

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Liebe Leserinnen und Leser,

wir befinden uns schon mitten im heißen Veranstaltungsherbst, ich hoffe, Sie finden trotzdem Zeit und Muße, die Angebote des CEWSjournals wahr zu nehmen.

Besonders ans Herz legen möchte ich Ihnen unseren **Gastbeitrag zur Studie "Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung"** des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW und das **Schwerpunktthema zum neuesten CEWS-Drittmittelprojekt „Geschlechtergerechte Führungskräfte rekrutierung für Forschungsorganisationen“**.

Vielleicht treffen wir uns in der nächsten Woche anlässlich des **Fachgesprächs**

**„Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel“** am 12./13. November 2012 im Bonner Wissenschaftszentrum?

Ihnen wünsche ich eine anregende Lektüre des CEWSjournals, interessante Veranstaltungen in unserem Themenfeld, gute – auch informelle – Gespräche untereinander und einen schönen Herbstausklang.

Mit herzlichen Grüßen

*Jutta Dalhoff* (Leiterin des CEWS)

## Inhaltsübersicht

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen, Hochschul-  
forschung
- 05 Schwerpunktthema  
**CEWS-Projekt:  
„Geschlechtergerechte  
Führungskräfte rekrutierung  
f. Forschungsorganisationen“**
- 06 Forschungseinrichtungen
- 07 Europa und Internationales
- 08 Frauen- und Geschlechter-  
forschung
- 09 Stiftungen, Preise,  
Förderungsmöglichkeiten,  
Ausschreibungstermine
- 10 Weiterbildung, Karriere-  
förderung
- 11 Termine · Call for Papers
- 12 Neuerscheinungen
- 13 Impressum

**Inhalt**

**1.0 Neues aus dem CEWS..... 5**

SAVE THE DATE: Wissenschaft - Alltag - Familie. Schritte zu einer neuen Kultur. .... 5

Neue Aufgabenverteilungen im CEWS-Team..... 5

**2.0 Wissenschaftspolitik..... 6**

GWK-Bericht: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung ..... 6

Abschlusskonferenz zum Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“ ..... 7

Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ ..... 8

Neu gegründet: Anna Boyksen Diversity Research Center ..... 8

Dr. Naika Foroutan erhält den Wissenschaftspreis 2012 der Fritz Behrens-Stiftung ..... 9

Deutscher Studienpreis 2012 ..... 9

Caroline-von-Humboldt-Preis ..... 9

Erste Frau an der Spitze der Deutschen Gesellschaft für Kognitive Linguistik ..... 10

Beate Hörr übernimmt DGWF-Vorsitz ..... 10

Goldman Lecture für Lebenswerk..... 10

**3.0 Gleichstellungspolitik..... 11**

Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden ..... 11

Frauen in Führungspositionen verdienen weniger als Männer ..... 12

Männer deutlich häufiger erwerbstätig als Frauen..... 13

Mangelnde Erwerbsbeteiligung von Frauen unterstützt Wohlstandsgefälle ..... 14

Wirtschaft kann von beruflicher Gleichstellung profitieren ..... 14

Panel-Befragung: Mangel an geeigneten Bewerberinnen verhindert höhere Frauenquote ..... 15

Länder fordern gesetzliche Frauenquote ..... 16

Kontroverse um die Frauenquote im Bundestag..... 17

Berlinerinnen unterstützen Frauenquote für Aufsichtsräte ..... 19

Juristinnen fordern Frauenquote per Gesetz..... 20

Gefragt: Ihr Statement zur Frauenquote..... 21

Bundestagsanhörung zum Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ ..... 21

Mehr Frauen in deutschen Spitzenpositionen ..... 21

Single-Frauen sind häufiger in Führungspositionen ..... 22

Frauenquote in der Frauenheilkunde ..... 23

Studie: Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere ..... 25

Doppelkarrieren: Job statt Liebe ..... 26

Vorname kann über Karriere und Verdienst entscheiden ..... 27

Kinderlosigkeit von Akademikerinnen ..... 27

Aktuelle Studien zur Familienforschung..... 28

Engagiert für Migrantinnen ..... 29

Online-Umfrage: „Diversity Trainings im deutschsprachigen Raum“ ..... 30

HTW Berlin legt erstes Berliner Mentoringprojekt auf ..... 30

VDE MINT Akademie verknüpft erstmals Frauenförderung und Mobilität der Zukunft ..... 31

Frauenmangel in technischen Berufen frühzeitig begegnen .....	32
Mehr Frauen für Informatikberufe begeistern .....	32
MINT-Themenspecial: Frauen in Führung .....	33
<b>4.0 Hochschulen, Hochschulforschung.....</b>	<b>34</b>
HIS-Studie: Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen .....	34
Abschlusskolloquium des Projektes „Generation BeSt“ .....	35
Hebammenkunde: Neuer Studiengang in NRW .....	36
Unternehmerische Absichten und Aktivitäten von Studierenden in Deutschland im internationalen Vergleich .....	36
Studentinnen werden zu Gründerinnen .....	37
<b>5.0 Schwerpunktthema.....</b>	<b>38</b>
CEWS-Projekt: „Geschlechtergerechte Führungskräfteerekrutierung für Forschungsorganisationen“ .....	38
<b>6.0 Forschungseinrichtungen.....</b>	<b>41</b>
Erweitertes Leibniz-Mentoring .....	41
<b>7.0 Europa und Internationales.....</b>	<b>42</b>
Studie zu Genderaspekten im 7. FRP: Abschlussbericht jetzt in englischer Sprache.....	42
5. Monitoring Report zum 7. FRP: Kaum Veränderungen beim Frauenanteil.....	42
She Figures 2012: Erste Zahlen veröffentlicht.....	43
Women in the EU - Facts, Figures and Quotes .....	43
ERC schreibt Begleitstudie zu Gender Mainstreaming aus.....	43
Umzug der Datenbank für Begutachtung .....	44
LERU-Studie „Women, research and universities“ .....	44
European Gender Summit 2012.....	45
Mehr Geschlechtergerechtigkeit? Zur Frauenquote in Afrika .....	45
Rio+20-Nachlese: Ökonomisierung aller Lebensgrundlagen verhindern .....	45
Aktionsplattform von Peking: Frauen und Wirtschaft.....	46
Call: Global Advanced Research Journal of Peace, Gender and Development Studies .....	46
Frau Europas 2012 .....	46
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....</b>	<b>47</b>
Studie: Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung.....	47
Online-Tool für Geschlechtergerechte Hochschullehre .....	49
Marie-Jahoda-Gastprofessur .....	49
Institutionelle Rahmenbedingungen und Geschlechterverhältnisse: Auswirkungen auf die Lebensrealität von Frauen und Männern.....	50
<b>9.0 Stiftungen, Preise,Förderung.....</b>	<b>51</b>
Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung .....	51
Selbstständige Forschungsgruppen in den Neurowissenschaften .....	52
Epi goes Gender-Förderprogramm „Nachwuchstalente schaffen neues Wissen“ .....	52
Internationales Promotionsprogramm „Demokratie, Wissen und Geschlecht in einer transnationalen Welt“ .....	53
Georg-Christoph-Lichtenberg-Stipendien .....	54
ERC schreibt Synergy Grants aus.....	54

Rosalind Franklin Fellowships .....	54
News Portal for International Scholarships .....	55
Große Bandbreite bei Studienkosten und Studienförderung in Europa .....	55
Communicator-Preis 2013 .....	56
Deutscher Studienpreis 2013 .....	56
ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“ .....	57
<b>10.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>58</b>
Certificate of Advanced Studies (CAS) Gender, Justice, Globalisation .....	58
<b>11.0 Termine, Call for Papers.....</b>	<b>59</b>
<b>12.0 Neuerscheinungen.....</b>	<b>64</b>
<b>13.0 Impressum .....</b>	<b>72</b>
Impressum .....	72
Redaktion: <b>Andrea Usadel</b> .....	<b>72</b>

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## SAVE THE DATE:

### Wissenschaft - Alltag - Familie. Schritte zu einer neuen Kultur.

Die Fachtagung

#### WISSENSCHAFT – ALLTAG – FAMILIE. SCHRITTE ZU EINER NEUEN KULTUR.

im Rahmen des Projektvorhabens

#### EFFEKTIV! – FÜR MEHR FAMILIENFREUNDLICHKEIT AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN

wird am **11. April 2013** im dbb forum in Berlin stattfinden.

Auf der Tagung werden wir die Aktivitäten auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen in den Blick nehmen und erste Ergebnisse aus unserem Projektvorhaben vorstellen: Dazu gehört die Präsentation unseres Online-Informationportals, das themenrelevante Literatur und Beispiele für gute Maßnahmen dokumentiert. Außerdem möchten wir die „Wissenschaft als Lebensform“ als herrschende Arbeitskultur in der Wissenschaft diskutieren, entstehende Konflikte bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bzw. Familiengründungswunsch oder Pflege von Angehörigen betrachten und Lösungsansätze vorstellen. Die Tagung wird dezidiert Gelegenheit bieten für Netzwerken und Erfahrungsaustausch.

Das Projektvorhaben wird durchgeführt vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und

Forschung CEWS bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften und gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Die Projekt-Website:

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

## Neue Aufgabenverteilungen im CEWS-Team

Im CEWS-Team, das zur Zeit aus 15 Menschen besteht, haben sich im September/Oktober 2012 Veränderungen ergeben.

Das Projektteam „Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ wird jetzt nach der Berufung von **Dr. Inken Lind** an die FH Köln von **Dr. Susann Kunadt** geleitet. **David Brodesser**, **Kathrin Samjeske** und **Anna Schelling** – Nachfolgerin von **Lucill Simak**, die uns der Liebe und der Arbeit wegen in Richtung Stuttgart verlassen hat – sind die Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Team.

**Dr. Nina Steinweg** – Gratulation zur erfolgreichen Promotion! – leitet das neue Projekt „Geschlechtergerechte Führungskräfte rekrutierung für Forschungsorganisationen“, **Natalie Pawlak** ist die Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt.

Das aktuelle CEWS-Organigramm finden Sie hier: <http://www.gesis.org/cews/das-cews/personen/>

# 02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

## GWK-Bericht: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung

Pressemitteilung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz GWK vom 18.09.2012

Das wissenschaftliche Potenzial von Forscherinnen wird nach wie vor nicht ausgeschöpft. Die „gläserne Decke“ für Frauen ist in Wissenschaft und Forschung real. Deshalb besteht großer Handlungsbedarf, wie der aktuelle GWK-Bericht zur Chancengleichheit zeigt.

Der GWK-Bericht dokumentiert erneut, dass Frauen auf den anspruchsvollen Ebenen des Wissenschaftssystems weiterhin unterrepräsentiert sind. Obwohl im Berichtsjahr 2010 an den Hochschulen rd. 50 % aller Studienanfänger und rund 48 % aller Studierenden weiblich waren, fast 52 % der Studienabschlüsse und rd. 44 % der Promotionen durch Frauen erreicht werden, waren rd. 80 % der Professuren von Männern besetzt. Frauen verlassen also nach wie vor überproportional häufig am Ende des Studiums oder nach erfolgter Promotion den wissenschaftlichen Karriereweg.

Der diesjährige Bericht zeigt weiterhin, wie sich seit dem Beginn der ersten Datenerhebungen im Jahr 1992 der Anteil von Frauen an den Hochschulen bis zum Jahr 2010 verändert hat:

- bei den Erstimmatrikulierten von 43,3 % auf 49,5 %,

- bei den Studienabschlüssen von 39,6 % auf 51,8 %,
- bei den Promotionen von 28,9 % auf 44,1 %,
- bei den Habilitationen von 12,9 % auf 24,9 % und
- bei den Professuren von 6,5 % auf 19,2 %.

Differenziert man die letztgenannte Gruppe der ProfessorInnen nach Besoldungsgruppen, treten deutliche Unterschiede zutage. Je höher die Besoldungsgruppe ist, desto niedriger ist der Anteil der Frauen. 2010 lag der Frauenanteil an den W1-Professuren (Juniorprofessuren) bei 37,8 %, an den C2-Professuren (auf Dauer und Zeit) bei 21,1 %, an den C3/W2-Professuren bei 20,1 % und an den C4/W3-Professuren bei 14,6 %.

Der GWK-Bericht analysiert aber nicht nur die Lage in den Hochschulen, sondern nimmt auch die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in den Blick. In den außeruniversitären Forschungsorganisationen FhG, HGF, MPG und WGL ist im Vergleichszeitraum von 1992 bis 2011 der Anteil von Frauen in Führungspositionen von 2 % auf insgesamt 12 % gestiegen. Er liegt damit über die genannten Forschungsorganisationen hinweg deutlich unter dem Anteil von Frauen in Führungspositionen in Hochschulen. Betrachtet man die Forschungsorganisationen jedoch im Einzelnen, werden große Unterschiede sichtbar: so lag der Frauenanteil an Führungspositionen bei der MPG im Jahr 2011 bei 19,0 %, bei der WGL bei 12,5 %, bei der HGF bei 10,0 % und bei der FhG bei lediglich 3,2 %.

Zusammenfassend zeigt die aktuelle Datenerhebung, dass es immer noch besonderer Bemühungen in der forschungs- und wissenschaftsorientierten Frauenförderung bedarf. Als Beispiele zu nennen sind etwa die von der DFG 2008 verabschiedeten Gleichstellungsstandards, das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, dessen Fortsetzung ab 2013 die GWK vor Kurzem beschlossen hat und der Beschluss der GWK zur Festlegung flexibler Zielquoten in den Forschungsorganisationen.

Der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) kommt auf dem Feld Chancengerechtigkeit eine Pionierrolle zu: Seit 1987 und damit seit 25 Jahren ist die Herstellung von Chancengerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung ein gemeinsames Anliegen von Bund und Ländern: zunächst in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) und dann ab 2008 in deren Nachfolgeorganisation, der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK). Nach wie vor ist die GWK die einzige Stelle im nationalen Wissenschaftssystem, die Datenmaterial zur Situation von Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen kontinuierlich erfasst und in Form von jährlichen Fortschreibungen transparent darstellt.

Die neueste (16.) Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen liegt nun für den Berichtszeitraum 2010/2011 vor. Sie ist online unter

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-29-Chancengleichheit.pdf>

abrufbar und als Heft 29 der „Materialien der GWK“ beim Büro der GWK erhältlich.

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2012-14.pdf>

<http://www.gwk-bonn.de>

Pressestimme:

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/frauen-in-der-wissenschaft-mehr-druck-frauen-zu-foerdern/7149638.html>

## Abschlusskonferenz zum Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“

Bereits frühzeitig soll hier auf die Abschlusskonferenz zum Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“ hingewiesen werden.

Das Projekt hat die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder fünf Jahre lang im Hinblick auf die Thematik der Chancengleichheit von Frauen und Männern forschend begleitet. Die Abschlusskonferenz dient dazu, die Ergebnisse aus den verschiedenen Teilstudien sowie übergreifende Schlussfolgerungen einem breiten Publikum zu präsentieren.

Die Ergebnisse werden im Kontext internationaler Vorträge zum Thema diskutiert.

*Arbeitstitel:*

**Frauen in der Spitzenforschung – zum Verhältnis von Geschlechterungleichheit und Exzellenz**

*Ort:* Hamburg, Curio-Haus

*Zeit:* 18.-19. April 2013

Aktuelle Hinweise zur Konferenz werden Sie rechtzeitig auf dieser Projekthomepage finden:

<http://www.wiso.uni-hamburg.de/fis>

Das Projekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds – gefördert.

**Prof. Dr. Anita Engels** (Projektleitung), Tel: +49 – 40 – 42838-3832, [anita.engels@wiso.uni-hamburg.de](mailto:anita.engels@wiso.uni-hamburg.de)

Kontakt: **Regina Lutz** (Sekretariat), Tel: +49 – 40 – 42838-3998, [regina.lutz@uni-hamburg.de](mailto:regina.lutz@uni-hamburg.de)

## Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Mit dem Templiner Manifest hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) 2010 ein Programm zur Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung vorgelegt, mit dem sie sich für den „Traumjob Wissenschaft“ stark macht. Gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Beschäftigungsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen Seite sind zwei Seiten einer Medaille! Das Templiner Manifest war ein Weckruf: für viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die ihre Situation reflektieren, sich organisieren und für Reformen eintreten, aber auch für Wissenschaftsorganisationen, Politikerinnen und Politiker in Bund und Ländern, die Maßnahmen zur Reform von Karrierewegen und Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft prüfen.

Die GEW setzt sich auf der einen Seite in Bund und Ländern, auf internationaler Ebene und in der Tarifpolitik für den „Traumjob Wissenschaft“ ein. Auf der anderen Seite kann aber jede Hochschule und jede Forschungseinrichtung schon heute selbst aktiv werden und sich dazu verpflichten, den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung attraktiv auszugestalten. Die GEW empfiehlt Hochschulen und Forschungseinrichtungen, sich in einem Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ zur Schaffung *stabiler Beschäftigungsbedingungen und berechenbarer Karrierewege* zu verpflichten. Auf ihrer 6. Wissenschaftskonferenz „Baustelle Hochschule – Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten“ im September 2012 in Herrsching am Ammersee hat die GEW den Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ erarbeitet, der eine Empfehlung darstellt, wie eine solche Selbstverpflichtung aussehen könnte. Der Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ wird im Rahmen des 3. Follow-Up-Kongresses zum Templiner Manifest am 15. November 2012 in Berlin vorgestellt. Gemeinsam mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Vertreterinnen und Vertretern von Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Personalräten, Frauen-

und Gleichstellungsbeauftragten wird diskutiert, wie der Herrschinger Kodex als Instrument für die wissenschaftspolitische Arbeit vor Ort eingesetzt werden kann. Wie Postdocs berechenbare Perspektiven durch einen „Tenure Track“ gegeben werden können, wird anhand des österreichischen Modells erörtert, das Arbeitgeber und Gewerkschaften tarifvertraglich ausgehandelt haben. Wie die Promotionsphase abgesichert und strukturiert werden kann, wird vor dem Hintergrund von Erfahrungen in der außeruniversitären Forschung debattiert.

[http://www.gew.de/Gute\\_Arbeit\\_in\\_der\\_Wissenschaft\\_3\\_Follow-up-Kongress\\_zum\\_Templiner\\_Manifest\\_3.html](http://www.gew.de/Gute_Arbeit_in_der_Wissenschaft_3_Follow-up-Kongress_zum_Templiner_Manifest_3.html)

## Neu gegründet: Anna Boyksen Diversity Research Center

Das neue Diversity Research Center, das erste seiner Art in Deutschland, wurde nach der ersten Studentin in den Ingenieurwissenschaften an der Technischen Universität München im Jahr 1906, Anna Boyksen, benannt. Mit der Biografie von Anna Boyksen wird Aufbruchgeist, wissenschaftliche Neugier und interdisziplinäres Denken verbunden. Das Diversity Research Center widmet sich der Erforschung der Vielfalt (Diversity) in Wissenschaft, Beruf und Gesellschaft. Unabhängig von Alter, Geschlecht, kulturellem und ethnischem Hintergrund sollen persönliche Fähigkeiten in einer Kultur wertschätzender Kooperation gefördert werden, um sich innovativen und interdisziplinären Forschungsfragen zu widmen. Das Anna Boyksen Diversity Research Center greift Diversity-relevante Fragestellungen aus Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Medizin, Natur- und Ingenieurwissenschaften auf, um sie in zunächst fünf interdisziplinären Forschungsteams zu ergründen. Darüber hinaus soll es für die TUM als Wissenschaftsorganisation und die beteiligten industriellen Partner dazu beitragen, eine nachhaltig offene Studien- und Arbeitswelt zu gestalten.

<http://www.drc.tum.de>

---

## Personalia

---



---

### Dr. Naika Foroutan erhält den Wissenschaftspreis 2012 der Fritz Behrens-Stiftung

Dr. Naika Foroutan, Sozialwissenschaftlerin der Humboldt-Universität, ist mit dem Wissenschaftspreis 2012 der Fritz Behrens-Stiftung ausgezeichnet worden. Mit dem alle zwei Jahre verliehenen Wissenschaftspreis ehrt die Fritz Behrens-Stiftung herausragende Persönlichkeiten und fördert zugleich die Forschung. 2012 geht die mit je 30.000 Euro dotierte Auszeichnung an Dr. Naika Foroutan und an den Göttinger Physiker Prof. Dr. Stefan Hell.

