt wird durch die Robert Bosch Stiftung gefördert und vom Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) unterstützt.

http://www.familie-in-der-hochschule.de/downloads/FidH_Charta_Download.pdf

<http://www.familie-in-der-hochschule.de/cms/?getObject=1083>

Bitte lesen Sie auch:

„Es fehlt an neuen Vorbildern!“

Kommentar von **Dr. Susann Kunadt**, CEWS, Leiterin des BMBF-Projekts „EFFEKTIV“ zur „Charta Familie in der Hochschule“ in der DUZ, Nr 5, 2014

Zwölf Hochschulen haben Standards entwickelt, die sie allen AkteurInnen im Wissenschaftssystem zur Unterzeichnung anbieten. Aktuell hat die Deutsche Universitätszeitung DUZ dazu eine Dokumentation mit Kommentaren zusammengestellt.

Die Kommentatorinnen und Kommentatoren sind:

Dr. Susann Kunadt, Wiss. Mitarbeiterin des CEWS und Leiterin des BMBF-Projekts Effektiv!-Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

Christine Kurmeyer, Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Charité

Matthias Schwarte, Kanzler der Universität Münster

Dominik Toussaint, Stellvertr. Vorsitzender des Fraunhofer Gesamtbetriebsrats

<http://www.duz.de/duz-magazin/2014/05>

Berlin: Erfolgreiche Zwischenbilanz des ProFiL-Programms

Im Oktober vergangenen Jahres feierten die **Technische Universität Berlin**, die **Humboldt-Universität zu Berlin** und die **Freie Universität Berlin** das 10-jährige Jubiläum des ProFiL-Programms.

Mit ProFiL fördern die drei großen Berliner Universitäten hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur und engagieren sich für eine Führungskräfteentwicklung, die zur Modernisierung und zum geschlechtergerechten Wandel des Hochschul- und Wissenschaftssystems beiträgt. Vom Erfolg des ProFiL-Programms und der Leistungsfähigkeit der Teilnehmerinnen zeugen insbesondere die zahlreichen Berufungen auf Professuren (165) und Juniorprofessuren (43) und die vielen abgeschlossenen Habilitationen (107). Ein starkes Leistungspotenzial bilden darüber hinaus die gebündelte Expertise und der Gestaltungswille der mittlerweile 353 Alumnae im ProFiL-Netzwerk. Als Betreuerinnen, als Mentorinnen und als Expertinnen in fachlichen wie überfachlichen Ämtern und Funktionen setzen sich ProFiL-Alumnae dafür ein, eine exzellenz- und gleichstellungsorientierte Nachwuchs- und Führungskräfteentwicklung und eine diskriminierungsfreie Wissenschaftskultur zu etablieren.

Am 2. Juni 2014 endete die Bewerbungsfrist für den 11. ProFiL-Durchgang (Februar 2015 bis Februar 2016). Zu diesem Stichtag kann die folgende **Zwischenbilanz** erhoben werden:

Bewerberinnen: **871**

Teilnehmerinnen: **389**

Bisherige Gesamtbewertungen im Rahmen der Evaluation

Während der Modellphase 2004–2007 wurde das ProFiL-Programm extern evaluiert. Seit 2007 wird die Evaluation intern fortgeführt, um eine kontinuierliche Qualitätssicherung zu gewährleisten.

In den bisher abgeschlossenen Evaluationen des 1.-9. Durchgangs erhielt das ProFiL-Programm durchgängig sehr gute Gesamtbewertungen (Durchschnittswerte auf einer Skala von 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend).

1. Durchgang: 1,4
2. Durchgang: 1,6
3. Durchgang: 1,3
4. Durchgang: 1,5
5. Durchgang: 1,3
6. Durchgang: 1,3
7. Durchgang: 1,3
8. Durchgang: 1,2
9. Durchgang: 1,4

Bisherige Statusveränderungen bei den ProFiL-Teilnehmerinnen

Zum Stichtag 2. Juni 2014 haben 144 Teilnehmerinnen die formale Berufungsfähigkeit erreicht.

Gleichzeitig wurden bereits 165 Teilnehmerinnen auf W3/W2-Professuren, als Senior Lecturer und Lecturer berufen.

- Rufe auf Professuren: 165
- äquivalente Positionen in der außeruniversitären Forschung: 4
- Gast- und Vertretungsprofessuren: 93
- abgeschlossene Habilitationen: 107
- Rufe auf Juniorprofessuren: 43
- Eingeworb. Nachwuchsgruppenleitungen: 13
- Eingeworbene Heisenbergstipendien: 7
- Eingeworbene ERC Starting Grants: 3
- Heinz Maier-Leibnitz-Preise: 4

<http://www.profil-programm.de/>

Leitung und Kontakt: Dorothea Jansen;
Tel.: (030)-314-29304, jansen@tu-berlin.de

Niedersachsen: Gleichstellung muss an Hochschulen Chefsache werden

„Die Gleichstellung muss an den Niedersächsischen Hochschulen Chefsache werden“. Das hat die Ministerin für Wissenschaft und Kultur, **Gabriele Heinen-Kljajić** am 4. Juni 2014 in Hannover gefordert. „Strukturelle Benachteiligungen müssen abgebaut werden, damit Frauen in der Wissenschaft die gleichen Karrierechancen haben wie Männer“, sagte die Ministerin bei der Auftaktveranstaltung der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“.

Zu der öffentlichen Diskussionsveranstaltung hatten das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK), die Landeshochschulkonferenz Niedersachsen (LHK) und die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) eingeladen. Mit der Dialoginitiative wollen sie ihre Zusammenarbeit fortsetzen und gemeinsam Wege finden, wie insbesondere die Arbeitsbedingungen und Karriereinitiativen an den niedersächsischen Hochschulen geschlechtergerechter gestaltet werden können.

Zwar ist der Anteil von Frauen an Promotionen in Niedersachsen mit über 46 Prozent erfreulich hoch, aber der Anteil der Frauen bei Professuren liegt immer noch bei nur 25 Prozent. „Diesen ‚Flaschenhals‘ wollen wir weiten und Frauen auf dem Weg von der Promotion zur Professur unterstützen“ sagte Heinen-Kljajić. „Erfreulich ist, dass auch die Hochschulen selbst bereit sind, Barrieren abzubauen und Gleichstellung zunehmend als Reputationsgewinn begreifen“. So hatten sich die Niedersächsischen Hochschulen mit dem im vergangenen Jahr vereinbarten Hochschulentwicklungsvertrag bereits dazu verpflichtet, Zielzahlen festzulegen, um die Anteile von Frauen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Bei den jetzt anstehenden Zielvereinbarungen mit den einzelnen Hochschulen sollen diese Aspekte konkretisiert werden.

Mit der Dialoginitiative soll neben den Strukturfragen auch die Hochschulkultur in den Blick genommen werden. Dabei geht es unter anderem um die Frage, wie Haltungen, Einstellungen und Vorannahmen über das Verhalten von Frauen und Männern die Entscheidungen beispielsweise von Vorgesetzten prägen.

Quelle: Pressemeldung, Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur, 4. Juni 2014

http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6257&article_id=125050&psmand=19

NRW: Diversity an Hochschulen

„Vielfalt ist der Schlüssel zu einem gerechten und leistungsfähigen Hochschulsystem“, so lautete das Fazit der Abschlussrunde einer siebenteiligen Workshopreihe *Wissenschaft hat viele Gesichter* in Düsseldorf. Im letzten Workshop wurden die zuvor ermittelten Ergebnisse zur Diversity-Thematik in Bereichen wie Geschlecht, Behinderung, Herkunft, Weltanschauung, Religion und Alter zusammengeführt und Berührungspunkte in den Blick genommen. Das Ministerium unterstützt die Hochschulen in ihrem Bemühen, einer zunehmend heterogenen Studierendenschaft gerecht zu werden.

„Menschen weisen immer öfter Unterschiede hinsichtlich ihres Alters, ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer physischen und psychischen Fähigkeiten oder auch ihrer Religion und Weltanschauung auf. Diese Unterschiedlichkeit birgt das Potenzial für Kreativität und Innovation in sich. Und dieses Potenzial müssen wir nutzen“ sagte **Wissenschaftsministerin Svenja Schulze**. „Die Workshopreihe hat dazu wichtige Hinweise gegeben.“ Um hohe Qualität in Forschung und Lehre auch zukünftig zu sichern und auszubauen, müssten Hochschulen auf die Vielfalt von Studierenden und Lehrenden eingehen: Der demographische Wandel mit niedriger Geburtenrate und eine sinkende Zahl von Fachkräften machten es für Hoch-

schulen unabdingbar, sich z.B. bei der Gewinnung von wissenschaftlichen Personal und Studierenden stärker auf die Heterogenität dieser Gruppen einzustellen.

Eine Publikation zur Workshopreihe ist bereits abrufbar unter

<http://www.wissenschaft.nrw.de/mediathek/broschueren/>

Bitte beachten Sie auch den Bericht der Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung für den Ausschuss für Frauen, Emanzipation und Gleichstellung des Landtages Nordrhein-Westfalen

Diversity-Strategie (LT-Vorlage 16-1679)

<http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV16-1979.pdf>

Zur Langsamkeit im Gleichstellungsprozess Gender Mainstreaming und das subjektive Sinnverstehen von HochschulakteurInnen

Ein Gastbeitrag von **Dr. Marion Kamphans, Johannes Gutenberg-Universität Mainz**

Auf welche Akzeptanz und Dissonanz stößt das Gender Mainstreaming-Konzept in der Hochschul- und Wissenschaftspraxis? Wie relevant sind Wollen, Wissen und Können für eine nachhaltige Implementierung des Konzeptes? Wie hängen die jeweiligen Ausprägungen der Gender (Mainstreaming)-Kompetenz mit der sozialen Positionierung von Akteurinnen und -akteuren in der Hochschulhierarchie zusammen? Diese Fragen bildeten den Ausgangspunkt für eine empirische Stu-

die, deren Ergebnisse und Analysen im Juli 2014 als Buchveröffentlichung unter dem Titel „Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft“ (Autorin: Marion Kamphans) im Springer VS Verlag, in der Reihe Geschlecht und Gesellschaft, erscheint.

Im Kern liefert diese Untersuchung Hinweise darauf, welche individuelle Bedeutung (leitende) Hochschulakteurinnen und -akteure dem Gender Mainstreaming-Konzept im Prozess der Umsetzung beimessen und welche Relevanz diese Einstellung wiederum für ihr Handeln bzw. für ihr Nicht-Handeln hat. Der Blick auf das Gender Mainstreaming-Konzept ist deshalb von Interesse, weil es seit den 2000er Jahren als „neues“ Gleichstellungskonzept in die Hochschulen und Wissenschaft eingeführt wurde, und mit ihm die Hoffnung verbunden war, mehr Dynamik in die bisherige Gleichstellungspolitik zu bringen und egalitäre Geschlechterverhältnisse herbeizuführen.

Des Weiteren wird ein systematischer Zusammenhang deutlich, der zwischen der subjektiven Gender (Mainstreaming-) Kompetenz, den eingesetzten Implementierungspraktiken, den Legitimierungen und Überzeugungen sowie der sozialen Positionierung der Hochschulakteurinnen und -akteure in der Hochschulhierarchie besteht.

Um nachvollziehbar zu machen, über welches subjektive gleichstellungspolitische Selbstverständnis (leitende) Akteurinnen und Akteure an Hochschulen verfügen, wurden 26 problemzentrierte ExpertInnen-Interviews mit Mitgliedern aus der Hochschulleitung, Fakultätsleitung, Verwaltung und aus dem wissenschaftlichen Bereich geführt. Die Auswertung der Interviews erfolgte zum einen im Sinne einer theoriebasierten und empirisch begründeten Typenbildung, zum anderen über kontrastierende Einzelfälle. Als methodologische Grundlage diente ein mehrperspektivisches Vorgehen, das drei theoretische Zugänge kontextualisiert kombinierte, nämlich die strukturalistische Perspektive des Feld-Habitus-Konzepts von Bourdieu mit ausgewählten neo-institutionalistischen Ansätzen und Konzepten zum Geschlechter-Wissen, wie sie in der Frauen- und Geschlechterforschung diskutiert werden.

Im Ergebnis ergaben sich drei eindeutig unterscheidbare Resonanz-Typen, *die Ablehnenden, die Befürwortenden und die Skeptischen*. Gemeinsam ist allen drei Typen eine starke Übereinstimmung zwischen der subjektiven (persönlichen) Einstellung gegenüber dem Gender Mainstreaming, ihrem Wissen und ihrem gleichstellungsorientierten Handeln. Unterschiede finden sich bei den drei Typen auf der Ebene der Merkmalsausprägungen. Durchgängiges Kennzeichen *der Ablehnenden* ist, dass sie ihre Ablehnung gegenüber Gleichstellung offen formulieren, in der Tendenz über ein reduziertes Implementierungswissen verfügen und sich nicht veranlasst sehen, sich gleichstellungsorientiert zu engagieren. In der Hochschulhierarchie nehmen sie im Vergleich zu den anderen Typen hohe Positionen ein.

