

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

großes Thema der letzten Monate ist die dringend erforderliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Nachwuchswissenschaftler/innen, einschlägige Stellungnahmen u.a. von MPG, HRK, Leibniz-Gemeinschaft, GEW und TU9 finden Sie in diesem CEWSjournal zusammengestellt. In erster Linie geht es hierbei um Normierungen für die Vertragslaufzeiten von Qualifizierungsstellen, aber auch um eine Erhöhung der Anzahl von Dauerstellen neben der Professur. Nun warten alle auf den angekündigten Gesetzentwurf der Regierungskoalition zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und auf genauere Informationen zu dem flankierend geplanten Tenure-Track-Stellen-Programm von Bund und Ländern, da scheint es aber noch erheblichen Klärungsbedarf zu geben. Wir dürfen gespannt sein, welche Regelungen vor der Bundestagswahl 2017 in trockenen Tüchern sein werden.

Neues aus dem CEWS: Wir führen in den kommenden zwei Jahren im Auftrag des BMBF die Evaluation des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder durch, außerdem möchte ich Sie herzlich zur Fachtagung „Voneinander lernen! Für eine familienfreundliche Wissenschaft“ einladen, die im September im Berlin stattfinden wird.

Als Schwerpunktthema bieten wir Ihnen eine aktuelle Zusammenstellung von Förderstipendien für Frauen in Wissenschaft und Forschung an.

Einen schönen Sommeranfang wünsche ich Ihnen!

Jutta Dalhoff

Leiterin des CEWS



Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS..... 5

Evaluation des Professorinnen-Programms 5

GESIS-CEWS Kolloquium 2015..... 6

Fachtagung: Voneinander lernen! Für eine familienfreundlichere Wissenschaft 6

Online-Gang des Internetportals „Familienfreundliche Wissenschaft“ 7

2.0 Wissenschaftspolitik..... 8

Stellungnahmen zur Nachwuchsförderung und zur 8

Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) 8

Neue Wissenschaftskarrieren im Spannungsfeld von Politik, Forschung und Wirtschaft 11

Hoher Frauenanteil auf der Lindauer Nobelpreisträgertagung 12

Heinz Maier-Leibnitz-Preis für fünf Wissenschaftlerinnen 13

3.0 Gleichstellungspolitik 14

Neue Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 14

Frauenquote für große Unternehmen und öffentliche Verwaltung 15

Neueste Unternehmenszahlen zu Frauen in Führungspositionen..... 15

Geschlechterquote: Neues Info-Angebot der Hans-Böckler-Stiftung klärt die wichtigsten Fragen zur Umsetzung.. 17

Umsetzung der Frauenquote: Kienbaum bietet Quick Check für Unternehmen an..... 17

Einflussfaktoren auf die Einstellung zur Frauenquote 18

Dienstliche Beurteilungen benachteiligen häufig Frauen..... 18

Unternehmenskultur bestimmt Aufstiegschancen weiblicher Führungskräfte..... 19

Gelangen Frauen in Familienunternehmen häufiger in Top-Positionen? 20

Gründungsquote von Frauen weiter niedrig 21

Reformvorschläge des djb für die Wahl der Bundesrichterinnen und Bundesrichter 21

Gender Mainstreaming in der Praxis..... 22

Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern weiterhin bei 22 % 23

Bezahlung: Frauen profitieren besonders deutlich von Tarifbindung..... 25

Frauen arbeiten im Durchschnitt 23 Prozent kürzer als Männer 27

Was lesbische und heterosexuelle Frauen von einem guten Arbeitgeber erwarten 28

Vereinbarkeit von Beruf und Familie..... 29

Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschaftssystem? 29

Familienpolitische Leistungen 29

Bei 13 % der Paare ist die Frau die Hauptverdienerin..... 31

Familie und Karriere: Ein Entweder-oder..... 31

Frauen in der Medizin..... 32

DGHO plädiert für mehr Ärztinnen in Führungspositionen 32

Forschungsvorhaben: „Karriereverläufe von Ärztinnen und Ärzten in der fachärztlichen Weiterbildung“ (KarMed)..... 33

Frauen in MINT

„Frauen in Karriere – Fokus Forschung und Entwicklung“ 34

Erster OECD-Bildungsbericht mit Fokus auf den Geschlechtern 35

Wider das Klischee: Weibliche Auszubildende fühlen sich in Männerberufen wohl.....	36
Symposium „Für eine gendersensible Lehr-/Lernkultur in Mathematik, Informatik und den Naturwissenschaften“..	37
Bundesweite SommerUni für Mädchen in Wuppertal	38
TU9-Mathematik-Brückenkurse zur Steigerung des	
Studienerfolgs in Wirtschafts- und MINT-Fächern gehen online.....	38
Baden-Württemberg und Bayern sind Spitzenreiter bei der MINT-Nachwuchsförderung	39
Zentralverband des Deutschen Handwerks ist 200. Partner im Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen	39
„The Fifty Most Inspiring Women In European Tech - Inspiring fifty“	40
Relaunch des Informations-Portals ‚scientifica‘	40
Familie-Hansen-Preis 2015 geht an Prof. Dr. Emmanuelle Charpentier	41
RUB-Forscherin ist Engineer Powerwoman 2015	41
4.0 Hochschulen, Hochschulforschung	42
Professorinnenprogramm fördert 400. Berufung	42
Neues Statistiktool: Berechnung der Gleichstellungsquote nach Kaskadenmodell	43
Studienbedingungen im Europäischen Hochschulraum: Bericht EUROSTUDENT V veröffentlicht	43
Diversity als Chance für Hochschulen.....	45
7.WiNbus-Befragung mit dem Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.....	45
Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes.....	46
Studie zur Lage der Hochschulbeschäftigten im Europäischen Hochschulraum	46
5.0 Schwerpunktthema	48
Förderstipendien für Frauen in Wissenschaft und Forschung.....	48
6.0 Forschungseinrichtungen	62
Leibniz-Gemeinschaft bekräftigt Verantwortung für jüngere WissenschaftlerInnen	62
Konferenzband: Gender- und Diversity Management in der Forschung.....	63
Strukturelle Verankerung der Gleichstellung in Institutssatzung	63
7.0 Europa und Internationales	64
Public consultation on gender equality	64
Empfehlungen zur Integration von Gender im neuen Arbeitsprogramm	64
Consolidator Grants 2014: Mehr weibliche Grantees.....	65
Science-with-and-for-Society-Ausschreibung 2015 geöffnet.....	65
Nordisches Programm für Gender in der Forschung.....	65
Karriereförderung in der Schweiz: SNF sieht Handlungsbedarf für Forscherinnen.....	66
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....	68
Gastbeitrag: Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien	
im deutschsprachigen Raum (KEG) 2015.....	68
A Mans Wikipedia: die freie Enzyklopädie zementiert Geschlechterstereotype	74
Paradoxien der Gleichheit in Eltern-Kind-Beziehungen: Uni Osnabrück startet neues Forschungsprojekt.....	74

„Queergesund – Gesundheitsförderung für lesbische, bisexuelle und queere Frauen“	75
Neuer internationaler Masterstudiengang zur Philosophinnen-Geschichte.....	76
C.f.P. : Fachgesellschaft Geschlechterstudien: Jahrestagung 2016: "Materialität/en und Gender".....	76
Cornelia Goethe Colloquien zum Thema <i>Masculinities</i>	77
9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen	78
Gastbeitrag: Das TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit in der Wissenschaft	78
EU Prize for Women Innovators.....	79
Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre.....	80
Hertha-Sponer-Preis der DPG	80
GGG Young Talent Award 2015	80
Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen	81
ESCP Europe fördert Female Leadership mit Frauenstipendien	81
EBS Scholarship for Women in Business.....	82
Stipendium: „Women in Business“	83
Global Women's Studies MA Assistantships	83
10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	84
ESMT vergibt Weiterbildungs-Stipendien für Frauen in Führungspositionen	84
11.0 Termine, Call for Papers.....	85
12.0 Neuerscheinungen.....	89
Impressum	97
Redaktion: Andrea Usadel	97

01 NEUES AUS DEM CEWS

Evaluation des Professorinnen-Programms

Das CEWS führt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung BMBF die Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder (2. Programmphase und Gesamtprogramm / FKZ: 01FP1501) durch. Das Projekt startete am 1.5.2015 und dauert bis zum 30.4.2017.

Die dem Programm zugrunde liegende Bund-Länder-Vereinbarung vom 6. Dezember 2012 sieht in § 7 vor, dass das Professorinnenprogramm auch bezüglich seiner zweiten Programmphase hinsichtlich seiner angestrebten Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Hochschulen evaluiert wird. Die Ergebnisse sollen neben dem Aufschluss über die Programmwirkungen als Grundlage für die Beratung über künftige Maßnahmen durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) dienen. Ausgehend von den spezifischen Governance-Strukturen der Hochschulen, ihrer Gleichstellungspolitik, der inneren Organisation sowie den gegebenen Gleichstellungsstrukturen und -praktiken wird die Evaluation als summative und theoriebasierte Evaluation nach dem logischen Modell durchgeführt. Neben dem Kontext und der Implementation des Programms werden insbesondere die Wirkungen differenziert nach Output (Leistungen), Outcome (unmittelbare Wirkungen) und Impact (längerfristige Wirkungen und Nachhaltigkeit) untersucht. Nach dem Ansatz von mixed methods verknüpft die Evaluation quantitative und qualitative Daten.

Quantitative Daten:

- Länderberichte durch Befragung der Länderministerien
- Online-Befragung der HRK-Mitgliedshochschulen
- Auswertung administrativer Daten (Einreichung und Erfolg der Gleichstellungskonzepte und Dokumentationen, Förderungen)

Qualitative Daten:

- Interviews mit Expertinnen und Experten zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes
- Analyse von Gleichstellungskonzepten und Dokumentationen mit Fortschrittsberichten
- Online-Befragung von Professorinnen, für deren Berufung Hochschulen eine Förderung nach dem Professorinnenprogramm erhalten
- Fallstudien

Die Projektleitung liegt bei **Dr. Andrea Löther**, andrea.loether@gesis.org (Stellvertretung: **Dr. Nina Steinweg**).

Als wissenschaftliche Mitarbeiterin bearbeitet **Sabrina Glanz** die Evaluation. **Halil Duran** unterstützt das Projekt als studentische Hilfskraft.

Weitere Informationen:

<http://www.gesis.org/cews/cews-home/projekte/evalprof/>

GESIS-CEWS Kolloquium 2015

Für das erste
GESIS - CEWS Kolloquium 2015
konnten wir

Frau Dr. habil. Christiane Gross

gewinnen, die am Donnerstag, den **18. Juni 2015**
um **13:30 Uhr** in Köln, GESIS - Leibniz Institut
für Sozialwissenschaften

einen Vortrag halten wird. Sie wird dabei eine Studie zu Habilitierten vorstellen und insbesondere die *geschlechterspezifischen Ergebnisse* präsentieren.

Ergebnisse dieser Studie wurden u.a. in der Zeitschrift für Soziologie veröffentlicht.

(Jungbauer-Gans, Monika; Gross, Christiane (2013): Determinants of Success in University Careers. Findings from the German Academic Labor Market. In: Zeitschrift für Soziologie 42 (1), S. 74–92. Online verfügbar unter <http://www.zfs-online.org/index.php/zfs/article/view/3120/2658>).

Dr. habil. Christiane Gross vertritt seit dem Wintersemester 2013/14 die Professur für Soziologie mit dem Schwerpunkt Gender Studies an der Universität Konstanz. Nach ihrem Soziologiestudium in Augsburg und München, war sie als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der LMU München und CAU Kiel tätig. Sie arbeitete zudem in DFG- und BMBF-geförderten Projekten, u.a. dem Nationalen Bildungspanel (NEPS). Ihre Promotion an der CAU Kiel wurde 2009 mit dem Fakultätspreis der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät ausgezeichnet. Im Anschluss erhielt sie ein Habilitationstipendium, finanziert über das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern. Sie habilitierte sich an der CAU Kiel im Januar 2014.

<http://www.soziologie.uni-konstanz.de/dr-habil-christiane-gross/>

Fachtagung: Voneinander lernen! Für eine familienfreundlichere Wissenschaft

Anmeldung geöffnet!

Die Fachtagung **VONEINANDER LERNEN! FÜR EINE FAMILIENFREUNDLICHERE WISSENSCHAFT** wird im Rahmen des vom BMBF-geförderten Projektvorhabens *Connect. Familienservice in der Wissenschaft* – Unterstützung von Vernetzung und Wissenstransfer (FKZ: 01FP1442) am **17.09.2015** in der **Kalkscheune in Berlin** stattfinden.



Die Tagung soll Mitarbeitenden von Familienservicestellen bzw. für Familienfreundlichkeit zuständigen Personen an deutschen und deutschsprachigen Hochschulen sowie an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen Gelegenheit bieten, sich untereinander zu vernetzen und Erfahrungen auszutauschen.

Mit Vorträgen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Wissenschaft und Studium sowie zu Forschungsergebnissen zur Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen werden Impulse für einen intensiven Dialog der Tagungsteilnehmenden und Referent/innen gesetzt. Darüber hinaus wird aus der Praxis an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen berichtet.

Praxisorientiert diskutiert werden spezifische Bedürfnisse und Problemlagen der Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in Sachen Familienfreundlichkeit sowie geeignete Maßnahmen und Möglichkeiten, diese an den Institutionen einzuführen bzw. zu verbessern. Auf diese Weise wird die Zusammenarbeit und Vernetzung der Akteure/innen bei der Arbeit für mehr Familienfreundlichkeit zwischen sowie innerhalb der Arbeitsfelder Hochschule und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen angestoßen und vorangetrieben. Zudem wird das im Rahmen des Projektvorhabens „Connect“ aufgebaute Portal „Familienfreundliche Wissenschaft“ präsen-

tiert. Der Fokus liegt dabei auf den Datenbanken für Ansprechpersonen für Familienfreundlichkeit an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, für Praxisbeispiele familienfreundlicher Maßnahmen sowie für aktuelle Literatur.

Hier geht es zur Anmeldung:

<http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/presse-termine/anmeldung-connect-tagung/>

Für weitere Informationen stehen folgende Ansprechpersonen zur Verfügung:

Kathrin Samjeske, Tel.: + 49 (0)221 / 47694-262
kathrin.samjeske@gesis.org

David Brodesser, Tel.: + 49 (0)221 / 47694-254
david.brodesser@gesis.org

Weitere Informationen:

<http://www.gesis.org/cews/cews-home/projekte/connect/>

<http://www.gesis.org/cews/cews-home/projekte/projektarchiv/effektiv/>

Online-Gang des Internetportals „Familien- freundliche Wissenschaft“

Im neuen Internetportal „Familienfreundliche Wissenschaft“ können sich Akteurinnen und Akteure aus Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Wissenschaftspolitik, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Studierende und alle anderen Interessierten darüber informieren, wie Wissenschaft familienfreundlicher gestaltet werden kann.

Das Portal zum Projekt „connect - Familienservice in der Wissenschaft“, unterstützt Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen

bei der Schaffung und Ausweitung von familienfreundlichen Strukturen. Familienservicestellen und Personen, die sich um Familienfreundlichkeit kümmern, können sich mithilfe des Portals vernetzen. „connect“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

Mit diesem Serviceangebot stellt „connect“ eine Plattform für einen nachhaltigen Wissenschafts-Praxis-Transfer zur Verfügung. Es umfasst unter anderem

- einen *Überblick* zum Thema Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft (zentrale Forschungsergebnisse, Initiativen und Programme etc.),
- eine *Datenbank* mit Praxisbeispielen für Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit,
- eine *Literaturdatenbank* mit aktuellen und relevanten Publikationen rund um das Thema familienfreundliche Wissenschaft sowie
- *Termine und Presseinformationen* rund um das Thema.

In Kürze geht eine weitere Datenbank online, über die Ansprechpersonen für das Thema Familienfreundlichkeit an Hochschulen und außerhochschulischen Einrichtungen recherchiert und kontaktiert werden können.

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

Weitere Informationen zur Tagung und zum Projekt finden Sie auch im Connect-Newsletter:

http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/Newsletter/Newsletter_1_web.pdf

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

Stellungnahmen zur Nachwuchsförderung und zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Allianz der Wissenschaftsorganisationen zur geplanten Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen, ein Zusammenschluss der bedeutendsten Wissenschafts- und Forschungsorganisationen in Deutschland, hat am 25. März 2015 eine Stellungnahme zur geplanten Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) veröffentlicht.

Die Stellungnahme im Wortlaut:

„Bestens ausgebildete, leistungsfähige Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sind ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg unseres Wissenschaftssystems im internationalen Wettbewerb. Wissenschaft und Politik sind gefordert, gemeinsam die besten Qualifizierungs- und Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Das WissZeitVG bietet eine wissenschaftsadäquate Anknüpfungsmöglichkeit, die Rechtssicherheit vermitteln kann. Bei der praktischen Anwendung der aktuell gültigen Vorgaben kam es in der Vergangenheit allerdings auch zu sehr kurzen Vertragszeiträumen, verbunden mit erheblichen Unsicherheiten bei den Karrierewegen vieler Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Wir, die hier unterzeichnenden Alli-

anzorganisationen, nehmen unsere Verantwortung sehr ernst und werden auch im Eigeninteresse diesen Fehlentwicklungen durch unsere organisationsspezifischen Leitlinien zum Umgang mit befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gegensteuern. Durch die Umsetzung der Leitlinien werden wir dafür Sorge tragen, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in allen Qualifizierungsphasen verlässliche Bedingungen zum Erreichen ihrer individuellen Qualifizierungsziele erhalten. Neben solchen Maßnahmen muss auch das WissZeitVG selbst bei der angekündigten Novellierung wissenschaftskonform und verbindlich ausgestaltet werden. Die befristungsrechtlichen Regelungen können aber nur dann zum Erfolg für alle im Wissenschaftssektor tätigen Akteure führen, wenn sie durch ein politisches Maßnahmenbündel zur Nachwuchsförderung begleitet werden, das die unterschiedlichen Missionen und Finanzierungsbedingungen hinreichend berücksichtigt. Dies bedeutet insbesondere, dass sowohl vor, als auch nach der Promotion eine transparente und verlässliche Karriereplanung ermöglicht werden muss. Daher soll die Vertragslaufzeit grundsätzlich im Einklang mit dem Qualifizierungsziel stehen, insbesondere soll in der Promotionsphase ein erster befristeter Arbeitsvertrag für die Dauer von mindestens 24 Monaten mit einer Verlängerungsoption von weiteren 12 Monaten abgeschlossen werden. Die Regelungen des WissZeitVG müssen durch landes- bzw. hochschulrechtliche Vorgaben zur Gestaltung von Betreuungsvereinbarungen flankiert werden.

Wir, die unterzeichnenden Allianzorganisationen, verstehen die aufgeführten Maßnahmen als Grundlage für den Dialog mit der Politik, um die

Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs kontinuierlich zu verbessern. Dadurch wollen wir einen signifikanten Beitrag zur Sicherung der herausragenden Stellung des deutschen Wissenschaftssystems im internationalen Wettbewerb leisten."

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. Für das Jahr 2015 hat die **Max-Planck-Gesellschaft** die Federführung in der Allianz übernommen.

Weiterführende Informationen:

<http://www.mpg.de/allianz>

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang die Veröffentlichungen der Leibniz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft und der GEW:

.....
Verlässlichkeit und Dynamik in Balance: Leibniz-Gemeinschaft bekräftigt Verantwortung für jüngere Wissenschaftler

http://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/presse/pressemitteilungen/details/article/verlaesslichkeit_und_dynamik_in_balance_leibniz_gemeinschaft_bekraeftigt_verantwortung_fuer_juengere_wissenschaftler_100001848/

.....
50 Millionen Euro für den wissenschaftlichen Nachwuchs: Max-Planck-Gesellschaft verbessert die Ausbildungs- und Karrierebedingungen ihrer Doktoranden und Postdocs

<http://www.mpg.de/promotion>

.....
„Das ist einmalig“ – Wie die Max-Planck-Gesellschaft die Stellung ihrer Doktoranden verbessern will, erklärt ihr Präsident Martin Stratmann.

Ein Interview von Martin Spiewak auf zeit.de.

<http://www.zeit.de/2015/13/max-planck-institut-doktorand-forschung>

.....
GEW: „Dieser Schritt war überfällig“: Bildungsgewerkschaft begrüßt neue Richtlinien der Max-Planck-Gesellschaft

http://www.gew.de/Bildungsgewerkschaft_begruesst_neue_Richtlinien_der_Max-Planck-Gesellschaft.html

HRK-Mitgliederversammlung: Kernthesen und Konzepte zur Nachwuchsförderung

Eine Forderung: Entwicklung der Personalstrukturen unter Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätssensibilität.

Nachdem im Mai letzten Jahres ein Orientierungsrahmen zum Thema verabschiedet worden war, hat die HRK-Mitgliederversammlung am 12. Mai 2015 in Kaiserslautern Kernthesen zur Nachwuchsförderung verabschiedet. Ihr wurden erste, von Hochschulen neu entwickelte Konzepte zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur vorgestellt.

Mit den verabschiedeten Kernthesen zielen die Mitgliedshochschulen auch auf die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Unter anderem soll für Promotionsstellen, die aus Haushaltsmitteln finanziert werden, die Befristung von 24 Monaten – mit einer Verlängerungsoption von 12 Monaten – in der Regel nicht unterschritten werden. Auch für die Phase unmittelbar nach der Promotion und der folgenden zweiten Postdoc-Phase sollen Verträge aus Hochschulmitteln regelmäßig nicht für weniger als 24 Monate abgeschlossen werden und sich am Karriereziel orientieren. Die Beschäftigung auf drittmittelfinanzierten Stellen soll sich an der Projektlaufzeit orientieren. Die Drittmittelgeber sind hier aufgefordert, ihre Bewilligungspraktiken zu überprüfen, um den Qualifikationszielen der Forscherinnen und Forscher gerecht zu werden.

„Die Hochschulen in der HRK haben sich auch noch einmal dazu bekannt, durch Mentoring und Coaching und durch systematische Personalentwicklung die Karriereplanung zu unterstützen. Die vorgestellten Konzepte zeigen, dass die Hochschulen sich der Aufgabe der Nachwuchsförderung stellen“, so Prof. Dr. Horst Hippler, Präsident der

HRK. „Wir hoffen, dass die verabschiedeten Konzepte allgemein zugänglich gemacht werden. Sie bieten Orientierung für Nachwuchskräfte und sind Ausweis für die Attraktivität einer Hochschule als Arbeitgeber.“

Die Hochschulen gestalten ausgehend von ihren Aufgabenbereichen und ihrer Organisationsentwicklung ihre Personalstruktur und Personalentwicklung nach den folgenden Maßgaben:

I. Die Erstbefristung von Arbeitsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals muss so bemessen sein, dass das Qualifikationsziel erreicht werden kann. Bei aus Haushaltsmitteln finanzierten Stellen mit dem Qualifikationsziel Promotion werden 24 Monate, mit einer Verlängerungsoption von weiteren 12 Monaten, in der Regel nicht unterschritten. Die Promotionsordnungen sehen in der Regel vor, dass ein Doktorandenverhältnis zur Sicherung der Rahmenbedingungen von einer Betreuungsvereinbarung flankiert wird.

II. Befristete Arbeitsverhältnisse nach Abschluss der Promotion dienen in einer als „Qualifikationsphase“ zu bezeichnenden ersten Postdoc-Phase der fortgesetzten wissenschaftlichen Qualifikation und in einer darauf folgenden zweiten Postdoc-Phase, der „Entscheidungsphase“, der selbständigen Forschung. Hier wird die Erstbefristung bei Verträgen aus Haushaltsmitteln in der Regel 24 Monate nicht unterschreiten und an den jeweiligen Karrierezielen ausgerichtet sein.

III. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen, die aus Drittmitteln finanziert werden, wird an die jeweilige Finanzierungsphase (Projektlaufzeit) angepasst. Dabei sollten die verschiedenen Drittmittelgeber die teils völlig unterschiedlichen Bewilligungspraktiken und -verfahren überprüfen, um eine geeignete Abstimmung zwischen der wissenschaftlichen Zielsetzung der Projekte und den zeitlichen Anforderungen der Qualifikationsphasen zu erreichen.

IV. Die Hochschulen stellen sicher, dass durch Mentoring- und Coaching-Programme vor allem in der Phase nach der Promotion geeignete Ansprechpartnerinnen und -partner und Angebote die Karriere- und Berufsentwicklung unterstützen. Sie

bieten zusätzliche Qualifikationsmöglichkeiten an und weisen auf externe Qualifizierungsangebote hin. Durch Kooperationen mit anderen Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und privaten Unternehmen eröffnen die Hochschulen Möglichkeiten, verschiedene Karrierewege kennenzulernen und diese auch praktisch zu erproben.

V. Die Hochschulen gestalten ihre Personalstruktur so, dass nachhaltig attraktive und unbefristete Positionen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler angeboten werden können. Dabei werden alle relevanten Akteure einbezogen. In Kooperationsvereinbarungen mit Partnern wird auf die Einhaltung dieser Regeln geachtet.

VI. Die Hochschulen gestalten die Zugänge zu wissenschaftlichen Positionen, die vertraglichen Rahmenbedingungen und Karriereentwicklungsangebote sowie die Entwicklung der Personalstrukturen unter Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätssensibilität.

Quellen: HRK-PM, 13.05.2015:

http://www.hrk.de/uploads/media/HRK_PM_Nachwuchsfoerderung_13052015.pdf

Text der Empfehlung:

http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Empfehlung_Kernthesen_Orientierungsrahmen_12052015.pdf

Stellungnahme der GEW:

„Zwei Schritt vor, einer zurück“: Bildungsgewerkschaft zum Beschluss der Hochschulrektoren zu Wissenschaftskarrieren und Zeitverträgen

GEW-PM, 12.05.2015

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

Weitere Hinweise und Pressestimmen:

Neue gemeinsame Initiative von Bund und Ländern für den wissenschaftlichen Nachwuchs

In der Sitzung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) am 17. April 2015 in Berlin haben Bund und Länder die Staatssekretärsarbeitsgruppe damit beauftragt, in den nächsten Monaten die neue gemeinsame Initiative für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu konkretisieren und zur GWK-Sitzung am 30. Oktober 2015 einen ersten Zwischenbericht vorzulegen.

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2015-03.pdf>

SPD-Fraktion: Durchbruch für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Beschluss der Fraktionsspitzen von SPD und Union, über einen Zeitraum von zehn Jahren zusätzlich eine Milliarde Euro für unseren wissenschaftlichen Nachwuchs und akademischen Mittelbau zur Verfügung zu stellen...Konzept bis Herbst 2015.

<http://www.spdfraktion.de/presse/pressemitteilungen/durchbruch-f%C3%BCr-den-wissenschaftlichen-nachwuchs>

SPD will Nachwuchs an Hochschulen besser absichern

<http://www.zeit.de/studium/hochschule/2015-03/universitaet-spd-gesetz-arbeitsbedingungen-hochschule-karriere>

Unionspolitiker fordern Gütesiegel für Hochschulen

Viele Wissenschaftler stehen mit Mitte 40 vor beruflichen Problemen. Die CDU plant jungen Forschern zu helfen.

http://www.welt.de/print/welt_kompakt/print_politik/article139952678/Unionspolitiker-fordern-Guetesiegel-fuer-Hochschulen.html

Attraktive Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs – TU9-Universitäten formulieren Leitlinien für faire Beschäftigungsverhältnisse

http://www.tu9.de/presse/presse_6745.php

GEW: „Mit neuem Bund-Länder-Programm Beschäftigung an Hochschulen stabilisieren“

„Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat

die Pläne der Großen Koalition für eine „Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ begrüßt und Anforderungen an deren Ausgestaltung formuliert...“

http://wissenschaft.gew.de/GEW_Mit_neuem_Bund-Laender-Programm_Beschaeftigung_an_Hochschulen_stabilisieren.html

Frauen in der Wissenschaft: Schuld sind auch die befristeten Verträge

Warum fehlen Frauen in der Wissenschaft? Weil ihnen Vorbilder fehlen; Wissenschaftskarriere mit Familie schlecht zu vereinbaren ist. Und die Arbeitsbedingungen mies sind. Ein Beitrag von Sabine Hockling auf zeit.de.

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2015-03/frauen-karriere-wissenschaft>

Neue Wissenschaftskarrieren im Spannungsfeld von Politik, Forschung und Wirtschaft

Das Metaforum Diversity eröffnete am 31. März 2015 in Berlin einen zukunftsweisenden Dialog zu den Themen Chancengerechtigkeit, Diversity und Wissenschaftskarrieren. Beteiligt waren Technische Universitäten, außerhochschulische Forschungseinrichtungen, hochschulpolitische Akteure und Akteurinnen, Politik sowie forschende Unternehmen. Die Veranstaltung fand im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Verbundprojekts *Neue Wissenschaftskarrieren* der RWTH Aachen und der Fraunhofer-Gesellschaft statt und wurde vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft unterstützt. Die Beteiligten diskutierten Fragen zur Gestaltung von neuen Karrierewegen für Frauen und Männern und loteten erforderliche Rahmenbedingungen im Wissenschaftssystem aus.

Alle fünf beteiligten Universitäten des TU9 Verbandes, die vier außerhochschulischen Forschungsorganisationen sowie Wissenschaftsrat, Hochschulrektorenkonferenz, Präsidium des TU9-Verbandes, BMBF sowie Wirtschaftsvertreterinnen und -vertreter erörterten anhand der vorgestellten Modelle und Ansätze die Entwicklung neuer Karrierewege. Als ein zentraler Punkt wurde die Etablierung von

Organisations- und Kompetenzprofilen diskutiert, um die Passgenauigkeit zwischen wissenschaftlichen Einrichtungen und den Potenzialen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu erhöhen. Darüber hinaus wurde es als essenziell angesehen, die bidirektionale Durchlässigkeit im Innovationssystem – zwischen Universitäten, Forschungseinrichtungen und Wirtschaft – nachhaltig zu steigern. Die Entwicklung zukunftsfähiger Karrieremodelle für Frauen wie für Männer ist wichtig, um Forschung und Entwicklung voranzubringen und die Innovationsfähigkeit für den Standort Deutschland zu erhalten. Vor diesem Hintergrund standen neben der Diskussion neuer Karrierewege innerhalb des Wissenschaftssystems, Karrierewege mit Anschlussfähigkeit in die Wirtschaft, das Wissenschaftsmanagement sowie Ausgründungen im Fokus. Zur zukunftsfähigen Neuausrichtung des Wissenschaftssystems sollen an vielen Stellen attraktive Alternativen neben und unter der Professur etabliert werden. Zudem gilt es, transparente Karrierewege im Wissenschaftsmanagement zu gestalten, die eine Karriereplanung neben der Wissenschaft ermöglichen.

Um Deutschland im Forschungsbereich auf internationalem Niveau zu halten, soll das Potenzial von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern künftig effizienter genutzt werden. Dies ist nicht zuletzt notwendig, da aktuelle wissenschaftspolitische Diskussionen die geringe Beteiligung von Frauen in der Forschung sowie die prekäre Lage von Beschäftigten im Wissenschaftssystem aufgreifen.

Ein gemeinsames Vorgehen von außerhochschulischen und universitären Institutionen, Akteuren und Akteurinnen ist hier zielführend, da sich strategische Veränderungen im Wissenschaftssystem nur durch ein konzertiertes Vorgehen erreichen lassen. Somit kann das „Metaforum Diversity“ wichtige Impulse für attraktive, zukunftsfähige Karrierewege für Frauen und Männer geben.

Kontakt: Technische Universitäten: RWTH Aachen, Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften, Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten, carmen.leicht@gdi.rwth-aachen.de

Außerhochschulische Forschungsorganisationen: Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation, Prof. Dr. Martina Schraudner, martina.schraudner@iao.fraunhofer.de

<http://www.gdi.rwth-aachen.de/aktuelles/metaforum2.htm>

Das dieser Pressemitteilung zugrundeliegende Verbundvorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter den Förderkennzeichen 01FP1303 und 01FP1304 gefördert.

Hoher Frauenanteil auf der Lindauer Nobelpreisträgertagung

An der 65. Lindauer Nobelpreisträgertagung nehmen in diesem Jahr überdurchschnittlich viele junge Forscherinnen teil: Der Frauenanteil unter den 672 Nachwuchswissenschaftlern liegt bei 42 Prozent.

Daten der UNESCO zufolge sind weltweit lediglich 30 Prozent aller Forscher Frauen. Weitaus geringer ist der Frauenanteil unter Nobelpreisträgern: 814 Männer, aber nur 46 Frauen wurden seit 1901 ausgezeichnet. Dieses Verhältnis spiegelt sich auch auf der Lindauer Tagung wider: zwar kommt eine Rekordzahl von 70 Laureaten, doch nur drei davon sind Frauen. Die diesjährige Nobelpreisträgertagung ist interdisziplinär ausgerichtet und findet vom **28. Juni bis 3. Juli 2015** in Lindau am Bodensee statt.

„Die Lindauer Nobelpreisträgertagungen sind zukunftsorientiert. Dies zeigt sich nicht zuletzt in der großen Teilnehmerzahl von jungen Forscherinnen. Ihre Präsenz ist auch ein starkes Signal an ihre Heimatländer, um mehr begabte Frauen in die Wissenschaft zu holen und dort zu halten“, sagt **Helga Nowotny**, Mitgründerin und von 2010 bis 2013 Präsidentin des Europäischen Forschungsrats (ERC) und Vize-Präsidentin des Kuratoriums für die Tagungen der Nobelpreisträger in Lindau. Zuge-

lassen wurden Studierende, DoktorandInnen und Post-Docs aus insgesamt 88 Ländern. Sie forschen in den Nobelpreis-Disziplinen Medizin, Physik oder Chemie.

Die drei Nobelpreisträgerinnen, die dieses Jahr nach Lindau kommen, sind die Französin **Françoise Barré-Sinoussi** (Medizin-Nobelpreis 2008), die Australierin **Elizabeth Blackburn** (Medizin 2009), sowie die Israelin **Ada Yonath**, die 2009 als erst vierte Frau in der Geschichte des Nobelpreises mit dem Chemie-Nobelpreis ausgezeichnet worden ist.

Elizabeth Blackburn sagte auf der Lindauer Nobelpreisträgertagung 2014 im Rahmen einer Diskussion zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“, dass zwar unter den Studierenden der Naturwissenschaften mittlerweile ein erfreulich hoher Frauenanteil bestehe, dieser sich dann aber in der Lehre und in der Spitzenforschung nicht mehr wiederfinde. Hier appellierte sie an die akademischen Einrichtungen, weitere Anstrengungen zu unternehmen, um auch in diesem Feld die Chancen zu erhöhen.

Die Themen **Frauen in der Spitzenforschung und Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft** soll auf der diesjährigen Lindauer Tagung breit diskutiert werden.

Hier finden Sie weitere Infos.

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

<http://mediatheque.lindau-nobel.org/>

<http://blog.lindau-nobel.org/>

Personalialia

Heinz Maier-Leibnitz-Preis für fünf Wissenschaftlerinnen

Fünf junge Wissenschaftlerinnen und fünf junge Wissenschaftler erhielten am 5. Mai 2015 in Berlin die Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2015. Die Auszeichnung ist mit je 20 000 Euro dotiert. Die ausgezeichneten Personen wurden von einem Auswahl Ausschuss der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) bestimmt.

Die ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen sind:

- **Jessica Burgner-Kahrs**, Mechatronik, Universität Hannover
- **Susanne Paulus**, Altorientalistik, Universität Münster
- **Cynthia Sharma**, Infektionsbiologie, Universität Würzburg
- **Sarah Weigelt**, Psychologie, Universität Bochum
- **Xiaoxiang Zhu**, Fernerkundung, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt und TU München

Für die diesjährige Preisrunde waren insgesamt 127 Forscherinnen und Forscher aus allen Fachgebieten vorgeschlagen worden, von denen 24 in die engere Wahl kamen.

Quelle: DFG-Pressemitteilung, Nr. 13/2015:

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2015/pressemitteilung_nr_13/index.html

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Neue Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Am 8. Mai 2015 fand die konstituierende Sitzung statt, in der Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig den Sachverständigen den Berichtsauftrag für ihr Gutachten erteilte.

Die Sachverständigen sollen bei ihrer Arbeit der Frage nachgehen, welche konkreten politischen Schritte es Frauen und Männern ermöglichen, sich in der Arbeitswelt und in der Familie tatsächlich auf Augenhöhe zu begegnen. Berufseinstieg, Berufskarriere, Familiengründung und familiäre Pflege sind gleichstellungspolitisch bedeutende Schlüsselstellen, die besonders betrachtet werden sollen.

Der 2011 vorgelegte Erste Gleichstellungsbericht hatte deutlich gemacht, dass punktuelle Lösungen nicht ausreichen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Es sind die Übergänge im Lebensverlauf, an denen der Erste Gleichstellungsbericht besonderen Handlungsbedarf festgestellt hat: die Übergänge im Berufsleben und die Übergänge in Familie und Partnerschaft. Aus der Frauen- und der Männerperspektive ergeben sich hier ganz unterschiedliche Anforderungen. Der Zweite Gleichstellungsbericht soll daran anknüpfen und weichenstellende Übergänge zwischen einzelnen Lebensphasen in den Blick nehmen.

Die die 12-köpfige ehrenamtlich und unabhängig arbeitende Sachverständigenkommission:

- Prof. Dr. Eva Kocher (Vorsitzende), Universität Frankfurt/Oder
- Prof. Dr. Thomas Beyer, Technische Hochschule Nürnberg
- Prof. Dr. Eva Blome, Universität Greifswald
- Prof. Dr. Holger Bonin, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW)
- Prof. Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen
- Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Universität Gießen
- Prof. Helmut Rainer, Ph. D., ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München
- Prof. Dr. Stephan Rixen, Universität Bayreuth
- Christina Schildmann, Friedrich-Ebert-Stiftung
- Prof. Dr. Carsten Wippermann, Katholische Stiftungsfachhochschule München und Delta-Institut für Sozialforschung
- Anne Wizorek, Autorin, Beraterin für digitale Medien, Aktivistin
- Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, Hochschule München

Der Zweite Gleichstellungsbericht soll **Anfang 2017** vorliegen. Er wird sich zusammensetzen aus dem Gutachten der Sachverständigenkommission und der Stellungnahme der Bundesregierung. Parallel dazu wird es 2017 ein Resümee geben zur Umsetzung von Empfehlungen aus dem Ersten Gleichstellungsbericht. Die Geschäftsstelle zur Unterstützung der Arbeiten rund um den Zweiten Gleichstellungsbericht ist beim Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS) angesiedelt.

Quelle: BMFSFJ-PM, 8. Mai 2015:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=215706.html>

Frauenquote für große Unternehmen und öffentliche Verwaltung

Der Bundesrat billigte am 27. März 2015 das Gesetz, das die Quote zum 1. Januar 2016 in den Führungsetagen großer Unternehmen einführt.