Dr. Naika Foroutan ist seit 2008 Leiterin des Forschungsprojekts „Hybride europäisch-muslimische Identitätsmodelle/ HEYMAT“ gefördert durch die VolkswagenStiftung. Seit 2011 leitet sie die Forschungsgruppe zu „Jungen Islambezogenen Themen in Deutschland (JUNITED)“ im Rahmen des Projekts „Junge Islam Konferenz (JIK)“, ein Projekt der Stiftung Mercator und der Humboldt-Universität zu Berlin. Im Zentrum ihrer Arbeit stehen die hybriden Identitätskonstruktionen von Menschen, die einen muslimischen Migrationshintergrund haben und sich gleichzeitig einer nationalen, europäischen Identität verbunden fühlen. Darüber hinaus analysiert sie die politischen Narrationen, Stereotypen und Diskriminierungs- und Ungleichheitsstrukturen gegenüber Islam und Muslimen in Deutschland, um die daraus entstehenden Identitätsdispositive, Integrationspolitiken und symbolischen Interaktionen im Hinblick auf die gesellschaftliche Transformation Deutschlands als Einwanderungsland zu untersuchen.

[http://www.hu-berlin.de/pr/pressemitteilungen/pm1210/pm\\_121016\\_00](http://www.hu-berlin.de/pr/pressemitteilungen/pm1210/pm_121016_00)

---

### Deutscher Studienpreis 2012

Dr. Sabine Machhausen wurde für ihre Doktorarbeit über Scharia-konforme Investitionen ausgezeichnet.

Bewerbungsschluss für das kommende Jahr ist der 1. März 2013.

Die Juristin Dr. Sabine Machhausen ist von der Körber-Stiftung mit dem Deutschen Studienpreis ausgezeichnet worden. Sie erhält den mit 30.000 Euro dotierten Preis für ihre Dissertation über das islamische Finanzwesen, in der sie insbesondere glaubenskonforme Anlagemöglichkeiten und ihre rechtliche Basis untersucht. Mit dem Deutschen Studienpreis zeichnet die Körber-Stiftung die wichtigsten Dissertationen des Jahres aus, exzellente Forschungsarbeiten, die gesellschaftlich besonders relevant sind. In diesem Jahr bewarben sich 431 Promovierte um den Deutschen Studienpreis. Die Jury vergibt drei mit je 30.000 Euro dotierte erste Preise und sechs zweite Preise.

<http://www.rewi.uni-mainz.de/dekanat.html>

[http://www.koerber-stiftung.de/fileadmin/user\\_upload/wissenschaft/studienpreis/pdf/2012/DSP-Flyer-2013.pdf](http://www.koerber-stiftung.de/fileadmin/user_upload/wissenschaft/studienpreis/pdf/2012/DSP-Flyer-2013.pdf)

---

### Caroline-von-Humboldt-Preis

Der Caroline-von-Humboldt-Preis wird seit 2010 von der Humboldt-Universität zu Berlin an Wissenschaftlerinnen im Postdoc-Stadium vergeben.

Dieses Jahr hat die international besetzte Jury zwei Wissenschaftlerinnen die Auszeichnung mit jeweils 10 000 € Preisgeld für ihre innovativen Forschungsvorhaben zugesprochen:

Dr. Claudia Brunner ist Universitätsassistentin und Studienprogrammleiterin am Zentrum für Friedensforschung und Friedenspädagogik der Alpen-Adria Universität Klagenfurt. Ihr theoretisch anspruch-

volles Projekt „Epistemische Gewalt. Theoretisierung eines Begriffs“ wurde von der Jury durchweg als „faszinierend, innovativ und wissenschaftspolitisch außerordentlich relevant“ beurteilt.

**Dr. Cornelia Ebert**, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Linguistik an der Universität Stuttgart, begeisterte mit ihrem Projekt „Sprachbegleitende Gesten in der formalen Semantik und Pragmatik“ und durch ihre breite Publikationstätigkeit.

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

## Erste Frau an der Spitze der Deutschen Gesellschaft für Kognitive Linguistik

Auf der 5. Internationalen Konferenz der Deutschen Gesellschaft für Kognitive Linguistik (DGKL) an der Universität Freiburg ist die Koblenzer Sprachwissenschaftlerin **Prof. Dr. Susanne Niemeier** zur Präsidentin der DGKL gewählt worden. Sie ist die erste Frau an der Spitze der Gesellschaft. Niemeier ist Leiterin des Instituts für Anglistik am Campus Koblenz der Universität Koblenz-Landau. Aktuell forscht sie über die Anwendbarkeit kognitiv-linguistischer Einsichten und Theorien im Fremdsprachenerwerb.

<http://www.uni-koblenz-landau.de/>

## Beate Hörr übernimmt DGWF-Vorsitz

Am 14. September 2012 hat die Mitgliederversammlung der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. (DGWF) auf ihrer Jahrestagung an der Ludwig-Maximilians-Universität München **Dr. Beate Hörr**, Leiterin des Zentrums für wissenschaftliche Wei-

terbildung (ZWW) an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, einstimmig zu ihrer neuen Vorsitzenden gewählt. Der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. (DGWF) gehören derzeit 286 Hochschulen und 119 persönliche Mitglieder an, die sich mit Konzepten und Realisierungsformen lebenslangen Lernens an Hochschulen befassen. Die DGWF repräsentiert und fördert die wissenschaftliche Weiterbildung und das Fernstudium, unterstützt den Nachwuchs auf Arbeitsfeldern der wissenschaftlichen Weiterbildung und trägt zur Professionalisierung ihrer Mitglieder bei.

<http://www.dgwf.net>

## Goldman Lecture für Lebenswerk

Frau **Prof. Dr. med. Elke Lütjen-Drecoll** wurde bei der Tagung der Internationalen »Glaucoma Research Society« in Würzburg am 8. September 2012 mit der renommierten »Goldman Lecture« für ihr Lebenswerk ausgezeichnet.

Frau Prof. Lütjen-Drecoll war bis 2010 Leiterin des Anatomischen Instituts, Lehrstuhl II der Universität Erlangen-Nürnberg. Ihr Hauptforschungsgebiet ist die funktionelle Morphologie des Auges und ihre Veränderung bei verschiedenen Augenerkrankungen. Sie war Leiterin eines BioMed II Projekts der Europäischen Union und Leiterin des Sonderforschungsbereichs »Glaukome einschließlich Pseudoexfoliations-Syndrom«. Für ihre Forschungsergebnisse wurde sie mit zahlreichen internationalen Preisen ausgezeichnet. Seit 2005 steht sie als Präsidentin an der Spitze der Akademie der Wissenschaften und der Literatur, Mainz.

<http://www.adwmainz.de>

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden

Gemeinsam mit neun Unternehmen und gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ analysierte Fraunhofer organisationsspezifische Gründe für den geringen Frauenanteil in deutschen Führungsetagen. Auf der Abschlusskonferenz am 30. Oktober in Berlin stellten die Expertinnen Ergebnisse und mögliche Gegenmaßnahmen vor.

Unternehmenskultur und Maßnahmen für einen höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen hängen eng zusammen. Diese These wurde im Projekt nachvollziehbar belegt. Aber Karrierebrüche von Frauen haben nicht in allen Betrieben die gleichen Ursachen. Entscheidend sind spezifische Merkmale der Unternehmenskultur, also ob eher Offenheit, Konformismus, Innovationsorientierung, Hierarchie oder Traditionalismus den Umgang in den Firmen prägen. »Unsere Ergebnisse zeigen, dass jedes Unternehmen, Maßnahmen einführen und umsetzen sollte, die zur jeweils eigenen Kultur passen. Nicht alle Lösungen funktionieren bei allen gleich gut«, sagte die wissenschaftliche Leiterin des Projekts Prof. Dr. Martina Schraudner von Fraunhofer.

„Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“, so der Titel des Projekts, in dem 220 weibliche und männliche Führungskräfte in neun Unternehmen eingehend befragt wurden. Die Partner waren: Allianz Deutschland AG, BASF

SE, Bayer AG, Robert Bosch GmbH, Daimler AG, Deutsche Bahn AG, EADS, Infineon Technologies AG und Microsoft.

Die Analyse der Interviews ergab vier idealtypische Unternehmenskulturen: Die *offene Hochleistungskultur* ist dynamisch, offen, liberal stellt aber hohe Flexibilitäts- und Leistungsanforderungen an alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Frauen können diese schwerer erfüllen, weil sie häufiger die Verantwortung und Fürsorge für die Familie übernehmen.

In der *konformistischen Formalkultur* herrschen starke Konformitätsanforderungen und Verhaltensnormen, die von männlichen Mehrheiten definiert sind. Die Strukturen sind formal, bürokratisch, angepasstes Verhalten wird belohnt. Frauen fällt es schwerer diese Anforderungen zu erfüllen. Ihre Verhaltensweisen und Perspektiven werden in diesem Umfeld als ungewöhnlich und unpassend wahrgenommen. Ein Grund, ihnen Führungskompetenz abzuspochen.

Ist ein Unternehmen von einer *konservativen Ausschlusskultur* geprägt, heißt das: Geschlossene Männerzirkel behindern den Aufstieg von Frauen. Traditionelle Vorstellungen über die Rolle von Frauen und Männern prägen das Arbeitsumfeld.

Bei der *veränderungsorientierten Bewahrungskultur* stehen sich der Wunsch nach Veränderung und konservativ-hierarchische Strukturen und Werte gegenüber. Charakteristisch sind zum einen die hohen Erwartungen der Mitarbeiterinnen an das Diversity-Engagement ihres Arbeitgebers und zum anderen die Angst vor Machtverlust bei den männlichen Mitarbeitern.

## Kulturveränderungen für mehr Frauen in Führungspositionen

Als Idealtypen finden sich diese Muster in keinem Unternehmen in Reinform. Unternehmenskulturen lassen sich jedoch anhand ihrer charakteristischen Merkmale einzelnen Kulturmustern zuordnen. Für jedes gibt es ein bestimmtes Set von erfolgversprechenden Handlungsoptionen, mit deren Hilfe Firmen das Ziel »mehr Frauen in Führungspositionen« erreichen können.

In einer *offenen Hochleistungskultur* ist es beispielsweise zielführend, die Personalpolitik stärker an Lebensphasen zu orientieren. Das heißt, man berücksichtigt die Tatsache, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht über die gesamte Erwerbsphase immer in gleichem Maße einsatz- und leistungsfähig sind, sondern dies über die Erwerbsbiographie hinweg variiert. Dazu gehört auch, späte Karrieren zu ermöglichen.

In einer *konformistischen Formalkultur* wiederum ist eine zentrale Handlungsoption, Wertschätzung von unterschiedlichen Perspektiven und Herangehensweisen zu erreichen. Dazu müssen die Verantwortlichen alle Bewertungsverfahren im Stellenbesetzungsprozess gendersensibel gestalten. Wichtige hierbei ist, Bewertungsgremien zum Beispiel in Assessmentcentern gemischtgeschlechtlich zu besetzen und Anforderungskriterien zu definieren, die nicht eindeutig männlich oder weiblich konnotiert sind.

Um in einer *konservativen Ausschlusskultur* Veränderungen zu bewirken, ist Grundvoraussetzung, dass sich die Unternehmensleitung eindeutig und sichtbar zu den Zielen bekennt. Dann müssen Maßnahmen und Aktivitäten zum Gender Diversity Management in einem Top-down-Prozess festgelegt und umgesetzt werden. Ganz wesentlich ist es, eine Gender-Diversity-Stelle einzurichten und fest in den Organisationsstrukturen zu verankern.

In einer *veränderungsorientierten Bewahrungskultur* ist eine wichtige Maßnahme, klar zu definieren und zu kommunizieren, welchen ökonomischen Vorteil Diversity für das Unternehmen und auch jeden männlichen Mitarbeiter bringt. Auf der

Abschlusskonferenz wurden die Ergebnisse aus den Interviews vorgestellt ebenso wie Good-Practice-Maßnahmen der Partner, die sie bereits im Vorfeld und während der Projektlaufzeit umgesetzt haben.

Den Abschlussbericht finden Sie hier: <http://www.unternehmenskulturen-veraendern.de>

Erste Ideen und Reflexionen der Ergebnisse wurden auf einem Impulsforum ausgetauscht. Dort diskutierten **Gabriele Fischer**, Chefredakteurin des Wirtschaftsmagazins brand eins, **Christoph Kübel**, Geschäftsführer der Robert Bosch GmbH, **Dr. Alexander Kurz**, Vorstand Personal und Recht Fraunhofer sowie die wissenschaftliche Leiterin des Projekts **Prof. Dr. Martina Schraudner**.

Im Video spricht **Dr. Alexander Kurz** über Fraunhofer als Arbeitgeber, die Bedeutung von Intellectual Property sowie Chancengleichheit und Diversity:

<http://www.fraunhofer.de/de/ueber-fraunhofer/einrichtungen-organe/vorstand/kurz.html>

<http://www.fraunhofer.de/de/presse/presseinformationen/2012/oktober/karrierebrueche-von-frauen-vermeiden.html>

## Frauen in Führungspositionen verdienen weniger als Männer

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von weiblichen Führungskräften war im Jahr 2010 in Deutschland mit 27,64 Euro um 30 % niedriger als der von männlichen Führungskräften (39,50 Euro). Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010 am 4. Oktober 2012 weiter mitteilte, gab es ähnlich hohe Verdienstunterschiede bei Technikern (30 %) und akademischen Berufen (28 %). Mit 25 % war der sogenannte Gender Pay Gap bei Handwerkern ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Die geringste Differenz gab es mit 4 % zwischen weiblichen und

männlichen Bürokräften.

Insgesamt hat sich der Verdienstunterschied verglichen mit der letzten Erhebung 2006 um knapp einen Prozentpunkt auf 22 % leicht verringert. Dieses Ergebnis weicht geringfügig von dem bereits veröffentlichten, über eine Fortschätzung ermittelten Wert für 2010 ab. Anders als die jährlichen Fortschätzungen erlaubt die alle vier Jahre durchgeführte Verdienststrukturerhebung eine detaillierte Auswertung des Gender Pay Gap nicht nur nach dem Beruf, sondern auch nach anderen statistischen Merkmalen der Beschäftigten. So nahm mit steigendem Alter der Beschäftigten der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern zu. Für 24-Jährige und Jüngere betrug er nur 2 %. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen waren es 11 %, während er bei den 35- bis 44-Jährigen bereits bei 24 % lag. Bei den 55- bis 64-Jährigen war er mit 28 % am größten. Auch mit dem Bildungsniveau stieg der Gender Pay Gap. Er lag bei niedrigen Abschlüssen (zum Beispiel Haupt- oder Realschule) bei 11 %. Bei mittlerer Bildung (zum Beispiel Gymnasium) betrug der Verdienstabstand 19 %. Bei höheren Abschlüssen (zum Beispiel Hochschulstudium) lag der Verdienst von Frauen hingegen um 27% unter dem von Männern.

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/10/PD12\\_345\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/10/PD12_345_621.html)

## Männer deutlich häufiger erwerbstätig als Frauen

Männer sind weiterhin deutlich häufiger erwerbstätig als Frauen. So gingen 2011 in Deutschland 81 % der Männer, aber nur 71 % der Frauen von 20 bis 64 Jahren einer Erwerbstätigkeit nach. Dies teilt das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Weltmännertages am 3. November 2012 mit und veröffentlicht dazu Ergebnisse aus dem gleichzeitig erschienenen Indikatorenbericht „Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt – Deutschland und Europa“.

Auch in allen anderen EU-Staaten lagen die Erwerbstätigenquoten der Männer höher als die der Frauen. Laut Eurostat, dem Statistikamt der Europäischen Union (EU), wies Malta 2011 den EU-weit größten Unterschied zwischen den Geschlechtern auf. Dort waren 79 % der Männer, aber nur 43 % der Frauen erwerbstätig. Weitgehend ausgeglichen waren hingegen die Quoten in Litauen, wo 68 % der Männer und 67 % der Frauen arbeiteten. Im EU-Durchschnitt gingen 75 % der Männer und 62 % der Frauen einer Arbeit nach. Auch bei der Wochenarbeitszeit gibt es deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. So hatten 90 % der erwerbstätigen Männer von 15 bis 74 Jahren in Deutschland eine Vollzeitstelle. Unter den Frauen lag die Quote mit 54 % deutlich niedriger. Im EU-Durchschnitt arbeiteten 91 % der Männer und 68 % der Frauen Vollzeit. Die Differenz zwischen den Geschlechtern war damit nicht ganz so groß wie in Deutschland. Der Indikatorenbericht beleuchtet die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern in den Bereichen Erwerbsbeteiligung, Beruf und Qualifikation, Arbeitsbedingungen und Verdienste, Familie und Beruf sowie den Übergang in den Ruhestand. Jeder Indikator stellt dabei die Situation in Deutschland dar und vergleicht sie mit der in den anderen EU-Staaten.

Die Broschüre steht auf den Internetseiten des Statistischen Bundesamtes unter „**Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt – Deutschland und Europa**“ als Download zur Verfügung.

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroschuereFrauenMaennerArbeitsmarkt.html>

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/11/PD12\\_380\\_132.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/11/PD12_380_132.html)

Bitte lesen Sie auch:

Wie sich Frauen für die Karriere verbünden  
...Warum Frauen anders netzwerken und was sie von ihren Kollegen lernen können.

<http://www.handelsblatt.com/unternehmen/buero-special/kein-fussball-kein-gold-kein-bier-wie-sich-frauen-fuer-die-karriere-verbunden/7321456.html>

## Mangelnde Erwerbsbeteiligung von Frauen unterstützt

### Wohlstandsgefälle

Die privaten Vermögen in Deutschland sind zunehmend ungleich verteilt. Das unterstreicht, nach verschiedenen wissenschaftlichen Untersuchungen, auch der Entwurf für den neuen Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Die Einkommen haben sich ebenfalls stark auseinander entwickelt. Das ist nicht nur ein Gerechtigkeitsproblem, zeigt eine aktuelle Untersuchung: Die zunehmende Ungleichheit in Deutschland und anderen Staaten hat die Finanz- und Wirtschaftskrise mit verursacht, die bis heute nachwirkt. Zu diesem Ergebnis kommen **Dr. Till van Treeck** vom Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung und **Simon Sturn** von der University of Massachusetts in Amherst.

Während Hartz-Reformen und die Wirtschaftskrise als Hauptursachen für Einkommensungleichheit genannt werden, verweisen die Autoren auch auf die ungleichen Chancen von Frauen und Männern auf dem deutschen Arbeitsmarkt: „Erschwerend kommen die relativ niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen und der sehr große Lohnabstand zu den Männern hinzu: Die starke Ausbreitung von Minijobs gerade bei verheirateten Frauen bedeutet auch, dass diese vor allem über ihren Ehemann sozial abgesichert sind. Zugleich macht das Steuersystem es für sie finanziell unattraktiv, mehr zu arbeiten. In dieser Konstellation wäre ein Jobverlust des Mannes umso dramatischer – was die Deutschen in Reaktion auf die steigende Ungleichheit und die Deregulierung des Arbeitsmarkts noch mehr sparen ließ.“

[http://www.boeckler.de/14\\_40935.htm](http://www.boeckler.de/14_40935.htm)

## Wirtschaft kann von beruflicher Gleichstellung profitieren

„Third Billion“-Studie der internationalen Strategieberatung Booz & Company belegt starken Zusammenhang zwischen dem Level der Frauenerwerbstätigkeit und dem Wirtschaftswachstum.

Binnen 10 Jahren werden zusätzlich weltweit bis zu drei Milliarden Menschen am Wirtschaftsgeschehen teilnehmen. Dazu tragen die Schwellenländer China und Indien mit jeweils einer Milliarde Menschen bei. Frauen könnten die *dritte Milliarde* stellen, die dann als mögliche Arbeitnehmerinnen, Managerinnen sowie natürlich auch Konsumentinnen am globalen Wirtschaftsgeschehen partizipieren. Bisher wird dieser Zugang in vielen Teilen der Welt allerdings noch durch fehlende Bildung oder gesellschaftliche Restriktionen verhindert. Die Mobilisierung dieses noch unerschlossenen wirtschaftlichen Potenzials kann dabei erhebliche gesellschaftliche, aber auch volkswirtschaftliche Effekte erzielen. Wäre beispielsweise in Deutschland der Anteil berufstätiger Frauen und Männer ausgeglichen, so würde das Bruttoinlandsprodukt (BIP) – trotz Konjunkturflaute und Eurokrise – sprunghaft um 4% ansteigen. „Die gute Platzierung im globalen Ranking verdeutlicht die vergleichsweise guten Rahmenbedingungen in Deutschland. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass noch eine Menge zu tun bleibt, bis die wirtschaftliche Gleichstellung der Geschlechter gelebte Realität ist“, so **Christine Rupp**, Partnerin und Recruiting-Verantwortliche bei Booz & Company im deutschsprachigen Raum. „Aktuelle Gesetzesinitiativen wie die kürzlich vom Bundesrat auf den Weg gebrachte Frauenquote in den Aufsichtsräten großer Unternehmen sowie bereits umgesetzte rechtliche Regelungen wie der Anspruch auf Elternzeit oder der staatlich forcierte Ausbau der Kinderbetreuung gehen in die richtige Richtung.“

<http://www.booz.com/de/home/Presse/Pressemitteilungen/pressemitteilung-detail/51232463>

## Panel-Befragung: Mangel an geeigneten Bewerberinnen verhindert höhere Frauenquote

Die vielfach diskutierten Quotenregelungen haben nach Einschätzung der Personalberatungsbranche zwar dazu beigetragen, dass Unternehmen in Deutschland mehr weibliche Führungskräfte als bislang einstellen wollen. Allerdings verhindert der Mangel an geeigneten Bewerberinnen bislang eine deutlich höhere Frauenquote. Die Personalberater sehen hierin den wichtigsten Grund für den nicht zufriedenstellenden Anteil von weiblichen Fach- und Führungskräften. Zu diesen Ergebnissen kommt die **Panel-Befragung „Karriere von Frauen in Fach- und Führungskräftepositionen“** des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater (BDU) unter Entscheidungsträgern aus rund 530 Personalberatungsgesellschaften. **Michael Heidelberger**, Vorsitzender des BDU-Fachverbandes Personalberatung: „Besonders für Vorstands- und Aufsichtsratsposten werden berufs- und führungserfahrene Kandidaten 45+ gesucht. Genau diese Alterskohorte ist bei den besonders qualifizierten Frauen zur Zeit noch schmal. Bis Einsteiger ins Management aufsteigen, dauert es aber zwischen acht und zehn Jahren. Der notwendige Unterbau muss daher erst nach und nach geschaffen werden, um den Anteil schrittweise zu erhöhen.“

Auf Rang 2 der Top-Gründe landete in der Bewertung von zehn Faktoren, dass Frauen noch zu oft durch männlich geprägte Hierarchien ausgebremst werden. Weiterhin fehlen nach Einschätzung der Recruiting-Spezialisten – anders als bei Männern – belastbare Netzwerke nach innen und außen, die einen Karriereschub bewirken können (Rang 3).

