

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Editorial

Das 10-jährige CEWS-Jubiläum im Oktober 2010 war für das CEWS-Team mit sehr erfreulichen Gratulationen vieler Menschen, die die Arbeit des CEWS begleitet haben, verbunden, wir bedanken uns herzlich bei Ihnen allen.

Einen ersten Tagungsbericht aus meiner Feder finden Sie in diesem CEWSjournal als Schwerpunktthema, die Tagungsdokumentation wird im Frühjahr 2011 erscheinen.

Jutta Dalhoff

Leiterin des CEWS

Fortsetzung Editorial:
unter Pkt . 1.0 „Neues aus dem CEWS“
in diesem Journal

Inhaltsübersicht

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen
- 05 Schwerpunktthema
- Tagungsbericht zu
„Fakten und Fassaden“
Gleichstellungspolitiken
und Geschlechterwissen
in Wissenschaft und
Forschung**
- 06 Forschungseinrichtungen
- 07 Europa und Internationales
- 08 Frauen- und Geschlechterforschung
- 09 Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine
- 10 Ehrungen
- 11 Termine · Call for Papers
- 12 Neuerscheinungen
- 13 Impressum

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS..... 5

Einführung 5

Neue Dokumentation des CEWS: Frauen in Wissenschaft und Forschung [2000 - 2010] 5

Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen 6

2.0 Wissenschaftspolitik..... 8

Neu erschienen: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 14. Fortschreibung des Datenmaterials (2008/2009) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (GWK Heft 16) 8

Templiner Manifest: Personalstruktur und Berufswege in Hochschule und Forschung reformieren! 8

FH-Professorin Antje Junghans ist erstes deutsches und einziges weibliches Vostandsmitglied im Forschungsvorsitz von EuroFM 10

Mehr HochschulabsolventInnen in Deutschland – aber auch weiter steigende wirtschaftliche Vorteile aus guter Bildung 10

Bildung und Forschung haben Vorrang..... 11

3.0 Gleichstellungspolitik..... 13

EU-Kommission droht mit Frauenquote 13

CSU beschließt die Frauenquote..... 13

Juristinnen: Gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung überfällig..... 15

Studie belegt: Männliche Selbstüberschätzung ist eine Ursache der Marginalisierung von Frauen in Führungspositionen trotz objektiv besserer Eignung..... 17

DIW-Studie:Führungspositionen: Frauen holen allmählich auf..... 18

Nachwuchssorgen in der Gynäkologie 19

Umfrage der Dt. Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe e.V.: **Viele wünschen sich mehr Ärztinnen in Führungspositionen.** 19

Gender Pay Gap: Zwei Drittel lassen sich strukturell erklären..... 20

Fachkräftemangel in der Elektro- und Informationstechnik steigt ab 2020 deutlich an 22

GenderkompetenzZentrum wird voraussichtlich nicht weiter gefördert 22

Neugründung: „Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien e. V.“ (GPS e. V.) 23

Bundesfamilienministerium startet Initiative mit der Wirtschaft für mehr Frauen in Führungspositionen..... 24

Neue Initiative des Bundesfamilienministeriums wirbt für familienbewusste Arbeitszeiten und zeichnet familienfreundliche Unternehmen aus..... 24

Männer und Familiengründung 25

Mitglieder für neuen Beirat Jungenpolitik ernannt..... 25

4.0 Hochschulen 26

22. Jahrestagung der BuKoF vom 20. bis 22. September an der Universität Trier 26

Medizinstudium und Kind? Ergebnisse der Studie „Familienfreundliches Studium in der Medizin in Baden-Württemberg“ 27

Brandenburgisches Ministerium erkennt Studentinnen passives Wahlrecht ab 28

Bachelor-AbsolventInnen sind nicht unzufrieden..... 29

Wettbewerb tasteMINT: Preisträger ermittelt..... 29

5.0 Schwerpunktthema	31
Tagungsbericht zu „Fakten und Fassaden“.....
Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung
6.0 Forschungseinrichtungen	36
CEWS-Sonderauswertung zur Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung.....	36
Grenzgängerin zwischen Sozialwissenschaft und politischer Praxis.....	36
7.0 Europa und Internationales	37
Europa: Frauenanteil in Regierungen und Parlamenten stagniert	37
EU-Kommission beschließt neue Strategie zur Chancengleichheit	37
„Mehr Frauen in Führungspositionen“: FEMM-Vorsitzende Lühmann mahnt EU-Kommission zu mehr Konsequenz	38
Vierter Gleichstellungsgipfel der belgischen Ratspräsidentschaft der Europäischen Union	39
„UN WOMEN“ - neue Einheit für die Förderung von Frauen und Geschlechtergleichheit nimmt 2011 Arbeit auf.....	39
Neu erschienen: Stocktaking 10 years of "Women in Science" 1999-2009.....	40
European Research Council (ERC) : Ergebnisse der dritten Ausschreibung der Starting Grants	40
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung	41
Eröffnung des DFG Graduiertenkollegs 1599 „Dynamiken von Raum und Geschlecht: entdecken – erobern – erfinden“.....	41
Einrichtung einer Gender-Gastprofessur an der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Bielefeld	42
Marie-Jahoda-Gastprofessorin im Wintersemester 2010/11	42
Prof. Claudia Bruns ist neuer Visiting Fellow des HKFZ Trier	43
Neuausschreibung: Maria-Goeppert-Mayer-Programm	43
9.0 Stiftungen, Preise,Förderung	44
Communicator-Preis 2011	44
Neustart des Mentoring-Programms TANDEMplus.....	44
HWR Berlin: Promotionsstipendium für Frauen.....	45
via:mento – das Mentoring-Programm für promovierte Wissenschaftlerinnen an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	45
Vierte Ausschreibung der Advanced Grants (AdG4 / AdG 2011).....	46
10.0 Ehrungen	47
Sofja Kovalevskaja-Preis 2010	47
IZA-Preis für Arbeitsmarktforschung für US-Wirtschaftsprofessorin Francine D. Blau.	47
Deutscher Studienpreis der Körber Stiftung	48
Berliner Wissenschaftspreis 2010 geht an Professorin Erika Fischer-Lichte	49
Wissenschaftspreis für Koranforscherin	49
Max-Delbrück-Medaille für Proteinforscherin Prof. Susan Lindquist	50
Helene-Lange-Preis 2010 für Nachwuchswissenschaftlerinnen	50
DFG zeichnet herausragende Wissenschaftlerinnen aus	51
Pharmazeutin der Universität Tübingen erhält PHOENIX Pharmazie Wissenschaftspreis	51
Bundesverdienstkreuz für Gleichstellung an Fachhochschulen	52

Deutsche UNESCO-Kommission und L'Oréal verleihen Förderpreis „For Women in Science“ an drei Wissenschaftlerinnen	52
Ernst-Otto-Czempel-Preis für Rita Schäfer	53
Angelika Banghard ist Professorin des Jahres.....	54
Lehrpreis 2010 an Prof. Dr. Cécilia Rentmeister	54
11.0 Termine, Call for Papers.....	55
12.0 Neuerscheinungen.....	60
13.0 Impressum	67
Impressum	67
Redaktion: Jutta Dalhoff, Andrea Löther, Andrea Usadel	67

.....

01 NEUES AUS DEM CEWS

Einführung

Unsererseits ausdrücklich gratulieren möchte das CEWS-Team **Frau Prof. Dr. Susanne Baer** hinsichtlich ihrer Nominierung zur Bundesverfassungsrichterin, Susanne Baer leitet seit 2003 das GenderkompetenzZentrum an der Humboldt Universität Berlin, sozusagen eine „Schwesterorganisation“ des CEWS. Anlässlich dessen Jubiläumstagung im Jahr 2008 stellte sie fest: „- instrumentell fehlt uns eigentlich nichts. Auch kognitiv und kompetenziell, also mit Blick auf das Wissen fehlt uns nicht mehr als anderen, vielleicht noch die Definitionsmacht über das, was als Wissen gilt. Viele andere Politikfelder wissen viel weniger über sich selbst; wir wissen eine Menge und bemühen uns auch immer noch mal, das doppelt und dreifach nachzuweisen.“ Die Aussicht auf die zukünftige Nutzung dieses Fachwissens im Rahmen der Rechtsprechung des höchsten deutschen Gerichts stimmt zuversichtlich(er) bezüglich der Umsetzung von Theorie in Praxis, denn daran fehlt es im Politikfeld Gleichstellung.

Apropos Praxis – Sie finden in diesem CEWSjournal auch die *kontroversen Diskussionen zu aktuellen gleichstellungspolitischen Themen wie Quote & Co* dokumentiert, besonders empfehlen möchte ich Ihnen in diesem Zusammenhang das handlungsorientierte neueste CEWS-Positionspapier Nr.4 zu **„Leistungsabhängigen, verbindlichen und flexiblen Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen“**.

Mit herbstlichen Grüßen aus Bonn!

Jutta Dalhoff, Leiterin des CEWS

Neue Dokumentation des CEWS: Frauen in Wissenschaft und Forschung [2000 - 2010]

Die von Angelika Deigner (CEWS) bearbeitete Zusammenstellung ist in der GESIS-Reihe **„Recherche Spezial – Fachinformationen zu aktuellen Themen“** erschienen.

Das CEWS beging im Herbst 2010 sein zehnjähriges Bestehen. Zu diesem Anlass wurde für die GESIS-Schriftenreihe Recherche Spezial eine Dokumentation von Literatur- und Forschungsprojekten zum Themenfeld „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ für die Jahre 2000 – 2010 erstellt.

Die neun Kapitel spiegeln die Hauptstränge der Forschung zu wissenschaftsbezogenen Gleichstellungsthemen wider und bieten damit einen umfassenden Überblick zu den sozialwissenschaftlichen Literatur und Forschungsnachweisen der vergangenen Dekade.

Im Fokus steht zunächst die *Literatur zur Analyse von Wissenschaftskarriereverläufen* – allgemein und auf einzelne Fächer(gruppen) bezogen – im Geschlechtervergleich, zu den Unterschieden der Chancen auf dem Arbeitsmarkt und in Bezug auf die Erlangung von Führungspositionen. Strukturelle und gesellschaftspolitische wie auch individuelle Barrieren werden dabei untersucht, es

geht sowohl um die Situation in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen wie in der Industrieforschung, auch die Karriereverläufe in der ehemaligen DDR sind im Geschlechtervergleich vertreten. Die Erkenntnis, dass sich die *Wissenschaftskultur* insbesondere in den *Wissenschaftsorganisationen* verändern muss, um dem Ziel Geschlechtergerechtigkeit näher zu kommen, wird dokumentiert. Das Gesellschaftsbild des „guten Wissenschaftlers“ muss sich wandeln, um für beide Geschlechter eine Work-Life-Balance im Wissenschaftsbetrieb möglich zu machen. Die *Hochschulen* als der zentrale Ort für Forschung und Lehre spielen für die Verbesserung der Situation von Wissenschaftlerinnen im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe eine entscheidende Rolle, die *Hochschulreformen* müssen daher durchgängig gendersensibel sein. *Gleichstellungspolitik* und *Gleichstellungsmaßnahmen* für Wissenschaftlerinnen haben in Deutschland seit zwanzig Jahren viel bewegt, insofern stellt dieses Kapitel in der Literaturrecherche einen Schwerpunkt dar, die Ergebnisse derselben werden hier auch kritisch hinterfragt. *Geschlechtergerechtigkeit* ist die übergeordnete rechtsphilosophische Zielstellung aller dieser Aktivitäten, das Spannungsverhältnis zwischen den Kategorien Recht und Geschlecht ist Thema vieler Publikationen zum *Gleichstellungsrecht*. Die Fachkulturen in *Naturwissenschaft und Technik* bilden eine besondere Situation für Frauen, die in diesen Bereichen eine wissenschaftliche Karriere anstreben, aus diesem Grunde ist diesem Teilbereich hier ein eigenes Kapitel gewidmet. Genderaspekte müssen in *Forschung und Lehre* durchgängig und regelhaft berücksichtigt werden, um in Zukunft eine echte Geschlechtergerechtigkeit des Wissenschaftsbetriebs gewährleisten zu können. Der europäische Vergleich der Situation von Frauen in der Wissenschaft, der sich im *europäischen Forschungsraum* ergibt, ist für die Beurteilung der deutschen Situation unerlässlich, daher ist auch diesem Forschungsstrang ein Kapitel gewidmet. Im letzten Kapitel wurden die sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekte zum Themenkomplex Frauen in Wissenschaft und Forschung zusammengestellt, um auch diese zu dokumentieren.

Kontakt:

angelika.deigner@gesis.org

Download:

<http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/Recherchespezial1.pdf>

Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen

CEWS-Positionspapier Nr. 4 erschienen

Autorinnen: **Jutta Dalhoff** und **Nina Steinweg**

„Die Notwendigkeit der Einführung einer Frauenquote in der Wissenschaft wird – im Zusammenhang mit dem Professorinnen-Programm von Bund und Ländern, der Exzellenzinitiative oder den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft – kontrovers diskutiert.

Bisher wurden aber weder die Hochschulen noch die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen gesetzlich verbindlich verpflichtet, Zielquoten zu bestimmen, deren Nichterfüllung Konsequenzen in der regulären Mittelvergabe zur Folge haben. Dies muss sich ändern, um das Desiderat der Geschlechtergerechtigkeit einzulösen und den Wissenschaftsstandort Deutschland auch in dieser Hinsicht zu stärken. Aktuell wurde die gesellschaftspolitische Debatte um die Quote dadurch belebt, dass die Deutsche Telekom als erstes Dax-30-Unternehmen eine Frauenquote eingeführt hat, um bis Ende 2015 einen 30%-Frauenanteil in oberen und mittleren Führungspositionen zu errei-

chen. Das CEWS-Positionspapier Nr.4 „Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen“ enthält im Kern eine konkret formulierte Handlungsempfehlung mit der das CEWS die Einführung verbindlicher Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen vorantreiben will. Die Notwendigkeit einer solchen Initiative erscheint vor dem Hintergrund der aktuellen CEWS-Sonderauswertung zur Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung (Heft 16 der Materialien der GWK : <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-16-Chancengleichheit.pdf> dringend geboten.

Das Positionspapier bietet außerdem grundlegende Begriffsbestimmungen zum Instrument der Quote und diesbezügliche rechtliche Begründungen sowie die Dokumentation relevanter Rechtsvorschriften und Entscheidungen.“

Weitere Informationen:

<http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-Position4.pdf>

Zahnlose Tiger?

Über die Verbindlichkeit von Zielvorgaben bei der Umsetzung von Gleichstellungsstandards an Hochschulen

Ein Beitrag von **Nina Steinweg**, Ass.iur., wiss. Mitarbeiterin des CEWS. In: *Forschung&Lehre* 10/10

Zielvorgaben sind bei der Erhöhung des Frauenanteils an Hochschulen ein wichtiges Instrument. Um die Verbindlichkeit zu steigern, plädiert die Autorin auch für sanktionsbewehrte Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitungen und Fakultäten bzw. Fachbereichen.

Ob diese mit der Wissenschaftsfreiheit vereinbar

sind, ist umstritten.

Eine Replik auf den Beitrag von Christian Bickenbach in *F&L* 4/2010.

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

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

.....

Neu erschienen:
Chancengleichheit in Wissen-
schaft und Forschung,
14. Fortschreibung des Daten-
materials (2008/2009) zu
Frauen in Hochschulen und
außerhochschulischen
Forschungseinrichtungen (GWK
Heft 16)

Die „Vierzehnte Fortschreibung“ gliedert sich in drei Teile:

- Teil I: Gewichtete Kurzdarstellung des Datenmaterials (2008/2009).
- Teil II: Sonderauswertung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) zur Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung.
- Teil III: Ausführlicher statistischer Anhang.

Weitere Informationen:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-16-Chancengleichheit.pdf>

.....

.....

Außerdem erschienen: Frauen in der Medizin – Ausbildung und berufliche Situation von Medizinerinnen-, Umsetzung der Empfehlungen aus dem Jahr 2004 (GWK Heft 17)

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-17-Frauen-in-der-Medizin.pdf>

.....

Templiner Manifest:
Personalstruktur und Berufs-
wege in Hochschule und
Forschung reformieren!

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) macht sich gemeinsam mit jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern für berechenbare Karrierewege und bessere Arbeitsbedingungen in Hochschule und Forschung stark. Das ist die zentrale Aussage des „Templiner Manifests“, eines Ergebnisses der 4. GEW-Wissenschaftskonferenz „Traumjob Wissenschaft?“, die vom 1. bis 4. September 2010 in Templin (Brandenburg) mit über 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmern stattfand.

„Gute Lehre und Forschung sowie gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven sind zwei Seiten einer Medaille“, heißt es in dem Papier. „Hochschulen und Forschungseinrichtungen wollen

exzellente Leistungen in Forschung und Lehre. Aber die Gegenleistung bleibt aus: Die Arbeitgeber bieten den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern weder verlässliche Berufsperspektiven noch faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“, stellte **Andreas Keller**, für Hochschule und Forschung verantwortliches GEW-Vorstandsmitglied fest. Er prangerte an, dass bei wissenschaftlichen Angestellten an Hochschulen auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis sieben befristete Verträge kämen. „Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen neben befristeten Qualifikationsstellen deutlich mehr Dauerstellen einrichten, damit sie ihre Daueraufgaben in Forschung und Lehre erledigen können – mit der notwendigen Kontinuität und Qualität“, forderte Keller.

„Die Karrierewege in der Wissenschaft sind lang und steinig, anerkannte Positionen neben der Professur gibt es nicht. Viele hoch qualifizierte Fachkräfte landen Mitte 40 in einer Sackgasse“, sagte **Rajah Scheepers**, promovierte Nachwuchswissenschaftlerin (Postdoc) an der Universität Erfurt, Erstunterzeichnerin des „Templiner Manifests“. „Postdocs brauchen berechenbare berufliche Perspektiven: Wir treten daher für die Einführung des aus den angelsächsischen Ländern bekannten ‚Tenure Track‘ ein. *Dabei müssen Frauen die gleichen Aufstiegschancen haben wie Männer*“, erklärte Scheepers. Ein „Tenure Track“ eröffnet dem wissenschaftlichen Nachwuchs die Perspektive für einen dauerhaften Verbleib in Hochschule und Forschung – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht.

Das „Templiner Manifest“ versteht die Promotion nicht als dritte Phase des Studiums nach Bachelor und Master, sondern als die erste Phase eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit. „Für Promovierende fordern wir an Stelle von Stipendien ausreichend tarifvertraglich geregelte Stellen mit Sozialversicherungsschutz“, erklärte **Niklaas Hofmann**, Doktorand an der Freien Universität Berlin, Erstunterzeichner des „Templiner Manifests“. Er betonte die Verantwortung der Universitäten für die Promotion. „Die Unis müssen verpflichtet werden, alle Promovierenden bei der Aufnahme, Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss

ihrer Doktorarbeit aktiv zu unterstützen“, sagte Hofmann.

Die zehn Eckpunkte des „Templiner Manifests“ wird von der GEW bundesweit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Diskussion gestellt.

Weitere Informationen:

Pressemitteilung Templiner Manifest

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

Bitte lesen Sie ergänzend dazu :

Häufig gestellte Fragen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

<http://www.bmbf.de/de/7702.php>

Ulrike Davy ist neue geschäftsführende Direktorin am Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZiF)

Prof. Dr. Davy ist in der 42-jährigen Geschichte des Zentrums die zweite Frau in der Geschäftsführung des ZiF.

Die neue Geschäftsführende Direktorin des Zentrums für interdisziplinäre Forschung (ZiF) heißt Professorin Dr. Ulrike Davy. Sie übernimmt zum 1. Oktober das Amt von Professor Dr. Jörg Bergmann, der sich im kommenden Jahr der Leitung einer ZiF-Forschungsgruppe zum Thema Katastrophenkommunikation widmen wird. Ulrike Davy ist Professorin für öffentliches Recht, deutsches und internationales Sozialrecht und Rechtsvergleichung an der Universität Bielefeld. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Menschenrechte, Migration und internationales Flüchtlingsrecht. Sie arbeitet

zurzeit über globale Sozialpolitik, globale Armut und soziale Menschenrechte. Ulrike Davy war Prorektorin für Organisationsentwicklung (2006–2007) und ist seit 2008 Mitglied des Hochschulrats der Universität Bielefeld.

Ulrike Davy gehört seit 2009 dem wissenschaftlichen Direktorium an und ist in der 42-jährigen Geschichte des Zentrums nach der heutigen Bundesverfassungsrichterin Gertrude Lübke-Wolff die zweite Frau in der Geschäftsführung des ZiF.

Weitere Informationen:

http://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/pressemittteilungen/entry/rechtswissenschaftlerin_ulrike_davy_ist_neue

FH-Professorin Antje Junghans ist erstes deutsches und einziges weibliches Vostandsmitglied im Forschungsvorsitz von EuroFM

Antje Junghans, Professorin an der Fachhochschule Frankfurt am Main (FH FFM), ist für zwei Jahre zur Vorsitzenden des Forschungsbereichs beim Europäischen Facility Management Verband (European Facility Management Network, EuroFM) gewählt worden. Sie bekleidet als erste Deutsche dieses Amt und ist das einzige weibliche Vorstandsmitglied von EuroFM.

„Meine Aufgabe bei EuroFM besteht darin, Facility Management in der Wissenschaft weiterzuentwickeln. Ein langfristiges Ziel ist, Facility Management auf die europäische Forschungsagenda zu bringen. Zudem soll Nachhaltigkeit im Facility Management entwickelt und umgesetzt werden“, erklärt Junghans.

EuroFM ist ein Netzwerk von über 70 Organisatio-

nen aus mehr als 15 europäischen Ländern, deren Schwerpunkt im Facility Management liegt. Das Anliegen von EuroFM ist die Förderung und Verbreitung von FM-Wissen und dessen Anwendung in Praxis, Aus- und Weiterbildung sowie Forschung.

Weitere Informationen:

<http://www.eurofm.org>

Mehr HochschulabsolventInnen in Deutschland – aber auch weiter steigende wirtschaftliche Vorteile aus guter Bildung

Studie „Bildung auf einen Blick“ und Länderstudie zur beruflichen Bildung der OECD erschienen

Trotz steigender AbsolventInnenzahlen an den Hochschulen nehmen die wirtschaftlichen Vorteile aus guter Bildung weiter zu. Angesichts der demografischen Entwicklung muss Deutschland mehr tun, um die Voraussetzungen für längere Erwerbszeiten zu schaffen und um dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dies ergibt sich aus der aktuellen Studie „Bildung auf einen Blick“ und einer Länderstudie zur beruflichen Bildung der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).

In ihrer ersten umfassenden Länderstudie zur beruflichen Bildung in Deutschland kommt die OECD insgesamt zu einem positiven Ergebnis.

Die Öffnung der Hoch- und Fachhochschulen für AbsolventInnen der beruflichen Bildung auch ohne Abitur war ein sinnvoller Schritt. Allerdings nehmen nur weniger als ein Prozent der beruflich

Qualifizierten ohne Abitur ein Studium an einer Universität auf (Fachhochschulen: 1,8 Prozent). Die hohen Abbruchquoten bei dieser Gruppe und der insgesamt geringe Anteil an Menschen, die mit Mitte bis Ende 30 noch ein Studium beginnen, legen zudem nahe, dass neben dem formalen Zugang der Studierfähigkeit und geeigneten Rahmenbedingungen an den Hochschulen mehr Beachtung geschenkt werden muss.