Die Quote findet im Wesentlichen in drei Bereichen Anwendung: Für die Aufsichtsräte von börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen - dies betrifft etwas mehr als 100 Unternehmen in Deutschland - ist ab dem 1. Januar 2016 eine feste Quote in Höhe von 30 Prozent vorgesehen.

Die ca. 3500 mittelgroßen Unternehmen, die mitbestimmungspflichtig oder börsennotiert sind, sollen sich selbst Zielvorgaben für den Anteil von Frauen in Vorstand, Aufsichtsrat und den obersten zwei Managementebenen setzen (sogenannte Flexiquote).

Auch die gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes werden novelliert: Sie spiegeln die Vorgaben zur Geschlechterquote und zur Festlegung von Zielgrößen in der Privatwirtschaft im Wesentlichen wider.

http://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2015/0001-0100/77-15%28B%29.pdf?__blob=publicationFile&v=1

<http://www.bundesrat.de/DE/plenum/plenum-kompakt/15/932/932-pk.html>

www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=214658.html

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/FAQ-gesetz-frauenquote,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

Bitte beachten Sie die Printausgabe des ZWD-Politikmagazins, Ausgabe 328, 30.04.2015 mit ausführlichen Berichten über die letzten Meter des Gesetzgebungsverfahrens.

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

Neueste Unternehmenszahlen zu Frauen in Führungspositionen

„Die gesetzlichen Vorgaben sind notwendig“ - Bundesfrauenministerin **Manuela Schwesig** und FidAR-Präsidentin **Monika Schulz-Strelow** stellten am 19. Mai aktuellste Zahlen zum Frauenanteil in Führungspositionen vor, dabei wurde die Entwicklung der Quote in Aufsichtsräten und die Situation bei den Zielvorgaben in den Fokus genommen.

Der Women-on-Board-Index 100, ein im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstmals erstelltes Ranking der börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen, bildet den Frauenanteil in den Führungsetagen der 101 Unternehmen ab, die von der gesetzlich geforderten 30-Prozent-Quote im Aufsichtsrat betroffen sind.

Der WoB-100 kommt zu folgenden Ergebnissen:

- 77 Unternehmen, rund drei Viertel, erfüllen die gesetzlichen Vorgaben noch nicht.
- Ein Viertel (24 von 101) der betroffenen Unternehmen haben die vom Gesetz geforderte 30-Prozent-Quote bereits erfüllt.

Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig erklärte: „Die Unternehmen, die die Quote bereits heute erfüllen, liefern den besten Beweis dafür, wie wichtig der öffentliche Druck durch das Gesetzgebungsverfahren war. Es zeigt: Ohne politischen Druck passiert gar nichts.“

Der WoB 100 untersucht zudem die Planungsziele der Unternehmen zum Frauenanteil in Vorständen und den zwei obersten Führungsebenen. Hier zeigt sich: 60 Prozent der Unternehmen haben ein Planungsziel für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, jedoch lediglich 1 Prozent hat ein Planungsziel für den Vorstand. „Hier bleibt also noch viel zu tun“, so Manuela Schwesig weiter. „Die Unternehmen haben sich bereits darauf eingestellt, dass die Quote für die Aufsichtsräte kommt. Das gilt jedoch nicht für die verbindlichen Zielvorgaben. Das zeigt, dass die gesetzlichen Vorgaben, sich verbindliche Ziele zu setzen, notwendig sind.“ FidAR-Präsidentin Schulz-Strelow: „Der WoB 100 wird die Entwicklung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Führungsetagen der 101 von der festen Quote betroffenen Unternehmen eng verfolgen, Fortschritte und auch Rückschritte dokumentieren.“

Der Public Women-on Board-Index, das Ranking der 375 größten öffentlichen Unternehmen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene zeigt, dass sich die Situation der öffentlichen Unternehmen nicht wesentlich von der der privaten Unternehmen unterscheidet.

Ergebnisse der 74 Unternehmen mit Bundesbeteiligung über 25%:

- Weniger als jede vierte Position in den Aufsichtsgremien ist mit einer Frau besetzt.

- In 16 Prozent der Unternehmen mit Bundesbeteiligung wird ein Frauenanteil von 40 Prozent und mehr in den Aufsichtsgremien erreicht.
- 16 Prozent der Bundesbeteiligungen haben keine Frau in den Führungsetagen, also weder im Aufsichtsrat noch im Vorstand.

Im Rahmen der Pressekonferenz wurde auch der aktualisierte Women-on-Board-Index (WoB-Index) vorgestellt, der die Führungsetagen der 160 im DAX-30, Tec-DAX, M-DAX und S-DAX notierten deutschen Unternehmen dokumentiert. Auch hier zeigt sich: Beim Frauenanteil in Aufsichtsräten und vor allem in den Vorständen ist noch viel Luft nach oben. 32 der 160 Unternehmen haben weder im Aufsichtsrat noch im Vorstand eine Frau. FidAR-Präsidentin Monika Schulz-Strelow: „Wir stellen bei den Unternehmen insgesamt eine höhere Sensibilität bezüglich des Themas Frauen in Führungspositionen fest. Viele Unternehmen verweisen darauf, dass sie unterhalb der Aufsichtsrats- und Vorstandsebene einen hohen Frauenanteil haben und versuchen, diesen systematisch zu steigern.“

Die Studien zum Women-on-Board-Index 100, Public Women on Board Index sowie zum Women-on-Board-Index werden vom BMFSFJ unterstützt und von FidAR e. V. vorgelegt.

Die Studien mit allen Rankings werden veröffentlicht unter:

<http://www.fidar.de>

Quelle: PM-BMFSFJ, 19.05.2015

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=216020.html>

Pressestimme:

..... Eine Aufsichtsrätin, vier Aufsichtsräte

Es gibt mehr Frauen in Aufsichtsräten, doch in den Vorständen sinkt die Zahl der Managerinnen. Familienministerin Schwesig fordert verbindliche Zielvorgaben. Ein Beitrag von Tina Groll auf zeit.de.

<http://www.zeit.de/karriere/2015-05/frauen-fuehrungspositionen-anteil-2015>

Geschlechterquote: Neues Info-Angebot der Hans-Böckler-Stiftung klärt die wichtigsten Fragen zur Umsetzung

Seit dem 1. Mai ist das Gesetz zur Geschlechterquote in Aufsichtsräten in Kraft. Die Umsetzung der neuen Regeln wirft für betriebliche Praktikerrinnen und Praktiker, JournalistInnen und die interessierte Öffentlichkeit zahlreiche Fragen auf.

Gelten beispielsweise die 30-Prozent-Quote für große börsennotierte Unternehmen und die „verbindlichen Zielvorgaben“, die das Gesetz auch für kleinere Firmen vorsieht, ab dem gleichen Zeitpunkt? Welche Unternehmen müssen beide Anforderungen parallel erfüllen? Gibt es bei der Quotenerfüllung einen Unterschied zwischen Unternehmen in deutscher Rechtsform und der Societas Europea (SE)? Wann zählen in einem mitbestimmten Aufsichtsrat bei der Bestimmung der 30 Prozent-Quote die Seiten der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammen, und wann getrennt?

Allgemeinverständliche Antworten auf diese und gut 20 weitere Fragen bieten die neuen FAQs zur Geschlechterquote auf der Website der Hans-Böckler-Stiftung.

Das Informationsangebot ist direkt zu erreichen unter:

<http://www.boeckler.de/geschlechterquote.htm>

Kontakt: Lasse Pütz, Experte für Unternehmensrecht, E-Mail: Lasse-Puetz(at)boeckler(dot)de

Pressestimme:

Die besten Aufsichtsrätinnen: Die Suche nach der Quotenfrau

Und langsam steigt die Nervosität. Insgesamt sollen rund 170 Aufsichtsratspositionen weiblich besetzt werden - und der Kampf um die besten Frauen beginnt. Ein Beitrag von Helene Endres auf manager magazin.de.

<http://www.manager-magazin.de/koepfe/kammueller-achleitner-und-co-deutsche-aufsichtsratsraetinnen-a-1030437.html>

Umsetzung der Frauenquote: Kienbaum bietet Quick Check für Unternehmen an

Die Beratungsgesellschaft Kienbaum bietet aktuell einen *Quick Check* auf ihrer Website an: Er soll den Unternehmen dabei helfen, sich zügig einen Überblick über den eigenen Handlungsbedarf in Frauenfragen zu verschaffen. Außerdem hat Kienbaum ein speziell zugeschnittenes Angebot für diejenigen Unternehmen entwickelt, die die neuen gesetzlichen Vorgaben umsetzen müssen: Mit dem Beratungsprodukt „*Female Readiness*“ bündelt Kienbaum seine Kompetenz in Personal-, Organisations- und Kommunikationsfragen. Das Angebot richtet sich an die rund 3.500 Unternehmen in Deutschland, die sich zeitnah auf Ziele für den Anteil von Frauen in Führungspositionen festlegen müssen. „Nach unserem Verständnis müssen die Unternehmen das Thema Frauenförderung in verschiedensten Instrumenten der Personalarbeit und insgesamt in der Organisation verfolgen: Das beginnt bei der Diagnostik und der Entwicklung von Frauen in den eigenen Reihen beziehungsweise bei der Auswahl und Suche von geeigneten Kandidatinnen von außen. Schließlich berührt es auch die Unternehmenskultur, die Vergütungspolitik und das Employer Branding“, sagt Fabian Kienbaum, Geschäftsführender Gesellschafter der Kienbaum-Gruppe.

Kienbaum hat einen *Female Desk* gegründet, an dem sich Expertinnen und Experten für die Frauenförderung zusammenfinden. Der Female Desk stellt für Female-Readiness-Projekte individuelle Teams zusammen, die mit einem integrierten Beratungsansatz für die jeweils spezifischen Herausforderungen am besten geeignet sind. Denn die Unternehmen sind unterschiedlich weit vorangeschritten bei der nachhaltigen Umsetzung von frauenfördernden Zielvorgaben und der Weiterentwicklung ihrer Kultur und Werte.

Quelle und weitere Informationen:

http://www.kienbaum.de/desktopdefault.aspx/tabid-68/149_read-2165/148_read-194/

Einflussfaktoren auf die Einstellung zur Frauenquote

Von welchen Faktoren hängt eine positive Einstellung zur Frauenquote ab? Mehr als 400 Personen nahmen an einer Onlinebefragung zu diesem Thema teil. Die Befunde zeigen: Frauen, politisch eher linksorientierte Personen und diejenigen, welche eine Chancengleichheit der Geschlechter wahrnehmen, votierten insgesamt häufiger für eine Quote. Daneben gibt es feine Unterschiede: Frauen mit Berufserfahrung befürworteten die Quote stärker als Frauen ohne Berufserfahrung, während sich Männer mit und ohne Berufserfahrung nicht unterschieden. Progressive und konservative Frauen sprachen sich gleichermaßen für die Quote aus, während bei Männern die politische Orientierung erheblichen Einfluss hatte: Konservative Männer befürworteten die Quote seltener als progressive Männer. Die wahrgenommene Chancengleichheit wirkte sich bei Frauen stärker aus.

Online Beitrag von Franziska Drescher und Peter Schrott, WSI-Mitteilungen Ausgabe 02/2015:

http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_53168_53184.htm

Volltext:

http://www.boeckler.de/wsimit_2015_02_drescher.pdf

Bitte lesen Sie auch:

Marion Weckes:

Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten, Report der Mitbestimmungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 10, März 2015.

Der Frauenanteil in den Vorständen der 160 in den deutschen Aktienindizes notierten Unternehmen stagniert. Etwas besser sieht es bei den Aufsichtsräten aus. Dabei spielt die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine wesentliche Rolle. Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung.

Download:

http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2015_10.pdf

Infografik zum Download im neuen Böckler Impuls 4/2015:

http://www.boeckler.de/hbs_showpicture.htm?id=53253&chunk=1

Dienstliche Beurteilungen benachteiligen häufig Frauen

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) hat die Personalverantwortlichen im Öffentlichen Dienst aufgefordert, endlich für faire Beurteilungen von Frauen zu sorgen und insbesondere die in Forschung und Praxis dafür entwickelten Instrumente anzuwenden. Frauen kommen bei der Beförderung in Führungspositionen des Öffentlichen Dienstes in Verwaltung und Justiz nach wie vor deutlich weniger zum Zuge, als es ihrem Anteil an den Beschäftigten entspricht. Das liegt, so zeigen es verschiedene Untersuchungen, auch daran, dass Frauen und allen voran Teilzeitbeschäftigte bei der Beurteilung immer noch benachteiligt werden. Häufig tragen dazu verdeckt vorhandene Stereotype über Verhaltensweisen von Frauen und Männern bei. Der djb legt zehn Jahre nach seiner ersten Erklärung von 2005 eine aktualisierte und erweiterte Stellungnahme zur Geschlechtergerechtigkeit bei dienstlichen Beurteilungen von Beamtinnen und Tarifbeschäftigten vor. Sie fasst den aktuellen Stand der empirischen Forschung und die rechtlichen Grundlagen zusammen und fordert zur konsequenten Umsetzung, insbesondere der im Europarecht verankerten Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbote auf.

Stellungnahme des djb:

<http://www.djb.de/Kom/K5/st15-05/>

Quelle: PM-djb, 22.04.2015

<http://www.djb.de/Kom/K5/pm15-15/>

Unternehmenskultur bestimmt Aufstiegschancen weiblicher Führungskräfte

Unternehmen, besonders solche, in denen traditionelle Hierarchien mit einzelnen "Stars" existieren, müssen ihre Unternehmenskultur verändern, wenn sie mehr Frauen in Führungspositionen sehen möchten. Das ergibt eine neue Studie, die **Professor Jochen Menges** von der *WHU – Otto Beisheim School of Management* zusammen mit Forschern der *London Business School* und dem *University College London* durchgeführt hat.

Die Zukunft sieht rosig aus für weibliche Führungskräfte – aber nur dann, wenn an ihrem Arbeitsplatz eine Kultur des Zusammenhalts gelebt wird. Die ForscherInnen fanden heraus, dass das soziale Umfeld innerhalb einer Organisation und die Beziehung der MitarbeiterInnen zueinander starken Einfluss darauf haben, ob eher Frauen oder Männer als charismatische Führungskräfte wahrgenommen werden.

Laut der Studie, für die Daten von über 500 Personen in drei separaten Untersuchungen ausgewertet wurden, wirken weibliche Führungskräfte innerhalb eines von Zusammenhalt geprägten sozialen Umfelds charismatischer als ihre männlichen Kollegen. Ein solches Umfeld zeichnet sich insbesondere durch eine Vielzahl informeller, engerer Beziehungen aus. Im Gegensatz dazu wirken männliche Führungskräfte in einem zentralisierten, hierarchischen Umfeld charismatischer als ihre weiblichen Kolleginnen.

"In hierarchischen Strukturen, wie beispielsweise Investmentbanken, in denen einzelne 'Stars' im Mittelpunkt stehen, ist es unwahrscheinlicher, dass Frauen als charismatisch wahrgenommen werden, da sie nicht dem hier vorherrschenden stereotypen Bild einer Führungskraft entsprechen – nämlich dem des beherrschenden, dominanten Leaders mit hohem Status und großer Macht. Frauen fällt es in einem solchen Umfeld schwerer, es mit männlichen Konkurrenten aufzunehmen, denn sie befinden sich in einem sozialen Kontext, in dem ihre Füh-

rungsqualitäten leicht übersehen werden. Das ist einer der Gründe, warum diese Sparten so männerdominiert sind", erklärt **Professor Raina Brands** von der *London Business School*.

Die Wissenschaftlerin und der Wissenschaftler weisen darauf hin, dass diese geschlechterabhängigen Vorteile nicht aufgrund tatsächlicher Verhaltensunterschiede zwischen Männern und Frauen entstehen. „Selbst wenn männliche und weibliche Führungskräfte sich gleich verhalten und die gleichen Leistungen erbringen, werden ihre Führungsqualitäten unterschiedlich bewertet, je nachdem, in welchem Umfeld sie arbeiten", erklärt Professor Jochen Menges von der WHU.

„Wir haben Teilnehmern in einer unserer Untersuchungen identische Informationen zu einer Führungskraft gegeben und nur jeweils den Namen der Führungskraft geändert: Michelle oder Michael. Wir konnten feststellen, dass Michelle in sozialen Strukturen, die von Zusammenhalt geprägt sind, als charismatischer wahrgenommen wurde, während Michael in einem hierarchischen Umfeld auf Teilnehmer charismatischer wirkte", so Menges.

Organisationen, die Wert auf mehr Frauen in Führungspositionen legen, müssen daher aktiv ihre Unternehmenskultur verändern in Richtung mehr Zusammenhalt, weniger Hierarchie. Weibliche Führungskräfte passen vom Stereotyp besser als Männer zu einem von Zusammenhalt geprägten Umfeld. In einem solchen Umfeld zählen stereotyp weibliche Eigenschaften wie Fürsorge und Gemeinschaftlichkeit. Daher wird weiblichen Führungskräften in einem solchen Umfeld mehr Charisma zugeschrieben als Männern.

Quelle: WHU-Pressemitteilung, 06. Mai 2015:

<http://www.whu.edu/ueber-die-whu/presse/pressemitteilungen/aktuelles-einzelansicht/article/unternehmenskultur-bestimmt-aufstiegschancen-weiblicher-fuehrungskraefte/>

Publikation: Brands, RA; Menges, J; Kilduff, M; (2015) The leader in social network schema: Perceptions of network structure affect gendered attributions of charisma. Organization Science (In press).

<http://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/orsc.2015.0965>

Gelangen Frauen in Familienunternehmen häufiger in Top-Positionen?

Aktuelle Untersuchung des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn.

Die familieninterne Unternehmensübertragung ist nach wie vor die am häufigsten praktizierte Form der Nachfolgeregelung in Familienunternehmen. Nach Untersuchungen von Dr. Rosemarie Kay und Dr. Nadine Schlömer-Laufen ziehen Männer dabei eher ihren Sohn vor – Frauen hingegen ihre Tochter.

In großen Familienunternehmen sind mit einem Anteil von 7,5 % mehr Frauen in den Vorstandsetagen zu finden als in großen managergeführten Unternehmen (4,9 %). Insgesamt betrachtet, findet sich jedoch gerade einmal in jedem siebten Großunternehmen (15 %) eine weibliche Führungskraft in der Unternehmensspitze. Und hat es eine Frau bis nach ganz oben geschafft, ist sie dort meist die einzige Vertreterin ihres Geschlechts: Lediglich in 1,3 % der Großunternehmen sind zwei oder mehr Frauen im Topmanagement aktiv.

Das Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn hatte für die Untersuchung „Frauen in der Unternehmensführung – Gelangen Frauen in Familienunternehmen häufiger in Top-Positionen?“ die Daten von 6.575 großen Unternehmen aller Wirtschaftszweige ausgewertet. Diese würden mehrheitlich unter die Gesetzesinitiative der Bundesregierung fallen, die für börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen u. a. verpflichtende Zielvorgaben für den Anteil von Frauen am Vorstand, in den obersten Managementebenen und im Aufsichtsrat vorsieht.

„Die Eigentümer eines Familienunternehmens sind in starkem Maße daran interessiert, die Kontrolle im und über das Unternehmen zu behalten. Dies gelingt am besten, wenn sie selber oder Familienmitglieder die Unternehmensführung übernehmen“, berichtet Dr. Rosemarie Kay, stellvertretende Geschäftsführerin des IfM Bonn. Gehören Frauen

zu den Gründern und damit zu den Eigentümern des Unternehmens, sind sie quasi automatisch auch in der Unternehmensführung. Etwas weniger aussichtsreich ist der Weg an die Unternehmensspitze via familieninterner Nachfolge. Am geringsten sind für Frauen die Chancen, in die Unternehmensspitze zu gelangen, wenn sie nicht der Eigentümerfamilie angehören – was die übliche Ausgangslage in Nichtfamilienunternehmen ist. „Eine Frauenquote reicht alleine vermutlich nicht aus, um den Frauenanteil in den großen Unternehmen spürbar zu erhöhen. Flankierend könnte die Mittelstandspolitik Anreize setzen, die hochqualifizierte Frauen stärker als bisher dazu veranlasst, Unternehmen in wachstumsträchtigen Branchen zu gründen. Auf diese Weise könnten Unternehmen entstehen, die mittelfristig in die Kategorie der Großunternehmen hineinwachsen und in denen Frauen an der Spitze stehen“, so Dr. Rosemarie Kay.

Quelle: IfM-Pressemitteilung, 11.03.2015
<http://www.ifm-bonn.org/index.php?id=51>

Bitte lesen Sie auch:

Schlömer-Laufen, N.; Kay, R. (2015):
Zum Einfluss des Geschlechts des Übergebenden auf die Wahl des familieninternen Nachfolgenden,

in: ZfKE – Zeitschrift für KMU und Entrepreneurship, 63(1), S. 1-23.

<http://ejournals.duncker-humboldt.de/doi/abs/10.3790/zfke.63.1.1>

Mittelstandsbeauftragte Gleicke: Neue Zielgruppen für die Unternehmensnachfolge von morgen gewinnen

Das neue Projekt „Nachfolge beginnt jetzt! – Innovativer Content zum Thema Unternehmensnachfolge“ wird vom Institut für Entrepreneurship, Mittelstand und Familienunternehmen (EMF-Institut) der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin durchgeführt.

<http://www.hwr-berlin.de/aktuelles/presse/pressemitteilungen/einzelansicht/mittelstandsbeauftragte-gleicke-neue-zielgruppen-fuer-die-unternehmensnachfolge-von-morgen-gewinnen/>

Gründungsquote von Frauen weiter niedrig

Unternehmensgründungen sind nach wie vor eine männliche Domäne. 2014 lag die Quote der 18- bis 64-jährigen Männer, die in den letzten dreieinhalb Jahren gegründet haben oder aktuell planen, ein Unternehmen zu gründen, in Deutschland bei 6,5 Prozent. Die Gründungsquote der Frauen betrug lediglich vier Prozent. Dies zeigen neue Ergebnisse aus dem „Global Entrepreneurship Monitor“, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am 21. April veröffentlichte.

Auch die Motive für Selbstständigkeit bei Männern und Frauen unterscheiden sich. Ergebnisse des Monitors aus den Jahren 2009 bis 2014 zeigen, dass sich 60 Prozent der Männer, aber nur 50 Prozent der Frauen selbstständig machen, weil sie eine Gelegenheit nutzen möchten und damit Ziele wie Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung und ein hohes Einkommen verfolgen. Frauen machen sich dagegen häufiger selbstständig als Männer, weil sie keine geeignete Stelle in abhängiger Beschäftigung finden. Ostdeutsche Gründerinnen nennen diesen Aspekt dabei mit 43 Prozent öfter als Gründerinnen in Westdeutschland mit 23 Prozent.

„Für die Entscheidung zur Selbstständigkeit sind Rollenvorbilder sehr wichtig“, erläutern die Arbeitsmarktexperten. So erhöhen beispielsweise unternehmerisch tätige Eltern die Wahrscheinlichkeit, selbst ein Unternehmen zu gründen. Die durchschnittliche Gründungsquote von Personen mit Eltern, die selbstständig sind oder waren, lag im Zeitraum 2009 bis 2014 bei 7,1 Prozent gegenüber 3,5 Prozent bei Personen mit abhängig beschäftigten Eltern. Trotz der Vorbildrolle der selbstständig tätigen Eltern war die durchschnittliche Gründungsquote bei Töchtern niedriger als bei Söhnen: bei Frauen betrug sie 5,6 Prozent, bei Männern 8,6 Prozent.

Auch Vorbilder im Bekanntenkreis erhöhen die Wahrscheinlichkeit, ein Unternehmen zu gründen. 55 Prozent der Gründerinnen und 66 Prozent der Gründer kennen Personen, die sich in jüngerer

Vergangenheit selbstständig gemacht haben. Die geringere Verbreitung von unternehmerischen Vorbildern bei Frauen könnte bei der Vermittlung von gründungsrelevantem Wissen eine Rolle spielen, so die Autoren. 32 Prozent der Frauen im Vergleich zu 47 Prozent der Männer sind der Meinung, dass sie über die Kenntnisse verfügen, die sie für eine Gründung als nötig erachten.

Die Analyse der Gründungsaktivitäten zeigt auch, dass ostdeutsche Frauen seltener als westdeutsche Frauen unternehmerisch aktiv sind. Dies lasse sich vor allem durch strukturelle Unterschiede erklären. So sind Frauen und Männer, die in einem städtischen Umfeld leben, häufiger selbstständig tätig als Personen, die in ländlichen Gebieten leben. Gründe hierfür seien vor allem die bessere städtische Infrastruktur und die Alters- und Qualifikationsstruktur in städtischen Gebieten. Mit 68 Prozent gibt es diese ländlichen Regionen in Ostdeutschland häufiger als in Westdeutschland, wo nur 30 Prozent der Regionen als ländlich gelten.

Die Studie basiert auf Ergebnissen des Global Entrepreneurship Monitor (GEM).

<http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1015.pdf>

Reformvorschläge des djb für die Wahl der Bundesrichterinnen und Bundesrichter

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) hat konkrete Vorschläge für eine Reform des Wahlverfahrens zu den obersten Bundesgerichten vorgelegt.

Er fordert eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auf allen Ebenen, Doppelwahlvorschläge und die konsequente Beachtung der Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, um Chancengleichheit für Frauen herzustellen. Feste Auswahlkriterien, Informationspflichten der Länder(justiz)ministerien und die weitere Vereinheitlichung der Präsidentschaftsverfahren bei

den obersten Bundesgerichten sind die Eckpfeiler für mehr Transparenz. Ein spezieller Rechtszug für Konkurrentenklagen soll dazu beitragen, die Nachbesetzung offener Stellen zu beschleunigen. Die Reformvorschläge, Teil der djB-Initiative „Frauen in die Roten Roben“, sind von einem Arbeitskreis erarbeitet worden, dem im Wesentlichen Richterinnen an allen fünf obersten Bundesgerichten angehören. Mangelnde Chancengleichheit für Frauen belegt abermals die diesjährige Wahl am 5. März 2015.

Auf fünf Stellen am Bundesverwaltungsgericht haben die Mitglieder des Richterwahlausschusses 15 Richter und nur zwei Richterinnen vorgeschlagen und ausschließlich Männer gewählt. Der Anteil der Bundesrichterinnen dort beträgt circa 25 Prozent.

Eckpunktepapier:

<http://www.djb.de/st-pm/st/st15-06/>

Quelle: PM-djb, 28.04.2015

<http://www.djb.de/st-pm/pm/pm15-17/>

Rechtsausschuss des Bundestages lehnt Frauenquote ab

Die Wahl der RichterInnen zum Bundesverfassungsgericht wird auch in Zukunft ohne Frauenquote durchgeführt. Ein entsprechender Antrag der Grünen-Bundestagsfraktion wurde am 20. Mai vom Rechtsausschuss des Bundestages mit den Stimmen von CDU/CSU und SPD mehrheitlich abgelehnt. Neben den VertreterInnen der Grünen stimmte auch die Fraktion der Linken für den Änderungsantrag zu dem Gesetzentwurf zur Änderung des Bundesverfassungsgerichtsgesetzes. Der Vorschlag der Grünen sah vor, dass in jeden Senat des Gerichts mindestens drei Frauen gewählt werden müssten. VertreterInnen der Oppositionspartei begründeten den Antrag mit der Unterrepräsentanz von Frauen im Gerichtswesen und der gerade verabschiedeten Frauenquote für die Wirtschaft. PolitikerInnen von CDU/CSU erklärten zwar, dass auf die Repräsentanz von Frauen in den Gerichten geachtet werden müsse, eine Quote hielten sie aber nicht für erforderlich. Die Fraktion der SPD zeigte sich hingegen offen. Die Ablehnung des Antrages wurde von VertreterInnen der Partei damit begründet, dass dies eine „sehr grundsätzliche Frage“ sei, die nicht per Änderungsantrag nach der ersten Lesung geklärt werden könne. Außerdem sei fraglich, warum

sich der Vorschlag nur auf das Bundesverfassungsgericht beschränke.

Quelle: zwd-info Frauen und Politik, 21.05.2015

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

Gender Mainstreaming in der Praxis

Gender Mainstreaming – was ist das eigentlich? Und wirkt es in der Praxis? Die Bilanz von elf studentischen Forschungsarbeiten, die der Lehrstuhl für Gender Studies (Prof. Dr. Katja Sabisch) in Kooperation mit dem Frauenbeirat der Stadt Bochum ermöglicht hat: Die wenigsten Akteurinnen und Akteure der Kommunalpolitik wissen mit dem Begriff etwas anzufangen. Zwar werden diverse Vorgaben umgesetzt, in den Köpfen aber hat noch kein wirkliches Umdenken zur Geschlechtergleichheit stattgefunden. Die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen des Projekts „Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand – Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis“ wurden am 8. März 2015 veröffentlicht.

Neun Masterarbeiten und zwei Forschungsberichte sind aus der Kooperation zwischen Stadt und Wissenschaft hervorgegangen. Sie fußen auf Interviews mit Akteurinnen und Akteuren der Ratsfraktionen, Parteien und verschiedener Ausschüsse sowie teilnehmenden Beobachtungen an Sitzungen. Ein eindeutiger Kritikpunkt der Forscherinnen ist die mangelhafte Vereinbarkeit von Familie, Beruf und (Ehrenamt) Kommunalpolitik. „Es ist schon ein außergewöhnliches Zeitmanagement erforderlich, um diese drei Lebensbereiche miteinander zu kombinieren“, schlussfolgert Studentin Carina Schwarz. Junge Eltern findet man daher in der Politik nur selten. Ihre Kommilitonin Claudia Niggenaber stellt übereinstimmend fest, dass die Frauen in der CDU-Ratsfraktion zwar respektiert, akzeptiert und gleichgestellt sind, aber auch zum größten Teil schon älter: „Sie fangen erst dann an, sich für ein politisches Amt zu interessieren, wenn

die Kinder aus dem Größten raus sind“, sagt sie. Als Handlungsempfehlungen schlagen die Forscherinnen unter anderem eine bessere Kinderbetreuung sowie ein überparteiliches Netzwerk junger Eltern vor. In den *Parteien* fiel auf, dass Vorgaben zum Gender Mainstreaming zwar umgesetzt werden, ein wirkliches Umdenken in den Köpfen aber noch nicht stattgefunden hat. Das Thema wird nicht als eines gesehen, das alle betrifft, sondern die Verantwortung den Frauen oder der Gleichstellungsstelle überlassen. Handlungsempfehlungen hier: Sämtliche Vorlagen und schriftlichen Dokumente auf gendergerechte Sprache überprüfen, um ein erstes Zeichen für die Gleichstellung zu setzen. Und: Ziele und Erfolge des Gender Mainstreaming transparenter machen. In den *Ausschüssen* fiel auf, dass Willen und Wissen oft weit auseinanderklaffen. Viele Befragte wussten gar nicht recht, was Gender Mainstreaming eigentlich ist. Die Verantwortung dafür wird vor allem beim Frauenbeirat gesehen, der Begriff mit „Frauenförderung“ gleichgesetzt. „Es geht aber um eine Querschnittsaufgabe, die jeden einzelnen und jede einzelne betrifft“, verdeutlicht Prof. Dr. Katja Sabisch.

Quelle: RUB-Pressemitteilung, 04.03.2015

<http://aktuell.ruhr-uni-bochum.de/pm2015/pm00034.html.de>

Projektergebnisse:

http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-20_Netzwerk-FGF_Wissenschaft_und_Politik_gehen_Hand_in_Hand.pdf

Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern weiterhin bei 22 %

Im Jahr 2014 blieb der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland im Vergleich zu den Vorjahren konstant. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Equal Pay Day am 20. März 2015 mitteilte, verdienen Frauen mit einem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 15,83 Euro weiterhin 22 % weniger als Männer (20,20 Euro).

Sowohl hinsichtlich des Niveaus als auch der Entwicklung bestehen dabei deutliche Unterschiede zwischen dem früheren Bundesgebiet und den neuen Ländern. So betrug 2014 der unbereinigte Gender Pay Gap in den neuen Ländern 9 %, während er im früheren Bundesgebiet bei 23 % lag. In den letzten fünf Jahren sind die Verdienstunterschiede in Ostdeutschland damit um 3 Prozentpunkte gestiegen. Im früheren Bundesgebiet ist der geschlechterspezifische Verdienstunterschied dagegen seit 2009 um 1 Prozentpunkt gesunken.

Der Anstieg des Gender Pay Gap in Ostdeutschland lässt sich auf Unterschiede in den Verdienstzuwächsen der einzelnen Branchen zurückführen. Da Männer und Frauen zu großen Teilen in unterschiedlichen Branchen arbeiten, wirkt sich dies auf den unbereinigten Gender Pay Gap aus. Die Ergebnisse der Vierteljährlichen Verdiensterhebung zeigen, dass beispielsweise die Verdienste der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe, einer männerdominierten Branche, zwischen 2009 und 2013 in den neuen Ländern mit + 11,8 % um etwa 5 Prozentpunkte stärker gestiegen sind als die Verdienste der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (+ 6,7 %), einer Branche, in der viele Frauen arbeiten. Profitierten früher vor allem Frauen von der raschen Westangleichung der Verdienste in den Bereichen des Öffentlichen Dienstes, profitieren nun eher die ostdeutschen Männer. Untersuchungen der ursächlichen Faktoren des Gender Pay Gap sind alle vier Jahre auf Basis der Verdienststrukturerhebung möglich. Derzeit liegen Ergebnisse für das Jahr 2010 vor. Da diese Fakto-

ren jedoch nur langfristigen Veränderungsprozessen unterliegen, dürften die Ursachen im Jahr 2014 weitgehend dieselben sein. Demnach sind die wichtigsten messbaren Gründe für den unbereinigten Gender Pay Gap unterschiedliche Branchen und Berufe, in denen Frauen und Männer tätig sind sowie ungleich verteilte Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation. Hinzu kommen weitere Faktoren wie zum Beispiel ein niedrigeres Dienstalder und ein geringerer Beschäftigungsumfang bei Frauen. Durch die genannten Ursachen können rund zwei Drittel des Unterschieds in den durchschnittlichen Bruttolohnen erklärt werden. Das verbleibende Drittel des Verdienstunterschieds entspricht dem bereinigten Gender Pay Gap. Demnach verdienen Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt auch unter der Voraussetzung vergleichbarer Tätigkeit und äquivalenter Qualifikation im Jahr 2010 pro Stunde 7 % weniger als Männer. Trotz eines großen Ost-West-Unterschieds im unbereinigten Gender Pay Gap lag der bereinigte Verdienstunterschied in beiden Regionen auf etwa vergleichbarem Niveau (früheres Bundesgebiet: 7 %; neue Länder: 9 %).

Quelle: Pressemitteilung Nr. 099 vom 16.03.2015

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/03/PD15_099_621.html

Weitere Informationen und Ergebnisse des bereinigten Gender Pay Gap finden sich im STATmagazin-Beitrag „Frauenerdienste – Männerdienste: Wie groß ist der Abstand wirklich?“

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/VerdiensteArbeitskosten/2013_03/Verdienste2013_03.html

Bitte lesen Sie auch:

Gegen den Gender-Pay-Gap! djb ruft EU zu konsequenter Durchsetzung des Grundsatzes „Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“ auf

„Die Empfehlung der Europäischen Kommission vom 7. März 2014 zur Förderung des Prinzips der Entgeltgleichheit durch mehr Transparenz ist ein richtiger Ansatz, Transparenz und Appelle allein reichen aber nicht aus. Die

EU-Mitgliedstaaten werden zwar aufgefordert, konkrete Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit zu ergreifen. Sie werden aber insbesondere nicht verpflichtet, Sanktionen gegen Unternehmen vorzusehen, die Frauen schlechter bezahlen als Männer. Außerdem ist es aus Sicht des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb) notwendig, ein Verbandsklagerecht einzuführen. „Eine Entgelt Differenz von 22 Prozent pro gearbeiteter Stunde zwischen Männern und Frauen in Deutschland ist überhaupt nicht akzeptabel“, betont **Ramona Pisal**, Präsidentin des djb. „Solche eklatanten und verfestigten Missstände ändert man nicht mit „soft law“, dafür muss eine verbindliche Gesetzgebung her. Die Empfehlung ist nicht rechtsverbindlich und weder im Europäischen Rat, im Europäischen Parlament noch in den nationalen Parlamenten diskutiert worden. So wird es nicht vorangehen. Die Frauen Europas brauchen ein entschlossenes, für sie handelndes Europa.“

<http://www.djb.de/Kom/K5/pm15-10/>

GFMK kündigt neue Vorschläge zur Entgeltgleichheit an

Dieses Jahr sollen seitens der GleichstellungsministerInnen und -senatorInnen GFMK weitere Vorschläge und Materialien erarbeitet werden, auf deren Grundlage die Länder und der Bund Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern ergreifen können. Das wurde vom hessischen Sozial- und Frauenminister **Stefan Grüttner** angekündigt. Unter hessischem Vorsitz hatte die GFMK das Thema Transparenz bereits 2014 aufgegriffen und dazu einen Antrag beschlossen

https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/2014_10_13_Beschluesse_GESAMT_Extern.pdf

Quelle:

<https://www.cduhessen.de/inhalte/2/aktuelles/78080/sozialminister-stefan-gruettner-bekaempfung-der-entgeltungleichheit-zwischen-maennern-und-frauen/index.html>

Murphy, Emily; Oesch, Daniel:
The Feminization of Occupations and Change in Wages: A Panel Analysis of Britain, Germany and Switzerland

Abstract: „In the last four decades, women have made major inroads into occupations previously dominated by men. This paper examines whether occupational feminization is accompanied by a decline in wages: Do workers suffer a wage penalty if they remain in, or move into, feminizing occupations? We analyze this question over the 1990s and 2000s in Britain, Germany and Switzerland, using longitudinal panel data to estimate individual fixed

effects for men and women. Moving from an entirely male to an entirely female occupation entails a loss in individual earnings of twelve percent in Britain, six percent in Switzerland and three percent in Germany. The impact of occupational feminization on wages is not linear, but sets apart occupations holding less than 50 percent of women from those with more than 60 percent of women. Only moving into the latter incurs a wage penalty. Contrary to the prevailing idea in economics, differences in productivity – human capital, job-specific skill requirements and time investment – do not fully explain the wage gap between male and female occupations. Moreover, the wage penalty associated with working in a female occupation is much larger where employer discretion is large – the private sector – than where wage setting is guided by formal rules – the public sector. These findings suggests that wage disparities across male and female occupations are due to gender devaluation."

http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.496852.de

Neu erschienen: : BPW Germany e. V. (Hrsg.):
Sieben Jahre Equal Pay Day

ISBN 978-3-8305-3428-0

<http://bvw.verlag-online.eu/shop/bwv/apply/viewdetail/id/5208/>

Als E-Book kostenlos erhältlich unter:

<http://www.equalpayday.de/startseite/>

Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen „Von wegen selber schuld“

Frauen arbeiten lieber Teilzeit im Kindergarten als Vollzeit im Ingenieurbüro, verhandeln schlecht und streben nicht in Führungspositionen? Vielleicht. Aber, dass Männer deutlich mehr verdienen hat trotzdem andere Ursachen. Die gilt es zu ändern. Kommentar von **Barbara Galaktionow** auf [sueddeutsche.de](http://www.sueddeutsche.de).