Im Gegensatz dazu wird beim Typus *der Befürwortenden* der Zusammenhang zwischen positiver Einstellung, umfassendem Wissen und engagierter Umsetzungspraxis im Feld der Hochschule sichtbar. Die Befürwortenden verfügen über differenziertes Gender (Mainstreaming-)Wissen oder eignen es sich an. Sie handeln gleichstellungsorientiert, jedoch hängt der Grad einer umfassenden und erfolgreichen Implementierung von ihren Handlungsspielräumen ab. Die Begrenztheit der Reichweite ihres Handelns hängt mit ihrer vergleichsweise wenig einflussreichen Positionierung in der Hochschule zusammen.

Als ambivalent ist das gleichstellungspolitische Engagement des Typus *der Skeptischen* zu bewerten. Seine Haltung ist zögerlich bis ablehnend, aber seine Kenntnisse des Konzepts sind zuweilen differenziert. Auf die Anforderung, Gender Mainstreaming umzusetzen, reagiert er eher mit legitimatorischer Rhetorik als mit engagierter Umsetzungspraxis. Als Fazit lässt sich festhalten, dass eine aktive Gleichstellungspraxis maßgeblich vom Engagement und der Überzeugung einzelner und einflussreicher Akteurinnen und Akteure abhängt. Dieser Gedanke ist so neu nicht. Neu ist jedoch die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem subjektiven Sinn von Gleichstellungspraxis und deren Verweigerung, denn in der soziologischen Hochschul- und Bildungsforschung und auch in der Geschlechterforschung ist dieser Blick auf

Akteurinnen und Akteure im Kontext ihrer Gleichstellungspraxis noch nicht weit verbreitet. Neu an der Studie ist auch die Perspektive ihrer Ausrichtung, weil subjektives Gender Mainstreaming-Wissen und eine daraus resultierende Einstellung systematisch mit strukturellen Positionierungen und faktischem Handeln zusammen gedacht werden. Zudem kann mit den Ergebnissen und Analysen des subjektiven Sinnverstehens und Handelns von Akteurinnen und Akteuren auch die Langsamkeit im Gleichstellungsprozess erklärt werden. Denn diejenigen, die maßgeblich für die Implementierung von Gender Mainstreaming verantwortlich sind, sehen sich wenig veranlasst, initiativ zu werden. Und diejenigen, die von dem Konzept und seiner Gleichstellungsidee überzeugt sind, verfügen nur über begrenzte Handlungsspielräume in der Hochschule. Somit bleibt es vorerst beim Ringen um die weitere Integration einer Geschlechterdimension und von Frauen in das Hochschul- und Wissenschaftssystem.

Neuerscheinung:

Marion Kamphans (2014): Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS Verlag (Reihe: Geschlecht und Gesellschaft).

Zur Person:

Marion Kamphans ist promovierte Sozialwissenschaftlerin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Graduiertenschule MAINZ der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, wo sie zur Promotionsausbildung forscht. Davor war sie Leiterin von Forschungs- und Entwicklungsprojekten im Bereich der soziologischen Bildungs- und Hochschulforschung am Zentrum für Hochschulbildung der Technischen Universität Dortmund.

Kontakt & Informationen:

Marion Kamphans, Graduiertenschule, „MATERIALS Science IN MainZ (MAINZ)“, Johannes Gutenberg-Universität Mainz, kamphans@uni-mainz.de

.....
Personalia

.....
**Erste Frau im Amt der Rektorin
 soll HHU sechs Jahre leiten**

Juristin Anja Steinbeck ist designierte Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Prof. Dr. Steinbeck, Prorektorin an der Universität zu Köln, wird das Amt am 1. November 2014 antreten.

Die Juristin und Prorektorin der Universität zu Köln für Planung, Finanzen und *Gender* tritt damit die Nachfolge des amtierenden Rektors Professor Michael Piper an, der für eine zweite Amtszeit nicht mehr kandidiert hatte.

<http://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/weiterfuehend/pressebereich/pressemeldungen.html>

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Relaunch des „Instrumentenkasten“ zu den Forschungsorientierten Gleich- stellungsstandards der DFG

Online-Informationssystem für Gleichstellungs- maßnahmen in Forschung und Lehre

Mit einer vielfältigen Auswahl neuer, vorbildhafter
Chancengleichheitsmaßnahmen ist der Instrumen-
tenkasten in frischem Design und mit verbesserten
Funktionalitäten nun online erreichbar unter:

<http://www.instrumentenkasten.dfg.de>

Das Kernstück des Instrumentenkastens sind die
qualitätsgesicherten Modellbeispiele, die derzeit
über 220 Gleichstellungsmaßnahmen umfassen.
Die Basis dafür bilden Maßnahmen an den Hoch-
schulen, deren Gleichstellungskonzepte im Rah-
men der Forschungsorientierten Gleichstellungs-
standards der DFG besonders überzeugen konnten.

Die einzelnen Maßnahmen werden über einen
qualitätsgesicherten Auswahlprozess in den Inst-
rumentenkasten aufgenommen. Auf diese Weise
wird die Bandbreite von erprobten und innova-
tiven Praxisbeispielen sichtbar gemacht und für
eine gezielte Suche aufbereitet. Ausführliche
Informationen über die berücksichtigten Hoch-
schulen und den Auswahlprozess der Maßnah-
men sind unter der Rubrik „Nachlesen“ abrufbar.

DFG Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTRUMENTENKASTEN

Start Recherchieren Vorschlagen Nachlesen Kontakt

Gleichstellung in der Wissenschaft

Der Instrumentenkasten bietet Ihnen Beispiele aus der Praxis für die Praxis zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Der Instrumentenkasten ist ein frei zugängliches Online-Informationssystem, das einen exemplarischen Überblick über die mögliche Bandbreite an Gleichstellungsmaßnahmen in Forschung und Lehre gibt.

Die Praxisbeispiele im Instrumentenkasten werden in einem qualitätsgesicherten Verfahren ausgewählt, um eine modellhafte und thematisch breit gefächerte Auswahl zu gewährleisten.

Diese Toolbox bietet Impulse und Inspiration für die eigene Arbeit, aber auch die Möglichkeit eigene Maßnahmen für die Aufnahme in die Datenbank vorzuschlagen.

Modellbeispiele recherchieren

Nachlesen über den Instrumentenkasten

Maßnahmen vorschlagen

© DFG 2014 | Inhalt und Technik bereitgestellt von: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kontakt | Impressum

Startseite des „DFG-Instrumentenkasten“

Der Instrumentenkasten war bereits ein wichtiger Bestandteil der 2008 von der DFG-Mitgliederversammlung beschlossenen

[„Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“](#).

Mit dem Relaunch wird das nachhaltige Engagement der DFG für Chancengleichheit und Gleichstellung in der Wissenschaft bekräftigt.

Die frei zugängliche Onlinedatenbank für Gleichstellungsmaßnahmen in Forschung und Lehre soll Impulse und praktische Informationen zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen geben. Das übergeordnete Ziel besteht darin, Gleichstellung im deutschen Wissenschaftssystem weiter zu verbessern. Angesprochen werden alle Akteurinnen und Akteure, die sich an den Hochschulen und in der Wissenschaft mit Chancengleichheit, Gender und Vereinbarkeit beschäftigen.

The screenshot shows the top navigation bar with tabs: Start, Recherchieren, Vorschlagen, Nachlesen, Kontakt. Below this is a search interface with a 'Recherche neu starten' button and a 'Trefferliste' section. The search results are displayed in a list format, with the first result being '21. Clearingstelle Wissenschaft und Familie' from Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. The second result is '22. Coaching für Professorinnen' from Georg-August-Universität Göttingen. The interface includes filters for 'Nach Themen auswählen' (Personal / Nachwuchs, Vereinbarkeit, Wissenschaftskultur, Organisationsentwicklung, Gender in Forschung & Lehre, Qualitätssicherung) and 'Weiter einschränken' (Innovative Modellbeispiele, Zielgruppen, Fächergruppen, Bundesland). A search bar is also visible.

Seite „Recherchieren“ mit verschiedenen Rechercheoptionen

Zur besseren Orientierung bei der Suche nach geeigneten Maßnahmen bietet der neu aufgelegte Instrumentenkasten eine erweiterte Suchfunktion und eine intuitivere Navigation. Einen ersten Überblick gibt die Einordnung in die Themenfelder „Personal/Nachwuchs“, „Vereinbarkeit“, „Wissenschaftskultur“, „Organisationsentwicklung“, „Gender in Forschung & Lehre“ und „Qualitätssicherung“ (vgl. Rechercheoption *Nach Themen auswählen*).

Neu ist die Recherchemöglichkeit mit einer Freitextsuche (vgl. Rechercheoption *Suchen*).

Darüber hinaus erlaubt die Suche nach wie vor eine Selektion nach Bundesländern, Ziel- und Fächergruppen (vgl. Rechercheoption *Weiter einschränken*).

Die Webseite weist zudem besonders innovative Modellbeispiele, die mit einem Fähnchen



Fähnchen „Innovative Modellbeispiele“

markiert werden, gesondert aus (vgl. Rechercheoption *Innovative Modellbeispiele*).

Mit dem Start des überarbeiteten Instrumentenkastens im Mai 2014 sind nunmehr alle Gleichstellungsakteurinnen und -akteure an Universitäten, Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen aufgerufen, Maßnahmen einzubringen. Hierzu steht ein entsprechendes Formular in der Rubrik „Vorschlagen“ zur Verfügung.

In diesem Formular sollen die Gleichstellungsmaßnahmen mit ihren Wirkungen und Rahmenbedingungen beschrieben werden.

Um den internen Abstimmungsprozess zu erleichtern, ist das PDF-Formular speicherbar und kann mehrfach überarbeitet werden.

The image shows a screenshot of a website with a navigation bar containing 'Start', 'Recherchieren', 'Vorschlagen', 'Nachlesen', and 'Kontakt'. The 'Vorschlagen' section is active, displaying 'Maßnahmen vorschlagen'. Below this, there are instructions and a list of criteria for proposals. A PDF viewer window titled 'vorschlagen.pdf - Adobe Reader' is overlaid, showing the 'Vorschlagsformular' with the DFG logo and specific instructions for submission. The PDF content includes the DFG logo, the title 'Vorschlagsformular', and a list of criteria: 'Alle Angaben zur Beschreibung müssen online verfügbar und damit überprüfbar sein.', 'Es muss eine neutrale E-Mail-Adresse (keine persönlichen Adressen) zur Gewährleistung der Aktualität vorliegen.', and 'In dem Formular müssen alle Felder, die mit einem * als Pflichtfelder markiert sind, ausgefüllt werden.' Below the criteria are two input fields: '* Titel der Maßnahme' and '* Link / URL zur Maßnahme'.

Vorschlagsformular

Das Einreichen von Maßnahmen zur Chancengleichheit, die an der eigenen Einrichtung erprobt sind, ist für den Instrumentenkasten essenziell. Neue Maßnahmen und Hinweise zu bereits eingestellten Modellbeispielen halten den Instrumentenkasten aktuell und attraktiv.

Informationen über den Entstehungsprozess des Instrumentenkastens, die Auswahlkriterien für die Aufnahme von Modellbeispielen, die Recherchelogik sowie weitere Hintergründe stehen in der Rubrik „Nachlesen“ zur Verfügung. Hier ist zudem das Logo des „DFG-Instrumentenkasten“ zum Download bereitgestellt. Dies kann von den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtung u.a. dafür genutzt werden, um auf ihren Homepages gezielt für ihr Modellbeispiel im Instrumentenkasten zu werben.

Der Instrumentenkasten wird im Auftrag der DFG von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften bereitgestellt.

Die Verantwortung für die Zusammenstellung und die Qualitätsprüfung der im Instrumentenkasten enthaltenen Gleichstellungsmaßnahmen liegt beim Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Bei weiteren Fragen und Anmerkungen zum Instrumentenkasten können sich Interessierte an die Adresse instrumentenkasten@dfg.de wenden.

Quelle: DFG Pressemitteilung Nr. 16, 7. Mai 2014

Der Instrumentenkasten im Internet unter:

<http://www.instrumentenkasten.dfg.de>
instrumentenkasten@dfg.de

Ausführliche Informationen zum Thema Gleichstellung und den DFG-Aktivitäten unter:

<http://www.dfg.de/chancengleichheit>

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Fraunhofer-Gesellschaft:
Wissenschaftscampus 2014**Das Sprungbrett für Frauen in die Forschung**

Während dieser 4-tägigen Veranstaltung sollen die Teilnehmerinnen mehr über ihre eigene Kreativität und ihre Stärken und wie sie diese in der anwendungsorientierten Forschung nutzen können, erfahren.

In Seminaren, Workshops und Vorträgen können zudem Kontakte für die zukünftige Karriere geknüpft werden. Besonders angesprochen sind Frauen, die eine führende Position in Wissenschaft und Forschung anstreben.

Zielgruppe: Absolventinnen und Studentinnen ab dem vierten Fachsemester der Studienrichtungen Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Informatik.