Die Zahl der jährlichen Hoch- und FachhochschulabsolventInnen in Deutschland zwischen 2000 und 2008 ist um mehr als ein Drittel gewachsen, auf jetzt 260.000 pro Jahr. Der Anteil der Hoch- und FachhochschulabsolventInnen am typischen Abschlussjahrgang stieg im gleichen Zeitraum von 18 auf 25 Prozent (einschließlich internationale Studierende). Im OECD-Mittel verlief diese Entwicklung jedoch dynamischer und auf einem höheren Niveau: hier wuchs der Anteil der Hochqualifizierten am typischen Abschlussjahrgang im gleichen Zeitraum von 28 auf 38 Prozent. Trotz einer Zunahme bei StudienanfängerInnen und AbsolventInnen, bleibt **Deutschland** in der OECD nach der Türkei, Belgien und Mexiko **das Land mit der geringsten Studierneigung**.

Entsprechend haben in den vergangenen Jahren die wirtschaftlichen Vorteile einer tertiären Bildung in Deutschland weiter zugenommen. So verdienten Hochqualifizierte 2008 im Schnitt 67 Prozent mehr als Erwerbstätige, die nur über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. *„Die Anstrengungen der Politik sollten sich darauf konzentrieren, Studienberechtigten aus einkommensschwachen oder bildungsfernen Familien und Studierwilligen mit beruflichen Qualifikationen den Weg in das Studium zu ebnen. Kredite oder Stipendien, die das finanzielle Risiko eines Studiums reduzieren, wären ein sinnvoller Schritt“*, sagte der Leiter des OECD Berlin Centre **Heino von Meyer**. Gleichzeitig sollten die Hochschulen mehr Angebote machen, die mit einer Berufstätigkeit vereinbar sind.

Weitere Informationen:

http://www.oecd.org/document/59/0,3343,de_34968570_35008930_45925307_1_1_1_1,00.html

Bildung und Forschung haben Vorrang

Der Haushalt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wird 2011 gegenüber dem laufenden Jahr weiter deutlich ansteigen. Mit 11,646 Milliarden Euro erreicht der Etat des BMBF einen neuen Spitzenwert – im Vergleich zum laufenden Jahr ist das ein Plus von 7,2 Prozent. Im Vergleich zum Jahr 2005 ist der Haushalt des BMBF um 54 Prozent gewachsen.

Bildungsgerechtigkeit, Fachkräftenachwuchs und der **Hochschulbereich** sollen besondere Schwerpunkte darstellen. Im nächsten Jahr gibt das BMBF knapp 3,2 Milliarden Euro für die Hochschulen und für die Studierenden aus.

Im Pakt für Forschung und Innovation ist festgelegt, dass die Forschungsorganisationen pro Jahr mit einer Steigerung der institutionellen Förderung von nunmehr fünf Prozent rechnen können. Die gesamte institutionelle Förderung für das nächste Jahr beträgt damit mehr als 4 Milliarden Euro.

<http://www.bmbf.de/press/2939.php>

Heftige **Kritik** gab es von der **Opposition** über die Ausgaben für Bildung und Forschung im Rahmen des Bundeshaushaltsentwurfs 2011 und der Mittelfristigen Finanzplanung bis 2014 in den Beratungen im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung: So wird es trotz der Steigerungsraten im Bildungsbereich drastische Kürzungen der Etatansätze für die **Begabtenförderungswerke** geben. Deren Haushaltsmittel werden im kommenden Jahr um 30,9 Prozent (61,1 Mio Euro) gegenüber diesem Jahr zurückgefahren. Mit einem Ausgabevolumen von 136,7 Mio Euro werden die Ausgaben 2011 nur noch knapp über dem Niveau von 2009 (132,8 Mio Euro) liegen.

Ulla Burchardt, SPD-Bundestagsabgeordnete und Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung erklärte dazu nach der Sitzung des Ausschusses:

„Frau Ministerin Schavan ist keine verlässliche Partnerin der Begabtenförderung. Sie lässt die bewährten und effektiven Förderwerke indirekt für die handwerklichen und konzeptionellen Mängel des **Nationalen Stipendienprogramms** zahlen. Um ihr Prestigeprojekt bei den Ländern überhaupt durchsetzen zu können, hatte die Ministerin die vollständige Kostenübernahme durch ihr Haus zusagen müssen. Vor diesem Hintergrund, dass für die Schaffung von 6000 Plätzen des sogenannten Deutschland-Stipendiums eine komplett neue Bürokratie aufgebaut werden muss, ist der Kahlschlag bei den bewährten Einrichtungen der Begabtenförderung um so absurder.“

Angesichts der bevorstehenden doppelten Abiturjahrgänge würden die Etatansätze für 2011 nicht mehr dem Versprechen der Ministerin gerecht, dass auch zukünftig einem Prozent der Studierenden durch die Begabtenförderungswerke ein Stipendium angeboten werden könne. Dass könne nur gewährleistet werden, wenn der Etatansatz für die Begabtenförderungswerke um mindestens 40 Mio auf 176,69 Mio Euro erhöht würde. Ulla Burchardt plädierte dafür, statt dessen auf das mit zehn Mio Euro veranschlagte Nationale Stipendienprogramm zu verzichten.

In den vergangenen fünf Jahren ist die Zahl der Studierenden, die ein Stipendium der Förderwerke erhalten, von rund 13.400 auf fast 23.000 gestiegen. Das hätte am 23. September 2010 auch Bundesbildungsministerin Schavan anerkannt, als sie laut Pressemitteilung ihres Hauses den Begabtenförderungswerke noch eine „beispiellose Erfolgsgeschichte“ bescheinigt habe, so Ulla Burchardt.

<http://www.ulla-burchardt.de/index.php?id=3003>

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

EU-Kommission droht mit Frauenquote

Die Europäische Kommission fordert mehr Frauen in Führungspositionen. Andernfalls droht die Brüsseler Behörde mit gesetzlichen Frauenquoten. „Wenn bis Ende 2011 nichts geschieht, müssen wir über gesetzliche Quoten nachdenken. Als Zielgröße habe ich dabei einen Frauen-Anteil von 30 Prozent in Aufsichtsräten im Auge, der bis 2015 erreicht und bis 2020 auf 40 Prozent erhöht werden soll“, sagte die zuständige EU-Kommissarin für Justiz- und Gleichstellungsfragen, Viviane Reding, der WELT.

Die Luxemburgerin kündigte an, dass sie im Frühjahr 2011 führende Vertreter großer europäischer Unternehmen nach Brüssel einladen werde, um mit ihnen über Gleichstellungsfragen zu beraten. Reding, die auch Vizepräsidentin der EU-Kommission ist, erwartet ein rasches Umdenken von Unternehmen: „Ich habe in den vergangenen Jahren leider feststellen müssen, dass die Mitwirkung von Frauen in Führungspositionen kaum Fortschritte gemacht hat. Ich möchte eindringlich an die großen Unternehmen appellieren, tätig zu werden und mehr Frauen in die Aufsichtsräte zu bringen.“ In Deutschland seien nur 13 Prozent der Aufsichtsräte der Unternehmen im Deutschen Aktienindex (Dax) Frauen. Und nur drei Prozent der Vorstandsvorsitzenden großer europäischer Unternehmen seien weiblich, beklagte die Kommissarin, die eine Parteifreundin von CDU-Chefin Angela Merkel ist.

Quelle:

<http://www.welt.de/die-welt/wirtschaft/article9692668/EU-Kommission-droht-mit-Frauenquote.html>

CSU beschließt die Frauenquote

Die CSU hat auf Ihrem Parteitag am 29. Oktober 2010 beschlossen, auf Landes- und Bezirksebene eine verbindliche Regelung über eine Frauenbeteiligung in Höhe von 40 Prozent einzuführen.

Das Abstimmungsergebnis war, nach einer äußerst emotional geführten Debatte, denkbar knapp ausgefallen: 454 Stimmen dafür, 350 dagegen. Mit der Empfehlung „Mut zu Neuem“ stellte sich die ange-reiste Bundeskanzlerin Angela Merkel deutlich an Horst Seehofers Seite, nachdem sie sich, eine ehemalige Gegnerin der Quote, jetzt als Befürworterin outete.

Nach ausführlichem Protest der Jungen Union, leidenschaftlich vertreten durch Katrin Poleschner, der stellvertretenden Landesvorsitzenden, die die Partei vor „faulen Kompromissen“ warnte und die Frauen aufrief, sich verstärkt in der CSU zu engagieren, warb die nahezu geschlossene CSU Parteiprominenz letztendlich klar für die Quote.

Schließlich warnte der Parteivorsitzende Seehofer vor einer weiteren Abwanderung der weiblichen Wählerschaft: „Wir haben an den Wahlurnen

dramatisch an Zuspruch bei den Frauen verloren“, sagte er. Eigentlich handele es sich doch nur um 40, 50 Frauen, die durch die Neuregelung neu in Ämter kommen würden.

Meinungen zur Einführung der Frauenquote in der CSU:

http://www.csu.de/partei/leitbild_2010plus/informieren/105611052.htm
<http://www.csu.de/partei/parteitag/index.htm>

Pressestimme:

Schwer umkämpft bis ins Ziel

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

Thema Quote allgemein:

Bundestagsdebatte zur Frauenquote am 28.10.2010

http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2010/31924303_sp_frauenquote/index.html

(Wenn Link nicht funktioniert, bitte in die Befehlszeile Ihres Browsers eingeben!)

Streit über Feminismus

Schöne neue Welt?

Kommentar von Cathrin Kahlweit

Wie viele Frauen ihres Alters hält Bundesfamilienministerin Kristina Schröder den Feminismus für eine Ideologie des vergangenen Jahrhunderts. Doch die Gegenwart holt sie ein – nicht nur in Form der Frauenquote.

<http://www.sueddeutsche.de/kultur/kristina-schroeder-und-der-feminismus-schoene-neue-welt-1.1022739>

Nicht öffentlicher Zwischenbericht zu Geschlechterquote in Aufsichtsräten vorgelegt

Die JustizministerInnen der Länder (JMK) haben

auf ihrer Herbstkonferenz über eine Geschlechterquote für Aufsichtsräte und Vorstände von börsennotierten Unternehmen beraten. JMK-Vorsitzender Steffen: Ziel muss eine gesetzliche Quote sein.

Quelle. Zweiwochendienst, Frauen&Politik, 4.11.2020

„Keine Quote – keine Chance?“

Interview mit der Leiterin des CEWS, Jutta Dalhoff im SWR2 Campus

Sendetermin: 28.08.2010, 10.05 Uhr, SWR2 Campus, SWR2 – Audioversion verfügbar

.....
 Neue Karrierewege für Frauen in der Wissenschaft.

Beitrag von Anja Braun

Ob sich Diskriminierung im Berufsleben vermeiden oder zumindest verringern lässt, wenn Menschen sich anonym um eine Stelle bewerben können, also ohne Angabe von Name, Geschlecht, Alter usw., das soll hierzulande ab Herbst getestet werden.

Für Frauen, die eine Professur anstreben, ist dieses Verfahren allerdings nicht vorgesehen, es wäre auch kaum praktikabel. Denn angehende Hochschullehrerinnen müssen ja mit vor allem Forschungsleistungen zu glänzen versuchen, die in Zeitschriften oder Büchern veröffentlicht worden sind. Und das geht nun mal nicht anonym. Allerdings sind auch und gerade an den Hochschulen Frauen in Leitungspositionen noch immer erheblich unterrepräsentiert. Und deshalb sind eben andere Fördermaßnahmen nötig. Die bisherigen Programme, mit denen sich auch Bundesforschungsministerin Annette Schavan gerne schmückt, reichen offenbar nicht. Insbesondere das Professorinnen-Programm, das seit 2007 läuft, war bislang nur ein Tropfen auf den heißen Stein.

Anja Braun hat darüber mit der Leiterin des CEWS, Jutta Dalhoff gesprochen.

<http://www.swr.de/swr2/programm/sendungen/campus/archiv/-/id=658600/nid=658600/did=6633952/xi7o70/>

Juristinnen: Gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung überfällig

Dass deutsche Unternehmen in ihren Aufsichtsräten wenigstens einen Frauenanteil von acht bis neun Prozent aufweisen und im EU-Mittelfeld rangieren, ist zum allergrößten Teil auf die Mitbestimmung zurückzuführen: Knapp 80 Prozent der Aufsichtsrätinnen in börsennotierten Unternehmen sind Arbeitnehmervertreterinnen. Unter diesen Umständen sind effektive gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung notwendig. Zu diesem Ergebnis kommen zahlreiche Analysen in der Festschrift für Prof. Dr. Heide Pfarr, die am 4. Oktober 2010 an die Arbeitsrechtlerin und Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung übergeben wurde. *Freiwillige Vereinbarungen, auf die die Politik im vergangenen Jahrzehnt setzte, haben bisher nur wenig Fortschritt gebracht. So lautet der Tenor der 40 Expertinnen und Experten aus Rechtswissenschaft, Politik und Gewerkschaften, die sich in dem Band mit dem Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ befassen.*

„Vor dem Hintergrund der Quotendiskussion in anderen europäischen Ländern gerät Deutschland immer mehr ins Hintertreffen“, resümiert beispielsweise Prof. Dr. Marita Körner die Entwicklung bei der Präsenz von Frauen in Aufsichtsräten. Die Professorin für Arbeitsrecht an der Universität der Bundeswehr in München beschreibt detailliert die gesetzlichen Initiativen in Norwegen. Über eine konsequente Quotenregelung, die wesentlich von einer konservativen Regierung vorangetrieben wurde, stieg der Anteil weiblicher Mitglieder in den Boards norwegischer Unternehmen innerhalb von zehn Jahren auf heute gut 44 Prozent. In Schweden wuchs der Frauenanteil in den Kontrollgremien auf knapp 27 Prozent, nachdem die Regierung eine gesetzliche Quote von 25 Prozent angekündigt hatte für den Fall, dass die Unternehmen nicht freiwillig diesen Anteil erreichen würden.

In den vergangenen Jahren haben auch Frankreich,

Spanien und Belgien Quotenregelungen auf den Weg gebracht. Die Rechtswissenschaftlerin Körner kommt zu dem Schluss, dass eine Quotenregelung auch in Deutschland rechtlich umsetzbar wäre. Sie sei mit dem Grundgesetz und der Entscheidungspraxis des Bundesverfassungsgerichts vereinbar. Auf der Ebene des Europarechts sieht Körner ebenfalls starke Indizien für eine Zulässigkeit von gesetzlichen Quoten. Schließlich forderten die europäischen Grundlagenverträge ausdrücklich die „effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben.“ „Es müssen jetzt schnell Mittel und Wege gefunden werden, damit auch erfolgreiche Frauen Quotenregelungen in vielen gesellschaftlichen Bereichen und besonders im Arbeitsleben unterstützen. Die individuelle Angst, Quoten diskriminierten Qualifikation und Persönlichkeit, darf nicht länger strukturellen Verbesserungen im Wege stehen. Das gilt zumindest, bis Fifty-Fifty-Verhältnisse erreicht sind“, erklärte Dr. Nikolaus Simon, Sprecher der Geschäftsführung der Hans-Böckler-Stiftung, bei der Überreichung der Festschrift.

Schwerwiegende Regulierungsdefizite konstatiert auch Dr. Regine Winter bei der Durchsetzung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Der Rechtsanspruch auf gleiche Bezahlung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit laufe allzu oft ins Leere, kritisiert die Richterin am Bundesarbeitsgericht. Das gelte vor allem für weit verbreitete Formen „mittelbarer Entgeltdiskriminierung“. Die besteht darin, dass bei frauendominierten Tätigkeiten in Arbeitsbewertungen oder Tarifverträgen oft dafür nötige Qualifikationen nicht wahrgenommen werden. In der Folge gelten diese Tätigkeiten als „weniger wertig“ und werden schlechter bezahlt.

Zwar stehe Betroffenen der Klageweg offen, doch seien diese individuellen Ansprüche nicht geeignet, die strukturelle Benachteiligung zu beenden. Klagen gegen den Arbeitgeber seien für die Klägerinnen riskant, spezialisierte Rechtsbeistände selten. „Die Hindernisse beginnen in der Praxis bereits damit, strukturelle Entgeltdiskriminierung, die tief in die Entgeltsysteme eingebettet und mit hergebrachten gesellschaftlichen Wertvorstellungen verknüpft ist, zu erkennen“, schreibt Winter. Das Problem zu beheben werde „nicht einer Politik

glücken, die nur halbherzig tätig wird". Dabei gebe es im Ausland tragfähige Regelungen, etwa in der kanadischen Provinz Ontario. Dort sind Unternehmen unter anderem verpflichtet, anhand von transparenten Kriterien diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungen vorzulegen. Einen am Ontario-Modell orientierten Gesetzentwurf für ein deutsches Entgeltgleichheitsgesetz hatte Heide Pfarr vor einigen Jahren vorgelegt. Auch ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft „ist 2010 immer noch so aktuell und geboten wie 2001". Zu diesem Ergebnis kommen **Prof. Dr. Eva Kocher, Prof. Dr. Silke Ruth Laskowski, Prof. Dr. Ursula Rust und Ingrid Weber**. Zwei der Juraprofessorinnen und die pensionierte Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Berlin gehörten der Kommission an, die 2001 im Auftrag des Bundesfamilienministeriums einen Entwurf für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft erarbeitet hat. Die Juristinnengruppe unter Federführung von Heide Pfarr legte dazu ein zweistufiges Konzept vor. Es lässt den Unternehmen einerseits erhebliche Gestaltungsfreiheit bei der Einrichtung einer betrieblichen Gleichstellungskonzeption, etabliert aber andererseits rechtlich bindende Anforderungen.

So sieht die erste Stufe vor, dass alle Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten jährlich eine Bestandsaufnahme über den Stand der Gleichstellung im Betrieb vornehmen müssen. Dazu zählt unter anderem eine Überprüfung der Beschäftigten- und Entgeltstruktur, um Benachteiligungen aufzudecken. Größere Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten sollen eine betriebliche oder überbetriebliche Koordinierungsstelle zur Gleichstellung einrichten. Mit Hilfe dieses Know-Hows kann ein betriebliches Gleichstellungsprogramm installiert werden, bei dessen Ausgestaltung der Gesetzentwurf den Firmen - unter Beteiligung der Betriebsräte - erhebliche Freiheiten lässt. Nur wenn Unternehmen untätig bleiben, greifen in Stufe zwei strikere gesetzliche Vorgaben für die Gleichstellungsmaßnahmen und, falls diese immer noch nicht erfüllt werden, rechtliche Folgen.

Die damalige rot-grüne Bundesregierung setzte den Gesetzentwurf 2001 letztendlich doch nicht um. Stattdessen wurde eine freiwillige Vereinbarung mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft

geschlossen. Der Gesetzentwurf entspreche mit seiner „Kombination aus Anreizen und Abschreckung" nach wie vor den Anforderungen des deutschen Verfassungs- sowie des Europarechts, betonen die Wissenschaftlerinnen.

Weitere Informationen:

http://www.boeckler.de/320_109188.html

Mehr Informationen zur Festschrift auf der Seite des Nomos Verlags

<http://www.nomos-shop.de/productview.aspx?product=12789>

Ein kurzer biographischer Abriss stellt Prof. Dr. Heide Pfarr vor

http://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2010_10_04.pdf

Studie belegt: Männliche Selbstüberschätzung ist eine Ursache der Marginalisierung von Frauen in Führungspositionen trotz objektiv besserer Eignung

Im Wettbewerb um die Besetzung von Führungspositionen schätzen Frauen die eigene Leistung im Durchschnitt geringer ein als Männer. Laut einer aktuell vom Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) veröffentlichten Studie trägt dies maßgeblich zur Verringerung der Aufstiegschancen von Frauen bei.

Im Rahmen eines Verhaltensexperimentes mussten BWL-StudentInnen der Universität Chicago zunächst ihre eigene Leistung aus einem früheren Experiment bewerten, in dem unter Zeitdruck einfache Rechenaufgaben zu lösen waren. Für eine korrekte Selbsteinschätzung erhielten sie Geld. Wer sich zu hoch oder zu niedrig einschätzte, ging leer aus.

In einem zweiten Schritt wurden die TeilnehmerInnen in Gruppen aufgeteilt und mussten eine(n) Vertreter/in wählen, der/die im Wettbewerb mit anderen für die eigene Gruppe Geld erwirtschaften konnte. Für das interne Auswahlverfahren sollten die ProbandInnen gegenüber ihrer Gruppe eine erneute Einschätzung der eigenen Leistung abgeben. Hierbei konnten sie nun ungestraft „flunkern“, um ihre Chancen zu erhöhen.

Das Ergebnis: Bei entsprechenden finanziellen Anreizen neigten Männer und Frauen gleichermaßen dazu, ihre eigene Leistungsfähigkeit zu

übertreiben, um sich gegen die MitbewerberInnen durchzusetzen. Allerdings hatten die Männer ihre tatsächliche Leistung von vornherein um rund **30 Prozent** überschätzt, die Frauen hingegen um **weniger als 15 Prozent**. Diese Diskrepanz führte dazu, dass die weiblichen Teilnehmer bei den Führungspositionen gemessen an ihrem objektiven Leistungsniveau zu rund einem Drittel unterrepräsentiert waren.

Hinweise auf gezielte Diskriminierung durch männlich dominierte Teilnehmergruppen fand das US-spanische Forscherteam um Columbia-Ökonom Ernesto Reuben nicht. Auch dass Frauen den Wettbewerb eher scheuen als Männer, konnte das Experiment nicht bestätigen: Der Anteil derjenigen Teilnehmenden, die ihre eigene Leistung bewusst untertrieben, um nicht im Wettbewerb antreten zu müssen, war bei Frauen und Männern etwa gleich hoch.

„Die männliche Selbstüberschätzung ist nach unseren Beobachtungen der Hauptgrund dafür, dass Frauen trotz objektiv besserer Eignung vielfach die Führungsposition verwehrt bleibt. Darunter leidet dann der Erfolg der gesamten Gruppe“, erklärt Reuben. In der realen Arbeitswelt könne dies nur vermieden werden, wenn messbare Leistungskriterien verfügbar und für die Auswahl der Führungskräfte ausschlaggebend seien.

Die englischsprachige Studie ist über die IZA-Homepage abrufbar:

Ernesto Reuben, Pedro Rey-Biel, Paola Sapienza, Luigi Zingales:
The Emergence of Male Leadership in Competitive Environments
IZA Discussion Paper No. 5300

<http://ftp.iza.org/dp5300.pdf>

DIW-Studie:

Führungspositionen: Frauen holen allmählich auf

In einer vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) aktuell vorgelegten Studie heißt es: „Auch wenn die Entwicklung langsam voranschreitet, zeigt sich deutlich, dass die Zahl von Frauen in Führungspositionen stärker steigt als die von Männern“, so Karl Brenke. Der DIW-Arbeitsmarktexperte geht davon aus, dass dieser Trend anhalten wird. „Gerade jüngere Frauen rücken auf Führungspositionen nach. Das ist ein starkes Indiz dafür, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter wachsen wird.“

Je höher die Position in der betrieblichen Hierarchie ist, desto geringer fällt der Frauenanteil aus. In Leitungsfunktionen sind Frauen daher besonders selten zu finden – das gilt für nahezu alle Branchen und Berufe. „Selbst in Bereichen, in denen Frauen den überwiegenden Teil der Beschäftigten stellen, wie in Kindergärten und im Gesundheitswesen, haben sie seltener Leitungsfunktionen inne“, so Brenke.

