

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

vielleicht haben Sie sich schon gefragt, wo das nächste CEWSjournal bleibt, irgendwie liegt die Ausgabe No.78 doch weiter zurück als gewohnt?

Ja, wir sind im Erscheinungsturnus etwas „außer Tritt“ geraten, in erster Linie durch die nun hinter uns liegende Evaluation von GESIS durch die Leibniz-Gemeinschaft, die in ihrer Vorbereitung auch vom CEWS-Team außergewöhnlichen Arbeitseinsatz erforderte.

Zwischenzeitlich ist in diesem Frühjahr in unseren Themenfeldern viel passiert, das vor Ihnen liegende CEWSjournal bietet Ihnen die Informationen dazu in der gewohnten Qualität der Auswahl und Aufbereitung an.

In eigener Sache möchte ich insbesondere auf die Vorstellung der neuen CEWS-Drittmittelprojekte in der Rubrik „Neues aus dem CEWS“ verweisen, in diesem Rahmen wird das CEWS-Team neue Gesichter hinzubekommen, die ich Ihnen im nächsten CEWSjournal vorstellen werde.

Mit sonnigen Grüßen aus Bonn

Jutta Dalhoff, Leiterin des CEWS

Inhaltsübersicht

Einführung

01 Neues aus dem CEWS

02 Wissenschaftspolitik

03 Gleichstellungspolitik

04 Hochschulen, Hochschul-
forschung

05 Schwerpunktthema

Recherchepool:

„Gleichstellungsprojekte an
NRW-Hochschulen ist online“

06 Forschungseinrichtungen

07 Europa und Internationales

08 Frauen- und Geschlechter-
forschung

09 Stiftungen, Preise,
Förderungsmöglichkeiten,
Ausschreibungstermine

10 Weiterbildung, Karriere-
förderung

11 Termine · Call for Papers

12 Neuerscheinungen

13 Impressum

Inhalt

Einführung	5
1.0 Neues aus dem CEWS	6
Neue Projekte im CEWS.....	6
Tagungsdokumentation „Fakten und Fassaden. Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung“ erschienen	7
Neuer Themen-Feed „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ im GESIS-Portal SOWIPORT	8
2.0 Wissenschaftspolitik	9
Grundlagen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz 2011 erschienen	9
Neue Mitglieder der Expertenkommission Forschung und Innovation berufen	10
HRK-Präsidentin Wintermantel erneut in den EUA-Vorstand gewählt	10
Prof. Dr. Ursula Gather ist neue HRK-Vizepräsidentin	10
Prof. Dr. Johanna Stachel ist neue Präsidentin der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG)	11
3.0 Gleichstellungspolitik	12
Deutscher Bundestag: Mehrheit der ExpertInnen fordert eine Frauenquote.....	12
Dax-Konzerne lehnen verbindliche Frauenquote ab	14
Der Mittelstand führt: 20 Prozent der Topführungskräfte sind Frauen	15
Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung in der Diskussion.....	16
Frauen in Führungspositionen weiter im Nachteil.....	17
Statistisches Bundesamt: Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben bestehen.....	19
Der männliche Alleinverdiener - ein Auslaufmodell!	20
Nationales Reformprogramm Deutschland 2011 (NRP 2011) beschlossen.....	20
TOTAL E-QUALITY legt Vorschlag für mehr Chancengleichheit in der Wirtschaft vor	21
Frauenförderung ist zentrales Instrument zur Fachkräftesicherung	21
Forschungsbericht des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) erschienen: „Frauen in Karriere“	22
Karrierperspektiven berufstätiger Mütter	22
Work-Life-Balance mit Kindern	23
Untersuchung der Arbeitszeiten von Eltern	24
Viele Frauen in Teilzeit würden gerne länger arbeiten	24
NRW-Verbundprojekt ELLI - 11 Mio. € für „Exzellentes Lehren und Lernen in den Ingenieurwissenschaften“	25
Top25Deutscher ingenieurinnenbund sucht die 25 einflussreichsten Ingenieurinnen Deutschlands	26
MINT-Berufe: Positiver Trend setzt sich fort	26
ARD.ZDF medienakademie ist neuer Partner im Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen	26
4.0 Hochschulen, Hochschulforschung	28
Weibliche Wissenschaftskarrieren: Gute Beispiele für eine gelungene Frauenförderung	28
Potenziale von Führungsfrauen in umweltbezogenen und technischen Berufsfeldern.....	29
Projekt „Aufwind mit Mentoring“	30
Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) geht online	32
Forschungsbedingungen von Professor/innen an deutschen Universitäten	33
In der Vielfalt erfolgreich. Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen	35

Aktuelle HIS-Studie: „Wissenschaftliche Karrieren“	36
Geschlechtersensible Lehrmodule in der Medizin.....	37
Hebammen können promovieren.....	37
Forschungsprojekt zur Karriere von Chemikerinnen	38
StudienanfängerInnen im Wintersemester 2009/10	39
Diversity und Hochschule.....	40
5.0 Schwerpunktthema.....	41
Recherchepool „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ ist online	41
6.0 Forschungseinrichtungen.....	45
Neues „Leibniz-DAAD-Research Fellowship-Programme“ holt exzellente junge WissenschaftlerInnen nach Deutschland.....	45
7.0 Europa und Internationales.....	46
„Von Herausforderungen zu Chancen: Entwicklung einer gemeinsamen Strategie für die EU-Finanzierung von Forschung und Innovation“	46
Stellungnahme des CEWS zu den aktuellen Grünbuch-Konsultationen	47
Datenbank und Metaanalyse der Forschung zu Geschlecht und Wissenschaftskarrieren in Europa.....	50
Erste Unternehmen unterzeichnen Erklärung „Frauen in Vorständen – Verpflichtung für Europa“	52
“Equal pay NOW – Gleiche Bezahlung JETZT“	54
UN Secretary-General Ban Ki-moon calls on universities to play role in promoting women’s empowerment	54
Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in internationalen Organisationen mit Biodiversitätsbezug.....	55
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....	56
Universität Göttingen erhält Maria-Goeppert-Mayer-Professur	56
Maria-Goeppert-Mayer-Professur an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH)	56
Gender-Gastprofessur an der Universität Bielefeld	57
Erstes Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung feiert zehnjähriges Jubiläum	57
GenderKompetenzZentrum in Berlin erhält neue Rechtsform.....	58
Interviewpartner/innen für Studie zu Berufungsverfahren und Wissenschaftskarrieren gesucht	58
Ausstellung zum Thema Geschlechtergerechtigkeit:Fair A Gender?.....	59
9.0 Stiftungen, Preise,Förderung.....	60
Künstlerinnenpreis Nordrhein-Westfalen 2011	60
Helene Weber Preis 2011	60
Fast Track: Exzellenz und Führungskompetenz für Wissenschaftlerinnen auf der Überholspur	61
Dorothea Schlözer-Stipendienprogramm der Georg-August-Universität Göttingen	62
Dissertationsstipendien im Bereich Genderforschung	62
Promotionsstipendien zum Thema „Bildung und soziale Ungleichheit“	62
Fachhochschule Koblenz startet Projekt zur Förderung von Absolventinnen und wiss. Mitarbeiterinnen	63
10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	64
Women Back to Business	64

11.0 Termine, Call for Papers.....	65
12.0 Neuerscheinungen.....	68
13.0 Impressum	75
Impressum	75
Redaktion: Jutta Dalhoff, Andrea Löther, Andrea Usadel	75

EINFÜHRUNG

Das **Schwerpunktthema** der vorliegenden Ausgabe stellt Ihnen ein neues Instrument für die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit vor, nämlich die Datenbank „**Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen**“ (Autorin: **Babette Berkels**, Universität Duisburg-Essen). Nachahmung und rege Nutzung sind ausdrücklich erwünscht!

In der Rubrik „**Hochschulen, Hochschulforschung**“ finden Sie drei Gastbeiträge von Kolleginnen, bei denen wir uns dafür herzlich bedanken:

- **Felizitas Sagebiel+Team**, Universität Wuppertal zu den Veränderungspotenzialen von Führungsfrauen in Umwelt und Technik
- **Projektteam „Aufwind mit Mentoring“**, LaKoG Baden-Württemberg
- **Kerstin Dübner-Gee**, TU München zum Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND)

In der Rubrik „**Europa und Internationales**“ veröffentlichen wir unsere **eigene Stellungnahme** zu den **aktuellen Grünbuch-Konsultationen** zu den Planungen für das 8. EU-Forschungsrahmenprogramm, die CEWS-Mitarbeiterin **Verena Eickhoff** stellt darüber hinaus die **neue europäische Datenbank „Gender and Science“** vor.

Vielleicht ist es Ihnen bereits aufgefallen, wir haben die **Themenbereiche** im CEWSjournal leicht verändert. Die Rubrik **4.0 Hochschulen** wurde um den Bereich **Hochschulforschung** erweitert.

Die Rubrik **10.0 Ehrungen** wurde gestrichen und durch **Weiterbildung, Karriereförderung** ersetzt.

Wir sind überzeugt, Ihren Informationsbedürfnissen mit diesen Veränderungen eher entsprechen zu können.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme und ertragreiche Lektüre.

Jutta Dalhoff

Leiterin des CEWS

Neue Projekte im CEWS

Dienstleistungsauftrag „Gutachten zur Evaluation der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Gesundheitsforschungsprogramm der Bundesregierung“

Zu Gender Mainstreaming in der Gesundheitsforschung und deren Förderung liegen Grundsatzbeschlüsse der Bundesregierung vor, deren Umsetzung im Auftrag des BMBF im Rahmen der Evaluation überprüft werden sollen. Auf dieser Grundlage werden Handlungsempfehlungen erarbeitet, die Möglichkeiten der Verbesserung hinsichtlich der Berücksichtigung von Gender Mainstreaming und der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern aufzeigen sollen. Die Evaluation zielt auf eine Weiterentwicklung des Programms im Hinblick auf eine verbesserte Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen.

Evaluation Gesundheitsforschung

Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel (HGiW)

In dem vom BMBF und aus Mitteln des ESF geförderten Forschungsvorhaben „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ werden die strukturellen Veränderungen in der Gleichstellungsarbeit vor dem Hintergrund der aktuellen hochschulpolitischen Entwicklungen analysiert.

Dabei wird ein interdisziplinärer Ansatz verfolgt, indem die Strukturen der Gleichstellungsarbeit sowohl unter professionssoziologischen Fragestellungen als auch unter dem politikwissenschaftlichen Ansatz der Governance-Forschung untersucht werden.

HGiW

eFFektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

Ziel des vom BMBF geförderten dreijährigen Vorhabens ist der Aufbau eines Beratungs- und Informationsangebots für Hochschulen, welches in Form eines Online-Portals umgesetzt wird. Nach Zielgruppen differenziert sollen wirksame Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen auf unterschiedlichen Handlungsebenen dargestellt werden.

Das Vorhaben beinhaltet die Meta-Analyse von Untersuchungen zur Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen sowie weitere Erhebungen. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Analysen fließen in die Entwicklung des Online-Portals ein.

Im Rahmen des Vorhabens bestehen Kooperationen mit dem Programm „Familie in der Hochschule“ (Träger: CHE-Centrum für Hochschulentwicklung, Bundesministerium des Innern, Robert Bosch Stiftung) und dem HIS-Institut für Hochschulforschung (HIS-HF).

EFFEKTIV

Evaluation des Programms „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs“

Im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg wird aktuell die Evaluation seines Programms „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs“ durchgeführt. Ziel des Programms ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Beschäftigung in Forschung und Lehre. Mit der Evaluation werden auch Programmwirkungen auf institutioneller Ebene und auf die Wahrnehmung von Vereinbarkeitsoptionen des wissenschaftlichen Personals erfasst.

Evaluation Kinderbetreuung

INTEGER INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research

Das durch das 7. EU-Forschungsrahmenprogramm finanzierte Projekt INTEGER hat zum Ziel, die Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft durch institutionellen Wandel nachhaltig zu stärken. Hierfür werden die Partnerinnen aus Frankreich, Irland und Litauen maßgeschneiderte Transformation Action Plans für ihre Einrichtungen erarbeiten und im Laufe der vierjährigen Projektlaufzeit umsetzen. Gesis fungiert durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS als externe Evaluatorin und wird das Projekt sowohl formativ als auch summativ evaluieren.

INTEGER

Alle Projekte des CEWS finden Sie unter:

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

Tagungsdokumentation

„Fakten und Fassaden.

Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung“ erschienen

Vom 25. – 26. Oktober 2010 fand an der Universität Bonn anlässlich des 10-jährigen Bestehens des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS eine Jubiläumsveranstaltung statt, die in der aktuellen Ausgabe von CEWS-Publik (no 15) dokumentiert wird. Der Festakt am 25. Oktober 2010 im Fest- und Senatssaal der Universität würdigte in Grußworten und Vorträgen ein Jahrzehnt erfolgreicher Gleichstellungsarbeit des CEWS. Die hier dokumentierte anschließende Podiumsdiskussion „Gleichstellungspolitik zwischen neuer Wertigkeit und mangelnder Verbindlichkeit“ hinterfragte den nationalen Stand der Gleichstellungspolitik für Frauen in der Wissenschaft.

Der zweite Veranstaltungstag war einer Fachtagung vorbehalten, die im Bonner Universitätsclub stattfand. In Impulsvorträgen und Publikumsdiskussionen wurden relevante Aspekte der Gleichstellungspolitik im Wissenschaftsbereich und in diesem Kontext aktuelle wissenschaftssoziologische Themen diskutiert. 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.

Bestellung über:

cews-info@gesis.org.

Download:

<http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/download/cews-publik15.pdf>

Neuer Themen-Feed „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ im GESIS-Portal SOWIPORT

Der neue Themen-Feed im sozialwissenschaftlichen Fachportal SOWIPORT bietet aktuelle Zusammenstellungen von Literatur und Forschungsinformationen zum Thema „Frauen in Wissenschaft und Forschung“

Beispiele für verwendete Suchbegriffe: Geschlecht, Gender, Gleichstellung, Feminismus, Akademikerin, Studium, Studentin, Hochschule, Wissenschaft, Chancengleichheit, Förderung, „affirmative action“, „feminism“ u.a. [Link zum Themen-Feed](#)

Die Sowiport Themen-Feeds präsentieren die neuesten Publikationen und Forschungsprojekte zu aktuellen Forschungsthemen in den Sozialwissenschaften. Aus den Sowiport-Datenbanken (SOLIS, SOFIS, SSOAR, ASSIA, PAIS, PEI, Sociological Abstracts, Social Services Abstracts, WPSA u.a.) werden mit definierten Suchanfragen Trefferlisten generiert und nach Aktualität sortiert. In der Standard-einstellung werden die aktuellsten Dokumente der letzten sechs Monate angezeigt, andere Zeiträume können ausgewählt werden.

Die Themen-Feeds gibt es auch im Abonnement: Sie werden kostenfrei und regelmäßig per E-Mail über aktuelle Dokumente zum ausgewählten Thema informiert. Öffnen Sie den Feed Ihrer Wahl, klicken Sie auf „RSS-Feed“ rechts im oberen Balken und binden Sie den Feed wahlweise in Ihren Browser oder Ihr Mailprogramm ein.

Die Reihe der Themen-Feeds in Sowiport wird kontinuierlich erweitert.

Kontakt:

Wenn Sie ein Thema vorschlagen möchten oder an der kooperativen Gestaltung eines Themen-Feeds interessiert sind, treten Sie mit uns in Kontakt: matthias.stahl@gesis.org.

Weitere Informationen:

<http://www.gesis.org/sowiport/themen/themen-feeds.html>

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

Grundlagen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz 2011 erschienen

Die neu aufgelegte und aktualisierte Broschüre bietet alles Wichtige zur GWK-Arbeit in kompakter Form.

Mit der Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Männern und Frauen bei der gemeinsamen Forschungsförderung und dem Professorinnenprogramm findet der Leser/die Leserin in dieser Broschüre wichtige Dokumente zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung.

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Grundlagen-03-2011.pdf>

Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsge- setzes (WissZeitVG)

Im Sommer 2008 beauftragte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die HIS GmbH mit der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), das im April 2007 verabschiedet wurde und in Kraft trat. Anlass des Auftrags war die während des Gesetzgebungsverfahrens im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung getroffene Verabre-

dung, die Wirkungen der mit dem WissZeitVG neu eingeführten Befristungsvorschriften untersuchen zu lassen.

Ein zentrales Untersuchungsergebnis:

„Der erweiterte Befristungsrahmen, der gewährt wird, wenn die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Kinder betreuen (§ 2 Abs. 1 Satz 3), wird wegen seiner familienpolitischen Implikationen übereinstimmend begrüßt. Die zusätzliche Befristungsmöglichkeit hat sich allerdings erst partiell durchgesetzt: 1 bis 2 % (Forschungseinrichtungen) bzw. deutlich unter 1 % (Hochschulen) der Arbeitsverträge stützen sich auf diese Vorschrift. Sie werden überwiegend mit männlichen Beschäftigten abgeschlossen. Mit dem Vertragsabschluss sind Einzelfallprüfungen verbunden, die insbesondere dann vorzunehmen sind, wenn zu den betreuten Kindern keine ansonsten rechtlich definierte Beziehung besteht. In diesem Punkt hat sich bisher keine einheitliche Praxis etabliert. Obwohl sich vereinzelt systematische Ansätze zur Nutzung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG beobachten lassen, können unter den gegenwärtigen Bedingungen keine wirksamen Impulse auf die Entscheidung für Kinder erwartet werden. Ursächlich dafür ist nicht allein die in der Breite wenig ausgeprägte Nutzung. Ursächlich sind auch die vielfältigen und intensiven Anforderungen des Wissenschaftssystems, die über den Befristungsrahmen hinaus fortbestehen und langfristig mit der Kinderbetreuung in Einklang zu bringen sind.“

<http://www.wir-sind-kit.de/Dokumente/evaluation+WissZeitVG-Langfassung.pdf>

Neue Mitglieder der Expertenkommission Forschung und Innovation berufen

Es wurden insgesamt sechs neue Mitglieder berufen, vier Forscher und zwei Forscherinnen.

Ausgeschieden sind Frau Prof. Dr. Ann-Kristin Achtleitner und Frau Prof. Jutta Allmendinger.

Die Expertenkommission Forschung und Innovation, die seit 2007 die Bundesregierung zu Fragen der Forschung, Innovation und technologischen Leistungsfähigkeit berät, hat mit ihrem Gutachten 2011 ihre erste Arbeitsperiode von vier Jahren beendet. Das Kabinett hat am 30. März 2011 über die Berufung der Mitglieder für die nächste Arbeitsperiode entschieden.

Mit Frau Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner und Frau Prof. Dr. Monika Schnitzer werden zwei neue Expertinnen für vier Jahre in die Kommission berufen. Die bisherigen Mitglieder werden mit gestaffelten Berufungszeiten zwischen ein bis drei Jahre berufen.

Nach Zustimmung der Bundesregierung beruft Frau Bundesministerin Schavan insgesamt sechs international ausgewiesene Innovationsforscherinnen und -forscher.

<http://www.bmbf.de/press/3067.php>

<http://www.e-fi.de/>

HRK-Präsidentin Wintermantel erneut in den EUA-Vorstand gewählt

Prof. Maria Helena Nazaré wird nächste Präsidentin. Erste Frau an der Spitze der

European University Association EUA. Für eine zweite Amtszeit (2011 – 2015) ist Prof. Dr. Margret Wintermantel am 14. April 2011 in den Vorstand der europäischen Hochschulvereinigung (EUA – European University Association) gewählt worden. Die Mitgliederversammlung (General Assembly) wählte die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) mit der höchsten Stimmenzahl. Für die Amtszeit ab März 2012 wurde in Aarhus die Portugiesin Maria Helena Nazaré, frühere Rektorin der Universität Aveiro, zur nächsten Präsidentin und damit ersten Frau an der Spitze der EUA gewählt.

Die EUA ist die wichtigste europäische Hochschulvertretung mit über 800 Mitgliedern in 47 Ländern. In ihr sind europäische Universitäten und forschungsstarke Hochschulen/Fachhochschulen, die nationalen Rektorenkonferenzen – unter ihnen die HRK – und andere Organisationen im Hochschulbereich organisiert. Zurzeit gibt es 75 deutsche Mitgliedshochschulen. (59 Universitäten und 16 Fachhochschulen).

http://www.eua.be/News/11-04-15/EUA_members_elect_next_President_and_new_Board_members.aspx

Prof. Dr. Ursula Gather ist neue HRK-Vizepräsidentin

Die Rektorin der Technischen Universität Dortmund, Prof. Dr. Ursula Gather, ist am 3. Mai 2011 in Heidelberg in das Präsidium der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) gewählt worden. Sie übernimmt ab dem 1. August das Ressort Studium, Lehre und Zulassung von Prof. Dr. Wilfried Müller. Der Rektor der Universität Bremen hat das Amt vier Jahre lang bekleidet.

Prof. Gather leitet die Technische Universität Dortmund seit 2008; im Herbst letzten Jahres übernahm sie den Vorsitz der Landesrektorenkonferenz Nordrhein-Westfalen. Die mit zahlreichen Preisen, darunter dem Alfred-Krupp-Förderpreis, ausge-

zeichnete Mathematikerin und Statistikerin hat sich kontinuierlich in der universitären Selbstverwaltung engagiert, war Dekanin und Prorektorin an ihrer Universität. Als Gastprofessorin war sie in den USA, Australien, Indien und Frankreich tätig.

Weitere Informationen:

http://www.hrk.de/95_6196.php

ist sie designierte Präsidentin. Die DPG, deren Tradition bis in das Jahr 1845 zurückreicht, ist die älteste nationale und mit über 59.000 Mitgliedern auch größte physikalische Fachgesellschaft der Welt.

Weitere Informationen:

<http://www.dpg-physik.de/presse/pressemit/2011/dpg-pm-2011-15.html>

Prof. Dr. Johanna Stachel ist neue Präsidentin der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG)

Mit der 56-jährigen Kern- und Teilchenphysikerin wird erstmals eine Frau die Leitung der weltgrößten physikalischen Fachvereinigung übernehmen. Sie wird den amtierenden DPG-Präsidenten Wolfgang Sandner ablösen, der dann turnusgemäß in die Position des Vizepräsidenten wechselt.

Johanna Stachel ist Professorin für Experimentalphysik an der Universität Heidelberg. Am internationalen Forschungszentrum CERN in Genf ist sie überdies an den Experimenten mit dem Teilchenbeschleuniger LHC beteiligt.

Prof. Stachel hat in zahlreichen wissenschaftlichen Gremien wie dem Scientific Policy Committee des CERN und dem US-amerikanischen Nuclear Science Advisory Committee mitgewirkt. Derzeit engagiert sie sich beispielsweise im Wissenschaftlichen Beirat der Wilhelm und Else Heraeus Stiftung, im Gründungsaufsichtsrat des Karlsruher Instituts für Technologie sowie im Heidelberger Universitätsrat. Sie erhielt mehrere Forschungspreise, 1999 wurde sie mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet.

Die Präsidentschaft der DPG ist ein Ehrenamt auf jeweils zwei Jahre. Prof. Stachel wurde vom DPG-Vorstandsrat zur Präsidentin für die Amtsperiode 2012 bis 2014 gewählt. Bis zu ihrem Amtseintritt

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Frauenquote

**Deutscher Bundestag:
Mehrheit der ExpertInnen
fordert eine Frauenquote**

Anhörung des Rechtsausschusses und des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 11. Mai 2011.

Eine deutliche Mehrheit der eingeladenen ExpertInnen hat sich für die Einführung einer Frauenquote ausgesprochen. Dies wurde am 11. Mai 2011 bei einer Anhörung des Rechtsausschusses und des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend deutlich. Privatdozentin **Elke Holst** vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung wies darauf hin, es gebe kaum Veränderungen in der "massiven Unterrepräsentanz" von Frauen in den Spitzengremien großer Unternehmen in Deutschland. Anfang 2011 habe der Frauenanteil in den Vorständen der Top-200-Unternehmen bei 3,2 Prozent und in den Aufsichtsräten bei 10,6 Prozent gelegen. Neben einem anhaltend extrem geringen Anteil von Frauen in den Top-Gremien großer Unternehmen deute vieles auf verfestigte Strukturen und eine „erhebliche Resistenz gegen Veränderungen“ hin.

Jutta Freifrau von Falkenhausen, Vize-Präsidentin der Initiative "Frauen in die Aufsichtsräte", machte darauf aufmerksam, dass auch zehn Jahre nach der Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft freiwillige Maßnahmen offenbar nicht zum Erfolg führten. Vor diesem Hintergrund seien die Initiativen aus der parlamentarischen Opposition nur zu begraben. Für eine Frauenquote sprach sich ebenfalls **Professorin Silke Ruth Laskowski** von der Universität Kassel aus. Eine solche Quote verstoße nicht gegen das Grundgesetz. **Professorin Heide Pfarr**, Mitglied der Geschäftsführung der Hans-Böckler-Stiftung, setzte sich mit dem Argument auseinander, dass manche Frauen keine Quotenfrau sein wollen. Die Sachverständige stellte fest, dass die Gesellschaft eine Frauenquote brauche.

„Solange sich nichts in den Köpfen ändert, brauchen wir eine Quote“, war **Professorin Marlene Schmidt** vom Deutschen Juristinnenbund e.V. überzeugt. **Professorin Ute Sacksofsky**, die den Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Rechtsvergleichung an der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität in Frankfurt am Main innehat, meinte, Frauen seien in Führungspositionen in der Wirtschaft in Deutschland bei weitem unterrepräsentiert. Dies habe sich in den letzten Jahrzehnten kaum geändert. Dies sei "fast peinlich", so das Fazit der Expertin.

Gegen die vorliegenden Initiativen sprachen sich drei Sachverständige aus. **Angelika Dammann**, Vorstandsmitglied Personal beim Software-Unternehmen SAP AG, sagte, die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote stelle kein geeignetes Mittel dar, um das Problem der nicht ausreichenden Repräsentanz von Frauen in höchsten Führungsgremien zu lösen. Dazu bedürfe es eines

breiten und längerfristig angelegten Maßnahmenpaketes, zu dem sich Unternehmen und Politik gleichermaßen verpflichten müssten. Eine Quote, die auf kurzfristige Änderungen in den kommenden Jahren abziele, greife daher zu kurz und werde nicht ohne Qualitätseinbußen erfüllbar sein.

Professor Heribert Hirte von der Universität Hamburg sagte, ganz wesentlich sei die fehlende Verfügbarkeit geeigneter Bewerberinnen, die in ausreichendem Maß nicht vorhanden seien. Diese lasse sich mit einer gesetzlichen Quote nicht lösen. **Yvonne Beiertz**, Personalberaterin bei Spencer Stuart Associates GmbH aus Frankfurt am Main, kam zu dem Resümee, dass unter den bisher herrschenden Bedingungen Frauenanteile im vorgesehenen Umfang und Zeitrahmen kaum erreichbar seien. Als Voraussetzung für eine schnellere Entwicklung müssten zum einen diese Gremien mit qualifizierten Frauen durchlässiger besetzt werden. Zum anderen müssten wesentlich mehr Frauen eine Karriere machen, die sie für Führungs- und Aufsichtsgremien qualifiziert. Eine Änderung bestehender Gesetze zur Einführung der Frauenquote sei nicht erforderlich.