Der Wissenschaftscampus 2014 wird an zwei Standorten stattfinden:

18. bis 21. August 2014 in Dresden, aktuelles Programm:

http://www.fraunhofer.de/content/dam/zv/de/jobs-karriere/karriere/Wissenschaftscampus_Programm_Dresden2014.pdf

und **6. bis 9. Oktober 2014 in Freiburg**: aktuelles Programm:

http://www.fraunhofer.de/content/dam/zv/de/jobs-karriere/karriere/Wissenschaftscampus_Programm_Freiburg_2014.pdf

<http://www.fraunhofer.de/de/jobs-karriere/wissenschaftlerinnen-bei-fraunhofer/wissenschaftscampus-2014.html>

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Gender & Chancengleichheit in Horizont 2020: Eine komplette Übersicht

Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung FiF hat die Referenzen, Regeln und Anforderungen zusammengestellt, die sich in den Dokumenten von Horizont 2020, dem Rahmenprogramm für Forschung und Innovation (2014-2020), in Bezug auf Gender und Chancengleichheit finden.

http://www.eubuero.de/fif-gender_gender_chancengleichheit_h2020.htm

Die Rechtstexte sowie Standards-Formblätter zur Antragstellung finden Sie in der Rubrik „Reference Documents“ auf dem Teilnahmeportal.

http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/funding/reference_docs.html#h2020-legal-basis-rfp

Advanced Grant-Ausschreibung

Der ERC hat am 17. Juni die diesjährige Advanced Grant-Ausschreibung veröffentlicht. Anträge können bis zum **21. Oktober 2014** eingereicht werden. Die Zielgruppe: Etablierte WissenschaftlerInnen jeder Nationalität mit einer herausragenden Forschungsleistung in den letzten 10 Jahren. Es können maximal bis zu 3,5 Mio. EUR für einen Zeitraum von bis zu 5 Jahren beantragt werden.

Ausschreibung auf dem Teilnehmerportal:

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/topics/4050-erc-adg-2014.html#tab2>

Leitfaden für Antragstellende - Juni 2014:

https://ec.europa.eu/research/participants/portal/doc/call/h2020/erc-2014-adg/1610137-information_for_applicants_to_the_adg2014_en.pdf

Gender Summit 2014

Der diesjährige "Gender Summit" findet am 30. Juni und 1. Juli 2014 in Brüssel statt. Der Titel lautet „From Ideas to Markets: Excellence in mainstreaming gender into research, innovation, and policy.“ Im Mittelpunkt steht die Bedeutung von Gender als Querschnittsaspekt in Horizont 2020 und dabei in zentralen Themen wie Umwelt, Transport, Wassermanagement und Energie.

Alle Informationen dazu unter:

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

Studie zum Einfluss von Marie Curie-Maßnahmen auf die Karriereentwicklung erschienen

Positive Effekte hinsichtlich der Karriere von Frauen in der Wissenschaft feststellbar!

Die Europäische Kommission hat eine Studie zum Einfluss von Marie Curie-Maßnahmen auf die berufliche Laufbahn ihrer Träger veröffentlicht. Die Gegenstände der Studie sind die Karrierewege von Marie Curie-ForscherInnen, der Vergleich mit WissenschaftlerInnen, die nicht durch dieses Programm gefördert wurden, und die Einschätzung des Mehrwerts dieser Fördermaßnahmen für die Karriere. Außerdem nimmt die Studie den Einfluss des Marie Curie-Programms auf die Chancen von Frauen in der Forschung in den Blick.

Die Datengrundlage bilden die EU-Forschungsrahmenprogramme FP4, FP5 und FP6 im Zeitraum von 1994-2006.

In der Studie zeigt sich ein positiver Einfluss der Marie Curie-Maßnahmen auf die Karriereentwicklung, vor allem hinsichtlich der beruflichen Entwicklung von WissenschaftlerInnen an Universitäten. Da Mobilität ein wesentliches Ziel des Marie Curie-Programms ist, macht die Studie die verstärkenden Effekte der Maßnahmen auf die Mobilität von WissenschaftlerInnen deutlich. Darüber hinaus zeigt sich, dass das Marie Curie-Programm sowohl die Chancen der Geförderten auf dem Arbeitsmarkt, als auch deren Erfolg bei anschließenden Anträgen um ERC-Grants steigert. An einigen Stellen kann außerdem gezeigt werden, dass es positive Effekte hinsichtlich der Karriere von Frauen in der Wissenschaft gibt.

In der allgemeinen Schlüssen und Empfehlungen (Kurzfassung der Studie) heißt es:

„Verstärkung der Konzentration auf das Schließen des Gender Gap.

Die vorliegende Studie wirft ein Schlaglicht auf den Gender Gap. Doch zeigt die aktuelle Untersuchung auch, dass MCF bestimmte Aspekte des Gender Gap abschwächen kann – insbesondere im Hinblick auf berufliche Erfolge von MC-Stipendiatinnen im Vergleich zu Nicht-MC-Stipendiatinnen. Dennoch wurde im Validierungsseminar der Bedarf nach weiteren Maßnahmen zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten unterstrichen.

Im Einzelnen: Notwendig sind Regelungen zum Mutterschutz: Der Mutterschaftsurlaub sollte als sozialversicherungsrechtliche Angelegenheit behandelt werden und das Stipendium zeitlich und finanziell nicht beeinträchtigen, sollte also nicht zu einer Reduzierung der Stipendienlaufzeit oder der Finanzierung führen.

Mentorschaften oder andere Arten von Unterstützung könnten vermehrt werden, um Forscherinnen bei ihren Karrierefortschritten zu helfen (z.B. durch einen Ansporn der Produktion) oder auch, um einen Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben zu finden und den Beruf nach Unterbrechungen wiederaufzunehmen.

Strukturelle Veränderungen sollten implementiert werden, um die Ausgewogenheit der Repräsentation von Frauen und Männern („Gender Balance“) in den MCF Auswahlkomitees und -gremien zu verbessern (also den Gremien, die Zuschüsse und Förderung für BewerberInnen genehmigen). „Gutachtende“ sollten weiter geschult werden, um sich potenzieller geschlechtsspezifischer Diskriminierungseffekte bewusst zu werden, die den Entscheidungsprozess beeinflussen könnten.“

[Hier geht es zur deutschen Kurzfassung.](#)

Quelle: Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen“ (KoWi)

http://ec.europa.eu/research/fp7/index_en.cfm?pg=publications

<http://www.kowi.de>

Neues zur Modernisierung der Hochschulbildung in Europa

Die Europäische Kommission hat unter Mitwirkung des Eurydice-Netzwerkes die Studie „Modernisation of Higher Education in Europe: Access, Retention and Employability“ veröffentlicht. Politische Zielsetzungen und ihre praktische Realisierung werden in Hinblick auf den Zugang zum Hochschulsystem, Begleitung und Unterstützung bei der Durchführung des Studiums und die Beschäftigungsfähigkeit von Absolventinnen und Absolventen analysiert.

<http://www.ebuero.de/eurydice-dokumente.htm>
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/thematic_reports_en.php

Ungleichstellung der Geschlechter in der Schweiz

In der Schweiz ist die in der Bundesverfassung festgehaltene Gleichstellung der Geschlechter nicht realisiert. Dabei wäre damit nicht nur ein Mehr an Gerechtigkeit, sondern auch ein ökonomischer Nutzen verknüpft. Die Verwirklichung der Gleichstellung ist indes nicht einfach von oben zu verordnen: Sie muss von allen Mitgliedern der Gesellschaft getragen werden. Zu diesem Schluss kommt das Nationale Forschungsprogramm „Gleichstellung der Geschlechter“ (NFP 60).

Das NFP 60 hat den Stand der Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz in 21 Forschungsprojekten unter die Lupe genommen. Nun liegt die Synthese der Erkenntnisse vor. Der zentrale Befund: Die Gleichstellung der Geschlechter ist in den Bereichen Bildung, Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie soziale Sicherheit nur zum Teil realisiert.

Bildung: Geschlechterstereotype Vorstellungen dominant: In Kinderkrippen und Schulen sind nach

wie vor Praktiken gängig und Lehrmittel im Einsatz, die Kindern geschlechterstereotype Vorstellungen von „weiblichem“ beziehungsweise „männlichem“ Verhalten vermitteln. Lehrkräfte, Schuldirektionen und Berufsfachstellen unterstützen „untypische“ Bildungs- und Berufsorientierungen von Mädchen und Jungen zu wenig. Dem Anliegen der Gleichstellung kommt im Schulalltag ein zu geringer Stellenwert zu, da die Meinung vorherrscht, diese sei realisiert. Die Neigungen und Interessen der Jugendlichen werden durch normierte Bilder von „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ gesteuert. Junge Männer nehmen bei Berufsentscheidungen ihre künftige Rolle als Ernährer der Familie vorweg, junge Frauen wählen Berufe, die trotz Familienpause oder in Teilzeit ausgeübt werden können.

So wird die Ungleichstellung von „männertypischen“ und „frauentypischen“ Berufen ebenso verfestigt wie die unausgewogene Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen – zu Lasten Letzterer.

Arbeitsmarkt: Von Anfang an niedrigere Löhne für Frauen: Junge Frauen erhalten beim Berufseinstieg für gleichwertige Arbeit weniger Lohn. Diese Ungleichheit widerspricht nicht nur dem Gleichheitsprinzip, sondern beeinflusst auch das Verhältnis der Geschlechter, indem sie in Partnerschaften und Familien bestimmt, wer die unbezahlte Familienarbeit bewältigt. Unternehmen und die öffentliche Hand gehen davon aus, dass Frauen Familienarbeit leisten und Männer ihr Leben ausschliesslich dem Beruf widmen. Besonders in männerdominierten Branchen sind geschlechterstereotype Vorstellungen über Erwerbslaufbahnen, die Verfügbarkeit am Arbeitsplatz oder die Kompetenzen vorherrschend. Von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind Frauen wie Männer betroffen; rund jede zweite Person ist mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert. Bei den Frauen ist jedoch die subjektive Betroffenheit höher, weil sie dieses Verhalten aufgrund der traditionellen Machtverteilung sowie der körperlichen Kräfteverhältnisse bedrohlicher wahrnehmen als Männer. Präventive Wirkung hat eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt und ethischen Grundsätzen geprägt ist.

Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf: Zu wenig familienergänzende Betreuungsmöglichkeiten: Auch Steuern, Sozialtransfers und Kinderbetreuungskosten beeinflussen den Entscheid der Eltern, wer arbeiten geht und wer die unbezahlte Hausarbeit übernimmt. Punkto Angebot an familienergänzender Kinderbetreuung liegt die Schweiz im internationalen Vergleich zurück. Ein bezahlbares Betreuungsangebot führt dazu, dass Paare die familiäre Arbeitsteilung überdenken und eher partnerschaftliche Erwerbs- und Betreuungsmodelle realisieren. Wenn Betriebe sich um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kümmern, konzentrieren sie sich auf junge Frauen und die Familiengründung. Frauen und Männer, die sich in der zweiten Hälfte ihrer beruflichen Laufbahn befinden, werden übersehen und von Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen. Dies behindert die Gleichstellung der Geschlechter.

Soziale Sicherheit: Frauen sind im Alter in Notlagen ungenügend gesichert: Arbeit im Niedriglohnbereich und in Teilzeit sowie im „Care-Bereich“ hat in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen. Diese oft prekären Arbeitsformen stellen für viele Menschen eine unsichere Existenzgrundlage dar, wobei doppelt so viele Frauen wie Männer davon betroffen sind. Wegen der Koppelung der Sozialversicherungsbeiträge an eine kontinuierliche, vollzeitliche Erwerbsbiographie sind Frauen über fünfzig oft schlechter gestellt oder in Notlagen nicht hinreichend gesichert und auf Sozialhilfe oder Ergänzungsleistungen der AHV/IV angewiesen: Sie erhalten im Pensionsalter bis zu dreimal weniger Renten als Männer, die – entlastet von der unbezahlten Familienarbeit – oft kontinuierlich vollzeitlich arbeiten und sich dadurch ausreichend absichern können. Das wichtigste Mittel zur Existenzsicherung ist in der Schweiz Bildung: Das Fehlen nachobligatorischer Bildung ist das Armutsrisiko Nummer eins. Erwerbslose Frauen im mittleren Alter hatten in ihrer Jugend kaum die Chance, eine Berufsbildung zu absolvieren, und werden auch später zu wenig gefördert.

Die Leitungsgruppe des NFP 60 kommt zum Schluss, dass Eltern wie Lehrpersonen sich ihres grossen Einflusses auf die Studien- und Berufswahl der Jugendlichen bewusst sein sollten. Arbeitgeber

müssen dafür sorgen, dass alle Arbeitnehmenden neben der Berufsarbeit unbezahlte „Care-Arbeit“ erbringen können, ohne deshalb benachteiligt zu werden. Die Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf erfordert günstige Betreuungsangebote für Kinder sowie für betreuungsbedürftige Erwachsene. Damit sich Erwerbsarbeit lohnt, müssen Einkommen, Steuern, Sozialtransfers und Betreuungskosten so aufeinander abgestimmt werden, dass ein höherer Lohn ein höheres verfügbares Einkommen zur Folge hat. Eine Bildungsoffensive könnte unqualifizierte Erwerbslose – häufiger Frauen als Männer – dabei unterstützen, einen Berufsabschluss nachzuholen. Generell sollten die Instrumente der sozialen Sicherheit – Sozialversicherungen und Sozialhilfe – die Vielfalt von Familienmodellen berücksichtigen. Erst wenn man auch mit Teilzeitarbeit eine angemessene soziale Absicherung und Vorsorge erhält, haben Männer und Frauen gleiche Chancen, ihre Existenz eigenständig zu sichern.