Üben Frauen Leitungsfunktionen aus, sind sie häufig in kleinen Betrieben tätig: So sind in Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten mehr als ein Viertel der angestellten Führungskräfte weiblich. Bei Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten ist dies lediglich ein Siebtel. Kaum anders als bei den Angestellten sieht das Bild bei den Selbständigen aus: Nur knapp ein Drittel von ihnen ist weiblich, bei Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten nur ein Fünftel.

Deutliche Unterschiede sind auch beim Alter auszumachen. „Frauen in leitenden Positionen sind im Schnitt deutlich jünger“, sagt Brenke. „Offenbar wachsen viele gut qualifizierte Frauen nach, von denen immer mehr eine Karriere anstreben.“ Ob diese Frauen später, etwa auch nach der Familiengründung, noch eine Führungsposition innehaben, müsse die Zukunft erst zeigen. Momentan liege der Anteil von weiblichen Führungskräften zwischen

35 und 44 Jahren noch erheblich unter dem der jüngeren Frauen.

Bei allen Ausnahmen zeigt sich nach der DIW-Studie aber ein eindeutiger Trend: Seit Mitte der 90er Jahre ist der Anteil der Frauen an den Führungskräften gewachsen. „Frauen haben in den letzten zehn Jahren auch auf der Leitungsebene ihren Rückstand verringert“, so Brenke. „Insbesondere dort, wo sie besonders schwach vertreten sind: bei den Selbständigen mit größeren Betrieben und in den Unternehmensleitungen.“ Dieser Aufholprozess habe sich in den letzten Jahren beschleunigt. So ergibt sich nach der DIW-Studie zwischen 2004 und 2009 ein jährlicher Anstieg um 1,8 Prozent bei den Frauen – gegenüber 0,3 Prozent bei den Männern. „Dies geht nicht nur auf das Erstarken des Dienstleistungssektors zurück, wo Frauen generell häufig beschäftigt sind“, so Brenke. „Auch im männerdominierten Produzierenden Gewerbe hat der Frauenanteil kontinuierlich zugenommen.“ Als Ursache für diesen positiven Trend sieht Brenke unter anderem die stärkere Präsenz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Angesichts des allmählichen Rückgangs des deutschen Arbeitskräftepotentials seien Hemmnisse für die Beschäftigung von Frauen überholt. „Unternehmen, die an überkommenen Vorstellungen festhalten, bestraft der Markt.“ **Eine Frauenquote hält der Experte dennoch ökonomisch nicht für sinnvoll.** „Der deutsche Arbeitsmarkt ist gewiss nicht unterreguliert“, so Karl Brenke. „Eine Einführung und rasche Umsetzung einer Frauenquote von 40 Prozent, wie es die EU fordert, funktioniert nur, wenn man einen Teil der männlichen Führungskräfte austauscht und durch Frauen ersetzt oder wenn man die Führungsapparate aufbläht.“

Nach Meinung des DIW-Experten sollte die Politik die Rahmenbedingungen verstärkt dahingehend verbessern, dass Beruf und Kindererziehung von beiden Elternteilen besser in Einklang gebracht werden können. „Dies ist natürlich auch Aufgabe der Unternehmen selbst“, sagt Brenke.

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.363485.de/10-45-1.pdf

Bitte lesen Sie auch:

„Jede Frau, die beruflich nicht in die Position kommt, für die sie qualifiziert ist, kostet uns Wachstum. Unternehmen, Politik und Gesellschaft entwickeln allmählich ein neues Bewusstsein, allerdings geschieht dies noch zu langsam. Das Thema „Frauen - Familie - Beruf“ ist die volkswirtschaftliche Kardinalfrage. Die öffentliche und akademische Debatte darüber kann zu einer Blaupause beitragen, die wir jetzt brauchen: einen nationalen Fahrplan zur Erhöhung des weiblichen Beschäftigungspotenzials. Allerdings drängt die Zeit. Nur wenn wir dem Thema höchste Priorität einräumen, bekommen wir noch die Kurve, bevor die Demografie endgültig die Gestaltungshoheit übernimmt.“

Klaus Zimmermann, Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (Berlin) und Direktor des Instituts zur Zukunft der Arbeit (Bonn)

Zitiert nach frauenpolitischer dienst – fpd – Folge 530 vom 11.11.2010

Kommentar der Redaktion:

Das Organigramm des DIW spiegelt diese Haltung seines Präsidenten allerdings so gar nicht wider:

http://www.diw.de/de/diw_01.c.100299.de/ueber_uns/organigramm/organigramm.html

Es findet sich keine einzige Führungsfrau im Vorstand, in den Forschungsabteilungen, in den Stabsabteilungen und den Gremien!

Das gilt auch für das IZA in Bonn, das er ebenfalls leitet: <http://www.iza.org/>, Organisation, Assistenz, Projekt-, Veranstaltungsmanagement und Buchhaltung sind allerdings fest in Frauenhand!

Klaus F. Zimmermann „Unternehmen müssen sich um ältere Mitarbeiter und Frauen bemühen“

http://www.iza.org/press_files/DeutscheMittelstandsNachrichtenNr27.pdf

Nachwuchssorgen in der Gynäkologie

Umfrage der Dt. Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe e.V.: **Viele wünschen sich mehr Ärztinnen in Führungspositionen.**

Die Gynäkologie hat ein massives Nachwuchsproblem: Zwar sind rund 61 Prozent der gynäkologischen Assistenzärzte Frauen, doch die Übernahme einer Ober- oder Chefarztposition kommt für sie in den meisten Fällen nicht in Frage. Denn Schwierigkeiten, Familie und Karriere zu vereinbaren, verleiten Frauenärztinnen meist dazu, nach der Geburt ihrer Kinder nicht oder nur in Teilzeit in den Job zurückzukehren. DGGG-Präsident **Professor Rolf Kreienberg**, Ulm, machte **dieses Thema zur Chefsache** und gründete in der DGGG die „**Kommission Familie und Karriere**“. „Viele Stellen können bereits jetzt nur noch schwer besetzt werden. Wir müssen unsere hochqualifizierten Frauen im Fach halten“, sagte der Gynäkologe auf dem DGGG-Kongress (5. bis 8. Oktober 2010, München). In der Hauptsitzung „Warum es Männer nicht mehr gibt und Frauen nicht wollen“ am 5. Oktober 2010, wurden die Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage vorgestellt, welche die Probleme an den Kliniken, in der Aus- und Weiterbildung und im Rahmen der Kinderbetreuung aufzeigt.

<http://www.dggg.de/dggg-kongress/presseinformationen/nachwuchssorgen-in-der-gynaekologie/>

<http://www.dggg.de/dggg-kongress/presseinformationen/mutterschutzrichtlinien-erschweren-die-weiterbildung-von-aerztinnen/>

<http://www.dggg.de/dggg-kongress/presseinformationen/die-mehrzahl-wuenscht-sich-eine-bessere-kinderbetreuung/>

Gender Pay Gap: Zwei Drittel lassen sich strukturell erklären

In den vergangenen Jahren lag der Gender Pay Gap in Deutschland konstant bei 23%, das heißt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen fiel um 23% geringer aus als der von Männern. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) auf Basis neuer Untersuchungen der Verdienststrukturhebung 2006 mitteilte, sind rund zwei Drittel des Gender Pay Gap auf strukturell unterschiedliche arbeitsplatzrelevante Merkmale von Männern und Frauen zurückzuführen. Die wichtigsten Unterschiede sind dabei die zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern ungleiche Besetzung von Positionen sowie die zwischen den Geschlechtern unterschiedlich ausfallende Berufsbeziehungsweise Branchenwahl. Darüber hinaus sind Frauen eher teilzeitbeschäftigt und tendenziell schlechter ausgebildet.

Das verbleibende Drittel des Gender Pay Gap lässt sich nicht auf strukturell unterschiedliche arbeitsplatzrelevante Merkmale zurückführen. Bezogen auf den für 2006 veröffentlichten Gender Pay Gap lag der um den Einfluss dieser Merkmale statistisch bereinigte Verdienstunterschied bei rund 8%. Dies bedeutet, dass Frauen auch bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit je Stunde durchschnittlich 8% weniger als Männer verdienten. Dieser Wert stellt insofern eine Obergrenze dar, als einige weitere Faktoren, die zur Erklärung des Verdienstunterschieds beitragen könnten, in der Analyse nicht berücksichtigt werden konnten, da die entsprechenden Angaben nicht vorlagen.

Ein überraschendes Ergebnis brachte der Ost-West-Vergleich: Der unbereinigte Gender Pay Gap lag 2006 im früheren Bundesgebiet (einschließlich Berlin) bei 24%, in den neuen Bundesländern bei lediglich 6%. Für den bereinigten Verdienstunterschied ergibt sich dagegen das umgekehrte Bild: In den neuen Ländern überstieg der bereinigte Gender Pay Gap (12%) den des früheren Bundesgebiets (8%), denn entgegen der Erwartung lag der bereinigte Gender Pay Gap in den neuen Ländern höher als der unbereinigte. Dies lässt sich damit erklären,

dass in den neuen Ländern beschäftigte Frauen arbeitsplatzrelevante Merkmale aufwiesen, die rechnerisch einen höheren Durchschnittsverdienst als den der Männer rechtfertigen würden.

Die in dieser Pressemitteilung des Statistischen Bundesamts beschriebenen Erkenntnisse wurden im Rahmen des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Projektes „Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen“ gewonnen. Datengrundlage der Berechnungen ist die Verdienststrukturhebung 2006 mit Angaben von 3,1 Millionen Beschäftigten. Als erklärende Faktoren beziehungsweise Eigenschaften wurde die potenzielle Berufserfahrung, der Ausbildungsabschluss, die Leistungsgruppe (berufliche Position), die Beschäftigungsart (Vollzeit/Teilzeit), die Art des Arbeitsvertrags (befristet/unbefristet), der Beruf, der Wirtschaftszweig, die Tarifbindung des Beschäftigten, der Einfluss der öffentlichen Hand auf das Unternehmen, die Unternehmensgröße, die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und die regionale Verortung des Betriebes (Ost/West; Ballungsraum/kein Ballungsraum) einbezogen.

http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/10/PD10__384__621,templateId=renderPrint.psml

Bitte beachten Sie:
The Global Gender Gap Report 2010

Deutschland: Rang 13

<http://www.weforum.org/pdf/gendergap2010/Germany.pdf>

Global Gender Gap Index

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Stellungnahme
von **Astrid Rothe-Beinlich**,
Frauenpol. Sprecherin von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN:

<http://www.gruene.de/einzelansicht/artikel/gleicher-lohn-fuer-gleichwertige-arbeit.html>

Erwerbsunterbrechung ist entscheidender Faktor für die Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen

Der „echte“ Lohnabstand zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen betrug in Deutschland im Jahr 2008 knapp 13 Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt das **Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW)**, das bei seinen Berechnungen jeweils vergleichbare Erwerbsbiografien für die Geschlechter zugrunde legte – also die Stundenlöhne von Männern und Frauen mit gleicher Qualifikation, der gleichen Berufserfahrung, dem gleichen beruflichen Status, gleichen Zeiten der Arbeitslosigkeit usw.

Ein entscheidender Faktor für die Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen sind Zeiten der Erwerbsunterbrechung, beispielsweise die Baby-pause. Je länger Frauen dem Arbeitsleben fernbleiben, desto größer ist der Lohnabstand bei ihrer Rückkehr. Frauen, die nach der Geburt eines Kindes innerhalb von anderthalb Jahren wieder in den Berufsalltag einsteigen, haben eine bereinigte Lohnlücke von nur 4 Prozent.

<http://www.iwkoeln.de/Presse/Pressemitteilungen/Archiv/tabid/184/articleID/30638/Default.aspx>

Pressestimme:
Männer und Frauen: Gehaltsunterschied
Von wegen benachteiligt

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/maenner-und-frauen-gehaltsunterschied-von-wegen-benachteiligt-1.1021530>

Umfrageergebnis: Frauen in Fernsehserien sind Vorbilder bei der Berufswahl

Die durch das Bundesministerium für Bildung und

Forschung geförderte Initiative MINTiFF („Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technologie und Chancengleichheit im Fiction-Format“) erforscht den Mangel an realen und medialen weiblichen MINT-Berufsrollenmodellen. Dieser stellt in Deutschland eine wesentliche Hürde für junge Frauen dar, den Zugang zu zukunfts-trächtigen MINT-Berufen zu finden. Die internationale MINTiFF-Konferenz präsentierte im Rahmen der medienwoche@IFA zentrale Forschungsergebnisse zur Sozialisations- und Bildungswirksamkeit von Spielfilmen und Serien sowie zu unbeabsichtigten Nebenwirkungen der aktuell in Spielfilmen und Serien inszenierten Berufs- und Geschlechterrollen auf die Berufsorientierung Jugendlicher.

Für die Berufswahl von jungen Frauen spielen Unterhaltungsserien im Fernsehen eine entscheidende Rolle. Das ist das Ergebnis einer Umfrage, die am 6. September 2010 auf der **internationalen Konferenz „MINT und Chancengleichheit in fiktionalen Formaten“** in Berlin vorgestellt wurde.

Weitere Informationen:

http://www.bmbf.de/_media/press/pm_20100906-147.pdf
<http://www.mintiff-konferenz.de>

Bitte lesen Sie auch:

Baden-Württemberg unterzeichnet Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen

Wissenschaftsminister Professor Dr. Peter Fran-kenberg und Wirtschaftsstaatssekretär Richard Drautz haben am 18. Oktober 2010 in Stuttgart im Beisein von **Bundesbildungsministerium Dr. Annette Schavan** den Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen unterzeichnet.

[http://mwk.baden-wuerttemberg.de/service/presse/pressemitteilungen/presse-detailseite/?tx_ttnews\[backPid\]=135&tx_ttnews\[tt_news\]=2309&tcHash=de151f2101120714534e69a840c10d55](http://mwk.baden-wuerttemberg.de/service/presse/pressemitteilungen/presse-detailseite/?tx_ttnews[backPid]=135&tx_ttnews[tt_news]=2309&tcHash=de151f2101120714534e69a840c10d55)

Fachkräftemangel in der Elektro- und Informationstechnik steigt ab 2020 deutlich an

Nach wie vor geringer Frauenanteil (8%) zu verzeichnen.

Zu geringe StudienanfängerInnen- und AbsolventInnenzahlen und steigende Zahlen aus dem Berufsleben ausscheidender Ingenieure führen spätestens ab 2020 zu einer deutlichen Fachkräftelücke in der Elektro- und Informationstechnik. Der Mangel an IngenieurInnen wird deutlich unterschätzt, so die Ergebnisse der **VDE-Ingenieurstudie 2010**. Bis 2020 wird allein der Ersatzbedarf von derzeit knapp 8.000 Elektroingenieuren um 22 Prozent steigen, die Zahl der HochschulabsolventInnen (2010: 8.300) dagegen um elf Prozent sinken. Dazu kommt, dass viele der ausländischen Absolventen, immerhin bis zu 30 Prozent aller Elektroingenieure an Universitäten, nach ihrem Studium wieder in ihre Heimat zurückkehren. Eine weitere Problematik besteht im geringen Frauenanteil (acht Prozent) und hohen Abbruchquoten (teilweise 50 Prozent). Gleichzeitig steigt die Bedeutung der Elektrotechnik in immer mehr Branchen.

„Ausgerechnet in dem Zeitkorridor, in dem man mit deutscher Ingenieurkunst in wichtigen Zukunftsmärkten durchstarten sollte, könnten uns die dafür nötigen exzellent qualifizierten Ingenieure der Elektro- und Informationstechnik fehlen“, warnt VDE-Vorstandsvorsitzender Dr.-Ing. Hans Heinz Zimmer. Dabei sind die Zukunftsaussichten für AbsolventInnen äußerst erfolgversprechend. Laut VDE-Studie herrscht auf dem Arbeitsmarkt für ElektroingenieurInnen mit einer aktuellen Arbeitslosenquote von 2,3 Prozent praktisch Vollbeschäftigung. Die Bundesländer Baden Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Bayern haben die meisten offenen Stellen. Daneben locken auch vielfältige Einstiegsmöglichkeiten in den Ingenieurberuf. Elektromobilität, Vernetztes Wohnen oder Telemedizin bieten exzellente Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten.

möglichkeiten.

Die Studie kann für 250 Euro im InfoCenter unter www.vde.com bestellt werden. Für VDE-Mitglieder ist sie kostenlos.

<http://www.vde.com>

GenderkompetenzZentrum wird voraussichtlich nicht weiter gefördert

In der Woche vom 23. bis zum 26. November 2010 wird im Deutschen Bundestag der Haushalt für das kommende Jahr in zweiter und dritter Lesung beraten.

Einige Änderungsanträge der Oppositionsfraktionen zu den Ausgaben für Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik wurden bereits Ende September in den zuständigen Ausschüssen abgelehnt.

Damit ist auch eine Neuauflage der Förderung für das GenderkompetenzZentrums in weite Ferne gerückt.

<http://www.bundestag.de/dokumente/tagesordnungen/index.html>

Quelle: zwd Newsletter Frauen&Politik, 27.10.2010

Neugründung: „Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien e. V.“ (GPS e. V.)

Am 15. September 2010 wurde an der Hochschule für Wirtschaft und Recht das „Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien e.V.“ (GPS e.V.) gegründet.

Das Institut bietet Steuerungsexpertise und anwendungsorientiertes Fachwissen für die Querschnittsaufgabe Gleichstellung. Es verbindet langjährige Erfahrungen und Kompetenzen zu Gleichstellungs- und Geschlechterfragen im Bereich der Organisationsberatung mit denen im Bereich der Ökonomie des Harriet Taylor Mill-Instituts (HTMI) an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR).

Ziel des Instituts ist es:

- Einen Beitrag zur Durchsetzung der materiellen Chancengleichheit von Frauen und Männern im Sinne des Art. 3 Abs. 2 GG durch Weiterentwicklung, Systematisierung und Vermittlung von Wissen zu gleichstellungsorientierten Strategien und Prozessen in Verwaltung, Politik und privaten Organisationen zu leisten und
- Eine dauerhafte Beratungs-, Dienstleistungs- und Forschungsstruktur insbesondere für die Verwaltung und die Politik zu schaffen, die den nationalen und internationalen Herausforderungen an das Politikfeld Gleichstellung gerecht wird.

Aufgabenbereiche

- Beratung zur strategischen und institutionellen Ausrichtung von Gleichstellungsinitiativen und zur gleichstellungsorientierten Gestaltung anderer politischer Initiativen. Dazu werden neue Verfahren und Instrumente zur strategischen Gestaltung und Koordination von Gleichstellungspolitik entwickelt (z.B. zuständigkeitsübergreifende Koordinations- und Beteiligungsmechanismen, Rahmenpläne etc.).
- Entwicklung gleichstellungsorientierter Methoden und Abläufe für organisationale Arbeitsprozesse (für öffentliche Verwaltung z.B. Normsetzung, Haushalt, Daten und Berichte, Personal und Fortbildung; für Unternehmen z.B. Marketing, Personal, Rechnungswesen). Beratung der Organisationsleitungen bei der Integration von Gleichstellungszielen in die jeweilige Organisationsstrategie.
- Systematisierung von Gleichstellungswissen und dessen Aufbereitung für unterschiedliche Handlungskontexte. Dabei ist beabsichtigt, mit Gender- und GleichstellungsexpertInnen der jeweiligen Fachgebiete zusammenzuarbeiten.

Zielgruppen

- Privatwirtschaft
- Non-Profit-Organisationen
- Politik (Verbände, Parteien, Fraktionen)

Vorstand: Jochen Geppert, Dr. Karin Hildebrandt, Sandra Lewalter, Prof. Dr. Friederike Maier

Weitere Gründungsmitglieder: Dr. Monika Huesmann, Prof. Dr. Claudia Gather, Prof. Dr. Gertraude Krell, Anna Maria Lemcke, Ulrike Spangenberg.

Kontakt:

Hildebrandt-Hoenow@t-online.de

Bundesfamilienministerium startet gemeinsame Initiative mit der Wirtschaft für mehr Frauen in Führungspositionen

Ziel der Initiative ist, die Unternehmenskultur in den beteiligten Konzernen exemplarisch zu analysieren, um die Gründe für die Karrierebrüche weiblicher High Potentials nachzuvollziehen. Mit der Allianz Deutschland AG, Bayer AG, Daimler AG, Deutsche Bahn AG, EADS, Bosch Gruppe, BASF SE, Infineon Technologies AG und Microsoft beteiligen sich daran neun DAX-notierte Unternehmen.

Durchgeführt und wissenschaftlich begleitet wird das Projekt von der **Fraunhofer-Gesellschaft**, erste Ergebnisse sollen im Herbst 2012 vorliegen.

Weitere Informationen:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=164342.html>

Kommentar der Redaktion:

Im Rahmen der Projektdurchführung wäre es sinnvoll, dass die Fraunhofer Gesellschaft den Frauenanteil bei den Leitungspositionen in ihrer eigenen Einrichtung ebenfalls kritisch im Blick behält. In der letzten **Sonderauswertung des CEWS zur Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung** [Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung 14. Fortschreibung des Datenmaterials (2008/2009) zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, GWK 2010, Heft 16] heißt es: „2009 sind mit 2,4% ebenso wenig Frauen in Leitungspositionen der Fraunhofer-Gesellschaft tätig wie 17 Jahre vorher: Von 350 Leitungspositionen insgesamt sind nur 7 mit einer Wissenschaftlerin besetzt.“

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-16-Chancengleichheit.pdf>

Neue Initiative des Bundesfamilienministeriums wirbt für familienbewusste Arbeitszeiten und zeichnet familienfreundliche Unternehmen aus

„**Zur richtigen Zeit am richtigen Ort.**“ Unter diesem Motto startete das Bundesfamilienministerium am 29. Oktober 2010 gemeinsam mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) die Initiative „**Familienbewusste Arbeitszeiten**“ in Berlin. Die Initiative möchte Arbeitgeber motivieren und dabei unterstützen, mehr familienfreundliche und flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten. Davon sollen nicht nur die Beschäftigten profitieren, sondern auch die Unternehmen.

Die Initiative stellt 100 Beispiele – sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber – in einer neuen Online-Datenbank vor.

Führungskräfte werden zum „Manager work-life-competence“ ausgebildet

Das BMFSFJ und die Bertelsmann Stiftung haben während der vergangenen Monate 52 Personalverantwortliche aus Unternehmen sowie 18 BeraterInnen aus Kammern, Verbänden und Organisation zu so genannten „work-life-competence“-ExpertInnen ausgebildet. Sie wurden darin qualifiziert, familienfreundliche Sensibilisierungs- und Unterstützungsangebote für Mitgliedsunternehmen zu erarbeiten. Zentrale Themen waren unter anderem der demografische Wandel, MitarbeiterInnengewinnung angesichts des Fachkräftemangels und die Bedeutung einer gelebten Unternehmens- und Wertschätzungskultur.

Diese sollen ihren Unternehmen jetzt als Fachleute für Familienfreundlichkeit zur Verfügung stehen oder die jeweiligen Mitgliedsunternehmen unter-

stützen.

Die Auszeichnung der beteiligten Unternehmen, Kammern, Verbänden und Organisationen fand am 10. November 2010 statt.