SPD und Bündnis 90/Die Grünen fordern eine Frauenquote von mindestens 40 Prozent in den Aufsichtsräten von börsennotierten und der Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen (BT-Drs. 17/4683, 17/3296). Auch die Fraktion Die Linke hat sich für mehr Geschlechtergerechtigkeit ausgesprochen (BT-Drs.17/4842).

Weitere Informationen:

http://www.bundestag.de/presse/hib/2011_05/2011_194/02.html

http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a06/tagesordnungen/a06_048to.pdf

<http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a06/tagesordnungen/index.html>

Bitte lesen Sie ergänzend dazu:

Frauen in der Wissenschaft: Der große Knick nach der Promotion

Ein Beitrag im FAZ.NET zum Thema Frauenanteil, Frauenquoten, Wissenschaftskarrieren und Gleichstellung in der Wissenschaft; mit Stellungnahmen der CEWS-Mitarbeiterin **Dr. Inken Lind**.

Der große Knick nach der Promotion: Der Frauenanteil unter den Doktoranden liegt bei 40 Prozent. Doch unter den Habilitanden ist nur gut ein Fünftel weiblich. Nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch an den Universitäten wird deshalb über Frauenquoten diskutiert.

Von Lisa Becker, 26. April 2011

[Link zum Text](#)

Dax-Konzerne lehnen verbindliche Frauenquote ab

Bundesfamilienministerin **Kristina Schröder** und ihre KabinettskollegInnen **Ursula von der Leyen**, **Sabine Leutheusser-Schnarrenberger** sowie **Rainer Brüderle** trafen am 30. März 2011 Vorstandsmitglieder der Dax-30-Unternehmen in Berlin zum Spitzengespräch über Frauen in Führungspositionen. Das Ergebnis ist wenig zufriedenstellend: Die Manager der Dax-Konzerne haben sich zwar zu einer höheren Frauenquote bekannt, setzen aber weiterhin nur auf freiwillige Maßnahmen.

Der vorgeschlagene Vier-Stufen-Plan von Familienministerin Kristina Schröder (CDU) scheiterte. „Es gab einen konstruktiven Dialog, aber den Stufenplan haben wir nicht bestätigt“, sagte BMW-Personalvorstand **Harald Krüger**. Für jedes Unternehmen sollen „spezifische und differenzierte Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in der Belegschaft und in Führungspositionen“ noch in diesem Jahr veröffentlicht werden. Harald Krüger begründete die Haltung der Konzerne damit, dass es besonders in technischen Bereichen wenige Frauen gebe. Die Unternehmen könnten daher einen höheren Frauenanteil in der Führung kurzfristig nicht gewährleisten.

Während Ministerin Schröder sich zufrieden über das Ergebnis der Verhandlungen zeigte, äußerte sich Arbeitsministerin Ursula von der Leyen deutlich kritischer: „Wir sind am Anfang eines Prozesses. Dieser Prozess muss aber auch einen Endpunkt haben. Der Wirtschaftsstandort Deutschland ist auch davon abhängig, wie Männer und Frauen gleichermaßen nach ihren Talenten gefördert und gebraucht werden. Die Ministerin fordert einen gesetzlich festgelegten 30-prozentigen Frauenanteil in Führungspositionen ab 2020. Die bisherigen Resultate in Sachen Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen hatte von der Leyen in einem FAZ-Interview mit „Nullkommanichts“ bezeichnet.

Bundeskanzlerin Merkel hatte sich gemeinsam mit der FDP gegen den Vorschlag von Ursula von der Leyen gestellt. Eine gesetzlich festgelegte, einheit-

liche Frauenquote in der Wirtschaft werde es nicht geben. Das Vorhaben sei mit den Koalitionspartnern FDP und CSU nicht durchzusetzen. Der ehemalige Bundeswirtschaftsminister Rainer Brüderle sprach die Worte „Quote“ und „gesetzlich“ während des Spitzentreffens gar nicht aus. Es sei wichtig, dass sich in den Firmen das „Denken“ ändere, stellte er bewusst unkonkret fest.

Die Situation verspricht also wenig Hoffnung auf eine baldige Einigung zum Thema Frauenquote.

Frauen in die Aufsichtsräte e.V. stellt weitere Forderungen

FidAR-Präsidentin **Monika Schulz-Strelow** forderte in ihrer Eröffnungsrede auf dem FidAR-Forum III „Best for Business“ am 4. April 2011 klare Zeitvorgaben für mehr Gleichberechtigung in Führungspositionen und begrüßte den aktuellen Vorstoß der EU-Kommission für eine Frauenquote im Grünbuch zur Unternehmensführung.

Sie verbarg nicht ihre Enttäuschung über das Ergebnis des DAX-Gipfels der Bundesregierung Ende März, in dessen Verlauf, so Schulze-Strelow, die Personalvorstände von 30 börsennotierten Unternehmen versuchten, ihre Selbstverpflichtungserklärung als Innovation darzustellen, obwohl sie nicht über die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) von 2010 hinaus weise. FidAR bezweifelt, dass im Wahljahr 2013 bei Nichterfüllung der Vorgaben Konsequenzen gezogen werden. Spätestens im März 2012 sei jedoch damit zu rechnen, dass Brüssel aktiv würde und damit auch die deutsche Regierung zum Handeln zwingt.

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/0,1518,754121,00.html>

<http://www.zeit.de/politik/deutschland/2011-03/frauenquote-spitzentreffen-schroeder>

<http://taz.de/1/zukunft/wirtschaft/artikel/1/herzstueck-ist-die-flexi-quote/>

http://www.djb.de/Projekt_HV/djb-Papiere/pm11-10/

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=168620.html>

Der Mittelstand führt: 20 Prozent der Topführungskräfte sind Frauen

Im Gegensatz zu den Dax-Konzernen sind 20 Prozent aller Topführungspositionen in mittelständischen Firmen ab 2,5 Mio. Euro Jahresumsatz mit Frauen besetzt.

Selbst im großen Mittelstand mit über 100 Mio. Euro Jahresumsatz liegt der Anteil weiblicher Führungskräfte bei 18 Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt die zehnte Studie der Initiative „UnternehmerPerspektiven“ „Frauen und Männer an der Spitze - so führt der deutsche Mittelstand“, die die Spitzenkräfte selbst, ihr Führungsverständnis sowie Führung und Motivation im Geschäftsalltag in den Fokus rückt. „Hinsichtlich Fachkräftemangel und demografischer Entwicklung macht der Mittelstand in der Führung schon jetzt einen besseren Job als die Großunternehmen“, kommentiert Markus Beumer, Mitglied des Vorstands der Commerzbank, diese Entwicklung.

Mit 37 Prozent seien die Frauen besonders stark unter den Nachwuchsführungskräften unter 30 vertreten. „Wenn es den Firmen gelingt, den gut ausgebildeten Frauen während und nach der Familienzeit Perspektiven zu bieten, kann die Frauenquote im Mittelstand noch weiter steigen“, so Beumer weiter. Dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hier ein wichtiger Faktor ist, sehen viele Unternehmen und wollen daran arbeiten. Gesonderte Aktivitäten für den Führungsnachwuchs und gezielte Maßnahmen, um die Frauen im Unternehmen zu fördern, stehen dagegen seltener auf der Agenda.

In der Regel sind die weiblichen Geschäftsführer angestellt. Aber auch die Zahl der Frauen unter den Alleingeschäftsführern und Eigentümern liegt mit 15 Prozent auf einem hohen Niveau. Im Tagesgeschäft verantworten die Frauen nicht nur das Personalwesen (85 Prozent), sondern häufig

auch andere zentrale Aufgabenfelder wie Controlling (72 Prozent) oder Finanzen (71 Prozent). Vertrieb (37 Prozent) und technische Bereiche wie Entwicklung (15 Prozent) und Produktion (8 Prozent) sind dagegen nach wie vor von Männern geprägt. Der Blick auf die Branchen zeigt ein ähnliches Bild. Deutlicher Nachholbedarf herrscht in technischen Zukunftsbranchen wie Logistik, Maschinenbau und der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Eine Frauendomäne ist noch immer das Gesundheitswesen.

Die vollständige Studie sowie weitere Informationen zur Initiative finden Sie unter www.unternehmerperspektiven.de.

Weitere Informationen zur Studie der Commerzbank:

https://www.commerzbank.de/de/hauptnavigation/presse/pressemitteilungen/archiv1/2011/quartal_11_02/presse_archiv_detail_11_02_8535.html

https://www.unternehmerperspektiven.de/media/up/studien/10studie/FL_UP_10_studie_final_Ansicht.pdf

Bitte beachten Sie weitere Beiträge zur Quote unter 7. Europa und Internationales!

Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung in der Diskussion

Sachverständigenkommission diskutiert Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung mit 150 Fachleuten aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Verbänden. Zentrales Ergebnis: Deutschland hat großen Nachholbedarf in Sachen Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern.

Auf Einladung der Sachverständigenkommission und der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt diskutierten in Bonn 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Verbänden die wichtigsten Probleme und Herausforderungen einer zukunftsweisenden Gleichstellungspolitik in Deutschland. Grundlage der Diskussion ist das von der Sachverständigenkommission erarbeitete Gutachten „Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“, das zum ersten Mal eine umfassende Bestandsaufnahme der Gleichstellung in Deutschland liefert. Gemeinsam mit einer derzeit fertigzustellenden Stellungnahme der Bundesregierung wird das Gutachten im Sommer als Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vom Kabinett verabschiedet.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Bonn zeigten sich begeistert von der umfassenden und innovativen Analyse des Gutachtens. Einhelliger Tenor: Deutschland spielt seit Jahren in Gleichstellungsfragen nur im Mittelfeld der Industrienationen, weit hinter vielen europäischen Nachbarn. Das Gutachten gibt nun endlich Rückenwind für die zukünftigen gleichstellungspolitischen Herausforderungen in Bund und Ländern. In ihrem gut 300 Seiten umfassenden Gutachten sprechen sich die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen unter anderem dafür aus, Minijobs abzuschaffen, Unternehmenskulturen zu verändern, Geschlechterquoten für Frauen in Führungspositionen einzuführen sowie die Situation in der privaten Pflege zu ver-

bessern.

„Der Weg zu echter Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ist in Deutschland noch weit“, so **Prof. Dr. Ute Klammer**, Vorsitzende der Sachverständigenkommission. Das könne sich Deutschland jedoch nicht länger leisten. „Gleichstellung muss Bestandteil moderner Innovationspolitik sein, denn sie birgt erhebliches wirtschaftliches Potenzial“, so Klammer. „Die Nutzung aller Talente und die Erwerbstätigkeit von Frauen machen unsere Gesellschaft leistungsfähiger und stabilisieren das Sozial- und Steuersystem.“ Notwendig ist eine ganzheitliche Perspektive, die verschiedene Lebensentwürfe unterstützt und den gesamten Lebensverlauf von Frauen und Männern in den Blick nimmt. Erst mithilfe des Lebensverlaufsansatzes werden die späteren Folgen von einmal getroffenen Entscheidungen sichtbar. „Mit diesem Konzept sind wir selbst den skandinavischen Ländern voraus“, so eine Teilnehmerin in Bonn. Mitveranstalter **Prof. Dr. Werner Sesselmeier**, Vorstandsvorsitzender der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt, gratulierte: „Das Gutachten ist ein großer Erfolg“, und war sich einig mit der Vorsitzenden der Sachverständigenkommission, **Prof. Dr. Ute Klammer**: „Nun müssen aber Taten folgen.“

Am **16. und 17. Juni 2011** diskutiert die 21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder das Sachverständigengutachten.

Die Mitglieder der Sachverständigenkommission sind: **Prof. Dr. Ute Klammer**, Universität Duisburg-Essen (Vorsitz), **Prof. Dr. Gerhard Bosch**, Universität Duisburg-Essen, **Prof. Dr. Cornelia Helfferich**, Evangelische Hochschule Freiburg, **Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe**, Justus-Liebig-Universität Gießen, **Prof. Dr. Paul Nolte**, Freie Universität Berlin, **Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms**, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg, **Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke**, BiTS Business and Information Technology School gGmbH Iserlohn.

<http://www.fraunhofer.de/ueber-fraunhofer/geschaeftsstelle-gleichstellungsbericht/index.jsp>

Frauen in Führungspositionen weiter im Nachteil

Der Aufstieg in deutsche Führungsetagen gelingt Frauen wesentlich seltener als Männern. Und wenn doch, verdienen sie im Schnitt gut 1200 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied in der Privatwirtschaft, so zeigen Berechnungen des DIW Berlin auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), lag im Jahr 2009 bei rund einem Viertel.

Vollzeitbeschäftigte Frauen in Führungspositionen verdienen demnach im Mittel rund 3700 Euro monatlich, Männer hingegen rund 4900 Euro. „Eine größere Transparenz, etwa durch Offenlegung der Gehälter, könnte helfen diesen Missstand aufzuzeigen und ihn zu reduzieren“, sagt Elke Holst, DIW-Forschungsdirektorin für Gender Studies.

Zudem erhielten in Führungspositionen Frauen im Vergleich zu Männern auch weniger Sondervergütungen, wie etwa Prämien und Gewinnbeteiligungen, zuletzt waren es mit knapp 7200 Euro jährlich im Durchschnitt rund ein Fünftel weniger. Das Urlaubsgeld lag bei den Frauen mit 1065 Euro rund 40 Prozent unter dem der Männer, die etwa 1800 Euro erhielten. Ein Grund für die Unterschiede liegt darin, dass das Urlaubsgeld meist in Abhängigkeit des Verdienstes gezahlt wird. Zudem arbeiten weibliche Führungskräfte häufiger in kleineren Betrieben, die im Schnitt geringere Sondervergütungen leisten können als Großkonzerne.

Die Verdienstlücke – der so genannte „Gender Pay Gap“ – lässt sich nur zu einem geringen Teil mit der formalen Qualifikation erklären. Darin stehen weibliche Führungskräfte den männlichen nicht nach. Unterschiede in der Berufserfahrung bestehen zwar, sind jedoch meist altersbedingt. Jüngere Frauen sind am häufigsten in Führungspositionen, ältere Frauen eher selten. Die sehr hohen Führungspositionen sind fast ausschließlich mit Männern besetzt. Mehr Frauen in den gut bezahlten Jobs können zur Reduktion des Gender Pay Gap beitragen.

Von Bedeutung ist zudem die Berufswahl. In Berufen mit einem Frauenanteil von mindestens 70 Prozent, sogenannten „Frauenberufen“, werden Führungskräfte geringer entlohnt als in typischen „Männerberufen“. Weibliche Führungskräfte in Frauenberufen erzielten 2009 im Schnitt monatlich knapp 2800 Euro, ihre Kolleginnen in „Männerberufen“ hingegen etwa 4300 Euro. Männliche Führungskräfte in Frauenberufen verdienten rund 1500 Euro mehr als ihre Kolleginnen in Frauenberufen und immerhin fast neun Zehntel dessen, was die männlichen Kollegen in Männerberufen bekamen. Während Männer also ähnlich hohe Einkommen in Männer- und Frauenberufen erzielen, werden Frauen in Frauenberufen deutlich geringer bezahlt. Frauen müssen also erhebliche Verdienstabschläge hinnehmen, wenn sie traditionellen Berufswegen folgen. Wählen sie hingegen Männerberufe, so erhöhen sich die Verdienstaussichten. Den Anschluss an die Männer schaffen sie aber nicht.

„Vielfach ist die Verdienstlücke auf Geschlechter-Stereotype, gesellschaftliche und kulturelle Rahmenbedingungen zurückzuführen. Sie sind aber nur schwer messbar. Mehr Frauen in Führungspositionen und zugleich eine stärkere Durchmischung der Berufe im Sinne von mehr Frauen in Männerberufen und mehr Männer in Frauenberufen stellen einen Schritt dar, um die Stereotype zu überwinden und mehr Chancengleichheit auch beim Verdienst zu erreichen“, sagt DIW-Gender-Ökonomin Elke Holst.

Definition von Führungskräften

Führungskräfte umfassen in den Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) Personen ab 18 Jahren, die angaben, als Angestellte in der Privatwirtschaft in Funktionen mit umfassenden Führungsaufgaben (zum Beispiel Direktorinnen/Direktoren, Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer oder auch Vorstände größerer Betriebe und Verbände), sonstigen Leitungsfunktionen oder hochqualifizierten Tätigkeiten (zum Beispiel Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter, wissenschaftliche Angestellte, Ingenieurinnen/Ingenieure) tätig zu sein.

Bitte lesen Sie auch:

Verringerung des Gender Pay Gap: Fast wurde vergessen daran zu arbeiten von Elke Holst

<http://www.diw.de/six-cms/media.php/73/11-12-3.pdf>

Weitere Informationen:

http://www.diw.de/de/diw_01.c.370000.de/themen_nachrichten/diw_in_fuehrungspositionen_verdienen_frauen_ein_viertel_weniger_als_maenner.html

Online-Umfrage von
www.lohnspiegel.de

Frauen mit Hochschulabschluss sind doppelt im Nachteil: Sie haben seltener Führungs- und Personalverantwortung als Männer, und sie werden in ihren Führungspositionen auch schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen.

Zu diesem Ergebnis kommt eine Online-Umfrage der Internetseite www.lohnspiegel.de, die vom WSI-Tarifarchiv der **Hans-Böckler-Stiftung** betreut wird und an der sich rund 12.000 Akademiker/innen beteiligt haben. „Unsere Analyse belegt nachdrücklich, dass selbst Frauen mit Führungs- und Personalverantwortung ihren männlichen Kollegen noch keineswegs gleichgestellt sind. Das gilt auch und gerade für das Einkommen“, kommentiert **Dr. Reinhard Bispinck**, Leiter des Projekts LohnSpiegel am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung die Ergebnisse:

- Weniger Führungspositionen: Von den Männern mit Hochschulabschluss haben rund 59 Prozent eine Führungsposition, von den Frauen hingegen nur rund 43 Prozent. In Westdeutschland ist dieser Abstand stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland.

- Geringeres Gehalt: Frauen in Führungspositionen verdienen im Durchschnitt knapp 22 Prozent weniger als Männer. Ihr Gehalt beläuft sich ohne Sonderzahlungen auf Basis einer 40-Stunden-Woche durchschnittlich auf 3.710 Euro, während Männer mit 4.742 Euro gut 1.000 Euro mehr erhalten. Der Einkommensabstand fällt in Ostdeutschland mit rund 14 Prozent deutlich geringer aus.

- Gleiche Funktion – geringeres Gehalt: Auf allen Hierarchiestufen bekommen Frauen mit Hochschulabschluss ein deutlich geringeres Gehalt als Männer. Bei der Position der Hauptabteilungsleiter fällt der Einkommensabstand mit 33 Prozent am größten aus: Männer verdienen monatlich im Durchschnitt 5.982 Euro, Frauen dagegen nur 4.514 Euro. Bei Abteilungsleitern beträgt die Einkommenslücke immerhin 30 Prozent (4.940 zu 3.789 Euro), bei Gruppenleitern noch 23 Prozent (4.503 zu 3.661 Euro).

- Unterschiedliches Einkommen auch bei gleicher Führungsverantwortung: Gemessen an der Zahl der unterstellten Mitarbeiter/innen erreichen Frauen mit Hochschulabschluss eine geringere Führungsspanne: Im Durchschnitt sind den Frauen 17 Beschäftigte unterstellt, bei den Männern sind es dagegen 43. Aber auch bei zahlenmäßig gleicher Personalverantwortung verdienen Männer mehr als Frauen: Die Einkommensdifferenzen bewegt sich je nach Anzahl der Mitarbeiter/innen zwischen 15 und 21 Prozent.

Das Projekt „LohnSpiegel“ erhebt und analysiert die Einkommens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Deutschland. Es ist Bestandteil des internationalen Wage-Indicator-Netzwerks, an dem Projekte aus insgesamt 60 Ländern mit gleicher Zielrichtung beteiligt sind.

http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2011_02_28.pdf

<http://www.lohnspiegel.de/main>

Statistisches Bundesamt: Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben bestehen

Der unbereinigte Gender Pay Gap, das heißt der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen, lag im Jahr 2010 – wie in den Vorjahren – bei 23%. Die Bruttostundenverdienste von Arbeitnehmerinnen waren also durchschnittlich 23% niedriger als die der Arbeitnehmer. Dies teilt das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Equal Pay Day am 25. März 2011 mit.

Untersuchungen über die ursächlichen Faktoren des Gender Pay Gap wurden letztmalig auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2006 durchgeführt. Da diese Faktoren jedoch nur langfristigen Veränderungsprozessen unterliegen, lassen sich – trotz des zeitlichen Abstands – aus der für das Jahr 2006 durchgeführten Untersuchung Anhaltspunkte für das Jahr 2010 ableiten. Demnach ergeben sich die wichtigsten messbaren Ursachen für den unbereinigten Gender Pay Gap aus den Unterschieden in der Berufs- und Branchenwahl sowie aus ungleich verteilten Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation. So gehen Arbeitnehmerinnen im Vergleich zu Arbeitnehmern eher Tätigkeiten nach, die mit tendenziell geringeren Verdienstmöglichkeiten und Anforderungen verbunden sind. Schließlich trägt auch der höhere Anteil von Frauen in geringfügiger Beschäftigung zum unbereinigten Gender Pay Gap bei. Rund zwei Drittel des Unterschieds in den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten können durch die genannten sowie weitere in den Analysen berücksichtigte Faktoren, wie zum Beispiel Dienstalster und Beschäftigungsumfang, erklärt werden.

Das verbleibende Drittel des Verdienstunterschieds entspricht dem bereinigten Gender Pay Gap. Er lag in Deutschland im Jahr 2006 bei etwa 8%. Dies bedeutet, dass im Durchschnitt Arbeitnehmerinnen auch unter der Voraussetzung, dass Männer

und Frauen eine vergleichbare Tätigkeit ausüben und über eine äquivalente Qualifikation verfügen, im Jahr 2006 pro Stunde 8% weniger als Männer verdienten.

Wie die bundesweiten Ergebnisse für den unbereinigten Gender Pay Gap zeigen auch die Ergebnisse für Ost- beziehungsweise Westdeutschland keine nennenswerten Veränderungen gegenüber den Vorjahren auf: Im früheren Bundesgebiet lag der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied im Jahr 2010 bei 25% und in den neuen Ländern bei 6%.

Die für das Jahr 2006 durchgeführten Analysen zeigen, dass trotz eines großen Ost-West-Unterschieds im unbereinigten Gender Pay Gap der bereinigte Verdienstunterschied in beiden Regionen auf etwa vergleichbarem Niveau liegt (früheres Bundesgebiet: 8%; neue Länder: 12%).

Weitere Informationen

Bitte lesen Sie auch:

Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben

Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Cornelia Möhring, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 17/4743 : „In diesem Jahr jährt sich zum 100. Mal der Internationale Frauentag. Die Forderung nach einer Gleichstellung der Frau insbesondere im Erwerbsleben ist nach wie vor nicht eingelöst. Das dokumentiert auch das jüngst erschienene Sachverständigengutachten zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen beruht zu großen Teilen in einem Zuwachs an prekärer Beschäftigung. Steuert die Politik nicht um, zementiert der derzeitige Aufschwung die bestehende Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt“.

Antwort der Bundesregierung:

Drucksache 17/4916: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/049/1704916.pdf>

Der männliche Alleinverdiener - ein Auslaufmodell!

Für sechs von zehn Deutschen ist der männliche Alleinverdiener in der Familie ein Auslaufmodell. Dies zeigt eine repräsentative Umfrage von TNS Emnid im Auftrag der Expertenkommission Familie der Bertelsmann Stiftung. In immer mehr Haushalten muss der Partner mitverdienen, um den Lebensunterhalt zu sichern. Alleinerziehende scheinen ihre finanzielle Situation noch bedrückender zu sehen. Zwei Drittel befürchten, in naher Zukunft Transferleistungen in Anspruch nehmen zu müssen.

Als zweithäufigsten Grund für den Abschied vom Alleinverdiener-Modell nennen mehr als 30 Prozent der Befragten, dass Frauen grundsätzlich berufstätig und in Gesellschaft und Beruf gleichberechtigt sein sollten. Während in den alten Bundesländern primär ökonomische Zwänge Ursache für eine Abnahme der traditionellen Familienform sind, spielt bei der ostdeutschen Bevölkerung die Verwirklichung der Frau und die allgemein gesellschaftliche Entwicklung hin zur Gleichberechtigung der Geschlechter eine größere Rolle. So halten es hier 17 Prozent für wichtig, dass Frauen auch Karriere machen können. Im Westen meinen dies lediglich 5 Prozent.

Neben der ehelichen Familie halten die meisten Befragten die gesetzliche Gleichstellung von anderen Lebensformen für zeitgemäß, wenn Kinder im Haus sind. Dies gilt sowohl für Alleinerziehende (87 Prozent), Patchworkfamilien (86 Prozent), nichteheliche (75 Prozent) als auch homosexuelle Partnerschaften (64 Prozent). Damit insbesondere alleinerziehende Mütter und Väter mehr Zeit für eine Berufstätigkeit haben, plädieren 95 Prozent der Befragten für zusätzliche Betreuungsangebote der Kinder durch den Staat. Zur Finanzierung wäre jeder Zweite bereit, auf staatliche Leistungen im Sozial- und Gesundheitsbereich zu verzichten. Für rein steuerfinanzierte Betreuungsangebote sprechen sich nur 40 Prozent der Bevölkerung aus.

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

Nationales Reformprogramm Deutschland 2011 (NRP 2011) beschlossen

Am 6. April 2011 hat das Bundeskabinett das Nationale Reformprogramm Deutschland 2011 (NRP 2011) beschlossen.

Nationale Reformprogramme sind zentrale Berichtselemente im Rahmen der so genannten „Europa-2020-Strategie“. In ihnen stellen die Mitgliedstaaten ihre nationalen Beiträge zum Erreichen der europäischen Ziele für Wachstum und Beschäftigung dar. Zugleich enthalten die Programme Selbstverpflichtungen, die die europäischen Teilnehmerstaaten des jüngst beschlossenen „Euro-Plus-Paktes“ zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit eingegangen sind.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat die wesentlichen Maßnahmen zur Stärkung von Wirtschaft und Beschäftigung des neuen Nationalen Reformprogramms in einem 4-Seiten-Papier zusammengefasst.