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/gehaltsgefalle-zwischen-maennern-und-frauen-von-wegen-selber-schuld-1.2289941>

Lohnunterschiede: Du willst reich werden? Studiere BWL – und sei ein Mann

Frauen verdienen schlechter als Männer – doch wo ist das Gefälle besonders groß? Welche Studiengänge und Ausbildungen zahlen sich besonders für Frauen, welche für Männer aus? SPIEGEL ONLINE zeigt, wo es die krassesten Lohnunterschiede gibt. Ein Beitrag von **Bernd Kramer** auf spiegel-online.de.

<http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/gender-pay-gap-nach-ausbildung-und-studium-a-1026282.html>

Bitte beachten Sie das:

Filmprojekt zu Gender Wage Gap

Eine Projektgruppe des Instituts der Politikwissenschaft an der Philipps-Universität Marburg hat sich im Rahmen eines Projektstudiums näher mit dem Thema *Gender Wage Gap* befasst und dazu einen *Kurzfilm* produziert.

In Kooperation mit der Stadt Marburg wurde dieser im Rahmen einer Veranstaltung zum Equal Pay Day am 20. März 2015 veröffentlicht.

Der Kurzfilm ist abrufbar unter:

https://www.youtube.com/watch?v=kXhVLYQwpVo&list=PLsWwHgPC86hrq5UWs0A4Exx_EGQfgGaRe

Bezahlung: Frauen profitieren besonders deutlich von Tarifbindung

Beschäftigte mit Tarifvertrag verdienen besser. Das gilt besonders für Frauen, zeigt eine Untersuchung des *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung*. Nach Tarif bezahlte weibliche Beschäftigte erhalten gut *neun Prozent* höhere Stundenlöhne als Frauen mit vergleichbaren Tätigkeiten ohne Tarifvertrag. Bei Männern beträgt der Tarif-Vorsprung knapp sieben Prozent. Als Datengrundlage diente den Forschern des WSI-Tarifarchivs die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes von 2010. Demnach liegt der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Männern bei 23,60 Euro, wenn sie nach Tarif bezahlt werden. Ohne Tarif sind es 18,90 Euro. Bei den Frauen liegen die entsprechenden Werte mit 17,70 Euro und 13,90 Euro deutlich niedriger.

Diese Zahlen allein lassen noch keine Rückschlüsse auf eine geschlechtsspezifische Wirkung von Tarifverträgen zu. Zu viele Faktoren würden den Einfluss der Tarifbindung überlagern. Schließlich verteilen sich Männer und Frauen weder gleichmäßig

über Branchen und Betriebstypen, noch haben sie die gleichen Berufsabschlüsse. Solche strukturellen Unterschiede müssen zuerst herausgerechnet werden, um den Effekt von Tarifverträgen zu isolieren. Deshalb haben die WSI-Forscher **Marc Amlinger** und **Dr. Reinhard Bispinck** die Daten um die wesentlichen Effekte bereinigt, die für die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern verantwortlich sind, etwa die überdurchschnittlich häufige Beschäftigung von Frauen in Berufen mit schlechter Bezahlung. Im Ergebnis werden nun nur noch Frauen und Männer mit gleichem Beruf und vergleichbarer Tätigkeit verglichen. Und es zeigt sich: Eine Tätigkeit zu Tarifkonditionen beschert Männern einen Verdienstvorteil von 6,6 Prozent. Bei Frauen beträgt das Plus jedoch 9,2 Prozent (siehe auch die Grafik*). In Branchen mit hohem Frauenanteil und geringer Tarifbindung fällt der Tarifvorteil für Frauen sogar noch höher aus. Im Einzelhandel beträgt er beispielsweise 17,3 Prozent.

Dass weibliche Beschäftigte besonders von Tarifverträgen profitieren, dürfte unter anderem an den verbindlichen Vorgaben zur Eingruppierung in die tariflichen Entgeltgruppen liegen, vermuten die Wissenschaftler. Zudem hätten tarifgebundene Betriebe häufiger Betriebsräte als tariflose Firmen. Auch dies sei ein wichtiger Faktor, denn Betriebsräte setzten sich für eine diskriminierungsfreie Lohnstruktur im Unternehmen ein. „Damit tragen Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung nicht nur zu einem insgesamt vergleichsweise hohen und ausgeglichenen Einkommensniveau bei, sondern auch zu mehr Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern“, folgern Amlinger und Bispinck.

*Infografik zum Download:

http://www.boeckler.de/hbs_showpicture.htm?id=53240&tchunk=1

Quelle: PM-Hans Böckler Stiftung, 06.03.2015

http://www.boeckler.de/52614_53274.htm

Bitte lesen Sie auch:

.....
**Arbeitsmarktservice Österreich:
 Das Geschlecht macht einen Unterschied am
 Arbeitsmarkt – Veränderung der Erwerbsposi-
 tionen von Frauen und Männern 15 Jahre nach
 ihrem Erwerbseinstieg**

Vorwort (Auszug): „Ungleiche Positionierungen von Frauen und Männern ergeben sich bereits durch eine unterschiedliche Ausbildungs- und Berufswahl. Wären dies jedoch die einzigen Ursachen für eine Ungleichstellung, müssten Frauen und Männer mit analogen Ausbildungen bzw. Berufen, die unter ähnlichen Bedingungen ins Berufsleben starten, annähernd gleiche Arbeitsmarktpositionierungen aufweisen. Die vorliegende Studie greift genau diesen Punkt auf; sie legt Befunde zu folgender Fragestellung: »Wie verlaufen die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern, die mit ähnlichen Ausgangsvoraussetzungen ins Berufsleben gestartet sind? Zu diesem Zweck sind mehr als 3.100 »statistische Paare« gebildet worden. In ihnen sind jeweils eine Frau und ein Mann als statistische Partner zusammengeführt, die zum Zeitpunkt ihres Berufseinstiegs in Hinblick auf die abgeschlossene Ausbildung, den Beruf, die Branche des ersten Arbeitgeberbetriebs, einen etwaigen Migrationshintergrund und die Wohnregion (Stadt/Land) auf gleiche Weise positioniert gewesen sind. Diese Paare wurden über die ersten 15 Jahre ihres Erwerbslebens beobachtet. Ziel der Studie ist es die Erwerbspositionen dieser Frauen und Männer 15 Jahre nach ihrem Berufseinstieg darzustellen.“

Download der Studie:

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS-Arbeitsmarktstrukturbericht_28.1.15.pdf

.....
**Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt: Eine Ana-
 lyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich**

Aus dem einleitenden Teil: „Die Stellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wird von einer Vielzahl an Indikatoren beeinflusst. Eine Fülle an Detailinformation erlaubt jedoch keine rasche Überprüfung und Beobachtung von Veränderungen der Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund hat das WIFO in Abstimmung mit dem AMS einen ‚Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt‘ konzipiert, der 30 Indikatoren aus vier Themenfeldern – Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie – zu einem Index bündelt, um in aggregierter Form die Arbeitsmarktlage von Frauen und Männern zu skizzieren.“

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_Gleichstellungsindex_AM_Endbericht.pdf

Erwerbssituation und Arbeitslosigkeit in Frankfurt am Main. Chancen, Problemlagen und Handlungsbedarfe für Frauen

Diese Studie, erstellt im Auftrag des Frauenreferats der Stadt Frankfurt a.M. und in Kooperation mit triple innova, ist die Nachfolgerin der Studie aus dem Jahr 1991 „Frauenerwerbsarbeit in Frankfurt a.M.“. Ziel der neuen Studie ist Transparenz zur aktuellen Lage der beschäftigten und arbeitslosen Frauen herzustellen. Die Studie erarbeitet auf Basis vorliegender quantitativer Daten Informationen zu den Themen wie Wohnbevölkerung, Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit in Frankfurt am Main. Mit ihnen in Verbindung stehende Merkmale wie Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Alter und Qualifikation werden generiert. Dabei liegt der Fokus auf Situation, Problemen und Chancen von Frauen. Als qualitative Vertiefung zu ausgewählten Themen werden Experten-Interviews durchgeführt.

<http://www.iwak-frankfurt.de/projansprech/Erwerbssituation.htm>

Frauen arbeiten im Durchschnitt 23 Prozent kürzer als Männer

Frauen arbeiten im Durchschnitt pro Woche neun Stunden kürzer als Männer in einem bezahlten Job (30,3 Stunden im Vergleich zu 39,6 Stunden). Dieser Arbeitszeitunterschied von insgesamt 23 Prozent in Deutschland ist zurückzuführen auf die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Arbeitszeitgruppen.

Seit Anfang der 1990er Jahre ist der „Gender Time Gap“ bei der Erwerbsarbeit deutlich gewachsen: Während die durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten der Männer nur geringfügig (um 1,6 Stunden oder 4 Prozent) gesunken sind, haben die der Frauen kräftig abgenommen (-4,1 Stunden oder 12 Prozent). Wichtigster Grund dafür: Heute gehen deutlich mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nach, die meisten zusätzlichen Stellen waren allerdings Teilzeitjobs. In den letzten Jahren ist der Arbeitszeitunterschied relativ konstant auf diesem hohen Niveau geblieben. Das zeigt ein aktueller Report des *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI)* in der *Hans-Böckler-Stiftung*. Die WSI-Forscherinnen **Dr. Christina Klenner** und

Sarah Lillemeier haben darin das neueste verfügbare Datenmaterial aus dem *WSI-GenderDaten-Portal* gebündelt. Diese Online-Plattform liefert umfassende geschlechtsspezifische Informationen rund um Arbeitsleben, soziale Sicherung, Bildung und Gesundheit.

Der Großteil der Männer (64 Prozent) arbeitet in einer „Normalarbeitszeit“ zwischen 36 und 40 Stunden die Woche. Ein weiteres Fünftel arbeitet länger als 40 Stunden. Frauen hingegen verteilen sich wesentlich heterogener auf die einzelnen Arbeitszeitgruppen. Es gibt kaum eine Arbeitszeitdauer, die für Frauen als normal gelten kann. Nur vier von zehn Frauen arbeiten im Vollzeitbereich zwischen 36 und 40 Stunden die Woche, weitere sieben Prozent noch länger. Immer häufiger finden sich Frauen in den Arbeitszeitgruppen im Teilzeitbereich mit entsprechend geringeren Einkommenschancen. Insbesondere von Bedeutung sind die Gruppen zwischen 15 und 30 Arbeitsstunden die Woche (33 Prozent). Aber auch sehr kurze Arbeitszeiten unter 15 Stunden, die in der Regel kein existenzsicherndes Einkommen garantieren, haben nach der WSI-Analyse vor allem für Frauen an Bedeutung gewonnen (1991: 7 Prozent; 2013: 14 Prozent).

Besonders groß sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede, wenn Kinder im Haushalt leben. Teilzeit als Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werde derzeit entsprechend der traditionellen Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern hauptsächlich von Frauen genutzt, so die WSI-Forscherinnen. Die Teilzeitquote von Müttern beträgt aktuell 70 Prozent. Damit fällt sie doppelt so hoch aus wie die Teilzeitquote der Frauen ohne Kinder. Der Vergleich von Männern und Vätern zeigt dagegen ein anderes Bild: Väter arbeiten seltener in Teilzeit (6 Prozent) als Männer ohne Kinder (10 Prozent).

Quelle: PM, Hans Böckler Stiftung, 31.03.2015

http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/52614_53695.htm

Report und weitere Informationen:

http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_22_2015.pdf

http://www.boeckler.de/wsi_38957.htm

http://www.boeckler.de/wsi_51968.htm

Was lesbische und heterosexuelle Frauen von einem guten Arbeitgeber erwarten

Eine Studie der Bonner AGENTUR ohne NAMEN in Kooperation mit dem Wirtschaftsweiber e.V. zeigt: Lesbische Frauen könnten mit einer Diversity-Kultur als Fach- und Führungskräfte gebunden werden, heterosexuelle Frauen widerlegen den Mythos, Kinderbetreuung an sich sei schon Frauenförderung. Untersucht wurde in einer Umfrage, was in den Augen der Frauen einen guten Arbeitgeber ausmacht.

Der Mythos, dass alle Frauen gleich seien und damit auch ihre Anforderungen an Arbeitgeber, konnte deutlich widerlegt werden. Zwar stehen bei lesbischen wie heterosexuellen Frauen ein diskriminierungsfreies Betriebsklima, kollegiale Zusammenarbeit und Anerkennung ranggleich auf den Plätzen eins bis drei. Doch ist heterosexuellen Frauen eine Elternzeitregelung um 33 Prozentpunkte wichtiger – allerdings auch nur in der Lebensphase, in der sie eigene Kinder erziehen. Durchgehend möchten sie Weiterbildung, Aufstiegschancen und gerechte Bezahlung und widersprechen damit auch dem Mythos, allein das Mutter-Sein wäre ein Karrierehemmnis. **Melanie Vogel**, Inhaberin der AGENTUR ohne NAMEN, resümiert: „Arbeitgeber sollten endlich erkennen, dass ein Betriebskindergarten allein noch keine Frauenfreundlichkeit ausmacht. Frauen selbst haben längst andere Wertmaßstäbe, um zu erkennen, bei welchem Arbeitgeber sie Karrierechancen sehen.“ Lesbische Frauen legen deutlich mehr Wert auf Regenbogen/LGBT (Lesbian, Gay, Bisexuel, Transgender)-Netzwerke und Gleich-

stellung von Lebenspartnerschaften und Ehe bzw. gleiche Arbeitgeberleistungen für beide Lebensformen. **Susanne Hillens**, Vorstandsfrau der Wirtschaftsweiber: „Arbeitgeber unterschätzen bisher, wie sie mit einer Diversity-Kultur hinsichtlich sexueller Orientierung Top-Kräfte binden könnten.“

Diese Ergebnisse sollten Arbeitgeber nutzen, um Frauen, heterosexuelle wie lesbische, als Fachkräfte zu finden, zu binden und um weibliche Führungskräfte zu rekrutieren.

In der aktuellen Umfrage, die die Bonner AGENTUR ohne NAMEN, Veranstalterin des Messe-Kongresses women&work in Kooperation mit dem Wirtschaftsweibern e.V., dem einzigen Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte durchgeführt hat, haben 3.104 Frauen Auskunft gegeben.

Weitere Studienergebnisse sind unter

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

einsehbar.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschafts- system?

Der Blog „Wissenschaft und Familie“ der Jungen Akademie stellt kritische Fragen und sucht nach (neuen) Antworten.

Mit Hilfe der neuen Internet-Dialog-Plattform „Wissenschaft und Familie“ möchte die Junge Akademie ein möglichst realistisches Bild von den Herausforderungen zeichnen, die die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie mit sich bringen. Wie gut lassen sich Wissenschaft und Familie in Deutschland vereinbaren? Welche Probleme stellen sich und wie lassen sie sich im Interesse eines leistungsstarken, familienfreundlichen Wissenschaftssystems lösen? Die Junge Akademie lädt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein, ihre Erfahrungen, Ansichten und Anregungen zu teilen und zu diskutieren. Dabei sollen zum einen Missstände, die in den Medien nicht beleuchtet werden (können), dokumentiert und zum anderen Lösungsansätze und -vorschläge diskutiert werden. Die Junge Akademie erhofft sich von dem öffentlichen Austausch wertvolle Erkenntnisse im Hinblick auf zukünftige wissenschaftspolitische Diskussionen zum Thema Wissenschaft und Familie. Die Dialog-Plattform geht am **1. Juni 2015** mit kurzen Stellungnahmen von Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik und Gesellschaft online. Vom 15. Juni 2015 bis 31. August 2015 besteht die Möglichkeit, aktiv am Dialog teilzunehmen, über eigene Erfahrungen zu berichten und die Beiträge anderer zu kommentieren. Auf Wunsch können Beiträge anonym eingestellt werden.

Quelle: PM-Junge Akademie, 22.05.2015
<http://www.wuf.diejungeakademie.de>

Familienpolitische Leistungen

Das Genderdatenportal des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts WSI bietet auf seinen neuen Seiten ausführliche und detaillierte Daten, Schaubilder und Analysen dazu, wie das Elterngeld von Müttern und Vätern angenommen wird, wie sich die Höhe des Elterngeldes von Müttern und Vätern unterscheidet und wie sich die Kinderbetreuungsquoten nach Region und Alter des Kindes in den vergangenen Jahren entwickelt haben.

Fast alle Mütter nehmen nach der Geburt des Kindes ihren Anspruch auf Elterngeld wahr. Väter hingegen machen von ihrem Anspruch auf Elterngeld viel seltener Gebrauch. Der Anteil der Väter, die Elterngeld beziehen, ist seit Einführung dieser Leistung jedoch kontinuierlich angestiegen: Während nur ein Fünftel der Väter der 2008 geborenen Kinder Elterngeld bezog, traf dies bereits auf ein Viertel bei den 2010 geborenen Kindern zu. Allerdings gehen die Väter in der Regel nur für ein oder zwei Monate in Elternzeit - 92 Prozent der Elterngeldmonate werden von den Müttern wahrgenommen.

Weitere Informationen und Grafikblätter zum Thema:

http://www.boeckler.de/wsi_51807.htm

Bitte lesen Sie auch:

Elterngeld stärkt die Partnerschaft – betriebliche Voraussetzungen für Nutzung müssen stimmen

Das Elterngeld kann zu einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung beitragen, die auch längerfristig bestehen bleibt. Damit das klappt, müssen die betrieblichen Voraussetzungen stimmen. Das macht eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung deutlich.

Eines der Ziele des 2007 eingeführten Elterngelds war es, Vätern den Weg vom Arbeitsplatz an den Wickeltisch zu ebnet. Inwieweit das funktioniert und welche Hindernisse es noch gibt, haben Svenja Pfahl, Stefan Reuyß, Dietmar Hobler und Sonja Weeber vom Berliner Institut für

Sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra) untersucht. Für ihre Studie haben die Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler ausführliche Interviews mit 43 Elterngeldvätern sowie eine Online-Umfrage mit mehr als 600 Teilnehmern durchgeführt. Der Analyse zufolge wirkt es sich positiv auf die Beziehung zum Nachwuchs und auf die Partnerschaft aus, wenn Väter eine Auszeit vom Erwerbsleben nehmen. Als hinderlich erweisen sich vor allem skeptische Vorgesetzte, fehlende Vertretung und ungünstige berufliche Perspektiven der Mütter.

Quelle:

http://www.boeckler.de/52614_53303.htm

Download der Studie (Kurzfassung):

http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2012-572-3-3.pdf

Umfrage, Pressestimmen und weiterführende Hinweise:

Umfrage: Einstellungen zu ‚Social Freezing‘: Welche Rolle spielen sozio-kulturelle Aspekte und fertilitätsspezifisches Wissen?

Das Universitätsklinikum Heidelberg führt noch bis zum 31. Mai eine Umfrage durch, mit welcher der Zusammenhang zwischen Einstellungen zu ‚Social Freezing‘, fertilitätsspezifischen Wissen sowie sozio-kulturellen Aspekten bei Frauen und Männern in der deutschen Population erfasst werden soll.

Teilnahme unter

<http://www.socialfreezingumfrage.de>

Neue Regelungen zum ElterngeldPlus

Die neuen Regelungen zum ElterngeldPlus und zur Elternzeit, die für Geburten ab dem 1. Juli 2015 gelten, sollen Eltern unterstützen, die in Teilzeit arbeiten.

<http://www.familien-wegweiser.de/>

Elternzeit

Die Babypause wird zur Karrierefalle

Degradierung, Kündigung, manchmal sogar Entlassung: Die Auszeit nach der Geburt eines Kindes bedeutet für Mütter oft immer noch das Ende der Karriere. Ein Beitrag von Lin Freitag und Kristin Schmidt auf wiwo.de:

<http://www.wiwo.de/erfolg/beruf/elternzeit-die-babypause-wird-zur-karrierefalle/11434414.html>

Unglückliche Mütter – Sie wollen ihr Leben zurück

„Kinder sind das größte Glück? So will es die Gesellschaft. Doch viele Frauen bereuen ihre Mutterrolle. Erkundungen zu einem verbotenen Gefühl... „Orna Donath von der Universität Tel Aviv hat 23 israelische Mütter im Alter von Mitte zwanzig bis Mitte 70 in intensiven Interviews zu ihren Gefühlen gegenüber der eigenen Mutterrolle befragt. Ein Beitrag von Esther Göbel auf sueddeutsche.de.

<http://www.sueddeutsche.de/gesundheit/unglueckliche-muetter-sie-wollen-ihr-leben-zurueck-1.2419449>

http://www.jstor.org/stable/10.1086/678145?seq=1#page_scan_tab_contents

Kinderwunsch? Muss das sein?

Kündigungsschutz, Elterngeld, Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz – an Regelungen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienleben fehlt es nicht. Drei Frauen und ein Mann berichten, warum die Wirklichkeit oft anders aussieht. Ein Beitrag von Christina Waechter auf sueddeutsche.de.

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/familienfreundlichkeit-muss-das-sein-1.2457940>

„Ich bin unpünktlich, abgehetzt, immer müde“

Auch Vätern gelingt der Spagat zwischen Familie und Beruf kaum. Sie wollen für ihre Kinder da sein und reiben sich im Job auf. Drei Männer berichten vom Vatersein heute. Interview: Marc Brost und Heinrich Wefing.

<http://www.zeit.de/karriere/2015-05/vaeter-familie-beruf-vereinbarkeit-interviews>

„Wir brauchen Mütter, die ihre Grenzen kennen“

Ein Gespräch mit Soziologin Christina Mundlos über gesellschaftliche Ansprüche, Selbstversklavung und ein neues Mutterbild auf sueddeutsche.de.

<http://www.sueddeutsche.de/leben/regretting-motherhood-wir-brauchen-muetter-die-ihre-grenzen-kennen-1.2439821>

Bei 13 % der Paare ist die Frau die Hauptverdienerin

Im Jahr 2013 verdiente bei 13 % der Paare in Deutschland die Frau mehr als ihr Ehe- oder Lebenspartner. Das teilt das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März 2015 mit. Bei 10 % der Paare hatten die Partner ein ähnlich hohes Einkommen. Ganz überwiegend (77 %) erzielte jedoch der Mann das höchste Einkommen im Haushalt. Das zeigen die Ergebnisse des Mikrozensus, der größten jährlichen Haushaltsbefragung in Deutschland. Im Jahr 2003 hatte bei 11 % der Paare die Frau das höhere Einkommen bezogen.

Unter den *nichtehelichen Lebensgemeinschaften* war mit 24 % der Anteil der Frauen, die ein höheres Einkommen als ihre Partner erzielten, deutlich *höher* als bei Ehepaaren (12 %). Mit 21 % war in Ostdeutschland der Anteil der Paare, bei denen die Frau mehr verdiente als ihr Partner, höher als in Westdeutschland. Hier lag dieser Anteil nur bei 11 %. Bei *Paaren mit Kindern* waren mit 11 % Frauen seltener die Hauptnährerin in der Familie als bei Paaren, in deren Haushalt keine Kinder (mehr) lebten (15 %).

Methodische Hinweise

Wer in einer Paarbeziehung das höhere Einkommen hat, richtet sich nach dem persönlichen monatlichen Nettoeinkommen. Zum Einkommen zählen alle Einkünfte ohne Steuern und ohne Sozialversicherungsbeiträge, zum Beispiel neben dem Erwerbseinkommen auch Renten, Arbeitslosengeld oder Einkünfte aus Vermietung. Die Befragten stufen sich in eine von 24 vorgegebenen Einkommensklassen ein. Betrachtet werden heterosexuelle Paare, bei denen für beide Partner eine Einkommensangabe vorliegt.

Weitere Auskünfte gibt: **Julia Weinmann**,
Tel.: +49 611 75 8707.

Quelle:

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/03/PD15_077_122.html

Familie und Karriere: Ein Entweder-oder

Frauen machen seltener Karriere als Männer. Denn: Wer Karriere machen will, muss viel Zeit investieren. Und das geht häufig auf Kosten der Familie. Nur eine Minderheit will überhaupt Karriere machen, zeigt eine aktuelle Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW).

Der Konflikt zwischen Karriere und Familie trifft insbesondere Beschäftigte zwischen 31 und 40 Jahren, Männer und Frauen gleichermaßen. Das ist offenbar auch der Grund dafür, dass nur bei der Hälfte der Männer und einem Drittel der Frauen die Karriere hoch im Kurs steht, wie die aktuelle IW-Auswertung der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigt.

„Diejenigen, die Karriere machen wollen, entscheiden sich gezielt dafür“, sagt **Oliver Stettes**, Leiter des IW-Kompetenzfelds Arbeitsmarkt und Arbeitswelt. Karriereorientierte Beschäftigte seien – unabhängig vom Geschlecht – bereit, viel Zeit in ihren Aufstieg zu investieren und dafür auf anderes zu verzichten.

Wer hingegen auf Familie setze, so Stettes, stecke dafür oftmals bei der Karriere zurück: Gerade Frauen arbeiten auch heute noch häufiger in Teilzeit und nehmen längere Erwerbspausen für die Kindererziehung in Kauf. Dadurch haben sie bei ähnlichen Kompetenzen meist schlechtere Chancen auf eine Beförderung als ihre männlichen Mitbewerber. Dennoch sind sie laut Analyse des IW genauso zufrieden mit ihrer Arbeit wie Männer und wie karriereorientierte Frauen. Arbeitsmarktexperte Stettes: „In der Regel suchen sich Beschäftigte ihren Job passend zu ihren Lebensentwürfen aus.“

<http://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/beitrag/familie-und-karriere-ein-entweder-oder-212025>

Frauen in der Medizin

DGHO plädiert für mehr Ärztinnen in Führungspositionen

Obwohl knapp 70 Prozent der Studierenden im Fach Humanmedizin weiblich sind, beträgt der Frauenanteil in Führungspositionen in der Inneren Medizin nur 3,6 Prozent. Vor diesem Hintergrund fordert die DGHO Deutsche Gesellschaft für Hämatologie und Medizinische Onkologie e.V. sowohl die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als auch eine verstärkte Besetzung von Führungspositionen durch Medizinerinnen.

Zentrale Fragestellungen und Lösungsansätze hat die Fachgesellschaft anlässlich des Weltfrauentages am 8. März 2015 gemeinsam mit dem Arbeitskreis Frauen der DGHO und der Arbeitsgemeinschaft der Gynäkologischen Onkologie (AGO) der Deutschen Krebsgesellschaft diskutiert. Auch der aktuelle Band der Gesundheitspolitischen Schriftenreihe der DGHO unter dem Titel „Die berufliche Situation von Frauen in der Hämatologie und Onkologie. Fakten und Forderungen.“ widmet sich speziell dem Thema Frauenförderung.

Aufgrund des demografischen Wandels ist laut DGHO allein von 2008 bis 2020 bei Männern mit einem Anstieg der Krebsneuerkrankungen um 18 Prozent und bei Frauen um 9 Prozent zu rechnen. „Der Bedarf an Krebsfachärzten steigt, zumal in den nächsten Jahren auch etwa ein Viertel der derzeit tätigen Hämatologen und Onkologen in den Ruhestand gehen wird“, konstatiert Prof. Diana Lüftner, Vorsitzende der DGHO. Als Fachgesellschaft ist es der DGHO ein besonderes Anliegen, den ärztlichen Nachwuchs zu fördern und speziell auch junge Ärztinnen in ihrer Karriere zu unterstützen. „Insbesondere müssen wir fachlich hochqualifizierte Ärztinnen endlich auch für Führungspositionen in Universitätskliniken und Krankenhäusern gewin-

nen“, betont Lüftner. Obwohl Frauen einen großen Teil des ärztlichen Nachwuchses stellen – im Jahr 2013 ist der Anteil der Ärztinnen an der berufstätigen Ärzteschaft von 44,3 auf 45 Prozent gestiegen –, sind sie sowohl in einzelnen Fachgebieten als auch in den Führungsebenen des Gesundheitswesens deutlich unterrepräsentiert. Wie der aktuelle Band der Gesundheitspolitischen Schriftenreihe der DGHO „Frauen in der Hämatologie und Onkologie. Fakten und Forderungen“ zeigt, liegt der Anteil von Ärztinnen in Führungspositionen gerade einmal bei 26 Prozent, bei den W3/C4-Professuren sogar nur bei 6 Prozent. „Im Bereich der Hämatologie und der Medizinischen Onkologie bekleidet derzeit keine einzige Ordinaria einen Lehrstuhl“, kritisiert Lüftner. „In der Hämatologie und Onkologie arbeiten mehr Frauen in den Positionen der Assistenz-, Fach- und Oberärztin. Mit der Position der Chefärztin bzw. des Chefarztes kehrt sich dieses Verhältnis dramatisch um“, so die Vorsitzende der DGHO.

Einer der Gründe für die Disparitäten bei den Karriereverläufen von Ärztinnen und Ärzten liegt laut DGHO in der ärztlichen Weiterbildungsordnung, in der immer noch familienfreundliche Lösungen fehlen. Derzeit, so Lüftner, sei die Anerkennung von Zeiten für die ärztliche Weiterbildung zur Fachärztin erst ab einem Stellenanteil von 0,5 möglich. „Das ist mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht mehr zeitgemäß. Eine Anerkennung ab einem Anteil von 25 Prozent wäre perspektivisch sicherlich förderlich“, betont die Vorsitzende der Fachgesellschaft, die selbst als Oberärztin an der Berliner Charité arbeitet. „Neben einem Umdenken und der Anerkennung beruflicher, familiärer und sozialer Realitäten brauchen wir Instrumente und Maßnahmen, mit denen wir die Karrieren von jungen Ärztinnen fördern können“, so Lüftner weiter.

Lesen Sie mehr Stellungnahmen und konkrete Forderungen der DGHO unter:

<http://www.dgho.de/informationen/presse/pressemitteilungen/dgho-plaedierte-fuer-mehr-aerztinnen-in-fuehrungspositionen>

<http://www.dgho.de>

Forschungsvorhaben: „Karriereverläufe von Ärztinnen und Ärzten in der fachärztlichen Weiterbildung“ (KarMed)

Die Studie „Karriereverläufe von Ärztinnen und Ärzten in der fachärztlichen Weiterbildung“ („KarMed“) untersucht den Karriereverlauf von Ärztinnen im Vergleich zu Ärzten in der fachärztlichen Weiterbildung vom Berufseinstieg bis zur fachärztlichen Anerkennung. Sie ist als multizentrische prospektive längsschnittliche Beobachtungsstudie mit quantitativen und qualitativen Methoden konzipiert. Der quantitative Untersuchungsteil wird unter der Leitung von **Prof. Dr. Hendrik van den Bussche** am Institut für Allgemeinmedizin des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf durchgeführt. In diesem Projektteil wird die berufliche Entwicklung von ca. 1000 Absolventinnen und Absolventen des Medizinstudiums aus sieben medizinischen Fakultäten in jährlichen Abständen untersucht.

Die wichtigsten Fragestellungen der KarMed-Untersuchung sind:

a) Berufliche Ziele, Wünsche, Entwicklungen und Veränderungen

- Welche beruflichen Ziele verfolgen Ärztinnen im Vergleich zu Ärzten im Weiterbildungsverlauf in Bezug auf die Fachdisziplin, den Versorgungssektor, die Position in der Krankenhaus-hierarchie und den Standort?
- In welchem Umfang und aus welchen Gründen finden wann im Weiterbildungsverlauf Entwicklungen in Richtung Disziplinwechsel, Reduktion der Arbeitszeit, Weiterbildungsabbruch, Berufsausstieg, Abwanderung ins Ausland bzw. Aufnahme einer Tätigkeit im nicht-kurativen Bereich statt?
- Welchen Einfluss hat die private Lebenssituation der Ärztinnen (z.B. Elternstatus, Mehrfachbelastungen, Doppelkarriereprobleme etc.) auf die Erreichung der selbst gesetzten Ziele?

b) Genderaspekte in medizinischen Einrichtungen

- Wie nehmen Ärztinnen im Vergleich zu Ärzten die aktuellen Arbeits- und Weiterbildungsbedingungen im Krankenhaus in Bezug auf deren Vereinbarkeit mit Familie und Privatleben wahr? Welche Hindernisse und Benachteiligungen werden beschrieben?
- Welchen Einfluss haben biographische Meilensteine (privat und beruflich) auf die weitere berufliche Entwicklung bzw. Karriere?
- Welche Bedeutung haben Doppel- und Dreifachbelastungen oder andere wahrgenommene Benachteiligungen bei Karriereabbruch bzw. Berufsausstieg?

Die Studie wurde von 2008 bis 2014 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert. Ab 2015 wird sie mit Mitteln des Instituts und mit Unterstützung der Kassenärztlichen Bundesvereinigung weitergeführt. Zurzeit läuft die sechste Befragungswelle. Dies bedeutet, dass mit der Erhebung im letzten Jahr des Medizinstudiums Daten über einen sechsjährigen Zeitraum vorliegen. Die Befragten befinden sich im Augenblick gegen Ende der Weiterbildung. Die darauf folgenden Erhebungen werden einen Einblick in die Entscheidungsprozesse von Ärztinnen und Ärzten über ihre berufliche Zukunft als Facharzt bzw. Fachärztin erlauben.

Die Ergebnisse der Studie werden wissenschaftlich publiziert. Ein Transfer in die Praxis findet durch vielfältige Kooperationen statt.

Ansprechpartner:

Prof. Dr. Hendrik van den Bussche, Projektleiter,
bussche@uke.uni-hamburg.de

Ausgewählte Literaturhinweise:

Gedrose, B; Wonneberger C; Jünger J.; Robra, BP; Schmidt, A; Stosch, C; Wagner, R; Scherer, M; Pöge, K; Rothe, K; van den Bussche, H: Haben Frauen am Ende des Medizinstudiums andere Vorstellungen über Berufstätigkeit und Arbeitszeit als ihre männlichen Kollegen? Deutsche Medizinische Wochenschrift 2012; 137: 1242-47.

Rapp-Engels, R; Gedrose, B; Kaduszkiewicz, H; Wonneberger, C; van den Bussche H.: Memorandum zur Verbesserung der beruflichen Entwicklung von Ärztinnen. Ergebnisse der Arbeitstagung „Geschlechterspezifische Perspektiven und Umsetzungsstrategien in der fachärztlichen Weiterbildung“ (Hamburg 17. - 18.2.2012). <http://www.aerzteblatt.de/nachrichten/49670>

van den Bussche, H; Wonneberger, C; Birck, S; Schultz, J-H; Robra B-P; Schmidt, A; Stosch, C; Wagner, R; Scherer, M; Pöge, K; Rothe, K; Gedrose, B: Die berufliche und private Situation von Ärztinnen und Ärzten zu Beginn der fachärztlichen Weiterbildung. *Gesundheitswesen* 2014; 76: e1-e6.

Bitte lesen Sie auch:

Gesundheitswesen: Mehr Frauen in Führungspositionen – Frühjahrstagung des Businessnetzwerke Healthcare Frauen e.V.

Der Healthcare Frauen e.V. ist die erste und einzige Businessplattform für führende Managerinnen im deutschsprachigen Gesundheitswesen. Ende April nahmen in Köln 80 Top-Managerinnen aus dem Gesundheitswesen an einer Frühjahrstagung teil. Das Netzwerk vereint derzeit 66 Frauen aus der ersten und zweiten Führungsebene von Gesundheitsunternehmen und wird dabei aktiv von vier Fördermitgliedern unterstützt.

<http://www.dzw.de/artikel/gesundheitswesen-mehr-frauen-fuehrungspositionen>

Frauen in MINT

„Frauen in Karriere – Fokus Forschung und Entwicklung“

Die digitale Revolution verändert nicht nur die Arbeitswelt grundlegend. Sie stellt auch die Weichen für die Entwicklungs- und Karrierechancen von Frauen neu. Das neu gestartete BMBF-Projekt „Frauen in Karriere – Fokus Forschung und Entwicklung“ nimmt die IT-Industrie und das Ingeni-

eurwesen als Vorreiter dieser Entwicklung in den Blick. ExpertInnen des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF) und der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) analysieren die Karrieremöglichkeiten für Frauen in technischen Berufen, entwickeln Gestaltungsvorschläge für eine nachhaltige Modernisierung von Unternehmen und öffnen damit einen neuen Zugang auch zur MINT-Debatte. „In der IT-Branche und im Ingenieurwesen wird gerade die Zukunft der Arbeit gestaltet“, erklären die Projektleiterinnen Dr. Kira Marrs und Anja Bultemeier. „Aber wir müssen aufpassen, dass Frauen auch ein Teil dieser Zukunft bleiben.“ Denn die Digitalisierung biete zwar Chancen für eine Verbesserung der Entwicklungs- und Karrierechancen für Frauen, dies sei jedoch kein Selbstläufer, sondern erfordere nachhaltige Strategien und Konzepte, warnen die Expertinnen vom ISF München und der FAU Erlangen-Nürnberg.

Generell ist der Nachholbedarf in den technischen Bereichen groß. Der Frauenanteil liegt hier häufig unter zehn Prozent, der Anteil von Frauen in Führungspositionen noch darunter. Aktuelle Trends deuten jedoch darauf hin, dass sich neue Entwicklungsperspektiven öffnen. „Insofern liegen die Chancen und Risiken für Frauen in der digitalen Arbeitswelt eng beieinander“, betont ISF-Expertin Marrs. So gewinnt die Softwareentwicklung in allen technischen Berufen an Bedeutung: „Eine Bremse, eine Motorsteuerung oder ein Röntgengerät werden in ihrer Funktionalität heute im Wesentlichen von der darin enthaltenen Software bestimmt“, erläutert Soziologin Bultemeier. Dies verändert auch Arbeitskultur und Berufsbilder im Bereich Hardware und macht diesen für Frauen attraktiver. Neue Rollenkonzepte und fachliche Anforderungen, wie sie die „agilen“ Unternehmen von heute verlangen, bieten für Frauen ebenso neue Möglichkeiten wie Community-orientierte Formen von Kollaboration und Kommunikation. Nicht zuletzt werden mit Blick auf User Experience und Kundenorientierung im Bereich Forschung und Entwicklung Berufsfelder mit einem höheren Frauenanteil wie Wirtschaftsinformatik, Betriebswirtschaft oder das Wirtschaftsingenieurwesen immer wichtiger. Andererseits bedroht der mit der Digitalisierung prognostizierte Einbruch am Arbeits-

markt auch die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen. „Dem müssen Gesellschaft und Unternehmen aktiv gegensteuern“, fordert Bultemeier. Auch die zunehmende „Entgrenzung“ von Arbeit, die mit den Möglichkeiten mobiler Endgeräte sowie neuer global verteilter und mobiler Arbeitsformen wie „Home Office“ oder „Cloud Working“ einhergeht, betrachten die beiden Wissenschaftlerinnen mit gemischten Gefühlen. Einerseits biete diese Entwicklung bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. „Die entscheidende Frage aber ist, ob die neuen Instrumente für mehr Zeitsouveränität genutzt oder für die Förderung einer neuen Unkultur der permanenten Verfügbarkeit missbraucht werden“, sind Marrs und Bultemeier überzeugt. Im Zuge des Projekts sollen neue Zukunftskonzepte für Frauenkarrieren in IT und im Ingenieurwesen entwickelt und in die Praxis gebracht werden. Der Projektverbund kooperiert mit einem Netzwerk renommierter Unternehmen und Verbände, das sich ebenfalls seit vielen Jahren für die Förderung und Gestaltung von Frauenkarrieren stark macht, darunter unter anderem die SAP SE, Robert Bosch GmbH, Deutsche Telekom AG, Volkswagen Financial Services AG, Software AG und Siemens AG.