<http://www.erfolgskfaktor-familie.de/default.asp?id=514&pid=426>
<http://erfolgskfaktor-familie.de/default.asp?id=520>

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aktuelles,did=164348.html>

Männer und Familiengründung

Familienplanung gilt oft als Frauensache. Ob hingegen ein Mann Kinder will oder wieso er kinderlos bleibt, wird kaum untersucht. Unterstützt vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) haben sich nun Forschende des Zentrums Gender Studies der Universität Basel dieses Themas angenommen. Unter der Leitung der Geschlechterforscherin **Andrea Maihofer** führten sie ausführliche Interviews mit 60 Deutschschweizer Männern, wobei die eine Hälfte Väter und die andere Hälfte kinderlos war. Befragt wurden Akademiker, weil bei diesen mögliche Ursachen für Kinderlosigkeit verstärkt auftreten. So verkürzt das lange Studium die Zeitspanne, in der man eine Familie gründen kann. Wenn auch die Partnerin sehr gut ausgebildet ist, kann die Karriere für beide wichtiger werden als Kinder und sich die Familiengründung immer weiter hinauschieben.

Die Interviews zeigen, dass sich das Bild von Vaterschaft *im Umbruch* befindet. Die meisten Befragten verweisen darauf, dass ihr eigener Vater in der Erziehung und im Familienalltag wenig präsent gewesen sei. Die Figur des „abwesenden Ernährers“ lehnen aber alle Interviewten für sich selber entschieden ab. Vielmehr haben sie den Anspruch, genügend Zeit für die Familie zu haben und ihren eigenen Kindern ein präsenter, fürsorglicher Vater zu sein. Laut den Forschenden ist dies sowohl Ausdruck eines zunehmenden individuellen

Bedürfnisses der Männer als auch der wachsenden Bedeutung der Betreuung und Erziehung von Kindern: Die Gesellschaft stellt hohe Ansprüche an Eltern, und diese richten sich heute verstärkt auch an Männer. Gleichzeitig und dem neuen Bild der aktiven, präsenten Vaterschaft zum Trotz bleibt der Beruf zentral für das männliche Selbstverständnis. Die Gesellschaft ist nach wie vor darauf ausgerichtet, dass der Mann den Hauptteil der Erwerbsarbeit leistet und die Familie ernährt. Wie die Studie zeigt, haben viele der befragten Männer dieses Familienmodell noch immer verinnerlicht. Dies führt zu einem äußerst ambitionierten Idealbild des modernen Vaters: Er sollte und möchte viel Zeit zur Verfügung haben, sich um die Kinder zu kümmern, und daneben auch noch im Alleingang oder zumindest hauptsächlich für den Lebensunterhalt der Familie aufkommen. Diese hohen Ansprüche sind ein wichtiger Grund dafür, dass einige Männer sich gegen Kinder entscheiden.

Weitere Ergebnisse der Studie:

<http://www.snf.ch/d/medien/medi-enmitteilungen/seiten/2010.aspx?NEWSID=1246&WEBID=705D0BF9-BC95-43E6-BF65-F8B316A4D74E>

Mitglieder für neuen Beirat Jungenpolitik ernannt

Die Bundesregierung hat erstmals einen Beirat für Jungenpolitik berufen.

Der Beirat Jungenpolitik besteht aus Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen sowie Praktikern der Jungenarbeit. Als Experten in eigener Sache kommen sechs männliche Jugendliche hinzu. Der Beirat wird unter anderem die Lebenswelten der Jungen vor Ort erkunden und 2013 einen Abschlussbericht vorlegen.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=164452.html>

04 HOCHSCHULEN

22. Jahrestagung der BuKoF vom 20. bis 22. September an der Universität Trier

Die Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF e.V.) fand in diesem Jahr im Rahmen der 40. Jahresfeier der Universität in Trier statt. Sie stand unter dem Titel „Arbeitsplatz Hochschule“ und ging den Folgen der Reformprozesse im tertiären Bildungsbereich für die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Frauen auf unterschiedlichen Karrierestufen und in verschiedenen Berufen in Wissenschaft, Wissenschaftsmanagement und Verwaltung nach.

Über 170 TeilnehmerInnen diskutierten über die „Modernisierung“ von Geschlechterstereotypen (Melanie Steffens, Jena), über die Folgen der Restrukturierung „unternehmerischer“ Hochschulen für Geschlechterverhältnisse (Birgit Riegraf, Paderborn) und über Möglichkeiten einer anforderungsgerechten und zugleich diskriminierungsfreien Bewertung von Tätigkeiten (Karin Tondorf, Seddiner See). Sie befassten sich mit **neuesten Erkenntnissen zum Zusammenhang von Beschäftigungsverhältnissen und Elternschaft (Inken Lind, CEWS)**, zu geschlechterspezifischen Auswirkungen von formalisierten Promotionsprogrammen (Marc Kaulisch, iFQ) und zu den Folgen der Personalstruktur für die Karrierechancen von Frauen im Wissenschaftssystem (Andreas Keller, GEW).

Die TeilnehmerInnen beleuchteten die Rolle der

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Akteure bei der Förderung von Geschlechterforschung (Waltraud Ernst, Linz), ihre beruflichen Perspektiven im Wissenschaftsmanagement (Andrea Kaus, Bochum) und die Auswirkungen von neuen Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen auf das Selbstverständnis der BuKoF (Marion Woelki, Edit Kirsch-Auwärter). Differenzierung, Pluralisierung, Prekarisierung waren in diesen Debatten wiederkehrende Stichworte. Die allmähliche Öffnung der Hochschule für Frauen wurde ebenso konstatiert wie eine gleichzeitige Abwertung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft.

Die Mitgliederversammlung beschloss, den Beitritt der BuKoF zum „Aktionsbündnis Equal Pay Day“ zu beantragen, sich in der Nachwuchsförderung für eine Angleichung der Mindeststandards für Stipendien an die DFG-Norm einzusetzen und die Erfüllung der Berichtspflichten zum ProfessorenInnen-Besoldungsreform-Gesetz anzumahnen. Die BuKoF fordert die Einhaltung von Qualitätsstandards in Stellenbesetzungs-Verfahren auch im drittmittelgeförderten Bereich und setzt sich für die Möglichkeiten einer familienbedingten Flexibilisierung dieser Beschäftigungsverhältnisse ein. Sie plant, konzertierte Anstrengungen zur hochschulangemessenen Weiterentwicklung des „audit familiengerechte hochschule“ zu unternehmen.

Die BuKoF hält die Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen für die Umsetzung von Gleichstellungskonzepten und die Realisierung von Maßnahmen etwa im Rahmen der Stellungnahmen zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG für eine zentrale Erfolgsbedingung, die bei Evaluationen und Rankings von Gleichstellungserfolgen in Rechnung

zu stellen ist. Die BuKoF rechnet mit einer Fortsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder und wird Erkenntnisse über seine Umsetzung in den Hochschulen für eine Weiterentwicklung des Programmes aufbereiten.

Trotz der erkennbaren Erfolge für Frauen im Hochschulbereich, auf die die TeilnehmerInnen der Jahrestagung in Trier mit Genugtuung zurück blicken konnten, sind zur nachhaltigen Verwirklichung von Chancengleichheit im deutschen Wissenschaftssystem und damit zur Steigerung seiner internationalen Wettbewerbsfähigkeit erkennbar noch große Anstrengungen zu unternehmen.

Trier, 23.09.2010 Dr. Masha Gerding, Ruhr-Universität Bochum Dr. Sybille Jung, Universität des Saarlandes Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Georg-August-Universität Göttingen Prof. Dr. Margarete Seidenspinner, Hochschule Heilbronn Marion Woelki, Universität Konstanz.

Weitere Informationen:

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

Medizinstudium und Kind?

Ergebnisse der Studie „Familienfreundliches Studium in der Medizin in Baden-Württemberg“

Eine familiengerechte Ausbildung von MedizinerInnen stellt angesichts des ÄrztInnenmangels eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung dar. Überlegungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommen besonders bei angehenden Ärztinnen und Ärzten bereits während des Studiums auf.

Die Studie von Universität und Universitätsklinikum Ulm erfasst die Lebensbedingungen studierender

Eltern der Humanmedizin an allen fünf medizinischen Fakultäten in Baden-Württemberg, das sind ca. 3,5% aller Studierenden. Zahlreiche Pflichtkurse, Veranstaltungen am Nachmittag und viele Prüfungen innerhalb kurzer Zeit stellen Barrieren der Vereinbarkeit von Medizinstudium und Familie dar. Damit konfrontiert sind besonders Studierende im vorklinischen Abschnitt (77%); Studierende im klinischen Abschnitt haben vergleichsweise weniger Probleme, Studium und Familie zu balancieren (56%). Es resultieren Verzögerungen im Studienverlauf; vor allem Frauen sind davon betroffen (72%).

Dennoch ist die Zeit des Studiums aus Sicht der Medizinstudierenden mit Kind geeigneterer Zeitpunkt der Familiengründung als das anschließende Berufsleben. Verlässliche, flexible und individuelle Lösungen sind gefordert, um Abbruchquoten zu senken und die Familiengründung während des Studiums – Stichwort Parallelisierungsmodell – besser zu ermöglichen.

Kontakt:

Dr. Katrin Prospero, Johanna Niehues M.A., Universität Ulm, Tel.: 0731 / 500 61 772 katrin.prosperso@uni-ulm.de, johanna.niehues@uni-ulm.de
Dr. Hubert Liebhardt, Universitätsklinikum Ulm, Tel.: 0731 / 50 222 50, hubert.liebhardt@uni-ulm.de

Weitere Informationen:

<http://www.meduki.de>

Brandenburgisches Ministerium erkennt Studentinnen passives Wahlrecht ab

Studentischer Dachverband solidarisiert sich mit der studentischen Gleichstellungsbeauftragten an der EUV in Frankfurt/Oder.

Im Mai 2010 ist an der EUV in Frankfurt/Oder eine Studentin zur dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gewählt worden. Nachdem die Wahl formal korrekt stattgefunden und die Studentin auch schon ihr Mandat wahrgenommen hatte, reagiert nun das brandenburgische Wissenschaftsministerium darauf und teilte in einem Rundschreiben mit, dass Studentinnen für dieses Amt nicht wählbar seien. Allen Hochschulen wurde aufgetragen entsprechende Regelungen aus ihren Grund- und Wahlordnungen zu streichen. An den Universitäten in Potsdam und Cottbus gab es jedoch bereits studentische Gleichstellungsbeauftragte. Das soll hiermit in Zukunft verhindert werden. Einer weiteren ambitionierten Studentin wurde an der Universität Potsdam daraufhin nun bereits im Vorfeld von der Kandidatur abgeraten.

An keiner Stelle des Brandenburgischen Hochschulgesetzes ist geregelt, wer für das Amt wählbar ist, lediglich, dass diese Person weiblich sein muss, ist festgehalten. Aus einer Nebenbestimmung, in der die Freistellung für das Amt geregelt ist, leitet das Ministerium ab, dass Gleichstellungsbeauftragte Beschäftigte der Hochschule sein müssen und dass demzufolge Studentinnen nicht wählbar seien. „Auf diese Weise das passive Wahlrecht abzuerkennen ist völlig unverständlich und unserer Ansicht nach unzulässig“, so **Juliane Knörr**, Mitglied des fzs-Vorstands.

Die Freistellungsklausel sollte vielmehr so interpretiert werden, dass studentische Gleichstellungsbeauftragte von ihrer Arbeit, also dem Studium teilweise freigestellt werden. „Ebenso, wie das Gesetz eine Freistellung anderer Hochschulmitarbeiterinnen von ihren sonstigen Aufgaben vorsieht, sollte eine studentische Gleichstellungsbeauftragte den

Zeitaufwand innerhalb ihres Studienganges anerkannt bekommen“, so **Florian Keller**, ebenfalls Mitglied des fzs-Vorstands.

Es ist für das Ministerium nicht vorstellbar, wie eine Studentin den hohen Zeitaufwand des Amtes bewältigen könne. Der Arbeitsaufwand dürfte allerdings vergleichbar sein mit dem im Allgemeinen Studierendenausschuss. „Den Studentinnen wird somit aberkannt, dass sie sich aktiv und eigenständig in die Gestaltung der Hochschulen einbringen können und wollen“, so **Juliane Knörr**.

Der fzs kritisiert diese Gesetzesauslegung und fordert Ministerium und Hochschulleitungen dazu auf, von dieser Handhabung Abstand zu nehmen. „Es ist für uns absolut nicht nachvollziehbar, weshalb eine Studentin nicht in der Lage sein sollte, die Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu erfüllen. Vielmehr wird bei diesem Fall deutlich, dass studentisches Engagement gering geschätzt wird oder gar nicht erwünscht zu sein scheint“, erklärt **Florian Keller** abschließend.

<http://www.fzs.de/aktuelles/presse/238235.html>

Bitte lesen Sie auch:

Studentinnen bleiben draußen

Auch Andrea Löther (Stellv. Leiterin des CEWS) schätzt die Regelung in Brandenburg „ungewöhnlich und restriktiv“ ein. „Schade, wenn studentisches Engagement so ausgebremst wird.“ in: fr-online, 06.11.2010

<http://www.fr-online.de/wissenschaft/studentinnen-bleiben-draussen/-/1472788/4809368/-/view/printVersion/-/index.html>

Bachelor-AbsolventInnen sind nicht unzufrieden

Bachelor-Absolventen stehen besser da, als es die zahlreichen Alarm-Meldungen zum neuen Studienabschluss vermuten lassen. Das ist das Ergebnis einer Studie, die das Internationale Zentrum für Hochschulforschung (INCHER - Kassel) mit der Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt hat. Die Studie wurde am 30. September 2010 auf einer zweitägigen Konferenz zur Mobilität und zum Berufsstart von Bachelor-AbsolventInnen in Berlin vorgestellt.

Das INCHER wertete für die Studie die Erhebungen von 50 Universitäten aus. 70.000 Absolventinnen und Absolventen der Prüfungsjahrgänge 2007 und 2008 waren hierfür etwa eineinhalb Jahre nach dem Studienabschluss zu ihrer Situation befragt worden. Demnach war die Zahl der Arbeitslosen unter den Bachelor AbsolventInnen eineinhalb Jahre nach dem Abschluss genauso gering wie bei den AbsolventInnen der alten Studiengänge.

Rund 78 Prozent der Bachelor-AbsolventInnen von deutschen Universitäten studieren nach dem Abschluss weiter, und zwar zu 90 Prozent in Master-Studiengängen. Von den FachhochschulabsolventInnen haben 43 Prozent ein weiteres Studium aufgenommen. Fast die Hälfte davon absolviert ein Masterstudium neben dem Beruf.

Mehr als ein Viertel (27 Prozent) aller Bachelor- und MasterstudentInnen haben eine Zeit lang im Ausland studiert. Das bedeutet eine Zunahme von 50 Prozent gegenüber den „alten“ Studiengängen, von deren AbsolventInnen nicht einmal jeder Fünfte (19 Prozent) ein Teil seines Studiums im Ausland absolviert hat.

Lediglich 53 Prozent der Bachelor-AbsolventInnen geben an, sie seien mit ihrer beruflichen Situation zufrieden. Bei den AbsolventInnen der traditionellen Studiengänge sind es immerhin 63 Prozent. Die vorläufige Bilanz der neuen Studiengänge fällt dennoch überwiegend positiv aus. Um die Langzeitentwicklung zu verfolgen, werden allerdings

weitere AbsolventInnenstudien nötig sein.

Auffällig ist der relative hohe Anteil von Frauen (63%) unter den universitären Bachelor-Absolventen. Auch an den Fachhochschulen ist der Anteil der Frauen unter den Bachelorabsolventen (51 %) höher als unter den traditionellen Abschlüssen (44%).

Leider enthält die Studie keine geschlechterspezifischen Auswertungen zu den entscheidenden Variablen Berufseinmündung / Arbeitslosigkeit und Mobilität.

<http://www.uni-kassel.de/hrz/db4/extern/dbexpert/pressemitteilung/showPM.php?id=1070>

http://www.uni-kassel.de/wz1/pdf/10EMBAC_Beitrags_DE_Schomburg_2003.pdf

http://www.hrk.de/95_5700.php

Wettbewerb tasteMINT: Preisträger ermittelt

Bundesministerin für Bildung und Forschung Prof. Dr. Annette Schavan beglückwünschte zehn Hochschulen, die je 3.000 Euro Unterstützung bei der Einführung des Potenzial-Assessment-Verfahrens tasteMINT erhalten.

Das Potenzial-Assessment-Verfahren tasteMINT bietet Schülerinnen der Sekundarstufe II die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten für den MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) auszuprobieren und eine profunde Rückmeldung zu ihren Fähigkeiten zu erhalten. Um weitere Hochschulen und Institutionen zur Übernahme dieses explizit stärkenorientierten Verfahrens zu ermutigen, wurde der Wettbewerb tasteMINT: Konzepte zur nachhaltigen Umsetzung ausgerufen.

Zehn Hochschulen wurden ausgezeichnet:

- RWTH Aachen
- Universität Bielefeld
- Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
- Universität Duisburg-Essen
- TU Ilmenau
- Johannes Gutenberg-Universität und Fachhochschule Mainz
- TU München
- Westfälische Wilhelms-Universität Münster
- Universität Potsdam
- tasteMINT OWL - Zusammenschluss der zdi-Zentren und Hochschulen in Ostwestfalen-Lippe

Auch unabhängig von dem durchgeführten Wettbewerb, besteht die Möglichkeit für Hochschulen tasteMINT in ihren Maßnahmenkatalog zur MINT-Studienorientierung aufzunehmen.

Kontakt: cordes@life-online.de

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

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Tagungsbericht zu „Fakten und Fassaden“ Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung

Vom 25. - 26. Oktober 2010 fand an der Universität Bonn anlässlich des 10-jährigen Bestehens des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS eine Veranstaltung statt, an der mehr als 100 Menschen aus Wissenschaft und Politik teilnahmen. Die ausführliche Tagungsdokumentation wird in der Reihe *cews.publik* im Frühjahr 2011 erscheinen, insofern sollen hier im Vorgriff nur die wichtigsten Themen der Veranstaltung aufgezeigt werden.

I.

Im Rahmen des Festaktes am 25.10.2010 im Fest- und Senatsaal der Universität wurde die 10-jährige Arbeit des CEWS im Rahmen von **Grußworten** und eines **Vortrags** aus jeweils spezifischer Sicht gewürdigt.

Zur Begrüßung warf **Frau Jutta Dalhoff**, die Leiterin des CEWS zehn Contra-Alphabetische Schlaglichter auf die bisherige Geschichte des CEWS: Zielgruppen, Team, Publikationen, Mittelgeber, Geschlechtergerechtigkeit, Fakten und Fassaden, Drittmittel, CEWS, Begründerin, Anschubfinan-

zierung. Die Auswahl der Stichworte zeigte die zentrale Bedeutung der handelnden Personen, der finanziellen Ressourcen und der klugen Strategien für die Erfolge des CEWS.

Die Vertreterin des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, Frau **Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann** erläuterte den Stellenwert des durchgängig durch das BMBF geförderten CEWS im Gesamtzusammenhang der Chancengleichheitspolitik für Frauen und Männer in der Wissenschaft. Sie betonte dabei die kontinuierliche wissensbasierte CEWS-Beratungsleistung z.B. bezüglich der Entwicklung des Professorinnen-Programms von Bund und Ländern, der Erstellung und Pflege des Instrumentenkastens zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und der Themensetzungen durch die großen BMBF-Konferenzen in den Jahren 2001-2009, die durch das CEWS in Bonn, Hannover und Berlin ausgerichtet wurden. Vor dem Hintergrund der wissenschaftsbezogenen Gleichstellungspolitik in Europa betonte sie die Einzigartigkeit einer solchen Einrichtung wie des CEWS, aber mit dem Blick auf die fortgesetzte Schlusslichtposition Deutschlands im europäischen Vergleich auch notwendige Arbeit des CEWS.

Frau **Abteilungsleiterin Dr. Beate Wieland** überbrachte die Grüße der Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen. Sie betonte die stets enge Verbindung des CEWS mit dem Sitzland NRW, welches das CEWS auch zukünftig gern im Land halten würde. Bezug nehmend auf zwei Studien, die das CEWS im Auftrag des Wissenschaftsministeriums angefertigt hatte, beschrieb Frau Wieland, wie das CEWS mit der Evaluation des Lise-Meitner-

Habilitationsprogramms und einer Untersuchung möglicher geschlechtsspezifischer Auswirkungen der Einführung der Juniorprofessur auf die Qualifikationswege von NRW- WissenschaftlerInnen im Sinne einer wissenschaftlichen Bestandaufnahme zur Entwicklung von Handlungsstrategien beigetragen hat.

Der Präsident von GESIS-Leibnizinstitut für Sozialwissenschaften **Herr Professor Dr. York Sure** brachte seine Anerkennung der bisherigen Leistungen des CEWS-Teams insbesondere im Rahmen der auch in seinen Augen gelungenen Integration des CEWS in GESIS seit dem Jahr 2006 zum Ausdruck. Besonders hervor hob er den neu gestalteten CEWS Web-Auftritt mit seinen nutzerinnenorientierten Informationsangeboten rund um das Thema Gleichstellung in der Wissenschaft, bezogen auf Statistiken, Literatur, Gleichstellungsrecht und die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult. Außerdem wies er auf das wissenschaftlich fundierte CEWS-Publikationsangebot hin und kündigte die beiden Neuerscheinungen zum Jubiläum an: Das Positionspapier Nr.4 zum Thema „Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen“ und das RECHERCHEspezial mit dem Titel „Das CEWS dokumentiert: Frauen in Wissenschaft und Forschung 2000 – 2010“.

Die CEWS-Gründerin, **Frau Dr. Brigitte Mühlenbruch** beleuchtete in ihrem Festvortrag die politische Ausgangssituation Ende der 1990er Jahre, die zur Konzeptentwicklung, Mittelgebersuche und Antragstellung mit dem Ziel des Aufbaus des CEWS führten. Im Programm „Frau und Arbeit“ der damaligen rot-grünen Bundesregierung war die Gründung dreier Kompetenzzentren vorgesehen, darunter die des CEWS, die damals angelegte Struktur desselben sei bis heute im Grundsatz erhalten geblieben, dies spreche für die grundsätzlich richtige Einschätzung der notwendigen inhaltlichen und personellen Ausrichtung der damals neuen Institution. Sie beschrieb eingehend die großen Anstrengungen zur Etablierung des Zentrums, das von Anfang an dem kontinuierlichen Legitimierungsdruck durch Evaluationen ausgesetzt war. Alle diese Hürden habe das CEWS-Team unter ihrer Leitung genommen, so dass es mit dem Auslaufen

der BMBF-Anschubfinanzierung nach fünf Jahren zum Bund-Länder-Beschluss zur Integration des CEWS in ein Leibniz-Institut und damit zur Verfestigung des CEWS kommen konnte. Die Vortragende wies auf die kontinuierlich hohen Drittmittelerwerbungen des CEWS auf nationaler und auf EU-Ebene hin, diese „Morgengabe“ habe es der aufnehmenden GESIS etwas leichter gemacht, sich für die Aufnahme dieses thematisch doch eher fremden Arbeitsbereiches zu entscheiden. Das größte CEWS-EU-Projekt, nämlich der Aufbau der „European Platform of Women Scientists EPWS“, deren Präsidentin Frau Dr. Mühlenbruch heute ist, habe leider ein – was die Institutionalisierung anbelangt – nicht so erfolgreiches Ende genommen wie das BMBF-Projekt CEWS. Ihre Ausblicke in die Zukunft wiesen auf die Notwendigkeiten der grundsätzlichen Veränderungen der Wissenschaftskultur und der Strukturen des Wissenschaftsbetriebes, der erforderlichen Zunahme der Gendersensibilität in der Forschung und bei der Definition der Leitbegriffe Exzellenz und Leistung. Von der nur so zu erreichenden Geschlechtergerechtigkeit würden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am Ende insgesamt profitieren.