Aus Sicht der Personalberater stehen die Arbeitgeber insgesamt vor großen Herausforderungen, um mehr Frauen speziell für Führungspositionen gewinnen zu können. Auf der To-Do-Liste ganz oben sehen die Personalberater die gleiche Bezahlung des Führungspersonals, da Managerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen noch immer Gehaltseinbußen in Kauf nehmen müssen.

Daneben werden vor allem die Themen Arbeitszeitsouveränität (Rang 2), Führen in Teilzeit (Rang 3) und Kinderkrippen als besonders wichtig bewertet. Diese drei Anforderungen machen deutlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Karriere in den Auswahlgesprächen der Personalberater mit weiblichen Führungskräften eine zentrale Rolle spielt. Geschlechtsspezifische Förderprogramme (Rang 9) oder Coaching und Mentoringprogramme (Rang 10) gehören als Maßnahmen nicht zur ersten Wahl. Den höchsten Anteil an Kandidatinnen konnten die Personalberater im vergangenen Jahr in Positionen in den Funktionsbereichen Personalwesen (30,2 %), Marketing/Vertrieb (20,0 %) und Finanzen/Controlling (16,8 %) platzieren. In einigen Branchen- und Funktionsbereichen fällt auf, dass der Anteil von präsentierten und tatsächlich platzierten Frauen stark auseinanderklafft. So wird beispielsweise im Fahrzeug- und Maschinenbau für den Funktionsbereich Technik/Produktion nur rund bei jeder zweiten letztlich ein Arbeitsvertrag abgeschlossen.

[http://bdu.de/presse\\_511.html](http://bdu.de/presse_511.html)

*Download Personalberater-Panel-Befragung:*

[http://www.bdu.de/downloads/BDU\\_Summarypaper.pdf](http://www.bdu.de/downloads/BDU_Summarypaper.pdf)

### Frauen in Führungspositionen: Bundesfamilienministerin betont Verantwortung der Personalberater

*Die Branche der Personalberatung ist ein entscheidender Schlüssel zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen innerhalb von Wirtschaft und Verwaltung: Das war das Fazit eines Spitzengesprächs zwischen Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder, dem Präsidenten des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater (BDU), Antonio Schnieder, und dem Vorstandsmitglied des BDU-Fachverbandes Personalberatung, Dr. Regina Ruppert anlässlich der Übergabe einer entsprechenden Selbstverpflichtungserklärung der Personalberatungsunternehmen im Verband.*

[http://bdu.de/presse\\_516.html](http://bdu.de/presse_516.html)

## EU-Kommission blockiert Frauenquote

Die EU-Kommission konnte sich bei ihrer Sitzung am 23.10.2012 in Straßburg nicht auf einen Gesetzesentwurf für eine europaweite Quote einigen. Das Thema werde auf einen späteren Termin vertagt, schrieb EU-Justizkommissarin **Viviane Reding** auf dem Kurznachrichtendienst Twitter:

<http://twitter.com/vivianeredingeu>

Das Thema wurde nach Angaben der Sprecherin Redings auf den **14. November 2012** vertagt. Gescheitert sei der Vorstoß nicht, da im Kollegium nicht abgestimmt worden sei. Viviane Reding konnte sich mit ihrem Vorschlag, wonach 40 Prozent der Aufsichtsräte bis 2020 mit Frauen besetzt werden sollen, unter den KollegInnen nicht durchsetzen. Nun hat sie bis Mitte November Zeit nachzubessern.

Unter den 27 EU-Kommissaren und Kommissarinnen gibt es allerdings erheblichen Widerstand. Die Niederländerin **Neelie Kroes** und Redings schwedische Kollegin **Cecilia Malmström**, zuständig für das Innenressort, sind z.B. gegen eine gesetzliche Quote. Nicht nur innerhalb der Behörde, sondern auch unter den EU-Staaten ist eine Frauenquote umstritten. Bereits im Vorfeld hatten neun Länder erklärt, gegen die verbindliche Quote zu stimmen.

Quelle: Spiegel Online, 23.10.2012

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/eu-kommission-reding-sagt-pressekonferenz-zur-frauenquote-ab-a-862989.html>

Bitte lesen Sie auch:

European Womens Lobby EWL bezeichnet Redings Vorschlag als unzureichend

*Die EWL fordert V. Reding auf, ihren Richtlinienentwurf zu überarbeiten und die Vorstände in die Quotierung einzubeziehen.*

<http://www.womenlobby.org>

Viviane Reding: Die unbequeme Kommissarin  
*Einst trampfte sie mit Rucksack und Gitarre durch Europa. Heute sitzt Viviane Reding in der EU-Kommission - und will Europa eine Frauenquote verordnen.*

<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/viviane-reding-die-unbequeme-kommissarin-11881123.html>

Der Volkswirt: Überstürzte Frauenquote mindert Firmenwert

*Eine Studie über die Folgen der 40-Prozent-Frauenquote in Norwegen kommt zu einem alarmierenden Ergebnis: Der politisch erzwungene Austausch des Topmanagements hat den Unternehmen erheblich geschadet.*

Gegen Gebühr unter:

<http://fazarchiv.faz.net/>

### Online-Petition zur Unterstützung der Frauenquote

Über eine Online-Petition besteht die Möglichkeit, die Durchsetzung der Frauenquote zu unterstützen:

<http://www.change.org/petitions/women-40>

### Länder fordern gesetzliche Frauenquote

Der Bundesrat beschloss in seiner Sitzung am 21. September 2012 eine entsprechende Gesetzesinitiative, mit der sich nun auch der Bundestag beschäftigen musste.

In der Debatte des Bundesrates bemängelte Hamburgs Gleichstellungssenatorin **Jana Schiedek** die gegenwärtige Situation in den Aufsichtsräten der deutschen Wirtschaft. Im Vergleich zu anderen Staaten sei der Frauenanteil in diesen Gremien

beschämend gering. Einzelne Verbesserungen in letzter Zeit bildeten noch keinen Trend. „Meine Geduld und die Geduld vieler Frauen in unserem Land ist am Ende. Ohne verbindliche Regelung geht es nicht“, so die Senatorin.

Ähnlich sieht es auch Sachsen-Anhalts Ministerin für Gleichstellung, **Angela Kolb**. Ohne gesetzliche Quote sei die Geschlechtergerechtigkeit in den Führungsgremien der Wirtschaft nicht zu erreichen. Die Ministerin sieht darin jedoch nicht das alleinige Mittel für mehr Gleichberechtigung. Es brauche weitere Veränderungen in der Arbeitskultur und der Familienpolitik sowie ein bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, forderte Kolb.

Befürchtungen, die Initiative des Bundesrates könnte keine Wirkung entfalten, äußerte **Barbara Steffens**. Die Ministerin für Emanzipation in Nordrhein-Westfalen verwies auf die Verantwortung des Bundestages, sich rasch mit dem Thema zu beschäftigen und die Beratungen nicht in die Länge zu ziehen. Erst wenn auch im Bundestag das Vorhaben eine Mehrheit findet, könne man von einem historischen Durchbruch bei den Frauenrechten sprechen.

Nach Ansicht der rheinland-pfälzischen Wirtschaftsministerin **Eveline Lemke** kann der Gesetzentwurf ein Anstoß für die Wirtschaft sein, etwas umzusetzen, was längst gesellschaftlich akzeptiert ist. Außerdem sei der Vorteil gemischtgeschlechtlicher Führungsgremien wissenschaftlich erwiesen. Angst vor mehr Verantwortung für Frauen sei absolut unberechtigt, resümierte Lemke.

Die Gesetzesinitiative stammt aus der Feder des SPD-geführten Hamburger Senats und regelt auf fast 90 Seiten die „Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien“. Demnach müssen in Aufsichtsräten künftig beide Geschlechter mit mindestens 40 Prozent vertreten sein. Die Umsetzung erfolgt stufenweise. Bis zum 1. Januar 2018 liegt die Schwelle bei zunächst 20 Prozent, fünf Jahre später müssen 40 Prozent erreicht sein.

Die Quote gilt für alle börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen. Bei letzteren müs-

sen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter die Vorgabe getrennt erfüllen. Ausnahmen sieht der Gesetzentwurf bei Unternehmen mit mehr als 90 Prozent Beschäftigten desselben Geschlechts vor. Eine Härtefallklausel gilt für Unternehmen, die sich „ernsthaft aber im Ergebnis erfolglos bemüht“ haben, die Regelung zu erfüllen. Für Unternehmen, die sich nicht an die Quotenregelung halten, sieht der Gesetzentwurf konkrete Sanktionen vor. So dürfen die Vergütungen von Aufsichtsratsmitgliedern nicht bei der Körperschaftsteuer angerechnet werden. Außerdem gelten umfangreiche Berichtspflichten, die Einfluss auf die Wahrnehmung der Unternehmen in der Öffentlichkeit haben und damit sanktionierend wirken könnten. Über die Einhaltung der Mindestquote soll das Bundesamt für Justiz wachen. Es erlässt einen Bescheid über die Einhaltung der Quote, der dann beim Finanzamt vorzulegen ist.

Quelle: Textarchiv des Bundesrates

[http://www.bundesrat.de/cln\\_330/nn\\_6898/DE/service/thema-aktuell/12/20120921-quote.html?\\_\\_nnn=true](http://www.bundesrat.de/cln_330/nn_6898/DE/service/thema-aktuell/12/20120921-quote.html?__nnn=true)

[http://www.bundesrat.de/cln\\_330/nn\\_8396/DE/presse/pm/2012/139-2012.html](http://www.bundesrat.de/cln_330/nn_8396/DE/presse/pm/2012/139-2012.html)

**Entwurf eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien**

[http://www.bundesrat.de/cln\\_330/nn\\_8396/SharedDocs/Beratungsvorgaenge/2012/0301-400/0330-12.html](http://www.bundesrat.de/cln_330/nn_8396/SharedDocs/Beratungsvorgaenge/2012/0301-400/0330-12.html)

## Kontroverse um die Frauenquote im Bundestag

Eindringlich haben Sozialdemokraten und Grüne am 26. Oktober 2012, an die Koalitionsfraktionen appelliert, ihre Abgeordneten in einer Abstimmung über die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote in den Aufsichtsräten börsennotierter Unterneh-

men vom Koalitionszwang zu befreien. Die Frage der Frauenquote sei eine Gewissensentscheidung. Der Bundestag debattierte über den von SPD und Bündnis 90/Die Grünen gemeinsam eingebrachten Gesetzentwurf (17/11139):

<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/111/1711139.pdf>

Im kommenden Jahr würden in vielen DAX-notierten Unternehmen die Aufsichtsräte neu gewählt, sagte die grüne Fraktionschefin **Renate Künast**. Dieses „Superwahljahr“ sei der beste Augenblick, um eine Quote zu verankern und somit für mehr Chancengleichheit von Frauen zu sorgen. Künast verwies darauf, dass der vorgelegte Gesetzentwurf *jenem Entwurf entspreche, den der Bundesrat im September auch mit Stimmen der CDU-geführten Bundesländer Saarland und Sachsen-Anhalt verabschiedet habe*.

Deshalb habe sie die Hoffnung, dass die Gesetzesvorlage auch im Bundestag eine Mehrheit finden kann. Allerdings nur dann, wenn viele Frauen vor allem in der Unionsfraktion den Mut aufbrächten, gemäß ihrer Überzeugung zu stimmen.

Die angesprochene Unionsfraktion zeigte sich gegenüber der Forderung in der Tat gespalten. Während der CDU-Abgeordnete **Dr. Stephan Harbath** der Forderung eine klare Absage erteilte, forderte seine Fraktionskollegin **Elisabeth Winkelmeier-Becker** (CDU/CSU) demonstrativ eine gesetzliche Quote. Der Gesetzentwurf der SPD und Grünen sei eine „Mogelpackung“, kritisierte Harbath. Er verenge den Blickwinkel auf die Aufsichtsräte und mache keine Aussagen zu anderen Führungsebenen. Dies werde dem Ansinnen der Frauen in Deutschland nicht gerecht. Harbath hielt der Opposition entgegen, dass sie nicht unterscheide zwischen den verschiedenen Branchen, in denen der Anteil von Frauen in der Belegschaften sehr unterschiedlich ausgeprägt sei. Der liege beispielsweise im Dienstleistungsbereich bei über 50 Prozent. Auf der anderen Seite hätten es naturwissenschaftlich und technisch geprägte Branchen schwieriger, genügend weiblichen Nachwuchs zu gewinnen. Der Christdemokrat verwies zudem dar-

auf, dass sich inzwischen alle DAX-30-Unternehmen freiwillig verpflichtet hätten, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Es sei falsch, diese Entwicklung „durch staatliche Vorgaben“ abzuwürgen.

Die stellvertretende Vorsitzende der Frauen-Union Winkelmeier-Becker hingegen sagte: *„Ja, wir brauchen eine Quote.“* Sie räumte zwar ein, dass sich die Situation der Frauen in der Wirtschaft durchaus verbessert habe. Allerdings seien diese Fortschritte deutlich zu gering. Bei diesem Tempo werde man noch in Jahrzehnten über die Chancengleichheit von Frauen diskutieren müssen. Dies werde auch von 70 Prozent der Entscheidungsträger in der Wirtschaft selbst so gesehen. Die abstrakte Erkenntnis allein, dass Frauen gleichgestellt werden müssten, reiche offensichtlich nicht aus.

Der Rechtspolitiker **Ingo Egloff** aus der SPD-Fraktion hielt Harbath entgegen, der niedrigere Anteil von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen sei kein Argument gegen eine Quote in den Aufsichtsräten. Dort würden branchenübergreifend in der Mehrheit Juristen sitzen. Fakt sei, dass die Frauen gegenüber den Männern in Deutschland über die besseren Studienabgänge verfügen. Dies müsse sich auch in den Führungsgremien niederschlagen und sei auch aus ökonomischen Gründen im Eigeninteresse der Wirtschaft geboten. Die gleichstellungspolitische Sprecherin der SPD-Fraktion, **Christel Humme**, warnte eindringlich davor, auf die Selbstverpflichtungen der Wirtschaft zu bauen. Die Zahlen der Frauen in Führungspositionen zeigten, dass sich die Wirtschaft im „Schneckentempo“ bewege, sagte Humme. Deswegen müssten jetzt gesetzliche Quoten eingeführt werden.

Ein klares *Nein* zur gesetzlichen Frauenquote kam aus der FDP-Fraktion. Sowohl der Rechtspolitiker **Marco Buschmann** als auch die Familienpolitikerin **Nicole Bracht-Bendt** kritisierten, dass der vorgelegte Gesetzentwurf ein „Bürokratiemonster“ schaffe. Rund 16.000 börsennotierte Unternehmen müssten sich regelmäßig um einen Bescheid des Bundesamtes für Justiz bemühen, der den Frauenanteil im Aufsichtsrat des Unternehmens bescheinigt. Im Bundesamt müssten 20 neue Plan-

stellen geschaffen werden, um dies zu bewältigen, rechnete Buschmann vor. Es ist das falsche Signal, Privatunternehmen unter staatliche Aufsicht zu stellen, sagten Buschmann und Bracht-Bendt. Der Gesetzentwurf sei untauglich, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen.

Die Fraktion Die Linke bewertete den Gesetzentwurf unterschiedlich. Die stellvertretende Fraktionsvorsitzende **Cornelia Möhring** und die frauenpolitische Sprecherin **Yvonne Ploetz** sprachen sich zwar ebenfalls für eine gesetzliche Quote aus. Möhring kritisierte jedoch, dass der Vorstoß von SPD und Grünen weit hinter den ursprünglichen Zielen der „Berliner Erklärung“ zurückbleibe. Die Unterzeichner dieser Erklärung aus allen Teilen der Politik und der Gesellschaft sprechen sich für eine Quote aus. Möhring bemängelte, dass der Gesetzentwurf zu viele Ausnahmen vorsehe und zu lange Fristen für die Umsetzung einräume. Sozialdemokraten und Grüne sollten sich nicht einbilden, die Koalition für diesen Vorschlag gewinnen zu können, auch wenn SPD und Grüne ihr noch so weit entgegenkämen. Ploetz forderte die Bundesregierung auf, endlich zu handeln, um Frauen die gleiche Teilhabe in der Gesellschaft zu ermöglichen. „Wann wollen Sie handeln, wenn nicht jetzt?“, fragte sie in die Reihen der Koalitionsfraktionen.

**Quelle: Textarchiv des Deutschen Bundestages**  
[http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2012/41220845\\_kw43\\_de\\_frauen/index.html](http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2012/41220845_kw43_de_frauen/index.html)

#### Pressestimmen zum Thema:

**Bundesrat stimmt für Frauenquote. Schwarz-Rot übt schon einmal**

*„Die Frauenquote ist in der schwarz-gelben Koalition ein heikles Thema. Nun hat der Bundesrat die Regierung übertölpelt und mit Hilfe der CDU-geführten Länder Saarland und Sachsen-Anhalt dafür gestimmt. Das Signal der Abtrünnigen an Berlin ist klar: Weil es mit der FDP nichts mehr wird, orientiert man sich schon einmal an anderen Mehrheiten.“*

<http://www.sueddeutsche.de/politik/bundesrat-stimmt-fuer-frauenquote-schwarz-rot-uebt-schon-einmal-1.1474217>

**Frauenquote erzeugt ungewohnten Applaus im Bundestag**

*„Gesetzliche Vorgaben für eine weibliche Besetzung von Führungspositionen sorgen weiter für Zündstoff. Im Bundestag wurde darüber emotional debattiert. Die Opposition jubelte einer CDU-Rednerin zu“.*

<http://www.ftd.de/politik/deutschland/:frauen-in-fuehrungspositionen-frauenquote-erzeugt-ungewohnten-applaus-im-bundestag/70110342.html>

**So machen Sie Quotengegner mundtot**

*„...Sechs Einwände gegen die Quote - und wie man sie entkräftet.“*

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/gleichberechtigung-von-frauen-so-machen-sie-quotengegner-mundtot-1.1474425>

## ..... Berlinerinnen unterstützen

### Frauenquote für Aufsichtsräte

Eine gesetzliche Quote für Frauen in Aufsichtsräten hat in der EU derzeit keine Chance. Die Kommission konnte sich jüngst nicht auf einen entsprechenden Gesetzentwurf einigen. Berliner Politikerinnen und Wissenschaftlerinnen sind da einen Schritt weiter, und die Hochschule für Wirtschaft und Recht HWR, Berlin arbeitet schon jetzt daran, gezielt Frauen für Aufsichtsräte fit zu machen.

Die Frauenquote für Aufsichtsräte hat es immerhin inzwischen auf die politische und mediale Agenda geschafft. Eine gesetzliche Quotierungsregel für Aufsichtsräte sei nur eine Frage der Zeit, ist **Ulrike Helwerth** vom Deutschen Frauenrat überzeugt. Denn in der Debatte darum formiere sich auch in Deutschland zum ersten Mal eine breite Allianz von Gruppen, die kein anderes Thema sonst so zusammenbringen würde.