Quelle: SNF-Pressemitteilung vom 27. Mai 2014
<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/mm-150527-nfp60-ungleichstellung-der-geschlechter.aspx>

Bitte lesen Sie auch:

Neue SNF-Gleichstellungskommission: Innovative Wege zur Chancengleichheit finden
Der SNF will neue Wege finden, um die Chancengleichheit in seiner Forschungsförderung weiter voran zu treiben. Er hat dazu eine neue, international besetzte und unabhängige Gleichstellungskommission gewählt.

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-140605-neue-snf-gleichstellungskommission-innovative-wege-zur-chancengleichheit-finden.aspx>

Wie gendersensibel ist die Familienpolitik der Schweizer Kantone?

http://www.nfp60.ch/D/projekte/familie_privathaushalt/gendersensibel_familienpolitik_schweizer_kantone/Seiten/default.aspx

Frauenanteil nach der EU-Wahl

Seit 1979 ist der Frauenanteil unter den Europaabgeordneten ständig gestiegen – nach den Wahlen zum 8. Europäischen Parlament im Mai 2014 stieg er auf 36,75%. 1979 startete das Europäische Parlament mit einem Frauenanteil von 16%. Bis 2014 stieg dieser Wert auf über ein Drittel weibliche Abgeordnete – im Vergleich zur vorangegangenen Wahlperiode allerdings nur um 1,25%.

Damit sind nun 276 von 751 Sitzen im 8. Europäischen Parlament von Frauen besetzt. Auf die 96 Sitze der Parlamentarier/innen aus Deutschland wurden 35 Frauen gewählt, das sind 36,45%.

Unter den politischen Gruppierungen des Europäischen Parlaments schneiden die konservativen und rechten Parteien am Schlechtesten bei der paritätischen Partizipation von Frauen ab. Weniger als ein Drittel weiblicher Abgeordneter sind hier vertreten. Die Liberalen kommen auf 40%, die Grünen auf 36%. Die Sozialdemokraten erreichen mit 45% beinahe Parität, doch nur in der Linksfraktion sind mit 51,1% etwas mehr als die Hälfte Frauen unter den Abgeordneten.

Quelle: Pressemitteilung, 16.06.2014, Frauen Macht Politik, Helene Weber Kolleg, Zahl des Monats: 36,75%

<http://frauen-macht-politik.de/infothek/zahl-des-monats.html>

Web-Dossier:

Gleichstellungsprojekt Europa?

Angesichts der Europawahlen im Mai 2014 ziehen Mitarbeiterinnen des Gunda Werner Instituts der Heinrich Böll Stiftung in diesem Webdossier Bilanz über das „Gleichstellungsprojekt Europa?“. Mithilfe von ExpertInnen aus dem Feld der Wissenschaft, der Politik oder der Zivilgesellschaft werden Problematiken und Ansatzpunkte zur Veränderung aufgezeigt. Hier sollen möglichst viele Stimmen aus den EU-Mitgliedsländern zu Wort kommen, die ihre Erfahrungen und Ideen zur EU-Politikgestaltung schildern. Im Zentrum steht die Rolle der EU als gleichstellungs- und geschlechterpolitische Akteurin.

Die ausgewählten geschlechterpolitischen Themenfelder umfassen **sechs Bereiche** und umreißen die wichtigsten Herausforderungen der europäischen Gleichstellungspolitik. Es sind dies: Wirtschaftliche Unabhängigkeit zwischen den Geschlechtern; Gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen; Bekämpfung geschlechtsbezogener Gewalt und Menschenhandel; Integration, Migration und Asylpolitik aus Genderperspektive; Intersektionalität und Bekämpfung von (Mehrfach-)Diskriminierung; Gleichstellungspolitik ausserhalb der EU.

<http://www.gwi-boell.de/de/gleichstellung-europa>

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

Forschungsprojekt untersucht Geschlechterrollen während der Elternwerdung

SoziologInnen erforschen Prozesse der Elternwerdung – Insbesondere schwule und lesbische Paare für Studie gesucht!

SoziologInnen an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) untersuchen im Rahmen eines neuen Forschungsprojekts, wie sich Frauen und Männer u.a. während einer Schwangerschaft darauf vorbereiten, Eltern zu werden. Die Leitfrage ist, wie die Rollendifferenzierung in Mutter- und/oder Vaterfiguren schon vor einer Geburt (aber auch Adoption oder Pflegschaft) angelegt wird. Dazu befragt das Projekt heterosexuelle, schwule und lesbische Paare. „Uns interessiert besonders, wie und warum es dazu kommt, dass die geschlechtliche Arbeitsteilung bei einer Familiengründung so oft den alten Traditionen folgt“, erklärt Peter Hofmann vom Institut für Soziologie.

Für das Forschungsprojekt werden noch Teilnehmerinnen und Teilnehmer gesucht, die sich an der Studie beteiligen und in einem Gespräch über ihre Erfahrungen, Pläne, Erlebnisse und Gedanken Auskunft geben möchten.

Manche Schwangerschaft kann eine Partnerschaft entzweien, in der Regel aber führt sie zu einer Intensivierung der Beziehung und macht aus einem Paar allmählich eine Elternpartnerschaft, die im Prinzip auch geschlechtsneutral gehandhabt werden könnte, wenn neue Arbeitsteilungen,

Zuständigkeiten und Zeitplanungen dies erfordern. Dagegen stehen allerdings kulturelle Kopplungen von Elternschaft und Geschlechtszugehörigkeit. Dieses „Gendering“ der Elternschaft zeigt sich zum einen in ungleicher häuslicher Arbeitsteilung und in Vorstellungen darüber, dass sich die Eltern eines Kindes sozial bedeutsam in Mutter und Vater unterscheiden sollen. Hat Elternschaft heute noch so ein weibliches und ein männliches Geschlecht?

Für das Forschungsprojekt „Die geschlechtliche Differenzierung und Entdifferenzierung pränataler Elternschaft“ werden momentan insbesondere schwule und lesbische Paare gesucht, die auf dem Weg in die Elternschaft sind und in einem Interview darüber berichten wollen. Interessierte können sich mit Dipl.-Soz. Peter Hofmann und Annekatrin Stange M.A. per E-Mail oder telefonisch unter der Nummer 06131 39-29307 in Verbindung setzen.

Weitere Informationen: Dipl.-Soz. Peter Hofmann, Annekatrin Stange M.A., Institut für Soziologie, Johannes Gutenberg-Universität Mainz, D 55099 Mainz, Tel. +49 6131 39-29307

peter.hofmann@uni-mainz.de

stangea@uni-mainz.de

schwangerschaftsprojekt@uni-mainz.de

<http://www.sociologie.uni-mainz.de/FB02/hirschauer/129.php>

<http://www.blogs.uni-mainz.de/undoingdifferences/projekte/projekt-g/>

Neuer Masterstudiengang „Kultur und Gesellschaft“ an der Universität Paderborn

Teilstudiengänge „Geschlechterstudien/Gender Studies“ und „Soziologie“

Die Universität Paderborn bietet zum Wintersemester 2014/15 erstmals den viersemestrigen Masterstudiengang „Kultur und Gesellschaft“ an. Studierende können zwei Fächer kombiniert studieren, die sie selbst aus einem Angebot von 15 beteiligten Teilstudiengängen wählen können. Der MA „Kultur und Gesellschaft“ vermittelt die fachlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Methoden, die Studierende zu wissenschaftlicher Arbeit, kritischer Reflexion, Einordnung und Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse befähigen. Durch die Kombination zweier Studienfächer entwickeln die Studierenden zugleich ein theoriegeleitetes wie berufsfeldorientiertes kulturwissenschaftliches Profil, Interdisziplinarität und Interkulturalität.

Die Teilstudiengänge „Geschlechterstudien/Gender Studies“ und „Soziologie: Gesellschaftliche Transformationen und Kulturtechniken“ werden im Folgenden näher vorgestellt. Sie ergeben in der Kombination ein interdisziplinäres Profil in der kritischen, geschlechtertheoretisch reflektierten Analyse der Gegenwartsgesellschaften.

MA Geschlechterstudien/Gender Studies

Inhaltlich befasst sich das Studienfach mit der Tatsache, dass die kulturellen, sozialen und politischen Dimensionen gesellschaftlichen Lebens von historisch gewachsenen und geformten Geschlechterordnungen durchzogen sind. Es eröffnet damit Wege zum Verständnis der Bedingungen demokratischer Gesellschaften, von gesellschaftlichen Arbeits- und Machtverhältnissen, von Bewertungs- und Ausschlusspraxen oder sozialisatorischen und medialen Einflüssen auf die Individuen. Geschlechterverhältnisse und -ordnungen gehören zu den am stärksten strukturierenden kategorialen Aspekten jeder Gesellschaft. Die Kenntnis der geschlech-

terbezogenen Wirkungsweisen von Normierungen, Stereotypisierungen und Vorurteilsbildungen kann als Basis zum Verständnis anderer gesellschaftlicher Normierungs- und Stereotypisierungsprozesse relevante Erkenntnisse liefern. Im Studienfach Geschlechterstudien/Gender Studies wird auf die Tätigkeit in Berufen vorbereitet, in denen „Genderkompetenz“, also der wissens- und reflexionsbasierte Umgang mit Geschlechterfragen und gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen, gefragt ist bzw. auf Tätigkeiten in der Geschlechterforschung. Das Studienfach ist interdisziplinär: es verbindet Elemente unterschiedlicher Disziplinen durch ein quer zu ihnen liegendes Erkenntnisinteresse. Damit regt es sowohl den innerwissenschaftlichen Austausch, die Begegnung von Wissens- und Fachkulturen wie auch die Entwicklung wissenschaftskritischer Fragestellungen an. Ziel des Studienfachs ist das Wissen um die je historischen, kulturellen und politischen Bedingungen der Entstehung von Geschlechterordnungen sowie ihre Wirkungsweisen und Tradierungswege. Die Studierenden erwerben die dafür notwendige Fähigkeit zu kritischer Analyse, eigenständigem wissenschaftlichen Arbeiten und wissenschaftlicher Reflexion, zudem Einsichten in die Möglichkeit der geschlechterbewussten Gestaltung gesellschaftlicher Organisationsformen und Prozesse und deren Vermittlung in öffentlichen Arbeitszusammenhängen.

MA Teilstudiengang „Soziologie: Gesellschaftliche Transformationen und Kulturtechniken“

In dem Studiengang Soziologie werden Kenntnisse und Fertigkeiten in soziologischen Grundlagen, Begriffen, Methoden vertieft und erweitert. Insbesondere die Auseinandersetzung mit aktuellen theoretischen Kontroversen der Gegenwartssoziologie und der Gesellschaftsanalyse, Analysen sozialer Ungleichheiten und ihrer Transformation sind Studieninhalte. Unter anderem werden die theoretischen Perspektiven der Arbeits- und Wissensgesellschaft auf ihre diagnostische Aussagekraft geprüft sowie Thesen zur Subjektivierung, postmoderne Formen des Selbstmanagements sowie Zusammenhänge zu Geschlechterwissen, Medien, Kultur und Gesellschaft diskutiert, analysiert und bewertet. Das Ziel des Teilstudiengangs „Soziologie: Gesellschaftliche Transformationen und Kul-

turtechniken" ist zum einen forschungsorientiert und bereitet auf eine Promotion mit soziologischen, kultur-, sozialwissenschaftlichen und/oder interdisziplinären Fragestellungen vor. Zum anderen werden Schlüsselqualifikationen und Fertigkeiten im Studium erworben, die auch berufliche Perspektiven in den Praxisfeldern a) Privatwirtschaft (Personalwesen, Öffentlichkeitsarbeit, Organisationsberatung); b) öffentliche und internationale Organisationen (Verbände, Gewerkschaften, Politik, Kulturmanagement, Referent/inn/entätigkeit) und c) Journalismus und Medien bieten.

<http://kw.uni-paderborn.de/studium-und-lehre/studiengaenge/master-kultur-und-gesellschaft>

<http://www.upb.de/master-gender>

<http://kw.uni-paderborn.de/institute-einrichtungen/institut-fuer-humanwissenschaften/soziologie/master-kultur-und-gesellschaft/>

Call: 13. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)“

Die Tagung findet am 12./13. Februar 2015 in Bielefeld (im Vorfeld der 5. Jahrestagung der deutschen Fachgesellschaft Geschlechterstudien) statt.

Die nächste Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)“ bietet wieder die Möglichkeit, inhaltliche und hochschulpolitisch brisante Entwicklungen in den Gender Studies mit FachkollegInnen zu erörtern. Anhaltendes Grundanliegen der KEG ist der qualifizierte Erfahrungsaustausch zwischen den institutionalisierten Einrichtungen im deutschsprachigen Raum. Er soll

zur diagnostischen Sicht auf Trends und Fallen der Hochschulentwicklung verhelfen und dazu beitragen, Formen und Strategien der Institutionalisierung zu reflektieren und weiter zu entwickeln.