Weitere Informationen zum Projekt und seinem Vorgänger sind auf der neu gestalteten Projekthomepage des ISF München <http://www.frauen-in-karriere.de> zu finden. Das Projekt ist ein Verbundprojekt unter Leitung des ISF München in Kooperation mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Es wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und im Rahmen der Förderinitiative „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ in enger Zusammenarbeit mit dem Projektträger im DLR durchgeführt.

Kontakt: Dr. Kira Marrs (Verbundkoordination) kira.marrs@isf-muenchen.de; Dipl.-Pol. Anja Bultemeier, FAU Erlangen-Nürnberg/Institut für Soziologie anja.bultemeier@fau.de

Quelle: PM, ISF München, 29. April 2015
<http://www.frauen-in-karriere.de/pressemitteilung-zum-start-des-bmbf-projekts-frauen-in-karriere-fokus-forschung-und-entwicklung/>

Erster OECD-Bildungsbericht mit Fokus auf den Geschlechtern

Der erste OECD-Bildungsbericht mit Fokus auf den Geschlechtern, *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour and Confidence*, stellt fest, dass sich die Einstellung gegenüber *Mathematik und Naturwissenschaften*, und damit einhergehend auch das Interesse an Karrieren in einem naturwissenschaftlichen oder technischen Feld, zwischen Jungen und Mädchen fundamental unterscheidet.

Im OECD-Schnitt kann sich weniger als eines von 20 Mädchen im Alter von 15 Jahren vorstellen, später in einem sogenannten MINT-Fach (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu arbeiten. Bei den Jungen sind es immerhin 4 von 20. Dieses Ergebnis ist erstaunlich, weil beide Geschlechter im PISA-Test Naturwissenschaften ähnliche Leistungen erbringen. Und es ist problematisch, weil es gerade die MINT-Berufe sind, die zu den bestbezahlten Karrieren führen. Gleichzeitig ist der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen in kaum einem OECD-Land so groß wie in Deutschland.

Auf den ersten Blick scheinen die Ergebnisse des PISA-Tests die Geschlechter-Präferenzen zu bestätigen: In vielen Teilnehmerländern schneiden Jungen bei den mathematischen Aufgaben besser ab, während die Mädchen ihre Altersgenossen beim Lesen in allen Ländern hinter sich lassen. Bei genauerer Betrachtung fällt allerdings auf, dass Mädchen in besonders leistungsstarken Volkswirtschaften in Mathematik mit den Jungen gleichauf sind und weit bessere Ergebnisse erbringen als die Jungen der meisten anderen Länder. Ebenso ist das Leseverständnis der Jungen in diesen, zumeist asiatischen, Ländern höher als das der Mädchen in schwächeren Teilnehmerstaaten. Die Geschlechterdifferenzen begründen sich also nicht durch angeborenes (Un)Vermögen, sondern vielmehr durch eine erworbene Haltung gegenüber der Materie, der Schule, beziehungsweise dem Lernen ganz allgemein.

„Wir haben in den vergangenen zwei Jahrzehnten die Unterschiede in der Bildung von Mädchen und Jungen, Männern und Frauen enorm verringert. Aber wir dürfen nicht aufhören, unsere Kinder dazu zu motivieren, ihr ganzes Potenzial auszuschöpfen“, sagte OECD-Bildungsdirektor **Andreas Schleicher** bei der Vorstellung des Berichts. „Die gute Nachricht ist, dass wir dazu weder langwierige noch teure Bildungsreformen brauchen – es reicht, wenn Eltern, Lehrer und Arbeitgeber an einem Strang ziehen.“ Gerade die Eltern tragen nach Erkenntnissen des Berichts oft bewusst oder unbewusst dazu bei, dass das Interesse für Mathe und Naturwissenschaften bei den Geschlechtern so unterschiedlich ausgeprägt ist: So können sich in Chile, Ungarn und Portugal etwa 50 Prozent der Eltern vorstellen, dass ihr Sohn später einen MINT-Beruf ergreifen wird, für ihre genauso leistungsstarken Töchter können das nur 20 Prozent. In Korea gibt es hingegen kaum geschlechterspezifische Unterschiede bei den Berufserwartungen der Eltern.

Für die Jungen schlägt sich das Geschlechtergefälle dahingehend nieder, dass ihnen mit größerer Wahrscheinlichkeit als Mädchen in allen PISA-Bereichen die grundlegenden Kompetenzen fehlen: Von der Gesamtheit der besonders leistungsschwachen Schüler in Lesen, Mathe und Naturwissenschaften sind 60 Prozent Jungen. Ihr Risiko, die Schule abzubrechen, ist dementsprechend höher als das von Mädchen. Laut Bericht ist es besonders wichtig, die Lesefähigkeiten der Jungen zu verbessern. Um das zu erreichen, sollten Eltern und Lehrer das unterschiedliche Lese- und Freizeitverhalten der Jungen berücksichtigen und ihnen den Einstieg ins Lesen durch passende Lektüre erleichtern. So begeistern sich Jungen häufiger für Comics, während Mädchen eher zu Romanen oder Magazinen greifen. Selbst ein gemäßiger Konsum von Videospiele, für die Jungen eher Interesse zeigen als Mädchen, kann die digitalen Lesekompetenzen verbessern. Eine weitere Möglichkeit, Jungen und Mädchen zu hohen Leistungen anzuspornen, besteht in Lehrstrategien, die darauf ausgerichtet sind, dass die Schüler erklären, wie sie zum Beispiel eine Matheaufgabe gelöst haben. Erhalten die Schülerinnen und Schülern darüber hinaus noch Gelegenheit, das Gelernte in einem anderen Kon-

text oder in der Praxis anzuwenden, verbessert das die Ergebnisse für beide Geschlechter, vor allem aber für Mädchen.

Quelle: OECD-Pressemitteilung, 5. März 2015

<http://www.oecd.org/berlin/presse/gepraegte-verhaltensmuster-begruenden-unterschiedliche-leistungen-von-jungen-und-maedchen.htm>

<http://www.oecd.org/berlin/publikationen/the-abc-of-gender-equality-in-education.htm>

Bitte beachten Sie auch den:

Podcast der Sendung: OECD-Studie zu Rollenmustern in der Bildung, Autorin: Habermalz, Christiane. „Campus und Karriere“, Sendezeit: 05.03.2015, 14:37 Uhr, Länge: 04:56 Minuten. Audio abspielen:

http://ondemand-mp3.dradio.de/file/dradio/2015/03/05/df_20150305_1437_a553e8ac.mp3

sowie die Boys Day-Pressemitteilung vom 13. März 2015:

Rollenklischees in der Schule abbauen.

http://www.boys-day.de/Aktuelles/Rollenklischees_in_der_Schule_abbauen

Wider das Klischee: Weibliche Auszubildende fühlen sich in Männerberufen wohl

Eine Sonderauswertung des DGB Ausbildungsreports 2014 für das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit beschäftigt sich unter anderem mit der Frage, welche Erfahrungen die jungen Frauen machen, die sich für eine solche Ausbildung entschieden haben. Ein Ergebnis der Aus-

wertung: „Junge Frauen sind als Auszubildende in männlich dominierten Berufen genau so zufrieden mit ihrer Ausbildung wie die jungen Männer“, sagt **Florian Haggenmiller**, Bundesjugendsekretär des DGB. Laut DGB-Daten bewerten 79% der weiblichen Azubis ihre Ausbildungssituation mit sehr gut und gut, bei den jungen Männern sind dies 74%. „Wir haben die Daten speziell unter dem Gesichtspunkt möglicher Diskriminierungserfahrungen von jungen Frauen in gewerblich-technischen Berufen analysiert und waren überrascht, wie positiv die Ausbildungsbilanz der jungen Frauen ausfällt“, sagt **Lore Funk** von der Bundeskoordinierungsstelle des Girls' Day - Mädchen-Zukunftstages beim Kompetenzzentrum. Junge Frauen sind heute besser gebildet und ausgebildet denn je. Sie erzielen in ihrer Schullaufbahn bessere Abschlüsse als die Jungen. Dennoch haben sie bei ihrer Berufswahl noch immer ein deutlich engeres Berufswahlverhalten als junge Männer. Obwohl es knapp 330 duale Ausbildungsberufe gibt, konzentriert sich mehr als die Hälfte der Mädchen bei der Wahl ihrer Ausbildung auf ein Spektrum von nur zehn Berufen. Um das Blickfeld von jungen Frauen und Männern auch jenseits eines stereotypen Berufswahlverhaltens zu öffnen, ist eine umfassende und ganzheitliche Berufs- und Arbeitsweltorientierung, die frei von Rollenzuschreibungen ist, zentral. Um dies überall in ausreichendem Umfang zu gewährleisten, braucht es den Ausbau der Berufsorientierung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Die DGB-Ausbildungsstudie 2014 beruht auf einer standardisierten schriftlichen Befragung, die mit Auszubildenden in Berufsschulklassen vor Ort im Zeitraum von September 2013 bis April 2014 meist klassenweise durchgeführt wurde.

Quelle: PM-DBG Jugend, 21.04.2015

<http://jugend.dgb.de/presse/++co++a8d9d204-e80a-11e4-afd5-525400808b5c>

Symposium „Für eine gendersensible Lehr-/Lernkultur in Mathematik, Informatik und den Naturwissenschaften“

Die Veranstaltung findet vom 02. Juli - 04. Juli 2015 an der Freien Universität Berlin statt.

Im Zuge aktueller Diskussionen um die Qualitätsentwicklung und -sicherung von Studium und Lehre hat an vielen Hochschulen auch Gender(kompetenz) Eingang in Zielvereinbarungen, Studienordnungen oder die Beschreibung des Selbstverständnisses von guter Lehre gefunden. Die Notwendigkeit einer Integration von „Gender in der Lehre“ und der nachhaltigen Implementierung einer gendersensiblen Lehr- und Lernkultur ist für alle Fachbereiche und Disziplinen evident. Konkrete Umsetzungen sind bis heute und vor allem in den *MINT-Fächern* eher selten. Die Gründe hierfür sind vielschichtig, doch selbst Hochschullehrende, die sich der Idee gegenüber aufgeschlossen zeigen, fehlen häufig konkrete Vorstellungen oder Erfahrungen, was dies für die Gestaltung ihrer Lehre bedeuten kann.

Das Symposium bietet einen Rahmen für das Kennenlernen von unterschiedlichen Zugängen und Konzepten in Mathematik, Informatik und den Naturwissenschaften. Wird mit der abendlichen Eröffnung die grundsätzliche Frage der Notwendigkeit einer gendersensiblen Lehr-/Lernkultur diskutiert werden, so stehen am nächsten Tag Ansätze und Umsetzungsbeispiele in den Fachwissenschaften im Fokus. Am zweiten Tag liegt der Schwerpunkt auf den Handlungsfeldern der Lehramtsausbildung und des schulischen Unterrichts. Basierend auf eigenen Forschungs- und Lehrerfahrungen loten die ReferentInnen und WorkshopleiterInnen des Symposiums Möglichkeiten aus, wie Erkenntnisse der Geschlechterforschung nicht nur den Blick auf die Disziplinen, sondern auch das Lehren und Lernen in diesen Fächern verändern können. Hierfür auch konkrete Lehrkonzepte für die Teilnehmer_innen erfahrbar zu machen, ist ein besonderes Anliegen der Veranstalterinnen. Das Symposium lädt daher vor allem Lehrende und

HochschuldidaktikerInnen, aber auch Studierende und Lehrkräfte der MINT-Fächer ein, sich mit der Frage nach dem „Warum“ und dem „Wie“ einer gendersensiblen Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen auseinandersetzen und dies durch ein aktives „learning by doing“ zu erproben.

Veranstalterinnen: Dr. des. Mechthild Koreuber, Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin; Prof.'in Dr. Anina Mischau, Gastprofessur für Gender Studies in der (Didaktik der) Mathematik am Fachbereich Mathematik und Informatik der Freien Universität Berlin; Dipl.-Soz.'in Sera Renée Zentiks, Vorsitzende der Kommission für „Gender und Diversity in der Lehre“ des Fachbereichs Mathematik und Informatik der Freien Universität Berlin.

Weitere Informationen und Anmeldung:

<http://www.mi.fu-berlin.de/fb/gender-symposium>

Bundesweite SommerUni für Mädchen in Wuppertal

Ab sofort können sich Abiturientinnen und Schülerinnen ab der Jahrgangsstufe 10 für die 18. bundesweite SommerUni für junge Frauen in Naturwissenschaft und Technik anmelden. Sie findet vom 15. bis 19. Juni an der Bergischen Universität Wuppertal statt.

Anmeldungen sind noch bis **31. Mai möglich!**

Unter dem Motto „Informieren – Entdecken – Ausprobieren – Forschen“ können sich die Schülerinnen über ein breites Spektrum zukunftsorientierter Studienfächer und Berufe informieren und sich aus 67 Einzelveranstaltungen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern einen Stundenplan zusammenstellen. „Auch bisher nicht an Naturwissenschaften interessierte Schülerinnen können hier ihre Potenziale testen!“, sagt SommerUni-Projektleiterin Christine Schrettenbrunner.

Angeboten werden Vorlesungen, Seminare, Übungen, Experimente und Gespräche mit Professorinnen und Professoren. Studentische Tutorinnen begleiten die Schülerinnen und stehen mit Rat und Tat zur Seite. „Die Teilnahme an der SommerUni soll das Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten stärken und die Augen für eigene Talente öffnen“, so Projektleiterin Christine Schrettenbrunner.

Exkursionen mit Einblicken in den Berufsalltag von Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen runden das Veranstaltungsangebot ab.

Ein Antrag auf Schulbefreiung kann auf der Homepage der SommerUni heruntergeladen werden.

Anmeldung und weitere Informationen unter

<http://www.sommer.uni-wuppertal.de>

Kontakt: Dipl.-Psych. Christine Schrettenbrunner, Telefon 0202/439-3255, E-Mail [sommeruni\(at\)uni-wuppertal\(dot\)de](mailto:sommeruni(at)uni-wuppertal(dot)de)

TU9-Mathematik-Brückenkurse zur Steigerung des Studier Erfolgs in Wirtschafts- und MINT-Fächern gehen online

Über zwanzig deutsche Hochschulen haben sich zusammengetan und den TU9-Brückenkurs entwickelt, der als Online-Kurs den StudienanfängerInnen in Studiengängen der Wirtschaft, Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technikfächer (WiMINT) helfen soll, sich auf die Mathematikvorlesungen im Studium vorzubereiten. Der TU9-Brückenkurs konzentriert sich auf Inhalte der Mathematik, die an den meisten Hochschulen in Deutschland zu Studienbeginn als bekannt vorausgesetzt werden. Es handelt sich also größtenteils um Schulmathematik der Mittelstufe und der Oberstufe in einem Spektrum, das von der Bruchrechnung bis zur Integralrechnung reicht. Der genaue Stoffumfang wurde von der baden-württembergischen COSH-Gruppe vorgeschlagen,

die in zehnjähriger Arbeit eine sorgfältige Auswahl getroffen hat. Nach erfolgreichem Bestehen der Abschlussprüfung erhalten die KursteilnehmerInnen ein Zertifikat, das ihnen solide Vorkenntnisse in Mathematik attestiert.

Weitere Informationen zu den beiden unterschiedlichen Brückenkurskonzepten und deren Erreichbarkeit:

http://www.tu9.de/presse/presse_6733.php

Baden-Württemberg und Bayern sind Spitzenreiter bei der MINT-Nachwuchsförderung

Bundesländer mit hohem Fachkräftebedarf in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) fördern besonders stark den akademischen MINT-Nachwuchs. Die besten Ergebnisse erzielen dabei Baden-Württemberg und Bayern. Gute Resultate erreichen auch Bremen, Brandenburg und Berlin trotz geringerer Nachfrage auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Sie versorgen dafür andere Regionen mit Fachkräften und MINT-Kompetenzen. Das ist das Ergebnis des aktuellen Länderchecks des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft.

Neben der Anzahl von Studierenden und des Lehrpersonals untersucht der Ländervergleich auch die *Diversität*. Hier sieht der Ländercheck nach wie vor *großen Handlungsbedarf*. Trotz der vielen Initiativen in Schulen und Hochschulen hat sich das Bild in den letzten Jahren nicht verändert. Im Gegenteil. In den naturwissenschaftlichen Fächern sinkt sogar der Frauenanteil. Rückläufig ist auch der Anteil internationaler Studierender, selbst beim Gesamtsieger Baden-Württemberg. Und Bayern liegt bei den Ingenieuren im Vergleich des Anteils internationaler Studierender nur auf Platz 15 von 16 Bundesländern. Während in Brandenburg die Zahl der MINT-Studierenden abnimmt, ist das Bundesland bei der Diversität bundesweiter Spitzenreiter. 29 Prozent der Studierenden in den Ingenieurwissen-

schaften sind Frauen, 19 Prozent der Studierenden kommen aus dem Ausland.

Der Ländercheck MINT ist Teil der gemeinsamen Initiative „Innovationsfaktor Hochschule“ des Stifterverbands und der Heinz Nixdorf Stiftung. Ziel der Partnerschaft ist es, innovative Hochschulen zu unterstützen und die Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Wissenschaft zu stärken.

Quelle:

PM - Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, 12.03.2015

http://www.stifterverband.info/presse/pressemitteilungen/2015_03_12_laendercheck_mint/index.html

Ländercheck-Kompakt:

http://www.stifterverband.de/pdf/laendercheck_mint.pdf

Zentralverband des Deutschen Handwerks ist 200. Partner im Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) arbeitet jetzt im Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT!“ mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zusammen, um mehr Frauen für Berufe und Studiengänge im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, die sogenannten MINT-Fächer, zu gewinnen. Dafür ist der ZDH im April 2015 als 200. Partner dem Pakt beigetreten.

Der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen wurde vor sieben Jahren auf Initiative des BMBF ins Leben gerufen. Ziel des Paktes ist es, Schülerinnen auf technisch-naturwissenschaftliche Berufe aufmerksam zu machen, ihr Interesse zu fördern sowie den Anteil von Hochschulabsolventinnen

und weiblichen Führungskräften zu erhöhen. Insbesondere bei den Frauen sieht die Bundesregierung hier angesichts von demografischem Wandel und drohendem Fachkräftemangel ein noch zu wenig genutztes Potenzial. Das Netzwerk ist seit 2008 stark gewachsen. In dem Pakt vertreten sind Gewerkschaften und Verbände, Unternehmen und Stiftungen, Forschungsorganisationen und Hochschulen, Länder, Vereine und Medien. Mit der Unterzeichnung des Memorandums verpflichten sich die Partner beispielsweise dazu, ein Angebot an Praktikumsplätzen für Mädchen zur Verfügung zu stellen, das Paktziel in eigene Fachkräfte- und Nachwuchsinitiativen einzubeziehen oder jungen Frauen die Ausbildungs- oder Studienorientierung mit gezielten Unterstützungsangeboten zu erleichtern. Mehr als 1000 Maßnahmen sind aktuell in der Projektlandkarte auf www.komm-mach-mint.de gelistet. Sie zeigen diverse Möglichkeiten auf, wie Mädchen und junge Frauen entlang der gesamten Bildungskette in Workshops, Sommerhochschulen und Aktionstagen für MINT begeistert werden können. Koordiniert werden die Aktionen durch die Geschäftsstelle von „Komm, mach MINT!“ im Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Quelle: BMBF-Pressemitteilung Nr. 052/2015: *Frauen und Technik*

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

<http://www.zdh.de>

<http://www.bmbf.de/de/mint-foerderung.php>

„The Fifty Most Inspiring Women In European Tech - Inspiring fifty“

The Inspiring Fifty: Europe initiative follows the the prior year's Inspiring Fifty: Netherlands, a search to identify and showcase that country's fifty most inspiring women in technology and business. Throughout 2014, Inspiring Fifty asked its extended network of professionals, journalists, and social media followers to nominate those women serving as role models and standing as an inspiration to others.

In the final fifty nominations, **16 countries** were represented: Belgium, Denmark, Finland, France, Germany, Ireland, Italy, Netherlands, Norway, Poland, Russia, Spain, Sweden, Switzerland, Turkey, and the UK. The UK led other countries with seventeen finalists; France followed with nine, Germany with six, and the Netherlands with three.

<http://www.inspiringfifty.com/50-inspiring-women-list-2015-eu/>

Relaunch des Informations-Portals ‚scientifica‘

Das Informationsportal ‚scientifica‘ bietet Frauen mit Interesse an den Natur- und Technikwissenschaften ab sofort mit neuem, frischem Design und optimierter Struktur die gewohnt breiten und informativen Meldungen, Veranstaltungshinweise und Stellenanzeigen, mit denen Frauen in den MINT-Wissenschaften in Studium und Karriere gefördert werden sollen. scientifica bietet außerdem Informationen über Fördermöglichkeiten für Studium und wissenschaftliche Karriere, über Preise und Auszeichnungen sowie finanzielle Unterstützung.

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

Personalia

Familie-Hansen-Preis 2015 geht an Prof. Dr. Emmanuelle Charpentier

Kuratorium und Stiftungsrat der Bayer Science & Education Foundation haben Prof. Dr. Emmanuelle Charpentier die mit 75.000 Euro dotierte Auszeichnung zuerkannt, die zu den renommiertesten Wissenschaftspreisen in Deutschland gehört. Damit werden ihre Durchbrüche auf dem Gebiet Genom-Editierung gewürdigt. Die Alexander von Humboldt-Professorin Charpentier ist Leiterin der Abteilung „Regulation in der Infektionsbiologie“ am Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI) in Braunschweig und der Medizinischen Hochschule Hannover. Daneben ist sie Gast-Professorin am Labor für Molekulare Infektionsmedizin in Schweden (MIMS). Ihre Forschungsarbeiten führten zur Entwicklung der CRISPR-Cas9-Technologie, einer Art molekularen Schere bestehend aus einem Duplex von zwei RNAs und einem Protein. Der Mechanismus kann als leistungsstarke Technologie zur Gen-Editierung genutzt werden. Dies wird als Revolution in der Biologie angesehen und bereits heute in Laboren auf der ganzen Welt in unterschiedlichsten Anwendungen genutzt. Die feierliche Verleihung durch den Vorstandsvorsitzenden der Bayer AG, Dr. Marijn Dekkers, erfolgt am 15. Juni 2015 im Rahmen eines Festaktes in Berlin.

Mit dem Familie-Hansen-Preis werden WissenschaftlerInnen geehrt, die wegweisende Forschungsbeiträge auf innovativen Gebieten der Biologie und Medizin geleistet haben.

Quelle: Bayer-PM, 23. April 2015

<http://www.presse.bayer.de/baynews/baynews.nsf/id/Familie-Hansen-Preis-2015-geht-an-Prof-Dr-Emmanuelle-Charpentier?Open&parent=news-overview-category-search-de&ccm=020>

RUB-Forscherin ist Engineer Powerwoman 2015

Die RUB-Forscherin Dr. Jelena Stojadinovic ist Engineer Powerwoman 2015.

Die mit 5000 Euro dotierte Auszeichnung, die ihr beim *Fachkongress WoMenPower* überreicht wurde, ehrt sie als eine Frau, die innovative Akzente im technischen Umfeld eines Unternehmens setzt oder entscheidend vorangebracht hat.

Jelena Stojadinovic arbeitet seit 2011 in der Nachwuchsgruppe „Semiconductors & Energy Conversion“ von Dr. Fabio La Mantia an der RUB. Gemeinsam haben sie eine neuartige Membran zur Wasserstoffherstellung entwickelt, die die Konkurrenz in vielen Eigenschaften übertrifft und die Wasserstoffherstellung künftig günstiger und ertragreicher machen soll. „Zurzeit sind wir dabei, unsere Entwicklung zu kommerzialisieren“, erklärt Dr. Jelena Stojadinovic. Mit Unterstützung eines *EXIST-Gründerstipendiums* werden sie dieses Ziel im Dreier-Team mit Dr. Edyta Madej und Robin Stetzka ab Mai ein Jahr lang mit Hochdruck verfolgen.

Hintergrund Engineer Powerwoman

Die Deutsche Messe AG lobt den mit 5 000 Euro dotierten Karrierepreis „Engineer Powerwoman“ bereits zum dritten Mal aus. Die Preisträgerin wird von einer Fachjury gewählt. Hauptsponsoren des Kongresses sind E.ON, Harting, Rolls-Royce, Siemens, Johnson Controls und Wago Kontakttechnik.

Quelle: RUB-PM, 22.04.2015

<http://aktuell.ruhr-uni-bochum.de/meldung/2015/04/meld02641.html.de>

04

HOCHSCHULEN,
HOCHSCHULFORSCHUNG

 Professorinnenprogramm
fördert 400. Berufung

Die 400. Professur, die im Rahmen des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern gefördert wird, geht an die Technische Universität Dresden. Die Diplomingenieurin für Wasserwirtschaften wurde an der Fakultät für Umweltwissenschaften auf den Lehrstuhl für Altlasten und Abfallwirtschaft berufen. „Es gibt zwar heute mehr Frauen unter den Studienanfängern als Männer, aber im Lauf der akademischen Karriere gehen noch immer zu viele Frauen der Wissenschaft verloren. Frau Professor Dornack ist ein gutes Beispiel dafür, wie mit dem Professorinnenprogramm gerade in den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern mehr Frauen in Spitzenpositionen gekommen sind. Diese Professorinnen sind besondere Rollenvorbilder für Studentinnen und Studenten“, sagte **Bundesforschungsministerin Johanna Wanka**.

Seit 2007 unterstützen Bund und Länder deutsche Hochschulen in ihrem Engagement für mehr Chancengleichheit mit dem Professorinnenprogramm, das Ende 2012 in die zweite Förderphase ging. Insgesamt stehen für das Professorinnenprogramm 300 Millionen Euro von Bund und Ländern zur Verfügung. Für die Teilnahme am Programm haben die Hochschulen Gleichstellungskonzepte entwickelt, die von einem externen Gremium begutachtet wurden. Nur Hochschulen mit erfolgreichen Konzepten erhalten eine Förderung für bis zu drei mit Frauen besetzte Professuren für die Dauer von bis zu fünf Jahren.

Die durch die Förderung der Professuren frei werdenden Mittel müssen von den Hochschulen im Gegenzug genutzt werden, um die Gleichstellung der Geschlechter zu verbessern. An der Technischen Universität Dresden werden diese Mittel beispielsweise verwendet, um Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase nach der Promotion Abschlussstipendien und die Teilnahme an einem Mentoringprogramm zu ermöglichen. Außerdem richtet die Universität eine Beratung für Paare ein, bei denen beide Partner Karriere machen wollen und verbessert die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. „Das Professorinnenprogramm erhöht nicht nur die Anzahl der Frauen in Spitzenpositionen, sondern unterstützt auch einen langfristigen Struktur- und Kulturwandel in der Wissenschaft“, sagte Wanka.

In den beiden Phasen des Professorinnenprogramms haben sich 198 deutsche Hochschulen beteiligt. Die nunmehr 400 geförderten Professuren verteilen sich auf das gesamte Fächerspektrum. Ein besonderer Erfolg ist, dass etwa ein Drittel auf naturwissenschaftlich-technische Fächer entfallen, in denen es bisher noch wenige Professorinnen gibt. Erfreulich ist zudem, dass etwa die Hälfte aller geförderten Vorhaben an Universitäten W3-Professuren sind. Hier lag der Frauenanteil deutschlandweit 2013 erst bei etwas mehr als elf Prozent. Insgesamt ist mittlerweile jede fünfte Professur in Deutschland mit einer Frau besetzt. Das Professorinnenprogramm hat wesentlich zur dieser positiven und nachhaltigen Entwicklung beigetragen. Es ist deshalb ein auch europaweit beachteter Schritt auf dem Weg zu einer chancengerechten und familienfreundlichen Wissenschaft.

Quelle: BMBF-Pressemitteilung 050/2015,
22.04.2015:

<http://www.bmbf.de/press/3780.php>

Weiterführende Informationen:

<http://www.bmbf.de/de/474.php>

Pressestimmen:

.....
Wankas Professorinnen-Projekt geht das Geld aus

<http://www.sueddeutsche.de/bildung/hochschulpolitik-wankas-professorinnen-projekt-geht-das-geld-aus-1.2491627>

.....
**Neues Statistiktool:
Berechnung der
Gleichstellungsquote nach
Kaskadenmodell**

Zum Weltfrauentag ging ein Statistiktool online, mit dem eine Gleichstellungsquote nach dem Kaskadenmodell berechnet werden kann. Das Tool wurde entwickelt von der **Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW** und bietet einen Service für Hochschulen in NRW, für die die Gleichstellungsquote nach § 37a Hochschulgesetz gilt.

Das Tool richtet sich an alle, die mit der Umsetzung der Quote befasst sind, u.a. Rektorate, Dekanate und Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder des Senats, der Fachbereichsräte und von Berufungskommissionen.

Darüber hinaus richtet sich das Tool bundesweit an Interessierte, da es neben Landes- auch Bundesdaten zum Kaskadenmodell liefert.

Mit dem Tool kann eine Quote in fünf Schritten berechnet und an die Erfordernisse eines Fachbereichs bzw. einer Fakultät angepasst werden.

Die berechnete Quote kann als Orientierungsgröße für die zukünftige Besetzung von Professuren durch Frauen genutzt werden. Eine aktuelle Bestandsaufnahme ermöglicht den Vergleich zwischen Ist- und Soll-Zustand der Gleichstellung auf der Ebene der Professuren.

Zum Statistiktool

http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/

Kontakt, Rückfragen und Anregungen: **Dr. Beate Kortendiek**, beate.kortendiek@netzwerk-fgf.nrw.de

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

Bitte beachten Sie auch den Beitrag von **Jutta Dalhoff** in der Deutschen Universitätszeitung *duz*, Karriere Letter, 04/2015, 08.05.2015:

„Es fehlt Verbindlichkeit“

Jutta Dalhoff, Leiterin des CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) erklärt, was sie an der Quote in Berufungsverfahren kritisiert und was sie von dem Instrument hält. Interview: Mareike Knoke

http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/duzKARRIERELetter_04_2015_GleichstellungBerechnen.pdf

<http://www.duz.de/duz-karriere/2015/04>

.....
**Studienbedingungen im
Europäischen Hochschulraum:
Bericht EUROSTUDENT V
veröffentlicht**

Mehrheit der Studierenden in nahezu allen Ländern sind Frauen. In Irland und Deutschland bleibt der Frauenanteil unter 50%.

Über welche Qualifikationen gelangen Studierende im Europäischen Hochschulraum an eine Hochschule? Welchen demografischen und sozialen Hintergrund haben sie? Wie und was studie-

ren sie? Wie finanzieren sie ihr Studium und wo wohnen sie? Studieren sie zeitweilig im Ausland bzw. was hindert sie daran? Wie schätzen sie ihre Arbeitsmarktchancen ein? Antworten auf diese und weitere Fragen liefert der aktuelle Bericht EUROSTUDENT V. Die Synopse fasst die Ergebnisse des dreijährigen Projekts zusammen, das auf Studierendenbefragungen in 29 Ländern des Europäischen Hochschulraums basiert. Diese „Synopsis of Indicators“ bildet den Abschluss der fünften Runde des EUROSTUDENT-Projekts (2012–2015), über das bereits seit Mitte der 1990er Jahre Schlüsseldaten zur sozialen und wirtschaftlichen Lage der Studierenden in Europa erhoben werden. „Der Wert des EUROSTUDENT-Projekts liegt vor allem in seiner geografischen wie thematischen Umfänglichkeit“, stellt die Herausgeberin des Berichts **Dr. Kristina Hauschildt** vom *Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)* heraus, „denn im EUROSTUDENT-Projekt kommen Dutzende von Ländern zusammen, um gemeinsam etwas über die soziale Dimension des Studiums zu lernen. In einigen Ländern werden entsprechende Themen erst durch den EUROSTUDENT-Bericht auf den Tisch gebracht; auch, da viele der Daten nur durch EUROSTUDENT verfügbar werden – etwa zu Einkommen oder Lebenssituation der Studierenden.“

Genderspezifische Ergebnisse der Studie (S. 65–66):

„Gender balance“

„In almost all countries, the majority of students are women. Only in Germany and Ireland is the share of female students below 50 %. From Bachelor to Master programmes, the share of females increases at least slightly in two thirds of the countries. Estonia, Latvia, Poland, and Armenia register shares between five and 20 percentage points higher in MA than in BA programmes. In Russia, Norway, Sweden, and Austria, however, the share of women decreases by at least five percentage points between BA and MA programmes.“

Subject choice is related to gender in many countries (Table A4.3). In all EUROSTUDENT countries, the share of females in humanities subjects is at

least 13 percentage points higher than the share of female students in engineering subjects. In Latvia, Ukraine, Georgia, and Denmark, the share of females in humanities programmes is at least 50 percentage points higher than in engineering programmes. The difference is smallest in Slovakia and Romania, with a difference of 21 percentage points or less.

In Bosnia-Herzegovina, Germany, France, Croatia, Ireland, Lithuania, Malta, Slovenia, and Ukraine, the share of women is between five and 18 percentage points higher at universities as opposed to non-universities (Table A4.3). In Hungary, Norway and Russia, on the contrary, larger shares of women can be found at non-universities (more than five percentage points difference). In the rest of the countries, the distribution by gender across HEI type is fairly even.

In three quarters of EUROSTUDENT countries, women make up a larger part of students without higher education background (Table A4.3). Only in Denmark, Ireland, Montenegro, and Malta are more women among students with higher education background than among students without higher education background. In Germany and the Netherlands, no difference in the share of female students is apparent between students with and without higher education background.“

.....
 Hauschildt, Kristina; Gwosć, Christoph;
 Netz, Nicolai; Mishra, Shweta:
**Social and Economic Conditions of Student Life
 in Europe**
**Synopsis of Indicators | EUROSTUDENT V 2012–
 2015**
 Bielefeld 2015

Download der Studie:

[http://www.eurostudent.eu/download_files/
documents/EVSynopsisofIndicators.pdf](http://www.eurostudent.eu/download_files/documents/EVSynopsisofIndicators.pdf)

Diversity als Chance für Hochschulen

Vom 17.-19. Mai 2015 fand die Tagung „Diversity als Chance für Hochschulen“ im Goethe-Institut in der polnischen Stadt Krakau statt. Kanzlerinnen und Kanzler sowie weitere Leitungsmitglieder von mehr als 35 Hochschulen aus Deutschland, Österreich und Polen diskutierten über die Chancen und Herausforderungen eines Diversity Managements für Hochschulen. Gemeinsam mit VertreterInnen aus Politik, Wirtschaft und Verbänden erarbeiteten sie Ziele und Maßnahmen zur Förderung von Diversität. **Dr. Daniela De Ridder**, Mitglied im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages und **Bettina Jorzik** vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft führten in das Thema ein.

Angesichts der zunehmenden Heterogenität von Studierenden wird das Thema Diversity für Hochschulen immer wichtiger. Um die politischen Forderungen nach diskriminierungsfreien Rahmenbedingungen erfüllen zu können, sehen die HochschulkanzlerInnen auch die Politik selbst in der Pflicht. An Hochschulen lernen, lehren und arbeiten Menschen zusammen, die sich im Hinblick auf ihr Alter, Geschlecht, ethnisch-kulturelle Herkunft oder gesundheitliche Voraussetzungen zum Teil stark unterscheiden. Nach Angaben der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks ist die Studierendenschaft an Fachhochschulen aufgrund ihres unterschiedlichen Bildungshintergrundes besonders heterogen. Das bedeutet zusätzliche Herausforderungen für Hochschulen, um allen Studieninteressierten einen gerechten Studienzugang und -erfolg zu ermöglichen. Ein strategisches Diversity Management geht jedoch über den Abbau von Benachteiligung hinaus. Vielmehr liegen in den unterschiedlichen Fähigkeiten von Studierenden wie auch von Beschäftigten Chancen, die mit der Schaffung entsprechender Angebote und Strukturen die Innovationskraft von Hochschulen stärken und zur Profilierung beitragen können. Das betrifft nicht nur die Gestaltung von Lehre und Forschung, sondern wirkt sich auf alle Bereiche der Hochschulen aus und ist deshalb auch Thema der

Hochschulkanzlerinnen und -kanzler. *Bernd Klöver*, Sprecher der Hochschulkanzlerinnen und -kanzler Deutschlands: „Professioneller Umgang mit Diversity bedeutet mehr als die Einrichtung von Barrierefreiheit und Sprachkursen, also den Abbau von Benachteiligung. Diversity Management ist ein strategisches Thema, dem sich die Hochschulleitungen mit der Entwicklung entsprechender Konzepte annehmen müssen. Gerade wir Fachhochschulen können durch unseren vielseitigen Hintergrund auch die Forschung zu dem Thema vorantreiben. Hierzu muss uns die Politik aber die nötigen Handlungsspielräume geben, sonst bleibt ihre Forderung nach Chancengerechtigkeit ein Lippenbekenntnis. Angesichts der sinkenden Grundfinanzierung von Hochschulen brauchen wir vor allem mehr finanzielle Mittel!“

Quelle: PM-HAW Hamburg, 22.05.2015

<http://www.pressebox.de/pressemitteilung/hochschule-fuer-angewandte-wissenschaften-hamburg/Diversity-an-Hochschulen-Forderung-der-Politik-nach-mehr-Chancengleichheit-darf-kein-Lippenbekenntnis-bleiben/boxid/740128>

7. WiNbus-Befragung mit dem Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

WiNbus ist ein vom *Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)* durchgeführtes und vom *Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)* gefördertes Online-Access-Panel für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland. Mit dem WiNbus-Panel werden jährliche Befragungen des wissenschaftlichen Nachwuchses zu wechselnden wissenschafts- und hochschulpolitisch relevanten Themen durchgeführt. Auf Grundlage der empirischen Ergebnisse erscheint jährlich ein Gesamtbericht mit zentralen Untersuchungsergebnissen, welcher der interessierten Öffentlichkeit, Wissenschaft und Hochschulpolitik zur Verfügung gestellt wird. In diesem Jahr wird zum ersten Mal, ergänzend zur Online-Befragung, eine qualitative Teilstudie integriert.