Die anschließende **Podiumsdiskussion** „Gleichstellungspolitik zwischen neuer Wertigkeit und mangelnder Verbindlichkeit“ zwischen **Frau Prof. Dr. Ute Sacksofsky** (Universität Frankfurt/Main), **Frau Dr. Edith Kirsch-Auwärter** (BuKoF-Vorstand / Universität Göttingen) und **Herrn Rektor Prof. Dr. Wilfried Müller** (Universität Bremen) bilanzierte unter der Moderation von Frau Jutta Dalhoff (CEWS) kritisch den nationalen Stand der Gleichstellungspolitik für Frauen in Wissenschaft und Forschung: Fakten oder Fassaden? Welche tatsächlichen quantitativen wie qualitativen Verbesserungen sind in diesem Politikfeld zu konstatieren und an welchen Stellen handelt es sich eher um unwirksame Lippenbekenntnisse. Zusammenfassend wurde der etablierte Wettbewerb der Hochschul-Gleichstellungskonzepte im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder und der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG generell als begrüßenswerter Paradigmenwechsel in der Förderstrategie der Gleichstellungspolitik identifiziert. Er habe zu einer gesteigerten Aufmerksamkeit der Hochschul-

leitungen und –gremien gegenüber dem Thema Chancengerechtigkeit von Wissenschaftlerinnen geführt. Die vorgelegten Konzepte seien von sehr unterschiedlicher Qualität, aber auch bei einem Teil der „Neulinge“ sei die Gleichstellung ernsthaft aufgenommen und in die Hochschulstrategie implementiert worden, schnelle messbare Ergebnisse seien allerdings nicht zu erwarten. Insofern wurde eine neue Wertigkeit der Gleichstellungspolitik in Hochschulen und Forschungseinrichtungen konstatiert. Die schon länger erfolgreicheren Bundesländer wie Berlin, Niedersachsen und Bremen stagnieren zum Teil auf hohem Niveau, über die Gründe bestand keine eindeutige Meinung. Die Forderung nach mehr Verbindlichkeit der Förderinstrumente bis hin zur sanktionsbewehrten Zielquote, wie sie das CEWS in seinem neuesten Positionspapier aufstellt, fand sowohl auf dem Podium als auch im Publikum BefürworterInnen und GegnerInnen. Einigkeit bestand in der bereits von Frau Dr. Mühlenbruch vorgetragenen Auffassung, dass sich die Strukturen und die Wissenschaftskultur verändern müssen, so dass der Anpassungsdruck nicht immer einseitig auf Seiten der Wissenschaftlerinnen liegen müsse, um sich individuell systemkonform zu machen. Rekurrierend auf den Veranstaltungstitel gibt es also durchaus erfreuliche Fakten auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit zu benennen, aber die mangelnde Verbindlichkeit lässt so manche Gegebenheit und Äußerung auf diesem Gebiet zur Fassade erstarren – es bestehe sogar die Gefahr eines Rollbacks.

Der anschließende musikalische Ausklang mit der Jazzsängerin **Inga Lühning** stimmte die Teilnehmenden auf den Abendempfang ein, der bei Fingerfood und Getränken den angenehmen Rahmen für viele informelle Gespräche zwischen oft langgedienten Akteurinnen der Gleichstellungspolitik bot.

II.

Der zweite Veranstaltungstag war einer von **Frau Regina Brinkmann** (u.a. Deutschlandradio) moderierten Fachtagung vorbehalten, die am 26. Oktober 2010 im Bonner Universitätsclub stattfand. Sie widmete sich in Impulsvorträgen und Publikumsdiskussionen relevanten Aspekten der Gleich-

stellungspolitik im Wissenschaftsbereich und in diesem Zusammenhang aktuellen wissenschaftssoziologischen Themen.

Herr Vizerektor **Mag. Andreas Spiegl** (Akademie der bildenden Künste Wien) eröffnete den Tag mit einem theoretischen Diskurs zur Entwicklung des Gender-Begriffs und der Etablierung der Gender Studies vor der Folie der Leistungen des Feminismus und der Erfahrungen mit der „Disziplinwerdung“ der Cultural Studies. Er warnte vor der Gefahr, dass die „Frauenfrage“ von der Praxis des Feminismus zum reinen Thema der Wissenschaft wird und damit die Bodenhaftung verliert. „Die Gender Studies haben genau die gleiche Erfolgs- und Leidensgeschichte wie die Cultural Studies hinter sich.“ Selbstkritisch wies er darauf hin, dass auch in der Akademie der Künste Wien „die Logik des Quantifizierens“ herrsche, dass aber deren reine Erfolgszahlen bezogen auf die Teilhabe von Frauen am Wissenschaftsbetrieb noch keine nachhaltige Veränderung des Begriffs von Wissenschaft in welcher (?) Gesellschaft beinhalte.

Frau **Prof. Dr. Angelika Wetterer** (Universität Graz) nahm den Faden von Herrn Spiegl aus wissenschaftssoziologischer Sicht in Anlehnung an den Titel der Tagung auf: „Fakten sind nicht gleich Fakten, Fassaden sind nicht gleich Fassaden; es kommt immer auf den Wissenskontext an, aus dem heraus wir die Dinge sehen, bewerten und letztendlich handeln.“ Sie stellte fest, dass der Dialog zwischen Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen schwieriger geworden sei und arbeitete den reflexiven Zusammenhang zwischen Wissen und Handeln heraus. Nachzulesen ist dieser wichtige Diskurs in: Wetterer, Angelika. (2009) Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. *GENDER* 2/2009, (S. 45-60). Opladen: Verlag Barbara Budrich

Im Rahmen der Fachtagung wurden die diesjährigen **Förderpreise FOR WOMEN IN SCIENCE** des **UNESCO-LORÉAL-Förderprogramms** in Partnerschaft mit der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung an drei herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen verliehen.

„LAUTER EINSCHLUSS, LEISE AUSSCHLÜSSE – Normative Visionen und gelebte Realitäten in der Forschung“ war der Vortrag von **Frau Univ.-Prof. Dr. Ulrike Felt** (Universität Wien) überschrieben. Sie widmete sich der Verschiebung des Fokus von der Makroebene der wissenschaftlichen Einrichtungen, in denen die bereits von Herrn Spiegl angesprochenen „Übungen des Zählens von (geförderten) Frauen“ (Felt) und andere rhetorische Figuren im Vordergrund stünden. Stattdessen forderte sie die Rückkehr zur Kategorie Geschlecht und zur Geschlechtergerechtigkeit, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf der Mikroebene analysieren zu können. Das Leben und Arbeiten in der Wissenschaft müsse zentral von einer personenzentrierten Perspektive betrachtet werden. Die Auswirkungen der verbreiteten Audit-Strukturen in der Wissenschaft führten zur wachsenden Bedeutung der Elemente, die auch gezählt werden können, bestimmte Formen der Arbeit wie etwa Betreuungs- und Artikulationsarbeit und die Lehre verlören dadurch an Wertigkeit. Einen weiteren Schwerpunkt des Vortrags bildeten die Überlegungen zu den Zeitregimes der Forschung, Stichworte hierzu waren: Beschleunigung / Linearität der Karriere als Ideal / Zeit-Wissensrelation durch Projektifizierung der Forschung / Zeit als umkämpfte Ressource / Verlust von „zeitloser Zeit“ (Ylijoki), die nicht schon eine Widmung besitzt. Das scheinbare Erfordernis steter Mobilität der WissensarbeiterInnen habe keinen Bezug zu den lebensweltlichen Rahmenbedingungen und sei eine klassisch männliche Vorstellung, die auch zum (Selbst-)Ausschluss von Frauen führe.

Dr. Heike Kahlert (Universität Rostock) war aufgefordert, den Wettbewerb der Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung in seinen (politischen) Auswirkungen unter die Lupe zu nehmen. Sie stellte die Thesen auf, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sich allgemein zunehmend an unternehmerischen Prinzipien ausrichteten, der Wettbewerb um Ressourcen die Bedeutung von Gleichstellungspolitik in diesen Einrichtungen stärke und diese „Ökonomisierung des Politischen“ die aus ihrer Sicht wünschenswerte Differenzierung von Gleichstellungspolitiken fördere. Dieser Diversifizierung von Gleichstellungspolitiken ging

sie in vier Kategorien nach: Frauenförderpolitik / Gender Mainstreaming / Geschlechterpolitik / Diversitätspolitik.

In ihrem Fazit kam sie sowohl zu positiven wie negativen Auswirkungen der Ökonomisierung für die Gleichstellung. Sie betonte dabei die fortgesetzte Notwendigkeit

- der Gleichstellungsoffensiven der wissenschaftspolitischen Eliten,
- der strukturellen Veränderungen der wissenschaftlichen Einrichtungen hinsichtlich der Gleichstellung,
- der Grundlagenforschung zu Geschlechterverhältnissen und Gleichstellungspolitiken,
- der Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen und
- der politischen Förderung der und Forschung zur Implementierung von Genderforschung.

Die Verbindung zwischen Theorie und Praxis stellte **Dr. Beate Kortendiek** (Netzwerk Frauenforschung NRW / Universität Duisburg-Essen) zum Abschluss der Tagung deutlich her. Sie stellte den Gender-Report NRW als Bestandsaufnahme zu Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming an den nordrhein-westfälischen Hochschulen vor. Die in diesem Rahmen entstandenen Genderprofile der 33 NRW-Hochschulen berücksichtigen Aussagen und Angaben zu folgenden Bereichen:

- Leitideen zur Gleichstellung,
- Ziel- und Leistungsvereinbarungen,
- Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung,
- Frauenförderpläne: Fachkulturen und Geschlecht,
- Institutionalisierung der Gleichstellung in der Hochschule,
- Verankerung der Frauen- und Geschlechterfor-

schung / Gender Studies,

- Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule.

Die Genderprofile wiesen große Differenzen zwischen den 33 Hochschulen in verschiedenen Aspekten auf, sie ließen aber erstmalig Vergleiche zu, die im Rahmen der Landespolitik im Sinne einer Steuerung auch genutzt werden könnten.

Nach einer abschließenden Podiums- und Publikumsdiskussion klang die Veranstaltung in lockeren Gesprächen und guter Atmosphäre aus, eine tiefergehende Darstellung der Ergebnisse wird sich in der Tagungsdokumentation finden.

Jutta Dalhoff

Bonn im November 2010

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

CEWS-Sonderauswertung zur Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung

Im Rahmen der 14. Fortschreibung des Datenmaterials (2008/2009) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen hat das CEWS eine detaillierte Sonderauswertung zur Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung vorgelegt. Diese Analyse führt zu dem Ergebnis, dass es den deutschen Forschungseinrichtungen trotz des vorhandenen Potentials an (Post-)Doktorandinnen schlechter gelingt, Frauen in Leitungspositionen zu führen, als den deutschen Hochschulen und internationalen Forschungseinrichtungen wie dem CNRS oder dem MIT.

Voraussichtlich wird beim wissenschaftlichen Personal lediglich die Leibniz-Gemeinschaft das Ziel der „Offensive für Chancengleichheit“, den Frauenanteil in 5 Jahren deutlich anzuheben, erreichen: 2009 lag der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal mit 41% bereits um mehr als 5 Prozentpunkte höher als 2006. Bei den Leitungspositionen wird ausschließlich die MPG das Ziel der Offensive und die Selbstverpflichtung erreichen: Diese übertraf ebenfalls 2009 bereits den Wert, der für 2011 zu erreichen wäre. In der FhG muss überhaupt erst eine Dynamik zur Steigerung des Frauenanteils in Gang gesetzt werden. Der HGF könnte es mit verstärkten Anstrengungen in der verbleibenden Zeit gelingen, ebenfalls die gesetzten Ziele zu erreichen.

Weitere Informationen unter:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-16-Chancengleichheit.pdf>

Grenzgängerin zwischen Sozialwissenschaft und politischer Praxis

Renate Mayntz, Gründungsdirektorin des Kölner Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung, erhielt in diesem Jahr den Innovationspreis des Landes Nordrhein-Westfalen für ihr Lebenswerk

Renate Mayntz gilt als eine der profiliertesten deutschen Forscherinnen ihres Fachs. Mit einem Vermittlungsansatz, der auf Kommunikation und Kooperation mit der Praxis setzt, hat sie in den 1970er-Jahren in der Studienkommission zur Reform des Öffentlichen Dienstrechts mitgearbeitet und war Mitglied im Senat der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Nach dem Fall der Berliner Mauer hat sie bei der Auflösung und Umgestaltung der Akademie der Wissenschaften der DDR und der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften mitgewirkt. Immer wieder hat sie sich für die innovative Gestaltung politischer und administrativer Entscheidungsverfahren in verschiedenen Politikfeldern engagiert. Die Form und Funktion wissenschaftlicher Politikberatung ist bis heute ein Thema ihrer Arbeiten.

<http://www.mpg.de/bilderBerichteDokumente/dokumentation/pressemitteilungen/2010/pressemitteilung201011112/index.html>

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Europa: Frauenanteil in Regierungen und Parlamenten stagniert

In einer Reihe von Mitgliedsstaaten der Europäischen Union haben die Bürger und Bürgerinnen innerhalb der letzten drei Monaten eine neue Regierung gewählt. An den Geschlechterverhältnissen in den Parlamenten und Kabinetten änderte sich dadurch jedoch wenig. Zum Teil verzeichnet die Europäische Union sogar eine negative Entwicklung.

Gehörten der Tschechischen Regierung bis Mai 2010 noch zu einem Viertel weibliche Mitglieder an, ist die neue ausschließlich männlich besetzt. In der Slowakei schaffte es nur eine Frau in das neue Kabinett, teilte die Europäische Kommission mit, nachdem sie ihre Datenbank über die Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen im August auf den neuesten Stand gebracht hatte. In der tschechischen Abgeordnetenkammer hingegen sind nach den Wahlen so viele Frauen wie nie zuvor vertreten.

Weitere nationale Wahlgänge haben nach Informationen der EU-Kommission nur geringfügige Veränderungen im Gleichgewicht der Geschlechter bewirkt. Der Frauenanteil im belgischen Unterhaus verzeichnete ein leichtes Plus von 38 auf 40 Prozent, ging dafür aber im Senat etwas zurück (von 41 auf 38 %). Auch in den Niederlanden und der Slowakei ist der Anteil der weiblichen Abgeordneten nach Wahlen im Juni gesunken (von 42 auf 41 % bzw. von 18 auf 16 %).

Drei EU-Staaten mit Frauen an der Spitze

Mit den neu gebildeten Regierungen in Finnland und der Slowakei gibt es nunmehr drei EU-Staaten, deren Regierung von einer Frau geführt wird – zusammen mit Deutschland, das im Quartal zuvor der einzige Mitgliedstaat war, auf den dies zutraf. In Finnland zählt das 20-köpfige Regierungsteam von Mari Kiviniemi elf Frauen (55 %), eine weniger als das letzte Kabinett. In der Slowakei wurde Iveta Radičová am 8. Juli als erste Frau zur Premierministerin angelobt, in ihrer 14 Mitglieder umfassenden Regierung findet sich jedoch nur eine Geschlechtsgenossin.

In Deutschland, Ungarn und Polen fanden im Juni und Juli zudem Präsidentschaftswahlen statt. Mit Christian Wulff, Pál Schmitt und Bronisław Komorowski wurden in allen drei Fällen männliche Staatsoberhäupter auserkoren.

Quelle:

zwd Newsletter Frauen & Politik vom 10.09.2010

EU-Kommission beschließt neue Strategie zur Chancengleichheit

Die Europäische Kommission hat eine Fünfjahresstrategie für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern in Europa angenommen. Diese Strategie soll dazu beitragen, das Potenzial der Frauen

besser für die wirtschaftlichen und sozialen Ziele der EU zu nutzen.

Auf der Grundlage der Charta für Frauen hat die Kommission in dieser Strategie gezielte Maßnahmen erarbeitet, die von einer Stärkung des Frauenanteils in den Leitungsgremien von Unternehmen bis zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen reichen. Eine neue Eurobarometer-Umfrage hat gerade erst ergeben, dass 87 % der Europäer Maßnahmen der EU gegen häusliche Gewalt befürworten. Ein Viertel der Befragten gab an, Fälle von häuslicher Gewalt im eigenen Bekanntenkreis zu kennen.

Die Maßnahmen der von der Kommission angenommenen Strategie zur Förderung der Chancengleichheit gruppieren sich um fünf Schwerpunkte: Wirtschaft und Arbeitsmarkt, gleiches Entgelt, Gleichheit in Führungspositionen, Bekämpfung geschlechterspezifischer Gewalt und Förderung der Gleichheit der Geschlechter außerhalb der EU. Zu diesen Maßnahmen gehören:

- Mehr Beschäftigung für Frauen, damit Europa sein 2020-Ziel einer (geschlechtsübergreifenden) Beschäftigungsquote von 75 % erreicht;
- Förderung zielgerichteter Initiativen, um mehr Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft zu bringen;
- Frauen als Unternehmerinnen und Selbständige fördern;
- Einführung eines Europäischen Tags für gleiches Entgelt, der das Bewusstsein dafür schärfen soll, dass Frauen in der EU im Durchschnitt nahezu 18 % weniger verdienen als Männer;
- Zusammenarbeit mit allen Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, insbesondere die endgültige Ausmerzung der Genitalverstümmelung von Frauen in Europa und weltweit.

Außerdem wird die Kommission einen jährlichen Gleichstellungsdialog auf höchster Ebene unter Beteiligung des Europäischen Parlaments, des Rats-

vorsitzes, der europäischen Sozialpartner und der Zivilgesellschaften einführen, um die Fortschritte bei der Durchführung der Strategie zu erörtern.

Weitere Informationen:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=890&furtherNews=yes>

„Mehr Frauen in Führungspositionen“: FEMM-Vorsitzende Lühmann mahnt EU-Kommission zu mehr Konsequenz

Zur neuen Strategie der EU-Kommission zur Chancengleichheit von Frauen in Führungspositionen mahnt die Vorsitzende des Frauenrechtsausschusses der europäischen Dachorganisation CESI, **Kirsten Lühmann**, weitere Schritte an. Wenn Gespräche mit den Unternehmen nichts brächten, sollte die EU-Kommission über weitere Maßnahmen nachdenken, die weniger unverbindlich seien als die vorliegende Initiative.

„Die Kommission darf sich jetzt nicht von den Mitgliedsstaaten den Schneid abkaufen lassen“, sagte die SPD-Bundestagsabgeordnete und stellvertretende dbb Bundesvorsitzende in Berlin.

„Ein überfälliger Schritt“, sagte die FEMM-Vorsitzende „Endlich wird nicht mehr nur auf die Beschäftigungsquote von Frauen geschaut, sondern auch auf die Führungspositionen, wo Frauen stark unterrepräsentiert sind.“

Quelle: EurActiv.de, 29 September 2010 - Unternehmen & Arbeit.

<http://www.euractiv.de/unternehmen-und-arbeit-000315/artikel/frauen-in-fhrung-appell-an-brssel-003706>

Vierter Gleichstellungsgipfel der belgischen Ratspräsidentschaft der Europäischen Union

Veranstaltungsort: Brüssel

Am 15. und 16. November wird der vierte Gleichstellungsgipfel in Brüssel durch die belgische Ratspräsidentschaft der Europäischen Union veranstaltet. Er soll 10 Jahre Gesetzgebung bei der Bekämpfung der Diskriminierung und der Förderung des Nutzens von Vielfalt am Arbeitsplatz kennzeichnen.

Der Gipfel führt etwa 500 hochrangige Abgeordnete zusammen, welche die EU-Mitgliedstaaten, Kandidaten- und EEA-Länder, Nichtregierungsorganisationen auf EU-Ebene und Sozialpartner, Wirtschaftssektoren sowie akademische und internationale Organisationen vertreten.

Die Eröffnung des Gipfels erfolgt durch **Joëlle Milquet**, Vizepremierministerin zuständig für Beschäftigung und Chancengleichheit in Belgien und **Viviane Reding**, Vizepräsidentin der Europäischen Kommission zuständig für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft.

Der Gipfel soll Gleichberechtigung und Chancengleichheit für alle fördern; er ermöglicht den TeilnehmerInnen, ihr Wissen mit anderen zu teilen und Erfahrungen auszutauschen, um weitere wirkungsvolle Möglichkeiten zu entwickeln, die allen Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz entgegenwirken. Die Teilnahme erfolgt ausschließlich auf Einladung.

Weitere Informationen:

http://diplomatie.belgium.be/en/policy/european_union/belgian_eu_presidency/index.jsp

<http://www.gelijkekansen.be/conferenceLGBTandEducation/english.asp>

„UN WOMEN“ - neue Einheit für die Förderung von Frauen und Geschlechtergleichheit nimmt 2011 ihre Arbeit auf

Im Juli 2010 hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen einstimmig für die Einrichtung eines neuen Ressorts gestimmt, das sich speziell um die Belange von Frauen und Mädchen weltweit kümmern soll. „UN WOMEN“ ist eine neue Einheit für die Förderung von Frauen und Geschlechtergleichheit, die am **1. Januar 2011** ihre Arbeit aufnehmen wird.

UN Women soll mit einem Fonds von einer halben Milliarde Dollar ausgestattet werden. Mit einer eigenen Untergeneralsekretärin wird UN Women ab nächstes Jahr die Aufgabe wahrnehmen, die Rechte der Frauen weltweit zu vertreten, die politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Teilhabe von Frauen zu stärken, Gewalt gegen Frauen zu unterbinden und Frauen stärker in Friedensbildungsprozesse einzubeziehen.

Die Vereinten Nationen haben die Organisation „UN Women“ aus vier bereits bestehenden UNEinheiten gegründet.

- „Unifem“, dem Entwicklungsfonds der Vereinten Nationen für die Frau,
- „Division for the Advancement of Women“ (DAW),
- „Office of the Special Advisor for Gender Issues“ (OSAGI),
- „UN International Research and Training Institute for the Advancement of Women“ (INSTRAW).

Weitere Informationen:

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

Wahlen Executive Board im November 2010

Der Iran ist überraschend bei der Wahl für die neue UN-Frauenorganisation gescheitert. Der Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen wählte das islamische Land in New York nicht wie erwartet in das Führungsgremium von «UN Women». Einen Tag zuvor hatte die iranische Friedensnobelpreisträgerin Schirin Ebadi eine solche Wahl als «Witz» bezeichnet: «Wie könne ein Land, das Frauen als minderwertig betrachtet und sie per Gesetz diskriminiert, für die Rechte der Frau eintreten wollen?» (dpa, 10.11.2010)

Gewählte Länder:

<http://www.unwomen.org/2010/11/united-nations-elects-executive-board-of-new-agency-for-womens-empowerment/>

Neu erschienen:

Stocktaking 10 years of "Women in Science"

1999-2009

Seit 1999 steht das Thema Frauen in der Wissenschaft auf der Agenda der Europäischen Kommission. Gerade ist ein zweiteiliger Band erschienen, der einen fundierten Überblick über die Aktivitäten aus 20 Jahren gibt und somit als ein gutes Nachschlagewerk dient.

Der erste Band stellt die unterschiedlichen Initiativen und Schwerpunkte ausführlich vor, der zweite Band listet alle Publikationen, Projekte, Empfehlungen etc.

http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/stocktaking-10-years-of-women-in-science-book_en.pdf

<http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung>

European Research Council (ERC) : Ergebnisse der dritten Ausschreibung der Starting Grants

26,5 % der Grantees sind Frauen, im Jahr 2009 waren es 23 %.