Auf der Tagung werden in Arbeitsgruppen ausgewählte Themen diskutiert. Für die nächste Jahrestagung wurden als mögliche Themen für AGs benannt:

- Gender Studies an Fachhochschulen: Neue Kooperationsmöglichkeiten
- Interdisziplinäre Netzwerke der Gender Studies auf nationalen und regionalen Ebenen
- Zentren im Kontext neuer Governancestrukturen (Hochschulentwicklung, Finanzierungskonzepte, Exzellenzinitiative, Parametersteuerung)
- Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Kooperationen und Konkurrenzen

Weiter fortgeführt werden sollen folgende AGs: Entwicklungen der Zentren für Gender Studies – zwischen Anpassung, Vermarktung und Selbstbehauptung (Normalisierung und Professionalisierung; eigene und strukturelle Kriterien und Qualitätsanforderungen); Entwicklungen der Gender Studies Studiengänge; Gender Studies an Kunst- und Musikhochschulen; Gender Studies in der Medizin; Didaktiken der Gender Studies

Initiativen zur Ausgestaltung dieser oder anderer AGs und auch zur aktiven Beteiligung bei ihrer Ausgestaltung sind den Veranstalterinnen herzlich willkommen.

Einsendeschluss ist der **15. September 2014**.

Kontakt: Dr. Birgitta Wrede: birgitta.wrede@uni-bielefeld.de; Dr. Ilona Pache: ilona.pache@gender.hu-berlin.de; Alexander Fleischmann: a.fleischmann@akbild.ac.at; Dr. Tanja Rietmann: tanja.rietmann@izfg.unibe.ch

<http://www.genderkonferenz.eu>

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst unterstützt herausragende Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Hierzu wird das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen bereits zum zwölften Mal ausgeschrieben. Es ermöglicht eine mittelfristige Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen im Land.

Bewerbungen sind über die Fakultäten und Zentralen Verwaltungen der Hochschulen bis **1. August 2014** an das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst zu richten. Die Förderung der ausgewählten Projekte soll im 1. Quartal 2015 beginnen.

Der Anteil der Professorinnen an den Landeshochschulen ist im Zeitraum von 2002 bis 2012 von 10,1 auf 18,1 Prozent gestiegen. Insgesamt stellt das Land rd. 4,1 Mio. Euro jährlich für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Kunst bereit. Im Mittelpunkt der Strategie des Ministeriums steht dabei die bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie, die Nachwuchsförderung von Frauen, die Stärkung der Gleichstellungsarbeit und die Erhöhung der Anteile von Studentinnen in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen.

Mit dem Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm fördert das Land gezielt Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Die Unterstützung erfolgt über Mittel für TV-L 13-Stellen, im medizinisch-klinischem Bereich nach TV-Ä EG 1 (50 %-Stelle). Dies gewährleistet eine vollständige soziale Sicherung der Frauen. Die Stellen werden in die Hochschulen integriert. Neben ihren Forschungsleistungen haben die Geförderten daher Gelegenheit und Verpflichtung, vier Stunden Lehre in der Woche zu halten.

Das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm wurde 1997 erstmals ausgeschrieben. In den bislang elf Ausschreibungsrunden konnten insgesamt 154 Habilitandinnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, Lebens-, Natur- und Ingenieurwissenschaften in die Förderung aufgenommen werden. Seit dem Jahr 2008 wird das Programm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert. Einschließlich der ESF- Mittel wurden bisher insgesamt rund 27 Millionen Euro bereitgestellt.

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/service/aktuelle-ausschreibungen/margarete-von-wrangell-habilitationsprogramm-fuer-frauen/>

NRW: Aufbau von zwölf Nachwuchsgruppen – Dauerhafte Professur für Frauen attraktiv

Zwölf herausragend qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler erhalten die Chance, eine eigene Forschungsgruppe an einer Universität in Nordrhein-Westfalen aufzubauen. **Wissenschaftsministerin Svenja Schulze** hat das neue Förderprogramm aktuell ausgeschrieben, ab dem kommenden Jahr bis 2021 stehen dafür 2,4 Millionen Euro pro Jahr zur Verfügung, insgesamt 14,4 Millionen Euro. Das Programm ist Teil der Forschungsstrategie „Fortschritt NRW“.

Die Nachwuchsgruppenleitungen sollen nach Ende des auf sechs Jahre angelegten Programms *dauerhaft eine Professur* an der antragstellenden Universität erhalten. Die Entscheidung darüber fällt nach drei Jahren im Rahmen einer Evaluation.

„Wir können viele hochqualifizierte Nachwuchsforscherinnen und –forscher nicht in Nordrhein-Westfalen halten, weil wir ihnen keine Professuren anbieten können. Dieses Programm ermöglicht es ihnen – wenn sie sich bewähren – ihre anspruchsvolle Forschung nicht nur in NRW zu beginnen, sondern hier auch fortzuführen“, so die Ministerin. **Die Nachwuchsforschungsgruppen, die in der Regel aus einer Leiterin oder einem Leiter und zwei bis drei Doktorandinnen oder Doktoranden bestehen, sollen gerade auch für herausragende Wissenschaftlerinnen attraktiv sein, weil das Konzept die Karriere von Frauen planbarer macht.** Die NRW-Universitäten können sich bis **Ende November des Jahres** um eine solche Gruppe bewerben, für die das Land während der sechsjährigen Laufzeit 90 Prozent der Kosten übernimmt.

Die Gruppen sollen interdisziplinär arbeiten und sich mit den großen gesellschaftlichen Herausforderungen wie Klimaschutz, demographischem Wandel oder sozialem Zusammenhalt beschäftigen. Für die Leitung einer Nachwuchsforschungsgruppe können sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bewerben, die nach ihrer Promo-

tion schon mehrere Jahre wissenschaftlich gearbeitet haben und die Voraussetzungen für eine Juniorprofessur erfüllen.

<http://www.wissenschaft.nrw.de/presse/pressemeldungen/details/wissenschaftsministerium-foerdert-junge-forscherinnen-und-forscher-mit-24-millionen-euro-pro-jahr/>

HHL: Spezielle MBA-Stipendien für Frauen

Die HHL Leipzig Graduate School of Management vergibt für den 15- bis 21-monatigen Master-Studiengang in General Management (MBA) Stipendien für Frauen, die eine Managementkarriere anstreben. Dotiert sind die Stipendien „Women in Business“ mit je maximal 15.000 Euro.

Auswahlkriterien sind u. a. ein sehr gutes Ergebnis im GMAT und ein englischsprachiges Essay (etwa 3.000 Wörter). Für die Stipendien kommen Kandidatinnen aller akademischen Richtungen und Nationalitäten in Frage, die bereits über erste Berufserfahrung verfügen und sich für das im September beginnende Vollzeit-MBA-Programm an der HHL bewerben. Bewerbungsschluss ist der **20. Juli 2014**. Interessentinnen sind am **1. Juli 2014** von 17 bis 17:45 Uhr zu einer Online-Infoveranstaltung „Women in Business: Career Options with an MBA from HHL“ eingeladen. Neben Einblicken in das Curriculum und die Struktur des Vollzeit-MBA-Programms der HHL erfahren die Teilnehmerinnen alles über Karrieremöglichkeiten mit diesem internationalausgerichteten und akkreditierten Masterabschluss. Für Fragen stehen die für den Bewerbungsprozess sowie für die Karriereberatung zuständigen Mitarbeiterinnen zur Verfügung.

Interessenten können sich anmelden bei margarita.saglam@hhl.de, Tel. +49/(0)341 9851-889.

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

Weiterbildungs-Stipendien der European School of Management and Technology (ESMT)

Frauen in Führungspositionen haben noch bis zum **30. Juni 2014** die Möglichkeit, sich für ein Stipendium der ESMT European School of Management and Technology im Bereich Weiterbildung zu bewerben. Interessierte sollten rechtzeitig ein vollständig ausgefülltes Bewerbungsformular, ihren Lebenslauf und ein Motivationsschreiben per E-Mail einreichen.

Die Stipendien haben einen Wert von je 17.500 Euro und richten sich an erfahrene weibliche Führungskräfte, die im Laufe ihrer Karriere unternehmerische Initiative bewiesen haben und sichtbare Erfolge in ihrem Verantwortungsbereich vorweisen können. Die ESMT vergibt zwei Vollstipendien für das deutschsprachige General Management Seminar mit Beginn im September 2014 sowie zwei Teilstipendien für das Executive Transition Program ab Oktober 2014. Beide Seminare sind auf Führungskräfte zugeschnitten, die vor der Übernahme einer umfassenderen unternehmerischen Verantwortung stehen oder diese bereits übernommen haben. Das deutschsprachige General Management Seminar gliedert sich in drei einwöchige Module, die im Zeitraum von September bis November 2014 in Schloss Gracht in der Nähe von Köln stattfinden. Schwerpunkte liegen u.a. in den Bereichen strategische und wertorientierte Unternehmensführung, Führung von MitarbeiterInnen und Umgang mit Veränderungen.

Das Executive Transition Program wird in drei zehntägigen Modulen zwischen Oktober 2014 und Juni 2015 in Berlin und Schloss Gracht in englischer Sprache durchgeführt. Das erste Modul vermittelt als Fundament der Weiterbildung grundlegende Managementkenntnisse, während das zweite Modul funktionsübergreifende Aspekte betrachtet. Im Rahmen einer Exkursion nach Brüssel untersuchen die Teilnehmerinnen, welchen Einfluss europäische Institutionen auf Unternehmensführung und Investitionsmöglichkeiten haben. Im letzten

Lernabschnitt geht es darum, verschiedene Führungsmodelle anzuwenden und das Erlernte in verschiedenen Kontexten umzusetzen.

Die Stipendien decken für das General Management Seminar die kompletten Seminargebühren inklusive Lehrmaterial sowie Verpflegung auf dem Campus ab. Im Fall des Executive Transition Program umfassen die Stipendien fast zwei Drittel der gesamten Kosten.

Kontakt: Kirsten B. Fischer, Head of Open Program Counseling, +49 2235 406-240, kirsten.fischer@esmt.org

<http://www.esmt.org/frauen-in-fuehrungspositionen>

https://www.esmt.org/Stipendien_GMS_ETP_2014

8th European Conference on Gender Equality in Higher Education: Conference Grants for Students and Pre-Doctoral Researchers

From September 3rd -5th , 2014 the Vienna University of Technology invites researchers, university teachers, administrators, policy makers, practitioners and students to attend the 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education.

Working cultures, family & career, recruitment policies or international perspectives on gender equality in higher education are just some of the many items on the programme

<http://gender2014.conf.tuwien.ac.at/programme>.

In order to support young researchers, master students and doctoral students are encouraged to apply for a conference grant. 40 students/pre-docs

will receive a conference grant that covers the costs of the registration fee.

Deadline for application: **June 30th, 2014:**

http://gender2014.conf.tuwien.ac.at/registration/conference_grants/

<https://gender2014.conf.tuwien.ac.at/programme>

https://gender2014.conf.tuwien.ac.at/registration/conference_grants/

Reisestipendien zur Grace Hopper Celebration in Phoenix, Arizona

Das Hasso-Plattner-Institut (HPI) vergibt zwei Reisestipendien für die weltweit größte IT-Messe für Frauen, der „Grace Hopper – Celebration of Women in Computing“. Vom **8. bis 11. Oktober 2014** werden in Phoenix, Arizona, rund 5.000 Informatikerinnen aus über 50 Ländern erwartet. Das HPI wird in diesem Jahr zum vierten Mal auf der renommierten IT-Veranstaltung vertreten sein. Die Reisestipendien sind für eine Bachelorstudentin einer deutschsprachigen Informatik-Fakultät sowie für eine HPI-Masterstudentin im Fach IT-Systems Engineering ausgeschrieben. Sie beinhalten die Übernahme aller Kosten für An- und Abreise von Deutschland nach Phoenix, die Übernachtungskosten sowie die Kosten für die Eintrittstickets.

Vor Beginn der Reise in die USA wird die Bachelor-Stipendiatin einen Tag nach Potsdam eingeladen, um das HPI sowie die Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen kennenzulernen, die ebenfalls zur Grace-Hopper-Messe reisen. Bewerbungen werden noch bis **30. Juni 2014** entgegen genommen

<http://www.hpi.uni-potsdam.de/news/beitrag/hpi-vergibt-reise-stipendien-fuer-grace-hopper-messe-in-usa.html>

Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) loben zum neunten Mal den Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre aus. In diesem Jahr werden Lehrende gesucht, die das „Forschende Lernen“ in besonderer Weise fördern. Der Preis ist mit 50.000 Euro dotiert.

WissenschaftlerInnen, die neue und nachhaltige Ideen im Bereich des Forschenden Lernens haben und diese bereits anwenden, können sich für den Ars legendi-Preis 2014 bewerben. Gefragt sind eine exzellente Didaktik und Lehrqualität sowie eine beratende Unterstützung der Studierenden, die auf den Grundsätzen des Forschenden Lernens basiert. Darüber hinaus ist es ausschlaggebend, inwieweit die BewerberInnen über die eigenen Lehrveranstaltungen hinaus Impulse für die Hochschule geben und sich für die Verbreitung der Grundsätze des Forschenden Lernens auch in anderen Fächern einsetzen.