Skandalpotenzial sieht auch **Helga Hentschel**, Leiterin der Abteilung Frauen und Gleichstellung in der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integra-

tion und Frauen, und genau darin eine Chance, auf dem Arbeitsmarkt etwas zu bewegen. Die ambitionierte Quotenregelung sei mehr als ein Karriereinstrument für die weibliche Führungselite. „Da es hierbei ganz allgemein um Gerechtigkeit geht, zieht sie verstärkt andere Debatten nach sich wie die Abschaffung von Mini-Jobs und des Ehegattensplittings oder die Einführung von Mindestlöhnen – mit Folgewirkungen.“

Gleichstellungsthemen, bei denen es um arbeitslose und geringfügig beschäftigte Frauen geht, haben derzeit keine Konjunktur, sind viel zu komplex und unattraktiv, um über die Medien in die öffentliche Wahrnehmung gerückt zu werden. Doch allein die flächendeckende Umsetzung der Forderung nach gesetzlichen Mindestlöhnen würde sich auf einen Schlag ökonomisch und gesellschaftlich sofort bezahlt machen, denn der Anteil von Frauen im Niedriglohnsektor beträgt nach aktuellen Studien rund 70 Prozent. Und das sind zum Großteil qualifizierte Beschäftigte, teilweise sogar mit Hochschulabschluss.

„Bündnispartner lassen sich für das Problem prekärer Beschäftigung von Frauen vor allem mit ökonomischen Argumenten finden. Es geht um untergenutztes Arbeitspotential und die Entlastung der öffentlichen Haushalte“, sagt Sozialwissenschaftlerin **Prof. Dr. Sigrid Betzelt** von der Hochschule für Wirtschaft (HWR) Berlin. Die Pläne von EU-Kommissarin **Viviane Reding**, europaweit eine Frauenquote in Aufsichtsräten großer Unternehmen und Vorständen zu etablieren, sei wichtig und ein Erfolg an sich, aber man dürfe nicht übersehen, dass andere dringende Fragen von der Debatte um die Quote dadurch verdrängt zu werden drohen. Vielmehr müsse gemeinsam gestritten werden für mehr Gleichstellung in allen Bereichen.

Das Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung in Berlin ist deutschlandweit das einzige Forschungsinstitut an einer Hochschule, an dem Wissenschaftler/innen aus Volkswirtschafts- und Betriebswirtschaftslehre, Soziologie, Informatik und Recht disziplinenübergreifend zu den Themenschwerpunkten Ökonomie, Recht und Verwaltung arbeiten. So diskutierten im aktuellen Werkstattgespräch am 25.10.2012

Expertinnen aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft darüber, wie es gelingen kann, von den Quotenstreiter/innen zu lernen, die Einseitigkeit des gegenwärtigen Gleichstellungsdiskurses aufzubrechen und die ganze Bandbreite des Themenkomplexes politisch sichtbar zu machen.

Gibt es in Deutschland zu wenige qualifizierte Frauen für Aufsichtsräte und Vorstände von Unternehmen? Forscherinnen des HWR-Instituts entwickeln und erproben derzeit ein maßgeschneidertes Weiterbildungsprogramm für Frauen, die bereits in Aufsichtsräten tätig sind oder die ein solches Mandat übernehmen wollen, um dieses weit verbreitete Argument entkräften zu können.

„Wir brauchen gesetzliche Regelungen, sonst klappt es nicht“, konstatierte die Berliner Gleichstellungspolitiklerin **Helga Hentschel**. Darin waren sich alle Teilnehmerinnen der Podiumsdiskussion einig und hatten damit den Kommissionsvertreter/innen in Brüssel und Straßburg etwas voraus.

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

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

## Juristinnen fordern

### Frauenquote per Gesetz

Im Rahmen der Abteilung Wirtschaftsrecht diskutierte der 69. Deutsche Juristentag vom 18. bis 21. September 2012 in München unter dem Titel „Staatliche und halbstaatliche Eingriffe in die Unternehmensführung“ vor allem die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote für die Vorstände und Aufsichtsräte der börsennotierten Unternehmen. Erwartungsgemäß lehnten die überwiegend im Gesellschaftsrecht tätigen Juristen den vermeintlichen „Fremdkörper“ im Aktienrecht als unberechtigte Indienstnahme der Unternehmen für gesellschaftspolitische Anliegen ab.

Vertreterinnen des Deutschen Juristinnenbunds (djb) forderten dagegen mit Blick auf die Ergebnisse

des djb-Projektes „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ [http://www.djb.de/Projekt\\_HV/](http://www.djb.de/Projekt_HV/) eine verbindliche Quote zur Sicherung gerechter Teilhabe der Frauen an den Führungspositionen der Wirtschaft. **Ramona Pisal**, Präsidentin des djb: „Wir brauchen die Quote per Gesetz. Selbstverpflichtungen der Unternehmen sind weitgehend wirkungslos geblieben. Freiwillig wird nicht geteilt.“

Trotz der Ablehnung der Frauenquote durch die djt-Abteilung Wirtschaftsrecht hat die intensive Debatte und Auseinandersetzung mit den Argumenten des djb dazu geführt, dass die Abteilung die Bemühungen des Corporate Governance Kodex um eine verstärkte Beteiligung von Frauen in Führungsgremien ausdrücklich begrüßte und empfahl, die in anderen europäischen Ländern bereits bestehenden Quotenregelungen näher zu untersuchen.

<http://www.djb.de/st-pm/pm/pm12-23/>

<http://www.djt-net.de/beschluesse/beschluesse.pdf>

## Gefragt:

### Ihr Statement zur Frauenquote

Am 16. November 2011 lädt die **Tageszeitung taz Pro Quote** ein. Die taz war eines der ersten Unternehmen, das sich selbst eine 50-Prozent-Geschlechterquote „verpasste“. An der Ausgabe werden viele bekannte Leute mitmachen, darunter **Antonia Rados, Sonia Mikich, Ranga Yogeshwar** und **Anne Will**.

Die taz möchte mindestens 300 LeserInnenstimmen zur Quote für Frauen in Führungspositionen veröffentlichen.

Schreiben Sie Ihr Statement mit höchstens 200 Zeichen, Ihren Namen und die Stadt, in der Sie wohnen. Wenn Sie anonym bleiben wollen, vermerken Sie das auf dem Formular. Die Statements werden auf einer Seite in der taz veröffentlicht. Jedes veröffentlichte Zitat kostet 25 Euro. Die taz-

RedakteurInnen freuen sich über Ihre Rückmeldung bis spätestens **Dienstag 13. November 2012**. Wenn Sie noch Fragen haben, schicken Sie bitte eine E-Mail an [geno@taz.de](mailto:geno@taz.de).

<http://www.taz.de/zeitung/genossenschaft/proquote/>

## Bundestagsanhörung zum Thema „Gleichstellung der Geschlechter“

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 15. Oktober 2012.

Die wesentliche Basis der Erörterung bildeten die Ergebnisse des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, der am 25. Januar 2011 dem BMFSFJ überreicht wurde.

Für die Anhörung waren neun Institutionen/Verinigungen/Wissenschaftler/-innen als Sachverständige geladen und um Beantwortung eines 16 Aspekte umfassenden Fragenkatalog gebeten:

<http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a13/anhoerungen/Gleichstellungsbericht/index.html>

## Mehr Frauen in deutschen Spitzenpositionen

**European Board Diversity Analysis** von **Egon Zehnder International**.

Laut einer Studie von **Egon Zehnder International** können deutsche Unternehmen bei der Besetzung von Vorstandspositionen und Aufsichtsgremien mit Frauen einen starken Anstieg verzeichnen. Hierzulande sind Mitte 2012 insgesamt 12,8 Pro-

zent der Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder weiblich (2010: 8,7 Prozent), in Europa sind es 15,6 Prozent (2010: 12,2 Prozent). Damit liegt der Anstieg in Deutschland prozentual über dem EU-Schnitt (47,1 Prozent im Vergleich zu 27,1 Prozent in Europa, Zeitraum: 2010–2012).

Besonders deutlich ist der Zuwachs bei Neubesetzungen in den letzten zwölf Monaten: 40,7 Prozent aller neuen Führungspositionen sind in Deutschland mit Frauen besetzt worden (im Vergleich zu 30,8 Prozent in Europa). Ein anderes Bild ergibt sich bei Vorstandspositionen. Zwar kann auch hier ein Wachstum verzeichnet werden, allerdings bleibt der Anteil von Frauen in operativen Managementfunktionen auf niedrigem Niveau: 4,5 Prozent der untersuchten Unternehmen haben Frauen im Vorstand (2010 waren es 2,3 Prozent), im Vergleich zu 4,8 Prozent im EU-Schnitt (2010: 4,2 Prozent).

Das größere Engagement deutscher Unternehmen würde sich nun auch zahlenmäßig widerspiegeln, so **Dr. Brigitte Lammers** aus dem Berliner Büro von Egon Zehnder International. Im Hinblick auf ihre jüngsten Mandate konstatiert Lammers: „Unternehmen wollen ihre obersten Führungsebenen in erster Linie kompetent besetzen. Gerade bei Aufsichtsratspositionen lösen sich Firmen von früher üblichen Besetzungsmustern, um eine Vielzahl an hochkompetenten Kandidatinnen aus unterschiedlichsten Leitungsfunktionen gewinnen zu können.“ In diesem Zusammenhang verweist Lammers auf weiterhin bestehende Herausforderungen: „Eine nachhaltige Entwicklung kann nur stattfinden, wenn Frauen in größerer Zahl mit Ergebnisverantwortung betraut werden, um langfristig die Zahl weiblicher Vorstände in operativen Funktionen zu vergrößern. Allerdings muss dazu auch die Bereitschaft von potenziellen Kandidatinnen steigen, sich genau dieser Verantwortung zu stellen.“ Außerdem gelte es, die Diversity-Kompetenz aller Entscheidungsträger zu stärken, um „eine echte Kultur der Inklusion zu etablieren.“ Egon Zehnder International hat 353 der größten europäischen Unternehmen in 17 Ländern untersucht (41 in Deutschland, darunter alle DAX-Unternehmen).

<http://www.egonzehnder.com/de/profil/news/inthenews/id/17500798/publication/id/17500791>

<http://www.egonzehnder.com/global/client-service/boardconsulting/publications/publication/id/17500785>

<http://www.egonzehnder.com/de/profil/news/inthenews/id/17500798/publication/id/17500744>

<http://www.egonzehnder.com/global/client-service/diversityandinclusion>

## Single-Frauen sind häufiger in Führungspositionen

**Alleinlebende Frauen sind häufiger in Führungspositionen als nicht alleinlebende Frauen, so ein zentrales Ergebnis des Mikrozensus 2011 zur Situation Alleinlebender in Deutschland.**

Von allen abhängig beschäftigten Frauen im mittleren Alter (von 35 bis 64 Jahren), die in einem Einpersonenhaushalt lebten, hatten 2011 gut 17 % eine Führungsposition inne.

Der Anteil der Führungskräfte unter den Nicht-Alleinlebenden war mit 13 % geringer. Umgekehrt verhält es sich bei den Männern: Hier waren 21 % der alleinlebenden Männer mittleren Alters in einer Führungsposition. Bei Männern, die mit anderen Personen in einem Haushalt zusammen wohnten, lag der Anteil höher, und zwar bei 26 %.

*Weitere zentrale Ergebnisse waren:*

- Der Anteil alleinlebender Männer ist gestiegen: Zwischen 1991 und 2011 erhöhte sich die Alleinlebendenquote der Männer von 11 % auf 19 %. Vergleichsweise moderat stieg dagegen der Anteil der alleinlebenden Frauen von 18 % auf 21 %.
- Die Alleinlebendenquote nimmt mit der Größe der Städte zu: In Großstädten mit mindestens 500 000 Einwohnern lebten im Jahr 2011 knapp 29 % der Bevölkerung allein. In kleinen Gemeinden mit weniger als 5 000 Einwohnern

waren es nur 14 %. Im Vergleich der Bundesländer wies Berlin mit 31 % die höchste Alleinlebendenquote auf, Rheinland-Pfalz die niedrigste (16 %).

- Während im jungen und mittleren Alter Männer häufiger als Frauen einen Einpersonenhaushalt führen, sind es im höheren Alter eher die Frauen: Bei jungen Männern von 18 bis 34 Jahren betrug die Alleinlebendenquote 2011 rund 27 %, bei Frauen waren es 20 %. Auch im mittleren Alter von 35 bis 64 Jahren lag der Anteil der alleinlebenden Männer (22 %) über dem entsprechenden Anteil bei den Frauen (15 %). Dagegen lebten im höheren Alter ab 65 Jahren rund 45 % der Frauen, aber lediglich 19 % der Männer allein.
- 2011 waren 60 % der alleinlebenden Männer im Alter von 35 bis 64 Jahren echte „Junggesellen“, die noch nie verheiratet waren. Bei den alleinlebenden Frauen in der entsprechenden Altersgruppe war der Anteil der Ledigen mit 42 % deutlich niedriger.
- Bei der Erwerbsbeteiligung zeigen sich vor allem Unterschiede zwischen alleinlebenden und nicht alleinlebenden Männern: 2011 gingen von den alleinlebenden Männern von 35 bis 64 Jahren 74 % einer Erwerbstätigkeit nach. Damit lag ihre Erwerbsbeteiligung deutlich unter der Erwerbstätigenquote der nicht alleinlebenden Männer dieser Altersgruppe (85 %). Die alleinlebenden Frauen im mittleren Alter waren hingegen genauso häufig berufstätig wie die nicht alleinlebenden Frauen (jeweils 71 %).

Im Jahr 2011 gab es in Deutschland rund 15,9 Millionen Alleinlebende. Bezogen auf alle Personen in Privathaushalten (am Hauptwohnsitz) waren das 20 % der Bevölkerung. „Jede fünfte Person lebte 2011 allein. Die Zahl der Alleinlebenden ist damit seit 1991 deutlich gestiegen“, sagte Roderich Egele, Präsident des Statistischen Bundesamtes, am 11. Juli anlässlich der Vorstellung der Ergebnisse auf einer Pressekonferenz in Berlin. Vor 20 Jahren gab es 11,4 Millionen Alleinlebende – damals lag die Alleinlebendenquote bei 14 %.

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/07/PD12\\_242\\_122.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/07/PD12_242_122.html)

Bitte beachten Sie das:

### Webinar: Will ich Chefin sein? Frauen und Führung

Die Deutsche Universität für Weiterbildung (DUW) lädt am Donnerstag, **22. November 2012**, von 19:00 bis 20:30 Uhr zu dem Webinar „Will ich Chefin sein? Frauen und Führung“ ein. **Gwen Elprana**, Psychologin an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, stellt die zentralen Ergebnisse des Forschungsprojekts „Führungsmotivation im Geschlechtervergleich“ vor.

<http://www.duw-berlin.de/de/aktuelles/veranstaltungen/archiv/termin/datum/2012/11/22/duw-webinar-will-ich-chefin-sein-frauen-und-fuehrung-2.html>

Veranstaltungsort: Internet

## Frauenquote in der Frauenheilkunde

### Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe e.V.

Auf vier Ärztinnen, die die Facharztprüfung zur Gynäkologie und Geburtshilfe ablegen, kommt nur noch ein Mann. Kein anderes medizinisches Fach hat eine so hohe Frauenquote. In verantwortlichen Positionen (Chefarzt/-ärztin, Direktor/in) liegt laut Mitgliederstatistik der DGGG der Frauenanteil aber nur bei 12 Prozent. Nur im Vorstand der DGGG selbst, dessen Mitglieder am 12.10.2012 neu gewählt bzw. ernannt wurden, sitzen ab sofort sechs Frauen und zehn Männer; das bedeutet eine Frauenquote von knapp 40%.

Die Mitgliederzahlen der Deutschen Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe (DGGG) bestätigen die Zahlen der Bundesärztekammer: 80% der Mitglieder unter 35 Jahren sind weiblich. Aber

Frauen kommen nicht auf der Leitungsebene an. Inzwischen sind von etwa 800 Chefarztstellen in der Frauenheilkunde in Deutschland knapp 100 nicht besetzt; männlich dominierte Netzwerke, in denen Frauen beim Aufstieg an die „glass ceiling“, die gläserne Zimmerdecke, stoßen würden, fallen als Ursache hier also weg.

„Hier kommen mehrere Entwicklungen zusammen“, erläuterte **Dr. Babett Ramsauer**, Vorsitzende der Kommission Familie und Karriere, auf dem 59. Kongress der Fachgesellschaft am 12. Oktober in 2012 in München. „Ärztinnen und ebenso Ärzte, die in ihrer Familie für Kinder Verantwortung tragen, können Stellen mit 50-Stunden-Wochen, ungeplanten Überstunden und langen Wochenenddiensten nicht annehmen. Häufig sind dann nur noch Teilzeitstellen möglich, die mit den Öffnungszeiten von Kindergarten, Schule und Hort vereinbar sind. Häufig scheint es dann nicht mehr denkbar, einen Dienst- und Operationsplan nach solchen Bedürfnissen auszurichten – geschweige denn unter solchen Bedingungen Karriere zu machen.“ Genau dieses Problem sieht auch **Prof. Dr. med. Klaus Friese**, Präsident der Fachgesellschaft. Er stellte in seiner Rede zur Eröffnung des Kongresses fest: „Der hohe Frauenanteil in unserem Fach heißt auch, *neue Arbeitszeitmodelle* für die Kliniken zu entwickeln, die ja schon seit Jahren angemahnt werden. Assistentinnen oder Frauenärztinnen müssen in Zeitabschnitten arbeiten können, in denen Schwangerschaft und Kinderbetreuung möglich ist, ohne ihre berufliche Qualifizierung zu gefährden. Warum soll in Zukunft nicht z. B. eine Chefarztstelle von zwei Chefärztinnen – oder auch von zwei Chefärzten – in einem Teilzeitprogramm übernommen werden? Mir ist natürlich klar, dass durch solche Arbeitszeitmodelle auch Verluste entstehen können, wie Informationsverlust, Verantwortungsverlust oder Kooperationsmängel. Wenn andererseits diese oder ähnliche Konzepte nicht greifen, wird es in Zukunft – wie schon jetzt absehbar – nicht mehr ausreichende Persönlichkeiten geben, die Führungspositionen als Chefin oder Ordinaria bzw. als Chefarzt oder Ordinarius übernehmen können.“

Und Bundesministerin **Ursula von der Leyen**, die als Festrednerin zur Eröffnung des Kongresses ein-

geladen war, stellte fest: „Familie und Karriere, das ist ein ‚Sowohl-Als-Auch‘ und kein ‚Entweder-Oder‘. Denn ‚Entweder-Oder‘ würde bedeuten, dass eine Frau auf eines von beiden verzichten müsste, entweder auf die Kinder oder auf die Karriere. Und das können wir uns angesichts der demographischen Entwicklung nicht mehr leisten. Wir brauchen hochqualifizierte Ärztinnen, die nach der Elternzeit wieder engagiert in die Kliniken zurückkommen, und wir brauchen ebenso ihre Kinder.“ Krankenhäuser müssten sich organisatorisch darauf einstellen, geeignete Arbeitsbedingungen für Ärztinnen und Ärzte zu schaffen, die neben ihrer Klinik Tätigkeit zeit- und kraftraubende familiäre Verpflichtungen haben, sei es in der Sorge für die Kinder oder in der Betreuung pflegebedürftiger Eltern, und sie in dieser Situation wertschätzen und unterstützen. „Die Dinge sind das, was wir daraus machen“, so von der Leyen. „Wenn eine solche familiäre Verpflichtung nicht mehr Grund für Vorwürfe ist, sondern für Respekt und Anerkennung, dann mache ich mir keine Sorgen um dieses Land.“

Umdenken in den Strukturen, diesen Impuls greift Dr. Ramsauer auf: „Bei einem Frauenanteil von 80% auf unseren Stationen, von denen oft die Hälfte schwanger ist oder Kinder hat, können Ganztags-Arbeitsplätze nicht mehr die Regel sein. Wir müssen uns umstellen und eine ganz neue Art von verlässlicher Flexibilität lernen. Das fällt Männern wie Frauen in Führungspositionen oft noch schwer. Den Schlüsselbegriff nennt Bundesministerin von der Leyen: Wenn wir in der Klinik Kolleginnen und Kollegen, die in ihrer Lebensplanung Familie und Karriere vereinbaren wollen, wertschätzen, dann werden wir gute Lösungen finden, und dann werden wir sicher irgendwann auch in den Führungspositionen in der Frauenheilkunde bei einer respektableren Frauenquote ankommen.“

<http://www.dggg.de/startseite/nachrichten/dggg-kongress-2012-warum-die-frauenquote-in-der-frauenheilkunde-nicht-funktioniert/>

## Studie: Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere

Bereits 1,2 Millionen Paare leben erfolgreich eine Doppelkarriere-Partnerschaft. Besonders unter Selbständigen ist das Doppelkarrieremodell verbreitet. Die Universitäten Mannheim und Hohenheim veröffentlichten dazu nun eine Studie.