Eine Maßnahme stellt die stärkere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt dar (S. 2-3) Auszug: „Die Bundesregierung und die Länder verfolgen daher einen umfassenden Ansatz zum Abbau geschlechtsbedingter Benachteiligungen im gesamten Lebensverlauf. Er zielt auf die Steigerung der Erwerbstätigenquote von Frauen auf 73 Prozent bis zum Jahr 2020 und die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Schwerpunkte sind hierbei insbesondere die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Erleichterung des Wiedereinstiegs ins Berufsleben, die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen sowie die Überwindung der Entgeltungleichheit.“

http://doku.iab.de/chronik/31/2011_04_06_31_nationalesreformprogramm2011.docx.pdf

<http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Presse/pressemitteilungen,did=385840.html>

TOTAL E-QUALITY

legt Vorschlag für mehr Chancengleichheit in der Wirtschaft vor

Deutlich mehr als eine Selbstverpflichtung und flexibler als eine starre, gesetzliche Quote – das ist das zweistufige Konzept zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsetagen der Wirtschaft, das der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. erarbeitet hat. Das Konzept setzt auf eine verpflichtende Angabe des Anteils von Frauen und Männern im Rahmen der Bilanz und fordert einen „Ständigen Ausschuss Chancengleichheit“ zur Durchsetzung in den einzelnen Wirtschaftszweigen.

„Wir setzen auf Transparenz durch die Veröffentlichung im Bundesanzeiger und Gerechtigkeit durch eine branchenspezifische Ausgestaltung“, sagt Eva Maria Roer, Vorsitzende von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. „In unserem Konzept kann sich ein Bergbau-Unternehmen genauso wiederfinden wie ein Kosmetik-Label.“

Weitere Informationen:

http://www.total-e-quality.de/fileadmin/files/Downloads/DGLEB_110324_PM_Positionspapier_vfrei.pdf

Frauenförderung ist zentrales Instrument zur Fachkräftesicherung

Um angesichts des demografischen Wandels ihren Fachkräftebedarf weiter sichern zu können, müssen Unternehmen das vorhandene Arbeitskräftepotential künftig systematisch ausschöpfen. Zentral hierfür ist es, Frauen gezielt zu fördern und Chancengleichheit im Betrieb sicherzustellen.

Das ergab eine Studie der **Unternehmensberatung McKinsey**. Gelänge es, mehr Frauen Vollzeitarbeit zu ermöglichen und zusätzlich die Erwerbsbeteiligung von Frauen insgesamt zu erhöhen, könnte sogar ein Potenzial von bis zu 2 Millionen Fachkräften aktiviert werden. Deshalb empfiehlt die McKinsey-Studie Unternehmen, flexiblere Modelle für Frauen weiterzuentwickeln, beispielsweise das Instrument der Lebensarbeitszeit, und gezielte Lösungen für Teilzeitbeschäftigte aufzusetzen, um ihnen höhere Wochenstundenzahlen zu ermöglichen.

Hintergrund

Für die Studie „**Wettbewerbsfaktor Fachkräfte**“ analysierte McKinsey u.a. externe Forschungsergebnisse sowie weltweite Erfahrungen eigener Experten. Außerdem wurden zahlreiche Gespräche und Interviews geführt mit Personalchefs aus Unternehmen, darunter sowohl DAX-Konzerne als auch Mittelständler, und aus der öffentlichen Verwaltung.

Weitere Informationen:

http://www.mckinsey.de/html/presse/2011/20110505_wettbewerbsfaktor_fachkraefte.asp

Forschungsbericht des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) erschienen: „Frauen in Karriere“

„Strukturen und Spielregeln in modernen Unternehmen und was sie für Frauenkarrieren bedeuten (können)“

SozialwissenschaftlerInnen aus München und Erlangen analysieren derzeit die Karrierebedingungen und Karrieremechanismen in modernen Unternehmen im Rahmen des Projekts „Frauen in Karriere“.

In den Unternehmen besteht gegenwärtig eine historische Chance für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen, die aber keineswegs automatisch zu einem Durchbruch für die Frauen führen wird. Es kommt vielmehr jetzt darauf an, durch ganzheitliche Gestaltungsansätze die Weichen für die Karrierechancen von Frauen richtig zu stellen. „Um nachhaltigen Erfolg zu haben, müssen die Verantwortlichen den Karrieremechanismus moderner Unternehmen gezielt verändern“, betont **Anja Bultemeier** von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen/Nürnberg. Die AutorInnen entwickeln konkrete Vorschläge und benennen zentrale „Stellschrauben“, um den Karrieremechanismus in den Unternehmen zu gestalten.

Es geht unter anderem um die Versachlichung der Auswahlverfahren und Förderkonzepte inklusive einer gendersensiblen Umformulierung der Bewertungskriterien; um eine Verbesserung der Kultur des Umgangs miteinander, damit Frauen sich besser einbringen können; und um eine grundlegende Veränderung der neuen „Verfügbarkeitserwartungen“ in den Unternehmen, die als versteckte Diskriminierungsmechanismen gegen Frauen wirken. Diese Maßnahmen verbessern nicht nur die Karrierechancen von Frauen – sie tragen insgesamt zu einer Professionalisierung der Karrierestrukturen in

den Unternehmen bei.

Die Ausführungen stützen sich auf empirische Erhebungen in Unternehmen der Elektroindustrie, der ITK-Industrie und der Bankenwirtschaft. In den ersten beiden Untersuchungswellen des Projekts wurden im Zeitraum zwischen April 2009 und Dezember 2010 zusammen elf Fallstudien erhebungen mit insgesamt 194 ExpertInnengesprächen und Tiefeninterviews durchgeführt.

Die Arbeitspapiere des Projekts „Frauen in Karriere“ erscheinen in unregelmäßigen Abständen zur Dokumentation von Zwischenergebnissen. Sie werden jeweils über das Internet veröffentlicht und sind über die Seite <http://www.frauen-in-karriere.de> zu beziehen.

http://www.frauen-in-karriere.de/cms/front_content.php?idart=260
<http://www.isf-muenchen.de/>

Karrierperspektiven berufstätiger Mütter

Erste Karrierestudie der Fachhochschule Frankfurt

An der Fachhochschule Frankfurt (FH FFM) liegen die Ergebnisse der 1. Frankfurter Karrierestudie „**Karrierperspektiven berufstätiger Mütter**“ vor. 1.801 Frauen haben sich im Sommer 2010 an der Onlinebefragung beteiligt. Die Teilnehmerinnen sitzen in Fach- und Führungspositionen und geben so einen differenzierten Einblick in die Karrierebedingungen und -perspektiven berufstätiger Mütter in Deutschland. **Prof. Dr. Yvonne Ziegler** und **Prof. Dr. Regine Graml**, Professorinnen am Fachbereich 3: Wirtschaft und Recht der FH Frankfurt, führten die Studie durch.

Mutterschaft und Karriere sind in Deutschland noch nicht selbstverständlich, wie die Karrierestudie zeigt: Bei 73 Prozent der Mütter wurden anstehende Karriereschritte während der Schwan-

gerschaft auf Eis gelegt oder gestrichen. Anstehende Gehaltserhöhungen wurden bei 48 Prozent der Befragten während der Schwangerschaft nicht realisiert oder nur in verminderter Höhe umgesetzt. Knapp ein Drittel der Mütter erklärte, die Einstellung ihrer Vorgesetzten gegenüber schwangeren Mitarbeiterinnen sei negativ.

Ihre aktuelle Situation beschreiben viele berufstätige Mütter mit Aussagen wie „Fehlendes Zutrauen der Vorgesetzten in die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft von Müttern“ oder „Kinder als großes Karrierehindernis“. Dabei sind berufstätige Mütter beruflich ambitioniert und leistungsbereit. Für 42 Prozent der befragten Mütter sind Familie und Beruf gleich wichtig. Die Frauen nehmen jedoch häufig wahr, dass ihre berufsrelevanten Kompetenzen durch Pauschal- oder Vorurteile untergraben werden. Neben einem Bewusstseinswandel und organisatorischen Verbesserungen wünschen sich 82 Prozent noch mehr qualifizierte Teilzeittätigkeiten. Das bedeutet auch das Arbeiten nach Zielvereinbarungen und nicht nach Anwesenheit, so dass Karriere in Teilzeit machbar wird. Der Wunsch, weiterhin attraktive Aufgaben zu erhalten und die Angst vor möglichen Karrierenachteilen oder vor einem Arbeitsplatzverlust verkürzen die Dauer der von den Müttern genommenen Auszeit. Ein Drittel der Mütter pausiert nur bis zu sechs Monaten, die Hälfte zwischen 7 und 24 Monaten. Nach Mutterschutz und Elternzeit ist die Mehrheit der Befragten (68 Prozent) zu ihrem alten Unternehmen zurückgekehrt. 26 Prozent haben ihre alte Position nicht wieder übernehmen können.

Durch den demografischen Wandel zeichne sich schon heute der ursprünglich für das Jahr 2020 prognostizierte Akademikermangel ab, sagt Ziegler. Aus diesem Grund gewinne das Thema Karriereperspektiven berufstätiger Mütter für Unternehmen in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Sie seien immer mehr darauf angewiesen, einen höheren Frauenanteil in Führungs- und Kontrollorganen anzustreben. „Um einen höheren Frauenanteil zu erhalten, müssen sich die Unternehmen verstärkt mit der Karriereentwicklung von berufstätigen Müttern auseinandersetzen. Es sollte nicht weiter die Frage ‚Karriere oder Kinder?‘, sondern die Aussage ‚Karriere und Kinder!‘ im Vordergrund

der Planung stehen“, ergänzt Graml.

Die wichtigsten Ergebnisse der 1. Frankfurter Karrierestudie „Karriereperspektiven berufstätiger Mütter“ wurden im April 2011 in der Zeitschrift „GiP – Gleichstellung in der Praxis“, Ausgabe 2/2011 veröffentlicht. Die vollständigen Untersuchungsergebnisse erscheinen unter dem Titel „Frankfurter Karrierestudie“ im Juli 2011 im Shaker Verlag.

Weitere Informationen:

<http://www.idw-online.de/pages/de/news419396>

Work-Life-Balance mit Kindern

Erfolgreiche Frauen im Management deutscher Unternehmen stufen Kinder als großes Hindernis für die Karriere ein. In der Realität unterscheiden sich Lebenszufriedenheit und Work-Life-Balance von Managerinnen mit und ohne Kinder jedoch kaum. Das ist das Ergebnis einer aktuellen Studie des Fachgebiets Marketing und Personalmanagement der TU Darmstadt.

In der Studie der Darmstädter Wirtschaftswissenschaftlerin **Prof. Dr. Ruth Stock-Homburg** bewerteten knapp zwei Drittel der befragten weiblichen Führungskräfte Kinder als Hemmnis für das weitere berufliche Fortkommen. Tatsächlich ist die Lebenszufriedenheit von weiblichen Führungskräften mit und ohne Kinder aber ähnlich hoch. Dasselbe gilt für die Work-Life-Balance: zwar ist bei Müttern die Beeinträchtigung der Arbeit durch die Familie stärker, dafür tragen Kinder aber auch zum psychischen Gleichgewicht bei – zum Beispiel indem sie den Managerinnen das Abschalten zu Hause erleichtern.

„Unsere Studie zeigt, dass die Beeinträchtigung der Arbeit durch die Familie durch strukturelle Angebote des Unternehmens wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten reduziert werden kann. Ab einer bestimmten Karrierestufe sind solche Maßnahmen aber nicht mehr ausreichend – Unternehmen, die mehr Frauen in Führungspositionen entwickeln

wollen, müssen ihren weiblichen Führungskräftenachwuchs statt dessen auch individuell unterstützen“, so Stock-Homburg.

Für die Studie wurden von Februar bis Dezember 2010 insgesamt 183 Frauen in Führungspositionen deutscher Unternehmen befragt.

Kontakt und weitere Informationen:

sekretariat@stock-homburg.de

<http://www.mup.wi.tu-darmstadt.de/web/>

http://www.tu-darmstadt.de/vorbeischauen/aktuell/archiv_2/neuesausdertudeinzelansicht_30784.de.jsp

Untersuchung der Arbeitszeiten von Eltern

Ehe und Kinder bestimmen nach wie vor, ob und in welchem Umfang eine Frau berufstätig sein kann. Mütter arbeiten heute zwar etwas häufiger, investieren aber deutlich weniger Stunden pro Woche als noch im Jahr 2001. Das zeigen aktuelle Untersuchungen aus dem **Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen**.

Durchschnittlich haben westdeutsche Frauen je nach Alter ihrer (minderjährigen) Kinder ein Wochenpensum zwischen 6,3 und 19,1 Arbeitsstunden. Das hat die IAQ-Arbeitsmarktforscherin **Christine Franz** aus Mikrozensus-Daten berechnet. Selbst die Mütter der 15- bis 17-Jährigen stehen damit dem Arbeitsmarkt nur mit halber Kraft zur Verfügung. In Ostdeutschland arbeiten schon die Mütter von 3- bis 5-Jährigen durchschnittlich 20 Wochenstunden, allerdings steigt auch hier der Wert nur auf 25 Stunden bei Frauen mit fast volljährigen Kindern. „Der Vergleich von 2000 zu 2007 zeigt, dass die Arbeitsvolumina in fast allen Alters-

gruppen gesunken sind“, so die Wissenschaftlerin.

Vor allem der Anteil der vollzeitbeschäftigten Mütter ist zurückgegangen, stellt Christine Franz fest. Selbst bei schon 15-jährigen und älteren Kindern arbeitet nur rund jede vierte Vollzeit. In Ostdeutschland liegen die Müttererwerbstätigkeit und auch der Vollzeitanteil höher. Jedoch sind hier die Erwerbstätigenquoten bei den Frauen mit Schulkindern (jüngstes Kind zwischen 6 und 17 Jahren) teilweise deutlich gesunken.

Die hohe Erwerbsbeteiligung der Väter – im Westen noch höher als im Osten – bleibt demgegenüber weitgehend unabhängig vom Alter der Kinder, wie der Geschlechtervergleich für das Jahr 2007 belegt. Ebenso der Umfang: Nur ca. 3 bis 4 Prozent der westdeutschen Väter arbeiten Teilzeit. Zwar liegt der Anteil in Ostdeutschland etwas höher, jedoch muss davon ausgegangen werden, dass die Teilzeitbeschäftigung hier (wie auch bei ostdeutschen Frauen) häufig nicht freiwillig gewählt wird. Lediglich bei einem kleinen Teil der Väter mit Kindern unter 2 Jahren sieht Christine Franz Indizien für eine familiär bedingte Arbeitszeitreduzierung. Das Erwerbsverhalten von Männern insgesamt schein bisher nicht familienfreundlicher geworden zu sein.

Weitere Informationen:

<http://www.iaq.uni-due.de/archiv/presse/2011/110408>

Viele Frauen in Teilzeit würden gerne länger arbeiten

Knapp die Hälfte der 36 Millionen Beschäftigten in Deutschland sind Frauen. Jede zweite arbeitet in Teilzeit, entweder in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder in einem Mini-Job. Das sind zusammen mehr als neun Millionen Frauen. Die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen würden einer **Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)** zufolge ihre

vereinbarte Arbeitszeit gerne ausweiten.

„Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere bei geringfügig beschäftigten Frauen sowie bei Frauen, die regelmäßig Überstunden leisten, Verlängerungswünsche zu erwarten sind“, stellt IAB-Forscherin **Susanne Wanger** fest. Frauen, die gerne länger arbeiten wollen, haben oft eine niedrige berufliche Qualifikation und ein unterdurchschnittliches Einkommen. Auch wünschten sich Frauen in Ostdeutschland und junge Frauen im Alter von 25 bis 34 Jahren häufiger eine längere Wochenarbeitszeit. Im Schnitt würden regulär teilzeitbeschäftigte Frauen ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit gerne um vier Stunden erhöhen. Geringfügig beschäftigte Frauen würden gerne neun Stunden länger arbeiten, so das IAB.

Laut IAB-Expertin Susanne Wanger würde sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen um 2,6 Stunden auf rund 32 Stunden erhöhen, wenn alle Verlängerungswünsche berücksichtigt werden könnten. Hochgerechnet entspräche dies einem Arbeitsvolumen von 40,5 Millionen Stunden wöchentlich, umgerechnet in Vollzeitäquivalente wären dies circa eine Million Vollzeitarbeitsplätze. Wanger weist darauf hin, dass die Zahl der Arbeitnehmerinnen seit 1991 zwar um 16 Prozent zugenommen habe, das Arbeitsvolumen von Frauen in derselben Zeit jedoch nur um vier Prozent gestiegen sei. Damit werde heute ein etwas höheres Arbeitsvolumen von deutlich mehr weiblichen Beschäftigten erbracht als früher.

<http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0911.pdf>

NRW-Verbundprojekt ELLI - 11 Mio. € für „Exzellentes Lehren und Lernen in den Ingenieurwissenschaften“

Das NRW-Verbundprojekt Exzellentes Lehren und Lernen in den Ingenieurwissenschaften „ELLI“ hat sich die Verbesserung der Studienbedingungen und die Weiterentwicklung der Lehrqualität in der IngenieurInnenausbildung auf die Fahnen geschrieben. Für akute Problemstellungen wie die hohe Zahl an Studienabbrüchen, die mangelnde internationale Mobilität und den **geringen Anteil weiblicher Studierender** in den Ingenieurwissenschaften werden konkrete Lösungsansätze entwickelt.

ELLI umfasst die Handlungsfelder Virtuelle Lernwelten, Mobilitätsförderung und Internationalisierung, Kreativität und Interdisziplinarität, sowie zahlreiche Maßnahmen, die sich auf die Verbesserung der Übergänge innerhalb des student lifecycle beziehen. Das Programm fokussiert dabei insbesondere auf die Probleme in der Studieneingangsphase. Im Kontext der zweiten Welle der Studienreform (Bologna 2.0) markiert ELLI den Weg zu einer exzellenten IngenieurInnenausbildung, die sich sowohl durch innovative Studienkonzepte als auch durch verbesserte Zugänglichkeit für eine große Studierendenschaft auszeichnet. Hierzu gehört vor allem die Aufgabe, die Lehr- und Lernkonzepte auf die Digital Natives auszurichten – jene Studierenden-Jahrgänge, die mit digitalen Medien und dem Internet aufgewachsen sind.

Das Verbundvorhaben der RWTH Aachen University, der Ruhruniversität Bochum und der Technischen Universität Dortmund wurde am 17. Mai 2011 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung mit einer Laufzeit von fünf Jahren bewilligt.

Für weitere Informationen steht **Prof. Sabina Jeschke** (RWTH Aachen University, sabina.jeschke@ima-zlw-ifu.rwth-aachen.de) zur Verfügung.

Top25

Deutscher Ingenieurinnenbund sucht die 25 einflussreichsten Ingenieurinnen Deutschlands

Der deutsche ingenieurinnenbund e.V. (dib) fordert Unternehmen, Hochschulen, Forschungsinstitute und Verbände auf, bis zum **31. Mai 2011** Ingenieurinnen in einflussreichen Positionen zu nominieren.

Anlässlich seines 25-jährigen Bestehens im Jahr 2011 sucht der deutsche ingenieurinnenbund die 25 einflussreichsten Ingenieurinnen Deutschlands.

Berücksichtigt werden Frauen mit einem Studienabschluss oder einer Promotion in den Ingenieurwissenschaften mit deutscher Staatsbürgerschaft bzw. mit einem Arbeitsort in Deutschland. Eine unabhängige Jury wird im Sommer die eingegangenen Nominierungen bewerten und die 25 einflussreichsten Ingenieurinnen auswählen. Die Liste der Top 25 wird im Herbst 2011 bekannt gegeben.

Weitere Informationen:

<http://www.dibev.de/?id=272>

MINT-Berufe:

Positiver Trend setzt sich fort

Mehr und mehr junge Frauen entscheiden sich für einen der sogenannten MINT-Berufe, indem sie Fächer wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik studieren. Nach aktuellen Daten des Statistischen Bundesamtes und Berechnungen der Geschäftsstelle Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen hat sich die Zahl der Absolventinnen in diesen Bereichen kontinuierlich erhöht und liegt 2009 in den Ingenieurwissenschaf-

ten bei 12.000; mit einer Steigerung von 9 Prozent (+ 950) zum Vorjahr so hoch wie nie zuvor. Gleiches gilt für die Zahl der Studienanfängerinnen, die sich in den Fächern Informatik und Elektrotechnik um jeweils 13 Prozent im Vergleich zum Vorjahr noch einmal deutlich erhöht hat. In der Elektrotechnik liegt der Anteil der Studienanfängerinnen mit 10 Prozent zum ersten Mal im zweistelligen Bereich.

<http://www.komm-mach-mint.de/Service/Daten-Fakten/Studienjahr-Pruefungsjahr-2009>

Bitte lesen Sie auch:

Frauen in der Informatik „Deutschland ist rückständig“: **Prof. Susanne Albers** erklärt, was sich an der Uni, in der Gesellschaft und bei den Frauen selbst ändern muss.

<http://www.sueddeutsche.de/digital/frauen-in-der-informatik-deutschland-ist-rueckstaendig-1.1069011>

ARD.ZDF medienakademie ist neuer Partner im Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen

Um mehr junge Frauen für technische Berufe bei Fernsehen, Hörfunk und Internet zu begeistern, engagiert sich die ARD.ZDF medienakademie als neuer Partner beim Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) „Komm, mach MINT.“

„Frauen spielen bei Hörfunk und Fernsehen vor und hinter den Kulissen eine immer größere Rolle. Insbesondere in Produktion und Technik bieten sich abwechslungsreiche und attraktive Berufsperspektiven für junge Frauen, um die audiovisuellen und Online-Medien ideenreich zu gestalten. Gemeinsam mit der ARD.ZDF medienakademie möchten wir auf diese Chancen aufmerksam machen“, erklärt

Susanne Witteriede, Leiterin der Geschäftsstelle Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen.

In der ARD.ZDF medienakademie haben die Themen „Gender und Diversity“ einen hohen Stellenwert und sind bereits im Seminarangebot durch verschiedene Trainings und Schulungen verankert. Im Auftrag der Produktions- und Technikkommision von ARD und ZDF schreibt die Medienakademie außerdem seit 2009 den **ARD/ZDF Förderpreis »Frauen + Medientechnologie«** aus. Der an der Schnittstelle zwischen Studienabschluss und Berufseinstieg angesiedelte und mit insgesamt 12.000 Euro dotierte Förderpreis richtet sich an talentierte Hochschulabsolventinnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, deren Abschlussarbeiten sich mit technischen Fragen der audiovisuellen Medienproduktion und -distribution sowie angrenzenden Themenfeldern befassen.

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

<http://www.ard-zdf-medienakademie.de>

<http://www.komm-mach-mint.de/Service/Presse/PM-ARD.ZDF-medienakademie-Partner-MINT>

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

Bitte lesen Sie auch:

Geht doch! Es gibt keine Ingenieurinnen? Erst recht keine erfolgreichen? Hier sind sie: Vier Frauen, die im Maschinenbau Karriere gemacht haben – und verraten, wie das geht.

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/frauen-in-fuehrungspositionen-geht-doch-1.1085751>

Bitte beachten Sie die Veranstaltungshinweise auf **Lehrangebote für Ingenieurinnen und Informatikerinnen** (Ingenieurinnen-Sommeruni 2011, Informatika Feminale etc.) im Terminkalender dieses Journals oder ausführlicher im Veranstaltungskalender unter <http://www.cews.org>.

04

HOCHSCHULEN,
HOCHSCHULFORSCHUNG

Weibliche

Wissenschaftskarrieren:

Gute Beispiele für eine
gelungene Frauenförderung

In einem zweijährigen Forschungsprojekt wird das CHE Beispiele für gelungene Frauenförderung an Hochschulen identifizieren und anhand dieser Beispiele untersuchen, welche Faktoren zu einem höheren Anteil von Frauen bei den Professuren und beim wissenschaftlichen Personal insgesamt beitragen. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds finanziert.

Das Projekt trägt den Titel **Fachkulturen und weibliche Wissenschaftskarrieren: Erfolgsfaktoren von Frauenförderung sichtbar machen**. „Anstatt bei der Frage zu verharren, was zu dem Mangel an Frauen auf Professuren führt, lenken wir den Blick darauf, was die Fachbereiche und Fakultäten mit einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis besser gemacht haben als andere“, beschreibt **Prof. Dr. Frank Ziegele**, Geschäftsführer vom CHE Gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung, den Ansatz des Projektes. Neben der Auswertung von Daten aus dem CHE HochschulRanking umfasst das zweijährige Projekt umfangreiche Dokumentenanalysen, quantitative und qualitative Befragungen von HochschulmanagerInnen, Gleichstellungsbeauftragten, NachwuchswissenschaftlerInnen und neuberufenen Professorinnen.

„Mit dem CHE Hochschulranking stehen umfang-

reiche Datensätze zur Verfügung, die wir unter geschlechtsspezifischen Aspekten auswerten werden“, erläutert **Cort-Denis Hachmeister**, Projektleiter beim CHE. Fakultäten, die bezogen auf ihr Fach einen überdurchschnittlichen Frauenanteil haben, können so identifiziert werden.

„Es ist unser Ziel, daten- und wissensbasiert pragmatische Empfehlungen für die Chancengleichheit von Frauen im Wissenschaftsbereich zu erarbeiten. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Hochschul- und Fachkulturen gelegt“, ergänzt **Dr. Daniela De Ridder**, die als Projektleiterin bei CHE Consult das Forschungsvorhaben verantwortet.

Kontakt:

Beim CHE Gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung: Cort-Denis Hachmeister Cort-Denis. Hachmeister@che-ranking.de, 05241976135

Bei CHE Consult, Dr. Daniela De Ridder, Daniela. DeRidder@che-consult.de , 05241 2117954

Weitere Informationen:

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

http://www.che-concept.de/cms/?getObject=260&PK_Projekt=1446&strAction=show&getLang=de

Potenziale von Führungsfrauen in umweltbezogenen und technischen Berufsfeldern

Ein Gastbeitrag von **Ulla Hendrix, Felizitas Sagebiel, Christine T. Schrettenbrunner**, Bergische Universität Wuppertal.

Die Arbeit von Frauen in Führungspositionen wird verstärkt beachtet, seit Diskussionen um Quoten und Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit fordern. Im Gegensatz zum Thema „Karriereförderung“ ist die Frage, was Frauen bewirken können, wenn sie in Führungspositionen angekommen sind, bislang wenig untersucht worden. Dieser Fragestellung geht das **Kooperationsprojekt „Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik“** der Bergischen Universität Wuppertal und des Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt, Energie nach, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Programms „Frauen an die Spitze“ von April 2009 bis März 2012 gefördert wird. Die Forschungsgruppe des Wuppertal Institutes untersucht die Macht und die Veränderungspotenziale im Bereich der Nachhaltigkeit am Beispiel von Spitzenfrauen in Umweltberufen; die Forschungsgruppe der Bergischen Universität untersucht die Gestaltungspotenziale zur Veränderung der Organisationskultur durch Führungsfrauen in technischen Berufen.¹

40 Naturwissenschaftler/innen und Ingenieur/innen (Frauen und Männer), die als Führungskräfte in den Berufsfeldern Umwelt und Technik arbeiten, nahmen an leitfadengestützten qualitativen Interviews teil; dazu wurden auch 16 Schlüsselpersonen aus der Personalentwicklung, der Gleichstellungsstelle bzw. der Diversity-Abteilung befragt. 16 Fokusgruppendifkussionen, nach Frauen und Männern getrennt, liefern aufschlussreiche Einblicke in die Organisationskulturen. Die Website-Analyse der Organisations-Homepages ergänzt als nicht-reaktive Methode die Interviews und Gruppendiskussionen. Die Untersuchten arbeiten in acht Organisa-

tionen: je zwei Unternehmen, Forschungsinstitute, Universitäten und politische Institutionen.