Der Ars legendi-Preis stellt die besondere Bedeutung der Hochschullehre für die Ausbildung des akademischen Nachwuchses heraus. Er soll für Lehrende einen karrierewirksamen Anreiz schaffen, sich in der Hochschullehre zu engagieren und sie über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu fördern.

InteressentInnen können sich bis zum **5. September 2014** bewerben. Eine Jury entscheidet, wer den Ars legendi-Preis 2014 bekommen wird. Der Preis wird am 1. Dezember 2014 in Berlin an den Gewinner oder die Gewinnerin übergeben.

Kontakt: Peggy Groß, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Tel.: (0 30) 32 29 82-530 E-Mail: peggy.gross@stifterverband.de

Susanne Schilden, Hochschulrektorenkonferenz, Tel.: (02 28) 887-152, E-Mail: presse@hrk.de

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

Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres 2014

academics.de, das Karriereportal für Wissenschaft und Forschung, vergibt zum achten Mal in Folge den academics-Preis für den/die Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres. Der academics-Nachwuchspreis wird an eine Einzelperson vergeben, die durch herausragendes Engagement, zukunftsweisende Ideen oder beispielhaftes Handeln Wissenschaft und Forschung nachhaltig positiv beeinflusst hat. Die Ausschreibung richtet sich weltweit an Nachwuchswissenschaftler/innen aller Forschungsrichtungen bis zu einem Alter von 35 Jahren.

Der/die Preisträger/in wird im November bekanntgegeben. Die Auszeichnung wird im Rahmen der Verleihung des Preises „Hochschullehrer des Jahres“ vergeben, den der Deutsche Hochschulverband in diesem Jahr zum neunten Mal ausschreibt.

Der Preis ist mit 5.000 Euro dotiert und wird nicht zweckgebunden vergeben.

Vorschläge und Selbstbewerbungen werden bis zum **30. September 2014** entgegengenommen.

http://www.academics.de/wissenschaft/nachwuchspreis_11275.html

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

Gender-Diversity

berufsbegleitend studieren

Die Professional School der Leuphana Universität Lüneburg bietet ab Oktober 2014 das berufsbegleitende Zertifikatsstudium Gender-Diversity in Transformationsprozessen an, in dem wissenschaftlich fundiert und praxiserprobt die Befähigung zur Arbeit in Gender- und Diversity-Kontexten erhalten erlangt werden kann.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf, demografischer Wandel, interkulturelle Öffnung, gesellschaftliche Vielfalt und verstärkter Fachkräftebedarf sind wichtige Themen für Sie und Ihren Berufsalltag? Sie wollen Gleichstellung in Ihrer Organisation verankern, wissen aber nicht wie? Sie arbeiten mit Menschen mit unterschiedlichen Lebensläufen und Erfahrungen zusammen? Sie suchen nach Best Practice Beispielen für den Umgang mit Gleichstellung und gesellschaftlicher Vielfalt in Organisationen/Unternehmen? Dann könnte das berufsbegleitende Zertifikatsstudium „Gender-Diversity in Transformationsprozessen“ genau das Richtige für Sie sein.

Mit einem wissenschaftlich fundierten und praxisnahen Weiterbildungsangebot greift die Professional School diese zukunftsweisenden Fragen für lernende Organisationen auf.

Sie sich qualifizieren für:

- den Einsatz von Gender-Diversity als Management-Tool

- Tätigkeiten in Gleichstellungs- und Diversity-Kontexten
- die Gender- und Diversity-sensitive Gestaltung von Unternehmens- und Organisationsentwicklungsprozessen
- die Implementierung von Gender-Diversity in die Organisation/in das Unternehmen als Qualitätsmerkmal
- die qualifizierte Teilnahme am politischen Diskurs.

Bewerbungsschluss ist der **31. Juli 2014**.

Kontakt:

Anne Dudeck, Scharnhorststr. 1, 21335 Lüneburg,
Fon +49.4131.677-1193, Fax +49.4131.677-1094,
anne.dudeck@leuphana.de

<http://www.leuphana.de/studium/zertifikat/gender-diversity-berufsbegleitend.html>

http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/professional_school/weiterbildung/ze_gender/files/20140411_NCD_ps_lepo_gender_studierende.pdf

<http://www.leuphana.de/studium/zertifikat/gender-diversity-berufsbegleitend/bewerbung.html>

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

29.06.2014 - 04.07.2014

64. Lindauer Nobelpreisträgertagung

Veranstaltungsort: Lindau
<http://www.lindau-nobel.org/>

30.06.2014 - 01.07.2014

Gender Summit 4 - Europe 2014

From Ideas to Markets: Excellence in mainstreaming gender into research, innovation, and policy. Veranstaltungsort: Brussels, Belgium
<http://www.gender-summit.com/>

03.07.2014

Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Hochschulen!

Veranstaltungsort: DGB - Bezirk Berlin - Brandenburg, Raum 40, Keithstr. 1/3

<http://familie.dgb.de/++co++37f4afd6-dc0e-11e3-ad05-52540023ef1a>

03.07.2014

Tagung „Pop und Gender – Forschung an der Schnittstelle von Medienwissenschaft und Gender Studies“

Veranstaltungsort: Veranstaltungszentrum (VZ) der Ruhr-Universität Bochum

<http://www.rub.de/institutes>

18.07.2014 - 19.07.2014

16. VDI-Kongress der Frauen im Ingenieurberuf

Veranstaltungsort: ARVENA PARK Hotel in Nürnberg

<http://www.vdi.de/studium/artikel/frauen-im-ingenieurberuf-laden-nach-nuernberg-ein/>

05.08.2014 - 09.08.2014

informatica feminale Baden-Württemberg - Sommerhochschule

Veranstaltungsort: Freiburg

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

11.08.2014 - 22.08.2014

Ingenieurinnen-Sommeruni 2014

Veranstaltungsort: Universität Bremen

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

18.08.2014 - 29.08.2014

Informatica Feminale 2014

Veranstaltungsort: Universität Bremen

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

18.08.2014 - 21.08.2014

Fraunhofer-Gesellschaft: Wissenschaftscampus 2014 - Das Sprungbrett für Frauen in die Forschung

Veranstaltungsort: 18. bis 21. August 2014 in Dresden und 6. bis 9. Oktober 2014 in Freiburg

<http://www.fraunhofer.de/de/jobs-karriere/wissenschaftlerinnen-bei-fraunhofer/wissenschaftscampus-2014.html>

25.08.2014 - 06.09.2014

ditact - women's IT studies

Veranstaltungsort: Salzburg

<http://ditact.ac.at/>

03.09.2014 - 05.09.2014

8th European Conference on Gender Equality in Higher Education

Veranstaltungsort: Vienna, Austria

<http://gender2014.conf.tuwien.ac.at/>

11.09.2014 - 13.09.2014

Materialität neu denken. Materialität anders denken - Feministische Interventionen

Jahrestagung des Arbeitskreises „Politik und Geschlecht“

Veranstaltungsort: Goethe-Universität Frankfurt

<http://www2.gender.hu-berlin.de/ztg-blog/wp-content/uploads/2014/02/CfP-Materialit%C3%A4t-neu-denken-Materialit%C3%A4t-anders-denken-Feministische-Interventionen.pdf>

11.09.2014 - 13.09.2014

„¿Familie?! Umstrittene Konzepte, Politiken und Praxen“

Veranstaltungsort: Basel

<https://genderstudies.unibas.ch/zentrum/sggf/>

11.09.2014 - 13.09.2014

1st International Conference on Men and Masculinities "Identities, Cultures, Societies"

Veranstaltungsort: Izmir, Turkey

<http://icsmsymposium.org/>

17.09.2014 - 19.09.2014

Situating Gendered Solidarities in Epistemic Cultures of Science, Technology, and other Areas of Academic Practice

Veranstaltungsort: Toruń, Poland

<http://www.nomadit.co.uk/easst/easst2014/panels.php5?PanelID=3161>

25.09.2014

2. Gender Studies Tagung des DIW Berlin in Kooperation mit der FES

Veranstaltungsort: Berlin

http://www.diw.de/de/diw_01.c.405748.de/publikationen_veranstaltungen/veranstaltungen/gender_studies_tagung.html

06.10.2014 - 10.10.2014

Get (yourself) together! - Körper in Krisen

Veranstaltungsort: Trier

http://www.frauen-undgeschlechterforschung.de/tl_files/content_sektion/pdf/call_f_papers/CfP_%20Kapitalismus%20und%20Geschlechterverhaeltnisse.pdf

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>

31.10.2014 - 01.11.2014

Gender und Migration in der tertiären Berufs- und (Fach) Hochschulbildung

Veranstaltungsort: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB, Zollikofen bei Bern, Schweiz

[http://www.sozioologie.de/de/kalender/einzelansicht.html?tx_calpublicevents\[i\]=1208](http://www.sozioologie.de/de/kalender/einzelansicht.html?tx_calpublicevents[i]=1208)

06.11.2014

„10 Jahre erfolgreiche Frauenförderung an der MHH - und noch Luft nach oben!“

Veranstaltungsort: Medizinische Hochschule Hannover Gebäude K20 (Zahnklinik), Hörsaal P, 9:15 - 18:00 Uhr

http://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/Aktuelles/Veranstaltungen/FlyerTagung_AEnderung_11_06_14.pdf

06.11.2014

4. Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt

Veranstaltungsort: Otto-von-Guericke Universität Magdeburg, 10:00 Uhr bis 14:00 Uhr

Michaela.Frohberg@ovgu.de

07.11.2014

5. Interdisziplinärer Niedersächsischer Doktorand_innentag Gender Studies

Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN).

Veranstaltungsort: Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover

http://www.fmg.hmtm-hannover.de/fileadmin/www.fmg/Downloads/CFP_LAGEN-Doktorand_innentag_2014.pdf

07.11.2014 - 08.11.2014

Kapitalismus und Geschlechterverhältnisse

(Queer-)feministische Perspektiven auf das Verhältnis zwischen Recht, (National-)Staat, Ökonomie, Politik und heteronormativen Geschlechterverhältnissen. Wissenschaftliche Tagung der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, Freie Universität Berlin

<http://www.zefg.fu-berlin.de/news/CfP-Kapitalismus-und-Geschlechterverhaeltnisse.html>

15.12.2014 - 16.12.2014

Individuelles Bewerbungstraining mit Video 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>

08.01.2015 - 10.01.2015

Queere und feministische Perspektiven für die Psychologie - Tagung an der Ruhr-Universität Bochum

Veranstaltungsort: Bochum

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

04.02.2015 - 06.02.2015, Call for Papers

Exploring novel theoretical and empirical approaches to the shaping of (in)equalities

3rd 'Equal is not Enough' Conference

Veranstaltungsort: Antwerp (Belgium)

<http://www.equalisnotenough.org/main.aspx?c=.EQUALISNOTENOUGH&n=79345>

.....
12.02. - 13.02.2015

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

Tagungsort: Universität Bielefeld

<http://www.genderkonferenz.eu>

.....
24.02.2015 - 28.02.2015

meccanica femminile

Die Frühjahrshochschule meccanica femminile für Studentinnen und Fachfrauen der Fachgebiete Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen findet vom 24.02. - 28.02.2015 an der Universität Stuttgart statt.

Wie bei der vergangenen meccanica femminile, werden auch 2015 wieder Vorträge auf der Frühjahrshochschule gehalten werden. Hierfür werden fachlich hochqualifizierte Vortragsvorschläge mit einem Umfang von 45 – 90 Minuten erbeten.

Veranstaltungsort: Stuttgart

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

.....
25.03.2015 - 27.03.2015

International Conference „Women in the Academic World“

The conference is an action of the TRIGGER project (TRansforming Institutions by Gendering Contents and Gaining Equality in Research) and will take place within the following universities of the higher education and research alliance known as Sorbonne Paris Cité: Université de Paris Sorbonne Nouvelle, Université Paris Descartes, Université Paris Diderot, Université Paris 13 Villetaneuse.

Veranstaltungsort: Paris

http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/call_for_papers_women_in_the_academic_world.pdf

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

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

12 NEUERSCHEINUNGEN

Gleichstellungspolitik

Stuber, Michael:
Diversity & Inclusion: Das Potenzial-Prinzip

Ungleich Besser: Das Beste aus 15 Jahren Forschung & Praxis

3. aktualisierte, ergänzte und überarbeitete Auflage
Shaker Verlag 2014
ISBN: 978-3-8440-2832-4

Zum Deutschen Diversity Tag am 3. Juni 2014 stellte Michael Stuber die vollständig überarbeitete dritte Auflage des Standwerks Diversity & Inclusion: Das Potenzial-Prinzip vor. Das Werk enthält über 300 Beispiele führender Unternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie zahlreiche aktuelle Studien und Statistiken. Es bietet allen, die sich mit Diversity allgemein und mit dem Thema Gender im Besonderen beschäftigen einen vollständigen Leitfaden zur Nutzung von Vielfalt von Analysen und Konzepten über die Einführung bis zur nachhaltigen Verankerung von Gender & Diversity in den Beschäftigungsalltag.