Das Konzept der „Doppelkarriere“ umfasst ein Erwerbs- und Lebensmodell, bei dem beide Partner gleichberechtigt eine eigenständige berufliche Karriere verfolgen und diese Ambitionen in Einklang mit Lebensqualität, Partnerschaft und gegebenenfalls mit der Familie bringen wollen. Dies gelingt allerdings nur acht Prozent aller Paare in Deutschland. Wissenschaftler des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm) und des Stiftungslehrstuhls für Entrepreneurship der Universität Hohenheim (SEH) haben nun untersucht durch welche Erwerbs- und Lebensmodelle eine Doppelkarriere am besten gelingt. Das Projekt wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Initiative „Frauen an die Spitze“ gefördert.

### Die drei wichtigsten Ergebnisse der Studie

#### 1. Selbständigkeit beschert gutes Einkommen, Arbeitszufriedenheit und Flexibilität

Selbständige realisieren weit häufiger eine Doppelkarriere als abhängig Beschäftigte. Im Schnitt erzielen sie auch ein höheres Nettoeinkommen. Dies gilt wenn einer der Partner selbständig ist genauso wie wenn beide Partner unternehmerisch aktiv sind.

Zudem zeigt die Studie, dass Selbständige ihre Arbeit in vielen Fällen flexibler gestalten können als dies in einer abhängigen Beschäftigung möglich ist: Knapp drei Viertel können ihre Arbeitszeit weitgehend frei einteilen und ihren Arbeitsort frei wählen. Die befragten Selbständigen sind zudem wesentlich häufiger mit ihrer beruflichen Laufbahn und auch ihrer Tätigkeit zufrieden als abhängig Beschäftigte.

#### 2. Selbständigkeit ermöglicht bessere Vereinbarkeit von Kind und Karriere

In Doppelkarriere-Partnerschaften, in denen die Frau selbstständig und dabei gleichzeitig erfolgreich ist, finden sich mehr Paare mit Kindern als wenn beide Partner abhängig beschäftigt sind. „Dies illustriert, dass eine beruflich selbstständige Erwerbsarbeit vielen Paaren zumindest die Chance bietet, zwei Karrieren und die Familie aufeinander abzustimmen“, sagt Projektleiter Dr. René Leicht vom ifm.

#### 3. Hausarbeit bleibt tendenziell Frauensache

Trotz der aufgezeigten Chancen, welche eine berufliche Selbständigkeit für Doppelkarrierepaare bietet, erweisen sich im Hinblick auf die Haushaltsführung die klassischen Geschlechterrollen als vergleichsweise stabil. Frauen übernehmen grundsätzlich den höheren Anteil der Hausarbeit, selbst wenn sie in gleichem Maße erwerbstätig sind wie Männer. Zwar sind drei Viertel der selbstständigen Frauen mit ihrem Familienleben sehr zufrieden, aber beinahe genauso viele klagten dennoch über Konflikte zwischen Arbeit und Familie.

#### Doppelkarrieren als Zukunftsmodell – Anforderungen für Paare und Politik

„Wenn wir die Karriereplanung und -verfolgung von Frauen betrachten, dann müssen auch Partnerschaften mitgedacht werden. Das Verbundprojekt „Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere“ hat einen Aspekt aufgegriffen, der bislang vernachlässigt wurde: die Frau als Partnerin einer Lebensgemeinschaft, in der beide Partner eine akademische Ausbildung genossen haben und eine jeweils eigene Karriere auf Augenhöhe mit dem Partner anstreben“, erklärt Dr. Alexandra Blanke vom Referat „Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung“ des BMBF.

Im Rahmen einer Zukunftskonferenz an der Universität Mannheim wurden die Studienergebnisse zum Abschluss des Projektes diskutiert und in Dialogen die Erfolgsfaktoren für Doppelkarrieren in Unternehmen sowie im Kontext der Selbständigkeit eruiert.

Die Ergebnisse der Studie sind im Detail unter:

<http://www.dcc-selbstaendig.de>

Kontakt: **Dr. René Leicht**, Telefon: 0621 / 181-2788,  
E-Mail: [leicht@ifm.uni-mannheim.de](mailto:leicht@ifm.uni-mannheim.de)

<http://www.ifm.uni-mannheim.de/>

<https://seh.uni-hohenheim.de/>

## Doppelkarrieren: Job statt Liebe

Wie wirken sich Arbeitsalltag und Karriere auf die Beziehung aus – vor allem dann, wenn zwei Karrieren unter einen Hut zu bringen sind? Passend zur aktuellen Diskussion um Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist jüngst das Buch „**Wenn Arbeit Liebe ersetzt**“ von Prof. **Dr. Christine Wimbauer** erschienen. Die Soziologin der Universität Duisburg-Essen (UDE) befragte Paare und Arbeitgeber und untersuchte die Familien- und Sozialpolitik.

„Bei Doppelkarrieren haben beide Partner einen hohen Bildungsstand, sind stark berufsorientiert, arbeiten gern und viel“, erklärt die Autorin. „Daraus können Konflikte innerhalb der Beziehung entstehen. Oft ist nicht klar, wofür die Partner sich gegenseitig anerkennen und in welchem Verhältnis Liebe und Leistung stehen. Auch gibt es nach wie vor viel Ungleichheit: Haushalt und Kindererziehung bleiben häufig Frauensache. Und Elternzeit – egal ob er oder sie diese nimmt – bedeutet einen Karriereknick.“

Für ihre Untersuchung interviewte Wimbauer *10 Paare und ihre Arbeitgeber*. „Schieflagen zwischen den Geschlechtern“ hat die Soziologin ausgemacht und gibt eine typische Gesprächssituation wider: „Sie sagt: ‚Wenn ich so aufdrehen würde wie du, dann könnten wir das hier komplett kippen.‘ Mit ‚das hier‘ ist Paarbeziehung und Familie gemeint. Er ist jedoch ‚maximal absorbiert‘ durch seinen Beruf und hat keine Kapazitäten, um z.B. im Haus-

halt zu helfen.“

In der heutigen Arbeitswelt sind „die Selbstverwirklichungsversprechen zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt“, so Christine Wimbauer, die auch dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung der Uni angehört. „Frauen stoßen, besonders nach der Geburt von Kindern, oft auf Hürden, in der Arbeitswelt anerkannt zu werden. Einigen der Befragten wurde nach ihrer Elternzeit die Rückkehr auf ihre vorherige Position verwehrt. Dies führt nicht nur zu Einkommens- und Karriereeinbußen, sondern auch zu biographischen Krisen. Doch auch Vätern ist häufig ein familiäres Engagement erschwert, denn eine längere Elternzeit etwa gilt immer noch als karriereschädlich.“

Um eine Balance zwischen Arbeit, Familie und Partnerschaft zu ermöglichen, fordert die Professorin *„andere Arbeitsbedingungen, bessere Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, und insgesamt eine weniger zentrale Stellung von Erwerbsarbeit – für Frauen und für Männer“*.

Wie viel Arbeit verträgt die Liebe? Eine Faustregel kann Christine Wimbauer nicht liefern. Sie warnt jedoch davor, dass der Job den kompletten Alltag dominiert und man sich ausschließlich über ihn definiert. „Denn in letzter Konsequenz“, sagt die Soziologin, „kann das berufliche Leistungsstreben auch die Liebe zwischen den Partnern (z)ersetzen.“

Die Autorin spricht an der UDE über das Thema, am **28. November 2012** in der Uni-Colleg-Reihe. Beginn ist um 19.30 Uhr in Hörsaal MD 162 am Campus Duisburg.

Christine Wimbauer: *Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarriere-Paare zwischen Anerkennung und Ungleichheit*, Campus Verlag, 2012, ISBN 978-3-593-39782-5

<http://www.campus.de/wissenschaft/soziologie/Mikrosoziologie.40393.html/Wenn+Arbeit+Liebe+ersetzt.100497.html>

## Vorname kann über Karriere und Verdienst entscheiden

Die **Süddeutsche Zeitung** berichtet: **Untersuchung der Yale-Universität bestätigt Vorurteile.**

Lediglich der Vorname, aus dem Arbeitgeber das Geschlecht von BewerberInnen ablesen können, kann bei jungen WissenschaftlerInnen offensichtlich über Karriere und Verdienst entscheiden. Steht in den Unterlagen „John“, bieten Professoren aus den Naturwissenschaften 14 Prozent mehr Gehalt und eine bessere Förderung an, als wenn sie „Jennifer“ lesen.

Dabei spielt es keine Rolle, welches Geschlecht die ProfessorInnen selbst haben, schreiben fünf Forscher der **Yale University** in ihrer Studie. Sie hatten 127 KollegInnen aus den Physik-, Biologie- und Chemie-Fakultäten sechs renommierter Universitäten gebeten, die Unterlagen von StudentInnen zu prüfen, die sich vermeintlich um die Fortsetzung ihres Studium in einer Graduate School bewerben und dabei als Labormanager(in) arbeiten wollten.

Lesen Sie weiter dazu:

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/gehalt-von-maennern-und-frauen-john-verdient-mehr-als-jennifer-1.1477097>

Hören Sie dazu auch das folgende **Radiointerview des DRS2:**

Vorurteile erschweren Unikarrieren von Frauen

<http://www.drs2.ch/www/de/drs2/sendungen/wissenschaft-drs-2/2803.bt10241902.html>

## Kinderlosigkeit von Akademikerinnen

Zum mittlerweile fünften Mal präsentierte das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung BiB seine jährliche Informationsveranstaltung zu Fragen des demografischen Wandels für die Mitarbeiter/innen von Behörden und Ministerien in Berlin. Anders als in den vorangegangenen Veranstaltungen stand diesmal ein einziges Schwerpunktthema im Fokus, nämlich **Analysen zur Geburtenentwicklung in Deutschland.**

Bei der Erforschung der Ursachen für die niedrigen Geburtenzahlen in Deutschland richtete sich der Blick in den vergangenen Jahren auf die **Gruppe der Akademikerinnen**, die eine vergleichsweise höhere Kinderlosigkeit aufwiesen als andere Frauen. So gab es Mitte 2000 eine ausgiebige Diskussion um die Höhe des Anteils kinderloser Akademikerinnen, der je nach Methodik zwischen 25 und 40 % lag. Realistisch seien allerdings etwa 30 % für die Ende der 1960er Jahre geborene Frauenkohorte betonte **Dr. Martin Bujard** in seinem Beitrag, wobei der Wert für ältere Kohorten und für Ostdeutschland geringer ist. Anhand der Auswertungen von Mikrozensus aus den Jahren 1982–2011 zeigte er mithilfe eines neuen Schätzmodells, das auch aktuelle Trends des Geburtenniveaus erfasst, dass die Geburtenraten bei Akademikerinnen in Bewegung geraten sind: der *Rückgang der Geburtenrate von Akademikerinnen ist gestoppt* – ob es sich hier allerdings um eine Trendwende handle, bleibe abzuwarten, so der Politikwissenschaftler. Auf jeden Fall zeige sich hier ein Trendende, wobei der Rückstand der Geburtenzahl von Akademikerinnen ein rein westdeutsches Phänomen sei, da es in Ostdeutschland keine systematischen Differenzen zwischen Akademikerinnen und Nichtakademikerinnen gebe. Hervorzuheben sei der deutliche Anstieg der Geburten bei den 35- bis 44-jährigen Akademikerinnen in den letzten Jahren.

So wurden in Westdeutschland 2011 38 % der Kinder von Akademikerinnen nach dem 35. Geburtstag geboren – bei den Nichtakademikerinnen hingegen waren es mit 16 % nicht einmal die Hälfte.

Die Ursachen für diesen Anstieg liegen unter anderem in den längeren Ausbildungswegen begründet mit all den Folgen wie späterem Einkommen, befristeten Arbeitsverträgen und Bildungsrenditen. Darunter versteht man den prozentualen Zugewinn an Arbeitseinkommen, den eine Person durch zusätzliche Bildungsmaßnahmen erreicht. Eine Rolle spielen zudem die „biologische Uhr“, die besagt, dass die Fruchtbarkeit der Frauen ab Mitte 30 deutlich zurückgeht. Welche politischen Konsequenzen ergeben sich aus diesen Trends? Aus der Sicht von Dr. Bujard gelte es, eine kohärente Lebenslaufpolitik zu entwickeln sowie auch in den alten Bundesländern ein flächendeckendes Angebot an Ganztagschulen und -kitas zu etablieren.

Ergänzt wurden die Ausführungen von Dr. Bujard durch **Ralina Panova**, die sich mit den **Kinderwünschen höher qualifizierter Männer und Frauen in der Rushhour des Lebens, also der Lebensphase zwischen Mitte 20 und Ende 30**, beschäftigte. Basierend auf Daten des Generations and Gender Survey (GGS) konzentrierte sie sich auf 2187 Akademiker/innen im Alter zwischen 27 und 40 Jahren in Deutschland, Frankreich, Österreich, den Niederlanden und Norwegen. Sie zeigte, dass insbesondere in den Ländern mit traditionellen Geschlechterrollenbildern und geringem Institutionalierungsgrad der Kinderbetreuung auch die Kinderwünsche kinderloser Akademiker/innen auf einem niedrigeren Niveau lagen und es in diesen Ländern substantielle Unterschiede beim Kinderwunsch zwischen den Geschlechtern gab. Eine Rolle spielte darüber hinaus auch die Art der Beschäftigung (so wiesen Teilzeitbeschäftigte in Deutschland und Norwegen geringere Kinderwünsche auf ebenso wie kinderlose Beschäftigte in Zeitverträgen) sowie die Dauer der Beschäftigung. Insgesamt gelte es, so Frau Panova, die „Rush-hour“ des Lebens zu entzerren, damit diese Altersgruppe ihre Kinderwünsche auch verwirklichen könne, die besonders in der Altersgruppe zwischen 30 und 34 Jahren hoch seien. Ziel müsse es sein, das subjektive Zeitfenster für Elternschaft zu verlängern.

[http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Meldungen/DE/TopThema/Deutschland\\_deine\\_Kinder.html](http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Meldungen/DE/TopThema/Deutschland_deine_Kinder.html)

## Aktuelle Studien zur Familienforschung

### Familienmonitor 2012

Der Monitor Familienleben wurde am 24. September 2012 von Bundesfamilienministerin **Dr. Kristina Schröder** zusammen mit **Prof. Renate Köcher**, Geschäftsführerin des **Instituts für Demoskopie Allensbach**, in Berlin vorgestellt.

Einige zentrale Ergebnisse:

Zentrale Ergebnisse des „Monitor Familienleben“

- 50 Prozent der Väter würde gerne weniger arbeiten, 37 Prozent wünschen sich flexiblere Arbeitszeiten. 32 Prozent der Mütter wünschen sich eine bezahlte Haushaltshilfe beziehungsweise eine stärkere Unterstützung des Partners in Haushalt und Erziehung (30 Prozent) sowie Unterstützung, den Kinderalltag mit Schule und Freizeitangeboten zu organisieren (34 Prozent).
- 70 Prozent der Mütter geben an, dass sie die Arbeit zu Hause weitgehend allein erledigen, 38 Prozent verwenden viel Zeit darauf, Kinder zu Betreuungseinrichtungen, Schule oder Freizeitaktivitäten zu bringen.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt wichtigste Aufgabe der Familienpolitik: 87 Prozent der Bevölkerung finden diese Aufgabe wichtig oder sehr wichtig. 68 Prozent wünschen sich Unterstützung durch die Politik, pflegebedürftige Angehörige zu Hause zu betreuen und 59 Prozent beurteilen es als wichtig, junge Familien zu fördern.
- Der Ausbau der Kinderbetreuung für die unter Dreijährigen findet breite Unterstützung: 75 Prozent beurteilen den Betreuungsausbau als gute Sache, Eltern von Kindern unter drei Jahren sogar zu 87 Prozent.

- 69 Prozent der Befragten sind der Ansicht, Staat und Unternehmen seien gleichermaßen in der Pflicht, eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Ein familienfreundlicher Betrieb sollte aus Sicht der Befragten vor allem flexible Arbeitszeiten bereithalten (89 Prozent), Sonderurlaub gewähren, wenn das Kind krank ist (65 Prozent) und Möglichkeiten schaffen, dass Mütter und Väter auch von zu Hause aus arbeiten können.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=190010.html>

### Vorwerk Familienstudie 2012

Wie ist die Situation von Familien in Deutschland? Welche Themen beschäftigen Mütter, Väter und Kinder, wie gehen sie mit Problemen und Schwierigkeiten um, und welche Wünsche haben sie? Mit diesen und anderen Themen beschäftigt sich die nunmehr achte Auflage der „Vorwerk Familienstudie“, die das Wuppertaler Familienunternehmen **Vorwerk** gemeinsam mit dem **Institut für Demoskopie Allensbach** herausbringt. Wie in den vergangenen Jahren wurde ein repräsentativer Querschnitt der Bevölkerung zu Aspekten rund um die Familie befragt.

Ein Schwerpunkt der Studie in diesem Jahr liegt auf dem Thema **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**.

Konnte bei der „Vorwerk Familienstudie 2011“ festgestellt werden, dass sich deutsche Arbeitgeber in Sachen Familienfreundlichkeit in den vergangenen Jahren deutlich verbessert haben, so wird in diesem Jahr der Blick stärker auf die Familien selbst gerichtet.

Eine Erkenntnis: Berufstätige Mütter müssen zwar seltener nach Dienstschluss für ihre Firma erreichbar sein; ihnen gelingt aber das Entspannen wesentlich schlechter als den Vätern. Die Hauptlast der häuslichen Familienarbeit weiter bei den Frauen. 63 Prozent der Frauen zwischen 45 und 60 Jahren wünschen sich mehr Zeit für sich selbst. Vielleicht können dabei verbesserte Angebote bei der Kinderbetreuung helfen. Von der staatlich

organisierten Betreuung über die stärkere Förderung von Mehrgenerationenhäusern bis hin zur Einführung von Großelterndiensten reicht die Palette der Ideen, Wünsche und Möglichkeiten.

Die Autoren der Studie halten fest: Die Situation von Familien in Deutschland ist weiter verbesserungswürdig.

[http://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige\\_pdfs/Vorwerk\\_Familienstudie\\_2012\\_final.pdf](http://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/Vorwerk_Familienstudie_2012_final.pdf)

### Engagiert für Migrantinnen

Die Soziologin **Dr. Czarina Wilpert** hat am 1. Oktober 2012 im Roten Rathaus den Verdienstorden des Landes Berlin aus der Hand des Regierenden Bürgermeisters Klaus Wowereit erhalten. Czarina Wilpert arbeitet seit vierzig Jahren in der Migrationsforschung sowie der Beratung und Begleitung vor allem von selbstständigen Immigrantinnen, lange bevor es „Entrepreneurship“ als Fachgebiet gab. Mit dem Verdienstorden des Landes Berlin zeichnet der Senat von Berlin Personen zur Anerkennung und Würdigung ihrer hervorragenden Verdienste um die Stadt aus.

Czarina Wilpert verbindet die analytisch-deskriptive Erforschung der meist schwierigen Lebens- und Arbeitsumstände von Migrantinnen mit einer engagierten Beratung und Begleitung von Initiativen und Vereinen. So hat sie die „Initiative Selbstständiger Immigrantinnen e.V.“ mitgegründet und war Vorstandsmitglied des „Deutschen Gründerinnen Forums DGF e.V.“. Für diese Tätigkeit hat sie im Jahr 2006 bereits den Berliner Frauenpreis erhalten.

Seit 1996 arbeitet Czarina Wilpert am Zentrum Technik und Gesellschaft der TU Berlin und konnte dank ihrer hervorragenden internationalen Kontakte mehrere EU-finanzierte Forschungsvorhaben an die TU Berlin holen, zuletzt das Projekt „GenderRace“, in dem es um die Auswirkungen des allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) in Zusam-

menhang mit der Intersektionalität von Geschlecht und rassistischer Diskriminierung im europäischen Vergleich geht.

Darüber hinaus initiierte Czarina Wilpert 1996 die Gründung von „Eine Welt der Vielfalt e.V.“ (EWdV) eine Bildungs- und Beratungsorganisation, die Diversity-Konzepte und Methoden entwickelt und anbietet.

[http://www.pressestelle.tu-berlin.de/medieninformationen/2012/oktober\\_2012/medieninformation\\_nr\\_2362012/](http://www.pressestelle.tu-berlin.de/medieninformationen/2012/oktober_2012/medieninformation_nr_2362012/)

## Online-Umfrage:

### „Diversity Trainings im deutschsprachigen Raum“

Obwohl immer häufiger Diversity Trainings in Profit- und Non-Profit-Bereichen angeboten werden, ist relativ wenig darüber bekannt, welche Inhalte thematisiert werden, welche Methoden angewendet werden und inwieweit Trainerinnen und Trainer einen Bedarf haben, Erkenntnisse aus der Wissenschaft für ihre praktische Arbeit zu erhalten. Dadurch dient diese Befragung zum einen der Qualitätssicherung von Diversity Trainings und zum anderen der Verbesserung des Austauschs zwischen Wissenschaft und Praxis.