Erste Ergebnisse zeigen, dass die mit der Führung verbundene Beziehungsarbeit von den interviewten Spitzenfrauen sehr bewusst als Teil ihrer Arbeit gehandhabt wird. Die Aufwertung von Teamarbeit und der offene Umgang mit Fehlern und Konflikten ist Teil eines innovativen Führungskonzepts, das von vielen befragten Frauen bevorzugt wird. Das „Netzwerken“ spielt offensichtlich für Frauen wie für Männer eine entscheidende Rolle. Es bildet jedoch gerade für Frauen auch eine Barriere, da sie in bestimmten Netzwerkkonstellationen marginalisiert sind. Die befragten Frauen erweisen sich aber dennoch als machtbewusste Netzwerkerinnen, die sowohl informelle Netzwerke innerhalb und außerhalb ihrer Organisation als auch Frauennetzwerke für ihre Zwecke zu nutzen wissen. Insgesamt zeigt sich, dass Frauen ihre Veränderungspotenziale gerade dort entfalten, wo sie nicht an vorhandene Traditionen anknüpfen. Die Unmöglichkeit, in vorhandene Fußstapfen zu treten, erweist sich als Anreiz für thematische und organisatorische Innovationen.

Die Forschungsergebnisse werden neben wissenschaftlichen Publikationen in Form von Broschüren zu den Themenfeldern „Netzwerke und Unterstützungsstrukturen“, „Verfügbarkeit und Entgrenzung“ und „Macht für Nachhaltigkeit“ für eine breitere Zielgruppe aufbereitet. Auf einer Abschlusskonferenz im Wintersemester 2011/2012 werden die Ergebnisse der Fachwelt zur Diskussion vorgestellt. Ein Call for papers soll den Austausch mit Forschungen auf ähnlichem Gebiet ermöglichen.

Kontakt: Sagebiel@uni-wuppertal.de

Homepage:
<http://www.spitzenfrauen.uni-wuppertal.de>

¹ Das Teilprojekt am Wuppertal Institut wird von PD Dr. Uta von Winterfeld geleitet und von ihr und Selly Wane bearbeitet. Das Teilprojekt an der Bergischen Universität wird unter der Leitung von Prof. Dr. Felizitas Sagebiel von Ulla Hendrix und Christine T. Schrettenbrunner bearbeitet. Vorgestellt werden hier Ergebnisse des zweiten Teilprojekts.

Projekt „Aufwind mit Mentoring“

Im Rahmen des Projektes „Aufwind mit Mentoring“ soll am Beispiel von Mentoring-Programmen die Wirksamkeit von Nachwuchsförderprogrammen zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft untersucht werden. Während der dreijährigen Projektlaufzeit werden die Schwerpunkte auch auf die Sichtung von „bestpractice – Modellen“, die Schaffung von einheitlichen Qualitätsstandards für Mentoring-Programme und die Ableitung von Handlungsempfehlungen für die Programmkonzeption gelegt. Untersucht werden sollen insbesondere Programme für junge Akademikerinnen sowie Programme speziell für Interessierte an MINTFächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Ziel ist, aus den Forschungsergebnissen neue Ansätze zur Gleichstellung in Forschung und Wissenschaft zu gewinnen. Für die national vergleichende Untersuchung werden nach einer ersten Bestandsaufnahme der deutschen Mentoringlandschaft neun Mentoring-Programme exemplarisch untersucht und evaluiert. Die Forschungsergebnisse des Projektes werden auf einer Fachtagung am Ende der Projektlaufzeit vorgestellt.

Das Forschungsprojekt ist aus einer Initiative des Forum Mentoring e.V. entstanden, dem bundesweiten Zusammenschluss von Koordinatorinnen von erfolgreichen Mentoring-Programmen an Hochschulen. Das Projekt „Aufwind mit Mentoring“ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

Bislang gibt es nur vereinzelt Evaluationen von Mentoring-Programmen, die sich mit den Langzeiteffekten des Mentoring und den Auswirkungen mehrerer Programme im Vergleich beschäftigen. Hier setzt das Projekt „Aufwind mit Mentoring“ an und verfolgt drei Hauptziele:

1. Analyse der Wirksamkeit von systematischen Nachwuchsförderungsmaßnahmen zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft am Bei-

spiel von Mentoring-Programmen an deutschen Hochschulen.

2. Analyse der zentralen Aspekte der Wirksamkeit des Handlungskonzeptes Mentoring in der Wissenschaft zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

3. Entwicklung von Handlungsansätzen zur Förderung der Chancengerechtigkeit und zur Integration von Genderfragen in der akademischen Personalentwicklung in Forschung und Wissenschaft.

Erste Ergebnisse der Befragung akademischer Mentoring-Programme

Die Laufzeit der Online-Erhebung war vom 14.05.2010 bis zum 30.06.2010. An der Befragung beteiligten sich 117 Programme aus ganz Deutschland. Die Beteiligung an der Befragung war damit enorm hoch.

Folgende Ergebnisse sollen einen ersten kurzen Überblick über die Erhebung geben:

- **Frauensache:** Mentoring ist nach wie vor „Frauensache“ 81% der Programme richten sich ausschließlich an weibliche Mentees.
- **Zielsetzungen:** Die meisten Programme wollen vor allem Karrieren von StudentInnen und WissenschaftlerInnen unterstützen. Zum einen beim Übergang vom Studium in den Beruf zum anderen beim Weg zur Führungsposition in Wissenschaft und Wirtschaft.
- **Fachrichtungen:** In etwa die Hälfte der Programme (54,3%) ist fachspezifisch. Der Zugang zu den anderen Programmen steht allen Fachrichtungen offen. Diejenigen Programme, die sich gezielt an Fachrichtungen richten, beziehen sich meistens auf mehr als eine Fachrichtung. Vor allem die MINT-Fächer sind stark vertreten. Häufig findet sich eine Kombination aus Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften.
- **Mentoringformen:** Fast alle der befragten Programme (91%) basieren auf One-to-one

Mentoring-Beziehungen. Interessant ist, dass viele Programme verschiedene Formen von Mentoring miteinander kombinieren. So verwenden Programme bis zu drei verschiedene Formen, die sich gegenseitig ergänzen.

- *Rahmenprogramm*: Die begleitenden Angebote (z.B. Netzwerkangebote, Erfahrungsaustausch, Workshops etc.) haben für die Mentoring-Programme eine hohe Bedeutung so haben bis auf ein Programm alle ergänzende Angebote für die Mentees und auch 94% der Programme ergänzende Angebote für die MentorInnen.
- *Evaluationen*: Einen sehr hohen Stellenwert haben auch Programmevaluationen. So führen 93,9% der befragten Programmen Evaluationen durch. Allerdings steht den meisten Programmen hierfür kein Budget zur Verfügung. Lediglich 18,1 % der Programme verfügen über ein Budget speziell für Evaluationen.
- *Ziele der Evaluationen*: Vor allem Erfolgskontrolle und Qualitätssicherung (und eine Verbesserung und Weiterentwicklung des Programms) sind Ziel der durchgeführten Evaluationen. Nur selten dienen die Evaluationen auch der Messung langfristiger Effekte und haben das Ziel einer Wirkungsanalyse.

An der Spitze des Projektteams steht **Dr. Dagmar Höppel**, Leiterin der Geschäftsstelle der LaKoG (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs), an der Universität Stuttgart.

Kontakt:

Dr. Dagmar Höppel

hoepfel@lakog.uni-stuttgart.de

<http://www.aufwind-mit-mentoring.de>

Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND)

geht online

Gastbeitrag von Kerstin Dübner-Gee – Sprecherin des DCND, Leitung Munich Dual Career Office & Koordination Zukunftskonzept Exzellenzinitiative an der TU München

Rund 40 Hochschulen in Deutschland verfügen bereits über einen Dual Career Service, mittels dem sie versuchen, hoch mobilen Doppelkarrierepaaren bei der Suche nach beruflichem Anschluss für beide in einer neuen Region eine wirksame Unterstützung anzubieten. Der Berufszweig ist noch jung und dementsprechend jung sind auch die Erfahrungen, über welche deutsche Hochschulen mit der Etablierung dieser neuen Dienstleistungszentren verfügen. Je nach Region, Hochschul- und Infrastruktur sowie interner strategischer Positionierung des Themas müssen Konzepte auf die spezifischen Bedarfe einer Hochschule angepasst, entwickelt und Netzwerke aufgebaut werden. Forciert wird die individuelle Entwicklung von Angeboten und Konzepten, die den besonderen Herausforderungen der Wissenschaftsbetriebe und der jeweiligen Infrastruktur entsprechen und damit dem Bedarf an Arbeitsplätzen von Paaren in der Region bestmöglich gerecht werden.

Im bereits stark wachsenden Wissenschaftsmanagementbereich sind es nun auch die Mitarbeiter/innen in Dual Career Servicestellen, die im Hinblick auf neue Anforderungen auch neue Kompetenzen erwerben müssen. Es gibt i.d.R. für die Positionen noch keine „Vorgänger/innen“, die eine Themen- oder Konzeptarbeit übernehmen können und darüber hinaus kaum Quellen darüber, wie die Tätigkeit in einer Servicestelle professionell ausgefüllt werden kann (zuzüglich zu den spezifischen Anforderungen, die mit dem Aufbau der Netzwerke, vor allem im Hinblick auf die Wirtschaft, verbunden sind). Der Berufszweig und Ansatz sind neu in Deutschland und es gibt noch wenig Kon-

zepte (auch nicht die Lösungen nordamerikanischer Hochschulen), die problemlos auf den jeweiligen Wissenschaftsbetrieb übertragbar sind (in Bezug auf die USA vor allem hinsichtlich deren gehobener Ausstattung und differenten Kultur). Darüber hinaus ist immer noch wenig bekannt über die Bedürfnisse hochmobiler Paare und darüber, wie diese die erforderlichen Mobilitätsentscheidungen treffen. Zudem hat das Thema in der Vergangenheit immer wieder für Kontroversen gesorgt und lange keinen guten Ruf genossen. Dementsprechend präsentiert sich die Etablierung und Institutionalisierung der Dual Career-Servicestellen als eine schwierige konzeptionelle Aufgabenstellung.

In diesem Kontext, hervorgegangen aus einer kleinen Gruppe erster Dual Career Service-Pionierinnen, gründet sich im Juni 2010 das Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND), dem mittlerweile rund 20 Hochschulen beigetreten sind. Ziel des Netzwerkes ist es, gemeinsam professionelle Antworten auf diese Herausforderungen zu finden und die Profilbildung der Servicestellen an den einzelnen Hochschulstandorten sowie bundesweit zu schärfen. Dies soll durch wechselseitigen Erfahrungs- und Kompetenzaustausch, durch Weiterbildungsprogramme und durch die Entwicklung von Qualitätskriterien und Best Practice geleistet werden.

„Ich bin kein Brain – ich bin Familie!“ – so lautete der O-Ton einer derzeit in den USA tätigen Post-Doktorandin während einer GAIN-Konferenz 2010 auf die Frage, was Sie nach Deutschland zurückbringen kann. Damit konkretisiert sie die Notwendigkeit, Dual Career (und Familienservice-) Angebote im nationalen und internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftler/innen entsprechend zu positionieren und dem gehobenen Stellenwert dieser Angebote gerecht zu werden. Aus diesem Grund ist für das DCND auch entscheidend, für die internationale Sichtbarkeit dieser Dienstleistungszentren Sorge zu tragen und damit Deutschland auf internationaler Ebene als attraktiven Wissenschaftsstandort zu präsentieren. Um ebendiese Wissenschaftler/innen über die diesbezüglichen Rahmenbedingungen in Deutschland zu informieren, ist eine Website, welche die „Fern-ab-Analyse“ ermöglicht, ein wichtiger Schritt. Hierfür

hat das DCND einen entsprechenden Internetauftritt entwickelt, der seit Februar unter www.dcnd.org zu finden ist.

Derzeit erhält das DCND eine finanzielle Unterstützung vom Stifterverband für die deutsche Wissenschaft. Als Ansprechpartnerinnen des Netzwerks stehen in einem Sprecherinnen-Tandem Frau **Charlotte Reinisch** (Universität Potsdam) und Frau **Kerstin Dübner-Gee** (Technische Universität München) zur Verfügung.

<http://www.dcnd.org/>
<http://www.dcnd.org/index.php/kontakt.html>
<http://www.stifterverband.info/>

Forschungsbedingungen von Professor/innen an deutschen Universitäten

WissenschaftlerInnen-Befragung 2010

Der massive Wandel der Forschungsbedingungen in Deutschland hat sich auch in den Einschätzungen und Bewertungen der Professoren und Professorinnen niedergeschlagen. Das **Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ)** hat im April/Mai 2010 in einer repräsentativen Studie über 3000 Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten zu den Forschungsbedingungen in ihrem Fach befragt. Die Ergebnisse dieser Studie wurden nun als iFQ-Working Paper veröffentlicht.

Diese Studie greift neben dem Kernthema (Drittmittelforschung) ein breites Themenspektrum auf, das sich u.a. an ältere HochschullehrerInnenbefragungen und DFG-AntragstellerInnenbefragungen anlehnt. Grundgesamtheit der Befragung sind Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen, deren Anzahl vom Statistischen Bundes-

amt (2008) mit 22.337 angegeben wird. Auf der Basis von Kürschners Deutschem Gelehrtenkalendar wurde eine repräsentative Stichprobe von 9.768 Personen ausgewählt und zur Teilnahme an der Befragung eingeladen wurden. Fast die Hälfte der angeschriebenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler folgte der Einladung. Nach Bereinigung der Daten liegen nun Angaben von 3.131 Personen zugrunde. Die Auswertungen basieren damit auf einer soliden Datengrundlage, die eine repräsentative Darstellung der Situation an deutschen Universitäten aus Sicht der dort tätigen Professorinnen und Professoren erlaubt.

Unter den Befragungsteilnehmenden waren **19,5 Prozent Frauen**. Die weiblichen Befragten sind damit sowohl hinsichtlich des Bruttosamples (14,6%) als auch des Anteils von Professorinnen an deutschen Hochschulen (18,2%) leicht überrepräsentiert. Zum Zeitpunkt der Befragung waren die Professorinnen und Professoren im Durchschnitt 53 Jahre alt, die Frauen sind dabei durchschnittlich drei Jahre jünger als die männlichen Befragten. Die Mehrzahl der Befragten (78%) ist habilitiert.

Einige ausgewählte Ergebnisse der Befragung:

Antragsaktivität nach Geschlecht

Kein relevanter Zusammenhang ließ sich zwischen dem Geschlecht und der Antragsaktivität feststellen, die Verteilungen auf die Aktivitätsgruppen unterscheiden sich nur wenig voneinander. Ein geringer Unterschied existiert hinsichtlich der Anteile der Männer bzw. Frauen, die eine besonders hohe Antragsaktivität aufweisen: 8,3 Prozent der Professorinnen (51 von 612), aber 11,2 Prozent der Professoren (278 von 2.487) wurden der höchsten Aktivitätskategorie zugeordnet.

Für die DFG-Förderung zeigte eine Untersuchung von Auspurg und Hinz (2010), dass weibliche Antragstellende die „Fördermöglichkeit von DFG-Einzelanträgen wesentlich verhaltener nutzen als ihre männlichen Kollegen. Die Beteiligung von Frauen an den Anträgen bleibt durchgehend sehr weit hinter ihrer Vertretung beim Vollzeit beschäftigten wissenschaftlichen Personal insgesamt zurück“ (Auspurg, Hinz 2010: 20). Betrachtet man

lediglich die Professorinnen und Professoren, entspricht in der Studie von Auspurg/Hinz allerdings der Anteil antragstellender Professorinnen recht gut ihrem Anteil an der gesamten Professoren-schaft. Berücksichtigt man Fachzugehörigkeit und Geschlecht zeigen sich auch in diesem Sample keine Mittelwertdifferenzen zwischen den Geschlech-tern. Es ergeben sich daher bei einer fachspezifi-schen Gegenüberstellung der durchschnittlichen Antragszahlen von Professorinnen und Professo-ren keine statistisch signifikanten Unterschiede in der Antragsaktivität. Auffällig sind allerdings die Fachgruppen Chemie/Physik und Ingenieurwissen-schaften, hier fallen die Konfidenzintervalle für die weiblichen Befragten besonders groß aus.

Chancengleichheit

Im Rahmen der Befragung wurde eine Liste mit möglichen Maßnahmen vorgelegt und die Profes-sorinnen und Professoren um eine Einschätzung gebeten, inwieweit sie diese Maßnahmen für geeig-net erachten, die Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft zu befördern.

Es wurde nach folgenden Maßnahmen zur Gleich-stellung der Geschlechter in der Wissenschaft gefragt:

Dual Career Optionen, familienfreundliche Arbeitszeiten, Mentoring/Coachingangebote für Wissenschaftlerinnen, Verwendung gendersensib-ler Sprache in wissenschaftlichen Texten, spezielle Stipendien und sonstige finanzielle Unterstützung, **Quotierungen**, statistische Erfassung/Dokumentation von Geschlechterverhältnissen innerhalb von Einrichtungen, gezielte Rekrutierungsmaßnahmen, transparente Auswahlkriterien in Bestzungsverfahren, Gendertraining/-sensibilisierung für (Personal) EntscheiderInnen.

Generell gilt, dass Frauen die Eignung dieser Maß-nahmen positiver bewerten als ihre männlichen Kollegen.

Signifikante Unterschiede in den Einschätzungen finden sich für die folgenden Aspekte:

- Die Eignung von **Coaching-Angeboten** für

Wissenschaftlerinnen wird von den männli-chen Befragten eher zurückgewiesen, von den befragten Professorinnen jedoch tendenziell befürwortet.

- **Quotierungen** werden von den männlichen Professoren deutlich stärker abgelehnt als von den befragten Professorinnen.
- **Gezielte Rekrutierungsmaßnahmen** halten Professorinnen für geeigneter als die Professo-ren.
- Die Verwendung einer **gendersensiblen Spra-che** wird von beiden Geschlechtern abgelehnt, von den weiblichen Befragten jedoch deutlich weniger stark.
- Von den Professoren wird die **statistische Erfassung von Geschlechterverhältnissen** nicht für geeignet gehalten, die Professorin-nen hingegen befürworten diese Maßnahme tendenziell (wenngleich im mittleren Wertebereich).
- **Gendertraining für Personalverantwortliche** als Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter halten Frauen eher für geeignet, die Männer eher für nicht geeignet.
- **Spezielle Stipendien für Wissenschaftlerinnen** werden von den weiblichen Befragten stärker begrüßt als von den männlichen Kollegen.

Weitere Informationen:

http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_8_2010.pdf

http://www.dfg.de/dfg_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/studien/studie_wissenschaftlerinnen_2005_2008/index.html

In der Vielfalt erfolgreich. Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen

Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) feiert 10jähriges Bestehen.

Jede vierte ProfessorInnenstelle ist inzwischen von einer Frau besetzt. 2001 war es nur jede siebte. Diese Bilanz zogen am 11. Mai 2011 die zuständigen Senatoren für Frauen, Wissenschaft und Bildung. „Das Thema Gleichstellung hat es an den Hochschulen so leicht wie noch nie“, stellte **Andrea Blumtritt**, Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten fest. **Eine Quote würde die positive Entwicklung allerdings noch beschleunigen.**

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Berliner Chancengleichheitsprogramm – BCP) ist ein wichtiges Instrument der Gesamtstrategie der Hochschulgleichstellungspolitik. Die Leistungen Berlins wurden im bundesweiten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS seit 2005 in Folge mit einem Spitzenplatz bestätigt.

Zu den Förderzielen gehören 1. die Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, 2. die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen an den Hochschulen des Landes Berlin und 3. auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen in jenen Disziplinen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, sowie 4. die Implementierung von Genderaspekten in Forschung und Lehre.

Die Förderschwerpunkte umfassen zahlreiche Maßnahmen. Neu eingerichtet wurden 2008 das Förderinstrument der die vorgezogenen Nachfolgeberufungen von Frauen auf W 2- und W 3-Professuren in Fächern mit geringem Professorinnenanteil. Für die Humboldt-Universität zu Berlin wurden für die

Jahre 2008 bis 2011 vorgezogene Nachfolgeprofessuren, Gast- und Juniorprofessuren, Lehraufträge, Stipendien und das Projekt FINCA (Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof) durch das Programm bewilligt.

„Dem BCP ist es mit seinen Förderschwerpunkten stets gelungen, auf die spezifische Situation der jeweiligen Hochschulen flexibel einzugehen und auf die sich verändernden Herausforderungen an Frauenförderung adäquat zu reagieren. Diese Flexibilität ist eines der Erfolgsgeheimnisse des Programms. Zugleich hat das BCP wichtige Impulse in den Hochschulen gesetzt. Damit die Hochschulen im Land Berlin auch in Zukunft ihre Vorreiterrolle weiter einnehmen, muss die Gleichstellungspolitik der Hochschulen nicht nur den hohen Standard halten, sondern sich neue Ziele setzen. Hierzu soll das 10-Punkte-Programm der LaKoF und der afg Handlungsempfehlungen geben, so Andrea Blumtritt.“

Weitere Informationen:

<http://www.berlin.de/sen/wtf/presse/archiv/20110511.1035.343826.html>

<http://www.hu-berlin.de/ueberblick/leitung/pb/pb3/chancen>

Aktuelle HIS-Studie:

„Wissenschaftliche Karrieren“

HIS:Magazin 2|2011

Junge Forscherinnen und Forscher erleben ihre berufliche Tätigkeit als sehr erfüllend, viele sehen sich jedoch mit unsicheren Zukunftsperspektiven konfrontiert.

Aus der Studie geht deutlich hervor, dass eine Tätigkeit in der Wissenschaft generell eine große Anziehungskraft auf Nachwuchswissenschaftler/-innen ausübt. Die Mehrheit der Befragten strebt perspektivisch eine Forscher(innen)karriere an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung an.

Diese hohe Attraktivität erklärt sich vor allem dadurch, dass viele die Inhalte ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit als äußerst erfüllend erleben. Die Begeisterung für ein Forschungsthema und die Möglichkeit, kreativ und vergleichsweise selbstbestimmt arbeiten zu können, motiviert viele junge Wissenschaftler/-innen in ihrem Tun. Der Preis für diese Freiheit ist jedoch ein berufliches Umfeld, das nur wenig Planbarkeit und Sicherheit bietet.

Karriere trotz Kind?

Lebensbiografisch besonders relevant ist für die jungen Forscher/-innen das Thema Familiengründung. Insbesondere in den Augen der Frauen ist jedoch die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit vielen Problemen verbunden**, die auch mit fehlender beruflicher Planbarkeit zu tun haben. Viele befürchten einen Karriereknick und sehen sich vor die Entscheidung gestellt, entweder Karriere zu machen oder Kinder zu haben. Dass sich diese Frage vor allem die Nachwuchswissenschaftlerinnen stellen müssen, liegt auch daran, dass die privaten Lebensverhältnisse von in der Wissenschaft tätigen Müttern und Vätern kaum miteinander vergleichbar sind: Die Partner von Forscherinnen mit Kind sind in der weit überwiegenden Mehrzahl Vollzeit erwerbstätig. Die Partnerinnen der Wissenschaftler mit Kind hingegen sind in der Regel entweder in

Teilzeit oder überhaupt nicht beschäftigt. Vor allem die Frauen sind es also, die mit einer beruflichen und privaten Doppelbelastung umgehen müssen.

Zum Thema **Chancengleichheit von Frauen in Berufungsverfahren** kommen die AutorInnen zu folgendem Fazit:

Um die Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft weiter zu verbessern, müssen gleichstellungsrelevante Maßnahmen in Berufungsverfahren konkret umgesetzt werden. Die alleinige Optimierung und Neuausrichtung von Berufungsverfahren reicht dazu allerdings nicht aus. Qualitativ hochwertige und gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren sind in eine Reform von Studium und Lehre einzubinden, die Gleichstellung als grundlegende Voraussetzung betrachtet, um das Kreativitätspotenzial der Wissenschaft zu nutzen, wissenschaftliche Perspektiven zu erweitern und die Kompetenz zur Lösung gesellschaftlicher Probleme zu steigern (s. S. 8-9 der Studie). Ergänzend dazu beachten Sie bitte auch die Studie *„Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen“*, HIS: Forum Hochschule 2|2011

Weitere Informationen:

http://www.his.de/pdf/pub_mag/mag-201102.pdf

http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201102.pdf

Geschlechtersensible

Lehrmodule in der Medizin

Mit neuen Lehrkonzepten sollen angehende Ärztinnen und Ärzte für die Unterschiede bei den Geschlechtern sensibilisiert werden / Kooperation der Unis Münster und Essen-Duisburg

Sowohl das biologische Geschlecht (sex) als auch das soziale Geschlecht (gender) spielen in der Medizin eine bedeutende Rolle. Doch bislang erfahren angehende Ärztinnen und Ärzte in Deutschland so gut wie nichts darüber. Dies soll sich nun ändern: Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat ein gemeinsames Projekt der Medizinischen Fakultäten der Universitäten Münster und Essen-Duisburg zum Thema „Geschlechtersensible Lehrmodule in der Medizin“ bewilligt.

„Studierende der Medizin sollten sich möglichst früh mit Geschlechteraspekten befassen. Nur wenn dieses Wissen fest in ihrem Bewusstsein verankert ist und zum Prüfungswissen gehört, wird es sich in ihrer späteren Arbeit niederschlagen“, ist Prof. Dr. Dr. Bettina Pfleiderer überzeugt. Als Leiterin der Arbeitsgruppe „*Cognition and Gender*“ am Institut für Klinische Radiologie der Uni Münster hat die Hirnforscherin schon so manchen Unterschied zwischen den Gehirnen von Männern und Frauen entdeckt. Als Projektleiterin hat sie sich zusammen mit Privatdozentin Dr. Andrea Kindler-Röhrborn vom Institut für Pathologie und Neuropathologie der Uni Essen-Duisburg und den Studiendekanaten in Münster und Essen-Duisburg gemeinsam zum Ziel gesetzt, das bereits vorhandene Wissen zur Unterschiedlichkeit der Geschlechter zusammenzutragen und in der Lehre an deutschen medizinischen Fakultäten fest zu verankern.