Im Zentrum der am 1. April gestarteten, diesjährigen Befragung stehen strukturelle Rahmenbedingungen der akademischen Wissenschaft an Hochschulen (Universitäten sowie Fachhochschulen) und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie deren Einfluss auf die **Karriere- und Familienplanung des wissenschaftlichen Nachwuchses**. Die im Gesamtbericht dokumentierte Ergebnisanalyse soll die Schaffung neuer, *familienfreundlicher Maßnahmen und Steuerungsinstrumente im Wissenschaftssystem* ermöglichen. Die rund 40.000 eingeladenen Nachwuchswissenschaftler(innen) leisten mit ihrer Teilnahme einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung ihrer beruflichen Umwelt.

http://www.dzhw.eu/aktuell/presse/ganze_pm?pm_nr=1387

Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes

Die niedersächsische Landesregierung hat in ihrer Kabinettsitzung am 14. April 2015 den *Entwurf* eines Gesetzes zur Stärkung der Beteiligungskultur innerhalb der Hochschulen zur Verbandsbeteiligung freigegeben. Mit dieser Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) möchte die Landesregierung die Demokratisierung der Hochschulen ausbauen. Das Gesetz habe zum Ziel, die Personalvertretungen, **die Gleichstellungsbeauftragten** und die Studierenden stärker an den Entscheidungen der Hochschule, insbesondere zu Studium und Lehre zu beteiligen, sagte Wissenschaftsministerin **Gabriele Heinen-Kljajić**. Es verbessere die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses, schaffe *mehr Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen* und stärke die Rechte der Senate.

Der Gesetzentwurf sieht unter anderem folgende zentrale Änderungen vor:

Auszug:

- „Außerdem soll gesetzlich festgeschrieben werden, dass die Personalvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und Studierendenvertreter zukünftig an den Hochschul- und Stiftungsratssitzungen mit beratender Stimme teilnehmen können. Ferner wird eine Interessenvertretung der Promovierenden ermöglicht..“
- Außerdem werden die Gleichstellungsbeauftragten gestärkt und in den Gleichstellungsplänen, die jede Hochschule aufstellen muss, sollen konkrete Ziel- und Zeitvorstellungen für die Einstellung von zusätzlichen Professorinnen festgelegt werden.“

http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6284&article_id=19107&t_psmad=19

Studie zur Lage der Hochschulbeschäftigten im Europäischen Hochschulraum

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat Bund, Länder und Hochschulen aufgefordert, die Hochschulbeschäftigten bei der Umsetzung der Studienreform im Zuge des Bologna-Prozesses stärker zu unterstützen. „Reform der Curricula, Erstellung von Modulhandbüchern, Akkreditierung von Studiengängen, Evaluation der Lehre, eine immer intensivere Betreuung von immer mehr Studierenden – die Umsetzung der Bologna-Reformen bringt zusätzliche Belastungen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte und Lehrbeauftragte. Die Kolleginnen und Kollegen engagieren sich hoch motiviert in der Lehre, doch auf Dauer können sie die zusätzlichen Aufgaben nur schultern, wenn sie aktive Unterstützung und Entlastung bekommen“, sagte **Andreas Keller**, stellvertretender GEW-Vorsitzender und Hochschulexperte, aus Anlass der Vorstellung einer neuen Studie zur Lage der

Beschäftigten im Europäischen Hochschulraum am 7. Mai in Berlin. Die Studie, die die Bildungsinternationale, die internationale Dachorganisation der Bildungsgewerkschaften, dem Bologna-Gipfel der europäischen Bildungsministerinnen und -minister am 14./15. Mai in der armenischen Hauptstadt Jerewan vorgelegt hat, zeigt, dass die Hochschulbeschäftigten heute unter großem Druck stehen. Allein 59 Prozent der befragten Professorinnen und Professoren beklagen, dass ihre Arbeitsbedingungen schlechter geworden seien. 54 Prozent der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geben an, dass sich ihr Arbeitsaufwand durch die Anforderungen des Bologna-Prozesses erhöht habe. Für 78 Prozent der Befragten habe der Druck, Drittmittel einzuwerben, zugenommen. „Diese Befunde machen deutlich, dass es enormen Handlungsbedarf gibt. Hochschulentwicklung und Studienreformen können nicht einfach nur am grünen Tisch geplant, sie müssen auch umgesetzt werden. Dafür braucht die Politik engagierte Hochschulbeschäftigte vor Ort, und die Beschäftigten brauchen gute Arbeitsbedingungen“, betonte Keller. Der GEW-Vize rief Bund, Länder und Hochschulen auf, das seit 2010 auf der Agenda des Bologna-Prozesses stehende Ziel, ein „förderliches Arbeitsumfeld“ für Hochschulbeschäftigte zu schaffen, ernst zu nehmen und wirksame Maßnahmen für deren Unterstützung und Entlastung zu ergreifen. „Studierende immer besser zu betreuen, bedarf es mehr Dauerstellen – Professuren, aber auch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau“, machte Keller deutlich. Von den europäischen Bildungsministerinnen und -ministern erwartete der GEW-Hochschulexperte, der Mitglied der Delegation der Bildungsinternationale in Jerewan ist, die Bildungsgewerkschaften als „Stimme der Hochschulbeschäftigten“ künftig auf Augenhöhe in Entscheidungen einzubeziehen. „Eine Reform lässt sich nicht gegen, sondern nur mit den Hochschulbeschäftigten erfolgreich umsetzen“, mahnte Keller.

Akademischer und beruflicher Hintergrund der Befragten nach Geschlecht

(S. 14/15 der Studie, s. Link unten):

An der Befragung nahmen 603 (56,3%) Frauen und 468 (43,7%) Männer teil. Bei beiden Geschlechtern war die Gruppe der 31-bis 35-jährigen mit 32,2% (Frauen) bzw.

26,8% (Männer) am stärksten vertreten. Insgesamt ist die Verteilung über die verschiedenen Altersstufen zwischen Männern und Frauen ähnlich (s. Abb. 1).

Bezüglich der Frage nach Geschlechterunterschieden innerhalb der einzelnen Statusgruppen ist Folgendes zu benennen: Die weiblichen Befragten stellen im jüngeren Alter (bis 35 Jahre) die Mehrheit, während in den Alterskohorten zwischen 41 und über 65 Jahren mehrheitlich Männer unter den Befragten sind, mit Ausnahme der 46 bis 50-Jährigen. Allerdings sind die befragten Frauen in höheren akademischen Positionen jünger als ihre männlichen Kollegen, d.h. bei den Juniorprofessuren um durchschnittlich ca. sechs, bei den Professuren um durchschnittlich ca. vier Jahre jünger (s. Abb. 2).

Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass Frauen zum einen noch nicht so lange wie ihre männlichen Kollegen höhere Positionen besetzen. Zum anderen könnte es auch heißen, dass Gleichstellungsmaßnahmen, mit denen Frauen gezielt gefördert werden sollen, bewirken, dass Frauen, wenn sie eine höhere Position (Juniorprofessur/Professur) erhalten, dies früher tun bzw. schneller aufsteigen als ihre männlichen Kollegen.

STUDIE:

Schaffung eines förderlichen Arbeitsumfeldes an Hochschulen: Deutscher Beitrag zum internationalen Forschungsprojekt des Forschungsinstituts der Bildungsinternationale (Education International Research Institute): „Creating a Supportive Working Environment in European Higher Education“ von Franziska Leischner und Julia Rüttemann:

http://www.gew.de/Binaries/Binary124915/Forschungsprojekt_Bologna.pdf

Vollständiger Bericht: (engl.):

<http://www.csee-etuice.org/en/news/archive/889-etuice-calls-ministers-to-improve-the-status-of-employees-in-higher-education-and-research-in-europe>

Quelle: PM-GEW, 07.05.2015

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

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Förderstipendien für Frauen in Wissenschaft und Forschung

Stand Mai 2015

Zusammengestellt von *Christina Laut, CEWS*

Einleitung

Frauenförderung operiert auf drei Ebenen: Der Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie einen Zugang zu geschlechteratypischen Bereichen zu schaffen. Im Speziellen lassen sich diese Dimensionen auch in Wissenschaft und Forschung wiederfinden: Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen verfolgen das Ziel, in Zukunft mehr Professuren mit Frauen zu besetzen, spezielle Förderungen im Rahmen der MINT-Fächer schaffen neue Wege für Frauen in geschlechteruntypische Wissens- und Forschungszweige und Hochschulen erkennen das Potenzial von Vereinbarkeitsmaßnahmen von Wissenschaft und Familie.

Davon ausgehend möchte diese Zusammenstellung zu einer besseren Sichtbarkeit der angebotenen Stipendien für Frauen in Wissenschaft und Forschung beitragen. Auf den folgenden Seiten stellt das CEWS Stipendienangebote für verschiedene Qualifikationsstufen vor. Diese Auflistung soll einen Überblick über die wichtigsten aktuellen Fördermaßnahmen bieten, wobei sich der Anspruch einer umfassenden Auflistung nicht erfüllen lässt. Bitte berücksichtigen Sie, dass viele der hier aufgeführten Angebote ausschließlich hochschul- oder Bundesland intern gelten.

Wir laden Sie herzlich ein, unsere **Datenbanken** zu nutzen, um sich über weitere geschlechtergerechte Maßnahmen zu informieren. Einige der hier aufgeführten, mit einer entsprechenden Markierung versehenen, Stipendien finden sie im



„Welche Modellbeispiele werden in den Instrumentenkasten aufgenommen?“

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS) recherchiert und prüft die im Instrumentenkasten enthaltenen Chancengleichheitsmaßnahmen. Die abschließende Entscheidung über die Aufnahme in den Instrumentenkasten trifft die DFG. GESIS stellt die Daten dann recherchierbar bereit. Für die Überarbeitung des Instrumentenkastens 2014 wurden zunächst Maßnahmen von Einrichtungen ausgewählt, die im Rahmen der Bewertungen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG das Stadium 3 und 4 erreicht haben. Diese Stadien zeichnen eine besonders vorbildliche und erfolgreiche Umsetzung der Standards aus. Durch die Auswahl will die DFG ausgezeichnete Gleichstellungsarbeit an den deutschen Hochschulen auch im Instrumentenkasten sichtbar machen. Ergänzend wurden zudem Hochschulen des „Professorinnen-Programms II“ berücksichtigt. Seit der Freischaltung des überarbeiteten Instrumentenkastens im Frühjahr 2014 sind alle Universitäten, Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen aufgefordert, Maßnahmen vorzuschlagen.“

Sollten Sie nähere Informationen über eine in der folgenden Aufstellung nicht gelistete Maßnahme haben, freuen wir uns über Ihre Vervollständigung.

Viel Erfolg bei Ihrer Recherche wünscht Ihnen

Ihr CEWS-Team!

1. Promotionsstipendien

Alice-Salomon-Stipendienprogramm

Kurzbeschreibung:

Das Stipendienprogramm wird im Rahmen des Hochschulsonderprogramms (HSP II) finanziert und soll jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen mit beruflichem und praxisnahem Hintergrund die Möglichkeit eröffnen, im Rahmen von Jahresstipendien an ihrem Promotions-/Forschungsvorhaben zu arbeiten.

Fördergeber: Alice Salomon Hochschule Berlin

Zielgruppe: Berufs-/ praxiserfahrene Absolventinnen von (Fach-)Hochschulen

Fachbereich: Soziale Arbeit, Physio-/Ergotherapie, Erziehung und Bildung im Kindesalter

Internetauftritt:

<http://www.ash-berlin.eu/profil/frauenbeauftragte/promotionsstipendium/>

Bayerische Gleichstellungsförderung 2015 (BGF)

> Siehe auch 2. Postdoc-Stipendien und 3. Habilitationsstipendien

Kurzbeschreibung:

Anknüpfend an das HWP-Fachprogramm, stellt der Freistaat Bayern seit 2008 Mittel zur Verfügung, um die Zahl der Frauen in wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen zu erhöhen. So können sich promovierte Wissenschaftlerinnen der Universität München für Postdoc-, Habilitations- oder Exzellenzstipendien bewerben.

Fördergeber: Land Bayern

Zielgruppe: Promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Stelle an der Ludwig-Maximilians-Universität München oder enge Anbindung an dieser

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/foerdermoeg/Imu/bgf/index.html>

Christiane Nüsselein-Vollhard-Stiftung

> Siehe auch UNESCO-L'Oréal-Förderprogramm

Kurzbeschreibung:

Seit 2004 unterstützt die Christiane Nüsselein-Vollhard-Stiftung Doktorandinnen mit Kindern, die Familie und wissenschaftliche Karriere vereinen müssen. Die Stiftung möchte unterstützend tätig sein, um Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Fächern der experimentellen Naturwissenschaften oder der Medizin zu ihrem Karriereweg zu ermutigen.

Zielgruppe: Doktorandinnen mit Kind

Fachbereich: Experimentelle Naturwissenschaften und Medizin

Internetauftritt:

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

Dorothea Schlözer-Stipendienprogramm der Universität Göttingen

> Siehe auch 3. Habilitationsstipendien

Kurzbeschreibung:

Im Rahmen der Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts werden für eine Laufzeit von 3 Jahren Stipendien an exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben. Bisher wurden 58 Stipendien an Wissenschaftlerinnen vergeben, die in Zusammenarbeit mit der Georg-August-Universität ein Forschungsprojekt geplant und durchgeführt haben.

Fördergeber: Stiftung Öffentlichen Rechts der Georg-August-Universität Göttingen

Zielgruppe: Angehende Doktorandinnen, angehende Habilitandinnen

Fachbereich: In allen Fachbereichen außer Agrarwissenschaften, Geowissenschaften, Geographie, Philosophie, Medizin, Sozialwissenschaften, Jura. In genannten Fakultäten werden allerdings Forschungsstipendien (postdoc) vergeben.

Internetauftritt:

<http://www.uni-goettingen.de/de/122481.html>

Elsa-Neumann-Stipendium

Kurzbeschreibung:

Das Land Berlin fördert Promotionsvorhaben durch das Elsa-Neumann-Stipendium. Für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren können besonders herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen finanziell gefördert werden.

Fördergeber: Land Berlin

Zielgruppe: Angehende Doktorandinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.fu-berlin.de/forschung/service/foerderung/nachwuchsfoerder/nafoeginfo.pdf?1339748952>

FHW-Stipendien Programm der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

**Kurzbeschreibung:**

Die HWR vergibt jährlich Stipendien für besonders hervorragende Absolventinnen ihrer Hochschule, wie auch anderer Fachhochschulen. Damit soll auch im Segment der Fachhochschule für Frauen die Möglichkeit eröffnet werden ihr Promotionsvorhaben umzusetzen. Zudem bietet die Hochschule ein gesondertes Stipendium für Frauen im weiterführenden Studiengang Master of Business Administration (MBA) und für Fernstudien mit diesem fachlichen Hintergrund.

Fördergeber: Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Zielgruppe: Fachhochschulabsolventinnen, Berufspraktikerinnen

Fachbereich: Wirtschaftswissenschaft, Rechtswissenschaft

Internetauftritt:

<http://www.hwr-berlin.de/hwr-berlin/beauftragte/beauftragte-gemaess-gesetzlicher-bestimmungen/frauenbeauftragte/stipendienprogramme/>

Gender Stipendien der RWTH Aachen

Kurzbeschreibung:

Die RWTH Aachen vergibt im Rahmen der Exzellenzinitiative Promotionsstipendien für Forschungsprojekte, die den Genderaspekt in interdisziplinärer Berücksichtigung mit einbeziehen.

Fördergeber: RWTH Aachen

Zielgruppe: Angehende/r DoktorandIn

Fachbereich: Gender Studies, alle Fachbereiche

Internetauftritt:

http://www.exzellenz.rwth-aachen.de/aw/cms/home/Zielgruppen/zukunftskonzept/massnahme_1/projekthaus_vph/~svv/angegliederte_forschung/?lang=de

Gollwitzer-Meier-Stipendium der Universität Greifswald

> Siehe auch 2. Postdoc Stipendien und 3. Habilitationsstipendien

Kurzbeschreibung:

Um Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern an der Universität Greifswald zu fördern, wird ein maximal zwölfmonatiges Stipendium in der Promotion, der PostDoc oder der fortgeschrittenen Habilitationsphase vergeben.

Fördergeber: Universität Greifswald

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftlerinnen

Fachbereich: Medizin

Internetauftritt:

<http://www2.medizin.uni-greifswald.de/index.php?id=714>

Irene-Rosenberg-Programm

Kurzbeschreibung:

Das Land Baden-Württemberg schreibt zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in innovativen technischen Bereichen das Irene-Rosenberg-Promotionsprogramm aus. Finanziell gefördert werden Frauen mit Wunsch zur Promotion, die in klein- oder mittelständischen Unternehmen tätig sind.

Zielgruppe: In der Wirtschaft beschäftigte Ingenieurinnen mit Wunsch zur Promotion

Fachbereich: Technischer Bereich

Internetauftritt:

http://www.lakog.uni-stuttgart.de/menue_links/foerderprogramme_fuer_frauen/irene_rosenberg_programm/index.html

Pool Frauenförderung der Universität Osnabrück



> Siehe auch 3. Habilitationsstipendien

Kurzbeschreibung:

Neben der Förderung von Geschlechterforschung und Gleichstellungsprojekten bietet die Universität Osnabrück mit der Initiative „Pool Frauenförderung“ auch eine Vergabe von Abschlussstipendien im Rahmen des Promotions- oder des Habilitationsabschlusses. In einem Zeitraum von 6 Monaten kann eine Fördersumme von 1.000 Euro monatlich ausbezahlt werden. Steht die Abschlussarbeit in einem Bezug zur Gender Thematik, kann die Dauer der Förderung auf maximal 12 Monate erhöht werden.

Fördergeber: Universität Osnabrück

Zielgruppe: Doktorandinnen, Habilitandinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche, Gender Studies

Internetauftritt:

https://www.uni-osnabrueck.de/forschung/nachwuchsfoerderung/pool_frauenfoerderung.html

Promotionsstipendien der bayerischen Fachhochschulen

Kurzbeschreibung:

Zur Stärkung der weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen vergibt die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Fachhochschulen zwei Promotionsstipendien. Das Stipendium für Frauen mit Berufspraxis soll das Anstreben einer Professur an einer Fachhochschule befördern. Die Förderung beträgt 1.635 Euro im Monat. An Absolventinnen ohne Berufspraxis werden ebenfalls Promotionsstipendien in einer Höhe von 1.200 Euro monatlich vergeben.

Fördergeber: Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Fachhochschulen

Zielgruppe: Absolventinnen einer bayerischen Fachhochschule; Frauen mit Berufspraxis

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.frauen-fh.de/frauenprogramme/stipendien/promotion.html>

Promotionsabschlussstipendium (PAS) der TU Berlin

Kurzbeschreibung:

Die Technische Universität Berlin vergibt jährlich fünf Stipendien von 1.000 Euro monatlich an Frauen, die sich in der Abschlussphase Ihrer Promotion befinden.

Fördergeber: Technische Universität Berlin

Zielgruppe: Doktorandinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen

Internetauftritt:

<https://www.tu-berlin.de/?id=71920>

Promotionsabschlussstipendium der Universität Passau

> Siehe auch Bayerische Gleichstellungsförderung 2015 (BGF)

Kurzbeschreibung:

Überdurchschnittliche Doktorandinnen der Universität Passau können sich in der Endphase ihrer Promotion auf ein Abschlussstipendium bewerben. In einem Zeitraum von maximal 6 Monaten wird die Förderung monatlich in einer Höhe von 1.200 Euro ausbezahlt.

Fördergeber: Bayerische Gleichstellungsförderung, Universität Passau

Zielgruppe: Doktorandinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

http://www.uni-passau.de/fileadmin/dokumente/frauenbuero/Foerderung_und_Forschung/Promotionsfoerderung2014-15.pdf

Promotionsstipendium der FH Münster

Kurzbeschreibung:

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Münster vergibt Promotionsstipendien für Absolventinnen der Fachhochschule, die an einer Promotion am hochschulinternen Promotionskolleg interessiert sind. Die Vergaberunden sind zweimal im Jahr angesetzt. Eine Unterstützung kann einen Zeitraum von bis zu drei Jahren und eine finanzielle Zuwendung von bis zu 1.000 Euro monatlich umfassen.

Fördergeber: Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Münster

Zielgruppe: Angehende Doktorandinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<https://www.fh-muenster.de/gleichstellung/promotionsstipendien/promotion.php>

Promotionsstipendium der TU Ilmenau

> Siehe auch 4. Sonstige Stipendien

Kurzbeschreibung:

An der TU-Ilmenau können Promotionsabsolventinnen für drei Monate zum Ende ihrer Promotion ein Stipendium in Höhe von monatlich 715 Euro beantragen.

Fördergeber: Technische Universität Ilmenau

Zielgruppe: Doktorandinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.tu-ilmenau.de/gleichstellungsrat/foerdermoeglichkeiten/wissenschaftlerinnen/>

Promotionsstipendium der Universität Augsburg

> Siehe auch 2. Postdoc Stipendien und 3. Habilitationsstipendien

Kurzbeschreibung:

Die Universität Augsburg bietet Frauen mit überdurchschnittlichen Leistungen ein Promotionsstipendium an, welches aus Mitteln des Freistaates Bayern finanziert wird. Das Stipendium hat eine Laufzeit von 12 Monaten und wird ausschließlich in der Abschlussphase der Promotion vergeben.

Fördergeber: Freistaat Bayern

Zielgruppe: Doktorandinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/frauenbeauftragte/foerderung/chancengleichheit/>

Promotionsstipendien im Bereich Genderforschung der Universität Paderborn



Kurzbeschreibung:

Die Universität Paderborn vergibt jährlich Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung. Intention des Programms ist die gezielte Nachwuchsförderung und die Profilstärkung der Genderforschung.

Fördergeber: Universität Paderborn

Zielgruppe: Angehende/r DoktorandIn

Fachbereich: Gender Studies, alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<https://www.uni-paderborn.de/universitaet/gleichstellungsbeauftragte/angebote-fuer-nachwuchswissenschaftlerinnen/genderstipendium/>

UNESCO-L'Oréal-Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen mit Kindern

> Siehe auch
Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung

Kurzbeschreibung:

Gemeinsam mit der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung vergibt die UNESCO-Kommission und L'Oréal Deutschland jährlich Förderungen für Doktorandinnen mit Kind. Eine Fördersumme von 20.000 Euro, wie auch durch die angebotenen Mentoring-Programme, sollen die Stipendien den Karriereweg für Frauen in der Wissenschaft ebnet.

Fördergeber: L'Oréal Deutschland

Zielgruppe: Doktorandinnen mit Kind

Fachbereich: Experimentelle Naturwissenschaften und Medizin

Internetauftritt:

<http://www.unesco.de/unesco-loreal-verfahren.html>

Übergangsstipendien zur Vorbereitung einer Promotion

Kurzbeschreibung:

Die Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Sachsen-Anhalt hat es sich zur Aufgabe gemacht Nachwuchswissenschaftlerinnen, die vor einem Promotionsvorhaben stehen finanziell zu unterstützen. Das Stipendium soll maximal vier Monate lang in einer Höhe von monatlich 1000 Euro ausgezahlt werden, um die Zeit der Antragsstellung vor der Promotion zu überbrücken.

Fördergeber: Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Sachsen-Anhalt

Zielgruppe: Angehende/r DoktorandIn

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/home/%C3%9Cbergangsstipendium+2014.html>

2. Postdoc Stipendien

Brückenstipendium für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Konstanz

Kurzbeschreibung:

Für Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion bietet die Universität Konstanz eine Brückenfinanzierung, um den Einstieg in weitere Qualifikationen zu ermöglichen. Für eine Dauer von 6 bis 9 Monaten wird eine Finanzierung gewährleistet, bis die Antragstellerin eine mittel- bis langfristige Stellenfinanzierung erhält.

Fördergeber: Universität Konstanz

Zielgruppe: Promovierte Wissenschaftlerinnen Promotionsprüfung nicht länger als 18 Monate zurückliegt mit Perspektive einer mindestens zweijährigen Postdocphase an der Universität Konstanz

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.gleichstellung.uni-konstanz.de/massnahmen/ausschreibungen/>

Brückenstipendium STAY! der Universität Freiburg

Kurzbeschreibung:

Um Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit zu geben, ihre wissenschaftliche Karriere auch nach der Promotion zu verfolgen, bietet die Universität Freiburg ein Brückenstipendium an. In einem Zeitrahmen von 12 Monaten sollen die Wissenschaftlerinnen mit einem monatlichen Vollstipendium in Höhe von 1.300 Euro gefördert werden, um in dieser Zeit ein Habilitationsexposé zusammenzustellen.

Fördergeber: Universität Freiburg

Zielgruppe: Promovierte Wissenschaftlerinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

http://www.gleichstellung.uni-freiburg.de/news/Plakat_STAY2014_deutsch.pdf

Forschungsstipendien I und II der Charité

Kurzbeschreibung:

Die Forschungsstipendien der Charité sollen Wissenschaftlerinnen mit einer abgeschlossenen Promotion die Möglichkeit eröffnen selbstständig oder betreut an Forschungsvorhaben zu arbeiten. Dabei wird das Forschungsstipendium I durch eine Kommission zur Nachwuchsförderung ausgeschrieben, während das Forschungsstipendium II aus Drittmitteln finanziert wird.

Fördergeber: Charité – Universitätsmedizin Berlin

Zielgruppe: Promovierte Wissenschaftlerinnen

Fachbereich: Medizin, Naturwissenschaften

Internetauftritt:

http://koff.charite.de/foerderung/interne_programme/#c71756

Gollwitzer-Meier-Stipendium der Universität Greifswald

> Siehe auch 3. Habilitationsstipendien;
1. Promotionsstipendien

Kurzbeschreibung:

Um Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern an der Universität Greifswald zu fördern, wird ein maximal zwölfmonatiges Stipendium in der Promotion, der PostDoc oder der fortgeschrittenen Habilitationsphase vergeben.

Fördergeber: Universität Greifswald

Zielgruppe: Promovierte Wissenschaftlerinnen

Fachbereich: Medizin

Internetauftritt:

<http://www2.medizin.uni-greifswald.de/index.php?id=714>

Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe der Universität Greifswald

Kurzbeschreibung:

Die Universität Greifswald hat es sich zur Aufgabe gemacht Nachwuchswissenschaftlerinnen nach ihrer Promotion zu unterstützen, indem eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle (0,65 TV-L E13) für die Dauer von drei Jahren zur Verfügung gestellt wird. Darüber hinaus werden die Wissenschaftlerinnen in das Mentoring-Programm der Hochschule eingebunden.

Fördergeber: Universität Greifswald

Zielgruppe: Promovierte Wissenschaftlerinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.uni-greifswald.de/foerdern/kluthstipendium.html>

Lydia-Rabinowitsch-Stipendien der Charité – Universitätsmedizin Berlin

Kurzbeschreibung:

Im Rahmen der Frauenförderung schreibt die Charité-Universitätsmedizin Berlin Stipendien aus. Besonders berücksichtigt werden wieder eingestiegene promovierte Wissenschaftlerinnen und W2-Professorinnen.

Fördergeber: Charité – Universitätsmedizin Berlin

Zielgruppe: Promovierte Wissenschaftlerinnen

Fachbereich: Medizin

Internetauftritt:

<http://frauenbeauftragte.charite.de/service/stipendien/>

Maria-Reiche-Förderprogramm der Technischen Universität Dresden

> Siehe auch 3. Habilitationsstipendien



Kurzbeschreibung:

Um den Anteil von Frauen in Professuren und wissenschaftlichem Personal zu erhöhen, bietet die Technische Universität Dresden Wissenschaftlerinnen mit einer abgeschlossenen Promotion ein Postdoc Förderstipendium sowie ein Habilitationsstipendium. Die 12-monatige Förderung kann gemäß der bestehenden Fördersätze der DFG finanziell bewilligt oder in Form der Finanzierung einer halben Stelle (E 13 TV-L) umgesetzt werden.

Fördergeber: Technische Universität Dresden

Zielgruppe: Promovierte Wissenschaftlerinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

http://tu-dresden.de/wiss_karriere/TUD_foerderpr/ maria_reiche_foerderprogramm/maria_reiche

Postdoc Stipendium der Universität Augsburg

> Siehe auch 1. Promotionsstipendien und 3. Habilitationsstipendien

Kurzbeschreibung:

Die Universität Augsburg bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion die Unterstützung beim Beginn, bei der Weiterführung oder dem Abschluss eines Forschungsvorhabens. Bei einer Laufzeit von einem Jahr wird eine Stipendienhöhe von 2.000 Euro zuzüglich Kinderbetreuungszuschlag ausgezahlt.

Fördergeber: Freistaat Bayern

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Anbindung an die Universität Augsburg

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/frauenbeauftragte/foerderung/chancengleichheit/>

Projektförderung für Postdoktorandinnen

Kurzbeschreibung:

Durch die Projektförderung soll es Postdoktorandinnen ermöglicht werden, wissenschaftlich relevante Projekte weiterzuführen, abzuschließen oder zu beginnen. Die Stipendienlaufzeit beträgt ein Jahr und wird in einer Höhe von 2.000 Euro monatlich ausgezahlt.

Fördergeber: Bayerische Gleichstellungsförderung/ Universität Passau

Zielgruppe: Wissenschaftlerinnen mit abgeschlossener Promotion

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

http://www.uni-passau.de/fileadmin/dokumente/frauenbuero/Foerderung_und_Forschung/Postdoc-Foerderung2014-15.pdf

3. Habilitationsstipendien

Bayerische Gleichstellungsförderung 2015 (BGF)

> Siehe auch 1. Promotionsstipendien

Kurzbeschreibung: Anknüpfend an das HWP-Fachprogramm, stellt der Freistaat Bayern seit 2008 Mittel zur Verfügung, um die Zahl der Frauen in wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen zu erhöhen. So können sich promovierte Wissenschaftlerinnen der Universität München für Postdoc-, Habilitations- oder Exzellenzstipendien bewerben.

Fördergeber: Land Bayern

Zielgruppe: Promovierte Wissenschaftlerinnen mit Stelle an der Ludwig-Maximilians-Universität München oder enge Anbindung an dieser.

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/foerdermoegl/lmu/bgf/index.html>

Dorothea Schlözer-Stipendienprogramm der Universität Göttingen

> Siehe auch 1. Promotionsstipendien

Kurzbeschreibung:

Im Rahmen der der Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts werden für eine Laufzeit von 3 Jahren Stipendien an exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben. Bisher wurden 58 Stipendien an Wissenschaftlerinnen vergeben, die in Zusammenarbeit mit der Georg-August-Universität ein Forschungsprojekt geplant und durchgeführt haben.

Fördergeber: Stiftung Öffentlichen Rechts der Georg-August-Universität Göttingen

Zielgruppe: Angehende Habilitandinnen

Fachbereich: In allen Fachbereichen außer Agrarwissenschaften, Geowissenschaften, Geographie, Philosophie, Medizin, Sozialwissenschaften, Jura. In genannten Fakultäten werden allerdings Forschungsstipendien (Postdoc) vergeben.

Internetauftritt:

<http://www.uni-goettingen.de/de/122481.html>

Gollwitzer-Meier-Stipendium der Universität Greifswald

> Siehe auch 1. Promotionsstipendien und 2. Postdoc Stipendien

Kurzbeschreibung:

Um Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern an der Universität Greifswald zu fördern, wird ein maximal zwölfmonatiges Stipendium in der Promotion, der PostDoc oder der fortgeschrittenen Habilitationsphase vergeben.

Fördergeber: Universität Greifswald

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftlerinnen

Fachbereich: Medizin

Internetauftritt:

<http://www2.medizin.uni-greifswald.de/index.php?id=714>

Habilitationsstipendium der Universität Augsburg

> Siehe auch 1. Promotionsstipendien und 2. Postdoc Stipendien

Kurzbeschreibung:

Die Universität Augsburg bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen die bereits an ihrer Habilitation arbeiten eine finanzielle Unterstützung an. Bei einer Laufzeit von einem Jahr wird eine Stipendienhöhe von 2.400 Euro zuzüglich Kinderbetreuungszuschlag ausbezahlt.

Fördergeber: Freistaat Bayern

Zielgruppe: Habilitandinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/frauenbeauftragte/foerderung/chancengleichheit/>

Habilitationsstipendien für Ärztinnen der Universität Würzburg

Kurzbeschreibung:

Zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft bietet die Medizinische Fakultät der Universität Würzburg promovierte Medizinerinnen der Kliniken sowie der theoretischen Institute der Medizinischen Fakultät ein Habilitationsstipendium an.

Fördergeber: Universität Würzburg

Zielgruppe: Promovierte Medizinerinnen

Fachbereich: Medizin

Internetauftritt: <http://www.frauenbuero.uni-wuerzburg.de/aktuelles/meldungen/single/artikel/habilitati-5/>

Habilitationsstipendium der Universität zu Lübeck

Kurzbeschreibung:

Mit dem Ziel einen höheren Frauenanteil in der Forschung zu realisieren, bietet die Universität zu Lübeck ein Habilitationsstipendium für Frauen mit familiärem Hintergrund. Die Höhe des Stipendiums wird an die individuellen Bedürfnisse der Antragstellerin angepasst.

Fördergeber: Universität Lübeck

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftlerinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt: <http://www.uni-luebeck.de/forschung/forschungsfoerderung/interne-foerderungsmoeglichkeiten/habilitationsstipendium.html>

Habilitationsunterstützung der RWTH-Aachen

Kurzbeschreibung:

Für klinisch tätige Wissenschaftlerinnen an der RWTH kann ein dreijähriges Stipendium beantragt werden. Für klinisch- als auch nicht-klinisch Tätige kann ein ebenfalls dreijähriger Habilitationszuschuss gewährt werden.

Fördergeber: RWTH-Aachen

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftlerinnen

Fachbereich: Medizin

Internetauftritt: <http://www.medizin.rwth-aachen.de/cms/Medizin/Die-Fakultaet/Karriere/~coex/Habilitationsstipendien/>

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen in Baden-Württemberg

Kurzbeschreibung:

Das Land Baden-Württemberg schreibt zur Förderung von Wissenschaftlerinnen, die eine Habilitation absehen, seit 1997 das Margarete von Wrangell-Programm aus. Die finanziellen Mittel sollen für Stellen eingesetzt werden, die bis zu 5 Jahre befördert werden können.

Fördergeber: Klaus Tschira Stiftung

Zielgruppe: Promovierte Wissenschaftlerinnen

Fachbereich: alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.margarete-von-wrangell.de>

Maria-Reiche-Förderprogramm der Technischen Universität Dresden



> Siehe auch 2. Postdoc Stipendien

Kurzbeschreibung:

Um den Anteil von Frauen in Professuren und wissenschaftlichem Personal zu erhöhen, bietet die Technische Universität Dresden Wissenschaftlerinnen mit einer abgeschlossenen Promotion ein Postdoc Förderstipendium sowie ein Habilitationsstipendium. Die 12-monatige Förderung kann gemäß der bestehenden Fördersätze der DFG finanziell bewilligt oder in Form der Finanzierung einer halben Stelle (E 13 TV-L) umgesetzt werden.

Fördergeber: Technische Universität Dresden

Zielgruppe: Wissenschaftlerinnen mit abgeschlossener Promotion

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

http://tu-dresden.de/wiss_karriere/TUD_foerderpr/ maria_reiche_foerderprogramm/maria_reiche

Pool Frauenförderung der Universität Osnabrück



> Siehe auch 1. Promotionsstipendien

Kurzbeschreibung:

Neben der Förderung von Geschlechterforschung und Gleichstellungsprojekten bietet die Universität Osnabrück mit der Initiative „Pool Frauenförderung“ auch eine Vergabe von Abschlussstipendien im Rahmen des Promotions- oder des Habilitationsabschlusses. In einem Zeitraum von 6 Monaten kann eine Fördersumme von 1.000 Euro monatlich ausgezahlt werden. Steht die Abschlussarbeit in einem Bezug zur Gender Thematik, kann die Dauer der Förderung auf maximal 12 Monate erhöht werden.

Fördergeber: Universität Osnabrück

Zielgruppe: Doktorandinnen, Habilitandinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche, Gender Studies

Internetauftritt:

https://www.uni-osnabrueck.de/forschung/nachwuchsfoerderung/pool_frauenfoerderung.html

Rahel-Hirsch-Stipendien der Charité-Universitätsmedizin Berlin

Kurzbeschreibung:

Im Rahmen der Medizinischen Fakultät der Charité werden regelmäßig 5 Habilitationsstipendien ausgeschrieben, um herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern.

Fördergeber: Charité - Universitätsmedizin

Zielgruppe: Angehende Habilitandinnen

Fachbereich: Medizin

Internetauftritt:

<http://frauenbeauftragte.charite.de/service/stipendien/>

4. Post-Habilitationsstipendien

Gastprofessur der Universität Erlangen-Nürnberg



Kurzbeschreibung:

Die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg bietet qualifizierten Wissenschaftlerinnen für ein Semester eine Gastprofessur, um der Unterrepräsentanz von Frauen in der Lehre entgegenzutreten und zudem ein Vorbild für Studentinnen zu schaffen.

Fördergeber: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Zielgruppe: Promovierte Wissenschaftlerinnen, (Junior-)Professorinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.gender-und-diversity.fau.de/forschung-und-lehre/gastprofessuren.shtml>

Maria-von-Linden-Programm



Kurzbeschreibung:

Das Maria-von-Linden-Programm soll Wissenschaftlerinnen in der Abschlussphase ihrer Habilitation unterstützen. Dafür können Mittel zur Finanzierung einer studentischen Hilfskraft beantragt werden. Darüber hinaus werden Jahresstipendien an Privatdozentinnen oder Wissenschaftlerinnen vergeben, die nach Beendigung ihrer Habilitation nach Ablauf der Sechsjahresfrist noch keine Anstellung haben. Diese Maßnahme wird durch das Mentoringprogramm „MeTra“ begleitet.

Fördergeber: Universität Bonn

Zielgruppe: Habilitandinnen/Post-Habilitandinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.gleichstellung.uni-bonn.de/foerderung/maria-von-linden-foerderprogramm>

Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm

Kurzbeschreibung:

Das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm hat es sich zum Ziel gesetzt mehr Lehraufträge an Hochschulen an Akademikerinnen zu vergeben, um die Zahl der Professorinnen zu erhöhen.

Fördergeber: Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg

Zielgruppe: Habilitandinnen/Post-Habilitandinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.lakof-bw.de/angebote-fuer-hochschulen/foerderprogramme/mathilde-planck-lehrauftragsprogramm.html>

Minerva-Programm

Kurzbeschreibung:

Das Minerva-Programm der Max-Planck-Gesellschaft bietet Wissenschaftlerinnen 30 W2 Stellen an, die auf 5 Jahre befristet sind. Ziel ist es, dadurch den Karriereweg für Wissenschaftlerinnen in ihren Fachbereich zu ebnen.