Am 19. Oktober 2010 hat der ERC die Ergebnisse der dritten Starting Grant Ausschreibung veröffentlicht. Insgesamt können 427 Projekte gefördert werden. Die Erfolgsquote beträgt etwa 15%. 67 der Projekte werden an deutschen Einrichtungen durchgeführt werden, 83 (17 Frauen) der Grantees sind deutscher Nationalität.

Es gingen insgesamt 2873 Anträge ein, ca. 780 Antragstellende (27%) wurden zum Interview eingeladen.

26,5% der Grantees sind Frauen, im Jahr 2009 waren es 23%.

Der ERC hat eine Pressemitteilung, vorläufige statistische Auswertungen (z.B. Grantees by nationality & gender) und Listen mit allen erfolgreichen Antragstellenden veröffentlicht.

Weitere Informationen:

http://erc.europa.eu/pdf/ERC_Press_release_StG2010_results.pdf

http://erc.europa.eu/pdf/Statistics_StG2010.pdf

<http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/erc>

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

Eröffnung des
DFG Graduiertenkollegs 1599
„Dynamiken von Raum und
Geschlecht: entdecken –
erobern – erfinden“

Am 1. November 2010 fand in der Murhardschen Bibliothek Kassel die feierliche Eröffnung des DFG Graduiertenkollegs 1599 „Dynamiken von Raum und Geschlecht: entdecken – erobern – erfinden“ statt.

Den Festvortrag hielt die Darmstädter Soziologin **Professor Dr. Martina Löw** zu dem Thema *„Räume sprechen ohne Worte“ Geschlechterforschung nach dem spacial turn*. Das Graduiertenkolleg ist an den Universitäten Kassel und Göttingen angesiedelt und bietet eine optimale Bündelung der Expertise im Forschungsfeld von Raum und Geschlecht. Erklärtes Ziel des Kollegs ist es, die Wechselwirkung von Raum und Geschlecht zu analysieren und in diesem Rahmen neue Perspektiven für Analysen global-lokaler Zusammenhänge zu entwickeln. Kennzeichnend ist dabei die gezielt interdisziplinäre Ausrichtung des Kollegs.

Sprecherinnen des Kollegs sind die Historikerinnen **Professor Dr. Rebekka Habermas**, Mittlere und

Neuere Geschichte an der Universität Göttingen, sowie **Professor Dr. Renate Dürr**, Geschichte der Frühen Neuzeit, Universität Kassel. Eine Gruppe von 11 Professorinnen aus unterschiedlichen Disziplinen wie Geschichts- und Literaturwissenschaft, Soziologie, Ethnologie, Arabistik/Islamwissenschaft sowie Ethik der Medizin ist an der Betreuung der 14 Doktorandinnen und einer Postdoc, die zum 1. Oktober 2010 ihre Arbeit am Kolleg aufnehmen konnten, beteiligt.

Das Graduiertenkolleg wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft mit knapp 4 Millionen Euro finanziert und läuft zunächst über eine Dauer von viereinhalb Jahren. Neben einer 2-wöchig stattfindenden Ringvorlesung, zu welcher das Kolleg herzlich einlädt, findet ab dem Sommersemester 2011 ein interdisziplinäres Gastwissenschaftler-Programm statt, mit dem Expertisen auf nationaler und internationaler Ebene vernetzt sowie Synergien im Themengebiet von Raum und Geschlecht gebündelt werden sollen.

Für Fragen und Auskünfte stehen die Koordinatorinnen des Kollegs, Frau Vanessa Schmidt, raum-geschlecht@uni-kassel.de (Kassel) sowie Frau Friederike Witek, fwitek1@gwdg.de (Göttingen) zur Verfügung.

Weitere Informationen:

<http://www.raum-geschlecht.gwdg.de>

Einrichtung einer Gender-Gastprofessur an der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Bielefeld

Die Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Bielefeld richtet im aktuellen Wintersemester erstmals eine Gastprofessur ein, um genderspezifische Inhalte in Forschung und Lehre stärker als bisher zu verankern.

Gastprofessorin ist im Wintersemester 2010/2011 Dr. Barbara Degen aus Bonn. Im Rahmen der Gastprofessur werden zwei Lehrveranstaltungen (Vorlesung und Seminar) sowie zwei Vorträge angeboten. Damit wird ein neuer Raum eröffnet, in dem Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, Praktiker und Studierende sowie die interessierte Öffentlichkeit Einsichten und Ausblicke im Bereich der rechtswissenschaftlichen Geschlechterforschung vorstellen und gemeinsam diskutieren können. Die Lehrveranstaltungen behandeln „Historische Grundlagen der Frauenbewegung und der Frauenrechte“ (Vorlesung) und „Sexuelle Gewalt in der Rechtsgeschichte“ (Blockseminar). Außerdem finden zwei Vorträge über „Frauen in der 68er-Bewegung“ sowie „Justitia als Symbol der Gerechtigkeit“ statt.

Gastprofessorin Dr. Barbara Degen aus Bonn war lange als Rechtsanwältin tätig. Sie ist unter anderem auf Gleichstellungsrecht sowie Rechtsgeschichte aus Frauenperspektiven spezialisiert. Bis 2003 hat sie das von ihr mitbegründete „Feministische Rechtsinstitut“ in Bonn geleitet und arbeitet heute im Vorstand des Vereins „Haus der Frauengeschichte“.

Die Einrichtung der Gender-Gastprofessur fügt sich in die ausdrückliche Zielsetzung der Universität, Gleichstellungs- und Gender-Themen zu stärken. Sie setzt die Bemühungen um eine strukturelle Absicherung von Geschlechterforschung und interdisziplinärem Austausch fort, die an der Universität Bielefeld insbesondere mit dem Inter-

disziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) und dem im Wintersemester 2007/08 eingeführten Masterstudiengang „Gender Studies“ erfolgreich umgesetzt werden konnten.

Weitere Informationen:

<http://www.jura.uni-bielefeld.de/gendergastprofessur/>

Marie-Jahoda-Gastprofessorin im Wintersemester 2010/11

Mieke Verloo erforscht Überschneidung von Diskriminierungsformen an der Ruhr-Universität Bochum.

Die Überschneidung verschiedener Diskriminierungsformen steht zurzeit im Fokus der Forschung von Prof. Dr. Mieke Verloo. Sie besetzt im Wintersemester 2010/11 die Marie-Jahoda-Gastprofessur der Ruhr-Universität. Sie verknüpft z.B. Maßnahmen zur Verhinderung von Geschlechterungleichheit mit Strukturkategorien wie Ethnizität oder Sexualität. An der RUB bietet sie gemeinsam mit Prof. Dr. Ilse Lenz ein Seminar zur Geschlechterpolitik in der EU und ausgewählten Wohlfahrtsstaaten für Studierende an.

Die gebürtige Belgierin Mieke Verloo ist Expertin auf dem Gebiet der europäischen Gleichstellungspolitik, der feministischen Methodik und sozialen Bewegungen. Seit 2008 forscht und lehrt sie als Professorin an der Radboud Universität Nijmegen, Niederlande, und ist seit 2006 wissenschaftliche Leiterin des von der EU geförderten Projektes QUING.

Weitere Informationen:

<http://aktuell.ruhr-uni-bochum.de/pm2010/pm00346.html.de>

Prof. Claudia Bruns ist neuer Visiting Fellow des HKFZ Trier

Das Historisch-Kulturwissenschaftliche Forschungszentrum (HKFZ) Trier setzt sein Visiting Fellowship fort und hat auch zum Wintersemester 2010/2011 wieder eine Gastwissenschaftlerin an die Universität Trier eingeladen. Am 17. November stellte sich die Kulturwissenschaftlerin und Historikerin Prof. Dr. Claudia Bruns mit einem Abendvortrag zu den „Grenzdiskursen Europas seit der Antike“ der universitären Öffentlichkeit vor.

Prof. Dr. Claudia Bruns ist Juniorprofessorin für Wissensgeschichte und Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin. Zuvor hatte sie eine Professur für Vergleichende Neuere und Neueste Europäische Kulturgeschichte an der Universität Hildesheim inne. In der Vergangenheit war die Kulturwissenschaftlerin und Historikerin u.a. als wissenschaftliche Mitarbeiterin des interdisziplinären Nordamerikastudienprogramms an den Universitäten Bonn und Köln tätig und hat als Postdoktorandin des Graduiertenkollegs „Identität und Differenz. Geschlechterkonstruktionen und Interkulturalität (18.–21. Jh.)“ bereits zwei Semester an der Universität Trier verbracht. Im Jahr 2002 war sie Preisträgerin des Frauenförderpreises der Universität Hamburg.

In ihren zentralen Forschungsbereichen Modern History und Cultural Studies beschäftigt sie sich unter anderem mit der Europäischen Kulturgeschichte des Politischen, der transatlantischen Geschichte des Rassismus sowie mit der Geschichte von Europas Grenz- und Raumkonstruktionen. Einen weiteren Schwerpunkt bilden Arbeiten zur Sexualitäts-, Körper- und Männlichkeitsgeschichte sowie zur filmischen Erinnerung an den Holocaust. Sie ist tragendes Mitglied des Berliner DFG-Graduiertenkollegs „Geschlecht als Wissenskategorie“ sowie stellvertretende Sprecherin des „Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien“ der Humboldt-Universität.

<http://www.hkfz.uni-trier.de/?ac=showlognews&newsid=183&sessionid=&tuserid=000>

Neuausschreibung: Maria-Goeppert-Mayer- Programm

Ziel der Maria-Goeppert-Mayer-(MGM)-Professuren ist es, die Genderforschung an den niedersächsischen Hochschulen bezogen auf ihre Forschungsschwerpunkte zu stärken. Durch die MGM-Professuren erhalten die niedersächsischen Hochschulen die Möglichkeit, ihre Berufungspolitik mit Blick auf die Genderforschung stärker langfristig und strategisch anzulegen. Dabei liegt ein wichtiger Akzent auf dem Ausbau der internationalen (Forschungs-)Beziehungen.

Gefördert werden insbesondere die Hochschulen, die qualitätsorientierte Planungen für eine strukturelle Verankerung der Genderforschung im Rahmen ihrer Struktur- oder Entwicklungsplanung vorlegen.

Das Programm ermöglicht Berufungen auf W3-, W2- oder W1-Professuren an Universitäten, künstlerischen Hochschulen und Fachhochschulen.

Anträge für das Programm in seiner veränderten Struktur können bis zum **31.01.2011** gestellt werden an Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 22, Postfach 261, 30002 Hannover

Kontakt: Dr. Barbara Hartung, E-Mail: barbara.hartung@mwk.niedersachsen.de, Telefon: 0511/120-2584
Claudia Idel, E-Mail: claudia.idel@mwk.niedersachsen.de, Telefon: 0511/120-2557
http://www.mwk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=6344&article_id=19046&psmand=19

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN, WEITERBILDUNG

Communicator-Preis 2011

50 000 Euro für die beste Darstellung
von Wissenschaft in der Öffentlichkeit.

Zum zwölften Mal schreibt die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) den Communicator-Preis, Wissenschaftspreis des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, aus. Dieser persönliche Preis ist mit 50.000 Euro dotiert und wird an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergeben, die sich in herausragender Weise um die Vermittlung ihrer wissenschaftlichen Ergebnisse in die Öffentlichkeit bemüht haben.

Der Preis kann sowohl an einzelne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (deutscher Sprachraum) als auch an eine Gruppe von ForscherInnen verliehen werden, die in einem der Zielsetzung entsprechenden Projekt zusammengearbeitet haben. Vorschlagsberechtigt sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sowohl die Kommunikationsleistung, als auch die fachliche Qualifikation des /der Vorgeschlagenen würdigen können. Weitere Gutachten, etwa von Kommunikationsfachleuten, sind möglich. Selbstbewerbungen sind nicht zulässig.

Vorschläge sollen bis spätestens zum **31. Dezember 2010** bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kennedyallee 40, 53175 Bonn, eingereicht werden.

Weitere Informationen:

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

Neustart des Mentoring-Programms TANDEMplus

Das Programm unterstützt Promovendinnen und Postdoktorandinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften auf ihrem Weg in eine Führungsposition.

Bei der Neuauflage kooperieren die RWTH Aachen, das KIT und das Forschungszentrum Jülich. Geplant ist, künftig Unternehmen als zusätzliche Kooperationspartner aufzunehmen, um den Transfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zu fördern.

Das Programm basiert auf drei Modulen: Mentoring, Training und Networking. Im Zentrum steht die Mentoring-Beziehung der einzelnen Teilnehmerinnen zu einer Führungspersönlichkeit aus Forschung oder Wirtschaft. Nach einer Pause startet nun der vierte Durchgang von TANDEMplus. Die ersten drei Durchgänge erwiesen sich für viele Nachwuchswissenschaftlerinnen als wirksamer Karriere-Katalysator – 15 der insgesamt 45 Teilnehmerinnen haben inzwischen sogar eine Professur inne. Eine Mitarbeiterin einer ehemaligen Mentee nimmt nun an der Neuauflage des Programms teil.

Weitere Informationen:

<http://www.tandemplus.de>

HWR Berlin:

Promotionsstipendium für Frauen

Um Fachhochschulabsolventinnen in ihrem Promotionsvorhaben zu unterstützen, lobt die Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin im Rahmen des StipendienProgramms jährlich Stipendien aus.

Gefördert werden Berliner Fachhochschulabsolventinnen von wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen, die promovieren wollen. Die Stipendien werden zur Vorbereitung bzw. Entwicklung eines Promotionsvorhabens vergeben. Die Gesetzeslage erlaubt FH-Absolvent/innen die Promotion an einem Fachbereich einer Universität. Die Fachbereiche an den Universitäten haben ihre Promotionsordnungen entsprechend modifiziert und nehmen grundsätzlich Fachhochschulabsolvent/innen zur Promotion an.

Die HWR Berlin fördert ideell und finanziell: Durch ein Stipendium werden die ersten zwölf Monate finanziert, indem Vorleistungen an der Universität und die Konzeption für die Dissertation geleistet werden. Zusätzlich bietet die HWR Berlin eine ideale Betreuung durch HWR-Professoren/innen und Unterstützung bei der Kontaktaufnahme mit Universitätsprofessoren/innen an.

Gefördert werden Promotionsvorhaben, die mit Hilfe theoretischer, praxisreflektierender und/oder empirischer Fragestellungen einen Beitrag zur Weiterentwicklung insbesondere der Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften darstellen. Geschlechtsspezifische Fragestellungen sind erwünscht, aber nicht Voraussetzung für eine Förderung.

Weitere Informationen und Beratung gibt es bei der Frauenbeauftragten **Viola Philipp**. Dort sind ein Promotionsleitfaden mit weiterführenden Hinweisen und Adressen, die Stipendienordnung sowie genaue Informationen zum Programm erhältlich. Zusätzliche Informationen gibt es auch im Internet

unter: www.thesis.de/Pages/ArbeitsgruppeFH.htm.

Als fachlich wissenschaftliche Ansprechpartnerin steht **Frau Prof. Dr. Claudia Gather** zur Verfügung.

Aktuelle Anmerkung zum elften Durchgang:

Bewerbungsfrist für die Förderung zum **01.01.2011** für ein Förderjahr: **21.11.2010**

Weitere Informationen:

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

via:mento – das Mentoring-Programm für promovierte Wissenschaftlerinnen an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Im Dezember 2010 startet via:mento, das erste universitätsweite Mentoring-Programm an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.

Es richtet sich an Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen, Privatdozentinnen und Juniorprofessorinnen aller Fakultäten. Rund 15 Wissenschaftlerinnen erhalten durch via:mento pro Durchgang die Gelegenheit, die Planung und Umsetzung ihrer weiteren wissenschaftlichen Karriere mit gezielter Unterstützung voranzubringen.

via:mento umfasst verschiedene Programmelemente. Im Mittelpunkt steht die Mentoring-Be-

ziehung der Teilnehmerinnen mit einer erfahrenen Professorin bzw. einem erfahrenen Professor als Mentorin bzw. Mentor. Die Teilnehmerinnen werden in der Wahl der Mentorin/ des Mentors unterstützt und durch einen Einführungsworkshop auf die Mentoring-Beziehung vorbereitet. Gelegenheiten zur Vernetzung der Teilnehmerinnen, Möglichkeiten zum Austausch über unterschiedliche Aspekte wissenschaftlicher Karriereentwicklung mit Expertinnen und Experten sowie Seminare zur Stärkung fachübergreifender berufsbezogener Kompetenzen ergänzen die individuelle Mentoring-Beziehung.

Die Programmrunde beginnt am 7. Dezember 2010 und endet im August 2012. Die Bewerbungsfrist ist leider gerade abgelaufen, eine Teilnahme am Programm und ist aufgrund der großen Nachfrage leider nicht mehr möglich. Die nächste Bewerbungsrunde wird voraussichtlich im Jahr 2012 stattfinden.

Kontakt: Ruth Kamm, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Stabsstelle Gleichstellungsbeauftragte, 24098 Kiel
Tel.: 0431/880-1833, Fax: 0431/880-1751

Mail: rkamm@gb.uni-kiel.de

Weitere Informationen:

<http://www.uni-kiel.de/gleichstellungsbeauftragte/mentoring.shtml>

Vierte Ausschreibung der Advanced Grants (AdG4 / AdG 2011)

Am 4. November 2010 hat der ERC die vierte Ausschreibung der Advanced Grants veröffentlicht. Die Deadlines sind getrennt nach wissenschaftlichem Bereich wie folgt:

- Physical Sciences and Engineering: **9. Februar 2011, 17 Uhr**
- Life Sciences: **10. März 2011, 17 Uhr**
- Social Sciences and Humanities: **6. April 2011, 17 Uhr**

Im Vergleich zur vorangegangenen Ausschreibung sind insbesondere folgende Änderungen wichtig:

- Das Evaluierungskriterium „Forschungsumfeld“ fällt weg und dessen Beschreibung im Antrag
- Das Scientific Leadership Profile darf nur noch max. 1 Seite lang sein

Beim 10-Year-Track-Record werden **Karriereunterbrechungen** nun explizit anerkannt und der Zeitraum von 10 Jahren kann entsprechend ausgeweitet werden

<http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/erc#StG4>
http://erc.europa.eu/pdf/l-wp-201101_en.pdf
<http://cordis.europa.eu/fp7/dc/index.cfm?fuseaction=UserSite.FP7CallsPage>

Bitte beachten Sie auch:

Am 25. Oktober 2010 hat die Europäische Kommission eine **neue Version des Participant Portal User's Guide** veröffentlicht. In dem Dokument wird der Zugang und die Anwendung des Participant Portals erläutert.

http://www.forschungsrahmenprogramm.de/offizielle_dokumente.htm#Registrierung

10 EHRUNGEN

Sofja Kovalevskaja-Preis 2010

Die Alexander von Humboldt-Stiftung zeichnete 13 Forscher und vier Forscherinnen aus

Jeder der 13 Forscher und vier Forscherinnen erhält bis zu 1,65 Mio. Euro Preisgeld und kann damit fünf Jahre lang ohne administrative Zwänge an einem selbst gewählten Forschungsinstitut in Deutschland arbeiten und eine eigene Nachwuchsforscherguppe aufbauen. Die Auszeichnung ist einer der höchstdotierten Wissenschaftspreise Deutschlands und wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert. Die im Durchschnitt 33 Jahre alten Forschertalente erhalten durch den Preis in einer außergewöhnlich frühen Karrierephase Risikokapital für innovative Projekte und damit die Chance, eigenständig zu arbeiten und Verantwortung zu übernehmen.

Die Preisverleihung wurde am 9. November 2010 durch Bundesforschungsministerin Prof. Dr. Annette Schavan vorgenommen.

Die vier ausgezeichneten Forscherinnen sind:

Dr. Isabel Bäurle

Pflanzen-genetik, Gastinstitut: Universität Potsdam, Institut für Biochemie und Biologie

Dr. Camin Dean

Neurobiologie, Gastinstitut: Universität Göttingen, European Neuroscience Institut

Priv. Doz.

Dr. Christiana Fountoulakis Mäsch

Schiedsgerichtsbarkeit, Gastinstitut: Universität Osnabrück, Institut für Europäische Rechtswissenschaft

Dr. Simone Pika

Ethologie und vergleichende Psychologie, Gastinstitut: Max-Planck-Institut für Ornithologie, Seewiesen

Weitere Informationen:

<http://www.humboldt-foundation.de/web/pressemitteilung-2010-28.html>

<http://www.humboldt-foundation.de/web/skp-2010.html>

<http://www.humboldt-foundation.de/web/dossier-kovalevskaja-preis.html>

IZA-Preis für Arbeitsmarktforschung für US-Wirtschaftsprofessorin Francine D. Blau

Die US-Ökonomin erhält die mit 50.000 Euro dotierte Auszeichnung für ihre grundlegenden Forschungsarbeiten zur

Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

In ihren Studien zeigt die Preisträgerin, wie stark die Einkommens- und Karrierenachteile weiblicher Arbeitnehmer nach wie vor ausgeprägt sind. Die Potenziale von Frauen bleiben auch heute noch vielfach ungenutzt - angesichts des drohenden Fachkräftemangels ein unhaltbarer Zustand. Die Analysen von Francine Blau unterstreichen die Bedeutung von Maßnahmen auf politischer und Unternehmensebene zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) würdigt mit Francine Blau eine Pionierin auf dem Gebiet der Analyse von ökonomischer Ungleichheit auf den internationalen Arbeitsmärkten. Sie ist mit ihren wegweisenden Arbeiten zur Frauenerwerbstätigkeit, aber auch zur wirtschaftlichen Bedeutung von Zuwanderern, eine „Anwältin für mehr ökonomische Gerechtigkeit“ geworden, heißt es in der offiziellen Preisbegründung. Den Analysen Blaus zufolge hat sich die finanzielle Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in der jüngeren Vergangenheit etwas verringert, weil Frauen verstärkt in zuvor von Männern dominierte, besser bezahlte Arbeitsfelder vordringen. Ein wachsender Anteil der feststellbaren Einkommensnachteile kann heute nicht mehr durch Qualifikationsunterschiede zwischen den Geschlechtern erklärt werden, sondern ist offenkundig auf diskriminierende Arbeitsmarktmechanismen und fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf zurückzuführen.

Die Arbeiten Blaus sind von besonderer Aktualität. Alternde und unter schwindenden Arbeitskräfte-reservoirs leidende Gesellschaften sind in hohem Maße darauf angewiesen, vorhandene Ressourcen auszuschöpfen und existierende Arbeitsmarktbarrieren aus dem Weg zu räumen. Das gilt für die Beschäftigung von Immigranten ebenso wie für die Rolle von Frauen im Erwerbsleben.

Francine Blau promovierte 1975 an der Harvard University. Seit 1994 lehrt sie Wirtschaftswissenschaften an der renommierten School of Industrial

and Labor Relations der Cornell University im US-Bundesstaat New York. Die Ökonomin engagiert sich neben ihrer intensiven Lehr- und Publikationstätigkeit unter anderem auch für die Stärkung der **Rolle von Frauen in den Wirtschaftswissenschaften**.

Mit dem IZA Prize in Labor Economics ehrt das Institut zur Zukunft der Arbeit seit 2002 jährlich herausragende Forschungsleistungen auf dem Gebiet der Arbeitsökonomie. Die Auszeichnung gilt als weltweit wichtigste innerhalb dieses Forschungsfeldes. Der IZA-Preis 2010 wird am 8. Januar des kommenden Jahres in Denver, USA, verliehen. **Mit Francine Blau erhält erstmals eine Frau den IZA-Preis.**

Weitere Informationen:

<http://www.iza.org/prize>

Deutscher Studienpreis der Körber Stiftung

Die 30-jährige Juristin **Dr. Angela Kolbe** erhält den ersten Preis in der Sektion **Geisteswissenschaften / Geschlechterforschung**.