Für die Durchführung und Auswertung einer Online-Befragung zum Genderwissen an den beiden Medizinischen Fakultäten (Studierende, wissenschaftliches Personal, Professoren) wurde vom BMBF eine volle Mitarbeiterstelle über ein Jahr bewilligt. „Auf der Basis unserer Erhebung werden

wir ein fächerübergreifendes Lehrmodul erarbeiten, das wir auch anderen Universitäten zur Verfügung stellen, damit es dort erprobt und optimiert werden kann“, so Pfleiderer. Für die Leitung des Projekts erhält ihre Arbeitsgruppe insgesamt 65.000 Euro vom Bundesforschungsministerium.

Bei der Entwicklung des Didaktikmoduls besteht eine enge Kooperation mit dem an den Universitäten Münster, Bremen und Essen-Duisburg angesiedelten Verbundprojekt „*Geschlechtersensible Forschung in Epidemiologie, Neurowissenschaften und Genetik/Tumorforschung*“. Dort leitet Pfleiderer das Teilprojekt „*Geschlechtersensible Konzepte in den Neurowissenschaften*“, dafür hat das BMBF ihrer Arbeitsgruppe „*Cognition and Gender*“ für die kommenden drei Jahre weitere 250.000 Euro bewilligt.

<http://campus.uni-muenster.de/index.php?id=5&L=0>

Hebammen können promovieren

Eine Kooperation der FH Osnabrück und der UW/H macht ab sofort eine Promotion möglich. Die ersten beiden Hebammen beginnen im Juni.

Hebammen können ab sofort an der Universität Witten/Herdecke ihren Dokortitel erwerben. Möglich macht das eine jüngst getroffene Kooperationsvereinbarung mit der Fachhochschule Osnabrück zum Forschungsschwerpunkt „Versorgung während Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett“. „Das ist ein Glücksfall, der das Spektrum der familienorientierten Pflege sinnvoll ausweitet“, so kommentiert Prof. Dr. Wilfried Schnepf, Lehrstuhlinhaber für familienorientierte und gemeindenahe Pflege, die Zusammenarbeit.

<http://www.uni-wh.de/aktuelles/detailansicht/artikel/hebammen-koennen-in-witten-den-dokortitel-erwerben-2/>

Forschungsprojekt zur Karriere von Chemikerinnen

Wie wirkt sich der Bologna-Prozess auf die Karrieren von Chemikerinnen in der Wissenschaft aus? Dieser Frage gehen Wissenschaftlerinnen vom Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) und dem Institut für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen (UDE) nach.

Im Fokus des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung mit 260.000 Euro geförderten Verbundprojekts steht eine Analyse des ersten universitären Übergangs – vom Bachelor zum Master.

Das Forscher-Team der Projektgruppe Beschäftigung und Chancengleichheit um **Dr. Ute Pascher** (RISP) nimmt die spezifische Fachkultur der Disziplin Chemie und die Veränderungen durch den europäischen Hochschulreformprozess an ausgewählten Fachbereichen in den Blick. Des Weiteren werden qualitative Interviews mit Chemiestudentinnen geführt. Auch die UDE-Fakultät für Chemie hat hier seine Unterstützung zugesagt. „Wir wollen schauen, was eigentlich passiert, wenn in Form des Bachelors eine weitere Hürde in die Karriere eingebaut wird“, sagt Ute Pascher.

Eine repräsentative Onlinebefragung von Studierenden unter der Leitung von Soziologieprof. Dr. **Petra Stein** geht zudem der Frage nach, ob der „Bachelor Chemie“ Frauen verstärkt den Einstieg in die Wissenschaft ermöglicht. „Das Thema der Chancengerechtigkeit von Frauen in Spitzenpositionen ist ja derzeit in aller Munde“, sagt Ute Pascher. „Denn nach wie vor gibt es in wissenschaftlichen Führungspositionen mehr Männer als Frauen, und die Auswirkungen von Bologna auf den Chancengleichheitsprozess an Hochschulen sind noch nicht erforscht.“

Auch in der akademischen Chemie ist die Geschlechtergerechtigkeit noch nicht erreicht. Zwar beginnen viele Frauen ein Chemiestudium (40 Prozent Frauenanteil unter den Studierenden) im Wissenschaftssystem hingegen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den Pro-

fessuren liegt bei nur zehn Prozent. Das aktuelle Forschungsprojekt ist bereits das dritte in Folge, in dem sich das Team um Ute Pascher mit beruflichen Wegen von Frauen in der Chemie beschäftigt.

<http://www.uni-due.de/de/presse/meldung.php?id=2624>

Rechnen mit Frauen

Seit April 2011 forschen und lehren drei Professorinnen am Mathematischen Institut der Universität Freiburg. Damit hat die Mathematik in Freiburg in der Gruppe der Professorinnen und Professoren einen Frauenanteil von 18 Prozent – eine nahezu einmalige Zahl in den naturwissenschaftlichen Fakultäten der Universität. Dieser hohe Professorinnenanteil in der Mathematik liegt auch auf Bundesebene **deutlich über dem Durchschnitt**.

Am 1. April begann **Prof. Dr. Katrin Wendland** in der Abteilung für Reine Mathematik ihre Arbeit. Damit ist sie die dritte Professorin am Mathematischen Institut der Universität Freiburg. Wendlands Forschungsschwerpunkt liegt auf Geometrie und mathematischer Physik, insbesondere den Quantenfeldtheorien.

Prof. Dr. Annette Huber-Klawitter ist erfreut über die Entwicklung: „Ein steigender Frauenanteil in einem naturwissenschaftlichen Fach ist ein gutes Zeichen. So werden auch Studentinnen bestärkt, sich für eine Karriere in dieser Fachrichtung zu entscheiden.“ Seit drei Jahren forscht und lehrt Huber-Klawitter in der Abteilung für Reine Mathematik mit dem Fokus auf Zahlentheorie und Arithmetischer Geometrie.

Prof. Dr. Heike Mildenerger ist seit dem 1. Oktober 2010 an der Universität Freiburg in der Abteilung für Mathematische Logik beschäftigt. Ihr Forschungsgebiet ist die Mathematische Logik, insbesondere die Mengenlehre.

<http://www.pr.uni-freiburg.de/pm/2011/pm.2011-03-28.65>

StudienanfängerInnen im Wintersemester 2009/10

Anteil der Studienanfängerinnen ist im Wintersemester 2009 größer als jemals zuvor.

Der aktuell vorliegende Bericht des **HIS-Instituts für Hochschulforschung (HIS-HF)** enthält zentrale Befunde der Befragung deutscher Studienanfängerinnen und Studienanfänger an Fachhochschulen und Universitäten im Wintersemester 2009/10.

Die Zahl der Studienanfänger/innen steigt noch deutlicher an als in den beiden Vorjahren und erreicht damit ihren bisherigen Höchststand. Nie zuvor haben in Deutschland mehr Menschen ein Studium aufgenommen als 2009. Nach den vorläufigen Maxima aus den Jahren 2003 (295.800) und 2008 (317.900), nahmen im Wintersemester 2009/10 rund 339.800 Personen ein Studium auf.

Erstmals liegt die **Frauenquote** tatsächlich bei 50 Prozent. In Bezug auf die Hochschulart sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede jedoch nach wie vor deutlich: An Universitäten und gleichgestellten Hochschulen beginnen mehr Frauen als Männer ein Studium – gegenwärtig 55 Prozent. An den Fachhochschulen ist die Mehrheit der Erstimmatrikulierten männlich (58 %). Dennoch ist auch hier mit 42 Prozent der bisher höchste Frauenanteil unter den Erstimmatrikulierten zu verzeichnen.

Entwicklung der Studienanfängerzahlen nach Geschlecht

Frauen partizipieren am Anstieg der Studienanfängerzahl in der letzten Dekade etwas stärker als die Männer. Während zwischen 1999 und 2009 die Zahl der männlichen Studienanfänger um 45 % ansteigt, sind es bei den Frauen 48 %. Die Ursachen für die insgesamt stärker gestiegene Zahl der Studienanfängerinnen liegen zum einen in der höheren Beteiligung von Frauen an zur Studienberechtigung führender Schulbildung. Die Studienberechtigtenquote der Frauen stieg zwischen 2000 und 2008 um knapp 9 Prozentpunkte auf 49 % an, die der Männer im selben Zeitraum hinge-

gen nur um gut 7 Prozentpunkte auf 41 %. Zum anderen sank die Brutto-Studierquote der Männer zwischen 1999 und 2005 (mit einem zwischenzeitigen Anstieg auf 75 %) von 71 % auf 69 %, während die der Frauen im gleichen Zeitraum von 62 % auf 68 % anstieg. Allerdings entwickeln sich die Brutto-Studierquoten seither wieder auseinander. Die der Männer stieg im Jahr 2008 auf 78 %, die der Frauen sank auf 66 %. Die im Ergebnis größere Dynamik der Bildungsbeteiligung von Frauen macht sich an beiden Hochschularten bemerkbar: Seit Mitte der 1990er Jahre immatrikulierten sich an den Universitäten durchgängig deutlich mehr Frauen als Männer. Hier nimmt die Zahl der Studienanfängerinnen zwischen 1999 und 2009 um 32 % zu, die der Männer um 23 %. An den Fachhochschulen beträgt der Zuwachs weiblicher Studienanfänger im gleichen Zeitraum sogar 95 %, die der männlichen 82 %.

Weitere zentrale Ergebnisse der Studie

Die zentralen Berufs- und Lebensziele von Männern und Frauen differieren in vielerlei Hinsicht. Für Frauen ist es der vordringlichste Wunsch, viel Umgang mit Menschen zu haben (76 % vs. Männer: 57 %). Zudem streben sie häufiger an, auch während ihrer Berufstätigkeit intensive Bildungsphasen einzulegen (57 % vs. 51 %). Die männlichen Studienanfänger konzentrieren sich indes häufiger als Frauen auf ihre Karriere. Ihnen sind gute Aufstiegsmöglichkeiten (69 % vs. 61 %) und eine leitende Funktion (73 % vs. 64 %) wichtiger. Häufiger als die Studienanfängerinnen verfolgen sie das Ziel, in fachlicher Hinsicht Überdurchschnittliches zu leisten (63 % vs. 56 %), in der Wissenschaft tätig zu werden (30 % vs. 22 %) oder sich selbständig zu machen (27 % vs. 21 %). Zudem streben Männer etwas häufiger als Frauen an, sich nicht fest an einen Ort oder ein Unternehmen bzw. eine Institution zu binden (24 % vs. 20 % bzw. 40 % vs. 36 %).

Weitere Informationen, auch zum Frauenanteil in den Fächergruppen an Universitäten und Fachhochschulen (S.33 + S.36-38 der Studie):

http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201106.pdf

Diversity und Hochschule

Teilhabebarrrieren und Strategien zur Gestaltung von Vielfalt

**Call for papers für einen Sammelband,
Deadline: 15.09.2011**

In den letzten Jahren wird zunehmend deutlich, dass sich auch Hochschulen stärker als zuvor mit „Diversity“, der Vielfalt der Hochschulmitglieder, auseinandersetzen müssen. Während die Geschlechtergleichstellung eine Aufgabe ist, der sich nicht zuletzt Gleichstellungsbeauftragte seit langem mit unterschiedlichen Maßnahmen und Programmen widmen, sind Fragen weiterer Heterogenitäten wie Behinderung, Migrationshintergrund, soziale Herkunft oder Alter erst seit wenigen Jahren in den Vordergrund gerückt. Ein ähnliches Bild zeigt sich in der Forschung: Während zahlreiche elaborierte Erkenntnisse zu Gender und Wissenschaft vorliegen, führen Arbeiten zu anderen Dimensionen ein Schattendasein.

Der geplante Sammelband „Diversity und Hochschule“ zielt auf eine Zusammenführung aktueller Forschungsergebnisse sowie (exemplarisch) erfolgreicher Praxisbeispiele zu Diversity-Potentialen und Diskriminierungen im Hochschulbereich. Hierzu werden unveröffentlichte Originalbeiträge aus den Sozial-, Kultur- und Geisteswissenschaften gesucht.

Die Publikation wird drei Themenkomplexe umfassen:

- Zugangsbarrieren an deutschen Hochschulen: Ausmaß und Hintergründe
- Diversity und Lehre
- Wege zu Diversity an der Hochschule

Alle Infos über Hrsg. der Publikation: **Prof. Dr. Uta Klein** klein@gender.uni@kiel.de und **Daniela Heitzmann** heitzmann@gender.uni@kiel.de.

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Recherchepool

„Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ ist online

Autorin: Dipl.-Päd. Babette Berkels,
Universität Duisburg-Essen

Mit Brot, Rosen und vor allem der Freischaltung der Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ ist in diesem Jahr der 100. Internationale Frauentag an der Universität Duisburg-Essen begangen worden. Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung hatte dazu eingeladen und Wissenschaftsministerin Svenja Schulze schaltete mit einer Einladung zu „copy and paste“ für gute Gleichstellungsprojekte die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ frei.

Hintergrund des Projektes

Die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ wurde im Rahmen eines Projekts des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW in der Zeit von Juni 2010 bis März 2011 erstellt. Sie enthält aktuell etwa 660 Gleichstellungsprojekte und Maßnahmen an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen, wobei die Projekte von Schnupperstudien für Schülerinnen, über Mentoring-Programme für Doktorandinnen bis hin zu Dual Career-Centern

für WissenschaftlerInnen und Familien-Service-Angeboten für Hochschulangehörige reichen.

Den Ausgangspunkt für die Datenbank bildet der „Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“,¹ der ebenfalls vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW erarbeitet wurde. Die Daten des Gender-Reports stellten die Basis für eine eigenständige Datenerhebung und -analyse dar. Im Rahmen des Projekts wurde eine Vollerhebung der gleichstellungspolitischen Projekte und Maßnahmen an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen durchgeführt (n=68). Die Datenerhebung erfolgte in Form einer Online-Studie: Dabei wurden die Hochschul-Webseiten, speziell die Webseiten der Gleichstellungsstellen, aber auch die Seiten weiterer an Gleichstellungsarbeit beteiligten Institutionen der Hochschulen analysiert. Darüber hinaus fand eine Auswertung der online verfügbaren Frauenförderpläne (Rahmenpläne, Frauenförderpläne der Fakultäten) und Gleichstellungskonzepte der Hochschulen statt.

Welche Projekte wurden erfasst?

In die Datenbank wurden Gleichstellungsprojekte aufgenommen, die sich insbesondere an **Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen, Doktorandinnen oder Professorinnen** richten und der Frauenförderung in Hochschule und Wissenschaft dienen.

¹Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, A. Sengnata/Schäfer, Sabine (2010): Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr.9, Essen.

Diese Projekte zeichnen sich dadurch aus, dass sie von Frauen individuell in Anspruch genommen werden und zugleich die Hochschul- und Geschlechterkultur verändern können.

Darüber hinaus enthält die Datenbank Projekte, die sich ausschließlich an **Jungen und Männer** richten und sie zur Aufnahme eines Studiums bzw. Berufs in einem frauendominierten Bereich motivieren oder bspw. die Väter-Rolle thematisieren. Des Weiteren wurden Gleichstellungsprojekte aufgenommen, die von **Frauen und Männern gleichermaßen** in Anspruch genommen werden können. Dabei handelt es sich um Dual Career- oder Eltern- bzw. Familien-Service-Angebote.

Zudem ermöglicht die Datenbank eine **Übersicht über Auszeichnungen**, die die Hochschulen im Kontext des „audits familiengerechte hochschule“ erworben haben, über das „TOTAL E-QUALITY-Prädikat“ oder eine positive Begutachtung des Gleichstellungskonzeptes im Rahmen des „Professorinnenprogramms“.

In die Datenbank aufgenommen wurden aktuelle, hochschulweite sowie fachbereichs- bzw. fakultätsspezifische Gleichstellungsprojekte aller **68 Hochschulen in NRW**: Aktuell sind dies 14 Universitäten, 16 Fachhochschulen, 18 private Hochschulen, sieben Kunst- und Musikhochschulen, acht kirchliche sowie fünf Verwaltungshochschulen.

Ziele der Datenbank

Die Datenbank bietet erstmals einen systematischen Überblick über alle Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Damit wird angestrebt, die gleichstellungspolitischen Aktivitäten der Hochschulen zu fördern, an denen Gleichstellungsprozesse bislang wenig Beachtung finden, indem die Datenbank die Möglichkeit bietet, bestehende Projekte transparent und bekannt zu machen. Hierdurch können die GleichstellungsakteurInnen der Hochschulen voneinander lernen sowie Austausch und Vernetzung angestoßen werden. Die Datenbank ermöglicht eine Sammlung von Beispielen guter Gleichstellungs-Praxis und kann im Kontext der Neugründung von Hochschulen den Einstieg neuer Hochschulen in Gleichstel-

lungsarbeit erleichtern, indem sie eine Übersicht der Vielfalt bestehender Projekte bereithält. Darüber hinaus lassen sich mit Hilfe der Datenbank Unterschiede in der Gleichstellungsaktivität zwischen den verschiedenen Hochschulformen herausarbeiten: So zeigt sich, dass Universitäten und Fachhochschulen eine Vielzahl von Gleichstellungsmaßnahmen und -projekten implementiert haben, Gleichstellungsprozesse an den weiteren Hochschulformen hingegen bis dato kaum verbreitet sind.

Zum 01. März 2011 enthielt die Datenbank insgesamt **662** gleichstellungspolitische Projekte und Maßnahmen, die sich wie folgt auf die verschiedenen Hochschulformen verteilen:

- 476 Projekte an **Universitäten**
- 157 Projekte an **Fachhochschulen**
- 9 Projekte an **Kunsthochschulen**
- 7 Projekte an **privaten Hochschulen**
- 10 Projekte an **kirchlichen Hochschulen**
- 3 Projekte an **Verwaltungshochschulen**

Hieraus wird ersichtlich, dass die gleichstellungspolitische Aktivität an Universitäten am höchsten ist. Eine **besonders große Zahl an Gleichstellungsprojekten** bieten die Universitäten Aachen, Bielefeld, Bochum, Duisburg-Essen und Paderborn mit jeweils mehr als 45 Projekten. Dabei liegt der Fokus der universitären Projekte auf der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Diese Zielsetzung streben insgesamt 130 der 476 Projekte an. Dabei stellen Mentoringprogramme, (Fort-) Bildungsangebote, finanzielle Unterstützungsangebote sowie Stipendien mit jeweils 25 bis 27 Projekten die bedeutsamsten und häufigsten Maßnahmen dar. Ferner bieten die Universitäten eine große Zahl von Projekten, insgesamt 68, zur Gewinnung von Studentinnen, v. a. für MINT-Fächer, vorwiegend in Form von Schnupperstudien. Zudem nehmen alle Universitäten am Girls' Day teil, womit zusätzliche 14 Projekte ebenso der Zielsetzung folgen, Frauen für männlich dominierte

Studienfächer und Berufe zu motivieren.

An 14 der 16 **Fachhochschulen** sind Gleichstellungsprojekte zu finden. Dabei liegt der Schwerpunkt mit insgesamt 53 Angeboten auf Projekten zur Gewinnung von Frauen für männerdominierte Studienfächer im MINT-Bereich. Alle Fachhochschulen, die Gleichstellungsmaßnahmen anbieten, nehmen am Girls' Day teil; 10 der 16 Fachhochschulen bieten Schnupperstudien für Schülerinnen in MINT-Fächern an.

Insgesamt 29 Gleichstellungsprojekte finden sich für die **weiteren Hochschulformen**: Die **privaten Hochschulen** (Sieben Projekte an vier der 18 privaten Hochschulen) beschränken sich in ihren Projekten ausschließlich auf eine Beteiligung am Girls' Day.

Die neun Gleichstellungsprojekte an vier der sieben **Kunsthochschulen** stellen vorwiegend Eltern- bzw. Familien-Service-Angebote dar, wie bspw. eine Webseite zum Thema „Studieren mit Kind“, oder Eltern-Kind-Räume. Zudem vergibt die Kunsthochschule für Medien, Köln, einen Förderpreis für Absolventinnen und Diplomandinnen. Die Hochschule für Musik und Tanz, Köln, vergibt den „Mariann Steegmann Förderpreis“ für musikwissenschaftliche Genderforschung.

An zwei der acht **kirchlichen Hochschulen** werden insgesamt zehn Gleichstellungsprojekte bereitgestellt: Dabei nimmt die Kirchliche Hochschule Wuppertal/Bethel am Kooperationsprojekt „Wege in die Wissenschaft - Qualifizierungsprogramm mit Genderprofil“ teil. Die Katholische Hochschule NRW hat u.a. verschiedene Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium eingerichtet.

An zwei der fünf **Verwaltungshochschulen** sind drei Gleichstellungsprojekte zu finden. Diese bestehen an der FH für öffentliche Verwaltung NRW in einem Weiterbildungsangebot für Lehrende mit Gender- und/oder Diversity-Bezug, die FH des Bundes für öffentliche Verwaltung beteiligt sich am Girls' Day und hat das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ erhalten.

Suchfunktionen der Datenbank

Die Datenbank ermöglicht verschiedene Suchfunktionen: Zum einen ist eine Recherche nach **Projekttypen und Zielgruppen** möglich. Die NutzerInnen der Datenbank können hier interessengeleitet entweder nur eine oder beide Suchoptionen kombiniert verwenden. Zu den Projekttypen, nach denen recherchiert werden kann, gehören bspw. Mentoringprogramme, Coaching-Angebote, (Fort-)Bildungsangebote, Informations- und Beratungsangebote, Stipendien, Eltern- bzw. Familien-Service oder Dual Career-Angebote, der Girls' Day oder Jungenprojekte, die den Studien- bzw. Berufswahlprozesses von Jungen unterstützen möchten, vor allem im Bereich frauendominierter Studienfächer und Berufe. Die Webseite der Datenbank bietet unter

<http://www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/gleichstellung/index.php?id=projekttypen>

eine ausführliche Beschreibung der Projekttypen. Auch zu den Zielgruppen ist eine Erläuterung vorhanden unter

<http://www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/gleichstellung/index.php?id=begriffsklaerungen>

Zielgruppen, nach denen recherchiert werden kann, sind u.a. Schülerinnen/Studieninteressierte, Studierende, Absolventinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Wissenschaftlicher Nachwuchs, Eltern/Familien, Lehrende, Professorinnen, Führungskräfte, Hochschulbeschäftigte oder Hochschulangehörige.

Zudem besteht die Möglichkeit einer Recherche nach **Hochschulformen und -standorten**: Dazu können NutzerInnen entweder über die Karte des Landes NRW einen Hochschulstandort anklicken oder über das Dropdown-Menü „Standort“ einen Hochschulstandort auswählen. Ausgegeben werden alle Hochschulen an diesem Standort. Der Klick auf eine Hochschule zeigt die Gleichstellungsprojekte dieser Hochschule, sortiert nach Projekttyp, an. Des

Weiteren besteht die Möglichkeit, aus dem Menü „Hochschultyp“ eine spezifische Hochschulform auszuwählen. Daraufhin zeigt die Karte die Standorte an, an denen sich dieser Typ findet. Die Größe der Ortspunkte weist auf die Anzahl der Gleichstellungsprojekte an den jeweiligen Hochschulen hin. Bei Klick auf einen Standort oder eine Hochschule aus der Liste werden deren Projekte angezeigt.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer **Volltextsuche**. Hierzu kann ein Schlagwort in das Suchfeld eingegeben werden. Die Suche liefert zu diesem Begriff alle Treffer in den Projekttiteln und Projektbeschreibungen. So lässt sich bspw. nach dem Stichwort „MINT“ oder „Väter“ recherchieren.

Pflege und Weiterentwicklung der Datenbank

Damit die Datenbank aktuell bleibt, haben die AnsprechpartnerInnen der Gleichstellungsprojekte einen passwortgeschützten Zugang erhalten und können jederzeit Änderungen in die Datenbank einpflegen. Über die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung wird jährlich eine Anfrage an die Projekte und Gleichstellungsbeauftragten gestartet, um neue Gleichstellungsprojekte aufzunehmen. Durch diese regelmäßige Ergänzung und Aktualisierung der Datenbank werden neue gleichstellungspolitische Entwicklungen öffentlich und hierüber besteht zugleich die Möglichkeit, Anregungen für innovative gleichstellungspolitische Projekte zu erhalten. Zur Schaffung geschlechtergerechter Hochschulen bedarf es vielfältiger Initiativen – die neue Datenbank liefert hierzu zahlreiche Informationen und nützliche Anregungen.

Die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ finden Sie unter:

<http://www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/gleichstellung>

Kontakt

Dipl.-Päd. Babette Berkels
 Universität Duisburg-Essen
 Fakultät für Bildungswissenschaften
 Institut für Berufs- und Weiterbildung
 Fachgebiet:
 Erwachsenenbildung/Bildungsberatung

babette.berkels@uni-due.de

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

.....

Neues „Leibniz-DAAD-Research Fellowship-Programme“ holt exzellente junge WissenschaftlerInnen nach Deutschland

Die Leibniz-Gemeinschaft und der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) bieten ein neues internationales Stipendienprogramm an. Mit dem „Leibniz-DAAD-Research Fellowship-Programme“ können bis zu 15 exzellente internationale Postdocs für ein Jahr an einem der 87 Institute der Leibniz-Gemeinschaft ihrer Wahl forschen. Eine entsprechende Vereinbarung haben die Generalsekretärin des DAAD, **Dr. Dorothea Rüländ**, und der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, Prof. **Dr. Karl Ulrich Mayer**, am 21. März 2011 in Berlin unterzeichnet.

Das „Leibniz-DAAD-Research Fellowship-Programme“ richtet sich an qualifizierte Postdocs aus aller Welt, deren Promotion noch nicht länger als zwei Jahre zurückliegt, die sich in einer freien Bewerbung direkt an den DAAD um ein Stipendium bemühen können. Die Endauswahl der Stipendiaten obliegt den ausgewählten Leibniz-Instituten. Die Bewerbungsfrist für die erste Auswahlrunde ist der **20. Juni 2011**.

Die Stipendien „Leibniz-DAAD-Research Fellowship-Programme“ werden aus dem Impulsfonds der Leibniz-Gemeinschaft für besondere strategische Vorhaben finanziert. Der DAAD bewirbt das

Programm, bietet den Stipendiaten zweimonatige Deutschkurse und bezieht alle „Leibniz-DAAD-Research Fellows“ in die allgemeinen Betreuungsmaßnahmen des DAAD für Stipendiatinnen und Stipendiaten bzw. für Alumni ein.

Weitere Informationen und detaillierte Bewerbungsmodalitäten finden Sie online unter:

<http://www.daad.de/leibniz>

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

„Von Herausforderungen zu Chancen: Entwicklung einer gemeinsamen Strategie für die EU-Finanzierung von Forschung und Innovation“

Stellungnahme der Bundesregierung zum Grünbuch der Europäischen Kommission

Die Bundesregierung hat am 19. April 2011 ihre Stellungnahme zum Grünbuch der Europäischen Kommission „Von Herausforderungen zu Chancen: Entwicklung einer gemeinsamen Strategie für die EU-Finanzierung von Forschung und Innovation“ veröffentlicht. Mit dem Grünbuch und der dazu gehörenden Konsultation startet die Kommission den Prozess zur Gestaltung der europäischen Forschungs- und Innovationspolitik über das 7. EU-Forschungsrahmenprogramm hinaus.