Fördergeber: Max-Planck-Gesellschaft

Zielgruppe: Habilitierte Wissenschaftlerinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

http://www.mpg.de/86162/minerva_programm

TEAching Equality (TEA)



Kurzbeschreibung:

Die Eberhard Karls Universität Tübingen bietet Wissenschaftlerinnen ein Semester lang eine Gastprofessur in einem Fachbereich mit einer starken Unterrepräsentanz von Frauen an. Darüber hinaus bietet die Maßnahme Seminare für Studentinnen zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen für Chancengleichheit.

Fördergeber: Eberhard Karls Universität Tübingen

Zielgruppe: Qualifizierte Wissenschaftlerinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbuero/foerderprogramme/teaching-equality.html>

5. Sonstige Stipendien

Frauenstipendien im Fernstudium der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Fördergeber: Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Zielgruppe: MSM Studieninteressierte

Fachbereich: Sicherheitsmanagement

Internetauftritt:

<http://www.hwr-berlin.de/hwr-berlin/beauftragte/beauftragte-gemaess-gesetzlicher-bestimmungen/frauenbeauftragte/stipendienprogramme/>

Stipendium der Johanna-Loewenherz-Stiftung

Kurzbeschreibung:

Zweck der rheinland-pfälzischen Kommunalstiftung ist es Frauen zu fördern, die eine herausragende wissenschaftliche, künstlerische oder literarische Leistung vollbracht haben. Dafür vergibt die Stiftung zweijährlich Stipendien, um die Weiterführung besonders wertvoller wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeiten zu unterstützen.

Fördergeber: Johanna-Loewenherz-Stiftung

Zielgruppe: Wissenschaftlerinnen, Autorinnen, Künstlerinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

http://www.kreis-neuwied.de/der_landkreis/kultur_stiftungen/stiftungen/johanna_loewenherz_stiftung/aktuelles/index.html

Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind

Kurzbeschreibung:

Das Brigitte Schlieben-Lange-Programm unterstützt Frauen, die ihre wissenschaftliche oder künstlerische Karriere mit familiären oder beruflichen Herausforderungen vereinbaren müssen. Besonders Wert wird darauf gelegt, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen ihren Qualifikationsverlauf fortsetzen oder berufsbegleitend durchführen können.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftlerinnen mit familiären Hintergrund

Fördergeber: LaKoG Baden-Württemberg, Europäische Union, Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, Europäische Sozialfonds Baden-Württemberg

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.lakof-bw.de/angebote-fuer-akademikerinnen/foerderprogramme/brigitte-schlieben-lange-programm.html>

5.1 Wiedereinstiegsstipendien

Kontaktstipendium der Technischen Universität Ilmenau

> Siehe auch 1. Promotionsstipendien

Kurzbeschreibung:

Der Gleichstellungsrat der TU Ilmenau bietet Wissenschaftlerinnen mit Qualifikationsabsicht nach einer Karrierepause aus familiären Gründen oder Arbeitslosigkeit einen Neueinstieg.

Fördergeber: TU Ilmenau

Zielgruppe: (Angehende) Doktorandinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.tu-ilmenau.de/campusfamilie/familienfreundlichkeit/vereinbarkeit-familie-studium-beruf/beruf-mit-kind/>

Wiedereinstiegsstipendium der Technischen Universität Ilmenau

> Siehe auch 1. Promotionsstipendien

Kurzbeschreibung:

Das Wiedereinstiegsstipendium der TU Ilmenau soll NachwuchswissenschaftlerInnen, die aus familiären Gründen ihre Qualifikationsphase unterbrechen mussten, ein Wiederaufnehmen ihrer Tätigkeit durch finanzielle Unterstützung ermöglichen. Dafür wird maximal sechs Monate lang eine Förderung von 715 Euro monatlich vergeben.

Fördergeber: TU Ilmenau

Zielgruppe: NachwuchswissenschaftlerInnen, die eine Elternzeit oder Familienpause von mindestens 12 Monaten in Anspruch genommen haben.

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://www.tu-ilmenau.de/campusfamilie/familienfreundlichkeit/vereinbarkeit-familie-studium-beruf/beruf-mit-kind/beruf-mit-kind-tabulator/wiedereinstiegsstipendium/>

Wiedereinstiegsstipendien Rheinland-Pfalz

Kurzbeschreibung:

Das Land Rheinland-Pfalz hat es sich zur Aufgabe gemacht Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit zu bieten nach einer mindestens fünfjährigen Erziehungs- oder Betreuungspause sowie nach dem Ausüben einer beruflichen Tätigkeit wieder einen Einstieg zu finden. Zur Umsetzung stehen finanzielle Mittel zur Verfügung, die für den Zeitraum eines Jahres an die Wissenschaftlerinnen gezahlt werden.

Fördergeber: Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz

Zielgruppe: Promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://mbwwk.rlp.de/wissenschaft/hochschulen/frauenfoerderung-in-der-wissenschaft/wiedereinstiegs-stipendien/>

Wiedereinstiegsstipendien Sachsen

Kurzbeschreibung:

Das Land Sachsen hat es sich zur Aufgabe gemacht Frauen den Wiedereinstieg in die Wissenschaft durch finanzielle Mittel leichter zu ermöglichen. Die Förderung wird maximal 6 Monate in einer Höhe von 1. 285 Euro ausbezahlt.

Fördergeber: Land Sachsen

Zielgruppe: Promovierte Frauen mit mindestens drei Jahren Berufspraxis außerhalb des Hochschulbereichs

Fachbereich: Alle Fachbereiche

Internetauftritt:

<http://revosax.sachsen.de/Details.do?sid=80112600111&jlink=roml&tjabs=7>

6. CEWS-Webressourcen

Portal: Familienfreundliche Wissenschaft

Kurzbeschreibung:

Auf dem Portal für „Familienfreundliche Wissenschaft“ finden Sie – Akteurinnen und Akteure aus Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Wissenschaftspolitik, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Studierende und Interessierte – ein strukturiertes Informationsangebot rund um das Thema „Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft“.

Internetauftritt:

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

Instrumentenkasten der DFG

> Siehe auch Vermerke an den Maßnahmen



Kurzbeschreibung:

Der durch das GESIS Leibniz-Institut umgesetzte Instrumentenkasten stellt einen Onlineinformationsdienst dar, der Praxisbeispiele von Gleichstellungsmaßnahmen in Lehre und Forschung zur Verfügung stellt.

Zielgruppe: AkteurlInnen in Forschung und Lehre

Internetauftritt:

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

Bitte beachten Sie

weitere aktuelle Ausschreibungen

unter der Rubrik 9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen in diesem Journal.

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Leibniz-Gemeinschaft bekräftigt Verantwortung für jüngere WissenschaftlerInnen

Die Leibniz-Gemeinschaft hat im Rahmen einer gemeinsamen Stellungnahme aus der Allianz der Wissenschaftsorganisationen ihre Verantwortung für angemessene Qualifizierungs- und Arbeitsbedingungen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bekräftigt. Um diese wahrzunehmen, sehen sich die dort unterzeichnenden außeruniversitären Forschungsorganisationen zu jeweils organisationsspezifischen Leitlinien verpflichtet.

Die Leibniz-Gemeinschaft ist mit ihren bereits 2012 beschlossenen Karriereleitlinien vorausgegangen und hat sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für Promovierende als Standard definiert. So waren in der Leibniz-Gemeinschaft im Jahr 2014 gut 80 Prozent der 3.000 Promovierenden in regulären Anstellungsverträgen (mit durchschnittlich 60-prozentigen Stellen in der Tarifgruppe E 13) beschäftigt, die mit Betreuungsvereinbarungen verbunden werden. Die Vertragslaufzeiten sollen darin grundsätzlich das Erreichen des Qualifizierungsziels ermöglichen. Die selteneren Stipendien werden wegen ihres gelegentlich flexibleren Nutzens für Promovierende vor allem dann gewählt, wenn die Randbedingungen von Forschungsaufenthalten auf Zeit – beispielsweise jüngerer Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus dem Ausland – dafür sprechen. Insgesamt belief sich der finanzielle Einsatz für die Promovierendenförderung in der Leibniz-Gemeinschaft im Jahr 2014 auf 110 Millionen Euro. „Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können ihre volle Kreativität

entfalten, wenn sie angemessene Arbeitsbedingungen vorfinden. Sehr kurze Vertragslaufzeiten und der Mangel an Planungssicherheit führen zu persönlichen Unsicherheiten und können die Wissenschaft daher erheblich blockieren“, erklärt der **Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, Matthias Kleiner**. Den Leibniz-Karriereleitlinien liege auch das Verständnis einer Promotion als erste selbständige Forschungstätigkeit zugrunde. Ihr müsse genügend Raum und Zeit für hohe Qualität, Originalität, Relevanz und den Blick in andere Disziplinen eingeräumt werden. Neben verlässlichen und transparenten Anstellungsbedingungen etablieren die Karriereleitlinien in der Leibniz-Gemeinschaft Personalentwicklungskonzepte bis hin zu Tenure Track-Verfahren, die den wissenschaftlichen Werdegang nach der Promotion in Karrierephasen strukturieren und damit Transparenz und Berechenbarkeit für die promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erzeugen.

In der Leibniz-Gemeinschaft waren im vergangenen Jahr 3.000 Doktoranden institutionell eingebunden, es wurden mehr als 700 Promotionsvorhaben abgeschlossen. Gut 80 Prozent der Promovierenden hatten reguläre Anstellungsverträge (mit durchschnittlich 60-prozentigen Stellen in der Tarifgruppe E 13) und waren damit in die Sozialversicherung integriert. In den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft existierten 153 selbständige Nachwuchsgruppen sowie 25 gemeinsam mit Hochschulen berufene Juniorprofessuren. Die Leibniz-Gemeinschaft hat seit 2006 insgesamt 31 Leibniz-Graduiertenschulen gefördert.

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/publikationen/karriereleitlinien/>

Konferenzband: Gender- und Diversity Management in der Forschung

Chancengleichheit ist in Zeiten des demografischen Wandels sowie des zunehmenden Fachkräftemangels ein Schlüsselfaktor für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen und für die wissenschaftliche Arbeit in Forschungsabteilungen.

Wie kann die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Forschung und in Unternehmen gelebt werden? Warum stellt Gender- und Diversity-Management einen strategisch wichtigen Erfolgsfaktor dar? Und wie kann Chancengleichheit in der wissenschaftlichen und industriellen Forschung durch die Umsetzung struktureller Veränderungen verbessert werden? Mit solchen Fragen beschäftigt sich die

Konferenz „Gender- und Diversity-Management in der Forschung“ am 7. und 8. Mai 2015 in Stuttgart.

Einige MitarbeiterInnen des CEWS waren mit Beiträgen in diversen Sessions vertreten:

Lina Vollmer: Unbewusstes Diskriminieren – Soziopsychologische Effekte und mögliche Lösungsansätze.

Dr. Anke Lipinsky, Maria Schäfer: Evaluation von Gleichstellungsplänen in Europa – Indikatoren im Praxistest.

David Brodessa, Kathrin Samjeske: Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Zur Wahrnehmung und Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.

Dr. Nina Steinweg, Annika Rehm: Geschlechtergerechte Hochschulkultur – Status Quo im DFG-Instrumentenkasten und Perspektiven.

Der nun vorliegende Konferenzband bündelt die Beiträge und Ergebnisse der Expertinnen und Experten, die von ihren Forschungsergebnissen und Praxiserfahrungen berichtet haben.

Klemisch, Michaela; Spitzley, Anne; Wilke, Jürgen (Hrsg.):

Gender- und Diversity-Management in der Forschung

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation -IAO-, Stuttgart

Fraunhofer Verlag 2015

ISBN: 978-3-8396-0878-4

Volltext:

http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-3376717.pdf

<http://publica.fraunhofer.de/dokumente/N-337671.html>

Strukturelle Verankerung der Gleichstellung in Institutssatzung

Das *Leibniz-Institut für Angewandte Geophysik, Hannover*, hat wegweisend die Gleichstellung in seiner Institutssatzung strukturell verankert. Als Beratungsgremium der Organe des Instituts wurde eine „Kommission Gleichstellung“ gebildet, deren Aufgaben und Zusammensetzung als *eigener Paragraph* in der Satzung hinterlegt ist. In seiner Frühjahrssitzung setzte das Kuratorium des Instituts diese Neuerung in Kraft.

Quelle und weitere Informationen:

<http://www.liag-hannover.de/aktuelles/detail-ansicht/news/detail/News/gleichstellung-entscheidend-gestaerkt.html>

<http://www.liag-hannover.de/wir-ueberuns/gesetze-regelungen/satzung.html>

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Public consultation on gender equality

The European Commission has launched a public consultation on equality between women and men in the EU.

Call: „Following the recent Forum on the future of gender equality in the EU which took place on 20-21 April, the European Commission has launched a public consultation on equality between women and men in the EU. The Forum brought together more than 250 participants to exchange ideas on how to effectively achieve a gender equal society in the EU.

The purpose of the public consultation is to collect views from a broad range of stakeholders in the context of the preparation of the Commission's policy on equality between women and men after 2015. The questionnaire is available in 23 official EU languages.

The deadline for contributions is **21 July 2015**.

Equality between women and men is one of the European Union's founding values. It goes back to 1957 when the principle of equal pay for equal work became part of the Treaty of Rome. The European Union's achievements in fostering equality between women and men have helped to change the lives of many European citizens for the better.“

Public consultation website:

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/150421_en.htm

Gender equality information:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm

Empfehlungen zur Integration von Gender im neuen Arbeitsprogramm

Die Expertinnen-/Expertengruppe der EU-Kommission für Gender hat im März 2015 ein Papier erarbeitet, das für die bessere Integration von Gender im neuen Arbeitsprogramm (2016-2017) argumentiert. In seiner beratenden Funktion bietet die Gruppe der EU-Kommission ihre Expertise an. Das Papier dient der EU-Kommission insofern als Input für die weitere Ausarbeitung des neuen Arbeitsprogramms, das nach der Sommerpause erwartet wird.

Einleitend gibt die Gruppe allgemeine Empfehlungen, die für alle Bereiche und Ausschreibungen gelten. So sollten Antragstellende klar darlegen, inwiefern Gender in ihrem Gebiet relevant ist und welchen Mehrwert die Betrachtung der Genderdimension für das Projekt bietet. Die Umsetzung der Genderaspekte im Projekt sollte möglichst konkret beschrieben werden. Ein multidisziplinärer Ansatz

und die Aufnahme von Gender in den Bereich „Auswirkungen“ (Impact) des Antrags wird darüber hinaus empfohlen. Das Papier bündelt im Weiteren Hinweise und thematische Vorschläge für einzelne Ausschreibungsbereiche unter Horizont 2020:

<http://www.horizont2020.de/einstieg-foerderbereiche.htm>

insbesondere in den „Gesellschaftlichen Herausforderungen“ (Säule 3), aber auch in den Themen der Säule „Führende Rolle der Industrie“ (Säule 2) und dem Bereich FET (Future and Emerging Technologies; Säule „Wissenschaftsexzellenz“).

<http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3034>

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), Mai 2015

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

Consolidator Grants 2014: Mehr weibliche Grantees

Der ERC hat am 12. März 2015 die 372 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bekannt gegeben, die einen Consolidator Grant erhalten. Pro Projekt werden maximal 2,75 Millionen Euro vergeben. Mit 69 Grants belegen Forschende deutscher Nationalität den Spitzenplatz, gefolgt von Franzosen (44) und Briten (37). Die meisten Forschenden führen ihre Projekte an einer britischen Einrichtung durch (86). 66 Projekte finden an deutschen Gasteinrichtungen statt. 2.525 Anträge wurden eingereicht, 31 % weniger als im Vorjahr. Die Förderquote stieg von 8,5 % auf 15 %.

Im Vergleich zu 2013 stieg der Anteil der weiblichen Grantees von 24 % auf 28 %.

Weitere Informationen:

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

Science-with-and-for-Society-Ausschreibung 2015 geöffnet

Die Science-with-and-for-Society-Ausschreibung 2015 ist seit dem 22. April 2015 geöffnet.

Das Einreichungssystem ist ebenfalls für alle Topics aus den vier Calls freigeschaltet. Ebenfalls liegt eine leicht aktualisierte Version des Arbeitsprogramms vor. Ein neues Topic ist eingefügt worden, GARRI.10.2015 - *European Ethics and Research Integrity Network*.

http://ec.europa.eu/research/participants/portal/doc/call/h2020/common/1652627-16_9_annexe_acte_autonome_nlw_part1_v1_en.pdf

CALL FOR PROMOTING GENDER EQUALITY IN RESEARCH AND INNOVATION

- GERI-3-2015: Evaluation of initiatives to promote gender equality in research policy and research organisations
- GERI-4-2015: Support to research organisations to implement gender equality plans

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/calls/h2020-geri-2015-1.html>

Nordisches Programm für Gender in der Forschung

NordForsk, eine Forschungsförderorganisation der nordischen Staaten, hat im Frühling 2015 ein eigenes Programm zu „Gender im nordischen Forschungs- und Innovationsraum“ ins Leben gerufen.

<http://www.nordforsk.org/en/about-nordforsk>

Das bislang gemeinsam vom norwegischen Forschungsrat, „Forte“ in Schweden und dem isländischen Forschungsministerium finanzierte Programm soll unter anderem eigene „She Figures“ für die nordischen Staaten hervorbringen. Die für ganz Europa zusammengestellten She Figures werden als nächstes in der Ausgabe 2015 erscheinen.

<http://www.nordforsk.org/en/programmes>

http://www.ebuero.de/fif-statistik.htm#she_figures

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), Mai 2015

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

Karriereförderung in der Schweiz: SNF sieht Handlungsbedarf für Forscherinnen

Digitalisierung und Internationalisierung, erhöhte Transparenzansprüche sowie mangelnde akademische Karriereperspektiven – der Schweizerische Nationalfonds (SNF) antwortet mit seinem *Mehrjahresprogramm 2017-2020* auf die damit verbundenen Herausforderungen für den Forschungsplatz Schweiz. Handlungsbedarf sieht er vor allem bei der nachhaltigsten Maßnahme zur Stärkung der Schweizer Forschung: die gezielte Förderung von akademischer Karriere und exzellentem Nachwuchs.

Für die nachhaltige Förderung von exzellenter Forschung sei insbesondere ein ambitionierter und motivierter wissenschaftlicher Nachwuchs zentral. Daher möchte der SNF in Abstimmung mit seinen Partnern in der Schweiz klarere und attraktivere Karriereperspektiven für talentierte Forschende schaffen – gerade auch, um das inländische Potenzial besser auszuschöpfen. Er sieht vor, rund einen Fünftel der in seinem Mehrjahresprogramm total veranschlagten Finanzmittel für Maßnahmen zur

optimierten Förderung von akademischen Karrieren einzusetzen. Er plant u.a.

- die Instrumente zur Förderung der frühen wissenschaftlichen Unabhängigkeit besser auszustatten;
- Beiträge für Assistenzprofessuren mit *Tenure Track* (APTT-Grants) einzuführen, um die vorgesehene Schaffung solcher Stellen mit klaren Karriereperspektiven an den Hochschulen zu unterstützen;
- das Instrument der SNF-Förderungsprofessur flexibel an die sich ändernden Verhältnisse der universitären Hochschulen und an die Bedürfnisse der Fachhochschulen und der pädagogischen Hochschulen anzupassen;
- die Förderungsmöglichkeit PRIMA (Promote Women in Academia) zur angemessen ausgestatteten Unterstützung von exzellenten Forscherinnen zu schaffen:

Dieses neue Förderungsinstrument namens PRIMA (promoting women in academia) soll die „talentiertesten Frauen auf fortgeschrittener Postdoc-Stufe unterstützen, damit sie als Kandidatinnen für zukünftige akademische Positionen zur Verfügung stehen. Das Instrument soll intensives Networking und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten und durch das Mentoring Kontakte zu führenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern herstellen.“

Quelle: Blog von Susan Gasser, Präsidentin der Gleichstellungskommission des SNF

<http://www.snf.ch/de/derSnf/blog/Seiten/blog-141112-wissenschaftliche-karrieren-frauen.aspx>

Der SNF betont: „Die künftige Teilnahme der Schweiz am Europäischen Forschungsrahmenprogramm „Horizon 2020“ ist weiterhin ungewiss. Daher ist vom SNF bei der Planung für die Jahre 2017-2020 Flexibilität gefordert. Das vorliegende Mehrjahresprogramm könnte substantielle Änderungen erfahren, sollte die Nicht-Assoziierung der Schweiz an Horizon 2020 ab 2017 Tatsache werden. Der SNF wird daher für diesen Fall Sze-

narien erarbeiten. Was aber heute schon klar ist: Eine nationale Förderung wie die als Notlösung lancierten „Temporary Backup Schemes“ kann keinen langfristigen Ersatz für das Fehlen des europäischen Wettbewerbs bieten. Internationalität - und damit auch die Einbindung in den Europäischen Forschungsraum - ist für die Spitzenforschung in der Schweiz unerlässlich."

Weitere Informationen:

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-150519-medienmitteilung-foerderung-von-akademischer-karriere-und-nachwuchs-der-snf-sieht-in-handlungsbedarf.aspx>

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

.....

Gastbeitrag: Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) 2015

Autor_innen: Birgitta Wrede, Alexander Fleischmann, Ilona Pache, Tanja Rietmann.

Die diesjährige Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) fand vom 12. bis 13. Februar 2015 an der Universität Bielefeld statt. Ausgerichtet wurde die Arbeitstagung vom Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF). Fast hundert Wissenschaftler_innen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz trafen sich in angenehmer Atmosphäre, um aktuelle Entwicklungen in den Gender Studies mit Fachkolleg_innen zu diskutieren. Der qualifizierte Erfahrungsaustausch innerhalb des Dachverbandes KEG reflektierte vor allem Formen und Strategien der Institutionalisierung, identifizierte diesbezügliche Fallstricke der Hochschulpolitik und trug dazu bei, die Geschlechterforschung als institutionalisierte Wissenschaft weiter zu entwickeln. In diesem Jahr wurden schon lange in der KEG diskutierte Themen weiterverfolgt, aber auch neue Schwerpunkte in eigenen Arbeitsgruppen erörtert. Die immer aktuellen Fragen auf den Tagungen der KEG beziehen sich auf die wichtigen Strukturen und Institutionen der Gender Studies: die Zentren, die Studiengänge und weitere Institutionalisierungsformen.

Die AG Zentren an der unternehmerischen Hochschule – Perspektiven auf Geschlechterforschungszentren in Zeiten von Drittmitteln und Controlling beleuchtete eine der wichtigsten und ältesten Institutionalisierungsformen der Gender Studies, die Zentren, diesmal unter dem Blickwinkel der zunehmenden Wirtschaftlichkeitserwartungen an alle Formen von Wissenschaft. Zentrale Fragen der Arbeitsgruppe lauteten: Wie wirkt sich die veränderte Hochschulstruktur auf die Arbeit der Zentren aus? Welche neuen Möglichkeiten und Einschränkungen ergeben sich? Welche Anpassung müssen Zentren in Zeiten der Ökonomisierung der Hochschulen leisten bzw. hinnehmen? Wo liegen hier die Grenzen des Vertretbaren bzw. des Machbaren? Welche Chancen und Gefahren bergen Drittmittelprojekte für Zentren? Wie viel Gestaltungsspielraum bleibt, wenn sich ein Zentrum alle paar Jahre evaluieren lassen muss? Was passiert mit den Inhalten der Geschlechterforschung in den Controlling-Abteilungen?

Im Rahmen der AG wurden verschiedene Erfahrungen mit der Evaluation von Zentren, der Gestaltungsmacht von Controlling und der Abhängigkeit von Drittmittelprojekten zusammengetragen. Hierzu gab es Bestandsaufnahmen verschiedener Zentrumsvertreter_innen: der Organisator_innen der AG **Inga Nüthen** (Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (ZEFG), Freie Universität Berlin), **Dirk Schulz** und **Karolin Kalmbach** (beide GeStiK – Gender Studies in Köln) sowie **Britta Borrego** (Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (FraGes) an der Universität Leipzig), **Wiebke Backhaus** (Koordinstellungsstelle Gender Studies, Universität Freiburg) und **Jana Husmann** (Göttinger Centrum für Geschlechterforschung (GCG)). Daran anschließend

wurden Möglichkeiten für einen Umgang mit der aktuellen Situation und eventuelle gemeinsame Strategien diskutiert. Zentrale Frage hierbei war, wie angesichts der Herausforderungen der ökonomisierten Hochschule eine dauerhafte, langfristige Arbeit abgesichert werden kann.

Die AG **Entwicklung der Gender-Studiengänge** bietet schon seit langem immer wieder Austauschmöglichkeiten über die Erfahrungen etablierter Gender-Studiengänge sowie über aktuelle Fragen zur Implementierung neuer Studiengänge. **Helga Hauenschild** (Georg-August-Universität Göttingen) stellte den Status Quo, die Herausforderungen und Perspektiven der Gender Studiengänge am Beispiel der Situation in Göttingen dar: Fragen nach einem Kerncurriculum, der Inter- und Transdisziplinarität sowie Fragen der Qualitätssicherung sind immer wieder zentral und werden stets neu diskutiert. Darüber hinaus wird in Göttingen derzeit erörtert, die Mobilitätsmöglichkeiten für Studierende zu erweitern. Neben bestehenden Austauschprogrammen wird die Beteiligung an dem Projekt PONS (Erasmus im Inland) aufgebaut. **Sylvia Pritsch** (Carl von Ossietzky Universität Oldenburg) thematisierte Widersprüche zwischen dem Anspruch der Inter- und Transdisziplinarität und Problemen der Vermittlung in der Praxis. In der Diskussion wurden zum einen unterschiedliche Problemebenen im Umgang mit unterschiedlichen Fachkulturen und stark gemischten Lerngruppen identifiziert. Als zentrale Probleme kristallisierten sich die (negative) Selbsteinschätzung der Studierenden sowie die Qualitätssicherung (Stichwort Importlehre) heraus. Zum anderen wurden praktische Zugänge und Verfahren ausgetauscht, welche den Erwerb interdisziplinärer Kompetenz für die Studierenden erleichtern, wie die Organisation von Studienbegleitung (Tutorien, Tutor_in-geleitete Sprechstunden, Mentoring), von Austauschmöglichkeiten für die Lehrenden (Runde Tische) sowie für Studierende und Lehrende (Gender Forschungstag) u.a.

Für die erfolgreiche Etablierung der Gender Studies war die Pflege von regionalen, nationalen und internationalen Netzwerken von Anfang an entscheidend. Mit der AG **Regionale und nationale Netzwerke der Gender Studies** wurden im Rah-

men der KEG erstmalig diese bedeutenden Institutionalisierungsstrukturen zum expliziten Thema. Unter der Moderation von **Tanja Rietmann** (Universität Bern) stellten sich in der Arbeitsgruppe drei regionale und ein nationales Netzwerk der Geschlechterforschung/Gender Studies vor: **Daniela Hrzán** (Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN)), **Beate Kortendiek** (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW), **Marianne Schmidbaur** (Konferenz der Zentren und Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung an hessischen Hochschulen (KONZEN)) sowie **Katrin Meyer** (Netzwerk Gender Studies Schweiz).

Die Vertreterinnen dieser Netzwerke stellten in kurzen Inputs dar, welches die Ziele der Netzwerke sind und welche Rolle sie in den heutigen universitären und (gleichstellungs-)politischen Kontexten spielen. Der Schwerpunkt der Diskussion lag dabei auf der Frage, welches die aktuellen Herausforderungen dieser Netzwerke sind und welche Strategien für eine erfolgreiche Zukunft entwickelt werden können. Welche besonderen Chancen und Handlungsmöglichkeiten liegen bei den Netzwerken, um sowohl auf aktuelle Probleme reagieren als auch die Gender Studies nachhaltig sichern zu können? Welche best practices können benannt werden? Weiter ging es um die Frage, welche Finanzierungsmodelle es gibt und welche Finanzierungsmodelle für die Zukunft entwickelt werden könnten. Und nicht zuletzt wurde die Frage aufgegriffen, welche Kooperationsformen in Zukunft auf welche Weise vertieft werden sollen – zwischen den Netzwerken, mit den nationalen Fachgesellschaften der Gender Studies und mit weiteren Institutionen und Strukturen der Geschlechterforschung. Dabei wurden Ansätze als zukunftsweisend beurteilt, die Netzwerke über konkrete inhaltliche Lehr- und Forschungsk Kooperationen zwischen Zentren, Lehrstühlen und einzelnen Forschenden lebendig halten.

Nachdem bei den vergangenen Arbeitstagen die spezifische Situation der Geschlechterforschung an Fachhochschulen bereits häufiger diskutiert worden war, initiierten **Christiane Micus-Loos**, **Marika Schmeck** und **Britta Thege** (alle

Fachhochschule Kiel) in diesem Jahr mit der AG **Geschlechtertheorie am Puls der Praxis – Gender Studies an der Fachhochschule Kiel** erstmals eine fokussierte Auseinandersetzung mit diesem Thema im Rahmen der KEG. Zunächst wurde das 1992 unter dem Namen „Institut für Frauenforschung“ gegründete zentrale „*Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity*“ (IGD) der FH Kiel vorgestellt. Hier wurde fokussiert auf strukturelle Umbrüche, Veränderungen und Gefährdungen des Instituts und auf Besonderheiten eines Fachhochschulinstituts im Vergleich zur Universität (Praxis- und Anwendungsorientierung in der Forschung; geringe Anzahl an Professorinnen insgesamt und nur sehr wenige Professor_innen mit spezifischem Genderwissen; kein wirklicher Mittelbau; kaum Promovend_innen).

Im Anschluss wurde der Genderschwerpunkt im BA Soziale Arbeit am Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit vorgestellt unter der Fragestellung, wie in der Lehre Geschlechter- und Diversitykompetenzen für professionales Handeln in der Sozialen Arbeit vermittelt werden kann. In der Diskussion wurde die Notwendigkeit betont, die Verzahnung von wissenschaftlichen Gendertheorien und professioneller (sozial-)pädagogischer Praxis auch in Masterstudiengängen zu verankern. Schließlich wurde das Forschungsprojekt „AN[N]O 2015 – Aktuelle normative Orientierungen, Geschlechteridentitäten und Berufswahlentscheidungen junger Frauen“ als Beispiel für eine gelungene Verzahnung von Forschung und Praxis vorgestellt. Explizites Anliegen der Studie ist, die Perspektive von Jugendlichen am Übergang Schule-Beruf sichtbar zu machen, um Anknüpfungspunkte für die Entwicklung neuer Wege hin zu einer geschlechtergerechteren Berufsbildung aufzuzeigen.

Neben diesen explizit auf Institutionalisierungen Bezug nehmende Fragestellungen haben sich zwei thematische Felder herauskristallisiert, die ein wichtiges Forum der Verständigung auf der KEG gefunden haben: Gender Studies an Kunst- bzw. Musikhochschulen sowie Gender Studies und Medizin. Die bereits 2014 gestartete AG Gleichstellungspolitik und Gender Studies an Kunsthochschulen und -universitäten hat auf der diesjährigen Tagung unter der Federführung von **Christa Brüstle**

(Kunstuniversität Graz), **Andrea Ellmeier** (Universität für Musik und darstellende Kunst Wien) und **Alexander Fleischmann** (Akademie der bildenden Künste Wien) einen Round Table initiiert.

An Kunst- und Musikuniversitäten/-hochschulen treffen Gleichstellungspolitik und Gender Studies auf ein jeweils spezifisches Verständnis von Kunst oder Musik, das oft hegemoniale Züge trägt und so auch Fragen von Gleichstellung und Gender Studies (mit-)strukturiert. Vor diesem Hintergrund wurden die bisherigen Erfolge und die Hürden für Gleichstellungspolitiken sowie Strategien zu deren Überwindung und zukünftige Herausforderungen diskutiert. Eingeladene Teilnehmer_innen am Round Table waren: **Sofia Bempenza** (Zürcher Hochschule der Künste); **Kerstin Büschges** (Universität Hildesheim), **Birgit Fritzen** (Hochschule für Musik, Theater und Medien, Hannover), **Antje Kirschnig** (Hochschule für Musik „Hanns Eisler“, Berlin), **Angelika Silberbauer** (Universität für Musik und darstellende Kunst, Wien).

Die Diskussion der Frage nach dem Status quo der Gleichstellungspolitik an den Kunsthochschulen bzw. Kunstuniversitäten zeigte neben den zu erwartenden Unterschieden zwischen den einzelnen Ländern bzw. deutschen Bundesländern auch starke Unterschiede innerhalb der einzelnen künstlerischen Ausrichtungen. Daneben wurden Initiativen zur Förderung von Gleichstellung und Gender Studies vorgestellt (z.B. Info-Broschüren, Lehrveranstaltungsverzeichnisse, Coaching-Gutscheine, Ausstellungsprojekte). Deutlich wurde die starke Überschneidung zwischen Gleichstellungsagenden und Genderaspekten in der künstlerischen Arbeit bzw. Forschung. Dies vor allem deshalb, weil viele Kolleg_innen in beiden Bereichen aktiv sind und gleichzeitig auch ein Mehrwert in dieser Strategie gesehen wird. Dementsprechend ist angedacht, die AG 2016 mit dem Thema „Theorie und Praxis“ fortzuführen. Weiter diskutiert wurden Fragen nach nationalen und internationalen Vernetzungen sowie nach der Zukunft von Gleichstellungspolitik und Gender Studies (Expansion? Backlash?) an Kunsthochschulen und -universitäten.

Auch die AG Gender Studies und Medizin tagte zum zweiten Mal im Rahmen einer KEG-Tagung. **Ulrike Nachtschatt** (Medizinische Universität Innsbruck) und **Sandra Steinböck** (Medizinische Universität Wien) stellten als Organisatorinnen in diesem Jahr die Dialogfrage beider Wissenschaftsbereiche in den Mittelpunkt.

Ausgangspunkt war die Frage nach dem Status-Quo des Wissenstransferprozesses zwischen dem biomedizinischen Wissenschaftssystem und den Gender Studies. Als gedanklicher Leitfaden wurden zu Beginn des Inputs Fragestellungen zu den Übergängen, den Bedeutungsverschiebungen innerhalb dessen, was als Vorverständnis von „Geschlecht“ vorausgesetzt wird, formuliert. Im Anschluss thematisierte der Vortrag unterschiedliche Spielarten der Auseinandersetzung mit „Geschlecht“ im Kontext der biomedizinischen Wissenschaften. Des Weiteren wurde die Begriffsdiskussion im biomedizinischen Wissenschaftsfeld vorgestellt, die hauptsächlich ein Aufgreifen, Abbilden und Diskutieren von feldspezifischen Überlegungen und sehr abgegrenzt gegenüber Wissen aus anderen Disziplinen ist.

Im Anschluss wurde ein Praxisbeispiel des Wissenstransfers der MedUni Innsbruck vorgestellt. Als wichtigste Erfolgsfaktoren haben sich hier eine Fokussierung auf medizinische Beispiele und damit das Anknüpfen an den Arbeitsalltag der biomedizinischen Wissenschaftler_innen und eine Konzentration auf die Anwendbarkeit erwiesen. Eine kurze, prägnante Darstellung ist dabei oft niedrighelwiger während metadiskursive philosophische und gesellschaftspolitische Diskussionen oft nicht anschlussfähig sind.

Die anschließende Diskussion konzentrierte sich auf Fragen nach der Dichotomisierung von Geschlecht sowie auf die Problematik der begrifflichen Unschärfe durch die unhinterfragte Verwendung von „Geschlecht“ als Analysekategorie. Dies birgt die Gefahr, dass wissenschaftskulturimmanente androzentrische und ethnozentrische Mechanismen unreflektiert fortgeschrieben werden. Der den Gender Studies immanente Charakter eines reflexiven Umgangs mit Wissensproduktion findet so oft keinen nachhaltigen Eingang in das

Feld der Biomedizin. Aber auch die Erkenntnisse der Medizin zu Fragen der Produktion des biologischen Geschlechts werden in den Gender Studies selten rezipiert.

Schon oft als wichtiges Themenfeld benannt, auf der diesjährigen Tagung explizit bearbeitet wurde das **Spannungsverhältnis zwischen Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung** in der gleichnamigen AG. Zum einen in einem Workshop mit dem Schwerpunkt auf Fragen von Vernetzung, Kooperationen und Konkurrenzen, organisiert von **Andrea Löther**, **Nina Steinweg** und **Lina Vollmer** (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)), **Ina Sieckmann-Bock** und **Nele Bastian** (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKof)) sowie **Daniela Hrzán** (Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN)).

Die Ausdifferenzierung von Theorie und Praxis der Gleichstellung hat sich in den letzten Jahren zunehmend verstärkt und äußert sich je nach Hochschule unterschiedlich. Vor diesem Hintergrund werden die Implikationen der Geschlechterforschung für die Gleichstellungspraxis häufig kritisch diskutiert. Das Verhältnis beider Bereiche wird dabei meist als konfliktreich wahrgenommen. Für die Kooperation und Vernetzung von Geschlechterforscher_innen und Gleichstellungspraktiker_innen bedeuten diese Wandlungsprozesse veränderte Rahmenbedingungen und neue Herausforderungen. Dabei gibt es auf vielen Ebenen einerseits Überschneidungen und andererseits Konkurrenzen, z.B. um Ressourcen oder bezüglich der Deutungshoheit über Ziele und Ausrichtung der Gleichstellungspolitik. Eine wechselseitige Einflussnahme von Theorie und Praxis ist dabei nach wie vor anzustreben. Einerseits sind theoretische Implikationen und die Erforschung von Geschlechterverhältnissen fundamental für die Gleichstellungspraxis. Andererseits geben geschlechterpolitische Entwicklungen wertvolle Impulse für die Geschlechterforschung. Im Plenum stellten die Organisatorinnen den fachlichen und geschlechtertheoretischen Hintergrund von Gleichstellungsakteur_innen vor, präsentierten Erfahrungen der Zusammenarbeit von Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung

und Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene und zeigten auf, wie Gleichstellungsakteur_innen die Stärkung der Forschungsperspektive aktiv fördern können. Anschließend wurden in kleineren Workshops institutionelle Überschneidungen, Abgrenzungen, Kooperationen und Konkurrenzen zwischen Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung und der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen ermittelt und Möglichkeiten der Kooperation und Vernetzung diskutiert.

Eine korrespondierende Ergänzung zum Thema bot die AG **Potentiale von EU-Projekten zur Gleichstellungspolitik und Genderforschung**. **Susanne Achterberg** und **Jennifer Dahmen** (beide Bergische Universität Wuppertal) und **Sabine Bohne** (Universität Vechta) stellten dazu zwei aktuell unter deutscher Beteiligung im 7. Rahmenprogramm geförderte EU-Projekte vor, die darauf abzielen, Universitäten und Forschungseinrichtungen geschlechtergerecht zu gestalten.