Dieser Fragebogen richtet sich sowohl an Trainerinnen und Trainer, die zu den Themen Diversity (Management), interkulturelle Kompetenzen, Antidiskriminierung, Social Justice etc. arbeiten, Koordinatorinnen und Koordinatoren solcher Trainingsmaßnahmen sowie Personen, die in der Aus- und Weiterbildung von Trainer/innen tätig sind.

Verantwortlich sind Prof. Dr. Anette Rohmann & Dr. Agostino Mazziotta, Lehrgebiet Community Psychology, FernUniversität in Hagen.

[http://www.fernuni-hagen.de/psychologie/cp/online\\_befragung/index.shtml](http://www.fernuni-hagen.de/psychologie/cp/online_befragung/index.shtml)

## Frauen in Mint

### HTW Berlin legt erstes

### Berliner Mentoringprojekt auf

Nur 15 Prozent aller Informatikstudierenden an deutschen Hochschulen sind weiblich; und Frauen stellen nur 17 Prozent der Beschäftigten in der Datenverarbeitung von Unternehmen. Mit einem Mentoringprogramm will die Berliner Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) einen Beitrag dazu leisten, dass das Informatikstudium für Frauen attraktiver wird. Den Startschuss geben HTW-Präsident Prof. Dr. Michael Heine und die Schirmfrau des Projekts, Krista Sager, Bundestagsabgeordnete der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, im Oktober.

**PROFIT** heißt das neue Mentoringprogramm an der HTW Berlin. Im Rahmen des Projekts werden ab November 25 fortgeschrittene Studentinnen individuell gefördert. Jeder Studentin steht dann eine erfahrene Informatikerin zur Seite, die sie mit Tipps und Ratschlägen zur Berufsorientierung und Karriereplanung unterstützt. Welche Herausforderungen sind im männerdominierten Berufsalltag zu erwarten? Wie lassen sich Beruf und Familie am besten vereinbaren? Und natürlich: Wie kommen Frauen in Leitungsfunktionen?

Die Mentorinnen sind erfahrene Informatikerinnen sowohl aus kleineren und mittleren Unternehmen als auch aus großen Konzernen aller Branchen, darunter Lufthansa, KPMG, IBM, SIEMENS, MICROSOFT, Deutsche Bahn und Axel Springer. „Auf dem Weg in Männerdomänen müssen sich Frauen besonderen Herausforderungen stellen. Die Erfahrungen von denen, die es schon geschafft haben, können dabei hilfreich sein“, sagt Schirmfrau Krista Sager.

Im Rahmen von PROFIT werden Studentinnen und Mentorinnen auch miteinander vernetzt. Dies geschieht durch begleitende Workshops, ExpertIn-

nen-Vorträge, Firmenexkursionen und Stammtische sowie ein Online-Portal. Um die Teilnahme am Mentoringprogramm konnten sich HTW-Studentinnen ab dem 5. Semester bewerben. Die Auswahl fand u.a. im Rahmen eines Kontaktgesprächs statt. Eine Projektrunde läuft neun Monate; sie wird mit Mitteln des Landes und des Bundes finanziert.

Die HTW Berlin bietet derzeit zwölf Informatikstudiengänge mit Bachelor- bzw. Masterabschluss an, darunter seit 2009 auch den Frauenstudiengang Informatik und Wirtschaft mit 40 Studienplätzen. Im Wintersemester 2012/2013 sind rund 360 Studentinnen in Informatikstudiengängen immatrikuliert. Die HTW Berlin zählt damit zu den größten Anbieterinnen für IT-Studienfächer in Berlin.

Kontakt: **Dr. Marita Ripke**, Projektleiterin an der HTW Berlin, E-Mail: [marita.ripke@htw-berlin.de](mailto:marita.ripke@htw-berlin.de), Tel: 030 / 5019-2418

<http://www.f4.htw-berlin.de/fuer-studierende/profit-mentoring/>

## VDE MINT Akademie verknüpft erstmals Frauenförderung und Mobilität der Zukunft

**Neues BMBF/VDE-Pilotprojekt geht innovative Wege bei der Förderung von Frauen in wissenschaftlichen MINT-Karrieren und Mobilität der Zukunft.**

Das Leuchtturmprojekt, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird, wurde im Rahmen der Hightech-Strategie der Bundesregierung sowie der Exzellenzinitiative, des Paktes für Forschung und Innovation und des Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen ins Leben gerufen.

Die VDE MINT Akademie verfolgt das Ziel, sowohl innovative und nachhaltige Ideen und Konzepte für die Mobilität der Zukunft zu entwickeln als auch

den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Inhaltlich beschäftigt sich die Akademie mit dem Thema „Mobilität der Zukunft“. Dabei wird vorrangig der Frage nachgegangen, welche Mobilitätskonzepte sinnvoll sind, um die räumliche, familien- und berufsbedingte Mobilität zu ermöglichen und zu optimieren. Darüber hinaus soll eine fachliche und interdisziplinäre Plattform geschaffen werden, auf der sich die Expertinnen austauschen können. Zahlreiche Erfahrungen und Studien wie der VDE MINT Report zeigen, dass gerade an diesem Punkt Defizite bestehen, da viele Frauen mit Familie auf Grund ihrer Doppelbelastung oft über wenig Möglichkeiten zum Networking und interdisziplinären Erfahrungsaustausch verfügen.

Das Projekt ist auf Teilnehmerinnen ausgerichtet, die sich im universitären oder im unternehmerischen Kontext mit dem Thema Mobilität und Technologie beschäftigen. Die Hauptzielgruppe sind Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich einerseits in ihrer Qualifizierungsphase befinden und bei denen andererseits familiäre Aspekte immer weiter in den Mittelpunkt rücken. Das Projekt startete im September 2012 und läuft über eineinhalb Jahre.

Mit dem Projekt VDE MINT Akademie setzt der VDE seine Zusammenarbeit mit dem BMBF im Bereich der Nachwuchsförderung von Frauen in MINT-Berufen fort. Im Rahmen des dreijährigen VDE-Projekts „MINT Studentinnen“, das vom BMBF gefördert wurde und an der Schnittstelle Studium-Beruf ansetzte, entstand unter anderem der VDE MINT Report Elektrotechnik/Informationstechnik mit dem Leitfaden „Frauen gewinnen! MINT Best Practice für Unternehmen und Studentinnen“, der auch wichtige Ansatzpunkte für andere Technikbranchen liefert.

<http://www.vde-mint.de>

## Frauenmangel in technischen Berufen frühzeitig begegnen

Meist entscheiden sich Mädchen bereits in der Schulzeit gegen die Ingenieurwissenschaften – und nicht erst unmittelbar vor Studienbeginn, wie ein vom **Schweizerischen Nationalfonds (SNF)** gefördertes Projekt zeigt.

In Studienfächern wie Mathematik, Informatik oder Ingenieurwissenschaften sind Frauen deutlich untervertreten. «Laut Untersuchungen im Ausland gibt es einen Bruch am Übergang zwischen Gymnasium und Studienbeginn», sagt die Erziehungswissenschaftlerin **Christine Bieri Buschor** von der Pädagogischen Hochschule Zürich. Junge Frauen, so die Ansicht, interessierten sich zwar am Ende ihrer Schulzeit für ein technisches Studium, entschieden sich aber danach für ein anderes Fach, häufig etwa für Medizin oder Psychologie.

In der Schweiz hat ein Team um **Christine Bieri Buschor** und **Simone Berweger** nun aber keine Hinweise auf einen solchen Bruch gefunden. Die vier Forscherinnen befragten rund 1460 Gymnasiastinnen und Gymnasiasten kurz vor dem Abitur zu ihren Studienzielen. Zwei Jahre später gab die Hälfte der Befragten Auskunft über ihre Wahl. Es zeigte sich: Nur wenige Frauen studierten ein technisch-ingenieurwissenschaftliches Fach. Aber jene, die vor dem Abitur die Absicht hatten, setzten sie um. Das bedeutet, dass die Wahl gegen die Ingenieurwissenschaften schon früher erfolgt. Das belegte eine Zusatzbefragung bei 15-Jährigen: Schon in diesem Alter zeigten nur sieben Prozent der Schülerinnen ein Interesse an einem technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studium. «Schülerinnen sollten also bereits in der Primarschule für diese Fachrichtung ermuntert werden, zum Beispiel mit technischen Experimenten», sagt Bieri Buschor. Die Schweiz sei hier auf dem richtigen Weg, aber die Anstrengungen könnten verstärkt werden – etwa mit einer besseren Verankerung der Naturwissenschaften im Primarschul-Lehrplan.

Eine Sonderstellung kommt laut der Studie der Mathematik zu. Junge Frauen, die sich für tech-

nische Studienrichtungen entscheiden, geben oft Mathe als Lieblingsfach an – ohne dass sie in dem Fach zwingend sehr gute Noten haben. Die Affinität von Mädchen zur Mathematik zu fördern und zu empfehlen, bei der Studienwahl das Interesse in den Vordergrund zu stellen, könnte sich also als erfolgversprechender Weg gegen den Frauenmangel in technischen Berufen erweisen.

Auch bei jungen Männern werden die Weichen für eine geschlechertypische Berufswahl schon früh gestellt. Nur 12 Prozent der befragten 15-jährigen Jungen konnten sich vorstellen, Lehrer zu werden. Um den Männeranteil unter Primarlehrpersonen anzuheben, braucht es also ebenfalls frühe Interventionen. Eine Möglichkeit ist laut den Forscherinnen altersdurchmisches Lernen, eine andere, freiwillige Jugendarbeit zu fördern. Denn laut der Studie entscheiden sich oft Männer für den Lehrerberuf, die bereits Verantwortung für Jüngere übernommen haben.

<http://www.snf.ch/D/Aktuell>

## Mehr Frauen für Informatikberufe begeistern

Die Gesellschaft für Informatik e.V. (GI) möchte mehr Mädchen für Informatik begeistern und den Frauenanteil in den Informatikberufen steigern, und dies nicht nur, um dem vielbeschworenen Fachkräftemangel vorzubeugen.

„Gerade wenn es darum geht, den besten Weg zu finden, um Informatik für den Menschen nutzbar zu machen, zeigt sich der Vorteil von gemischten Teams“, so die Erfahrung von **Simone Rehm**, Vizepräsidentin der GI und IT-Leiterin in einem mittelständischen Unternehmen. Dies bestätigt auch **Christine Regitz**, Produktmanagerin in einem Softwareunternehmen und Sprecherin der Fachgruppe Frauen und Informatik in der GI. „Die Fähigkeit, zuzuhören und komplizierte Sachverhalte in einer natürlichen Sprache verständlich darzustellen, ist bei der Erhebung von Anforderungen ebenso wich-

tig wie das Beherrschen der Programmiersprache bei der passgenauen Übersetzung dieser Anforderungen." Diese Fähigkeit, darin sind beide Informatikerinnen sich einig, zeichne Frauen häufig aus.

Trotzdem prägen nur wenig weibliche Gesichter das öffentliche Bild der Informatik: auch dies ist ein Grund, der Mädchen daran hindert, sich für einen Informatikberuf zu entscheiden. Die GI will da Abhilfe schaffen und hat nun in ihrer **Posterreihe „Wir sind Informatik“** das zweite weibliche Portrait veröffentlicht. Nach **Ada Lovelace** ist ein Poster zu **Grace Hopper** (1906-1992) erschienen, Erfinderin des Compilers und Wegbereiterin für die Programmiersprache Cobol.

Die Posterreihe „Wir sind Informatik“ finden Sie unter

<http://www.gi.de/themen/bild-der-informatik/informatikpersoenlichkeiten.html>.

## MINT-Themenspecial: Frauen in Führung

Frauen in Führung ist auch im Nationalen Pakt Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“ ein virulentes Thema, denn in einem Bereich, in dem Frauen in den meisten Fällen unterrepräsentiert sind, fällt der Anteil von Frauen in Führung noch einmal niedriger aus. Für die gemeinsame Zielsetzung der Partner, für mehr weiblichen Nachwuchs in den MINT-Berufen zu sorgen, ist das bedenklich. Denn das Fehlen von Rollenvorbildern in der Führungsriege von Wissenschaft und Technik bestätigt immer wieder die stereotype Wahrnehmung, dass dieses nach wie vor Männerdomänen sind.

Das nun vorliegende Themenspecial möchte einen differenzierten Blick auf die Situation werfen und ganz konkret aufzeigen, was innerhalb des Pakts bereits an Erfahrungswissen vorhanden ist.

Führung ist nicht gleich Führung, es gibt vielfältige Möglichkeiten, Führung zu gestalten und zu

leben. Führung bietet die Möglichkeit, die Arbeitswelt aktiv mit zu gestalten und die eigenen Handlungsspielräume zu vergrößern. Die Interviews mit Frauen in MINT-Führung und die ungewöhnlichen und originellen Eindrücke vom ersten Women-MINT-Slam „Frauen in Führung“ zeigen eine vielfältige Führungskultur von Frauen in MINT und geben Inspiration für die eigene Karriere.

Getreu dem Motto der Hannoveraner Mathematik-Professorin **Christine Bessenrodt** „Alle müssen verstehen, dass für alle das Leben dann besser wird“, ist in diesem Special weiterhin ein ausführlicher-Hintergrundartikel zum Thema, Daten und Fakten, Projekte und Forschungsvorhaben, Studien, Links zu relevanten Netzwerken und nicht zuletzt die Online-Dokumentation des Komm, mach MINT-Fachkongresses 2012 „Die MINT-Karriere ist weiblich- Frauen in Führung“ zu finden.

<http://www.komm-mach-mint.de/Service/Themenspecial/Frauen-in-Fuehrung>

## Auszeichnungen in MINT

### HHMI Senior International Research Scholar Award für Berner Zellbiologin

**Prof. Dr. Isabel Roditi** vom Institut für Zellbiologie der Universität Bern erhält eine Auszeichnung vom Howard Hughes Medical Institute (HHMI), einer der grössten Stiftungen der USA, in einer Höhe von 500'000 Dollar. Die Stiftung unterstützt damit Roditis Forschung zu den parasitären Trypanosomen, den Erregern der gefährlichen afrikanischen Schlafkrankheit.

Prof. Dr. Isabel Roditi (56) ist Kodirektorin des Instituts für Zellbiologie der Universität Bern.

[http://www.kommunikation.unibe.ch/content/medien/medienmitteilungen/news/2012/hhmiaward/index\\_ger.html](http://www.kommunikation.unibe.ch/content/medien/medienmitteilungen/news/2012/hhmiaward/index_ger.html)

# 04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

## HIS-Studie:

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen

Eine neue Studie des HIS-Instituts für Hochschulforschung (HIS-HF) untersucht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Wie beeinflusst die berufliche Situation von Akademiker(inne)n deren Entscheidung zur Elternschaft und welche Auswirkungen einer Elternschaft ergeben sich wiederum für die weitere Karriereentwicklung, waren die untersuchungsleitenden Fragestellungen von Autorin Gesche Brandt.

*Ihr Fazit:* Trotz guter beruflicher Chancen für Frauen mit Hochschulabschluss ist eine traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter in den Partnerschaften weiterhin die Regel. Viele Frauen müssen daher Abstriche bei ihrer Karriere hinnehmen, wenn sie sich zur Elternschaft entschließen. Es gibt aber auch Mütter, denen es gelingt, Familie und Beruf erfolgreich miteinander zu vereinbaren. Kurze Erwerbsunterbrechungen und passende Rahmenbedingungen halten diesen Frauen gute Berufschancen offen.

Gesche Brandt nutzte für ihre Studie, die durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde, Daten aus den bundesweit repräsentativen Absolventenbefragungen von HIS-HF. Die Hochschulforscherin untersuchte

den Absolventenjahrgang 1997, den HIS-HF ein Jahr, fünf Jahre und zehn Jahre nach dem Examen befragt hat. Brandt konzentrierte sich vor allem auf die Situation der rund 5.500 Absolventinnen und Absolventen zehn Jahre nach Studienabschluss.

Hier geht es zur Studie:

[http://www.his.de/pdf/pub\\_fh/fh-201208.pdf](http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201208.pdf)

[http://www.his.de/presse/news/ganze\\_pm?pm\\_nr=1108](http://www.his.de/presse/news/ganze_pm?pm_nr=1108)

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang das:

#### **CEWS-Projekt: 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 ein Systematisches Review 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).

Projektseite:

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

*Bitte lesen Sie auch:*

**Nachwuchs in Akademikerhaushalten: Warum die Babypause zum Karrierekiller wird**

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/nachwuchs-in-akademikerhaushalten-warum-die-babypause-oft-zum-karrierekiller-wird-1.1472690>

## Abschlusskolloquium des Projektes „Generation BeSt“

**Abschlusskolloquium des Verbundprojektes. Keynote von Jutta Dalhoff, Leiterin des CEWS.**

Am 21. November 2012 laden das Institutscluster IMA/ZLW & IfU der RWTH Aachen University, Prof. Dr. Sabina Jeschke, und das Fachgebiet Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften der TU München, Prof. Dr. Susanne Ihsen, herzlich zum Abschlusskolloquium des durch das ESF und das BMBF geförderten Verbundprojektes „Generation BeSt - Untersuchung von geschlechterneutralen und gendersensiblen Berufungsstrategien“ ein.

Im eher ungewöhnlichem, aber außerordentlich attraktivem Ambiente des Aachener Fußballstadions wird das („Spiel“-)Feld der Wissenschaft und die Frage beleuchtet, welche impliziten und expliziten „Wissenschaftsregeln“ die Unterrepräsentanz weiblicher Wissenschaftler gerade in den höheren Positionen des Wissenschaftsfeldes beeinflussen. Das Kolloquium richtet sich an alle interessierten Personen aber insbesondere an Akteurinnen und Akteure sowie Entscheiderinnen und Entscheider

aus Politik, Wissenschaft und Forschung, die sich mit dem Phänomen der Leaky Pipeline befassen und nach Möglichkeiten zur Abdichtung der undichten Karriereleitung suchen.

Neben Grußworten von Ministerialrätin **Christina Hadulla-Kuhlmann**, Leiterin des Referats Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung, BMBF sowie **Prof. Dr. Doris Klee**, Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs, RWTH Aachen University, erwarten die rund 100 Veranstaltungsteilnehmerinnen und -teilnehmer Key Note Vorträge von **Jutta Dalhoff**, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS und **Dr. Dagmar Simon**, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung WZB.

Ein Vortrag der gastgebenden Professorinnen Prof. Dr. Sabina Jeschke, RWTH Aachen und Prof. Dr. Susanne Ihsen, TU München gibt Einblick in die laufenden Forschungsarbeiten sowie erste (Teil-) Ergebnisse des Verbundvorhabens, die am Nachmittag in Workshop-Sessions diskutiert werden. Ein abschließendes „Get together-Bufferet“ rundet die Veranstaltung ab.

Nähere Informationen und das Programm zum Kolloquium sowie die Anmeldung finden Sie unter <http://www.generation-best.de>.

Kontakt: Anne-Carina Thelen, [anne.thelen@ima-zlw-ifu.rwth-aachen.de](mailto:anne.thelen@ima-zlw-ifu.rwth-aachen.de)

<http://www.generation-best.de/index.php?id=54>

[http://www.generation-best.de/fileadmin/images/Einladungsflyer\\_V14\\_2.pdf](http://www.generation-best.de/fileadmin/images/Einladungsflyer_V14_2.pdf)

## Hebammenkunde:

### Neuer Studiengang in NRW

Die KathO NRW ist eine von zwei Hochschulen in NRW, die jetzt einen speziell auf Hebammen ausgerichteten Studiengang anbietet.

„Das Studienangebot „Hebammenkunde, B.Sc.“ richtet sich an ausgebildete Hebammen, die sich in einem speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Studienprogramm akademisch qualifizieren wollen“, erklärt Professor Marcus Siebolds, Dekan des Fachbereichs Gesundheitswesen. „Die Inhalte sollen sie befähigen, wissenschaftlich begründet in den Handlungsfeldern der Hebammenkunde zu agieren. Also in den Bereichen von Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett, der Beratung und Begleitung von Familien sowie der Gestaltung und Führung von Funktionseinheiten.“ Der Studiengang soll Hebammen helfen, neue Perspektiven der Hebammenkunde im Bereich internationaler Entwicklungen in Versorgung und Forschung kennenzulernen und diese für die Entwicklung ihres eigenen Hebammenhandelns zu nutzen. Er soll sie befähigen, neue und komplexe rechtliche Fragestellungen ihr Handeln betreffend beantworten zu können. Ferner sollen sie ermutigt werden, die Diskussion in diesen Feldern aktiv und verantwortlich mitzugestalten, indem sie wissenschaftlich begründete Positionen beziehen.