Unter Punkt 4 „Stärkung der Wissenschaftsbasis Europas und des Europäischen Forschungsraums (EFR)“ bezieht die Bundesregierung Stellung zum Thema **Gender in der Forschung**: „Die EU-Kommission muss, wie auch in ihrer Stellungnahme zur Zwischenevaluierung des 7. FRP bekräftigt, eine **proaktive Rolle zur weiblichen Beteiligung in Forschung und Entwicklung** wahrnehmen. Voraussetzung hierfür ist eine konsequente Verfolgung des 40%-Ziels durch zielgerichtete Maßnahmen und ein konsequenteres Einfordern der Integration der Genderdimension bei EU-geförderten

Ausschreibungen, von der Programmebene über Antragsmodalitäten bis hin zur Projektimplementierung. **Genderspekte als horizontale Aspekte** sind in allen Themenbereichen von Forschung und Entwicklung zu berücksichtigen. Insbesondere gilt es, sie verstärkt auch auf **naturwissenschaftlich-technische Bereiche** auszudehnen. Insbesondere bedarf die dringend erforderliche Integration einer fachlich fundierten Genderperspektive in naturwissenschaftlich-technischen Forschungsprojekten einer inter- bzw. transdisziplinären Zusammenarbeit von ExpertInnen aller Fachkulturen.“

Das Grünbuch beinhaltet insgesamt 27 konkrete Fragen an die Forschungslandschaft, auf die im Rahmen der Konsultation geantwortet werden konnte.

http://www.bmbf.de/pubRD/stellungnahme_BREG_gruenbuch.pdf

http://www.forschungsrahmenprogramm.de/position.htm#Position_der_Bundesregierung_zum_8_FRP

http://ec.europa.eu/research/csfr/index_en.cfm?pg=home

Alle Reaktionen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik:

http://ec.europa.eu/research/csfr/index_en.cfm?pg=responses

Stellungnahme des CEWS zu den aktuellen Grünbuch-Konsultationen

Response to the Green Paper *From Challenges to Opportunities. Towards a Common Strategic Framework for EU Research and Innovation Funding, focussing on question 24 „What actions should be taken at EU level to further strengthen the role of women in science and innovation?“*

The Center of Excellence Women and Science CEWS highly appreciates that the European Commission takes an active role in strengthening women's participation in science and innovation. To increase equal opportunity and gender equality in research, these topics have to be treated as a priority of European Union's science policy making and actions engendering progress in those fields have to be integrated into the 8th framework programme.

During the 5th and 6th framework programme, the European Commission provided notable impetus to the field of gender equality and gave important impulses to the member states. To our regret that successful work was not seriously enough taken forward in the 7th framework programme. The Commission should take the chance to get back to its role as a trend setter. It should promote innovation in the field of gender equality as well.

The quality of European science and research depends on the ability to recruit the most skilled and talented researchers. To achieve this aim, it is essential to guarantee equal opportunity and create working conditions and a working culture that welcomes male and female researchers in the same way. The biased application and success rate of men and women researchers in the programs funded by the European Commission prove that European research has not yet accomplished to provide equal opportunity to men and women. The female participation rate in FP7 (25.5%) is lower

than the female share in the European research population (30%).¹ Although 25.5% marks a progress compared to the female participation rate in FP6 (16-17%), the result is far from gender balance and the Commission's target of 40% female participants for FP7.

The situation of women in research in most member states is still very unsatisfying: While women often make up 50% (or more) of the students, their share of professors and especially of leadership positions is very low.² In most countries there were too little activities in support of gender equality in the past, activities were implemented not straight enough or were faced with many obstacles. As a consequence, progress is made too slow.

The Commission should take the chance to use FP8 as a stimulus for national and European debates on gender equality and call for innovation in this field. We consider top-down-strategies as an important instrument to initiate gender equality debates and actions. Only if European efforts are supported and pushed forward by national science policy will the Commission achieve its 40% target.

We strongly recommend establishing a new programme on gender and innovation. We ask the Commission not to limit gender equality to gender balance and propose a program with a multidimensional approach that focuses on:

- initiating European and national debates on gender equality policy and advancing innovation in this field;
- implementing binding and sustainable gender equality measures in all research projects;
- improving the quality of research by systematically integrating a gender perspective into every research design;
- promoting gendered innovations;
- funding research on the impact of gender equality actions, focussing on organisational change and recent developments in the higher education and research landscape;

- increasing the sustainability of gender equality activities.

We consider gender action plans to be a valuable tool that enables the implementation of several of the aforementioned actions. Therefore we propose to re-introduce the gender action plans (GAP) of FP6. These were evaluated to be a successful tool in general.³ Yet they were abolished in FP7 without implementing any new tools. **We strongly recommend including gender action plans as a mandatory part in all applications for collaborative projects in the 8th framework programme.**

The gender actions plans should implement gender equality measures which target different levels like working culture, organisation structure, work-life-balance, empowerment of decision-makers, and career progression. Furthermore, the GAPs should include a systematic approach to integrate a gender perspective into every research design in all fields of science. Interdisciplinary collaborations will enrich the quality of the gender perspective as well as the quality of research in general and should therefore be actively supported by the Commission. Moreover, we consider mainstreaming a gender perspective not only as fruitful for gender equality, but for facing the grand societal challenges named in the European Commission's Europe 2020 Flagship Initiative Innovative Union:⁴ A gender perspective improves the understanding of those complex challenges and enhances gendered innovations that will contribute to effective solutions.

To increase the quality, significance and impact of GAPs, we recommend that the Commission takes various measures accompanying the different project stages: project preparation period: provide trainings and tool-kits for GAPs to the applicants; evaluation period: provide trainings and guidelines to the evaluators to ensure a qualified assessment of the GAPs; for funded projects: include a section about the progress of the GAPs in reporting and initiate exchange of experience among different projects. Past European projects on gender equality have produced a valuable resource of knowledge and tools that can be used for those tasks.⁵

In the submissions for the current Green Paper consultations that comment on question 24 (*strengthening the role of women in research and innovation*) most proposed actions focus on individual women, like suggestions for campaigns to increase girls' interest for (natural) science and engineering or supporting women researchers' networks.⁶ Although CEWS appreciates those kinds of actions we'd like to emphasize that research has proven that measures trying to "change the women" are not enough.⁷ To cause effective and sustainable change in advance of gender equality, organisation structures and the academic culture have to be changed. These aspects need to be highlighted in debates about gender equality; innovations are needed in the field of organisation and culture transformation strategies. We highly appreciate the current *Science in Society* program "Implementing structural change in research organisations/ universities" and recommend continuing and expanding this strategy. There is still a gap in systematic research on the linkages of gender equality measures and organisational and cultural change. Therefore CEWS recommends funding research in this field, especially projects that provide a comparative analysis between different European academic cultures. Additionally, we regard it as important to explore which impact the Bologna reforms and the turning of universities into entrepreneurial universities have on gender equality.

We consider the sustainability of some successful projects of the "Science in Society" program as problematic. Data bases and networks, like they have been set up in several EU-projects,⁸ are an important tool for the transfer of knowledge about gender and science. To keep them a valuable resource of information they need to be frequently updated. Otherwise, data will soon be outdated and the data base will be of limited use. The institutions running data bases cannot provide maintenance without funding after the end of a project. Here, new ways of funding have to be established to increase sustainability and provide a reliable infrastructure for gender equality politics and gender in research.

Bonn, 19 May 2011

¹ Interim Evaluation of the Seventh Framework Programme. Report of the Expert Group, 2010, http://ec.europa.eu/research/evaluations/pdf/archive/other_reports_studies_and_documents/fp7_interim_evaluation_expert_group_report.pdf, p.44

² In 2007 the female proportion of students (ISCED 5-6) in the EU-27 was 55.2% (source: Eurostat), while the female proportion of the highest academic positions was 19% and only 9% of the heads of universities were female (She Figures 2009).

³ European Commission: Monitoring progress towards Gender Equality in the Sixth Framework Programme. Synthesis Report, 2009, http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gender-monitoring-studiessynthesis-report_en.pdf

⁴ The challenges named are for example demographic changes, climate change and energy and resource scarcity (European Commission: Europa 2020 Flagship Initiative Innovative Union, 2010, http://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/innovation-union-communication_en.pdf

⁵ To name just a few: PRA.G.E.S <http://www.retepariopportunita.it/defaultdesktop.spx?page=2749>), genSET <http://www.genderinscience.org/>, Toolkit by the European Commission: Gender in EU-funded research http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/downloads/YW2009_GenderToolKit_Module1.pdf

⁶ http://ec.europa.eu/research/csfr/index_en.cfm?pg=responses (last review 10 May 2011)

⁷ See for example the findings of the Meta Analysis of Gender and Science Research, <http://www.genderandscience.org>

⁸ For example the Gender and Science Database of the project Meta Analysis of Gender and Science Research, http://www.genderandscience.org/web/gsd_present.php, and the European Platform of Women Scientists, <http://www.epws.org>

Datenbank und Metaanalyse der Forschung zu Geschlecht und Wissenschaftskarrieren in Europa

Neue europäische Datenbank Gender and Science jetzt online

Ein Beitrag von Verena Eickhoff, wiss. Mitarbeiterin des CEWS

Das europäische Forschungsprojekt „Meta Analysis of Gender and Science Research“ hat eine Metaanalyse von Forschungsprojekten und Publikationen zum Thema Geschlecht und Wissenschaftskarrieren durchgeführt. Mehr als 4.500 Publikationen aus 33 europäischen Ländern aus dem Zeitraum 1980-2008 wurden erfasst und ausgewertet. Das Ergebnis des Projekts sind verschiedene Themenreports sowie die *Gender and Science* Datenbank, die jetzt im Internet frei zur Verfügung stehen.

Mit dem Thema Geschlecht und Wissenschaft beschäftigen sich Forscherinnen und Forscher in Europa mittlerweile seit gut drei Jahrzehnten. Und dies auf ganz unterschiedliche Weise: Seien es Fragen nach dem Einfluss von Genderstereotypen auf die Forschung, die Konstruktion von Geschlecht im Labor oder Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann im Berufsfeld Wissenschaft. Die Verwicklungen von Wissenschaft und Geschlecht sind vielfältig – ebenso wie die Forschungsprojekte und Publikationen, die sich mit diesen Verschränkungen auseinandersetzen.

Seit Mitte der 1990er findet dieses Themenfeld auch die Aufmerksamkeit der Europäischen Kommission. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Forschung sind seit dem fünften Forschungsrahmenprogramm explizit Teil der EU-Wissenschaftspolitik. 2007 gab die Kommission eine Metaanalyse der Literatur

und Forschungen zu Geschlecht und Wissenschaft in Auftrag, die sich mit der horizontalen und vertikalen Segregation von Forschungskarrieren sowie deren Ursachen und Effekten auseinandersetzen. Ziel war, Good-Practice-Beispiele zu benennen und Forschungslücken herauszuarbeiten und hierdurch Forschung und Politik eine Informationsbasis für die zukünftige Arbeit und für Policy-Ausrichtungen zur Verfügung zu stellen.

Unter Leitung des spanischen CIREMs wurde eine umfangreiche Themen bezogene Bibliografie für den Zeitraum 1980-2008 für alle 27 EU-Mitglieder sowie sechs assoziierte Länder erstellt. Die mehr als 4.5000 erfassten Publikationen wurden im Anschluss unterteilt nach folgenden Themenkomplexen mehrdimensional ausgewertet: horizontale und vertikale Segregation, Pay and Funding, Stereotype und Identität, Wissenschaft als Arbeit, wissenschaftliche Exzellenz, Geschlecht im Forschungskontext sowie Gleichstellungspolitiken. Die Bibliografie zeigt, dass die jährliche Zahl der Veröffentlichungen in den untersuchten Ländern von unter 50 in 1980 auf fast 350 Veröffentlichungen pro Jahr seit 2005 kontinuierlich stark angestiegen ist. Die Verteilung der Publikationen sowohl nach Herkunftsland als auch nach untersuchtem Land weist jedoch einen starken Bias auf. Großbritannien und Deutschland liegen mit großem Vorsprung an der Spitze. Hieraus wird deutlich, dass das Thema Geschlecht und Wissenschaft national ganz unterschiedlich stark Aufmerksamkeit erhält. Bekanntermaßen korreliert die Auseinandersetzung mit dem Thema jedoch nicht mit dem Ausmaß an Geschlechtergerechtigkeit, denn hier bildet Deutschland gemessen an der Anzahl von Frauen auf Professuren und in Führungspositionen eines der Schlusslichter in Europa (vgl. She Figures 2009).

In den meisten Ländern mit Ausnahme der postsozialistischen Staaten nahm die Forschung zu Geschlecht und Wissenschaft eine ähnliche Entwicklung. Erste Initiativen kamen aus den Frauenbewegungen der 1960er und 1970er Jahre; in den frühen 1980ern begann die Institutionalisierung der Women's Studies als eigene wissenschaftliche Disziplin; in diesem Rahmen erfolgten dann Forschungen über die Verwicklungen von Wissen-

schaft und Geschlecht. Bezogen auf Wissenschaft als Berufsfeld fokussierten sich Politik und Forschung zunächst auf Geschlechterunterschiede in Studien- und Berufswahl sowie auf geschlechtsspezifische Sozialisation; Ursachen für Geschlechtersegregation in der Wissenschaft wurden also zunächst außerhalb der Wissenschaft verortet. Später verschob sich der Blick auf die Wissenschaft selbst: auf die Art, wie Wissenschaft unterrichtet wird oder auch auf Bilder und Organisationsformen des Berufs Wissenschaft; es wurde nach impliziten Normen, Machtstrukturen und Diskriminierungsmechanismen gefragt. Nachdem zunächst die individuelle Ebene bei der Suche nach den Ursachen für Geschlechtersegregation im Vordergrund stand, richten sich die Blicke mittlerweile verstärkt auf die institutionelle und strukturelle Ebene und sowie auf Verschränkungen der verschiedenen Ebenen. Gerade für den Bereich Organisationsforschung lässt die Metaanalyse jedoch noch deutlichen Forschungsbedarf erkennen. Ein weiteres Ergebnis ist, dass es bisher an vergleichenden Langzeitstudien und den dafür notwendigen Daten fehle.

Die Ergebnisse der Metaanalyse sind in verschiedenen Themen- und Ländergruppenberichten festgehalten. Die im Projekt erstellte Bibliografie wurde in der *Gender and Science Database* aufbereitet – eine Datenbank, mit Hilfe derer die mehr als 4.500 in die Metaanalyse eingeflossenen Publikationen recherchiert werden können und die im Internet frei zur Verfügung steht. Neben den üblichen Suchkriterien wie AutorIn oder Titel bietet die Datenbank thematische Parameter wie Wissenschaftsfeld oder *Lebensphase* (z.B. Schule, Universität) und methodologische Parameter wie *methodischer Ansatz* oder *Untersuchungszeitraum*. Die englischen Abstracts erlauben es, einen Überblick über die Publikationen aller Ländern zu gewinnen, auch über solche, die in den jeweiligen Landessprachen verfasst sind. Zusätzlich ist eine Filterung nach Originalsprache oder zum Beispiel nach Land möglich.

Die Metaanalyse *Gender and Science Research* gibt einen Überblick über den aktuellen Stand der Forschung zu Geschlecht & Wissenschaftskarrieren in 33 europäischen Ländern und bietet mit der *Gender and Science Database* eine bis dahin nicht vorhan-

dene, wertvolle Informationsressource zum Thema. Bedauerlich ist, dass nur der Zeitraum bis 2008 erfasst wird und eine fortlaufende Aktualisierung der Datenbank um neue Publikationen bisher nicht geplant ist. Es ist zu hoffen, dass Wissenschaft und Politik die hier geschaffene Wissensbasis tatsächlich bei der Ausrichtung zukünftiger Forschungen und Politiken zu Gleichstellung in der Wissenschaft berücksichtigen und so die Situation von Frauen in Wissenschaft effektiv gestärkt und die Geschlechtergerechtigkeit erhöht wird.

Links:

Gender and Science Database:

http://www.genderandscience.org/web/gsd_present.php

Länder- und Themenberichte:

<http://www.genderandscience.org/web/reports.php>

Erste Unternehmen unterzeichnen Erklärung „Frauen in Vorständen – Verpflichtung für Europa“

EU-Justizkommissarin **Viviane Reding** gab am 4. Mai 2011 die ersten beiden Unternehmen bekannt, die sich mit der Unterzeichnung der Erklärung „Frauen in Vorständen – Verpflichtung für Europa“ verpflichtet haben, in ihren Führungsetagen ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis zu schaffen.

Guerlain, einer der größten Parfüm- und Kosmetikerhersteller, und **FES Consulting Empresarial**, eine spanische Unternehmensberatung, haben sich freiwillig verpflichtet, den Frauenanteil in ihren Leitungsgremien bis 2015 auf 30 % und bis 2020 auf 40 % zu steigern. Nach einem Treffen im März mit Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzenden großer börsennotierter Unternehmen in Europa hatte Kommissarin Reding alle börsennotierten Unternehmen aufgefordert, die Erklärung zu unterzeichnen MEMO/11/124. Die Erklärung ist auf der Website von Kommissarin Reding abrufbar und kann von jedem börsennotierten Unternehmen in Europa unterzeichnet werden.

„Ich freue mich sehr, dass zwei große europäische Unternehmen die Erklärung unterzeichnet haben und sich verpflichten, in den Vorstandsetagen für ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis zu sorgen“, so Reding, Vizepräsidentin der Kommission und für Justiz zuständiges Kommissionsmitglied. „Eine stärkere Beteiligung von Frauen in Leitungsgremien ist sowohl für die Unternehmen als auch für die Wirtschaft positiv. Immer mehr Unternehmen sind sich dieser Tatsache bewusst und sind bereit, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Ich hoffe, dass andere Unternehmen dem Beispiel folgen und die Erklärung „Frauen in Vorständen – Verpflichtung für Europa“ ebenfalls unterzeichnen. Im März 2012 werde ich überprüfen, ob wesentliche Fortschritte erreicht worden sind, um den Anteil der Frauen in Entscheidungspositionen

zu steigern. Falls nicht, werde ich entsprechende Maßnahmen auf EU-Ebene vorschlagen.“

Hintergrund

Die Bekanntgabe der ersten beiden Unterzeichner der Erklärung „Frauen in Vorständen – Verpflichtung für Europa“ fiel mit dem Treffen von Kommissarin Reding und **Ursula von der Leyen**, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, am 4. Mai 2011 zusammen, auf dem erörtert wurde, wie der Frauenanteil in den Führungsetagen am besten gesteigert werden kann SPEECH/11/308. Kommissarin Reding begrüßte die Unterstützung durch die Bundesministerin für Arbeit und Soziales. Da die europäische Bevölkerung altert, spielen Frauen bei der Erreichung des Beschäftigungsziels von Europa 2020 (Erwerbsquote von 75%) eine entscheidende Rolle. Es bedarf gemeinsamer Anstrengungen der politischen Parteien, Regierungen und Unternehmen, um den Status quo zu verbessern.

Nur 12 % der Vorstandsmitglieder in Europas größten Unternehmen sind Frauen, und in 97 % der Fälle ist der Vorstandsvorsitzende männlich. In den vergangenen Jahren wurden nur sehr langsam Fortschritte erzielt: Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder in der EU ist in den letzten sieben Jahren jährlich um wenig mehr als einen halben Prozentpunkt gestiegen. Werden keine Maßnahmen ergriffen, so würde es bei diesem Rhythmus noch 50 Jahre dauern, bis in den Leitungsgremien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis (ein Mindestanteil von 40 % Frauen bzw. Männern) herrscht. In der Zwischenzeit liegen weibliche Talente in den börsennotierten Unternehmen der EU brach.

Am 1. März 2011 traf Vizepräsidentin Reding mit Wirtschaftsvertretern – Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzenden – zusammen und führte eine „Mini-Anhörung“ mit den Sozialpartnern durch, um auf einen höheren Frauenanteil in den Leitungsgremien und Führungsetagen der großen Unternehmen Europas zu drängen IP/11/242. Nach diesen Treffen forderte Kommissarin Reding die Wirtschaftsvertreter öffentlich dazu auf, den Anteil der weiblichen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder zu erhöhen und die Erklärung „Frauen in

Vorständen – Verpflichtung für Europa“ zu unterzeichnen (MEMO/11/124).

Einige europäische Regierungen und Unternehmen haben verschiedene Maßnahmen getroffen, um Änderungen zu bewirken. Das Spektrum reicht von „weichen“ Maßnahmen wie Unternehmenskodizes und Chartas bis zu gesetzgeberischen Maßnahmen wie Frauenquoten (Norwegen, Island, Spanien und Frankreich).

Die Erklärung „Frauen in Vorständen – Verpflichtung für Europa“ ist auf der Website von Vizepräsidentin Reding verfügbar. Sie wird dazu beitragen, die Anstrengungen der Unternehmen bei der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu überwachen. Jedes börsennotierte Unternehmen kann die Erklärung unterzeichnen und mit gutem Beispiel vorangehen. Im März 2012 wird die Europäische Kommission die Situation erneut bewerten und entscheiden, wie sie weiter vorgehen wird.

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/242&format=HTML&aged=0&language=DE&guiLanguage=en>

Bitte lesen Sie auch:

Voluntary female quotas do not work, Norway says

<http://euobserver.com/851/32098>

Letzte Frist für den Chef

Deutschland hat sich bereits dagegen entschieden, die EU wollte sie trotzdem einführen. Jetzt verzichtet auch Europa vorläufig auf die Frauenquote in Unternehmen.

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/frauenquote-letzte-frist-fuer-den-chef-1.1081705>

Unbezahlte Arbeit: OECD-Studie zeigt Ungleichgewicht der Geschlechter

Society at a Glance 2011 erschienen.

Unbezahlte Arbeit wird in Deutschland noch immer deutlich häufiger von Frauen verrichtet als von Männern. Wie die Studie „Gesellschaft auf einen Blick“ der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zeigt, beträgt die Differenz zwischen den Geschlechtern hierzulande mehr als hundert Minuten pro Tag. „Gesellschaft auf einen Blick“ beleuchtet alle zwei Jahre die sozialen Trends in den Mitgliedsländern der OECD. In der aktuellen Ausgabe stehen verschiedene Formen der unbezahlten Arbeit – etwa Kochen, die Pflege von Angehörigen oder Reparaturen – im Mittelpunkt: Ein Sonderkapitel versammelt dazu Daten aus 26 OECD-Ländern sowie aus China, Indien und Südafrika.

Unbezahlte Arbeit kommt bei der Messung des Wohlstands einer Gesellschaft häufig zu kurz, da sie nicht in die Kalkulation des Bruttoinlandsprodukts (BIP) einfließt. Schätzungen der Studie zufolge würde sich das BIP eines durchschnittlichen OECD-Landes um 30 bis 50 Prozent erhöhen (je nachdem, welcher Stundensatz für die erbrachte Leistung zugrunde gelegt wird), wäre unbezahlte Arbeit denn Teil der Rechnung.

Gesamtverteilung unbezahlter Arbeit

Von Norwegen bis Italien, von Mexiko bis Japan ist eines in allen OECD-Ländern gleich: **Unbezahlte Arbeit ist weiblich**. Selbst dänische Männer, die mit durchschnittlich drei Stunden am Tag OECD-weit am längsten unbezahlt arbeiten, werden noch von norwegischen Frauen abgehängt. Die arbeiten zwar von allen ihren Geschlechtsgenossinnen in der OECD am wenigsten ohne Verdienst, aber mit drei Stunden 45 Minuten immer noch mehr als die Dänen.

Society at a Glance 2011: OECD Social Indicators, April 2011, 90 Seiten, €35, ISBN: 9789264098527

http://www.oecd.org/document/17/0,3746,de_34968570_35008930_47572433_1_1_1_1,00.html

http://www.oecd.org/document/13/0,3746,de_34968570_34968855_38093773_1_1_1_1,00.html

“Equal pay NOW – Gleiche Bezahlung JETZT”

Junge weibliche Abgeordnete forderten im Europa-Parlament, anlässlich des Internationalen Frauentags, gleiche Bezahlung für Frauen und Männer. Parlamentarierinnen aller proeuropäischen Fraktionen eröffneten mit einer Fotoaktion ihre Initiative “Equal pay NOW – Gleiche Bezahlung JETZT”. Dazu **Franziska Brantner**, Mitglied der Grünen/EFA im Parlament: “Wir werden damit das verstärkte Initiativrecht des Europaparlamentes in Gang setzen und die Europäische Kommission auffordern, endlich einen Legislativvorschlag zur Verminderung der Lohnungleichheit vorzulegen.

Im Anschluss an die Aktion übergaben die Parlamentarierinnen einen Brief an Parlamentspräsident **Prof. Buzek**. Darin forderten Sie auf, das Initiativrecht des Parlaments gegenüber der Kommission in Gang zu setzen. Sollte sie sich weiterhin weigern, konkrete Gesetzesvorschläge vorzulegen, müsse sie den Frauen und Männern in der EU wenigstens erklären, warum sie untätig bleibe. Bereits 2008 habe das Europaparlament einen guten Bericht zum Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen angenommen, der die Kommission zum Tätigwerden aufforderte. Jedoch ist seit dem nichts passiert.

Weitere Informationen:

<http://www.franziska-brantner.eu/feministische-gesellschaftspolitik-in-europa/gleiche-bezahlung-jetzt/>

UN Secretary-General Ban Ki-moon calls on universities to play role in promoting women's empowerment

Women remain second-class citizens in too many countries, deprived of basic rights or legitimate opportunities, Secretary-General Ban Ki-moon said in April 2011, calling on universities to help in the fight to overcome discrimination and change perceptions about what women can and should do.

Speaking to the Global Colloquium of University Presidents, held at the University of Pennsylvania in Philadelphia, Mr. Ban said universities can play “a significant role” in promoting gender equality and women's empowerment: “They can provide the training in critical thinking that a functional democracy needs,” he said. “They provide a foundation for the economic and medical research that is so essential to society's well-being. And they supply graduates to the workforce.”

“So it is essential that this issue of women's rights and women's representation is reflected in your curricula, your appointments, your practices and your partnerships.”

“Too many women, in too many countries, have no other role beyond marrying and producing children at a young age, then taking care of those families.”

“In the area of decision-making, we see more women, in more countries, taking their rightful seat in parliament. Yet fewer than 10 per cent of countries have female heads of State or government. In just 28 countries are there more than 30 per cent of women in parliament.”

<http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=38005&Cr=gender&Cr1=>

Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in internationalen Organisationen mit Biodiversitätsbezug

Seit 2009 ist es das ausdrückliche Ziel der Bundesregierung, den deutschen Personalanteil in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen zu erhöhen, da dies eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Um- und Durchsetzung politischer Inhalte und wirtschaftlicher Interessen ist.