Das Projekt „Effective Gender Equality in Research and the Academia (EGERA)“ besteht aus einem Konsortium aus Universitäten und Institutionen aus sieben EU-Ländern (Frankreich, Spanien, Belgien, Niederlande, Tschechische Republik, Portugal, Deutschland) und der Türkei. Ziele von EGERA sind die Erhöhung der Chancengleichheit bzw. Gleichstellung der Geschlechter durch strukturelle Veränderungen in den beteiligten Institutionen, der Auf- und Ausbau einer geschlechtergerechten Hochschulkultur, die stärkere Einbeziehung von Gender-Perspektiven in Forschung und Lehre, das Angebot von Gender & Diversity Trainings für verschiedene Zielgruppen, die Implementierung von „Gender Equality Action Plans“ (GEAPs) in den Partner-Institutionen und das „Monitoring“ der Umsetzung von Maßnahmen.

Das Projekt „Transferring Implementing Monitoring Equality (GenderTime)“ zielt auf die Identifizierung und Umsetzung systematischer Ansätze zur Erhöhung der Chancengleichheit von Wissenschaftler_innen auf den unterschiedlichen Karrierestufen. In dem Konsortium von Hochschulen und Forschungsinstituten forschen Wissenschaftler_innen aus acht Ländern (Deutschland, England,

Frankreich, Italien, Österreich, Schweden, Serbien und Spanien). Für jede der teilnehmenden Institutionen wurden vorab Aktionspläne definiert; die Aktivitäten umfassen u.a. Maßnahmen im Bereich der Nachwuchsgewinnung, der Karriereentwicklung und der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

Im Anschluss an Berichte aus diesen Forschungsprojekten wurden in Arbeitsgruppen insbesondere die Fragen erörtert, welche Potentiale und welche Kritiken es an befristeten EU-Projekten aus gleichstellungspolitischer Sicht gibt, wie das Spannungsverhältnis zwischen Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung in Deutschland aussieht und welche Vor- und Nachteile internationale und interdisziplinäre Kooperationen bieten.

Berichte aus einem weiteren Forschungsprojekt erweiterten die Themenvielfalt der diesjährigen KEG-Tagung um die Vorstellung eines in doppelter Weise ausbildungsbezogenen Vorhabens: **Andrea Bramberger** und **Bärbel Linsmeier** (beide Pädagogische Hochschule Salzburg) berichteten in der AG **Gender Inclusion in der Pädagog_innenausbildung** über das Projekt „Socioliteracies: Lesen und Diversität“. In diesem Projekt geht es darum, neue Modelle zu entwickeln, die auf die Einlagerung sozialer Ungleichheiten in die Strukturen der Bildungsinstitutionen reagieren. Solche Modelle nehmen feministische Wissenschaftskritik auf und zielen darauf ab, die Vermittlung von Wissen zu verändern, indem sie soziale Räume egalitärer Bildungsbeteiligung schaffen.

In diesem Kontext fand eine Bildungsinitiative statt, die Geschlechter- und Diversitätskompetenz und Didaktiken der Vermittlung von Bildungsinhalten im Sinne der socioliteracies verband. Lehrende und Lernende erarbeiteten dabei konkrete Unterrichtsmodelle für einen geschlechter- und diversitätssensiblen Leseunterricht in der Primarstufe, die so konzipiert sind, dass sie in jeder Schule mit allen Kindern unmittelbar eingesetzt werden können. Im Lehrforschungsprojekt wurden Heterogenität und Fragen des Umgangs mit sozialen Ungleichheiten an Bilderbüchern und Themen im Kontext von „Familie“ diskutiert, zum Beispiel: Repräsentationen von Mütterlichkeit; Heteronor-

mativität in Familien; Patchworkfamilien; Gewalt in Familien. Die Didaktiken nahmen sowohl auf die speziellen Inhalte, als auch auf die Bildungsabsichten, die sich mit den einzelnen sozialwissenschaftlichen Theorien verbanden, unmittelbar Bezug. Da die Initiative als Lehrforschungsprojekt organisiert und interdisziplinär angelegt war, wurde die soziale Dimension von literacy als Kategorie des Wissens und des Wissenserwerbs in Bezug auf Lehrende, Studierende, das Curriculum und auf die Idee von Bildung sichtbar.

Die von **Ilona Pache** (KEG-Sprecherin) und **Sabine Grenz** (FG-Vorstand) moderierte **Brückenveranstaltung zum Thema „(Wohin) bewegen sich die Gender Studies?“** leitete von der KEG zur Tagung der Fachgesellschaft über. Vier Referent_innen skizzierten ihre Forschungsfelder entlang von Fragen zu den Themen Konzeption (Entwicklungen, Einflüsse), Institutionalisierung (Akteur_innen, Herausforderungen) sowie Politisierung/Politiken (Kritische Interventionen, Ent/Politisierungen). **Gerlinde Malli** und **Susanne Sackl-Sharif** berichteten aus dem Forschungsprojekt „Nach Bologna. Gender in der unternehmerischen Hochschule“ über Etablierungsphasen der Gender Studies in Österreich und der Schweiz. Die nichtgelungene Institutionalisierung der Queer Studies im deutschsprachigen Raum problematisierte **Franziska Rauchhut**. **Eike Marten** befasste sich mit narrativen Strategien in der Genealogie von Diversity als analytisch-kritischem Begriff. Ambivalenzen in der Konzeptualisierung und Standardisierung von Gender als Schlüsselkompetenz zeigten **Florian Klenk** und **Lisa-Marie Langendorf**. Im anschließenden, lebhaften Austausch mit dem Publikum standen Widersprüche im Verhältnis von Theorie und Praxis im Mittelpunkt. Mehrheitlich bekräftigt wurde, das wissens- und herrschaftskritische Gender-Projekt und die Anwendbarkeit von Gender-Wissen nicht als Gegensatz zu verstehen.

Die nächste Tagung der KEG wird vom **11. bis 12. Februar 2016** an der Humboldt Universität zu Berlin stattfinden. Als mögliche neue Themen und Aspekte wurden benannt:

- Verhältnis von Gender und Diversity-Konzepten (Positionen, Politiken, Institutionen)

- Neue inhaltliche Herausforderungen für die Gender-Studiengänge (Kerncurriculum, Internationalisierung, Austausch-Module, Mobilität, E-Learning, Integration von Diversity-Ansätzen, Bezüge zu außeruniversitären Praxisfeldern, etc.)
- Wissenschaftsmanagement in den Zentren im Kontext neuer Governancestrukturen
- Geschlechtertheorie und Gleichstellungspolitik: Vertiefte Verständigung über den wechselseitigen konkreten Nutzen (z.B. Wissensproduktion).

Weiter fortgeführt werden sollen folgende AGs:

- Entwicklungen der Zentren für Gender Studies
- Entwicklungen der Gender Studies Studiengänge
- Gender Studies an Kunst- und Musikhochschulen.

Initiativen zur Ausgestaltung dieser oder anderer AGs und auch zur aktiven Beteiligung bei ihrer Ausgestaltung sind herzlich willkommen. Die Sprecher_innen freuen sich, wenn sich an den AGs jeweils Teilnehmende aus Deutschland, Österreich und der Schweiz beteiligen. **Bitte schicken Sie ein Abstract bis zum 15. Juni 2015.**

Wir freuen uns auf eine rege und vielseitige Beteiligung an dieser Arbeitstagung.

Sprecher_innen der KEG: **Dr. Birgitta Wrede** (Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), Universität Bielefeld), birgitta.wrede@uni-bielefeld.de; **Dr. Ilona Pache** (Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG), Humboldt-Universität zu Berlin), ilona.pache@gender.hu-berlin.de; **Dr. Tanja Rietmann** (Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung, Universität Bern) tanja.rietmann@izfg.unibe.ch; **Alexander Fleischmann** (Akademie der bildenden Künste Wien), a.fleischmann@akbild.ac.at

<http://www.genderkonferenz.eu>

A Mans Wikipedia: die freie Enzyklopädie zementiert Geschlechterstereotype

Forschende von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, der ETH Zürich und der Universität Koblenz-Landau haben in einer Studie sechs unterschiedliche Sprachversionen von Wikipedia mit drei wissenschaftlichen Datenbanken bekannter Personen aus der Zeitgeschichte verglichen und stellten fest, dass die Art und Weise, wie Frauen porträtiert werden, deutlich von der Darstellung von Männern abweicht und so bestehende Rollenbilder festigt.

Ausgehend von der Annahme, dass sich zwangsläufig Geschlechtervorurteile in einer Enzyklopädie niederschlagen müssen, die bekanntermaßen hauptsächlich von weißen männlichen Autoren verfasst wird, waren die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Studie zunächst überrascht, „dass das Ausmaß der Erfassung von Männern und Frauen ähnlich gut zu sein scheint“, so eine der Autorinnen, **Dr. Claudia Wagner** von GESIS. Ebenfalls erfreulich ist die Tatsache, dass auf der englischen Startseite von Wikipedia Frauen in gleichem Maße vorkommen wie Männer.

Leider endet die Gleichstellung der Geschlechter aber hier. Denn auch wenn man von einer quantitativen Gleichheit sprechen kann, zeigen sich deutliche qualitative Unterschiede in den Artikeln über Männer und Frauen. Es geht also nicht um die Anzahl der Artikel über bekannte Frauen, sondern darum, wie die Frauen im Vergleich zu den Männern dargestellt werden. So beginnen beispielsweise Artikel über bedeutende Frauen häufig damit, dass sie den Beruf des Ehemanns erwähnen, anstatt zuerst die Leistungen der Frau zu beschreiben.

Weiterhin interessant ist die Tatsache, dass weiterführende Links in den Artikeln über Frauen überdurchschnittlich oft zu Artikeln über Männer führen, umgekehrt dies aber nicht der Fall ist. Als Folge daraus finden sich Artikel über Männer aufgrund der größeren Anzahl an Verlinkungen häufiger

ger und besser positioniert in den Trefferlisten der Suchmaschinen wieder.

Dr. Wagner betont daher die Notwendigkeit, „dass sich die Wikipedia-Community bemüht, Artikel von Frauen und Männer ähnlich aufzubauen und ähnliche Themen bzw. Bereiche in der gleichen Reihenfolge abzuhandeln“. Einen ersten Vorstoß als Reaktion auf die Studie machte bereits das Museum of Modern Art, wie der ArtsBeat Blog der New York Times berichtet. In einem von der Gruppe Art + Feminism organisierten Flagship-Event im MoMA wurden anlässlich des Internationalen Frauentags Tutorials gezeigt, die Frauen dazu ermutigen sollten, Artikel bei Wikipedia zu verfassen, um mit der weißen männlichen Vormachtstellung in der Autorenschaft zu brechen.

Kontakt: Dr. Claudia Wagner,
claudia.wagner@gesis.org

Die gesamte Studie finden Sie hier:

<http://arxiv.org/abs/1501.06307>

Paradoxien der Gleichheit in Eltern-Kind-Beziehungen: Uni Osnabrück startet neues Forschungsprojekt

Geschlechtergleichheit wird in der modernen Gesellschaft vorausgesetzt. Trotzdem beobachten wir weiterhin Geschlechterungleichheit. Das Forschungsprojekt **Paradoxien der Gleichheit in Eltern-Kind-Beziehungen** der Universität Osnabrück beschäftigt sich damit, wie unter dieser Voraussetzung mit **Geschlechtlichkeit** von Kindern umgegangen wird.

Der allgemeine Befund sozialwissenschaftlicher Forschungen zur Entwicklung der Familienbeziehungen in den letzten Jahrzehnten ist zwiespältig. Auf der einen Seite scheinen Geschlechtsrolle, Ungleichheit und Hierarchie in der Familie immer

weniger Bedeutung zu haben: Die Lebensverläufe von Männern und Frauen nähern sich an, die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt, ebenso die Partizipation von Männern in Haushalt und Kinderfürsorge. Der Erziehungsstil ist insgesamt demokratischer und emotionaler geworden. Zudem überwiegen Gleichheitsorientierungen und die je besonderen Eigenschaften der Paare und Kinder stehen im Mittelpunkt der Beziehungen.

Auf der anderen Seite steht jedoch die Diagnose einer Beständigkeit geschlechtstypischer Muster. Neben bleibenden Ungleichheiten in der partnerschaftlichen Arbeitsteilung, erfolgt die Erwerbsbeteiligung der Mütter primär im Teilzeitbereich. Auch in der Beteiligung der Väter an Hausarbeit und Erziehung lassen sich durchaus alte Muster wiedererkennen. Darüber hinaus folgen Kinder und Jugendliche, ungeachtet der Vielfalt der Ausdrucksformen, weiterhin deutlich männlichen und weiblichen Mustern.

Das Forschungsprojekt wird von der VW-Stiftung gefördert und ist am Institut für Sozialwissenschaften der Universität Osnabrück sowie am Institut für Sozialforschung der Universität Frankfurt angesiedelt. Unter der Leitung von Prof. Dr. Kai-Olaf Maiwald gilt es herauszufinden, wie unter den oben geschilderten Bedingungen, die Ideen von Gleichheit und Gleichberechtigung, aber auch von Verschiedenheit und Selbstverwirklichung in der Familie zusammengebracht und praktisch umgesetzt werden. Wie lässt sich ein *normatives Prinzip der Gleichheit* mit den individuellen – und oft auch geschlechtlich geprägten – Präferenzen von Eltern und Kindern vereinbaren?

„Uns interessiert, unter welchen Umständen und in welchen Deutungs- und Begründungszusammenhängen es in der Erziehung relevant wird, dass Kinder auch Mädchen und Jungen sind, sich so wahrnehmen und so wahrgenommen werden. Dieser zentralen Frage wollen wir über die Erhebung und Auswertung offener Interviews mit Eltern und ihren 15- bis 17-jährigen Kindern nachgehen. Dabei interessieren uns nicht nur die alltäglichen Probleme und Problemlösungen bei der Verhandlung von Geschlechtergleichheit und Geschlechterunterschiedlichkeit, sondern auch die Deutun-

gen und Einstellungen der Eltern und Kinder zu möglichen Widersprüchen, die daraus resultieren“, so Dr. Inken Sürig.

Kontakt: Dr. Inken Sürig, E-Mail: inken.suerig@uni-osnabrueck.de

Prof. Dr. Kai-Olaf Maiwald, E-Mail: kai-olaf.maiwald@uni-osnabrueck.de

Quelle: Pressemeldung 111/2015, 29.4.2015

<http://www.uni-osnabrueck.de/presseoeffentlichkeit/presseportal/pressemeldung/artikel/neues-forschungsprojekt-paradoxien-der-gleichheit-in-eltern-kind-beziehungen.html>

„Queergesund – Gesundheitsförderung für lesbische, bisexuelle und queere Frauen“

Forschungsprojekt an der FH Dortmund soll Gesundheit lesbischer, bisexueller und queerer Frauen verbessern.

Etliche lesbische, bisexuelle und queere Frauen erfahren Diskriminierung in der Gesundheitsversorgung. Diese Diskriminierung zeigt sich beispielsweise darin, wenn allen Frauen eine heterosexuelle Lebensweise unterstellt wird oder Partnerinnen nicht als wichtige Bezugsperson anerkannt werden. Auch gibt es nahezu keine Gesundheitsinformationen, Präventions- oder Gesundheitsangebote speziell für diese Zielgruppe.

Diese Themen geht jetzt ein partizipatives Forschungsprojekt an, das von Frau Prof. Dr. Gabriele Dennert (Professorin für Sozialmedizin und Public Health am Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften an der Fachhochschule Dortmund) in Zusammenarbeit mit einem interdisziplinär besetzten ExpertInnenkreis durchgeführt wird.

Das Projekt (Laufzeit bis Frühjahr 2016) wird mittels einer großangelegten Befragung von Fachleuten die Themen erarbeiten, die lesbische, bisexuelle und queere Frauen in Bezug auf Gesundheit am meisten beschäftigen.

Weitere Informationen und Mitglieder des ExpertInnenkreises finden Sie unter:

<http://www.fh-dortmund.de/queergesund>

Neuer internationaler Masterstudiengang zur Philosophinnen-Geschichte

2600 Jahre Philosophinnen-Geschichte: An der *Universität Paderborn* befasst sich ein weltweit erster Master-Studiengang mit dem Beitrag von Frauen zur Philosophiegeschichte. „Es geht darum, diese Geschichte kritisch aufzubereiten und den Beitrag der Philosophinnen darzulegen“, sagt **Prof. Dr. Ruth Hagengruber** vom philosophischen Institut.

Aktuell werden an ihrem Lehrstuhl Schriftwerke von Philosophinnen der Antike, der Frühen Neuzeit und der Gegenwart erforscht, der Schwerpunkt liegt in der Frühen Neuzeit.

Eine weitere Besonderheit des Master-Studiengangs „**History of Women Philosophers**“: Er ist eine Kooperation mit der *Yeditepe University in Istanbul*, einer der größten Privatuniversitäten der Türkei, die ihren Schwerpunkt in der Philosophie der Antike hat. Studierende verbringen jeweils neun Monate an der jeweiligen Partneruniversität. An der Yeditepe wird das Studium in Englisch absolviert, in Paderborn trifft dies teilweise zu.

Bei der Kooperation „History of Philosophy/ History of Women Philosophers“ im Rahmen des Erasmus Mundus-Programms („Erasmus Mundus Master Courses“) handelt es sich nicht um einen eigenständigen Masterstudiengang, sondern um ein Austauschprogramm innerhalb des Faches Phi-

losophie im Zweifach-Master „Kultur und Gesellschaft“ der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn.

Bewerbungsschluss für das kommende Wintersemester 2015/2016 ist der **15. Juni 2015**. Weitere Infos: ruth.hagengruber@upb.de

C.f.P. : Fachgesellschaft Geschlechterstudien: Jahrestagung 2016: "Materialität/en und Gender"

12. – 13. Februar 2016, Humboldt-Universität zu Berlin, Call for Papers

Die Jahrestagung möchte mit „Materialität/en und Geschlecht“ ein Thema fokussieren, das seit Beginn der Frauen- und Geschlechterforschung mit wechselnden inhaltlichen und theoretischen Schwerpunktsetzungen, vielfältigen fachlichen Perspektiven und geographisch diversen Interessenlagen bis heute im Zentrum der Genderdebatte steht. In den letzten Jahren hat sich die Beschäftigung mit diesem Thema quer durch alle Disziplinen im Zuge der Sondierung der Möglichkeiten und Grenzen von Diskurstheorie und linguistic turn intensiviert und teilweise theoretisch neu ausgerichtet. Damit sollte nicht zuletzt auch aktuellen Herausforderungen wie globalen ökonomischen Krisen, politischen Umbrüchen und Kriegen, Konflikten zwischen kulturellen bzw. religiösen Wertegemeinschaften, intersektionalen Problemlagen, aber auch neuen technologischen und medizinischen Möglichkeiten und erweiterten Körper-, Materialitäts-, Geschlechter- und Sexualitätsverständnissen konzeptuell neu begegnet werden.

Vorschläge (max. 3.000 Zeichen) können bis zum **15. Juni 2015** an folgende e-mail-Adresse eingereicht werden: ztg-sekretariat@hu-berlin.de

Call:

http://www.fg-gender.de/wp-content/uploads/2015/04/CfP_-FG-Tagung-2016.pdf

Cornelia Goethe Colloquien zum Thema *Masculinities*

Im Laufe der letzten zwei bis drei Jahrzehnte hat sich die Männlichkeitsforschung als breites, interdisziplinäres und internationales Forschungsfeld etabliert. Die Cornelia Goethe Colloquien wenden sich im Sommersemester 2015 dem Thema *Masculinities* zu.

Die Veranstaltungen des Cornelia Goethe Centrus für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse (CGC) in dieser Reihe finden bereits seit Ende April statt.

Für die Konzeption der Reihe sind **Prof. Dr. Helma Lutz**, **Prof. Dr. Phil C. Langer**, **Mara Kastein M.A.** zuständig.

Die Veranstaltungen im Juni/Juli 2015, jeweils mittwochs, 18:00 - 20:00 Uhr c.t., Frankfurt a.M., Goethe-Universität, Campus Westend, PEG-Gebäude, R. 1.G191:

Am **10. Juni** wird das Thema *Caring Masculinities* diskutiert: Die Soziologinnen **Ewa Palenga-Möllenbeck** (Frankfurt) und **Sveva Magaraggia** (Rom) richten mit der Anthropologin **Hande Birkalan-Gedik** (Istanbul) ihren Blick auf *Vaterschaft und Männlichkeiten*. Am **24. Juni** wird **Miranda Leontowitsch** das Thema *Männlichkeit und Alter* aus alterssoziologischer Perspektive als Feld der Kontinuität und Veränderung aufgreifen. Schließlich stellt der Marburger Soziologe **Christoph Schwarz** am **8. Juli** die Frage nach *männlicher Adoleszenz am Beispiel der IS-Propaganda*.

Weitere Informationen zu diesem offenen Diskussionsforum:

<http://www.cgc.uni-frankfurt.de/cgc-lehre-kolloq.shtml>

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Das TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit in der Wissenschaft

Gastbeitrag von Manuela Butkus, Total E-Quality, Deutschland e.V.

Seit 1996 verfolgt TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. das Ziel, Chancengleichheit zu etablieren und nachhaltig zu verankern. Dieses Ziel ist erreicht, wenn die individuellen Begabungen, Potenziale und Kompetenzen beider Geschlechter gleichermaßen (an-)erkannt, einbezogen und gefördert werden. Der Begriff TOTAL E-QUALITY Management setzt sich zusammen aus Total Quality Management und Equality und meint ein Personalmanagement, das sich einerseits am Geschlecht orientiert, andererseits in zunehmenden Maß auch an den unterschiedlichen Persönlichkeiten und Lebensumständen der Beschäftigten.

Das TOTAL E-QUALITY Prädikat zeichnet Institutionen und Organisationen aus, die eine an Chancengleichheit orientierte Personal- und Organisationspolitik verfolgen, in deren Mittelpunkt die Beschäftigten (Leitungskräfte, wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Beschäftigte) sowie die Studierenden stehen und deren Ziel es ist, die Potenziale aller zu fördern. Es bescheinigt ein erfolgreiches und nachhaltiges Engagement für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf. Es hat sich gezeigt, dass die Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat mit einer erfolgreichen Bewerbung im Professorinnen-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung positiv korreliert.

Die Bewerbung um das Prädikat basiert auf einer Selbsteinschätzung im Sinne eines Self-Assessments anhand eines Instrumentes, das mit dem Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V., der Sozialforschungsstelle sfs an der TU Dortmund und Experten und Expertinnen aus Wissenschaft und Forschung entwickelt wurde. Das Pilotprojekt wurde gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Das Selbstbewertungsinstrument ist in sieben Aktionsfelder gegliedert, in denen das Bemühen um und das Erreichen von Chancengleichheit zum Ausdruck kommen kann:

- Personalbeschaffung und Stellenbesetzung
- Karriere- und Personalentwicklung
- Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (work-life-balance)
- Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
- Planungs- und Steuerungselemente in der Organisationsentwicklung
- Organisationskultur
- Forschung, Lehre und Studium
- Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Zukünftig soll auch das Thema Diversität integriert werden. Vor dem Hintergrund laufender Reformprozesse an den wissenschaftlichen Einrichtungen soll das TOTAL E-QUALITY Prädikat dazu beitragen,

die Aufnahme von bewährten und innovativen Gleichstellungsmaßnahmen und Gleichstellungsparametern in die Reorganisation zu fördern bzw. diese direkt zu integrieren. Das Selbstbewertungsinstrument ermöglicht der Hochschule oder der Forschungseinrichtung auch, den Stand der Gleichstellung in der eigenen Institution sichtbar zu machen. Durch ein Verzeichnis von Beispielen für Good-Practices können der Durchsetzung von Chancengleichheit neue Impulse gegeben werden. Damit wird auch die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.

Ziel ist es, Strukturen und Rahmenbedingungen so zu verändern, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Qualifikationsstufen erreicht wird und deutlich mehr Leitungspositionen mit Frauen besetzt werden.

Die Bewerbungen werden durch eine Jury mit hochrangigen Experten und Expertinnen begutachtet und bewertet. Ihr gehören derzeit **Dr. Hadumod Bussmann**, Sprachwissenschaftlerin an der Universität München, **Brigitte Goebels-Dreyling**, Generalsekretärin der Hochschulrektorenkonferenz und **Prof. Dr. Matthias Kleiner**, Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, an.

Bisher konnten 84 wissenschaftliche Einrichtungen mit dem Prädikat ausgezeichnet werden. Das Prädikat ist jeweils drei Jahre gültig und muss dann erneuert werden. 61 Einrichtungen konnten das Prädikat bereits mindestens einmal verteidigen, vier davon erreichten mit ihrer fünften Auszeichnung bereits den Nachhaltigkeitspreis.

Sie setzen an Ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung bereits familienfreundliche Maßnahmen um? Sie fördern die berufliche Entwicklung von Frauen? Dann setzen Sie bereits Chancengleichheit am Arbeitsplatz um. Dann sind Sie ein potenzieller Kandidat für eine Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat!

Die diesjährige Bewerbungsphase läuft noch bis zum **31. Mai 2015**. Die Prädikatsvergabe findet 2015 am **23. Oktober 2015** bei der Handelskammer in Hamburg statt.

Gerne können Sie sich unter

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

weiter informieren. Zur Beratung steht Ihnen **Frau Dr. Nina Steinweg** nina.steinweg@gesis.org vom CEWS zur Verfügung. Sehr empfehlenswert sind auch der *wöchentliche Newsletter* des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V., der aktuelle Veröffentlichungen aus verschiedensten Quellen zu Chancengleichheit und Diversität zusammenträgt, und der Facebook-Auftritt mit weiteren aktuellen Informationen. Links zu beiden finden Sie auf der angegebenen Homepage.

EU Prize for Women Innovators

Zum dritten Mal wird der Women Innovators Prize von der Europäischen Kommission ausgeschrieben.

Mit diesem Preis sollen Frauen gewürdigt werden, die herausragende Innovationen entwickelt und auf den Markt gebracht haben. Der erste Preis ist mit 100.000 Euro, der zweite mit 50.000 Euro und der dritte mit 30.000 Euro dotiert.

Bis zum **20. Oktober 2015** können Bewerbungen eingereicht werden.

Bewerbungsmodalitäten sind auf der Website des Preises abrufbar. Der Women Innovators Prize wird über das Programm „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“ finanziert.

http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=women-innovators

Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre

Digitales Lehren und Lernen stehen im Mittelpunkt der Ausschreibung des Ars legendi-Preises 2015. Zum zehnten Mal zeichnen der Stifterverband und die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) exzellente Lehre aus. Der Preis ist mit 50.000 Euro dotiert.

Angesprochen sind Lehrende, die an deutschen Hochschulen lehren und die Möglichkeiten digitaler Medien für ihre Lehrtätigkeit besonders klug nutzen. Für die Auszeichnung zählt neben exzellenter Didaktik und Lehrqualität auch die beratende Unterstützung der Studierenden. Ausschlaggebend ist außerdem, inwieweit die PreisträgerInnen über die eigenen Lehrveranstaltungen hinaus Impulse für die Weiterentwicklung der Hochschullehre gegeben haben.

Der Ars legendi-Preis soll die besondere Bedeutung der Hochschullehre für die Ausbildung des akademischen Nachwuchses sichtbar machen und einen karrierewirksamen Anreiz schaffen, sich in der Hochschullehre zu engagieren und sie über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu fördern. Gleichzeitig soll die Qualität der Lehre als ein zentrales Gütekriterium für Spitzenhochschulen etabliert und als strategisches Ziel des Qualitätsmanagements der Hochschulen profiliert werden.

Interessenten und Interessentinnen können sich ab sofort bis zum **10. Juli 2015** bewerben. Eine Jury entscheidet, wer den Ars legendi-Preis 2015 bekommen wird. Der Preis wird am 29. Oktober in Berlin übergeben.

Mehr Informationen zur Ausschreibung:

http://www.stifterverband.info/wissenschaft_und_hochschule/lehre/ars_legendi/index.html

Hertha-Sponer-Preis der DPG

Der Hertha-Sponer-Preis wird für hervorragende wissenschaftliche Arbeiten auf dem Gebiet der Physik an eine Wissenschaftlerin vergeben. Der Preis soll vor allem dazu dienen, jüngere Wissenschaftlerinnen öffentlich auszuzeichnen und so die Sichtbarkeit der Leistungen von Frauen in der Physik zu erhöhen.

Benötigt wird eine Begründung für den Preisvorschlag von ein bis zwei Seiten mit einer Kurzzusammenfassung von wenigen Sätzen. Dem Vorschlag müssen ein Lebenslauf (ggf. Publikationsliste) sowie GutachterInnenvorschläge beigelegt werden. Wenn ein guter Vorschlag nicht zum Zug kommt, kann er durchaus erneut eingereicht werden – wie es sogar bei Nobelpreisen üblich ist.

Vorschläge sollten, möglichst in elektronischer Form, bis zum **14. August 2015** an die Geschäftsstelle der DPG, E-Mail-Adresse: labeledzke@dpg-physik.de, eingereicht werden.

Nähere Informationen finden Sie unter:

<http://www.dpg-physik.de/preise/ausschreibung2016.pdf>

GGG Young Talent Award 2015

Bereits zum fünften Mal schreibt die German Graduate School of Management and Law (GGG) in Heilbronn den GGG Young Talent Award aus. Gesucht werden herausragende Bachelor-, Diplom- oder Masterarbeiten aus den Bereichen Betriebswirtschaftslehre und Recht, die im Kontext von Unternehmensführung und Komplexität stehen und nicht älter als vier Jahre sind.

Das Themenspektrum der gesuchten Arbeiten ist vielfältig. Es reicht von der Komplexität innerhalb von Unternehmen, in der Führung, im Unterneh-

mensrecht oder in Wertschöpfungsketten bis hin zu Kooperationen, Bündnissen oder Zusammenschlüssen von Unternehmen. Entscheidend ist, dass die Abschlussarbeiten das Leitthema „Unternehmensführung und Komplexität“ aufgreifen.

Die Bewerbungsfrist endet am **1. Juli 2015**.

<http://www.ggs.de/forschung/ggs-young-talent-award/>

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen

Im März 2015 wurde das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen zum 13. Mal ausgeschrieben.

Mit dem Programm unterstützt die Landesregierung exzellente Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Habilitation und verfolgt damit das Ziel, den Professorinnenanteil an den wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulen Baden-Württembergs nachhaltig zu erhöhen.

Vorrangiges Ziel des Programms ist es, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation zu ermutigen und sie in die materielle Lage zu versetzen, dieses Vorhaben auszuführen. Die Förderung erfolgt über Mittel für Stellen (TV-L EG 13), die im Gegensatz zu Stipendienförderung auch eine soziale Sicherung der Geförderten gewährleisten. Die Stellen werden in die Universitäten und Pädagogischen Hochschulen integriert. Die Förderdauer beträgt bis zu fünf Jahre, drei davon durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und anschließend bis zu zwei Jahre durch die jeweilige Hochschule.

Die finanzielle Förderung wird einerseits durch die Universität ergänzt, die der Habilitandin die nötige Infrastruktur zur Verfügung stellt und sie in die Lehre integriert. Im Rahmen des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramms nehmen die Habilitandinnen andererseits an speziellen Trainings

und Schulungen teil, die von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des Mentoring-Programms MuT angeboten werden:

http://www.lakog.uni-stuttgart.de/menue_links/mut_mentoring_und_training/index.html

Die Anträge müssen bis zum **01. Juli 2015** beim Wissenschaftsministerium eingehen. Der Beginn der Förderung ist für das 1. Quartal 2016 geplant.

<http://www.margarete-von-wrangell.de/>

ESCP Europe fördert Female Leadership mit Frauenstipendien

Die Management-Weiterbildungen an der ESCP Europe öffnen Türen zu hochkarätigen Führungspositionen. Mit speziellen Frauenstipendien fördert die Business School gezielt weibliche Executives mit Führungsqualitäten auf ihrem Weg zu Women Leaders. Die regelmäßig ausgeschrieben Stipendien haben einen Wert von 4.000 bis 10.000 Euro und gelten für ausgewählte Programme. Bewerben können sich Teilnehmerinnen des *Executive MBA (EMBA)* sowie des *Executive Master in Energy Management (EMEM)*.

Wie setze ich mich als Führungskraft für den Erfolg von Frauen ein - am Arbeitsplatz oder in meinem beruflichen Netzwerk? Ein überzeugender Essay zu diesem Thema gehört zur Bewerbungsmappe einer Kandidatin für ein Frauenstipendium an der ESCP Europe. Gefragt sind eine klare Vision oder erste Erfahrungen, wie sich Female Leadership im persönlichen Umfeld vorantreiben lässt. Wer sich außerdem durch hohe Fachkompetenz auszeichnet, hat Chancen auf eine Förderung durch die Business School. Voraussetzung ist zudem eine erfolgreiche abgeschlossene Anmeldung für das jeweilige Management-Programm.

Im Executive MBA erhalten die Stipendiatinnen 10.000 Euro, die mit den anfallenden Kursgebühren verrechnet werden. Im Executive Master in Energy Management sind es 3.000 Pfund, rund 4.000 Euro. Wer die Förderung erhält, entscheidet ein Gremium bestehend aus ESCP Europe-Fakultätsmitgliedern, Programmverantwortlichen sowie Alumni.

Weiterführende Informationen zu Frauenstipendien der ESCP Europe sind über folgende Links zugänglich:

Interview mit der derzeitigen Stipendiatin des EMEM-Programms, Celia Martinez:

<http://www.escpeurope.eu/nc/campus/escp-europe-campus-berlin/presse/news-single/back/232/article/executive-master-in-energy-management-escp-europe-foerdert-female-leadership-mit-frauenstipendium/>

Bei der gemeinsamen Podiumsdiskussion von ESCP Europe, dem Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) und der IHK Berlin drehte sich alles um Erfolgsfaktoren für die Karriere von Frauen. Eindrücke vom Networking Event „Frauenpower“, das am 23. April 2015 an der Business School stattfand, sind über diesen Link abrufbar:

<http://www.escpeurope.eu/nc/campus/escp-europe-campus-berlin/presse/news-single/back/232/article/gemeinsames-event-mit-vdu-und-ihk-berlin-frauenpower/>

Weitere Informationen:

<http://www.escpeurope.eu>

<http://www.escpeurope.eu/emem>

<http://www.escpeurope.eu/emba>

EBS Scholarship for Women in Business

Mit dem „EBS Scholarship for Women in Business“ wird die EBS Universität Frauen fördern, die eine verantwortliche Position in einem Unternehmen anstreben bzw. ihr eigenes Start-up gründen wollen. „Wir möchten unseren Beitrag dazu leisten, dass zukünftig mehr Frauen in Führungspositionen präsent sind“, sagt **Dr. Petra Kreis-Hoyer**, Prodekanin Lehre der EBS Business School. „Hierzu haben wir im vergangenen Jahr bereits das Programm ‚Women for Business at EBS‘ aufgelegt, das neben einem jährlich stattfindenden Diskussionsforum auch Angebote in Forschung, Lehre und Weiterbildung umfasst. Mit den Stipendien für zukünftige weibliche Führungskräfte verstärken wir nun unser Engagement zur Förderung talentierter Frauen.“

Neben der finanziellen Förderung erhalten die Stipendiatinnen ein maßgeschneidertes Mentoring durch erfolgreiche Unternehmerinnen und können an den Vorträgen und Workshops des „Women for Business at EBS“ Programms teilnehmen. Wer von den Vorteilen des BWL-Studiums an der privaten Hochschule profitieren möchte, muss die Jury davon überzeugen, dass gerade sie besonders geeignet für eine zukünftige Führungsaufgabe ist. Als Indikator zählt hier neben hervorragenden schulischen bzw. akademischen Leistungen auch das gesellschaftliche Engagement, sei es im sozialen oder unternehmerischen Bereich. Parallel müssen die Bewerberinnen das Aufnahmeverfahren der Universität durchlaufen.

Bewerbungsschluss für das „EBS Scholarship for Women in Business“ ist der

15. Juni 2015.

Detaillierte Informationen zum Bewerbungsverfahren gibt unter <http://www.ebs.edu> in der Rubrik Studienfinanzierung.

Stipendium: „Women in Business“

Die HHL Leipzig Graduate School of Management stellt in einer Serie fünf Möglichkeiten zur Finanzierung des Masterstudiums vor.

Teil 2: Christine Meister, HHL-Stipendium „Women in Business“

„Der Name ist Programm: Women in Business – mit diesem HHL Scholarship sollen besonders begabte und motivierte Frauen gefördert werden, die ihr berufliches Ziel in einer führenden Position sehen. Frauen wie Christine Meister. Die 22-Jährige mit dem deutsch klingenden Namen ist Amerikanerin mit Schweizer Wurzeln und studiert seit August 2014 in Leipzig. Auf das Stipendium wurde Christine Meister während des Bewerbungsverfahrens aufmerksam. „Den entscheidenden Tipp habe ich vom Recruiting-Team der HHL bekommen“, sagt sie. Nur Kandidatinnen mit einem herausragenden GMAT-Score durften sich überhaupt bewerben. Um in den Genuss der Förderung zu kommen, musste sie zuvor ein mehrstufiges Auswahlverfahren durchlaufen, in dem sie von ihrer Eignung und Motivation überzeugen musste. Die Zahlung in Höhe von 5.000 Euro, die sie nun über Women in Business erhält, empfindet sie „als eine große Unterstützung“. Aber es ist mehr als das, nämlich auch ein Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils. Denn, so Christine Meister, „an der HHL dominieren noch immer die männlichen Kommilitonen“.

Nächster Bewerbungsschluss ist der **20. Juni 2015**.

Weitere Informationen zum Stipendium „Women in Business“ unter

<http://www.hhl.de/en/service/financing-options/>

oder direkt bei **Petra Spanka**, Senior Manager für Student Recruitment an der HHL Leipzig Graduate School of Management petra.spanka@hhl.de“

Quelle: idw-online, 14.04.2015

Global Women's Studies MA Assistantships

Global Women's Studies (GWS) has announced the availability of four MA assistantships of €500 each in 2015-16 – two in semester 1 (November-December 2015) and two in semester 2 (February-March 2016).

All successful applicants who take up their place on the MA in Gender, Globalisation and Rights (fulltime or part-time) are eligible to apply for an assistantship in the Centre for Global Women's Studies. To be considered, candidates submit a letter of interest highlighting previous relevant experience, including familiarity with qualitative or quantitative methods and event coordination and communications. Short descriptions of the requirements of the assistantships will be circulated in at the start of the academic year.

Letters of interest should be emailed to **Gillian Browne**, Administrator, Global Women's Studies at: gillian.brownenuigalway.ie. A short one-page CV should also be attached. Please include contact details of two references.

The deadlines for receipt of letters of interest are: **30 September 2015** (for semester 1) and **November 30** (for semester 2).

http://www.nuigalway.ie/womens_studies/news_and_events/201503_ma.html

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

ESMT vergibt Weiterbildungs-Stipendien für Frauen in Führungspositionen

Die ESMT European School of Management and Technology vergibt erneut Stipendien für Frauen in Führungspositionen.

Jeweils zwei Vollstipendien stehen für die beiden Seminare General Management Seminar und Executive Transition Program zur Verfügung. Die Stipendien richten sich an erfahrene weibliche Führungskräfte, die unternehmerische Initiative und Erfolge in ihrem Verantwortungsbereich vorweisen können.