Für den Studiengang bewerben kann sich, wer über die Fachhochschulreife oder über die allgemeine Hochschulreife verfügt und eine abgeschlossene Ausbildung zur Hebamme mit der gültigen Erlaubnis zur Berufsausübung hat.

<http://www.katho-nrw.de/index.php?id=5566>

## Unternehmerische Absichten und Aktivitäten von Studierenden in Deutschland im internationalen Vergleich

Universität Hohenheim veröffentlicht den Bericht des Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey (GUESSS) für Deutschland.

Jede(r) dritte Studierende in Deutschland möchte nach dem Studium in die Selbstständigkeit. Zu diesem Ergebnis kommt die internationale GUESSS-Befragung, die das Interesse von Studierenden an Firmengründungen auslotet.

*Etwas mehr als die Hälfte aller Befragten bei GUESSS-Deutschland sind Frauen.* Damit sind diese im Vergleich zu allen Studierenden in Deutschland leicht überrepräsentiert. International finden sich etwas mehr Männer als Frauen in der GUESSS-Stichprobe. Inwieweit Studierende in Deutschland eine unternehmerische Karriere für sich in Betracht ziehen, ist Kern des aktuell vorliegenden GUESSS-Deutschlandberichts. Genauer dargestellt werden auch das Lehr- und Unterstützungsangebot und Gründungsklima an deutschen Hochschulen.

Ein weiterer Aspekt, den der Bericht aufgreift, ist die Frage, inwieweit für die Studierenden, deren Eltern selbständig sind, eine Unternehmensnachfolge eine Karriereoption darstellt. Die Analyse betrachtet hierbei vor allem die Situation in Deutschland und an den teilnehmenden Universitäten.

Die Abkürzung GUESSS steht für Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey. GUESSS untersucht die unternehmerischen Einstellungen, Absichten und Aktivitäten von Studierenden im internationalen Vergleich.

### Ein Ergebnis der Studie:

#### *Geschlecht und Studienfach*

„Differenziert man die Gründungsneigung nach Geschlecht, zeigt sich, dass sich mehr Männer

als Frauen mit der Idee einer eigenen Unternehmensgründung beschäftigen ... Am größten ist der Unterschied bei einer bereits realisierten Gründung. Der Anteil der Männer bei den aktiven Gründern ist fast vier Mal so groß wie der Anteil der Frauen. Man könnte vermuten, dass die höhere Gründungsneigung von Männern im Vergleich zu Frauen das Resultat einer unterschiedlichen Studienfachwahl ist.

Allerdings gibt es auch innerhalb einzelner Studienfachgruppen noch deutliche Unterschiede. Im Bereich Informatik, Mathematik und Naturwissenschaften sind z.B. deutlich über 80% der Frauen in der Gruppe „Keine Gründer“ zu finden, bei den Männern sind es dagegen nur knapp über 60%. Auch unabhängig von der Studienfachwahl sind also Männer deutlich häufiger potenzielle oder aktive Gründer als Frauen.“ (S.19f)

[http://www.guesssurvey.org/PDF/2011/GUESSS\\_Bericht\\_Deutschland\\_Final.pdf](http://www.guesssurvey.org/PDF/2011/GUESSS_Bericht_Deutschland_Final.pdf)

<https://www.uni-hohenheim.de/presse>

## Studentinnen

### werden zu Gründerinnen

Gerade gut ausgebildete, junge Menschen haben die innovativsten Ideen, mit denen sich Märkte erschließen und Mehrwert schaffen lassen.

Um die ersten Schritte von der Idee zur Existenzgründung zu erleichtern, startet nun das Projekt **Inkubatoren 2**. Es sensibilisiert Studierende, **insbesondere Studentinnen**, für das Thema Unternehmensgründung und steht beratend zur Seite. Das Landesministerium für Finanzen und Wirtschaft fördert es mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds.

„Wir wollen die Gründungskultur am KIT stärken, unternehmerisches Denken unter Studierenden fördern und unser Beratungs- und Unterstützungsangebot für Gründerinnen und Gründer

intensivieren“, erklärt **Prof. Orestis Terzidis** vom Karlsruher Institut für Technologie (KIT). Die geplante Erweiterung des Qualifikationsangebots ist auf Studierende der Fakultät für *Geistes- und Sozialwissenschaften* ausgerichtet. Im laufenden Wintersemester startet eine neue Seminarreihe im Bereich Entrepreneurship. Studierende sollen lernen, wie sich aus ihren Ideen, Fähigkeiten und dem Fachwissen, welches sie im Studium erwerben, erfolgreiche Unternehmensgründungen entwickeln lassen.

Als zentralen Baustein des Projekts baut das KIT sein *Beratungsangebot für Studierende* aus. **Besonders weibliche Gründerinnen sind rar, das soll sich in Zukunft ändern.** Mit dem Projekt soll vor allem die Kapazität für die Erstberatung gestärkt werden. Das KIT bietet Gründungsinteressierten mit neuen Geschäftsideen themenspezifische Coachings, vermittelt Finanzierungsunterstützung und hilft beim Kontaktaufbau zu den passenden Mentoren und Gründernetzwerken.

Vor allem Netzwerke und lebendige Gründungscommunities fördern die Innovationskraft einer Region. Am KIT wird deshalb als dritte Maßnahme das Angebot an *Veranstaltungen* ausgebaut. Auch bekannte Anlaufpunkte für Studierende wie der CIE-Gründerpavillon werden weitergeführt. Hier kommen junge Gründungswillige zusammen und feilen in gemeinsamen Diskussionen an Ideen, knüpfen neue Kontakte und pflegen die Gründerkultur.

Vierte und letzte Maßnahme wird die *Implementierung einer Online-Community-Plattform* sein. Diese Plattform soll die Begleitung während des Gründungsprozesses erleichtern und den Gründern einen interaktiven, webbasierten Austausch von Wissen ermöglichen.

Themen rund um den gesamten Gründungsprozess können in übergreifender Zusammenarbeit entwickelt und bei Bedarf einem großen Interessentenkreis zur Verfügung gestellt werden.

[http://www.kit.edu/besuchen/pi\\_2012\\_12163.php](http://www.kit.edu/besuchen/pi_2012_12163.php)

<http://www.gruenden.kit.edu/>

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## CEWS-Projekt: „Geschlechtergerechte Führungskräfte rekrutierung für Forschungsorganisationen“

Der Frauenanteil in den Führungspositionen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen soll gemäß Beschluss von Bund und Ländern (GWK-Beschluss vom 07.11.2011) nachhaltig erhöht werden. Er stieg von 2,0 % im Jahr 1992 auf 11,3 % im Jahr 2010. Überdurchschnittlich ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen im Jahr 2010 weiterhin bei der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) mit 18,6 %. Unterdurchschnittlich ist der Frauenanteil bei der Leibniz-Gemeinschaft (WGL) mit 10,9 %, der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) mit 8,4 % sowie insbesondere bei der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) mit lediglich 2,8 % geblieben. Beim nichtwissenschaftlichen Personal (Verwaltungs-, technisches-, sonstiges Personal) betrug der Anteil 2010 18,7 %. Der Frauenanteil am Personal in Führungspositionen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich zusammengefasst beträgt 2010 12,0 %.<sup>1</sup>

Die Wissenschaftsorganisationen haben sich mit dem Pakt für Forschung und Innovation verpflichtet, Frauen in Wissenschaft und Forschung verstärkt zu fördern und insbesondere Maßnahmen zur Anhebung des Anteils von Frauen an Leitungspositionen in der Wissenschaft zu ergreifen.

Dabei sind sie sich bewusst, dass signifikante Änderungen in der quantitativen Repräsentanz

von Frauen insbesondere in anspruchsvollen Positionen des Wissenschaftssystems nicht kurzfristig zu erwarten sind. Gleichwohl bereitet die Tatsache Sorgen, dass – allen Bemühungen und politischen Erklärungen zum Trotz – Frauen nicht angemessen an der Forschung, insbesondere an Entscheidungs- und Führungspositionen in der Forschung beteiligt sind.

In den seit 2007 von den Wissenschaftsorganisationen vorgelegten Berichten haben Bund und Länder in unterschiedlichem Ausmaß die Entwicklung von Instrumenten erkannt, die geeignet sein können, die frauenförderpolitischen Absichten tatsächlich umzusetzen.

Gleichwohl haben sie auch in ihrem Monitoring-Bericht 2010 an der wiederholt geäußerten Auffassung festgehalten, dass aktive Rekrutierungsbemühungen und Zielquoten für die forschungsorientierte Förderung von Frauen unverzichtbar sind und die Anwendung des „Kaskadenmodells“ – Orientierung an der Frauenquote in der jeweils darunterliegenden Qualifikationsstufe – bei der Besetzung von Beschäftigungspositionen unbedingt erforderlich ist.<sup>2</sup>

<sup>1</sup><http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-22-Chancengleichheit.pdf>

<sup>2</sup>Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen  
2., erweiterte Auflage  
[http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/CEWS-Position-Quote\\_2-12.pdf](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/CEWS-Position-Quote_2-12.pdf)

Sie haben die Wissenschaftsorganisationen aufgefordert, sich an gängigen Standards zur Ermittlung von Quoten der angemessenen Beteiligung von Frauen an anspruchsvollen Positionen zu orientieren und die bisher ergriffenen Maßnahmen qualitativ und quantitativ auszubauen.<sup>3</sup>

Forschungsorganisationen sind also gehalten, zur Umsetzung ihrer selbst vereinbarten Zielquoten, eine aktive geschlechtergerechte Führungskräfte-Rekrutierung zu betreiben. Eine aktive Personalgewinnung kann nur unter Nutzung der bereits etablierten **Wissenschaftlerinnen-Datenbanken** gewährleistet werden. Zur nachhaltigen Unterstützung dieser Bemühungen gibt es ein bereits eingeführtes Instrument, welches im Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS seit dem Jahr 2000 ausgebaut, weiterentwickelt und kontinuierlich gepflegt wird: die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult.

#### *Die Online-Datenbank FemConsult*

FemConsult ist eine Online-Datenbank für promovierte und habilitierte Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen aus dem deutschsprachigen Raum.<sup>4</sup> Sie enthält nahezu 3.000 aktuelle Profile und wurde entwickelt, um jederzeit schnell und unkompliziert qualifizierte Wissenschaftlerinnen finden zu können und den Kontakt zu diesen herzustellen. Im Jahr 2008 wurde die Datenbank komplett überarbeitet und ist mit ihrer jetzigen Arbeitsweise einmalig im deutschsprachigen Raum. Die Recherche wurde transparenter, unkomplizierter und unabhängiger vom CEWS gemacht, um Einstiegsbarrieren für Institutionen zu senken und dadurch auch die Zahl der Ausschreibungsangebote zu erhöhen. Seit 2011 gibt es das zusätzliche FemConsult- Informationsangebot *Aktive Personalrekrutierung*<sup>5</sup>, das kontinuierlich erweitert wird. Beide Zielgruppen der Datenbank, Wissenschaftlerinnen und Personalsuchende, finden auf der Unterseite Informationen, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind, z. B. Handreichungen zu den Themen Geschlechtergerechte Berufungsverfahren, Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen etc. Hier werden auch weitere Expertinnen-Datenbanken und Netzwerke aufgeführt, die Recherchierende für ihre Suche und Wissenschaftlerinnen

zur Vernetzung nutzen können.

Im Rahmen des BMBF-geförderten Projekts „Geschlechtergerechte Führungskräfte-Rekrutierung für Forschungsorganisationen“ wird die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult an die spezifischen Bedürfnisse von außerhochschulischen Forschungseinrichtungen angepasst. Zur Ermittlung dieser Anforderungen wird zu Projektbeginn eine Nutzungsanalyse mit quantitativen und qualitativen Methoden durchgeführt.

Die Nutzungsanalyse soll vorrangig durch Befragungen von Stakeholdern und EntscheidungsträgerInnen der einzelnen Forschungseinrichtungen erfolgen. Mit dem Ziel einer besseren Einordnung der Ergebnisse wird externe kommunikationswissenschaftliche Expertise eingebunden, die auch an der Analyse der Datenbank selbst beteiligt werden wird.

Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Umfrage und der Analyse soll das Rechercheangebot im Rahmen der FemConsult-Datenbank für die spezifischen Interessen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen inhaltlich optimiert werden. Die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen mit ihren jeweiligen Profilen soll insbesondere für Entscheidungsträgerinnen und Entscheider auf der Suche nach Führungspersönlichkeiten nachhaltig erhöht werden. Die Attraktivität der FemConsult-Datenbank für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen soll durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit und gezielte Akquise gesteigert werden, um dem fächerspezifischen Personalbedarf der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen entgegenzukommen.

-----  
<sup>3</sup>PFI-Monitoring-Bericht 2011, Kapitel 3.6 Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung (Auszug S. 50 ff): <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-23-PFI-Monitoring-Bericht-2011.pdf>

<sup>4</sup><http://www.femconsult.de>

<sup>5</sup><http://www.gesis.org/cews/femconsult/aktive-personalrekrutierung/>

Parallel soll ein kontinuierliches Informations- und Rechercheangebot für Akteurinnen und Akteure zum Themenkomplex „Geschlechtergerechte Führungskräfte rekrutierung für Forschungsorganisationen“ aufgebaut und diese Dienstleistung während der Projektlaufzeit angeboten werden.

Auf der Grundlage der Vorhabenergebnisse wird es den außerhochschulischen Forschungsorganisationen erleichtert werden, aktive Rekrutierungsbemühungen und Zielquoten für die forschungsorientierte Förderung von Frauen regelhaft in ihre Gleichstellungskonzepte zu implementieren und die Anwendung des „Kaskadenmodells“ bei der Besetzung von Beschäftigungspositionen zugrunde zu legen.

Die im Rahmen des Projekts zielgruppenorientiert optimierte Wissenschaftlerinnen-Datenbank Fem-Consult soll als wichtiges Rekrutierungsinstrument für weibliche Führungskräfte in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen etabliert werden.

Das erprobte umfassende Informations- und Rechercheangebot soll zur Qualitätssicherung im Personalmanagement beitragen. Auf diese Art und Weise trägt das Projekt mittelfristig zur Umsetzung der GWK-Zielvorgaben von Bund und Ländern und damit zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen bei.

Das Projekt „Rekrutierung“ wird durch das BMBF über eine Dauer von zwei Jahren gefördert (01.09.2012–31.08.2014).

Weitere Informationen finden sich unter

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

Kontakt und Information:

CEWS-Homepage:

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

<http://www.gesis.org/cews/das-cews/cews-projekte/projekt/?browseproject=&selcat=Rekrutierung%3E%3E&t1=Rekrutierung>

Ansprechpartnerinnen:

**Natalie Pawlak**

Tel.: +49 (0) 221 47694 -261

[natalie.pawlak@gesis.org](mailto:natalie.pawlak@gesis.org)

**Dr. Nina Steinweg**

Tel.: +49 (0) 221 47694 -264

[nina.steinweg@gesis.org](mailto:nina.steinweg@gesis.org)

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Erweitertes Leibniz-Mentoring

Die Leibniz-Gemeinschaft wird ihr in der Region Berlin-Brandenburg getestetes Mentoring-Programm im Jahr 2013 fortsetzen und auf Bewerberinnen aus allen ihren 86 Instituten ausweiten. Das beschloss das Leibniz-Präsidium jetzt in Berlin.

Das Leibniz-Mentoring-Programm unterstützt Frauen, die eine Professur oder eine anspruchsvolle Führungsposition in der Forschungsadministration anstreben, beim Erwerb der notwendigen Kompetenzen und der optimalen Nutzung von Karrierechancen. Das Programm ist ein strategisches Instrument der Leibniz-Gemeinschaft, die den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen erhöhen will. Es wird aus dem „Impulsfonds“ der Gemeinschaft gefördert.

Im Rahmen des Pilotdurchgangs des Mentoring-Programms, der im September 2012 mit einer Abschlussfeier im Haus der Leibniz-Gemeinschaft zu Ende ging, wurden zwölf hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Leibniz-Einrichtungen ein Jahr lang durch ein umfassendes Seminarangebot und eine Mentoring-Partnerschaft bei der Gestaltung ihres Karrierewegs unterstützt.

In mehreren Seminaren wurden Methoden des Projektmanagements und Wissenschaftsmarketings vermittelt sowie persönliche Kompetenzen trainiert (z.B. Führungs- und Vortragstrainings). Ein Seminar zur Drittmittelakquise in Brüssel diente auch dem Netzwerkaufbau in europäischen Zusammenhängen. Vorträge zu rechtlichen Grundlagen, Berufungsverfahren und anderen karriere-relevanten Themen erweiterten die Kenntnisse im

administrativen Bereich. Einzel-Coachings förderten die Mentees in ihrer individuellen Entwicklung. In der Mentoring-Partnerschaft profitierten die Teilnehmerinnen vom Erfahrungsschatz ihrer Mentorinnen und Mentoren, die sie bei Karriereentscheidungen berieten, neue Arbeitsfelder aufzeigten und beim Ausbau des beruflichen Netzwerks unterstützten.

„Die wertvollsten Momente im Mentoringprogramm waren für mich die Seminare, in denen man in einer offenen Atmosphäre von den anderen Mentees direktes Feedback zu den eigenen Stärken und Schwächen bekam“, so das Resümee einer Teilnehmerin. „Seit dem Seminar ‚Führungstraining‘ setze ich mich bewusster mit meinem Gesprächsstil als Teil einer aktiven Mitarbeiterführung auseinander – mit positiven Auswirkungen für das gemeinsame Arbeiten in unserer interdisziplinären Arbeitsgruppe.“

### Kontakt:

**Carmen Kurbjuhn**, Projektkoordination Leibniz-Mentoring, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Reichpietschufer 50, 10785 Berlin, Tel.: 030 / 25 49 1 - 430, [carmen.kurbjuhn@wzb.de](mailto:carmen.kurbjuhn@wzb.de)

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/karriere/wissenschaftlicher-nachwuchs/leibniz-mentoring>

[http://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/presse/pressemitteilungen/details/article/leibniz-mentoring\\_jetzt\\_bundesweit\\_100000420/](http://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/presse/pressemitteilungen/details/article/leibniz-mentoring_jetzt_bundesweit_100000420/)

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Studie zu Genderaspekten im 7. FRP: Abschlussbericht jetzt in englischer Sprache

Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF) hat durch das CEWS eine Studie durchführen lassen, die den Umgang mit Gleichstellungsaspekten in Verbundprojekten des 7. FRP untersucht.

Die im Sommer 2012 erschienene Studie „**Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei EU-geförderten Forschungsvorhaben aus Deutschland**“ untersucht die Wirksamkeit des entsprechenden Antragspunkts in Verbundprojekten des 7. FRP. Sie liegt jetzt auch in englischer Übersetzung vor.

Die Studie liefert Belege für die unzureichende Verankerung von Genderdimension in der Forschung und Chancengleichheit im 7. FRP.

Teil der Studie sind Empfehlungen für einen verbesserten, verbindlichen Ansatz im zukünftigen Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, Horizont 2020 (ab 2014).

[http://www.eubuero.de/\\_media/FiF/CEWS-Projektberichte\\_2012-04\\_BF\\_EN.pdf](http://www.eubuero.de/_media/FiF/CEWS-Projektberichte_2012-04_BF_EN.pdf)

## 5. Monitoring Report zum 7. FRP: Kaum Veränderungen beim Frauenanteil

Die EU-Kommission hat Ende August 2012 den fünften Monitoring-Report zum 7. FRP veröffentlicht. Darin sind die statistischen Entwicklungen im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm für 2011 zusammengefasst.

Bei der Beteiligung von Frauen lässt sich in den meisten Bereichen nur wenig Veränderung beobachten.

Der Anteil der Marie Curie-Fellows beträgt ca. 37% (Vorjahr: 38%). Der Anteil von Frauen mit einem ERC Grant ist ebenfalls leicht gesunken, von 21,2% auf 19,0%. Dieser Wert verteilt sich auf 24% weibliche Starting Grantees (2010: 27%) und 12% Advanced Grantees (2010: 9%).

Während also der Anteil der Starting Grantees leicht zurück gegangen ist, ist der Anteil der Advanced Grantees um drei Prozent gestiegen. Unter den "Coordinators (Contact Person for scientific aspects)" beträgt der Frauenanteil, wie im Vorjahr, knapp 20%.

Eine geringe Steigerung gibt es bei den „Participants (Contact Person for scientific aspects)“.

[http://www.eubuero.de/fif-gender\\_frp7.htm](http://www.eubuero.de/fif-gender_frp7.htm)

## She Figures 2012:

### Erste Zahlen veröffentlicht

Die umfangreichste statistische Datensammlung zu Frauen in der Wissenschaft in Europa, die "She Figures", erscheinen 2012 in Neuauflage. Aktuell gibt es ein Faltblatt mit ersten Zahlen:

[http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/she\\_figures\\_2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2012_en.pdf)

Für Deutschland zeichnet sich darin ein vorsichtig positiver Trend ab: Der Anteil deutscher Wissenschaftlerinnen ist von 21% in 2006 auf 25% in 2009 gestiegen. Nichtsdestotrotz liegt dieser Wert weiterhin deutlich unter dem EU-Durchschnitt (2009: 33%).