Sind deutsche AkteurlInnen in internationalen Umwelt- und Entwicklungsgremien unterrepräsentiert? Das **Netzwerk-Forum zur Biodiversitätsforschung Deutschland (NeFo)** ging dieser Frage nach, zum einen mit dem Ziel belegbare Zahlen zu generieren, zum anderen um deutsche Nachwuchswissenschaftler und -Wissenschaftlerinnen auf internationale Karrieremöglichkeiten aufmerksam zu machen.

Methodisch betrachtete NeFo dazu die Personalzusammensetzung von regionalen und internationalen Gremien, Organisationen, Fachverbänden und Abkommen im Bereich Biodiversität, Umwelt und Entwicklung. Die durch Internetrecherche gewonnenen Personaldaten geben Auskunft über die Verteilung auf Nationalitäten und Geschlecht und beziehen sich dabei auf Personen in höheren Positionen. Zur Interpretation wurden die Ergebnisse mit dem geographischen Länderanteil Deutschlands verglichen, der aus der Gesamtanzahl der beteiligten Länder ermittelt wurde.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich zahlreiche deutsche WissenschaftlerInnen in internationalen Prozessen engagieren.

Im Bezug auf die **Beschäftigung von Frauen** wurde festgestellt, dass im Schnitt rund ein Drittel aller deutschen Mitarbeiter in den betrachteten Gremien und Organisationen Frauen sind. Die höchsten Frauenquoten zeigten die Bereiche mit Politik-

bezug. Führend dabei waren die „Internationalen Abkommen (UN/global)“ mit 43% Frauen, gefolgt von den Organisationen der UN im Bereich Umwelt und Entwicklung mit 38% und den Einrichtungen, Gremien und Organisationen der EU mit 36%. In wissenschaftlich ausgerichteten Organisationen dagegen bewegte sich der weibliche Personalanteil auf deutlich niedrigerem Niveau, wobei die auf EU- und regionaler Ebene agierenden internationalen Forschungsorganisationen und -programme mehr Frauen beschäftigten (20%) als die auf globaler Ebene tätigen (13%). Bei den wissenschaftlichen Fachverbänden und Gesellschaften wurde kein weibliches Personal in leitenden Positionen vorgefunden.

Betrachtet man die Ergebnisse für Forschungsorganisationen, -Programme, Fachverbände und Fachgesellschaften, so sind im Mittel 11% der Stellen von Frauen besetzt. Obwohl Frauen in den Führungspositionen der UN insgesamt eher unterrepräsentiert sind (Auswärtiges Amt, 2011), findet sich bei den UN-Organisationen im Bereich Umwelt und Entwicklung ein vergleichsweise hoher Frauenanteil von 38%. Möglicherweise liegen die Ursachen hierfür in einem besonderen Interesse von Frauen für diese Bereiche. Auch eine entsprechende Personalpolitik der jeweiligen Organisationen mit expliziten Programmen zur Förderung von Frauen mag dazu beigetragen haben.

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

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

 Universität Göttingen erhält
 Maria-Goeppert-Mayer-
 Professur

Das Land Niedersachsen unterstützt die Einrichtung einer neuen Professur im Bereich Geschlechterforschung an der Universität Göttingen. Die Mittel stammen aus dem Maria-Goeppert-Mayer-Programm für internationale Genderforschung, mit dem das Land die Geschlechterforschung an den niedersächsischen Hochschulen nachhaltig stärken will. Die Professur wird an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät im Fach Politikwissenschaft angesiedelt und zum nächstmöglichen Zeitpunkt besetzt.

Die Förderung läuft bis zu vier Jahre lang und umfasst bis zu 70 Prozent der erforderlichen Mittel für die Professur, inklusive der entsprechenden Ausstattung. Die Universität Göttingen wird die Professur an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät im Fach Politikwissenschaft ansiedeln und zum nächstmöglichen Zeitpunkt besetzen.

„Wir haben an der Universität Göttingen Gleichstellung als strategisches Ziel verankert“, so Universitätspräsidentin **Prof. Dr. Ulrike Beisiegel**. Die Hochschule baut den Bereich Geschlechterforschung im Rahmen ihrer Entwicklungs- und Strukturplanung derzeit weiter aus: Zum laufenden Sommersemester wurde ebenfalls an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät eine Professur mit dem Schwerpunkt „Soziologie der Geschlechterforschung“ besetzt. Der Bachelorstudiengang Geschlechterforschung ist mit 95 Prozent sehr

gut ausgelastet. Zum Wintersemester 2011/2012 beginnt erstmals ein eigenständiger Masterstudiengang Geschlechterforschung. Insgesamt waren an der Universität Göttingen im vergangenen Wintersemester 229 Studierende im Fach Geschlechterforschung immatrikuliert, Nebenfach-Studierende nicht mitgerechnet.

<http://www.uni-goettingen.de/de/3240.html?cid=3852>

 Maria-Goeppert-Mayer-Pro-
 fessur an der Medizinischen
 Hochschule Hannover (MHH)

Die Medizinische Hochschule Hannover (MHH) erhält eine Maria-Goeppert-Mayer-Professur, die sich um geschlechtersensible Medizin dreht: Die W2-Professur für „Vaskuläre Gefäßerkrankungen und biomedizinische Geschlechterforschung“. Sie ist in der Klinik für Kardiologie und Angiologie angesiedelt und der Arteriosklerose gewidmet – einer Krankheit, die mehr Männer als Frauen betrifft. Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) fördert diese Professur zunächst für vier Jahre. Die MHH ist damit eine von neun niedersächsischen Hochschulen, die Mittel aus diesem MWK-Programm erhalten. „Mit der jetzt zu besetzenden Professur wird das aussichtsreiche Forschungsfeld der geschlechtersensiblen Medizin gestärkt und mit den Forschungsschwerpunkten der MHH vernetzt“, sagt MHH-Präsident **Prof. Dr. Dieter Bitter-Suermann**.

„Um Gleichstellung effektiv zu fördern, muss das Wissen über geschlechterspezifische Ausprägungen ständig erweitert werden. Genderforschung bietet dafür nicht nur eine wichtige Grundlage, sondern entwickelt sich in Niedersachsen immer stärker zu einem profilbildenden Forschungsfeld“, begründet die **Ministerin Prof. Dr. Johanna Wanka** die Initiative.

[http://www.mh-hannover.de/46.html?&no_cache=1&tx_ttnews\[tt_news\]=2017&tx_ttnews\[backPid\]=45&tcHash=da5e6411fd](http://www.mh-hannover.de/46.html?&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=2017&tx_ttnews[backPid]=45&tcHash=da5e6411fd)

Gender-Gastprofessur an der Universität Bielefeld

Die Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Bielefeld setzt die Gender-Gastprofessur fort. Nachdem im Wintersemester **Dr. Barbara Degen** in Bielefeld lehrte, wird im Sommersemester 2011 **Juniorprofessorin Dr. Ulrike Lembke** von der Universität Hamburg die Gender-Gastprofessur übernehmen. Mit dieser Professur möchte die Fakultät genderspezifische Inhalte in Forschung und Lehre der Rechtswissenschaft stärker als bisher verankern. Im Rahmen der Gastprofessur bietet Ulrike Lembke zwei Lehrveranstaltungen (Vorlesung und Seminar) sowie zwei wissenschaftliche Vorträge an.

Ulrike Lembke hat sich auf die Bereiche Öffentliches Recht, Feministische Rechtswissenschaft sowie Frauen- und Gleichstellungspolitik spezialisiert und engagiert sich im Gewaltdiskurs. Sie hat 2006 ein grundlegendes Studienbuch zur „Feministischen Rechtswissenschaft“ herausgegeben. Veranstaltungen und Projekte zu den Themenfeldern „Gender, Queer Theory und Recht“ werden von ihr organisiert.

Mit der Einrichtung der Gastprofessur setzt die Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Bielefeld nach innen wie nach außen ein deutliches Zeichen für die Verankerung von genderspezifischen Inhalten in Forschung und Lehre der

Rechtswissenschaft. Die Professur soll den Studierenden die Bedeutung des Themenfeldes „Gender und Recht“ verdeutlichen, die Präsenz von Genderfragen in der rechtswissenschaftlichen Forschung erhöhen sowie Frauen in der Lehre sichtbarer machen.

Innerhalb der Universität fügt sich diese Initiative der Fakultät in die Zielsetzung des Rektorats ein, Gleichstellungsfragen sowie Gender- und Diversity-Themen zu stärken.

<http://www.jura.uni-bielefeld.de/lehrstuehle/gender-gastprofessur/>

Erstes Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung feiert zehnjähriges Jubiläum

Seit einem Jahrzehnt forschen Professorinnen der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin am **Harriet Taylor Mill-Institut in Berlin** zu den Themen Ökonomie, Geschlechterverhältnis und Chancengleichheit von Frauen. Das Institut wird mitfinanziert aus dem Förderprogramm des Berliner Senats.

Mit einer Festveranstaltung feierte das interdisziplinäre Institut der Hochschule am 8. April 2011 sein zehnjähriges Bestehen.

Die HWR Berlin ist die erste wirtschaftswissenschaftliche Hochschuleinrichtung mit einem eigenen Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung in Deutschland. Mit regelmäßigen Veranstaltungen wie Werkstattgesprächen, Workshops, Tagungen und Summer Schools fördert das Institut den Austausch zwischen Wissenschaftlerinnen, Praktikerinnen und Studentinnen. „Heute zählen bereits 17 Professorinnen aus verschiedenen Fachbereichen wie BWL, VWL, Soziologie und Recht zu den Institutsmitgliedern. Besonders stolz sind wir z. B. auf ein Projekt, bei dem drei Professorinnen für die Sachverständigenkommission

Expertisen für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung geliefert haben“ berichtet **Dr. Andrea-Hilla Carl**, Geschäftsführerin des Harriet Taylor Mill-Instituts. „Darüber hinaus verfolgen wir das Ziel, in den nächsten Jahren eine Praxistransferstelle für ‘Gender und Diversity Management’ aufzubauen, um besonders kleine und mittelständische Unternehmen in der Personalarbeit zu unterstützen. In einer aktuellen Studie gehen wir der Frage nach, ob Absolventinnen auf dem Arbeitsmarkt schlechter gestellt sind als Männer und wenn ja, warum,“ sagt **Prof. Friederike Maier**, Leiterin des Instituts.

<http://www.harriet-taylor-mill.de>

GenderKompetenzZentrum in Berlin erhält neue Rechtsform

Mit dem „Gender/Queer e.V.“ hat das seit August 2010 selbständig arbeitende GenderKompetenz-Zentrum eine neue Rechtsform.

Diese Neuorganisation der Arbeit eröffnet nun die Chance, sowohl die bisher geleistete Arbeit des Zentrums fortzusetzen als gleichzeitig auch neue Impulse im Zusammendenken von Gleichstellungs-, Anti-Diskriminierungs- und Diversitätspolitiken zu geben.

Die Homepage des Vereins soll nun nach und nach den alten und neuen inhaltlichen Schwerpunkten angepasst werden.

Die Mitarbeiterinnen des Zentrums arbeiten nach wie vor daran, vielfach verschränkte Ungleichverhältnisse zu analysieren und an einer Enthierarchisierung von Differenzartikulationen mitzuwirken. Diesbezüglich konzentrieren sie sich auf folgende Arbeitsschwerpunkte:

- Statistik und Indikatoren
- Sprache und Bilder

- Sport und Körperpolitik
- EU-Gleichstellungspolitik

Bitte lesen Sie auch zu diesem Thema:

Die Fachtagung des GenderKompetenzZentrums im Juli 2010: Abschluss und Auftakt der Politikberatung

<http://www.genderkompetenz.info/aktuelles/veranstaltungen/fachtagungen/politikberatung-als-intervention-1>

Alle Infos und die neue Adresse des GenderKompetenzZentrums finden Sie unter:

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

Interviewpartner/innen für Studie zu Berufungsverfahren und Wissenschaftskarrieren gesucht

Im Rahmen der Erstellung des Gender-Reports NRW 2013 führt die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW eine Studie zu Wissenschaftskarrieren durch. Im Rahmen dieser Studie werden ab sofort Interviewpartner/innen für qualitative Interviews gesucht.

Dieser Aufruf richtet sich an Wissenschaftler/innen, die Erfahrungen als Bewerber/in in mindestens einem Berufungsverfahren in NRW seit 2008 gemacht haben. Dabei werden sowohl Interviewpartner/innen, die im wissenschaftlichen Feld tätig sind, als auch solche, die dieses verlassen haben, gesucht. Die Interviewpartner/innen können dabei aus allen Fachbereichen stammen.

Die Befragungen werden voraussichtlich ca. 1–1,5 Stunden dauern. Selbstverständlich werden alle

erhobenen Daten vertraulich behandelt und die Interviews vollständig anonymisiert, so dass keinerlei Rückschlüsse auf die Interviewpartner/innen möglich sein werden.

Die Interviews werden bis zum **14. August 2011** durchgeführt.

Bei Interesse schicken Sie bitte eine Nachricht mit dem Betreff „Teilnahme Wissenschaftskarriere“ an: Jennifer.jaeckel@uni-due.de.

Weitere Informationen:

<http://www.netzwerk-frauenforschung.de/>

<http://www.uni-due.de/bw-eb/>

Ausstellung zum Thema Geschlechtergerechtigkeit: Fair A Gender?

Geschlechterreflexionen an der Universität – Ein studentisches Projekt

Was denken Studierende der Universität Bremen über das Thema „Gender“? Werden unterschiedliche Geschlechter unterschiedlich behandelt? Was bedeuten Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit? Gibt es an unserer Uni Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Geschlecht oder sexueller Orientierung?

Um dies zu erfahren wurde das studentische Projekt „Fair A Gender?“ im Rahmen der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) ins Leben gerufen. Es wurden Interviews mit Studierenden durchgeführt, deren Ergebnisse in einer Ausstellung nun illustrativ zusammengefasst sind. Acht Studierende kommen hier zu Wort. Sie repräsentieren eine breite Palette von An- und Einsichten, die durch Hintergrundinformationen und Kom-

mentare ergänzt worden sind.

Hier finden Sie alle 10 Poster der Ausstellung zum Betrachten.:

<http://www.zkff-studentinnenfoerderung.uni-bremen.de/downloads/46.pdf>

Vom 11. April bis zum 11. Mai 2011 wurde die Ausstellung an verschiedenen Orten der Universität Bremen gezeigt.

Die Ausstellung wird jetzt auf die Reise geschickt, um den geschlechterpolitischen Diskurs an anderen Hochschulen und Universitäten zu unterstützen: Wenn Sie die Ausstellung an Ihrer Institution auch zeigen möchten, so nehmen Sie Kontakt auf mit:

zkff@uni-bremen.de

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Preise

Künstlerinnenpreis

Nordrhein-Westfalen 2011

Zwei herausragende Künstlerinnen im Bereich Performance sollen in diesem Jahr mit dem Künstlerinnenpreis Nordrhein-Westfalen gewürdigt werden. Der Hauptpreis ist mit 10.000 Euro dotiert. Der Förderpreis in Höhe von 5.000 Euro soll an eine Nachwuchskünstlerin gehen. „Wir wollen mit der Ausschreibung für Performance erstmals eine interdisziplinäre Kunstform prämiieren. Damit wird der Preis für Künstlerinnen geöffnet, die genreüberschreitend kreativ sind“, sagte Kulturministerin **Ute Schäfer**. Ministerin **Barbara Steffens** fügte hinzu: „Performancekünstlerinnen erhalten nicht die öffentliche Wahrnehmung, die ihnen gebührt, obwohl sie unserer Kunstlandschaft wichtige Impulse gegeben haben. Deshalb soll der Preis erstmals das Augenmerk auf diese Künstlerinnen lenken.“ Kulturministerin Ute Schäfer wird die Preise im Herbst 2011 verleihen. Einsendeschluss für Bewerbungen ist der **22. Juli 2011**.

<http://www.frauenkulturbuero-nrw.de/preise.html>

Helene Weber Preis 2011

Der Helene Weber-Preis ist ein Nachwuchspreis, unabhängig vom Lebensalter. Er richtet sich an Kommunalpolitikerinnen, die ihr Mandat in der ersten oder maximal zweiten Wahlperiode ausüben und in ihrer Kommune bereits neuartige und zukunftsweisende Projekte umgesetzt haben.

Erstmals wurde der Helene Weber-Preis im Mai 2009 verliehen. Die Hauptpreisträgerin und die 14 weiteren Preisträgerinnen bilden seitdem ein parteienübergreifendes Netzwerk und sind gemeinsam aktiv in der Gewinnung von Frauen für die Kommunalpolitik.

2011 werden erneut 15 Kommunalpolitikerinnen ausgezeichnet. Der Preis wird bundesweit ausgeschrieben; das Vorschlagsrecht liegt ausschließlich bei Abgeordneten des Deutschen Bundestages.

Das Bewerbungsverfahren läuft bis zum **20. Juni 2011**.

Büro des Helene Weber-Preises
c/o EAF | Europäische Akademie
für Frauen in Politik und Wirtschaft
Ansprechpartnerin: Manuela Möller,
E-Mail: info@helene-weber-preis.de

<http://www.helene-weber-preis.de>

Fast Track: Exzellenz und Führungskompetenz für Wissenschaftlerinnen auf der Überholspur

Ausschreibung der Robert Bosch Stiftung für Lebenswissenschaftlerinnen. Bewerbungsschluss ist der 03. Juni 2011

Für junge Wissenschaftlerinnen, die eine erfolgreiche Karriere in der universitären oder außeruniversitären Forschung anstreben, hat die Robert Bosch Stiftung ein individuell zugeschnittenes Programm entwickelt

Das anspruchsvolle Intensivtraining richtet sich an zwanzig herausragende Postdoktorandinnen der Lebenswissenschaften. In zwei Jahren lernen sie, Ihre Karriere strategisch zu planen, damit Sie später als Professorin, als Direktorin eines Max-Planck-Instituts oder als Präsidentin einer Hochschule wissen, wie Sie schwierige Personalfragen lösen, Gremien leiten und bei wissenschaftlichen Begutachtungen hervorragend abschneiden.

Es werden vier mehrtägige Intensivseminare zu folgenden Themenfeldern angeboten:

- Führen
- Kommunizieren
- Präsentieren
- Verhandeln
- Bewerben
- Vernetzen
- Medientraining.

Es gibt außerdem Möglichkeiten zum Erfahrungs-

austausch und zur Netzwerkbildung:

- Vernetzung im Kreis der Stipendiatinnen
- Vernetzung im Dialog mit renommierten ForscherInnen
- Vernetzung mit Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft und Medien.

Anforderungen im Detail:

- zwei bis vier Jahre Berufserfahrung als Postdoc in den Lebenswissenschaften mit eigenständigem wissenschaftlichen Profil
- zügig abgeschlossene wissenschaftliche Ausbildung mit sehr guter Promotion
- internationale Publikationstätigkeit in einschlägigen Fachzeitschriften
- Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen mit eigenem Beitrag
- idealerweise internationale Erfahrung in führenden Instituten, Labors und Forschungseinrichtungen
- idealerweise Erfahrung in der Akquise und Durchführung von Drittmittelprojekten
- überzeugende Beispiele für Engagement und Eigeninitiative
- sehr gute Englischkenntnisse
- Qualifikation eine verantwortungsvolle Position in Wissenschaft und Forschung

Das erste Seminar findet vom **7. bis 9. Oktober 2011** statt.

http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Flyer_Fast_Track_2011.pdf

<http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/11732.asp>

Dorothea Schlözer-Stipendienprogramm der Georg-August-Universität Göttingen

Das Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen schreibt zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft Stipendien für Wissenschaftlerinnen aus.

In der dritten Vergaberunde zum Wintersemester 2011/12 werden insgesamt 8 Stipendien für Doktorandinnen und Habilitandinnen vergeben.

Bewerben können sich exzellente Nachwuchsforscherinnen, die eine Leitungsposition in der Wissenschaft anstreben und ein Forschungsprojekt in Kooperation mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität Göttingen (mit Universitätsmedizin) durchführen wollen.

Die Bewerbungsfrist endet am **31. Mai 2011**. Die Förderung beginnt am **1. Oktober 2011**.

<http://www.uni-goettingen.de/de/122481.html>
https://lotus1.gwdg.de/uni/uzpr/dsp_01_2011.nsf/enter?OpenPage
<http://www.uni-goettingen.de/de/203707.html>

Dissertationsstipendien im Bereich Genderforschung

Bewerbungsfrist: **7. November 2011**.

An der Kunstuniversität Graz werden ab Herbst 2011 zwei Dissertationsstipendien in der musik- und theaterwissenschaftlichen Genderforschung bzw. mit einem genderorientierten Schwerpunkt in der Entwicklung und Erschließung der Künste vergeben. Das Stipendium beträgt monatlich € 606,--.

Die Vergabe erfolgt für ein Studienjahr ab Wintersemester 2011 mit der Option auf Verlängerung bei erfolgreicher Absolvierung des 1. Jahres und nach Maßgabe der verfügbaren finanziellen Mittel.

Voraussetzungen und Bewerbungsunterlagen:

<http://genderforschung.kug.ac.at/zentrum-fuer-genderforschung/ausschreibungen.html>

Promotionsstipendien zum Thema „Bildung und soziale Ungleichheit“

Dem Promotionskolleg „**Bildung und soziale Ungleichheit**“ an der Philosophischen Fakultät III – Erziehungswissenschaften der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (MLU) wurde von der Hans-Böckler-Stiftung eine zweite Förderphase bewilligt. Unter dem Titel „**Destandardisierung von Bildungsverläufen und -strukturen**“ wird die nächste Phase den Zeitraum von Januar 2012 bis Dezember 2014 umfassen.

Das neue thematische Schwerpunktprogramm des Promotionskollegs knüpft an die bildungspolitischen Debatten um die globalen Standardisierungsprozesse von Bildungsinstitutionen und gegenläufige Prozesse der Destandardisierung an und fragt, wie sich diese Prozesse auf individuelle Bildungsverläufe und strukturell verankerte Bildungschancen auswirken.

„Untersucht werden vor allem Prozesse der Destandardisierung von Bildungsbiografien und von Bildungsstrukturen in den verschiedenen Stufen und Bereichen des Bildungswesens vom Kindergarten bis zur Hochschule und in der außerschulischen Bildung unter der Perspektive der Reproduktion, aber auch des Abbaus von Ungleichheiten“, sagt **Prof. Dr. Heinz-Hermann Krüger**, Sprecher des Kollegs.

Das Promotionskolleg „Bildung und soziale Ungleichheit“ verfolgt insgesamt das Ziel, Aspekte schicht-, **geschlechtsspezifischer** und ethnischer sowie in der zweiten Förderphase auch regionaler Ungleichheit in den verschiedenen Stufen und Bereichen des Bildungswesens, von Kindertagesstätten, über die Grundschule und die Sekundarstufe I und II, die außerschulische Bildung bis hin zur Hochschule exemplarisch zu untersuchen.

Im Rahmen des Promotionskollegs sind ab 1. Januar 2012 **acht Promotionsstipendien** für eine Laufzeit von maximal drei Jahren zu vergeben. Bewerber und Bewerberinnen haben gute Chancen, wenn sie einen überdurchschnittlichen Studienabschluss sowie ein gewerkschaftliches oder gesellschaftspolitisches Engagement nachweisen. Bewerbungen sind bis zum **7. Juli 2011** an Professor Krüger zu senden.

<http://pressemittelungen.pr.uni-halle.de/pres-sedokumente/phpoUe8E520110523091110.pdf>

von Frauen in Führungspositionen und Professuren zu erhöhen“, bringt Projektkoordinatorin **Maria Andreacchi** die spezielle Intention der Hochschule auf den Punkt.

Die meisten „Duos“ haben sich erst bei einer Auftaktveranstaltung in Koblenz persönlich kennengelernt und werden ihre Kontakte künftig in Telefonaten, Gesprächen und per Mail weiter vertiefen. Die Mentorinnen und Mentoren kommen aus dem ganzen Bundesgebiet – von Birkenfeld bis Schwerin, und es dürfen durchaus noch mehr werden. „Wir suchen branchenübergreifend weibliche und männliche Fach- und Führungskräfte aus Hochschule, Wirtschaft und Verwaltung, die junge Frauen ein Stück auf ihrem Berufsweg begleiten und unterstützen möchten“, betont Maria Andreacchi.

Interessierte wenden sich an das Gleichstellungsbüro der Fachhochschule Koblenz, Maria Andreacchi, gleichstellungsbuero@fh-koblenz.de, <http://www.fh-koblenz.de/Mentoring-programm-Fachhochschu.4124.0.html>

Fachhochschule Koblenz startet Projekt zur Förderung von Absolventinnen und wiss. Mitarbeiterinnen

Zusätzlich zu einer individuellen Begleitung umfasst das Programm Weiterbildungs- und Vernetzungsangebote, die eingebettet sind in ein formelles durch die Projektkoordination moderiertes Rahmenprogramm. Die Laufzeit beträgt zunächst ein Jahr.

„Ziele sind die nachhaltige Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses während wissenschaftlicher und/oder beruflicher Übergangsphasen und die qualitative Beratung, Vorbereitung und Unterstützung bei Promotionsvorhaben“, erläutert die Gleichstellungsbeauftragte und Initiatorin, **Prof. Dr. Daniela Braun** die Hintergründe. „Langfristig geht es uns darum, die Anzahl

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

Women Back to Business

Sprungbrett zurück ins Erwerbsleben

Bereits zum vierten Mal bietet die Universität St. Gallen in diesem Jahr den Zertifikatskurs „Women Back to Business“ für Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen an. Engagierte und motivierte Frauen besuchen diese Weiterbildung, um nach einer Familienpause wieder ins Erwerbsleben zurückzukehren oder einen beruflichen Neuanfang zu wagen.

Angesprochen sind Frauen mit einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss. In kompakter Form erhalten die Teilnehmerinnen ein Update über aktuelles Management-Wissen, das ihre akademische Erstausbildung optimal ergänzt und ihre Attraktivität für potenzielle Arbeitgeber deutlich erhöht. Zusätzlich werden die Frauen auf ihrem Weg zurück ins Erwerbsleben oder im Umstieg u.a. durch individuelle Coachings und Ressourcenworkshops begleitet.

Die Bedeutung von Wiedereinsteigerinnen für die Wirtschaft haben namhafte Schweizer Unternehmen wie die Axa Winterthur, die Raiffeisen Gruppe, Swiss Re, Helvetia, die St. Galler Kantonalbank, die SBB, Schindler Aufzüge sowie weitere Kooperationspartner erkannt. Sie unterstützen den Kurs u.a. durch die Finanzierung von Teilstipendien. Zugleich erhalten die Teilnehmerinnen Zugang zu offenen Stellen der Partnerunternehmen.