Das deutschsprachige *General Management Seminar* gliedert sich in drei einwöchige Module, die von September bis November 2015 auf dem ESMT Campus Schloss Gracht bei Köln stattfinden. Das *Executive Transition Program* wird auf Englisch und in drei einwöchigen Modulen von Oktober 2015 bis Juni 2016 in Schloss Gracht und Berlin durchgeführt. Beide Seminare sind auf Führungskräfte zugeschnitten, die vor der Übernahme einer umfassenden unternehmerischen Verantwortung stehen oder diese bereits übernommen haben. Schwerpunkte liegen u.a. in den Bereichen strategische Unternehmensführung, Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und Change Management.

Kandidatinnen können sich mit einem vollständig ausgefüllten Bewerbungsformular, einem Lebenslauf und einem Motivationsschreiben per E-Mail bewerben.

Die Frist für das General Management Seminar und Executive Transition Programm endet am **30. Juni 2015**.

Kontakt: Kirsten B. Fischer,
kirsten.fischer@esmt.org

<https://www.esmt.org/executive-education/open-enrollment-programs-german-usw/weiterbildungs-stipendien-fuer-frauen>

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

03.06.2015

GESIS-Vortragsreihe: Geschlechtergerechte und geschlechtersensible Forschung – das Beispiel Gesundheitsforschung"

Vortrag von Dr. Ingeborg Jahn (Leibniz-Institut für Präventionsforschung und Epidemiologie – BIPS, Bremen)
Veranstaltungsort: GESIS-Mannheim/Live im Web

<http://www.gesis.org/veranstaltungen/vortragsreihe/ma-03062015/>

04.06.2015

Podiumsdiskussion: Beyond (B)orders – Grenzen im und mit Frauen*-Fußball überwinden

Veranstaltungsort: Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin, Hiroshimastr 28 (Haus 2), 18.00 -20:00 Uhr

<http://www.discoverfootball.de/projekte/beyond-borders/>

11.06.2015

New Challenges for the Evaluation of Science and Research: Political Goals, Theory and Methodological Challenges

Vortrag von CEWS Mitarbeiterin, **Dr. Anke Lipinsky** zur Relevanz von Indikatoren bzw. Evaluation für die Politikgestaltung anhand der Gender Dimension in der EU-Forschungspolitik.

<https://www.ihs.ac.at/>

12.06.2015 - 13.06.2015

„Was ist Care? – Zwischen privater Liebestätigkeit und globaler Ausbeutung“

Veranstaltung des Netzwerks Genderforschung und Gleichstellungspraxis Bayern.

Veranstaltungsort: Evangelische Akademie Tutzing

<http://web.ev-akademie-tutzing.de/cms/index.php?id=576&fndnr=2036&part=detail>

15.06.2015

Vereinbarkeit gestalten – Lebensphasenorientierung und Demographiesensibilität im Hochschulmanagement

Zweite Jahrestagung des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“

Veranstaltungsort: Universität Hohenheim

<http://www.familie-in-der-hochschule.de/cms/?getObject=853>

15.06.2015 - 19.06.2015

Bundesweite SommerUni für Mädchen in Wuppertal

Veranstaltungsort: Universität Wuppertal

<http://www.sommer.uni-wuppertal.de/>

18.06.2015

GESIS – CEWS Kolloquium 2015 mit Frau Dr. habil. Christiane Gross

C. Gross wird eine Studie zu Habilitierten vorstellen und insbesondere die geschlechterspezifischen Ergebnisse präsentieren.

Veranstaltungsort: GESIS, Köln, Untersachsenhausen 6-8, Raum Ost, 13:30 Uhr

Bitte beachten Sie weitere Hinweise unter 01 „Neues aus dem CEWS“ in diesem Journal.

18.06.2015 - 19.06.2015

BuKoF Kommission Klinika – 24. Jahrestagung: 50 Jahre MHH! 50 Jahre Chancengleichheit?

Mitgliederversammlung und öffentliche Jahrestagung

Veranstaltungsort: Medizinische Hochschule Hannover, Carl-Neuberg-Straße 1, 30625 Hannover

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

.....
25.06.2015 - 26.06.2015

Wissenschaft im Wandel. genderDynamiken in Hochschule und Forschung am Beispiel der Physik

Veranstaltungsort: TU Berlin, Straße des 17. Juni 135, Hauptgebäude, Raum H 3005

<http://www.genderdynamiken.de/de/abschlusskonferenz/>

.....
25.06.2015 - 26.06.2015

Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz

Veranstaltungsort: Helmut Schmidt Universität – Universität der Bundeswehr

<http://www.wiso.uni-hamburg.de/einrichtungen/gleichstellung/startseite/>

.....
25.06.2015 - 26.06.2015

Alter(n) und Gender: Interdisziplinäre Perspektiven

Wissenschaftliches Kolloquium des ZtG in Zusammenarbeit mit dem IFF – Institut für Palliative Care und Organisations-Ethik, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Wien, Graz.

Veranstaltungsort: Humboldt-Universität zu Berlin, 25./26.6.2015, Unter den Linden 6

https://www.gender.hu-berlin.de/veranstaltungen/gender-kolloquien/altern_und_gender

.....
25.06.2015 - 28.06.2015

TU Berlin: MINT-Talente-Treffen in Berlin

„Talent Take Off – Vernetzen“ von Femtec und Fraunhofer-Gesellschaft.

Veranstaltungsort: Wannseeforum Berlin

<https://www.femtec.org/de>

.....
26.06.2015

Im Tandem in die Wissenschaft – Karrierewege von Frauen und die Bedeutung von Mentoring

Nach einer fünfjährigen Förderphase wird das Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (mena) der Universität Koblenz-Landau am Standort Koblenz mit einer Abschlusstagung resümiert.

Veranstaltungsort: Universität Koblenz-Landau, Campus Koblenz, 12:00 - 17:30 Uhr

<https://www.uni-koblenz-landau.de/de/koblenz/einrichtungen/frauenbuero/mentoring/aktuelles/abschlussstagung>

.....
29.06.2015 - 02.07.2015

Diversity in Engineering Education: an opportunity to face new trends in engineering

43rd Annual SEFI Conference

Veranstaltungsort: Orléans, France

<http://sefi2015.sciencesconf.org/>

.....
02.07.2015

Driving Forward Gender Equality in Europe: Combating Discrimination in the Workplace and Beyond

Veranstaltungsort: Thon Hotel Brussels City Centre

<http://www.publicpolicyexchange.co.uk/events/FG02-PPE2>

.....
02.07.2015 - 04.07.2015

Symposium „Für eine gendersensible Lehr-/Lernkultur in Mathematik, Informatik und den Naturwissenschaften“

Bitte beachten Sie ausführlichere Angaben dazu unter 3.0 Gleichstellungspolitik (Frauen in MINT)

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

<http://www.mi.fu-berlin.de/fb/gender-symposium>

.....
10.07.2015 - 12.07.2015

„Vielfalt und Spezifik: Geschlecht und Ethnie im Fokus von Medizin und Pharmazie“

2. Gender Medicine Kongress. Eine Veranstaltung des Deutschen Pharmazeutinnen Verbandes und des anna fischer project.

Veranstaltungsort: Heidelberg

<http://www.pharmazeutinnen.de>

.....
13.07.2015 - 17.07.2015

6. Conference of the European Survey Research Association ESRA

Veranstaltungsort: University of Iceland, Reykjavik

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

.....
15.07.2015 - 16.07.2015

Symposium: „Governance, Performance & Leadership of Research and Public Organizations“

Veranstaltungsort: Bayerische Akademie der Wissenschaften, München

<http://www.ihf.bayern.de/>

16.07.2015 – 18.07.2015

Gender Equality in Challenging Times

International Association for Feminist Economics –
24th IAFFE Annual Conference
Veranstaltungsort: Berlin School of Economics and Law

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

28.07.2015 – 01.08.2015

informatica femminile Baden-Württemberg 2015

Veranstaltungsort: Hochschule Furtwangen

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

17.08.2015 – 28.08.2015

Informatica Feminale 2015

Veranstaltungsort: Universität Bremen

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

27.08.2015 – 28.08.2015

Gender Summit 6 – Asia Pacific 2015

26 August: Pre-Summit on Curriculum & Education on
Gendered Dimensions

Veranstaltungsort: Seoul, South Korea

<http://gender-summit.com/g6-call-for-abstracts>

<http://www.gender-summit.com/g6-about>

17.09.2015

Fachtagung: Voneinander lernen! Für eine familienfreundlichere Wissenschaft.

Anmeldung geöffnet!

<http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/presse-termine/anmeldung-connect-tagung/>

Die Fachtagung VONEINANDER LERNEN! FÜR EINE FAMILIENFREUNDLICHERE WISSENSCHAFT wird im Rahmen des vom BMBF-geförderten Projektvorhabens Connect. Familienservice in der Wissenschaft – Unterstützung von Vernetzung und Wissenstransfer (FKZ: 01FP1442) am 17.09.2015 in der Kalkscheune in Berlin stattfinden.

Bitte informieren Sie sich ausführlich unter 1.0 Neues aus dem CEWS in diesem Journal.

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

17.09.2015 – 18.09.2015

Genderungleichheit in der Arbeit

Gleichstellungstagung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung.
Veranstaltungsort: Berlin

<http://www.wsi.de>

21.09.2015 – 22.09.2015

Abschlusstagung „Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft“

Veranstaltungsort: Ruhr-Universität Bochum

<http://www.genderforschung-governance.de/neues.html>

21.09.2015 – 23.09.2015

Kritik der Repräsentation – Geschlechterima- ginäres im Wandel Visueller Kulturen

3. Tagung der ÖGGF (Österreichische Gesellschaft für
Geschlechterforschung).

Veranstaltungsort: Universität Klagenfurt

<http://www.oeggf.at>

04.11.2015

Save the Date: 2. Symposium Wissenschaft und Unternehmen im Dialog: „Frauen auf dem Weg nach oben – Schneller mit der Quote?“

Die Veranstaltung wird wieder gemeinsam vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), dem Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb) und dem Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) ausgerichtet.

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

05.11.2015

Ready for Dialogue: Fachveranstaltung zur Geschlechterdimension in Wissenschaft und Forschung

Veranstaltung, vorgängig zum European Gender Summit 2015, Berlin, 6.-7. November 2015. Zielgruppe: Repräsentantinnen und Repräsentanten nationaler und europäischer institutioneller Zusammenschlüsse (Institutionen/Organisationen/Netzwerke), die sich für die Integration der Geschlechterperspektive in Wissenschaft und Forschung einsetzen oder Interesse haben, dies zukünftig zu tun; Akteurinnen und Akteure in Wissenschaft und Forschung, die noch keinen Genderschwerpunkt in ihrer Forschung verfolgen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aller Disziplinen.

Veranstaltungsort: Berlin, 09:00 bis 18:30

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

06.11.2015 – 07.11.2015

Save the Date: Gender Summit 7 Europe 2015

Mastering gender in research performance, contexts, and outcomes

Veranstaltungsort: Berlin

<http://www.gender-summit.com/g7-registrationinfo>

<http://gender-summit.com/g7-about>

12.11.2015

5. Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt

Die Tagung richtet sich an Promovierende und Postgraduierte. NachwuchswissenschaftlerInnen soll die Möglichkeit gegeben werden, ihre aktuellen wissenschaftlichen Arbeiten und laufenden Projekte zur Genderforschung vorzustellen und mit den weiteren TeilnehmerInnen der Konferenz zu diskutieren.

Veranstaltungsort: Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg

http://www.kffg-sachsen-anhalt.de/kffg_media/_users/frohberg/Rundbrief_M%C3%A4rz_2015.pdf

03.12.2015 – 05.12.2015

„Feminisms Reloaded: Umkämpfte Terrains in Zeiten von Antifeminismus, Rassismus und Austerität“

Jahrestagung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie
Veranstaltungsort: Justus-Liebig Universität, Gießen

http://www.frauen-undgeschlechterforschung.de/tl_files/content_sektion/pdf/aktuell/sektion_jahrestagung-2015.pdf

12.02.2016 – 13.02.2016

6. Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien e.V.

Die Jahrestagung möchte mit „Materialität/en und Geschlecht“ ein Thema fokussieren, das seit Beginn der Frauen- und Geschlechterforschung mit wechselnden inhaltlichen und theoretischen Schwerpunktsetzungen, vielfältigen fachlichen Perspektiven und geographisch diversen Interessenlagen bis heute im Zentrum der Genderdebatte steht.

Veranstaltungsort: Humboldt-Universität zu Berlin

<http://www.fg-gender.de/jahrestagungen-und-workshops/2016-materialitaten-und-geschlecht>

23.02.2016 – 27.02.2016

meccanica femminile

Die Frühjahrshochschule meccanica femminile für Studentinnen und Fachfrauen der Fachgebiete Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen findet vom 23.02. – 27.02.2016 an der Hochschule Furtwangen, Campus Schwenningen, statt.

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

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

<http://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/>

12 NEUERSCHEINUNGEN

Gleichstellungspolitik

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

Budrich UniPress Juli 2015
 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.

.....
 Meyer, Meredith; Cimpian, Andrei; Leslie, Sarah-Jane:
Women are underrepresented in fields where success is believed to require brilliance

Abstract: „Women's underrepresentation in science, technology, engineering, and mathematics (STEM) fields is a prominent concern in our society and many others. Closer inspection of this phenomenon reveals a more nuanced picture, however, with women achieving parity with men at the Ph.D. level in certain STEM fields, while also being underrepresented in some non-STEM fields. It is important to consider and provide an account of this field-by-field variability. The field-specific ability beliefs (FAB) hypothesis aims to provide such an account, proposing that women are likely to be underrepresented in fields thought to require raw intellectual talent—a sort of talent that women are stereotyped to possess less of than men. In two studies, we provide evidence for the FAB hypothesis, demonstrating that the academic fields believed by laypeople to require brilliance are also the fields with lower female representation. We also found that the FABs of participants with college-level exposure to a field were more predictive of its female representation than those of participants without college exposure, presuma-

bly because the former beliefs mirror more closely those of the field's practitioners (the direct "gatekeepers"). Moreover, the FABs of participants with college exposure to a field predicted the magnitude of the field's gender gap above and beyond their beliefs about the level of mathematical and verbal skills required. Finally, we found that beliefs about the importance of brilliance to success in a field may predict its female representation in part by fostering the impression that the field demands solitary work and competition with others. These results suggest new solutions for enhancing diversity within STEM and across the academic spectrum."

<http://www.princeton.edu/~sjleslie/Frontiers2015.pdf>

.....
 Williams, Wendy M.; Ceci, Stephen J.:
National hiring experiments reveal 2:1 faculty preference for women on STEM tenure track

Abstract: „National randomized experiments and validation studies were conducted on 873 tenure-track faculty (439 male, 434 female) from biology, engineering, economics, and psychology at 371 universities/colleges from 50 US states and the District of Columbia. In the main experiment, 363 faculty members evaluated narrative summaries describing hypothetical female and male applicants for tenure-track assistant professorships who shared the same lifestyle (e.g., single without children, married with children). Applicants' profiles were systematically varied to disguise identically rated scholarship; profiles were counterbalanced by gender across faculty to enable between-faculty comparisons of hiring preferences for identically qualified women versus men. Results revealed a 2:1 preference for women by faculty of both genders across both math-intensive and non-math-intensive fields, with the single exception of male economists, who showed no gender preference. Results were replicated using weighted analyses to control for national sample characteristics. In follow-up experiments, 144 faculty evaluated competing applicants with differing lifestyles (e.g., divorced mother vs. married father), and 204 faculty compared same-gender candidates with

children, but differing in whether they took 1-y-parental leaves in graduate school. Women preferred divorced mothers to married fathers; men preferred mothers who took leaves to mothers who did not. In two validation studies, 35 engineering faculty provided rankings using full curricula vitae instead of narratives, and 127 faculty rated one applicant rather than choosing from a mixed-gender group; the same preference for women was shown by faculty of both genders. These results suggest it is a propitious time for women launching careers in academic science. Messages to the contrary may discourage women from applying for STEM (science, technology, engineering, mathematics) tenure-track assistant professorships."

<http://www.pnas.org/content/112/17/5360.full.pdf>

Barz, Heiner; Meril, Cerci:
Frauen in Kunst und Kultur

Zwischen neuem Selbstbewusstsein und Quotenforderungen

„Wie ist es um die Gleichstellung von Mann und Frau in öffentlich geförderten Kulturinstitutionen in Deutschland bestellt? Welche Einstellungen und Barrieren sind gegebenenfalls für nicht erreichte Gleichstellungsziele verantwortlich? Auf diese Fragen gibt die im Auftrag des Frauenkulturbüros NRW erstellte Studie Antworten am Beispiel von NRW, des größten deutschen Bundeslandes. In die Datenanalysen wurde eine aktuelle Befragung der vom Land geförderten Kultureinrichtungen einbezogen. Um auch die subjektiven Dimensionen der Gleichstellungsproblematik auszuleuchten, wurde die Datensammlung ergänzt durch narrative Einzelinterviews mit jungen und mit bestens etablierten KünstlerInnen und KulturmanagerInnen. Der Band dokumentiert die Geschlechterverhältnisse in Theatern und Philharmonien, in Kunstsammlungen und Literatur, für ArchitektInnen und Bildende KünstlerInnen, für Musikfestivals und Filmförderung – und nicht zuletzt auch an den Kunst- und Musikhochschulen.“

<http://www.frauenkulturbuero-nrw.de/index.php/themen/studie-partizipation/>

Weiblich, westlich, atypisch

Böckler Impuls Ausgabe 06/2015

Auszug: „Am stärksten verbreitet ist atypische Beschäftigung in den westdeutschen Flächenländern... Im Osten Deutschlands liegen die Werte meist deutlich darunter. Pusch führt dies auf andere Erwerbsmuster vor allem bei Frauen zurück. Im Westen seien Frauen deutlich häufiger

atypisch beschäftigt als im Osten. Das liege unter anderem an traditionellen Rollenbildern gerade auf dem Land sowie an fehlenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Am niedrigsten ist der Anteil atypischer Beschäftigung in Thüringen mit 35,6 Prozent.“

http://www.boeckler.de/53706_53719.htm

<http://www.boeckler.de/apps/atypischebeschaeftigung/index.php>

Wenn Frauen-Förderprogramme Frauen ausbremsen

Gut gemeint – aber leider schlecht gemacht? Wie Talent-Management-Programme Frauen oft ausbremsen – ungewollt. Gastbeitrag von Marion Festing, Rektorin des Berliner Campus der ESCP Europe und Professorin für Personalmanagement und interkulturelle Führung auf wiwo.de.

<http://blog.wiwo.de/management/2015/05/13/wenn-frauen-forderprogramme-frauen-ausbremsen-gastbeitrag-von-marion-festing/>

Boetius, Antje:
Taucht nicht ab!

„In der Wissenschaft fehlen die Chancen für Frauen. Deshalb verabschieden sich viele. Das schadet der Forschung, der Lehre und uns allen. Die Meeresbiologin Antje Boetius hat drei Wünsche.“

<http://www.zeit.de/2015/12/wissenschaft-frauenforschung-glaeserne-decke>

Hochschulen/Hochschulforschung

Flöther, Choni; Krücken, Georg (Hrsg.):
Generation Hochschulabschluss: Vielfältige Perspektiven auf Studium und Berufseinstieg
Analysen aus der Absolventenforschung

Waxmann 2015
 ISBN 978-3-8309-3221-5

„Durch den stetigen Anstieg der Studierendenquote in Deutschland wird ein abgeschlossenes Hochschulstudium zunehmend zur Normalität und prägt die persönlichen und beruflichen Biographien von immer mehr Menschen. Mit der kontinuierlichen Zunahme der Absolventenzahlen gewinnen wissenschaftliche Studien zu Hochschulabsolventinnen und -absolventen eine immer höhere Bedeutung für die Gesellschaft. Dieser Sammelband enthält Analysen aus dem „Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB)“ zu den unterschiedlichen Erfahrungen der Absolventinnen und Absolventen mit ihrem Studium und dem Einstieg in den Arbeitsmarkt. Zusätzlich wird thematisiert, mit welchen Ansprüchen Absolventenstudien heutzutage verbunden sind und wie sich die tatsächliche Nutzung im Rahmen der Hochschulentwicklung gestaltet. Das „Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB)“, das die Datenbasis für die hier präsentierten Metaanalysen liefert, wird vom International Centre for Higher Education Research der Universität Kassel (INCHER-Kassel) gemeinsam mit rund 70 Hochschulen durchgeführt.“

Wensierski, Hans-Jürgen von; Langfeld, Andreas; Puchert, Lea:
Bildungsziel Ingenieurin: Biographien und Studienfächerorientierungen von Ingenieurstudentinnen, Band 2

Verlag Budrich 2015
 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 junger Frauen, die sich für ein ingenieurwissenschaftliches Studienfach entschieden haben.

Langhammer, Franziska:
Karriere an der Fachhochschule
Frauen, wo seid ihr?

Händeringend werden an Fachhochschulen Professorinnen gesucht – es gibt zu wenig Bewerberinnen. Gründe dafür sind vor allem ein Informationsdefizit und die Selbstzweifel der Frauen. Vier Professorinnen berichten von ihren Erfahrungen auf [duz.de](http://www.duz.de).

<http://www.duz.de/duz-magazin/2015/05/frauen-wo-seid-ihr/311>

Europa und Internationales

Peking +20 – Umsetzung der Aktionsplattform von Peking – Bundesrepublik Deutschland

„Die Peking Aktionsplattform und ihre Folgedokumente sind eine wichtige Richtschnur für die Gleichstellungspolitik in Deutschland: Bei der Vierten Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1995 in Peking unterzeichneten 189 Staaten mit der sogenannten Peking Erklärung ein umfassendes Programm zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Der vorliegende Bericht zeigt auf, welche Maßnahmen die Bundesregierung von 2009 bis 2014 in den zwölf Bereichen unternommen hat, die bei der Peking Aktionsplattform zur Förderung von Frauen und Gleichberechtigung der Geschlechter festgesetzt wurden.“

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=214142.html>

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

Verlag Budrich 2015
 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.

.....
 Fuchs, Gesine:
**Gleichstellungspolitik in der Schweiz
 Entstehung und Steuerung eines umstrittenen
 Politikfeldes**

Verlag Budrich 2015
 ISBN: 978-3-8474-0654-9

Seit den 1990er Jahren wird die Gleichstellungspolitik in der Schweiz vor allem im Bereich der Erwerbsarbeit und der staatlichen Gleichstellungsinstitutionen zunehmend institutionalisiert – und das nicht immer unumstritten. Die Autorin fragt, wie die vielfältigen Maßnahmen und unterschiedlichen Steuerungsprinzipien zusammenspielen und ob sie konsistente Anreizwirkungen entfalten können.

.....
 Bischof, Karin:
**Global Player EU?
 Eine ideologiekritische Metaphernanalyse**

transcript Verlag 2015
 ISBN: 978-3-8376-3115-9

Die EU und ihre Metaphern – Metaphern stellen ein Kernstück politischer Rhetorik dar. Der Band analysiert die Metaphorisierung der EU als »Global Player« und ihren ideologischen Gehalt, der Europa als neoliberales und maskulines Projekt ausweist.

Frauen- und Geschlechterforschung

.....
 Walgenbach, Katharina:
**Geschlecht in gesellschaftlichen
 Transformationsprozessen**

Verlag Budrich: Juni 2015
 ISBN-13: 978-3-8474-0619-8

Aktuelle ökonomische, politische und gesellschaftliche Transformationsprozesse beeinflussen substanziell die Geschlechterverhältnisse. Die derzeitigen Entwicklungstrends verweisen dabei auf eine neoliberale Neuordnung von Ökonomie, Staat, Familie und Privatsphäre. Die Beiträge dieses Sammelbandes untersuchen diese Entwicklungstrends aus unterschiedlichen disziplinären Perspektiven.

.....
 Doneit, Madeline; Lösch, Bettina; Rodrian-Pfennig, Margit:
**Geschlecht ist politisch
 Geschlechterreflexive politische Bildung**

Verlag Budrich 2015
 ISBN: 978-3-8474-0651-8

Was hat Geschlecht mit Politischer Bildung zu tun? Die AutorInnen geben Einblick in aktuelle Entwicklungen der Gender und Queer Studies und deren Input für den Genderdiskurs in der politischen Bildung. Sie zeigen, welche Theorieimpulse, Denkanregungen und Einsprüche der Gender und Queer Studies für die theoretische Reflexion und Weiterentwicklung politischer Bildungsarbeit von Bedeutung sind.

.....
 Katharina Scherke (Hrsg.):
**Spannungsfeld „Gesellschaftliche Vielfalt“
 Begegnungen zwischen Wissenschaft und Praxis**

transcript Verlag 2015
 ISBN: 978-3-8376-2964-4

Das Zusammenleben in gesellschaftlicher Vielfalt ist ein facettenreiches Thema und erfordert ein transdisziplinäres Nachdenken darüber, wie soziale Lebensräume gestaltet werden können, die niemanden beispielsweise aufgrund des Geschlechtes, der Herkunft, des Alters oder der sexuellen Orientierung ausschließen. In dem Buch werden hierfür Studien des Forschungsschwerpunktes »Heterogenität und Kohäsion« der Universität Graz mit Impulsen aus der sozialen, politischen und künstlerischen Praxis in Beziehung gesetzt. Die Ergebnisse des Reflexionsprozesses geben Einblick in unterschiedliche Dimensionen von Diversität und erlauben es, auch die Möglichkeiten transdisziplinären Arbeitens zu reflektieren.

.....
 Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit;
 Völker, Susanne:
Feministische Kapitalismuskritik

Westfälisches Dampfboot 2015
 ISBN: 978-3-89691-679-2

Das Buch bietet Einstiege in drei Forschungsfelder feministischer Kapitalismuskritik: Im ersten Feld wird der Kapitalismus als Herrschaftszusammenhang sichtbar gemacht. Gezeigt wird, welche Kritiken am Stellenwert der Ökonomie, an der Vernachlässigung von Belangen des Lebens und am Umgang mit der Natur entfaltet werden. Im zweiten Feld geht es um darum, wie Entwicklungsmöglichkeiten hin zu einer gerechten Gesellschaft auf Engste mit der Analyse von Ungleichheits- und Differenzierungsverhältnissen verknüpft sind; dies wird für die sozialstaatliche Entwicklung und in globaler Perspektive aufgegriffen. Im dritten Feld werden kapitalistische Gesellschaften aus der Perspektive ihrer alltäglichen Herstellung, ihrer Dynamiken und Unbestimmtheiten betrachtet. Entlang aktueller Prekarisierungsprozesse werden veränderte Konstellationen und Praktiken der Lebensführung und Möglichkeiten kritischer Intervention in den Blick genommen.

.....
 Fleischmann, Alexander; Guth, Doris:
Kunst - Theorie - Aktivismus: Emanzipatorische Perspektiven auf Ungleichheit und Diskriminierung

transcript verlag 2015
 ISBN: 978-3-8376-2620-9

Dieser Band hilft bei der Überwindung der – vermeintlich starren – Grenzen zwischen den Feldern Kunst, Theorie und Aktivismus. Das Zusammendenken von künstlerischer, theoretischer und aktivistischer Infragestellung von Machtasymmetrien entlang und zwischen sozialen Kategorisierungen wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Klasse, (Dis-)Ability, vermeintliche ethnische Zugehörigkeit oder Religion, unterstützt und inspiriert die Bekämpfung von Ungleichheit und Diskriminierung. Die Beiträge zeigen auf, wie sich entsprechende Praxen in den letzten Jahren ausdifferenziert haben, führen so unterschiedliche Wissensformen zusammen und zeigen, wie diese für die Ziele emanzipatorischer Bewegungen nutzbar gemacht werden können.

.....
 Brandes, Holger; Andrä, Markus; Röseler, Wenke;
 Schneider-Andrich, Petra:
Macht das Geschlecht einen Unterschied? Ergebnisse der „Tandem-Studie“ zu professionellem Erziehungsverhalten von Frauen und Männern

Verlag Budrich: Juni 2015
 ISBN: 978-3-8474-0616-7

Profitieren Kinder von mehr Männern in Kitas? Es gibt einen breiten Konsens darüber, aber kaum wissenschaftliche Untersuchungen, inwieweit männliche Fachkräfte sich in ihrem Umgang mit den Kindern von weiblichen Fachkräften unterscheiden. Die Tandem-Studie – die erste, auf eine größere Stichprobe zurückgreifende Vergleichsuntersuchung zu männlichem und weiblichem Erziehungsverhalten in Kindertagesstätten – belegt, dass es kaum geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich pädagogischer Verhaltensstandards gibt, wohl aber hinsichtlich der Neigung zu spezifischen Materialien und Themen sowie geschlechtsspezifische Effekte in der Interaktion mit Jungen und Mädchen.

.....
 Penny, Laurie:
Unsaubere Dinge: Sex, Lügen und Revolution

Aus dem Englischen von Anne Emmert
 Edition Nautilus 2015
 ISBN 978-3-89401-817-7

„Laurie Penny zerlegt gnadenlos den modernen Feminismus und die Klassenpolitik, wenn sie von ihren eigenen Erfahrungen als Journalistin, Aktivistin und in der Subkultur berichtet. Es ist ein Buch über Armut und Vorurteile, Online-Dating und Essstörungen, Straßenkämpfe und Fernsehlügen. Der Backlash gegen sexuelle Freiheit für Männer und Frauen und gegen soziale Gerechtigkeit ist unübersehbar – und der Feminismus muss mutiger werden! Laurie Penny spricht für einen Feminismus, der keine Gefangenen macht, dem es um Gerechtigkeit und Gleichheit geht, aber auch um Freiheit für alle. Um die Freiheit zu sein, wer wir sind, zu lieben, wen wir wollen, neue Genderrollen zu erfinden und stolz gegenüber jenen aufzutreten, die uns diese Rechte verweigern wollen. Es ist ein Buch, das jenen eine Stimme gibt, denen das Sprechen verboten wird – eine Stimme, die das Unsaubere ausspricht.“

Presstipp: Laurie Penny und der Feminismus – Der Körper als Kapital

<http://www.sueddeutsche.de/kultur/laurie-penny-und-der-feminismus-der-koerper-als-kapital-1.2414896?reduced=true>

Stadlbauer, Johanna:

Mobile Gattinnen. Privilegierte Migration und Geschlechterverhältnisse.

Westfälisches Dampfboot 2015
ISBN: 978-3-89691-725-6

Was bedeutet es für Frauen, die über Berufsausbildungen und -erfahrung verfügen, vorübergehend nicht erwerbstätig zu sein? Johanna Stadlbauer widmet sich dieser Frage anhand von „Expatriate Spouses“, von privilegierten Migrantinnen, die gemeinsam mit ihren Partnern temporäre Auslandsaufenthalte absolvieren. Ihre „begleitende“ Migration bringt für die Protagonistinnen dieser Studie eine vorübergehende Erwerbsarbeitslosigkeit mit sich. Die Studie legt den Fokus auf Selbstdarstellungen und narrative Sinnproduktion. Sie arbeitet heraus, welche strukturellen und biographischen Voraussetzungen die Migrationsentscheidungen der Frauen haben, welche Wirkungen auf Identität und Alltagspraxis sich aus der temporären Auslandssituation ergeben und welche (narrativen) Strategien die Akteurinnen innerhalb der Umstände entwickeln.

Jurczyk, Karin; Keddi, Barbara (Hrsg.):

Gender und Familie (Un)klare Verhältnisse

Verlag Budrich 2015
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?

Gemeinsam leben. Wie sich die Lebens- und Familienformen verändern

Diese Ausgabe des Forschungsmagazins „DJI Impulse“ (Heft 108) beleuchtet den Wandel der Lebens- und Familienformen aus unterschiedlichen Perspektiven. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zeigen auf, mit welchen Herausforderungen junge Erwachsene heute konfrontiert sind, wenn sie sich für – oder gegen – Kinder entscheiden. Die Situation von gleichgeschlechtlichen Eltern wird ebenso thematisiert wie etwa der Alltag von Stieffamilien, kinderreichen Familien oder Singles.

<http://www.dji.de/impulse>

Günther, Marga; Kerschgens, Anke; Rose, Lotte; Seehaus, Rhea (Hrsg.):
Vater, Mutter, Kind?

Geschlechterpraxen in der Elternschaft
Band 3, (Geschlechterforschung für die Praxis)
Verlag Budrich 2015
ISBN: 978-3-8474-0670-9

Elternschaft befindet sich im Wandel. Während der öffentlich-politische Diskurs einhellig den „aktiven Vater“ wünscht und Väter zunehmend Elternarbeit übernehmen, zeigen sich doch weiterhin geschlechtsspezifische Ungleichheiten. Im Mittelpunkt stehen dabei die Geschlechterarrangements zwischen Müttern und Vätern.

Mayer-Lewis, Birgit; Rupp, Marina (Hrsg.): Der unerfüllte Kinderwunsch. Interdisziplinäre Perspektiven

Barbara Budrich 2015
ISBN-13: 978-384740189

Ein unerfüllter Kinderwunsch hat viele Facetten. Frauen und Männer können als verschieden und gleichgeschlechtliches Paar oder auch als Singles betroffen sein. Dabei müssen die Wunscherfüllung bei einer ungewollten Kinderlosigkeit zur Erfüllung des Kinderwunsches oft weitere Personen involvieren, wie zum Beispiel reproduktionsmedizinische Fachkräfte oder Samenspenden. Ferner werden Fertilitätsentscheidungen von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und neuen Angeboten der Reproduktionsmedizin wie zum Beispiel dem Social Freezing beeinflusst. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Kinderwunsch befindet sich im Spannungsfeld zwischen medizinisch Machbarem, individuell Gewünschtem und ethisch, rechtlich und sozial Vertretbarem. Die Komplexität des Themas erfordert deshalb eine interdisziplinäre Auseinandersetzung mit multiprofessionellem Umgang. Im vorliegenden Buch werden bedeutsame Herausforderungen und Perspektiven verschiedener Disziplinen und Professionen zum Thema Kinderwunsch dargestellt.

Lewandowski, Sven; Koppetsch, Cornelia (Hg.):
Sexuelle Vielfalt und die UnOrdnung der Geschlechter – Beiträge zur Soziologie der Sexualität

transcript-Verlag 2015

ISBN: 978-3-8376-3017-6

„Sexuelle Vielfalt ist seit den 1980er Jahren ein zentrales gesellschaftliches Thema. Viele Tabus sind gefallen und der sexuelle Umgang ist friedlicher, toleranter und herrschaftsfreier geworden. Doch wie vielfältig ist Sexualität wirklich und welche Rolle spielen dabei Geschlechterverhältnisse?“

Haring, Robin:
Die Männerlüge: Wie viel Testosteron braucht der Mann?

Braumüller Verlag 2015

ISBN-13: 978-3991001461

„So viel Testosteron gab es noch nie! Das berühmte Männerhormon ist immer dabei, wenn es um die ganz großen Themen unserer Zeit geht. Überschießendes Testosteron stürzt die Weltwirtschaft in die Krise, sinkendes Testosteron zwingt alternde Männer in die Knie, und künstliches Testosteron rettet das männliche Geschlecht vorm Aussterben. Mit diesen populären Testosteronmythen rechnet „Die Männerlüge“ nun endlich ab. Unterhaltsam und anschaulich erklärt der Demograf und Epidemiologe Prof. Dr. habil. Robin Haring, was Testosteron kann (und nicht kann).“

Ist Genie männlich?

Oder haben viele Frauen einfach keine Lust auf die einsame Arbeit am wissenschaftlichen Werk? Eine Antwort von Jens Jessen auf zeit.de.

<http://www.zeit.de/2015/12/emanzipation-forschung-frauen-maenner-genie>

Beiträge von Soziologinnen zur Fernsehsendung „Hart aber Fair – Deutschland im Genderwahn?“

Katja Sabisch, Soziologin an der Ruhr-Universität Bochum, hat einen interessanten Blogbeitrag zu der Sendung „Deutschland im Genderwahn?“ bei „Hart aber fair“ (02.03.2015) verfasst:

<http://feminismus-im-pott.de/?p=888>

feministische studien, Heft 1/ 2015

Das neue Heft der feministischen studien mit dem Titel „Solidaritäten“ ist erschienen.

„Angesichts aktueller und politischer Entwicklungen ist es ein wichtiges und herausforderndes Unterfangen, den zuletzt etwas in Vergessenheit geratenen Solidaritätsbegriff – den wir bewusst im Plural verwenden – zu beleben und zugleich seine Verwendungsweisen kritisch und differenziert zu befragen.“

Herausgegeben wurde das Heft von **Tanja Thomas** und **Ulla Wischermann**.

Das Inhaltsverzeichnis, die Einleitung und ein Beitrag dieses Heftes stehen unter

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

als Volltext zur Verfügung.

Das Blog der feministischen studien finden Sie unter

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

**Aktuelle Ausgabe von querelles-net
 Rezensionenzeitung für Frauen- und
 Geschlechterforschung**

Jg. 16, Nr. 1 (2015)

Hier enthalten: Tina Schmid: Generation, Geschlecht und Wohlfahrtsstaat. Intergenerationelle Unterstützung in Europa. Wiesbaden: Springer VS 2014 – rezensiert von Martina Franziska Beham-Rabanser

<http://doi.org/10.14766/1158>

Gesamte Ausgabe:

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/16-1/showToc>

Sonstiges

..... Ausstellung: Wissenschaftlerinnen: Gestern – Heute – Morgen

Der Loop „Wissenschaftlerinnen: Gestern – Heute – Morgen“ leistet einen wichtigen Beitrag zur Sichtbarmachung von Frauen in den Wissenschaften. Porträtiert werden Frauen, die sich einst wie heute zu einem Studium bzw. einer wissenschaftlichen Karriere an der Universität Wien entschieden haben. Die Geschichte des „Frauenstudiums“ beginnt mit Gabriele Possaner, die als erste Frau 1897 im Fach Medizin promovierte. Elise Richter habilitiert sich schließlich 1907 als erste Frau an der Universität Wien im Fach Romanistik. „Wissenschaftlerinnen: Gestern – Heute – Morgen“ ist als ganzjährig stattfindende Aktivität im Rahmen der Feierlichkeiten im Jubiläumsjahr 2015 konzipiert, um den vergessenen Wissenschaftlerinnen der Universität Wien die lange verwehrt Wertschätzung zu erweisen. Darüber hinaus soll ein gegenwärtiger Blick auf weibliche Studierende der Universität Wien zeigen, was sich für Studentinnen an der Universität zum Positiven verändert hat. Aber auch, mit welchen Hürden die Nachwuchswissenschaftlerinnen von heute noch konfrontiert sind.

12. März – 23. Dezember 2015, Universität Wien, Universitätsring 1, 1010 Wien

<http://www.univie.ac.at/>

..... Studie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den (Erz-)Bistümern

Im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz wird das Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG) der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt (KU) eine Bestandsanalyse über familienfreundliche Maßnahmen in den deutschen (Erz-)Bistümern durchführen.

<http://www.ku.de/forschung/forschungseinr/zfg/>

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.