Macha, Hildegard; Brendler, Hiltrun; Wurmsee, Catarina; Boepple, Julia:
Gender und Diversity im Unternehmen durch Organisationales Lernen

Verlag: Budrich, August 2014
ISBN: 978-3-86388-048-4

In 20 bayerischen Unternehmen werden Gleichstellungsmaßnahmen durchgeführt, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und Führungskräfte für die Thematik Gender und Diversity im Unternehmen zu sensibilisieren. Wissenschaftlich begleitet, erzielen dabei vor allem Weiterbildungsmaßnahmen Effekte des Change Management.

Spangenberg, Ulrike; Wersig, Maria (Hrsg.):
Geschlechtergerechtigkeit steuern –
Perspektivenwechsel im Steuerrecht

HWR Forschung 54/55, edition sigma, Berlin 2013
ISBN 978-3-89404-797-9

Der Einfluss der Besteuerung auf die Geschlechterverhältnisse wird international ebenso diskutiert wie die Frage, wie eine gleichstellungssensible Besteuerung aussehen sollte. In Deutschland konzentriert sich diese Debatte primär auf das Ehegattensplitting und daraus resultierende Erwerbswirkungen. Die Beiträge dieses Sammelbandes gehen weit darüber hinaus und thematisieren grundlegende Wechselwirkungen von Geschlechterverhältnissen und Besteuerung auch jenseits von Splitting und Individualbesteuerung. Dabei werden unterschiedliche Disziplinen und Blickwinkel aus Deutschland und Österreich zusammengeführt.

Aus einer ökonomischen Perspektive beleuchten die Beiträge geschlechtsbezogene finanzielle Be- und Entlastungen sowie Anreizwirkungen der Besteuerung. Aufsätze aus einem juristischen Blickwinkel diskutieren, welche rechtlichen Anforderungen an eine gleichstellungsorientierte Besteuerung zu stellen sind. Zudem machen Einsichten und Erfahrungen aus der Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft die Potenziale und Hindernisse, aber auch die notwendigen ersten Schritte auf dem Weg zu einer geschlechtergerechteren Besteuerung deutlich. Der Band bündelt bestehendes Wissen und zeigt Leerstellen und Handlungsbedarfe auf.

Baltes-Löhr, Christel; Schumacher, Anette:
Zufriedenheit im Kontext von Beruf und Familie in Luxemburg: Der Beitrag frühkindlicher Betreuungsinstitutionen zur Vereinbarkeitsthematik

Verlag: Budrich, Juli 2014
ISBN: 978-3863880361

Welchen Beitrag können Kindertagesstätten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben leisten?

Hochschulen

Selent, Petra; Koch, Dorothee; Heusgen, Kirsten; Schürmann, Ramona; Metz-Göckel, Sigrid (Hrsg.):
Wissenschaftliche Karriere muss man sich leisten können. Mobilität und Drop-Out des wissenschaftlichen Nachwuchses

Verlag: Budrich, 2014
ISBN: 978-3-8474-0129-2

Unstete Beschäftigungsverhältnisse, fragile Wissenschaftslaufbahnen, unberechenbare Berufsperspektiven – das deutsche Wissenschaftssystem ist durch ein hohes Selektions- und Fluktuationsprinzip

gekennzeichnet. Welche Überlegungen und Voraussetzungen führen dazu, dass WissenschaftlerInnen bleiben oder gehen? Lassen sich Kriterien definieren, die ein erfolgreiches Verbleiben in der Wissenschaft ermöglichen? Gibt es geschlechtsbezogene Selektionsmechanismen? Ergebnisse zu diesen und weiteren Fragen werden hier erstmalig vorgelegt.

Magg-Schwarzbäcker, Marion:
Mentoring für Frauen an Hochschulen:
Die Organisation informellen Wissenstransfers

Springer VS 2014
ISBN: 978-3658060381

Marion Magg-Schwarzbäcker analysiert, welche gesellschaftlichen Rahmenbedingungen die Aktualität und Verbreitung von Mentoring-Programmen für Frauen in Deutschland, insbesondere an Hochschulen, hat und bezieht sich bei der empirischen Analyse auf (vorwiegend schriftliche) Dokumente eines konkreten Mentoring-Projektes. Die durch das Konzept der wissenssoziologischen Diskursanalyse inspirierte Analyse und Interpretation des Datenmaterials zeigt, dass unter den gegebenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen die Hochschulausbildung in der Wahrnehmung von Mentees, Mentorinnen und Mentoren nicht ausreicht. Die Autorin arbeitet heraus, dass Mentoring als antizipatorische, intergenerationelle, erfahrungsgeleitete, informelle Kooperation und Lernform eine zeitgemäße Bereicherung der Bildungslandschaft darstellt.

Perko, Gudrun; Kitschke, Dorothea:
Kompetenzmessung in der Hochschullehre? Eine Studie über die Vermittlung und Einschätzung von Gender/Queer- und Diversity-Kompetenzen für soziale Berufe im Hochschulkontext
Verlag: Beltz Juventa, Juli 2014
ISBN: 978-3779929437

Die Publikation zeigt Möglichkeiten und Grenzen des Gelingens von Gender/Queer- und Diversity-Kompetenzvermittlung und -einschätzung in der Hochschul-

lehre am Beispiel der Studiengänge Sozialen Arbeit und Bildung und Erziehung in der Kindheit bzw. Early Education. Sie bietet eine theoretisch-konzeptionelle Erfassung des Bedeutungsgehalts von Gender/Queer- und Diversity-Kompetenzen und – im deutschsprachigen Raum erstmalig – eine empirischen Studie und damit Perspektiven von ExpertInnen. Die Publikation lädt ein, sich kritisch mit dem Kompetenzdiskurs und der Gestaltung kompetenzorientierter Beurteilungssettings auseinanderzusetzen.

Online-Wegweiser zur Promotion

Die DFG hat gemeinsam mit dem DAAD den Flyer „Online-Wegweiser zur Promotion“ mit vielen nützlichen Links für angehende Promovierende zusammengestellt. Er gibt Auskunft über verschiedene Portale, die die Suche nach allgemeinen Informationen zur Promotion, Fördermöglichkeiten, konkreten Promotionsstellen, internationalen Promotionsprogrammen und dem richtigen Institut und Ansprechpartnern für die eigenen Themenschwerpunkte erleichtern sollen.

http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/flyer_dfg_daad_promotionen_planen.pdf

Europa und Internationales

Fuchs, Gesine; Bothfeld, Silke; Leitner, Andrea; Rouault, Sophie (Hrsg.):
Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber.
Analysen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz

Verlag: Budrich, August 2014
ISBN: 978-3-8474-0191-9

Politische Maßnahmen zur Gleichstellung im Beruf gibt es viele – aber warum fehlt ihnen noch immer

der durchschlagende Erfolg? Welche Dynamiken wirken bei der Implementierung und Durchsetzung dieser Maßnahmen, und wie können Gleichstellungspolitiken künftig besser konzipiert und abgestimmt werden? Um Antworten auf diese Fragen zu finden, untersuchen die AutorInnen vergleichend die Strukturen und Maßnahmen betrieblicher Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber am Beispiel der Bundesverwaltungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Pietig, Claudia:

„Mein Leben ist wie eine Piñata“: Identifikationen, Brüche und Widerstände von Studentinnen indigener Herkunft aus Oaxaca, Mexiko

Verlag: Budrich, Juni 2014
ISBN: 978-3-86388-072-9

Unterdrückt, marginalisiert, exotisiert – Studentinnen indigener Herkunft werden mit zahlreichen diskriminierenden Heterostereotypen konfrontiert. Doch wie verstehen sie sich selbst? In ihren erzählten Lebensgeschichten stellen befragte Studentinnen indigener Herkunft sowohl erlebte Konflikte als auch ihren von Identifikationen und Widerständen geprägten Umgang damit auf unterschiedliche Art und Weise heraus.

Gender balance and gender perspectives in research and innovation
Policy for the Research Council of Norway
2013 – 2017

The Research Council of Norway is a national strategic and funding agency for research activities. The Council serves as a chief source of advice on and input into research policy for the Norwegian Government, the central government administration and the overall research community. Moreover, the Research Council works together with research institutions as well as the private and public sectors to enhance financial and quality targets in Norwegian research and innovation activities. It is the task of the Research Council to identify Norway's research needs and recommend national priorities. The Council

utilises specifically-targeted funding schemes to help translate national research policy goals into action. The Research Council provides a central meeting place for those who fund, carry out and utilise research and works activity to promote the internationalisation of Norwegian research.

<http://genderedinnovations.stanford.edu/Norway2014Policy.pdf>

Women and work: The glass-ceiling index

in: The Economist, Mar 8th 2014

The Economist has created a "glass-ceiling index", to show where women have the best chances of equal treatment at work. It combines data on higher education, labour-force participation, pay, child-care costs, maternity rights, business-school applications and representation in senior jobs. Each country's score is a weighted average of its performance on nine indicators.

<http://www.economist.com/news/business/21598669-bestand-worstplaces-be-working-woman-glass-ceiling-index>

Internationale Themenwoche ZEIT FÜR GERECHTIGKEIT!

Dem Motto »Gerechtigkeit in Arbeit!« stellte sich im März 2014 die Friedrich-Ebert-Stiftung in der dritten internationalen Themenwoche »Zeit für Gerechtigkeit!

Berichte, Fotos u. Videos: online verfügbar unter:

<http://www.fes.de/gerechtigkeitswoche/>

Frauen- und Geschlechterforschung

Fleig, Anne (Hrsg.):
Die Zukunft von Gender. Begriff und Zeitdiagnose
(Politik der Geschlechterverhältnisse)

ISBN: 978-3593500843
Campus Verlag 2014

Gender-Mainstreaming beschäftigt die Behörden, Gender und Diversity bilden wichtige Management-instrumente global agierender Unternehmen und es gibt wohl kaum eine Bildungseinrichtung, die nicht auch Gender-Kompetenz vermitteln möchte. Doch was steckt hinter dem Begriff »Gender«, wie ist es zu seiner Popularität gekommen? In welchem theoretischen und zeithistorischen Kontext ist Gender als Kategorie entstanden, und was ist aus der Unterscheidung von Sex und Gender geworden? Welche Folgen hat der häufig ungenaue, ja unbedachte Wortgebrauch für die Geschlechterforschung? Und schließlich: Welche Zukunft hat der Begriff Gender? Ausgehend von diesen Fragen entwickeln die Autorinnen des Bandes aktuelle Ansätze feministischer Kritik mit dem Ziel, neue interdisziplinäre Perspektiven für die Geschlechterforschung zu entwerfen.

Gössl, Martin J.:
Schöne, queere Zeiten? Eine praxisbezogene Perspektive auf die Gender und Queer Studies

Transcript-Verlag August 2014
ISBN: 978-3-8376-2831-9

Geschlechterrollen, sexuelle Orientierungen und Identitäten, Machtgefälle sowie vieles mehr sind schon seit Jahrzehnten im Fokus gender- und queer-theoretischer Wissenschaften. Tiefgreifende Analysen, statistische Erhebungen und interdisziplinäre Forschungsvorhaben führen dabei neue und wichtige

Erkenntnisse zu Tage. Doch wie hat sich dadurch unsere moderne Gesellschaft verändert? Dieser Frage stellt sich Martin J. Gössl und setzt hierfür die Ergebnisse der Wissenschaft realen Gegebenheiten gegenüber: Geschlecht, Sexualität, Liebe, Schönheit, Perfektion oder Intimität – also Wirklichkeiten gelebter Existenzen – finden eine Reflexion auf queerer Basis.

Thema: MINT

.....
 Tobies, Renate; Vogt von Steiner, Annette:
 Women in Industrial Research
 Steiner 2014
 ISBN-13: 978-3515106702

This book presents new research on women scientists who enjoyed careers at industrial corporations during the first seven decades of the twentieth century. What positions were they able to achieve? What was the relationship between academic and industrial research? How open were certain industrial sectors the electrical, chemical, cosmetic, nuclear, and optical sectors in particular to hiring female researchers? Were women working in certain industries better able to acquire patents than those in others? What role did patronage play at the time? How did political turmoil affect women's careers? How did career opportunities differ from one country to another? This book focuses on women who were active in Germany, Russia, and the United States, but the situation in Greece, France, and Great Britain is also addressed. Each of the chapters is based on new sources, including materials from corporate archives. On the basis of these findings and their own work, the editors have formulated a series of general theses concerning the conditions of women working in industrial research.

.....
 Wensierski, Hans-Jürgen von/Langfeld, Andreas/
 Puchert, Lea:
 Bildungsziel Ingenieurin: Biographien und Studienfächerorientierungen von Ingenieurstudentinnen,

Verlag: Budrich, Juli 2014
 ISBN: 978-3-8474-0628-0

Wie entwickelt sich bei angehenden Ingenieurinnen das Interesse an Technik, an Mathematik und an den Naturwissenschaften? Welchen Einfluss haben die Familie, zentrale Bezugspersonen, aber auch die Schule und die Peers bei der Herausbildung einer technischen Studienorientierung? Die vorliegende Biographiestudie untersucht die Lebensgeschichten ingenieurwissenschaftlicher Studentinnen.