Angela Kolbe von der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main untersuchte die rechtliche Situation von Intersexuellen – also Menschen, die mit zugleich weiblichen und männlichen Geschlechtsmerkmalen geboren werden. Konzentriert hat sie sich bei ihrer Forschung vor allem auf den verfassungsrechtlichen Aspekt.

Intersexuelle Menschen fühlen sich juristisch, politisch und sozial von einer Gesellschaft diskriminiert, die nur Männer oder Frauen kennt. Die Juristin kritisiert die aktuelle Rechtspraxis, die es erlaubt, dass bereits Kleinkinder umoperiert wer-

den, als grundrechts-verletzend und entwirft einen Katalog von Gesetzesreformen.

Die Körber-Stiftung vergibt die mit jeweils 30.000 Euro dotierte Auszeichnung alljährlich an junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für exzellente Dissertationen, die von besonderer gesellschaftlicher Bedeutung sind. Die Preisverleihung mit dem Schirmherrn des Wettbewerbs, Bundestagspräsident Norbert Lammert, findet am 23. November 2010 in der Deutschen Parlamentarischen Gesellschaft in Berlin statt.

Pressemeldung Körber-Stiftung

Berliner Wissenschaftspreis 2010 geht an Professorin Erika Fischer-Lichte

Der diesjährige Berliner Wissenschaftspreis des Regierenden Bürgermeisters geht an **Prof. Dr. Dr. h.c. Erika Fischer-Lichte**.

Die mit 40.000 Euro dotierte Auszeichnung würdigt die Theaterwissenschaftlerin der Freien Universität Berlin für ihre herausragenden wissenschaftlichen Leistungen. Die Preisverleihung findet am 10. Januar 2011 im Rahmen der Abschlussveranstaltung zum Wissenschaftsjahr 2010 im Martin-Gropius-Bau statt.

„Gehrt wird eine international herausragende Geisteswissenschaftlerin, die ihr Fach durch ihre Arbeiten zur Ästhetik des Theaters auf eine methodisch neue Basis gestellt hat“, erklärte der Präsident der Freien Universität Berlin, Prof. Dr. Peter-André Alt. Fischer-Lichte sei eine ebenso inspirierende wie ideenreiche Initiatorin bedeutender Großprojekte an der Freien Universität, betonte Alt. Sie sei nicht zuletzt eine begeisternde akademische Lehrerin, deren wissenschaftliche Arbeit Schule gemacht habe.

Weitere Informationen:

http://www.fu-berlin.de/presse/fup/2010/fup_10_306/index.html

Wissenschaftspreis für Koran- forscherin

Prof. Dr. Angelika Neuwirth, Professorin am Seminar für Semitistik und Arabistik der Freien Universität Berlin, wurde mit dem erstmals von der Fritz Behrens-Stiftung vergebenen Wissenschaftspreis ausgezeichnet.

Mit dem mit 30.000 Euro dotierten Preis ehrt die Stiftung herausragende Persönlichkeiten der Wissenschaft und fördert zugleich deren Forschung.

„Angelika Neuwirth, Trägerin des Bundesverdienstkreuzes, wird für ihr Engagement als Mittlerin zwischen der arabischen und europäischen Kultur ausgezeichnet“, heißt es in der Begründung. „Als Leiterin des international vernetzten Forschungsprojektes ‚Corpus Coranicum‘ zeichnet sie zusammen mit ihren Mitarbeitern die Entstehungsgeschichte des Korans nach und möchte den kommentierten Text einer breiten Leserschaft zugänglich machen“.

Forschungsschwerpunkte von Prof. Dr. Angelika Neuwirth sind neben dem Koran und der Koranexegese die moderne arabische Literatur der Levante, die palästinensische Dichtung sowie die Literatur des israelisch-palästinensischen Konflikts.

Die Fritz Behrens-Stiftung ist eine gemeinnützige Stiftung mit Sitz in Hannover und engagiert sich in den Bereichen Wohltätigkeit, Kunst, Wissenschaft, Bildung und Denkmalschutz.

Weitere Informationen:

<http://www.geschkult.fu-berlin.de/e/semiarab/arabistik/>

Max-Delbrück-Medaille für Proteinforscherin

Prof. Susan Lindquist

Die amerikanische Molekularbiologin **Prof. Susan Lindquist** vom Whitehead Institut für biomedizinische Forschung in Cambridge, Massachusetts, USA, ist in Berlin mit der Max-Delbrück-Medaille geehrt worden.

Die Forscherin, die auch eine Professur am Massachusetts Institute of Technology (MIT) innehat, wird damit für ihre Forschungen über die Faltung von Proteinen ausgezeichnet. Die Proteinfehlfaltung spielt bei schweren neurologischen Erkrankungen, darunter der Parkinson und auch der Huntington'schen Krankheit, eine große Rolle. Professor Lindquist, die auch Howard Hughes Medical Institute Investigator ist, und ihren Kollegen gelang es, Folgen der Parkinson'schen Krankheit in Hefezellen zu reproduzieren. Sie fahndet zudem nach Substanzen, mit denen die Erkrankung verhindert bzw. behandelt werden soll.

Die Max-Delbrück-Medaille wird seit 1992 jährlich an eine(n) herausragende(n) Wissenschaftler/in im Rahmen der „Berlin Lecture on Molecular Medicine“ vergeben, die der/die Preisträger/in hält und die das MDC mit anderen Berliner Forschungseinrichtungen und der Bayer Schering Pharma AG veranstaltet.

Prof. Lindquist erhielt bereits zahlreiche Auszeichnungen. Erst kürzlich wurde ihr von Präsident Barack Obama die „National Medal of Science“, die höchste wissenschaftliche Auszeichnung der USA, zuerkannt. Sie war Albert D. Lasker Professor für medizinische Wissenschaften (1999–2001), und davor ab 1978 Biologieprofessorin an der Universität Chicago. Sie promovierte 1976 in Biologie an der Harvard Universität in Cambridge, USA und wurde 1997 sowohl zum Mitglied der Amerikanischen Akademie für Kunst und Wissenschaft als auch der Amerikanischen Akademie der Wissenschaften gewählt.

Weitere Informationen:

<http://www.wi.mit.edu/research/faculty/lindquist.html>

http://www.wi.mit.edu/news/archives/2010/wi_1015.html

Helene-Lange-Preis 2010 für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Zwei Juniorprofessorinnen der Universität Göttingen wurden am 22. Oktober 2010, mit dem Helene-Lange-Preis 2010 für Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgezeichnet. Die Physikerin **Prof. Dr. Sarah Köster** erhielt den mit 10.000 Euro dotierten Hauptpreis.

Die Mathematikerin **Prof. Dr. Hannah Markwig** erhielt einen der beiden Zweiten Preise, die mit jeweils 2.000 Euro dotiert sind.

Ein Zweiter Preis wurde ebenfalls an **Dr. Dai Zhang**, Nachwuchsgruppenleiterin am Institut für Physikalische und theoretische Chemie der Universität Tübingen verliehen.

Der Helene-Lange-Preis, der von der EWE Stiftung in Kooperation mit der Universität Oldenburg vergeben wird, *stellt erfolgreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen der MINT-Fächer in den Mittelpunkt* - und gibt damit wichtige Impulse für die Studien- und Berufsorientierung.

Weitere Informationen:

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

<http://idw-online.de/pages/de/news393454>
<http://idw-online.de/pages/de/news393122>

DFG zeichnet herausragende Wissenschaftlerinnen aus

Albert Maucher-Preis 2010 und Bernd Rendel-Preis 2010 verliehen.

Die Professorin **Ulrike Herzsuh** erhielt am 10. Oktober 2010 den Albert Maucher-Preis für Geowissenschaften. Gleich vier **Nachwuchswissenschaftlerinnen** aus den Geowissenschaften zeichnete die DFG im Jahr 2010 mit dem Bernd Rendel-Preis aus.

Albert Maucher-Preis für Geowissenschaften

Mit dem Preis, der im Rahmen der Jubiläumsveranstaltung zum 100-jährigen Bestehen der Geologischen Vereinigung in Frankfurt am Main verliehen wurde, zeichnete die DFG die Wissenschaftlerin Ulrike Herzsuh, die in gemeinsamer Berufung des Alfred-Wegener-Instituts Potsdam (AWI) und der Universität Potsdam als Juniorprofessorin tätig ist, für exzellente Forschungsarbeit in verschiedenen DFG-geförderten Projekten aus. Den mit 10.000 Euro dotierten Preis stiftete der Münchner Geologe Albert Maucher, der zu Beginn seiner wissenschaftlichen Laufbahn durch die DFG gefördert wurde. Nach dem Willen Mauchers würdigt die Auszeichnung ausdrücklich auch unkonventionelle Forschungsansätze und -methoden.

Bernd Rendel-Preis

Der Bernd Rendel-Preis ist mit je 2000 Euro dotiert und soll den Preisträgerinnen die Teilnahme an internationalen Kongressen und Tagungen ermöglichen. Die jungen diplomierten, aber zum Zeitpunkt der Antragstellung noch nicht promovierten Forscherinnen erhielten den Preis für herausragende Diplomarbeiten, laufende Dissertationen oder andere Forschungsarbeiten. Die Preise wurden ebenfalls am 10. Oktober 2010 im Rahmen der Jubiläumsveranstaltung zum 100-jährigen Bestehen der Geologischen Vereinigung in Frankfurt am Main verliehen.

Weitere Informationen zu den Preisträgerinnen:

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2010/pressemitteilung_nr_53/index.html

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2010/pressemitteilung_nr_54/index.html

Pharmazeutin der Universität Tübingen erhält PHOENIX Pharmazie Wissenschaftspreis

Arbeitsgruppe von Gisela Drews wurde für Publikation zur Diabetes-Forschung ausgezeichnet.

Am 3. November 2010 nahm **Prof. Dr. Gisela Drews** vom Pharmazeutischen Institut der Universität Tübingen den mit 10.000 Euro dotierten PHOENIX Pharmazie Wissenschaftspreis für die Disziplin Pharmakologie entgegen.

Die Auszeichnung wurde zum 15. Mal im Rahmen einer Feier auf Schloss Atzelsberg bei Erlangen überreicht. Gisela Drews und ihre Arbeitsgruppe erhielten den Preis für eine Publikation im Bereich der Diabetes-Forschung.

Weitere Informationen:

<http://idw-online.de/pages/de/news?print=1&tid=394917>

Bundesverdienstkreuz für Gleichstellung an Fachhochschulen

Die langjährige Sprecherin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg, die Nürtinger Professorin Dr. Margot Körber-Weik, ist mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet worden.

Mit der Ehrung wird gewürdigt, dass sie die Gleichstellung an Fachhochschulen spürbar voran gebracht hat.

Dr. Körber-Weik entwickelte ein bundesweit einzigartiges Programm, das qualifizierten Akademikerinnen den Einstieg in eine Hochschulprofessur erleichtert. Aus dem Programmpaket sind schon über 150 Professorinnen hervor gegangen.

Diese Professorinnen lehren und forschen vorwiegend Hochschulen im gesamten Bundesgebiet und auch im Ausland. Es ist überregional ausgelegt und konsequent auf die Besonderheiten der Fachhochschulen zugeschnitten, die ihren professoralen Nachwuchs wegen des fehlenden Promotionsrechts und der speziellen Berufungsvoraussetzungen vorwiegend extern gewinnen müssen.

Von 1993 bis zum Beginn des laufenden Sommersemesters war Professor Körber-Weik Sprecherin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an FH's in Baden-Württemberg. Gleichzeitig war sie Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (seit 1991). Sie ist Professorin für Volkswirtschaftslehre (seit 1989) und Leiterin des ersten Studiengangs Volkswirtschaftslehre an einer Fachhochschule (seit 1996).

Das Bundesverdienstkreuz erhielt Frau Prof. Körber-Weik für ihre Leistungen bei der Gleichstellung und im Studiengang VWL.

Weitere Informationen

Deutsche UNESCO-Kommission und L'Oréal verleihen Förderpreis „For Women in Science“ an drei Wissenschaftlerinnen

Die Deutsche UNESCO-Kommission und L'Oréal Deutschland vergaben am 26. Oktober 2010 in Bonn erneut an drei Forscherinnen mit Kindern Auszeichnungen des Förderprogramms „For Women in Science“.

Den Preis erhielten **Anna Dovern** vom Institut für Neurowissenschaften und Medizin am Forschungszentrum Jülich, **Nataliya Rybalka** von der Abteilung Pflanzenphysiologie und Biotechnologie des Botanischen Institutes an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und **Wiebke Meister** vom Institut für Chemie an der Technischen Universität Berlin.

Die Preisträgerinnen wurden mit jeweils 20.000 Euro für ihre herausragenden wissenschaftlichen Leistungen ausgezeichnet. Dieses Geld fließt in die Kinderbetreuung und Haushaltshilfe sowie in auf die Wissenschaftlerinnen zugeschnittene Weiterbildungsmaßnahmen. Ein Teil des Geldes wird außerdem in Kinderbetreuungsmaßnahmen der Institute investiert, an denen die Forscherinnen arbeiten. Hochtalentierten Wissenschaftlerinnen wird damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert.

Gerade für viele Wissenschaftlerinnen bedeutet die Gründung einer Familie oft einen Karriereeinbruch. Sie müssen in ihrem Beruf viel reisen, Besprechungen liegen häufig in den Abendstunden. Gleichzeitig haben sie meist nicht das Geld für eine geeignete Betreuungsmöglichkeit ihrer Kinder. Zudem sind die meisten Stellen für Forscherinnen befristet.

Hier setzt seit 2006 das Förderprogramm „For Women in Science“ an, das von der Deutschen UNESCO-Kommission und L'Oréal Deutschland in Zusammenarbeit mit der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung durchgeführt wird. Das Programm unterstützt konkret Initiativen der Politik, darunter die Planung der EU-Kommission für eine gesetzliche Frauenquote, sollte sich der Anteil der Frauen in den Führungsetagen im nächsten Jahr nicht deutlich erhöhen.

Kontakt:

Deutsche UNESCO-Kommission, Farid Gardizi, Telefon: 0228-60497-37, E-Mail: gardizi@unesco.de

L'Oréal Deutschland GmbH, Viola Fritsche, Telefon: 0211-4378-519, E-Mail: vfritsche@de.loreal.com

Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung, Dr. Brigitte Walderich, Telefon: 07071-601398 E-Mail: brigitte.walderich@cnv-stiftung.de

<http://www.unesco.de>
<http://www.cnv-stiftung.de/de>

Ernst-Otto-Czempiel-Preis für

Rita Schäfer

„Frauen und Kriege in Afrika“ wird als beste Monografie der Friedensforschung 2008/2009 mit dem diesjährigen Ernst-Otto-Czempiel-Preis der Hessischen Stiftung Friedens- und Konfliktforschung ausgezeichnet.

In ihrem Werk „Frauen und Kriege in Afrika – ein Beitrag zur Genderforschung“ (2008) untersucht

die Essener Ethnologin Dr. Rita Schäfer Handeln und Leiden von Frauen in gewaltsamen Konflikten in verschiedenen Regionen Afrikas aus der Genderperspektive. „Das Buch ist von innovativer wissenschaftlicher Qualität und zeichnet sich vor allem durch den leidenschaftlichen Einsatz der Autorin für die Menschen in Afrika aus“, begründen die Jurymitglieder Prof. Dr. Eva Senghaas-Knobloch (Universität Bremen), Prof. Dr. Dirk Messner (Deutsches Institut für Entwicklungspolitik) sowie Prof. Dr. Harald Müller (Vorsitzender der Jury und geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Hessischen Stiftung Friedens- und Konfliktforschung, HSFK) die Entscheidung. Schäfers Arbeit bereichere die Friedensforschung, *indem sie die Stärke der Genderperspektive zur analytischen Durchdringung fortdauernder Gewaltkonflikte darlegt*. Zugleich habe die Studie einen hohen praktischen Nutzen für die konstruktive Friedensarbeit.

Das Buch „Frauen und Kriege in Afrika“ umfasst Fallstudien aus 15 Regionen des Kontinents. Frauen und Männer werden dabei in ihren unterschiedlichen Rollen als Kämpfer/innen, Opfer von Gewalt oder Flüchtlinge untersucht. Schäfer illustriert die langfristigen Folgen kolonialer Interventionen in die Geschlechterbeziehungen vor Ort unter anderem durch kriegerische Männlichkeitsbilder, die wenig erfolgreichen Bemühungen jener jungen Frauen, die an antikolonialen Befreiungskriegen und dem Anti-Apartheidskampf teilgenommen hatten, ihre Vorstellungen von Gleichberechtigung in Nachkriegsregimen umzusetzen, und das Versäumnis der internationalen Gemeinschaft, bei Friedensmissionen in Gewaltkonflikten der Genderdimension besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Wenn nachhaltig Frieden in den verschiedenen Konfliktgebieten etabliert werden soll, so schlussfolgert die Autorin, muss die Bedeutung der Geschlechterverhältnisse für gewaltsame Konflikte und deren Auswirkungen auf die Beziehungen zwischen Frauen und Männern in den jeweiligen Regionen unbedingt beachtet werden. Mit ihrer Studie richtet sich Schäfer demnach nicht nur an Wissenschaftler/innen, sondern auch an Entwicklungsorganisationen.

Ausgezeichnet wird mit dem Ernst-Otto-Czempiel-Preis der Hessischen Stiftung Friedens- und

Konfliktforschung die beste Buchveröffentlichung nach der Dissertation im Bereich der Friedensforschung eines/r Wissenschaftlers/in unter 45 Jahren. Das Buch muss innerhalb der vergangenen beiden Jahre erschienen sein; der Preis wird alle zwei Jahre verliehen. Der Ernst-Otto-Czempiel-Preis ist mit 5.000 Euro einer der höchstdotierten Wissenschaftspreise der Friedensforschung in Deutschland. Die Monografie wurde im Rahmen der Jahreskonferenz der HSK am 22. Oktober 2010 als bestes Werk der Friedensforschung in den vergangenen zwei Jahren mit dem Ernst-Otto-Czempiel-Preis ausgezeichnet.

Weitere Informationen:

[http://www.hsfk.de/Newsdetail.25.0.html?&tx_ttnews\[tt_news\]=830&tx_ttnews\[backPid\]=5&Hash=be395fdca5](http://www.hsfk.de/Newsdetail.25.0.html?&tx_ttnews[tt_news]=830&tx_ttnews[backPid]=5&Hash=be395fdca5)

Angelika Banghard ist Professorin des Jahres

Das Magazin UNICUM BERUF vergab 2010 bereits zum fünften Mal den Titel „Professor/in des Jahres“.

In der Kategorie Ingenieurwissenschaften/Informatik gewann Prof. Dr.-Ing. Angelika Banghard aus dem Studiengang Facility Management der Beuth Hochschule.

Unter den zwölf Preisträger/innen ist sie die einzige Platzierte aus Berlin und Brandenburg und von einer Fachhochschule. Bereits 2008 belegte Prof. Banghard einen vierten Platz, 2007 kam sie unter die besten zehn.

2010 wurden im Wettbewerb „Professor/in des Jahres“ knapp 600 engagierte Professorinnen/en aus ganz Deutschland nominiert, die Studierende und Hochschulmitglieder durch ihr besonderes Engagement als Wegbereiter für Karrieren aufge-

fallen sind.

Weitere Informationen:

<http://www.professordesjahres.de>

Lehrpreis 2010 an Prof. Dr. Cäcilia Rentmeister

Der Förderverein der FH Erfurt hat den Lehrpreis erstmals einer Professorin verliehen.

Zum neunten Mal hat die Gesellschaft der Freunde und Förderer der Fachhochschule Erfurt e.V. (Förderverein) 2010 ihren Lehrpreis für die beste Lehrveranstaltung des vergangenen Studienjahres verliehen. Am 28. September 2010 überreichte Fördervereinsvorsitzender Dipl.-Ing. Wolfgang Reisen den Preis an Prof. Dr. Cäcilia Rentmeister (Sozialwesen, Mädchen- und Frauenarbeit/ Gender-Studies, Interaktive Medien). Nach acht Preisverleihungen an Männer ist sie die erste Frau, die sich im Auswahlverfahren durchsetzen konnte.

Geehrt wurde Professorin Rentmeister für ihre Lehrveranstaltungen „Gender – Geschlechterverhältnisse: Differenzen, Gleichheit, Gleichberechtigung“ (Vorlesung) sowie „Politische und institutionelle Bedingungen der Sozialen Arbeit“ (Seminar).

Weitere Informationen:

<http://www.fh-erfurt.de/fhe/fachhochschule/aktuelles/meldungen/841-lehrpreis-2010-an-prof-dr-caecilia-rentmeister/>

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

.....
19.11.2010 – 20.11.2010

Top Women | Top Careers

Careers in Europe Event for high-potential female graduated in Science, Engineering or Business and early career professionals.

Veranstaltungsort: Brussels, Belgium

<http://www.careersineurope.com/events/live/1008/Top-Women--Top-Careers>

.....
23.11.2010

Neue Väter hat das Land?!

Tagung des gFFZ zusammen mit der Hessischen Landeszentrale für politische Bildung und dem Cornelia Goethe Centrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main (CGC)

Veranstaltungsort: Fachhochschule Frankfurt am Main

http://www.gffz.de/1_3_37.html?PHPSESSID=7f7103e74a8bb79dccdbe503c7c5c54a

.....
25.11.2010

Gender in den Wirtschaftswissenschaften – Liesel Beckmann Symposium 2010

Eine gemeinsame Veranstaltung des TUM Institute for Advanced Study und des TUM Gender-Zentrums.

Veranstaltungsort: Institute for Advanced Study (TUM-IAS), Lichtenbergstraße 2a, 85748 Garching, Technische Universität München, 9.30 bis 21.00 Uhr

http://portal.mytum.de/frauenbeauftragte/nachrichten/news_article.2010-07-26.7643267127

.....
25.11.2010 – 26.11.2010

Equality, Growth and Sustainability – Do they mix?

.....
This conference is a forum for examining if and how questions of equality, growth and sustainability can be reconciled in organisations and implemented in general practice.

Veranstaltungsort: Linköping University, Sweden

<http://www.liu.se/genusforum/Konferens>

.....
25.11.2010 – 26.11.2010

Gender und japanische Populärkultur
17. Gender-Workshop Geschlechterforschung zu Japan
Veranstaltungsort: Frankfurt am Main

25.11.2010 – 26.11.2010

„Geschlecht – Karriere – Organisation“

8. Jahrestagung des Ökonominnennetzwerks efas

Veranstaltungsort: HTW Berlin

http://efas.htw-berlin.de/?page_id=2255

27.11.2010 – 28.11.2010

Re-Imagining Gender and Politics:
Transnationale feministische Interventionen

Veranstaltungsort: Goethe-Universität Frankfurt
http://www.frauenbeauftragte.uni-frankfurt.de/GB_aktuelles/index.html

30.11.2010 – 03.12.2010

5th International Congress on Gender Medicine

The congress will be held in Tel Aviv, Israel, November 30 – December 3, 2010, at the David Intercontinental Hotel, under the auspices of the International Society for Gender Medicine (IGM).
<http://www.igm2010.com>

01.12.2010 – 03.12.2010

„Challenging differences and inequalities in contemporary societies“

Policy Research Centre on Equal Opportunities (PRCEO), Antwerp (Belgium)

<http://www.equalisnotenough.org>

01.12.2010 – 04.12.2010

Gendered Ways of Knowing? Gender, Natural Sciences and Humanities Interdisciplinary Congress, Fondazione Bruno Kessler, Trento (Italy)
<http://gender2010.fbk.eu>

01.12.2010 – 15.12.2010

Entgeltgleichheit prüfen – mit eg-check.de

Vier Seminare in vier Städten: Berlin, München, Frankfurt/M., Köln.