<http://www.es.unisg.ch>

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

17.06.2011

Mädchen-Technik-Kongress 2011
Veranstaltungsort: Technische Hochschule Wildau
<http://www.mst-ausbildung.de/mt-kongress>

23.06.2011 - 24.06.2011

Gender and Interdisciplinary Education for Engineers - GIEE 2011
Veranstaltungsort: Les Cordeliers, Conference Centre of the Paris University, Paris (France)
<http://www.fp7-helena.org/conference2011/>

24.06.2011

Arbeitskonferenz: Mehr Männer in die Soziale Arbeit!? Kontroversen, Konflikte, Konkurrenzen
Veranstaltungsort: Fachhochschule Frankfurt/Main
http://www.gffz.de/data/downloads/107176/CfP_M_er_in_die_Soziale_Arbeit.pdf

29.06.2011 - 30.06.2011

Verschiedenheit und ihre Folgen – Wie gestaltet sich Vielfalt an Hochschulen?
Vom Trend zum Konzept
Veranstalter: CHE Consult GmbH
Veranstaltungsort: Köln
http://www.che-consult.de/cms/?getObject=564&strAction=programm&PK_Veranstaltungen=290

29.06.2011 - 30.06.2011

Netzwerktreffen Gleichstellungs-Controlling
Veranstaltungsort: Goethe-Universität Frankfurt am Main
<http://www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de>

29.06.2011 - 01.07.2011

Why does gender still matter in education? Contributions and challenges for educational research
5th EDUC 8 Workshop
Veranstaltungsort: University of Porto
<http://www.educ8group.org/>

01.07.2011 - 02.07.2011

Botengänge: Zur Geschlechtergeschichte von informellem Wissensaustausch (1500-1900)/ Passing the Word
Gender and Informal Circulation of News and Knowledge, c. 1500-1900
Veranstaltungsort: Bochum
<http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/termine/id=15192>

03.07.2011 - 07.07.2011

Women's Worlds 2011- Connect. Converse. Place: Ottawa-Gatineau, Canada
Inclusions, Exclusions, Seclusions: Living in a globalized world.
<http://www.womensworlds.ca/>

04.07.2011 – 05.07.2011

Interdisziplinäre Summer School für NachwuchswissenschaftlerInnen: „Aktueller Stand der geschlechtsbezogener Gewalt“

Veranstaltungsort: Universität Wien
<http://gik.univie.ac.at/home/termine/>

11.07.2011 – 15.07.2011

Sommerakademie Informatik für Mädchen und junge Frauen an der TU Chemnitz

Veranstaltungsort: Chemnitz
<http://www.it-is-your-turn-girls.de>

26.07.2011 – 30.07.2011

informatica feminale Baden-Württemberg Sommerhochschule für Informatikstudentinnen und IT-Fachfrauen

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

15.08.2011

New Directions in Sexual Harassment Research, Law and Advocacy

International Coalition Against Sexual Harassment – Conference

Veranstaltungsort: Renaissance Blackstone Chicago Hotel, Chicago, IL
<http://www2.nau.edu/~pms/icash.html>

29.08.2011 – 09.09.2011

Ingenieurinnen-Sommeruni 2011

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

05.09.2011 – 16.09.2011

14. Informatica Feminale

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

13.09.2011 – 14.09.2011

Women and Leadership: Closing the Gender Gap

Veranstaltungsort: Oxford Brookes University, UK
<http://www.brookes.ac.uk/about/events/women>

14.09.2011 – 17.09.2011

International Symposium „Women and Gender Studies – Where Do We Stand?“

Veranstaltungsort: Ecole Normale Supérieure Paris, France
http://dhst-woman.mpiwg-berlin.mpg.de/doku.php?id=cfp_paris_2011

18.09.2011 – 23.09.2011

Hält Europa ihr Versprechen?

Studienreise nach Brüssel
http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/news/vk/Flyer_Gleichberechtigung_in_Bruessel_3702-11.pdf

20.09.2011 – 23.09.2011

„Classifications and the Construction of Belongings“

International Summer School in Migration Research

Veranstaltungsort: Essen
<http://www.uni-due.de/soziologie/iss2011.php>

22.09.2011

Gender-Kongress des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung

Geschlechtergerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Erfordernisse und Empfehlungen

Veranstaltungsort: Düsseldorf, 10 bis 19 Uhr
http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de/download/gender-kongress_vorl_ufiges_programm.pdf

29.09.2011 – 01.10.2011

„Öffentliche Feminismen? Konstituierung von Öffentlichkeit“

Stream innerhalb des Dreiländerkongresses der Soziologie in Innsbruck.

Veranstaltungsort: Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

<http://www.soziologie2011.eu/>

30.09.2011 – 01.10.2011

„When we were gender ...“ Geschlechter erinnern und vergessen

Arbeitstagung des Zentrums für Frauen- und Geschlechterstudien in Kooperation mit dem interfakultären Forschungsnetzwerk Kultur & Konflikt

Veranstaltungsort: Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

http://www.uni-klu.ac.at/gender/downloads/CfP_When_we_were_gender.pdf

04.10.2011 – 07.10.2011

Workshop Frauen in virtuellen Netzwerken – Stand und Perspektiven

Workshop INFORMATIK 2011

Im Rahmen der Jahrestagung „INFORMATIK 2011 – Informatik schafft Communities“ veranstaltet die Fachgruppe „Frauen und Informatik“ in der Gesellschaft für Informatik e.V. einen Workshop.

Veranstaltungsort: TU Berlin

<http://www.informatik2011.de/>

08.11.2011 – 09.11.2011

European Gender Summit 2011

The first European Gender Summit.

Veranstaltungsort: Brussels

http://www.genderinscience.org/final_conference.html

10.11.2011 – 11.11.2011

„Diversity ent-decken“

Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen

Veranstaltungsort: Goethe-Universität Frankfurt
<http://www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de/index.html>

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

Kontakt: heike.kahlert@uni-rostock.de

24.11.2011 – 26.11.2011

Geschlecht – Körper – Wahrnehmung

3. Interdisziplinäres Gender-Kolloquium der Arbeitsgruppe Gender-Forschung an der Universität Rostock.

Veranstaltungsort: Universität Rostock

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

11.04.2012 – 14.04.2012

9th European Social Science History Conference

Major Theme: Gender and Politics

Veranstaltungsort: Glasgow, Scotland, UK

<http://www.iisg.nl/esshc/2012/index.php>

17.05.2012 – 20.05.2012

8th European Feminist Research Conference

Abstracts must be submitted before June 30, 2011.

Veranstaltungsort: Budapest, Hungary

<http://www.8thfeministconference.org/index.php?menu=1>

Weitere Veranstaltungen:

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

12 NEUERSCHEINUNGEN

Gleichstellungspolitik

Ebenfeld, Melanie; Köhnen, Manfred (Hrsg.):
Gleichstellungspolitik kontrovers
Eine Argumentationshilfe
Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Gender-Expertinnen und Experten haben im Rahmen eines Projektes des Arbeitsbereiches Frauen- und Geschlechterforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung die ihnen gängigsten und wichtigsten Argumente gegen eine emanzipatorische Gleichstellungspolitik zusammengetragen und dann mit ihrem Fachwissen und ihren geschlechterpolitischen Überzeugungen widerlegt. Mit der Verbreitung der Argumentationshilfe verbinden die Herausgeberin/der Herausgeber die Hoffnung, dass sie allen hilft, die im Tagesgeschäft, im fachlichen und persönlichen Gespräch auf solche Mythen treffen, diese im Sinne einer emanzipatorischen Geschlechterpolitik zu widerlegen.

<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07877.pdf>

Mayrhuber, Christine; Gabriel, Doris; Haas, Sivia:
Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen
Wien: AMS Österreich 2010

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

Luci, Angela:

Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französisinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren

In Frankreich wird die Erwerbstätigkeit von Müttern gezielt gefördert. Ein stimmiges Gesamtkonzept zieht sich durch verschiedene Politikbereiche wie Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Bildungspolitik und die finanzielle Unterstützung von Familien. In Frankreich ist Gleichstellung Querschnittsaufgabe. Da kann Deutschland von seinem französischen Nachbarn lernen.

<http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07901.pdf>

Bitte lesen Sie auch:

Freiheit, Gleichheit, Väterlichkeit

Frankreich erwägt, junge Väter nach der Geburt ihres Kindes verpflichtend in Urlaub zu schicken. Die Baby-pause sei eine Karrierebremse und die muss beide Eltern treffen.

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/frankreich-zwangsurlaub-fuer-vaeter-freiheit-gleichheit-vaeterlichkeit-1.1076915>

.....

Bürgisser, Margret:
Beruf und Familie vereinbaren – aber wie?
Väter erzählen (Bd.1)

Vereinbarkeit von Beruf und Familie –
auch für Männer
Herausforderungen, Probleme, Lösungsansätze
(Bd.2)

Bd.1: Erst nach und nach wächst das Bewusstsein, dass auch Männer Mühe haben, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. «Beruf und Familie vereinbaren – aber wie?» verfolgt deshalb das Ziel, eine Informationslücke zu schliessen und Vorbilder zu vermitteln. Diese Publikation zeigt an praktischen Beispielen, wie Männer es schaffen, Beruf und Familie zu vereinbaren. 14 Väter erzählen von ihrem Engagement in beiden Lebensbereichen und von ihren Schwierigkeiten und Problemlösungen. Ihr Beispiel zeigt, dass viele Männer es nur gegen innere und äussere Widerstände schaffen, eine «aktive» Vaterschaft zu leben. Und doch gibt es Mittel und Wege, um familienfreundliche Lösungen – auch für Männer – erfolgreich zu realisieren.

Bd. 2: Dieses Grundlagenwerk legt dar, welche Faktoren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf individueller, partnerschaftlicher, betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene beeinflussen. Es zeigt auf, welcher Gewinn aus einer guten Vereinbarkeit resultiert, mit welchen Problemen familienorientierte Männer zu kämpfen haben und mit welchen Massnahmen man sie wirksam unterstützen kann. «Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch für Männer» richtet sich an ein breites Publikum: Männer-, Väter- und Elternorganisationen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalverantwortliche, Mitarbeitende von Vereinbarkeits- und Familienberatungsstellen, Sozialarbeitende, Dozierende an (Fach-)Hochschulen, Forschende, Bildungs-, Integrations- und Mediefachleute, politisch Tätige, Paare, Eltern sowie weitere Interessierte.

hep verlag 2011
ISBN 978-3-03905-619-4 (Bd.1)
ISBN 978-3-03905-618-7 (Bd.2)

.....

Lehner, Ursula:
Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2000 bis
2009

Empirische Befunde aus dem Gleichstellungsmonitoring des AMS Österreich – Auswertungen für Österreich und vier ausgewählte Bundesländer

Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktfor-
schung und Berufsinformation (ABI)
Wien: Communicatio 2010

<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo167.pdf>

.....

acatech Studie zur Technikförderung: „Flächendeckender Technikunterricht an Deutschlands Schulen dringend erforderlich“

Ohne einen flächendeckenden Technikunterricht an Deutschlands Schulen können selbst mehr als 1000 Projekte zur Förderung des Technikinteresses dem Nachwuchsmangel in den technisch-naturwissenschaftlichen Berufen nicht wirksam begegnen. Zu diesem Ergebnis kommt acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften in der bislang umfassendsten Studie zu den Nachwuchsinitiativen in Deutschland und ihren Erfolgsfaktoren.

Die Studie soll die verbreitete Ansicht widerlegen, dass Schülerinnen und Schüler erst in höheren Klassen in der Schule an Technik herangeführt werden sollten. Dann sei es zu spät, heißt es unter Berufung auf die empirischen Ergebnisse der Studie. Den Initiativen bescheinigt die Evaluation zwar oftmals positive Ansätze, sieht aber noch deutlichen Verbesserungsbedarf – etwa durch eine stärkere Verzahnung mit Schulen sowie anderen Bildungseinrichtungen und eine klarere Definition der angestrebten Ziele. Der Studie „Monitoring von Motivationskonzepten für den Techniknachwuchs“ (MoMoTech) zufolge sollte die Technikförderung schon im Kindergarten beginnen und, je nach Bildungskarriere, bis zum Hochschulabschluss fortgeführt werden.

<http://www.acatech.de>

<http://www.acatech.de/de/projekte/laufende-projekte.html>

Portal Mentoring D für kleine und mittlere Unternehmen für die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Frauen

<http://www.mentoring-d.de/>

Hochschulen

Borgwardt, Angela (Hrsg.):
Der lange Weg zur Professur: Berufliche Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen
Publikation zur Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 7. Juni 2010.
Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. 68 S. (Schriftenreihe des Netzwerk Exzellenz an Deutschen Hochschulen)

<http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/07788.pdf>

Piechulla, Birgit (Hrsg.):
Professorin und Mutter - wie geht das?
28 Berichte vom alltäglichen Spagat zwischen Familie und akademischer Karriere

Spektrum Akademischer Verlag 2011
ISBN: 9783827424310

Rezension:

<http://www.academia-net.de/alias/Aktuelles/Professorin-und-Mutter-%96-wie-geht-das/1068815>

Bagilhole, Barbara; White, Kate (Ed.):
Gender, Power and Management: A Cross-Cultural

Analysis of Higher Education

Gender, Power and Management is the first multi-country study to examine the dynamics of women and men working together in higher education senior management teams within broader organizational context. It is based on interviews with women and men in university senior management in Australia, Ireland, New Zealand, Portugal, South Africa, Sweden, Turkey, and the United Kingdom. It explores pathways into senior management, perceptions of how women and men regard each other's performance in top management jobs, and their influence on universities. It questions where women fit in university senior management, whether or not women can and do make a distinctive contribution to university decision-making, and the impact of organizational cultures on their effectiveness as managers and leaders. Finally, it explores why interventions need to be developed for women who wish to apply for higher education senior management positions.

<http://www.palgrave.com/products/title.aspx?pid=365447>

Europa und Internationales

Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010
The gender balance in business leadership

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6562&langId=en>

The United Nations Trust Fund to End Violence against Women: Annual Report 2010

The 2010 Annual Report of the UN Trust Fund to End Violence against Women (UN Trust Fund) highlights innovative programmes and promising practices in the field of ending violence against women and girls. Results described in this report focus on the UN Trust Fund's investments in three priority areas: prevention, expanding access to survivor services,

and strengthening implementation of laws, policies and action plans.

<http://www.unwomen.org/publications/the-united-nations-trust-fund-to-end-violence-against-women-annual-report-2010/>

<http://www.unwomen.org/how-we-work/csw/>

Neues Datenportal von EUROSTAT

Ausgewählte Daten zur Situation von Männern und Frauen in ausgewählten Bereichen wie Bildung, Arbeitsmarkt, Einkommen und soziale Integration, Kinderbetreuung und Gesundheit. Die hier vorgestellten Indikatoren wurden aus EU-Strategiedokumenten wie der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010–2015), der Frauen-Charta 2010 und dem Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006–2010) ausgewählt.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/gender_equality

Magazin Forschungskapazitäten: Wissenschaft in der Gesellschaft Bereich Wissenschaft und Geschlecht

http://www.eubuero.de/_media/Newsletter/5_WiG_No9.pdf

News des European Institute for Gender Equality

http://www.eige.europa.eu/eige_news

Frauen- und Geschlechterforschung

Leicht-Scholten, Carmen; Breuer, Elke; Callies, Nathalie; Wolfram, Andrea (eds.):
Going Diverse. Innovative Answers to Future Challenges: Gender and Diversity Perspectives in Science, Technology and Business

Universitäten und Unternehmen konkurrieren um qualifiziertes Fachpersonal. Da diverse Teams das Potenzial bieten, neue und innovative Lösungsansätze zu erarbeiten, ist es unerlässlich, Gender- und Diversity-Perspektiven als wichtige Elemente der Organisations- und Personalentwicklung zu integrieren. Dieser englischsprachige Sammelband stellt unterschiedliche theoretische und praktische Ansätze, Best Practice-Beispiele sowie wichtige Aspekte des Gender und Diversity Managements in Organisationen vor.

Budrich Uni Press 2011
ISBN 978-3-940755-62-9

Isop, Utta; Ratkovic, Viktorija (Hrsg.):
Differenzen leben
Kulturwissenschaftliche und geschlechterkritische Perspektiven auf Inklusion und Exklusion
Jenseits symbolischer Markierungen widmet sich dieser Band der Kritik an unterschiedlichen Formen globaler und struktureller Herrschaft. Aus geschlechterkritischer, kulturkonstruktivistischer und queerer Perspektive thematisieren die Beiträge u.a. die Positionierung von Migrantinnen und Migranten, die Lage der »Sans Papiers«, soziale Aufstiegsstrategien von Minderheiten, Systeme globalen Hungers, die ökonomische Ausgrenzung von Frauen oder die Protestbewegungen für die Ehe gleichgeschlechtlicher Paare.

Transcript-Verlag 2011
ISBN: 978-3-8376-1528-9

Hoffmann, Petra:
Weibliche Arbeitswelten in der Wissenschaft

Frauen an der Preußischen Akademie der Wissenschaften zu Berlin 1890-1945

Petra Hoffmann untersucht am Beispiel der Berliner Wissenschaftsakademie die Einbeziehung von Frauen in die Wissenschaft und Forschungsverwaltung. Auf der Basis eines methodischen Ansatzes zum Arbeitssystem werden die Möglichkeiten ihres Zugangs, ihrer Teilnahme an der Forschungsarbeit und ihres Anerkennungserwerbs aufgezeigt.

Transcript-Verlag 2011
ISBN: 978-3-8376-1306-3

Hausdorf, Julia; Kreutter, Daniela; Rohr, Elisabeth:
Körper - Identität - Geschlecht. Reloaded
Materialreihe des Zentrums für Gender Studies
und feministische Zukunftsforschung der Philipps-
Universität Marburg. Heft 5, 2011

<http://www.uni-marburg.de/genderzukunft/pub/mr5>

Bach, Susanne (Hrsg.):
Gewalt, Geschlecht, Fiktion. Gewaltdiskurse und Gender-Problematik in zeitgenössischen englischsprachigen Romanen, Dramen und Filmen
Gewalt und Geschlecht beherrschen unser Denken, Erkennen, Handeln und Fühlen, sie sind Parameter der meisten Wahrnehmungsformen und Kernelemente jeglicher Form von Narration. Die vorliegende Anthologie widmet sich diesem Spannungsfeld in englischen, irischen, schottischen, namibischen, US-amerikanischen und kanadischen Romanen, Dramen und Filmen und fragt: Welche Formen und Funktionen nimmt geschlechtsspezifische Gewalt in der Literatur ein? Werden gängige Vorstellungen hinterfragt? Wird sie ideologisiert, psychologisiert, dämonisiert oder idealisiert? Wird die gender-Debatte durch Hinzunahme des Parameters ‚Gewalt‘ ergänzt, bereichert,

präzisiert, verfälscht oder subversiv unterlaufen? Folgt die Entwicklung erwartbaren Mustern („Mann als Täter, Frau als Opfer“) oder können Literatur und Film neue Perspektivierungen anbieten?

WVT Wissenschaftlicher Verlag Trier 2010
ISBN 978-3-86821-244-0

Puchert, Ralf; Gärtner, Marc; Höyng, Stephan (eds.)
Work Changes Gender
Men and Equality in the Transition of Labour
Forms

Das interdisziplinäre EU-Forschungsprojekt Work Changes Gender hat Zusammenhänge von veränderten Arbeitsbedingungen, männlichen Selbstkonzepten und den Geschlechterverhältnissen in fünf europäischen Ländern und Israel untersucht. Die Untersuchung ergab, dass sich die Erwerbs-, aber auch die privaten Lebensmuster von Männern differenziert haben. Die gläserne Decke hält nicht nur Frauen, sondern auch Männer, die nicht voll erwerbstätig sind, von höheren Positionen und Karriere fern, und auch im Privatleben erleben Männer in Betreuungssituationen starke Irritationen.

Budrich-Verlag, 2nd edition 2011
ISBN 978-3-86649-041-3

Knüttel, Katharina; Seeliger, Martin (Hrsg.):
Intersektionalität und Kulturindustrie
Zum Verhältnis sozialer Kategorien und kultureller Repräsentationen

Dieses Buch zeigt den Zusammenhang von kulturellen Repräsentationen und der Entstehung, Reproduktion und Transformation sozialer Kategorien wie Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Das Spektrum der interdisziplinären Beiträge umfasst sowohl grundlagentheoretische Perspektiven zu Intersektionalität und Kulturindustrie als auch Analysen und konkrete Fallbeispiele zu populären »Frauen«-Magazinen und Casting-Shows.

Transcript-Verlag 2011
ISBN: 978-3-8376-1494-7

.....

Smykalla, Sandra; Vinz, Dagmar (Hrsg.):
 Intersektionalität zwischen Gender und Diversity
 Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit
Intersektionalität gilt als neues Paradigma der Geschlechterforschung. Gleichzeitig nehmen Forschungen zu Diversität, Diversity Management und Diversity Politics zu. Löst die Intersektionalitätsforschung die Genderforschung ab? Ergänzen sich Diversity Studies und Gender Studies? Was verbindet die Konzepte Intersektionalität, Gender und Diversity, worin unterscheiden sie sich? Zur Beantwortung dieser Fragen werden die Konzepte Gender, Intersektionalität und Diversity theoretisch reflektiert und Vorschläge für ihre methodische Verwendung in der empirischen Forschung gemacht. Ebenso wird an ausgewählten Politikfeldern die Relevanz der Intersektionalitätsforschung für Fragen der Chancengleichheit aufgezeigt.

(Forum Frauen- und Geschlechterforschung Band 30)
 Münster: Westfälisches Dampfboot, 2011
 ISBN: 978-3-89691-230-5

.....

Funcke, Dorett; Thorn, Petra (Hrsg.):
 Die gleichgeschlechtliche Familie mit Kindern
 Interdisziplinäre Beiträge zu einer neuen Lebensform
Die Beiträge dieses Bandes gehen der ethischen und gesellschaftlichen Vertretbarkeit einer Form der familialen Lebensgestaltung nach, die an fundamentale Überzeugungen, kulturelle Werthaltungen, gesellschaftliche Leitbilder und rechtliche Regelungen rührt: der gleichgeschlechtlichen Familie. Da sich die Forschung in Deutschland bisher kaum mit differenzierten Fragestellungen zu dieser Familienform befasst hat, stellt das Buch eine innovative Pionierarbeit dar, die aktuelle Forschungsergebnisse zum Thema bündelt und aus einer interdisziplinären Perspektive betrachtet.

Transcript-Verlag 2010
 ISBN: 978-3-8376-1073-4

.....

Scholz-Lübbering, Hannelore ((Hrsg.):
 Sophie Tieck-Bernhardi
 Julie Saint Albain
Sophie Tieck-Bernhardis erster Roman, »Julie Saint Albain«, erschien 1801 anonym. Er behandelt traditionelle bürgerliche Liebes- und Ehekonzepte ebenso wie das romantische Liebesideal und kritisiert bedeutsame Aspekte der Geschlechterordnung um 1800.

Ulrike Helmer Verlag: 2011
 ISBN 978-3-89741-321-4

.....

Esther Fries, Jana; Rambuscheck, Ulrike (Hrsg.):
 Von wirtschaftlicher Macht und militärischer Stärke.
Bericht der 4. Sitzung der AG Geschlechterforschung auf der 79. Jahrestagung des Nordwestdeutschen Verbandes für Altertumforschung e.V. in Detmold 2009
 Frauen – Forschung – Archäologie 9

femarcbestellung@femarc-edition.de

.....

Casale, Rita/ Forster, Edgar:
 Ungleiche Geschlechtergleichheit
 Geschlechterpolitik und Theorien des Humankapitals

Reihe: Jahrbuch der Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft

Einerseits -- so sagt der Neokonservatismus -- sind Männer und Frauen völlig gleichgestellt: Chancengleichheit scheint erreicht. Auf der anderen Seite besagt der liberale Individualismus, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern von enormer Bedeutung sind. Sind dies zwei Seiten einer Medaille? Die AutorInnen analysieren diesen Widerspruch aus pädagogischer Perspektive.

Budrich-Verlag 2011
 ISBN 978-3-86649-359-9

querelles-net
 Rezensionenzeitschrift für Frauen- und
 Geschlechterforschung
 Jg. 12, Nr. 1 (2011): Ökonomie

Ökonomie ist ein ebenso zentraler wie unscharfer Begriff in zahlreichen für die Geschlechterforschung wichtigen Problemfeldern. Die Benachteiligung von Frauen im Erwerbs- und Wirtschaftsleben ist Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen – und politischer Kämpfe; ob Diskriminierung stattfindet bzw. ob und ggf. wie sie zu beseitigen ist, beschäftigt Anhänger/innen wie Kritiker/innen freier Märkte. Fragen von Eigentum, Macht, Arbeit, Geld sind eng an den Ökonomiebegriff gekoppelt und spielen in unterschiedlichen Disziplinen weit über die Wirtschaftswissenschaften hinaus eine wichtige Rolle. Einige dieser Fragen werden in den im Schwerpunkt dieser Ausgabe rezensierten Titeln behandelt.

Inhaltsverzeichnis

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/12-1/showToc>

Neuerungen bei Querelles-net

Neues Rezensionenplugin: Seit kurzem nutzt querelles-net eine neue Funktion innerhalb des Redaktionssystems zur Verwaltung der Rezensionen. Unter <http://www.querelles-net.de/index.php/qn/booksForReview> findet sich ab sofort die Liste zu besprechender Titel.

Neukonzeption des Jahrbuchs 2011: Ab 2011 wird das Jahrbuch Querelles in ein elektronisch erscheinendes Open-Access-Periodikum umgewandelt werden, das als erste und bislang einzige vergleichbare Zeitschrift der deutschsprachigen Geschlechterforschung den Anforderungen, freien Zugang zu wissenschaftlichem Wissen zu gewährleisten, in vollem Umfang gerecht wird. Die Umstrukturierung wird durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft finanziell gefördert <http://www.querelles.de/index.php/qjb/pages/view/neukonzeption2011>

Sonstiges

Birsl, Ursula (Hrsg.)

Rechtsextremismus und Gender

Der Sammelband bietet einen tiefen Einblick in theoriegeleitete und empirische Befunde der Sozialwissenschaften zur Konstruktion von Geschlecht und zum Geschlechterverhältnis in Rechtsextremismus, Antisemitismus und bei gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.

Budrich-Verlag 2011

ISBN 978-3-86649-388-9

Hoffmann, Roswitha

Das Mädchen mit dem Jungenkopf

Kindheit und Jugend der Schriftstellerin Fanny Lewald. Fanny Lewald war eine der bekanntesten deutschen Autorinnen des 19. Jahrhunderts. Wie kam es damals überhaupt dazu, dass ein Mädchen einen solchen Weg einschlug?

Ulrike Helmer Verlag 2011

ISBN 978-3-89741-312-2

Redolfi, Esther (Hrsg.):

Simone de Beauvoir: Eine Bibliografie

Akademische Verlagsgemeinschaft München 2011

ISBN 978-3869240244

Warnecke, Jenny:

Frauen im Strudel gewaltiger Thaten

Louise Astons „Revolution und Contrerevolution“ 1849 »Frauen im Strudel gewaltiger Thaten« stellt einen ersten Schritt dar, das historische Einfordern von Mitbestimmung in Deutschland auf literarischem Wege zu dokumentieren und zu kommentieren.

Ulrike Helmer Verlag 2011, noch nicht erschienen

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.