.....
 Bath, Corinna:
 Informatik und Geschlecht – Grundlagen einer feministischen Technikgestaltung

Transcript-Verlag 2014
 ISBN: 978-3837621297

Was hat Geschlecht mit den Produkten und Inhalten der Informatik zu tun? Wie können Software und Informationstechnologie feministisch gestaltet werden? Corinna Bath analysiert die vielfältigen Verknüpfungen von Geschlecht und Informatik. Im Zentrum ihrer Analyse stehen nicht »Frauen« und »Männer«, sondern die Produkte und Inhalte der Informatik, z.B. Roboter, Textverarbeitung und Modellierung. Die Studie sucht nach Möglichkeiten der Gestaltung einer – im Sinne der Geschlechterforschung – »guten« Technik und fragt, inwieweit Methoden der Technikgestaltung in der Informatik dazu beitragen können, der Fortschreibung von Hierarchie, Differenz und Zweigeschlechtlichkeit durch Technik entgegenzuwirken.

.....
 Horwath, Ilona; Kronberger, Nicole:
 „Normal sein wie ein Mann“: Das Technikstudium aus der Sicht von Männern und Frauen

Verlag: Studien Verlag, Juli 2014
 ISBN: 978-3706545167

Wer studiert Technik und welche Einflüsse führen zu einem erfolgreichen Abschluss bzw. zum Abbruch des Studiums? Welche Kriterien bestimmen die Studi-

enwahlentscheidung bei Männern im Vergleich zu Frauen? Wie sind die Studienbedingungen für beide Geschlechter, wie die Erfolgchancen während des Studiums und im Berufsleben? Diesen zentralen Fragen geht die empirische Studie *Tequality* an der LKU Linz anhand konkreter Fallbeispiele von Studierenden und AbsolventInnen der Fächer Mechatronik und Informatik nach. In diesem Band fassen die Autorinnen die Ergebnisse der Studie *Tequality* zusammen und bieten praxisorientierte Lösungsansätze für konkrete Probleme von StudentInnen technischer Fächer. So bieten sie zugleich auch den Studierenden wichtige praxisorientierte Tipps für einen erfolgreichen Studienabschluss und einen guten Start in das Berufsleben als Techniker und Technikerin.

.....

Ludwig, Gundula:
Geschlecht, Macht, Staat -
Feministische staatstheoretische Interventionen

Verlag: Budrich, Juni 2014
ISBN: 978-3-8474-0152-0

Die Art und Weise, wie das Verhältnis von Staat und Geschlecht gefasst wird, hat sich seit den ersten Versuchen feministischer staatstheoretischer Interventionen ausdifferenziert – gleichsam parallel zur (Weiter-)Entwicklung feministischer Theorie und Staatstheorie sowie zu Veränderungen gesellschaftlicher Verhältnisse und staatlicher Geschlechterpolitiken, die Fragestellungen verschoben, revidierten und neu aufwarfen: Ist der Staat ein patriarchaler? Ein Männerstaat? Androzentrisch? Maskulinistisch? Und liegt das an „den Männern“ selbst? Oder an „den“ Strukturen? Oder an Diskursen? Und wie lassen sich Anknüpfungspunkte für feministische Politiken denken – „außerhalb“ des Staates? „Im“ Staat? Mit? Gegen?

.....

Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit; Völker, Susanne:
Feministische Kapitalismuskritik. Einstiege Band 23
Verlag: Westfälisches Dampfboot 2014
ISBN: 978-3-89691-679-2

Welche Herrschaftsverhältnisse liegen dem Gegenwartskapitalismus zugrunde? Wie prägen sie seine Entwicklung? Welche Veränderungen lassen sich feststellen? Diesen Fragen geht der neueste Einstiege-Band aus einer dezidiert feministischen Perspektive nach: Für ihre Antworten legen die Autorinnen intersektionelle und kapitalismustheoretische, anerkennungs- und gerechtigkeits-theoretische, praxistheoretische und poststrukturalistische Perspektiven an. Wie sich Herrschaft im Geschlechterverhältnis ausdrückt und wandelt, zeigen sie anhand feministischer Erkenntnisse zur Prekarisierung, zur Subjektivierung, zur Entgrenzung von Arbeit und zum Wandel des Sozialstaats, aber auch zur finanzökonomischen Entwicklung und zu globalen Versorgungsketten. Dabei loten sie Ansätze der Subaltern Studies, des Ecofeminism und des Material Feminism in ihrer Reichweite für die feministische Gesellschaftsanalyse und Kapitalismuskritik aus. Das Buch ist für die Lehre geeignet und für gesellschaftspolitisch Interessierte auch außerhalb der Wissenschaft informativ.

.....

Jurczyk, Karin; Keddi, Barbara (Hrsg.):
Gender und Familie
Verlag: Budrich, Juni 2014
ISBN: 978-3-8474-0033-2

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

.....

Helfferich, Cornelia:
Familiensoziologie als Geschlechtertheorie -
Geschlechterbeziehungen im Lebenslauf:
Von der ersten Liebe bis zum letzten Kind

Verlag: Budrich, Juni 2014
ISBN: 978-3-8474-0176-6

Wer bisher den geschlechtertheoretischen Anschluss der Familiensoziologie vermisst hat, wird in diesem

Buch fündig. Die Analyse stellt das Geschlechterverständnis einer geschlechterbezogenen konservativen Familiensoziologie auf den Kopf: Das Paar als Institution und Praxis – und als Sonderform die Kernfamilie – beruht nicht (nur) auf der Einteilung in zwei Geschlechter, sondern stellt diese zu allererst her.

.....

Feminismus Seminar (Hg.)
Feminismus in historischer Perspektive – Eine Reaktualisierung
 Transcript-Verlag: 2014
 ISBN 978-3-8376-2604-9

Die klassische feministische Geschichtsschreibung hat zugunsten bekannter Gruppen, Personen, Texte und Ereignisse den Blick für die Differenziertheit der AkteurInnen verloren. Es gab jedoch nie den einen Feminismus; vielmehr konnten sich feministische Bewegungen und Debatten gerade erst durch ihre inhärenten Konflikte immer wieder neu artikulieren und dadurch wirkmächtig werden. Dieser Band reaktualisiert die Debatten um die Geschichte und die Bedeutung des Feminismus jenseits von Klischees, historischen Reduktionismen oder unkritischer Affirmation.

.....

Förschler, Silke; Habermas, Rebekka; Roßbach, Nikola (Hrsg.):
Verorten – Verhandeln – Verkörpern
Interdisziplinäre Analysen zu Raum und Geschlecht
 Transcript-Verlag/2014
 ISBN 978-3-8376-2399-4

Gerade unter dem Aspekt der Globalisierung rückt die wechselseitige Prägung von Raum und Geschlecht zunehmend in den Blick einer kultur- und sozialwissenschaftlichen Forschung. Dieser Band versammelt interdisziplinäre Beiträge, die den Konstruktionscharakter von Raum- und Gender-Begriffen analysieren, der für soziale, kulturelle, politische Welten einerseits wie für imaginär-fiktionale Welten andererseits konstitutiv ist. Die epochenübergreifenden und interdisziplinären Untersuchungen leisten sowohl einen Beitrag zu gegenwärtigen Debatten um den Spatial

Turn als auch zu aktuellen Positionen in den Gender Studies.

.....

Stollberg-Rilinger, Barbara (Hrsg.):
„Als Mann und Frau schuf er sie“.
Religion und Geschlecht (Religion und Politik, 7)
 Ergon-Verlag 2014
 ISBN 978-3-95650-011-4

Die elf Beiträge des Sammelbandes gehen aus der Sicht verschiedener Fächer und Epochen der Frage nach, wie Religionen die Geschlechterordnung beeinflussen haben und noch immer beeinflussen. Unter den Autorinnen und Autoren sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Uni Münster und weiterer Hochschulen in Deutschland und den Niederlanden, darunter die Juristin Titia Loenen aus Utrecht und die Berliner Kulturwissenschaftlerin Christina von Braun sowie die Frankfurter Rabbinerin Elisa Klapheck und Publizistin Khola Maryam Hübsch. Vom Exzellenzcluster beteiligt sind die Sozialethikerin Marianne Heimbach-Steins, der Historiker Werner Freitag, der Jurist Bijan Fateh-Moghadam und die Historikerin Sita Steckel. Das Buch versammelt Beiträge der Ringvorlesung „Religion und Geschlecht“ von 2011 und 2012.

.....

„Neuer Schwung für die Frauenbewegung“
 Von Franziska Schubert
Die Frankfurter Soziologin Ulla Wischermann über Hürden für Wissenschaftlerinnen und den Feminismus von heute.

<http://www.fr-online.de/wissenschaft/feminismus--neuer-schwung-fuer-die-frauenbewegung-,1472788,27151098.html>

.....

Shulamith Firestone – eine radikale Feministin

Schwerpunktartikel in: Mittelweg 36, Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung

<http://www.his-online.de>

Debatten über Feminismus

Die schreckliche Macht der fiktiven Horrortussi

Artikel auf Süddeutsche.de, 12.06.2014

Achselhaarassoziation, Ekelhürde, Männerfeindlichkeit: Über Feminismus wird viel diskutiert, doch viel zu sehr darüber, wie und worüber geredet werden sollte. Damit dreht sich die Debatte um sich selbst - und viel zu wenig um Gerechtigkeit.

<http://www.sueddeutsche.de/leben/verfehlte-feminismus-debatte-die-schreckliche-macht-der-fiktiven-horrortussi-1.1994072>

Dieser Artikel setzt sich kritisch mit zwei **Neuerscheinungen** auseinander:

Korbik, Julia:

Stand Up: Feminismus für Anfänger und Fortgeschrittene

Rogner & Bernhard 2014

ISBN-13: 978-3954030446

sowie

Bäuerlein, Theresa, Knüpling, Friederike:

Tussikratie: Warum Frauen nichts falsch und Männer nichts richtig machen können

Heyne Verlag 2014

ISBN-13: 978-3453200661

Jung, Kiju; Shavitt, Sharon; Viswanathan, Madhu; Hilbed, Joseph M.:

Female hurricanes are deadlier than male hurricanes

Abstract: „Do people judge hurricane risks in the context of gender-based expectations? We use more than six decades of death rates from US hurricanes to show that feminine-named hurricanes cause significantly more deaths than do masculine-named hurricanes. Laboratory experiments indicate that this is because hurricane names lead to gender-based expectations about severity and this, in turn, guides respondents' preparedness to take protective action. This finding indicates an unfortunate and unintended consequence of the gendered naming of hurricanes, with important implications for policymakers, media

practitioners, and the general public concerning hurricane communication and preparedness.“

<http://www.pnas.org/content/early/2014/05/29/1402786111.abstract?sid=79a9dd5a-51c7-4dfe-95b0-25c41fec04e9>

IFFOnZeit

Onlinezeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) 4.Jg., Nr. 3, 2014

http://www.iffonzeit.de/aktuelleausgabe/pdf_texte/inhaltsverzeichnis.pdf

Feministische-studien

Schwerpunkt: Intimitäten

Heft 1, Mai 2014, Darin: Rezension von **Tanja Edelhäuber** und **Marion Woelki**:

Eva Blome / Alexandra Erfmeier / Nina Gülcher / Sandra Smykalla (Hrsg.): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management?

http://www.feministische-studien.de/index.php?id=25&no_cache=1&paper=50

Podcast: Annette Kuhn, Historikerin: Ein Leben für die Frauenrechte

Sie wurde im Mai 80 Jahre alt, die einst jüngste Professorin Deutschlands: Annette Kuhn, 1934 in Berlin geboren, wurde, als sie 30 Jahre alt war, zur Professorin für Mittelalterliche und Neuere Geschichte der Pädagogischen Hochschule in Bonn berufen.

<http://www.wdr5.de/sendungen/erlebtegeschichten/annetekuhn100.html>

Sonstiges

Aulenbacher, Brigitte; Dammayr, Maria (Hrsg.):
 „Für sich und andere sorgen – Krise und Zukunft
 von Care in der modernen Gesellschaft“

(Arbeitsgesellschaft im Wandel 2014)
 ISBN 978-3-7799-3042-6

MINT: TIB startet AV-Portal für die Wissenschaft

Das neue TIB|AV-Portal der Technischen Informationsbibliothek (TIB) in Hannover ist jetzt online. Ab sofort stehen unter <http://av.getinfo.de> mehr als 1.800 qualitätsgeprüfte wissenschaftliche Filme aus Technik, Architektur, Chemie, Physik, Mathematik und Informatik zur Verfügung. „Mit dem AV-Portal bieten wir einen optimierten Zugang zu wissenschaftlichen Filmen aus Technik und Naturwissenschaften. Computeranimationen, Vorlesungs- und Konferenzaufzeichnungen können nun so einfach publiziert, gefunden und dauerhaft bereitgestellt werden wie textuelle Dokumente“, sagt Uwe Rosemann, Direktor der TIB. Das AV-Portal verbindet einfaches und rechtssicheres Publizieren von wissenschaftlichen Filmen mit einer professionellen Qualitätsprüfung und bewahrt durch Langzeitarchivierung das kulturelle Erbe.

<https://av.getinfo.de>

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

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

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

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

Vielen Dank!

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

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