Methodische Instrumente zur Erkennung und Beseitigung von Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts.

<http://www.hjr-verlag.de/imperia/md/content/hjr/seminare/seminare2010/entgeltgleichheit.pdf>

02.12.2010 – 03.12.2010

Fachtagung: Hochschullehre neu denken – Vielfalt als Chance nutzen

Veranstaltungsort: Technische Universität Ilmenau

<http://www.tu-ilmenau.de/genial/>

03.12.2010

„Aligning Professional and Family Life – Perspectives from Politics, Industry and Education“

Englischsprachige Konferenz an der Mannheim Business School beleuchtet das Zukunftsthema aus unterschiedlichen Perspektiven.

Veranstaltungsort: Mannheim

<http://www.mannheim-business-school.com>

<http://www.essec-mannheim.com>

<http://www.heide-international.de/>

.....
21.01.2011 - 22.01.2011

Verletzbarkeiten – Geschlechterwissenschaftliche Perspektiven

Jahrestagung der Wissenschaftlichen Fachgesellschaft GeschlechterStudien/Gender Studies Association

Veranstaltungsort: LMU München

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

.....
21.01.2011 - 22.01.2011

„(Männer)Macht oder ökonomisches Gesetz? Zur (Un)Möglichkeit von Alternativen in der Krise, nach der Krise, vor der Krise

4. Marburger Arbeitsgespräche

Veranstaltungsort: Stadtverordnetensitzungssaal der Stadt Marburg/Lahn, Barfüßerstr. 50, 35037 Marburg

<http://www.uni-marburg.de/fb03/genda/mag/4mag>

.....
03.02.2011 - 04.02.2011

Advancing Gender + Training in Theory

and Practice International Conference

Veranstaltungsort: Madrid

<http://www.quing.eu>

.....
23.02.2011 - 27.02.2011

meccanica femminile

Frühjahrshochschule für Studentinnen des Maschinenbaus und der Elektrotechnik sowie Fachfrauen der Fachbereiche Maschinenbau und Elektrotechnik

Veranstaltungsort: Universität Stuttgart, Campus Vaihingen

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

.....
24.02.2011 - 25.02.2011

Die Zukunft der Kirche ist weiblich?!
Zur Ambivalenz der Feminisierung von Gesellschaft, Kirche und Theologie im 20. Jahrhundert

Tagung der Evangelischen Akademie Thüringen und des Universitären Schwerpunktes Religion der Universität Erfurt, Neudietendorf

<http://www2.uni-erfurt.de/schwerpunkt-religion/scheepers/>

.....
07.03.2011 - 08.03.2011

1. Deutsche Informatikerinnentagung – DITA 2011

Veranstaltungsort: Stuttgart

<http://www.deutsche-informatikerinnentagung.de/>

07.03.2011 - 09.03.2011

„Geschlecht“ in den Geistes- und Sozialwissenschaften: vom Ertrag einer umstrittenen Kategorie

Interdisziplinäre Tagung im Rahmen des 625-jährigen Jubiläums der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Veranstaltungsort: Internationales Wissenschaftsforum Heidelberg

http://www.uni-heidelberg.de/kampagnen/625jahre/tagung_geschlecht/start.html

08.03.2011 - 10.03.2011

6th European Symposium on Gender & ICT - Feminist Interventions in Theories and Practices

Umeå University, Sweden

<http://gict2011.informatik.umu.se/>

11.03.2011 - 12.03.2011

„Geschlecht wird immer mitgedacht..“
Differenzen – Diversity – Heterogenität
in erziehungswissenschaftlichen Diskursen

Jahrestagung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung

Veranstaltungsort: Paderborn

<mailto:Barbara.Rendtorff@uni-paderborn.de>

11.03.2011 - 13.03.2011

Tagung „Frau Macht Konkurrenz“

<http://www.ev-akademie-tutzing.de/>

17.03.2011 - 18.03.2011

„Going global? (Highly) skilled migrants and societal participation“

International Conference at RWTH Aachen University

Veranstaltungsort: Aachen, Germany

<http://www.hochqualifizierte-migrantinnen.de/konferenz.html>

28.04.2011 - 30.04.2011

Import – Export – Transport: Queer Theory

Queer Critique and Queer Activism in Motion
University of Vienna, Austria

<http://www.univie.ac.at/gender/index.php?id=18#c1932>

06.05.2011 - 08.05.2011

37. Feministischer Juristinnentag

Rechtspolitische Diskussion – Theoriebildung – Vernetzung

Veranstalterin ist der Verein „Frauen streiten für ihr Recht e.V“, Frankfurt/Main., gefördert wird der FJT durch das BMFSFJ.

Veranstaltungsort: Fachhochschule Frankfurt/Main

<http://www.feministischer-juristinnentag.de>

19.05.2011 - 21.05.2011

Rough girls? Körperkonstruktionen und kulturelle Praktiken im ‚FrauenFußball‘

Tagung der Kommission ‚Geschlechterforschung‘ in der Deutschen Gesellschaft für Sportwissenschaft (dvs) und der Sektion ‚Soziologie des Körpers und des Sports‘ in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (dgs).

Veranstaltungsort: Pädagogische Hochschule Freiburg

Weitere Informationen zur Tagung

23.06.2011 - 24.06.2011

Gender and Interdisciplinary Education for Engineers – GIEE 2011

Does Interdisciplinary Education improve the gender balance and attract more young people in Engineering and Technology higher education?

Veranstaltungsort: Les Cordeliers, Conference Centre of the Paris University, Paris (France)
<http://www.fp7-helena.org/conference2011>

03.07.2011 - 07.07.2011

Women's Worlds 2011- Connect. Converse.

Inclusions, Exclusions, Seclusions: Living in a globalized world.

Place: Ottawa-Gatineau, Canada

<http://www.womensworlds.ca/>

17.11.2011 - 19.11.2011

Religion und Geschlecht

Gemeinsame Jahrestagung der Sektionen Religionssoziologie sowie Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)

Veranstaltungsort: Lutherstadt Wittenberg

heike.kahlert@uni-rostock.de,

29.08.2012 - 01.09.2012

7th European Conference on Gender Equality in Higher Education

Preliminary date

Veranstaltungsort: Bergen, Norway

anne.skarsbo@pers.uib.no.

Weitere Informationen erhalten Sie im Veranstaltungskalender und unter der der Rubrik „Call for Papers“ auf unserer Webseite:

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

12 NEUERSCHEINUNGEN

Gleichstellungspolitik

„Studie zur Realität der Diskriminierung in Deutschland – Vermutungen und Fakten“ – Freie Universität Berlin

Die vom europäischen PROGRESS-Programm unterstützte Studie beschäftigt sich mit Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung in der deutschen Gesellschaft, wobei das Problem detailliert analysiert wird und mögliche Antworten gegeben werden. Die Ergebnisse und vergleichenden Feststellungen der Studie basieren auf einem Online-Fragebogen, auf einer Medienanalyse sowie verschiedenen Befragungen von Antidiskriminierungsverbänden und RechtsanwältInnen und einer Gerichtsumfrage.

Die Kurzfassungen (executive Summaries) in Englisch, Deutsch und Französisch:

<http://www.diskriminierung-in-deutschland.de/summary/index.html>

Studie: „Frauen leben – Familienplanung und Migration“

<http://www.forschung.sexualaufklaerung.de/4454.html>

Neuaufgabe der Broschüre „Ich werde Informatikerin“

Was genau hinter Informatik steckt, welche Berufsmöglichkeiten es in diesem Bereich gibt und ob Informatik überhaupt etwas für Frauen ist – für viele Mädchen und jungen Frauen, die vor der Berufswahl stehen, sind diese Fragen noch unklar. Dem möchte die Broschüre „Zukunft gestalten: Ich werde Informatikerin“, herausgegeben vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., entgegenwirken. In zahlreichen Interviews mit Frauen aus dem Informatik-Bereich werden deshalb Rollenvorbilder vorgestellt, deren Aufgabenbereich vielfältiger nicht sein könnte. Als überarbeitete Version ist die Broschüre nun bereits zum fünften Mal erschienen und ist deshalb aktueller denn je.

<http://kompetenzz.de/Aktuelles/Informatikerin-2010>

Geschlechterungleichheiten im Betrieb

Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 110.

Berlin: edition sigma 2010
ISBN: 978-3-8360-8710-0

In diesem Buch wird systematisch untersucht, wie sich in privatwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland die Situation von Frauen und

Männern darstellt. Berufliche Segregation, geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen, Arbeitszeitdauer, Qualität der Arbeit, Repräsentanz in Führungspositionen sowie atypische und prekäre Beschäftigung – zu diesen Themenfeldern arbeiten die Autor/inn/en den Forschungsstand umfassend auf und erweitern den Blick durch neue empirische Analysen.

http://www.boeckler.de/show_product_wsi.html?productfile=HBS-004579.xml

DGB-Studie: Junge Frauen am Arbeitsmarkt: Gut qualifiziert aber schlecht bezahlt

<http://www.dgb.de/themen/++co++8df4e6fedc4d-11df-4847-00188b4dc422>

Männersache – Vereinbarkeit

Modulares Schulungskonzept für Interessenvertretungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer

<http://www.familie.dgb.de>

Hochschulen

Ernst, Waltraud (Hg.):

Geschlecht und Innovation

Gender Mainstreaming im Techno-Wissenschaftsbetrieb. Internationale Frauen- und Genderforschung in Niedersachsen. Teilband 4 Reihe: Focus Gender Bd. 12

LIT Verlag 2010

ISBN 978-3-643-10712-1

Dieser Band stellt innovative Methoden des Gender-Mainstreamings in Hochschulen vor. Dabei werden Impulse des Gender- und Diversi-

ty-Managements für die Technik- und Naturwissenschaften fokussiert.

<http://www.lit-verlag.de/isbn/3-643-10712-1>

Jubiläumsbroschüre: „Gleichstellung hat viele Gesichter“

Politische und persönliche Erfolge

Zwischenbilanz zum Mehrfach-Jubiläum 2010 der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg (Oktober 2010):

- 20 Jahre Lakof FH,
- 50. Sitzung der Lakof FH,
- 25 Semester Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm an Fachhochschulen und
- mehr als 150 „Erfolgsfälle“ bzw. Professorinnen, die vor ihrer Berufung die Angebote der Lakof FH für Akademikerinnen auf dem Weg zur FH-Professur genutzt haben.

http://apollo.fh-nuertingen.de/~lakof/08_jubilaeum_2010/Jubil%uE4umsschrift.pdf

Nur die Harten komm' in' Garten?

Diversity Management an Hochschulen

Vorträge und Informationen der im Auftrag der Bertelsmann Stiftung von CHE Consult durchgeführten Tagung am 21. / 22. Oktober 2010

<http://www.che-consult.de/dim-tagung>

AcademiaNet-Wissenschaftlerinnen

Datenbank der Robert-Bosch-Stiftung

<http://www.academia-net.de/>

Europa und Internationales

Kahlert, Heike; Ernst, Waltraud (Eds.)

Reframing Demographic Change in Europe

Perspectives on Gender and Welfare State Transformations

Reihe: Focus Gender Bd. 11

LIT Verlag 2010

ISBN 978-3-643-10411-3

Demographic change in Europe has been a topic of great public and political interest since the 1990s. The central aim of this book is to create new questions for research by connecting the topics of demographic change, of the restructuring of the welfare state and of change in gender relations. The articles have a closer look at the interrelation of these social and political changes by highlighting different national situations as well as different theoretical and empirical aspects. They try to reframe the 'problem' of demographic change by analyzing it in the context of gender and welfare state transformations.

<http://www.lit-verlag.de/isbn/3-643-10411-3>

Norway:

New booklet: „Talent at stake“

The booklet has been published by the Committee for Gender Balance in Research, appointed by the Norwegian Ministry of Education and Research. The committee is headed by Professor Gerd Bjørhovde of the University of Tromsø.

In Talent at stake you will find interviews with leaders at various institutions and in a variety of research communities who have confronted the gender-equality challenge and made a difference. Letters from university rectors who

present their experience with successful gender equality measures are also included. Professor Øystein Gullvåg Holter has contributed with an article on gender equality and the modernisation of academic organisations. Talent at stake also presents measures for solving specific problems, facts, statistics and more.

This booklet is a revised, translated version of Talenter på spill – eksempler på god forskningsledelse, which was published in March 2010. The editors of Talent at stake. Changing the culture of research – gender-sensitive leadership are Linda M. Rustad and Anne Winsnes Rødland.

<http://eng.kifinfo.no/nyhet/vis.html?tid=73777>

Promoting equality

Activities on fighting discrimination in 2009

Der jüngste Tätigkeitsbericht über die Bemühungen der EU-Kommission bei der Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung stellt die Maßnahmen vor, die 2009 durchgeführt wurden.

http://bookshop.europa.eu/is-bin/INTERSHOP.enfinity/WFS/EU-Bookshop-Site/en_GB/-/EUR/ViewPublication-Start?PublicationKey=KEAX10001

Bericht über die menschliche Entwicklung 2010

enthält Index, der geschlechtsspezifische Ungleichheiten aufdeckt.

<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/chapters/de/>

NKC Newsletter (First Edition)

After nine years of existence the Czech National Contact Centre for Women in Science (NKC) is launching an English newsletter. It will inform you about developments in the field of gender and science in the Czech Republic.

NKC is part of the Gender & Sociology department of the Institute of Sociology of Academy of Sciences of the Czech Republic.

http://www.cec-wys.org/prilohy/2fe0192f45/NKC_newsletter_2010_1_final.pdf

Genetti, Evi:

Europäische Staaten im Wettbewerb

Zur Transformation von Geschlechterordnungen im Kontext der EU

Verlag Westfälisches Dampfboot 2010

ISBN: 978-3-89691-862-8

<http://www.dampfboot-verlag.de/buecher/862-8.html>

Frauen - und Geschlechterforschung

Aufsatz: Was verhindert Elternschaft?

Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals.

Aufsatz der wiss. Mitarbeiterin des CEWS, Dr. **Inken Lind** in:

Bauschke-Urban, Carola/ Kamphans, Marion/ Sagebiel, Felizitas (Hrsg.)

Subversion und Intervention

Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung

Budrich Verlag: Oktober 2010

978-3-86649-360-5, 44,00 €, ab sofort im Buchhandel erhältlich.

Die Implementierung von Geschlechtergerech-

tigkeit in Wissenschaft und Hochschule kann als Erfolgsgeschichte gelesen werden. In den letzten vier Jahrzehnten ist die traditionelle Geschlechterordnung an den Hochschulen in Unordnung geraten. Fragen dazu beleuchten die in diesem Band versammelten Beiträge mit aktuellen empirischen Perspektiven und theoretischen Reflexionen aus der Wissenschafts-, Hochschul- und Geschlechterforschung mit Autorinnen und Autoren wie Brigitte Aulenbacher, Margret Bülow-Schramm, Andres Friedrichsmeier, Heike Kahlert, Matthias Kleiner, Beate Kraus, Ilse Lenz, Inken Lind, Aylâ Neusel, Birgit Riegraf, Christine Roloff, Sabine Schäfer, Paula-Irene Villa u.v.a.

Krüger, Dorothea (Hrsg.):

Genderkompetenz und Schulwelten- Alte Ungleichheiten- neue Hemmnisse

Wiesbaden, VS Verlag 2010

ISBN: 978-3531175089

Inhalt: Der Band thematisiert Bewegungen in der Institution Schule und verfolgt den Diskurs in der Genderdebatte von der feministischen Mädchenforschung bis zur Genderkompetenz. Im Mittelpunkt steht die Frage: Wie kann Geschlechtergerechtigkeit in der Schule verwirklicht werden?

Bergmann, Franziska; Eder, Antonia; Gradinari, Irina (Hrsg.)

Geschlechter-Szene

Repräsentation von Gender in Literatur, Film, Performance und Theater

Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen von Frauen e.V. 2010

ISBN: 978-3-939348-20-7

Inhaltsverzeichnis:

<http://fwpf.de/books/9783939348207-inhalt.pdf>

.....
Badry, Roswitha; Rohrer, Maria; Steiner, Karin
(Hrsg.)

Liebe, Sexualität, Ehe und Partnerschaft -- Paradigmen im Wandel

Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen von Frauen e.V. 2010
ISBN: 978-3-939348-16-0
Inhaltsverzeichnis:

<http://fwpf.de/books/9783939348160-inhalt.pdf>

.....
Temme, Gaby; Künzel, Christine (Hrsg.)

Hat Strafrecht ein Geschlecht?

Zur Deutung und Bedeutung der Kategorie
Geschlecht in strafrechtlichen Diskursen vom
18. Jahrhundert bis heute

Transcript-Verlag 2010
ISBN: 978-3-8376-1384-1

<http://www.transcript-verlag.de/ts1384/ts1384n.php>

.....
Ernst, Waltraut (Hrsg.)

Ethik - Geschlecht - Medizin

Körpergeschichten in politischer Reflexion.
Internationale Frauen- und Genderforschung in
Niedersachsen. Teilband 6
Reihe: Focus Gender Bd. 14
LIT Verlag 2010
ISBN 978-3-643-10714-5

Dieses Buch fragt nach der normativen Dimension von medizinischer und biologischer Forschung sowie nach der Fundierung von Geschlechternormen durch Medizin, Biologie und Ethik. Diskutiert werden alte und neue

Erzählungen vom Verhältnis von Reproduktion, Geschlecht, Sexualität, Gesundheit und politischen Rechten. Dabei entlarven die AutorInnen diese Diskursfelder als politisch umstritten. Der zu erhaltende bzw. optimierbare Körper steht hierbei auch in einem ökonomischen Fokus.

<http://www.lit-verlag.de/isbn/3-643-10714-5>

.....
Mauerer, Gerlinde (Hrsg.):

Frauengesundheit in Theorie und Praxis

Feministische Perspektiven in den Gesundheitswissenschaften

Transcript-Verlag Oktober 2010
ISBN: 978-3-8376-1461-9

Dieses Buch zeigt die theoretischen und praktischen Verbindungen von Frauengesundheitsforschung, Frauengesundheitspraxis und Feministischen Theorien. Historische, politische und gesellschaftliche Analysen zu Frauengesundheit werden durch aktuelle Perspektiven aus der Praxis ergänzt. Aus unterschiedlichen disziplinären Perspektiven, etwa Gesundheitsförderung und Public Health, Gesundheits- und Medizinsoziologie, Körpersoziologie und Gender Studies, beschäftigen sich Praktikerinnen mit dem Thema »Frauengesundheit«.

<http://www.transcript-verlag.de/ts1461/ts1461n.php>

.....
Busche, Mart; Maikowski, Laura; Pohlkamp, Ines; Wesemüller, Ellen (Hrsg.)

Feministische Mädchenarbeit weiterdenken

Zur Aktualität einer bildungspolitischen Praxis
Transcript-Verlag Oktober 2010
ISBN: 978-3-8376-1383-4

Ernst, Waltraut (Hg.):

Grenzregime

Geschlechterkonstellationen zwischen Kulturen und Räumen der Globalisierung. Internationale Frauen- und Genderforschung in Niedersachsen. Teilband 5

Reihe: Focus Gender Bd. 13

LIT Verlag 2010

ISBN 978-3-643-10713-8

Dieses Buch fragt nach der interkulturellen Dimension von Geschlechterkonstruktionen und nach der Geschichte von Geschlecht und Migration.

<http://www.lit-verlag.de/isbn/3-643-10713-8>

Meißner, Hanna:

Jenseits des autonomen Subjekts

Zur gesellschaftlichen Konstitution von Handlungsfähigkeit im Anschluss an Butler, Foucault und Marx

Transcript-Verlag 2010

ISBN: 978-3-8376-1381-0

Das autonome Subjekt ist in der Krise. Wie lässt sich aber Handlungsfähigkeit ohne Rückgriff auf eine unabhängige Instanz im Individuum denken? Anhand der Arbeiten von Butler, Foucault und Marx rekonstruiert Hanna Meißner am Beispiel der Geschlechterdifferenz unterschiedliche strukturelle Dimensionen einer historischen Konstellation, in der Autonomie als Verleugnung der Abhängigkeit eine Bedingung subjektiver Handlungsfähigkeit darstellt.

<http://www.transcript-verlag.de/ts1381/ts1381n.php>

Mann Frau Macht Arbeit

Aktuelle Geschlechterfragen

WZB Mitteilungen September 2010

Vorwort von Jutta Allmendinger:

Ein letztes Zögern

„Tagesthemen“ am 24. Juni 2010: Auftakt mit der Nachricht, dass sich die Justizminister-Konferenz der 16 Bundesländer für eine Frauenquote in Führungspositionen ausspricht. Eine gesetzliche Regelung soll bis Anfang 2011 vorbereitet werden. Die bayerische Justizministerin Beate Merk (CSU) erläutert eloquent und überzeugend, warum nicht länger gewartet werden darf. Positionen in Aufsichtsräten und Vorständen börsennotierter Unternehmen würden nämlich selbst dann oft nicht mit Frauen besetzt, wenn diese im Vergleich zu männlichen Kandidaten deutlich qualifizierter seien. Rasches Handeln sei gefragt. Das geböten die Geschlechtergerechtigkeit und die Sorge um das Wohl des Wirtschaftsstandorts Deutschland.

Man reibt sich die Augen. Wenige Wochen zuvor erst hatte die Telekom ein Tabu gebrochen und eine Frauenquote für Führungspositionen eingeführt. Konnte dies noch als PR-Werben um weibliche Kunden abgetan werden, so hat die Initiative der Justizministerinnen und Justizministerien ganz anderes Gewicht. Plötzlich ist da mehr als die dauernden Nachrichten über die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen in vergleichbaren Positionen, mehr als der Girls' Day einmal im Jahr. Auf einmal wird es konkreter. Die Bundesregierung will 2012 prüfen, wie weit die Gleichstellung von Männern und Frauen in Führungspositionen vorangekommen ist. Vorerst setzt sie darauf, dass der Markt das regelt und sich die deutsche Wirtschaft an ihre Selbstverpflichtung hält. Norwegen, Spanien, Frankreich und die Niederlande haben Quoten – und Erfolg damit. Wie viele Jahre brauchen wir, um nachzuziehen?

<http://www.wzb.eu/publikation/pdf/wm129/Mitteilungen-129.pdf>

In dieser Ausgabe: Interessanter „Dialog“ zwischen Jens Alber, Direktor der Abteilung Ungleichheit und soziale Integration und Professor für Soziologie an der FU Berlin, und Jutta Allmendinger, Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin zum Thema „Geschlecht und soziale Ungleichheit“.

http://www.wzb.eu/publikation/pdf/wm129/7-11_alber.pdf

http://www.wzb.eu/publikation/pdf/wm129/12-15_ja.pdf

.....

Neue Ausgabe von querelles-net mit dem Schwerpunktthema „Bild“

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/11-3>

Einen Überblick über diese Ausgabe können Ihnen das Inhaltsverzeichnis sowie das Editorial zur aktuellen Ausgabe geben:

<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-qn113016>

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/11-3/showToc>

Impressum

Redaktion:

Jutta Dalhoff, Andrea Löther, 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.cews.org>.)

Vielen Dank!

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

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