Seit 2003 gibt es alle drei Jahre neue „She Figures“. Die nationalen Zahlen werden im Auftrag der EU-Kommission mithilfe nationaler Statistik-Beauftragter zusammengetragen.

Die vollständigen neuen She Figures sollen im Dezember erscheinen. Die früheren Ausgaben sind auch auf der Statistik-Seite des EU-Büros Frauen in die EU-Forschung (FiF) verlinkt:

[http://www.eubuero.de/fif-dokumente\\_statistiken.htm](http://www.eubuero.de/fif-dokumente_statistiken.htm)

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

## Women in the EU - Facts, Figures and Quotes

Die European Women's Lobby, EWL hat einen aktuellen Vergleich von Zahlen und Fakten über Frauen in der EU veröffentlicht.

Danach sind Frauen in Führungspositionen an Universitäten weiter sehr selten anzutreffen, sie tragen

die Hauptverantwortung in der Kindererziehung und spielen weiter die Rolle der Dazuverdienerin.

Weitere Probleme sind das Armutsrisiko und die Gewalt gegen Frauen in den EU-Mitgliedsstaaten.

Quelle: ZWD, Gesellschaft und Politik, Ausgabe 303, Oktober 2012

<http://www.zwd.info>

<http://www.womenlobby.org>

## ERC schreibt Begleitstudie zu Gender Mainstreaming aus

Am 2. Oktober 2012 hat der ERC (European Research Council, Spezifisches Programm Ideen im 7. FRP) eine Ausschreibung für eine Unterstützungsmaßnahme mit dem Titel „ERC proposal submission, peer review and gender mainstreaming“ veröffentlicht. Im Rahmen der Studie sollen Dokumente, Antrags- und Auswahlverfahren des ERC unter den Aspekten des Gender Mainstreaming analysiert werden.

**Bewerbungsschluss ist der 16. Januar 2013.**

Beim ERC ist die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen nach wie vor besonders gering. 2010 veröffentlichte der ERC einen eigenen Gender Equality Plan, in dem verschiedene Ansätze zu einer stärkeren Frauenbeteiligung und gegen etwaige Diskriminierung bei der Begutachtung formuliert wurden. Bereits im letzten Jahr wurde eine Begleitstudie ausgeschrieben, die Genderaspekte in den Karrierewegen von potentiellen und tatsächlichen ERC-Antragstellenden in den Fokus nehmen soll. Mehr zum ERC auf der Seite der NKS ERC.

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/page/ideas?callIdentifier=ERC-2013-Support-1#>

[http://www.eubuero.de/fif-aktuelles\\_genderequalityplan.htm](http://www.eubuero.de/fif-aktuelles_genderequalityplan.htm)

## Umzug der Datenbank für Begutachtung

Die zentrale Datenbank der EU für Gutachterinnen und Gutachter der Rahmenprogramme ist im Sommer vom CORDIS-Server auf das Participant Portal umgezogen, auf dem auch die Ausschreibungen im 7. FRP veröffentlicht werden. Bereits registrierte Expertinnen und Experten wurden per E-Mail informiert und können mit ihrer Neuankündigung im Participant Portal auf ihr altes Profil zugreifen. Neu ist, dass für ein Profil ab jetzt als erster Schritt ein „ECAS“-Account nötig ist (ECAS: European Commission Authentication Service). Die Kontaktstelle FiF hat eine eigene Unterseite für (potenzielle) Gutachterinnen. Dort gibt es auch einen Leitfaden für Ihre Neu-Registrierung oder die Überarbeitung Ihres Profils. Besonders Frauen sind zur Registrierung aufgerufen, da auch bei der Begutachtung nach wie vor eine große Geschlechterdifferenz besteht. Zur Zeit ist noch die letzte große Ausschreibungswelle des 7. FRP geöffnet; zahlreiche Deadlines liegen im Herbst und Winter. Entsprechend werden viele Begutachtungen im Winter und Frühjahr stattfinden.

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/page/home>

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

[http://www.eubuero.de/\\_media/FiF/Leitfaden\\_092012.pdf](http://www.eubuero.de/_media/FiF/Leitfaden_092012.pdf)

## LERU-Studie „Women, research and universities“

Die League of European Research Universities LERU, der Verband von 21 der führenden Forschungsuniversitäten in Europa, in dem auch drei deutsche Hochschulen Mitglied sind, hat im Sommer 2012 eine Studie mit dem Titel „Women, research and universities: Excellence without gender bias“

veröffentlicht. Darin formulieren die Mitglieder vier prioritäre Bereiche, in denen die Hochschulen aktiv werden sollten, um Chancengerechtigkeit und gendersensible Forschung sicherzustellen. Dies sind:

- Verantwortlichkeit der Leitung,
- struktureller Wandel auf allen Ebenen an den Hochschulen,
- Implementierung mit maximaler Transparenz,
- aktive Einbeziehung der Genderdimension in der Forschung fördern und einfordern.

Die Studie hebt hervor, dass sowohl die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen an Hochschulen als auch die Nichtberücksichtigung von Genderaspekten in der Forschung eine Gefährdung von Exzellenz darstellen.

<http://www.leru.org/index.php/public/publications/>

Quelle: EU-Büro des BMBF, FiF:

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

**Bitte beachten Sie auch das bereits im Juli 2012 veröffentlichte Statement von LERU zur Selbstverpflichtung:**

*„Not enough women opt for a career in research and too many drop out as they advance in an academic career. LERU universities view this as a loss of talent in the workplace, a loss of diversity in society and a loss for universities' pursuit of excellent research and new knowledge creation. The League of European Research Universities (LERU) is releasing a paper today with a commitment and with recommendations on what universities and others can do to make research careers attractive – for women and for men.“*

<http://www.leru.org/index.php/public/news/women-research-and-universities-pursuing-excellence-in-research-without-loss-of-talent/>

## European Gender Summit 2012

Vom 29. bis 30. November 2012 findet in Brüssel der zweite „European Gender Summit“ statt. Im Herbst 2011 wurde diese Konferenz erstmals durchgeführt. Auch in diesem Jahr wird sie wieder Stakeholder aus dem Bereichen Forschung, Politik und Wirtschaft zusammenbringen. Auf dem Gender Summit werden die neuesten Entwicklungen zentraler Prozesse und Programme wie des Europäischen Forschungsraums (EFR) und der Weg zum zukünftigen Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, Horizont 2020, im Hinblick auf Gender thematisiert. Tagungsort ist dieses Mal das Europäische Parlament.

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

## Mehr Geschlechtergerechtigkeit? Zur Frauenquote in Afrika

Schwerpunkt der Autorin, **Antonie Katharina Nord**, in der Open Access-Publikation GIGA Focus Afrika (5/2012).

Die südafrikanische Innenministerin, **Nkosazana Dlamini Zuma**, ist am 16. Juli 2012 als erste Frau zur Kommissionsvorsitzenden der Afrikanischen Union gewählt worden. Die notwendige Zweidrittelmehrheit erreichte sie erst im vierten Wahlgang, was einen erbitterten Machtkampf hinter den Kulissen offenbart.

Die in den vergangenen 50 Jahren vielerorts in Afrika südlich der Sahara eingeführten Genderquoten waren im Hinblick auf den Zugang von Frauen zu politischen Positionen sehr erfolgreich. In Afrika wird jedoch debattiert, ob diese Quoten neben der rein zahlenmäßig stärkeren Repräsentation von Frauen auch zu mehr Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse und zu einer Veränderung der gesellschaftlichen Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen geführt haben.

Die Quotenergebnisse sind nominell eindrucksvoll: Waren im Jahr 1960 nur 1 Prozent der politischen Vertreter Afrikas Frauen, lag ihr Anteil im Jahr 2009 bei fast 20 Prozent – nur geringfügig niedriger als in Europa. Dies zeigt aber nur einen allgemeinen Trend. Es gibt gravierende Unterschiede, nicht nur zwischen verschiedenen Ländern Afrikas, sondern auch innerhalb von Staaten. Selbst in Ländern, in denen Frauen große Fortschritte bei der politischen Repräsentation erzielen konnten, hat dies die gesellschaftliche Situation der Mehrheit der Frauen nicht verbessert (Südafrika), sondern nur zu einer Scheinbeteiligung von Frauen geführt, wie Feministinnen vor Ort kritisieren (Uganda).

Allerdings haben die Quoten zumindest zu einer größeren Sichtbarkeit und partiell auch zu mehr Einfluss von Frauen in Politik und Gesellschaft Afrikas geführt. Zudem beginnen sich in einigen Ländern patriarchalisch geprägte staatliche Institutionen schrittweise zu verändern.

Kostenloser Download unter:

<http://www.giga-hamburg.de/giga-focus/afrika>

GIGA Focus Afrika bietet Kurzanalysen zu aktuellen politischen, wirtschaftlichen oder sozialen Themen, die sich an ein breites, deutschsprachiges Publikum in Politik, Wirtschaft, Medien und Gesellschaft richten.

<http://www.giga-hamburg.de/giga-focus>

<http://www.giga-hamburg.de/jaa>

## Rio+20-Nachlese:

## Ökonomisierung aller Lebensgrundlagen verhindern

Genderperspektiven nach Rio+20: Strategien für die Zukunft, die WIR wollen. Unter diesem Titel veranstalteten genant und der Deutsche Frauenrat am 14. September 2012 ein Auswertungs-

treffen, bei dem das Abschlussdokument des UN-Nachhaltigkeitsgipfels im Juni 2012 einer kritischen Bewertung unterzogen und Möglichkeiten der Weiterarbeit ausgelotet wurden.

Weitere Einzelheiten finden Sie hier:

<http://www.frauenrat.de/deutsch/aktionen/rio20.html>

<http://www.frauenrat.de/deutsch/infopool/nachrichten.html>

## Aktionsplattform von Peking: Frauen und Wirtschaft

Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als Voraussetzung für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Wichtigste Feststellungen.

Bericht des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen EIGE, 2012.

ISBN: 978-92-9218-031-7

In dieser Zusammenfassung werden die wichtigsten Ergebnisse des Berichts dargestellt. Dazu zählen z.B. die wichtigsten rechtlichen Entwicklungen auf EU-Ebene betreffend Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub.

<http://www.eige.europa.eu/node/2305>

## Call: Global Advanced Research Journal of Peace, Gender and Development Studies

The journal is a high quality scientific journal which publishes original research in all areas of Peace Gender and Development Studies, that can

be easily accessed by researchers and development leaders in Africa, Asia and rest of the world.

The Journal welcomes the submission of manuscripts that meet the general criteria of significance and scientific excellence. Papers will be published after editors acceptance. All articles published in GAR-JPGDS will be peer-reviewed.

The journal will be published monthly (one volume per year) by Global Advanced Research Journals.

<http://www.garj.org/garjpgds/callforarticles.htm>

## Frau Europas 2012

Im bayerischen Justizpalast und vor 250 Gästen – die meisten davon Juristen-Kolleginnen und -Kollegen – nahm die

„Anwältin ohne Grenzen“ Jasmina Prpić

im September 2012 den „Preis Frauen Europas“ entgegen.

Mit dem Preis ehrt die Europäische Bewegung Deutschland EBD das hartnäckige Engagement der gebürtigen Bosnierin für die Verteidigung der Rechte von Frauen mit juristischen Mitteln. Recht und Rechtsprechung als Motor gesellschaftlichen Wandels war das Leitmotiv der feierlichen Preisverleihung.

Gastgebende Institution war der Deutsche Juristinnenbund (djb), der den Festakt im Rahmen des Deutschen Juristentages veranstaltete.

<http://www.netzwerk-ebd.de/news/fuer-die-verteidigung-der-menschenrechte-mit-juristischen-mitteln-jasmina-prpic-ist-frau-europas/>

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

## Studie: Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung

Neue Studie des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW analysiert Relevanz von Gender-Aspekten in Akkreditierungsverfahren

*Ein Gastbeitrag von Dipl.-Päd. Meike Hilgemann, Wiss. Mitarbeiterin der Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*

Die geschlechtergerechte Gestaltung des Bologna-Prozesses und damit die geschlechtergerechte Ausgestaltung der gestuften Studiengangsstruktur ist eine große Herausforderung und Chance zugleich. Wie kann es gelingen, dass die gestuften Studiengänge Gleichheit für Studentinnen und Studenten garantieren und nicht zur weiteren Geschlechterhierarchisierung – insbesondere beim Übergang vom Bachelor zum Master – beitragen? Wie muss der Akkreditierungsprozess international, national und lokal gesteuert werden, damit er zur Erhöhung von Geschlechtergerechtigkeit beitragen kann? In welcher Form greifen Akkreditierungsinstitutionen und -organisationen die Frage der Ungleichheit in Hochschule und Wissenschaft auf? Wie sind die Inhalte der modularisierten Studiengänge zu gestalten, damit eine geschlechtergerechte Ausbildung der Studierenden ermöglicht werden kann?

Diese Fragen griff das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW bereits mit der Ein-

führung des Bologna-Prozesses auf und hat seitdem kontinuierlich zu diesem Forschungsschwerpunkt gearbeitet. Die neu veröffentlichte Studie „Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung“ ist eine aktualisierte Fassung der Studie „Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung“, die von der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW bereits im Jahr 2006 veröffentlicht und vom Projektteam Ruth Becker, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek und Gudrun Schäfer erarbeitet wurde.

Aufgrund der großen Nachfrage wurde die Studie im Jahr 2007 als erweiterte Fassung vom Kompetenzzentrum Frauen und Wissenschaft (CEWS) in zweiter Auflage veröffentlicht. Die Aktualisierung der Studie, die nun vom Projektteam Meike Hilgemann und Beate Kortendiek sowie zeitweise Anne Knauf erstellt wurde, ist insbesondere vor dem Hintergrund der vermehrten Einführung der Systemakkreditierung vorgenommen worden, die die Einführung eines hochschuleigenen Qualitätssicherungssystems notwendigerweise voraussetzt. Hierbei stehen Hochschulen vor der Herausforderung, Qualitätssicherungssysteme zu entwickeln, um den Prozess der Systemakkreditierung auf den Weg bringen zu können. Unabdingbar ist hierbei, das Qualitätsmanagement-(QM-)System geschlechtergerecht auszugestalten.

Im *ersten Teil* der Studie werden neben allgemeinen Informationen zum Bologna-Prozess und zum Akkreditierungssystem erste Erfahrungen mit dem Aufbau von QM-Systemen und dem neuen Verfahren der Systemakkreditierung evaluiert, die Aussagen über den Stellenwert von Gender-Aspekten in den Kommunikations- und Entscheidungsprozessen

sen an den Hochschulen und in den Akkreditierungsinstitutionen ermöglichen. Die Erfahrungen unserer befragten ExpertInnen zeigen, dass für die Beachtung von Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschule neben offiziellen Vorgaben und Beschlüssen vor allem die Hochschul- und Fächerkulturen entscheidend sind. Der Aufbau eines umfassenden Qualitätsmanagementsystems bietet die Chance, durch umfassende Informations- und Kommunikationsprozesse mit und in allen Ebenen und Bereichen der Hochschulen alte Denkmuster und Strukturen zu durchbrechen. Die Vorbereitung auf das Verfahren der Systemakkreditierung liefert Rückschlüsse, die der Universität als Ganzes zugutekommen und mit denen langfristig Strategien der Hochschul- und Qualitätsentwicklung aufeinander abgestimmt werden können.

Zur Diskussion der Projektergebnisse wurde am 14.06.2012 an der Universität Duisburg-Essen zudem ein Workshop zum Thema „**Gendersensible Qualitätssicherung durch Systemakkreditierung**“ durchgeführt. Gleichstellungsbeauftragte, QualitätsmanagerInnen und GenderforscherInnen waren eingeladen zum Austausch und zur Diskussion über die veränderten Bedingungen und Möglichkeiten für eine geschlechtergerechte Hochschulgestaltung durch Akkreditierungsverfahren. Im Fokus des Workshops stand die Frage, welche unterstützenden Maßnahmen erforderlich sind, um die Beachtung von Gender-Aspekten in der Entwicklung, Durchführung und Begutachtung von Studiengängen sowie hochschulweiten Qualitätssicherungssystemen zu stärken. Denn durch die Weiterentwicklung des Akkreditierungssystems und die Einführung der Systemakkreditierung hat sich vor allem für Gleichstellungsbeauftragte die Einflussmöglichkeit erhöht. Sie werden mit dem veränderten Akkreditierungsmodus in ihrer Rolle als politische Akteurinnen in der Gestaltung von Strukturen und Prozessen einer Hochschule im Vergleich zur Programmakkreditierung aufgewertet, indem in den Regeln zur Systemakkreditierung explizit festgehalten ist, dass die GutachterInnen auch Gespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten führen sollen:

„Die Gutachterinnen und Gutachter führen Gespräche insbesondere mit der Hochschulleitung,

dem Verwaltungspersonal, den Gleichstellungsbeauftragten, den Verantwortlichen für Qualitätssicherung sowie Vertreterinnen und Vertretern der Lehrenden und der Studierenden.“ (Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung. Beschluss des Akkreditierungsrates vom 08.12.2009 i. d. F. vom 23.02.2012). Dennoch zeigen unsere ExpertInneninterviews, dass Gleichstellungsbeauftragte im Verfahren der Systemakkreditierung trotz offizieller Vorgaben ähnlich wie in der Programmakkreditierung nur eine untergeordnete Rolle spielen. Es hängt nach wie vor sehr stark von den Hochschulkulturen und den Interessen der GutachterInnen ab, ob Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit in den Akkreditierungsprozess integriert und von den GutachterInnen angesprochen und tatsächlich überprüft werden. Der Entschluss zur Systemakkreditierung hat an den befragten Hochschulen zu einer verstärkten Kooperation zwischen den Verantwortlichen für die Qualitätssicherung und der Gleichstellungsbeauftragten beigetragen. Dies ist ein wichtiger Schritt, um langfristig Fragen zum Abbau von Geschlechterungleichheit auch ohne die ständige Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten in allen Organisationseinheiten der Hochschule mitdenken zu können. Dennoch gibt es weiterhin vielfältige Widerstände zu überwinden, damit Gender eine gewichtigere Rolle in Akkreditierungsprozessen und den hochschulinternen Abläufen spielt. Durch den Workshop wurde vor allem die Notwendigkeit betont, das Thema stärker auf allen hochschulpolitischen Ebenen präsent zu machen und offizielle Vorgaben mit konkreten Umsetzungsmaßnahmen vor Ort zu verbinden.

Im *zweiten Teil* der Studie finden sich dafür konkrete Handlungsanleitungen und Empfehlungen für die verschiedenen Hochschulebenen, aber auch für die Akkreditierungsinstitutionen und die Politik auf Bundes- und Landesebene. Darüber hinaus wurden von ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Vorschläge für die Integration von Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehrinhalte von 54 in der Bundesrepublik Deutschland studierbaren Studienfächern erstellt, um eine geschlechtergerechte Gestaltung der Bachelor- und Masterstudiengänge voranzutreiben. Diese sogenannten „Gender Curricula“

finden sich zusammen mit einem Pool von mittlerweile mehr als 200 Gender-ExpertInnen, die sich dazu bereit erklärt haben, Studiengänge unter Gender-Aspekten zu beurteilen und somit zu einer verbesserten Kommunikationsstruktur zwischen Hochschulen, Gleichstellungsbeauftragten und Akkreditierungsagenturen beizutragen, auch in der von uns entwickelten projektbezogenen Datenbank

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

die fortlaufend aktualisiert und erweitert wird.

Die Studie Nr. 14 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW „Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung“ kann kostenlos über die Webseite des Netzwerks FGF bestellt werden. Als PDF-Version steht sie dort auch zum Download bereit.

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/publikationen/studien-des-netzwerks/>

Die Studie steht unter folgendem Link als Download zur Verfügung und kann aber auch als Druckfassung bestellt werden:

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/no\\_cache/koordinations-forschungsstelle/publikationen/studien-des-netzwerks/](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/no_cache/koordinations-forschungsstelle/publikationen/studien-des-netzwerks/)

## Online-Tool für Geschlechtergerechte Hochschullehre

Mit dem Online-Selbstevaluations-Tool Geschlechtergerechte Hochschullehre steht den Hochschul-Dozierenden ein neues Weiterbildungstool zur Verfügung.

Es bietet Dozentinnen und Dozenten die Möglichkeit,

- die eigene Praxis der Hochschullehre aus der Gender-Perspektive zu evaluieren
- mittels umfangreicher Ressourcen Gender-Kompetenzen für die Lehre zu entwickeln.

Zugang zum Tool finden Sie hier:

<http://www.unifr.ch/didactic/eval/index.php>

Das Selbstevaluations-Tool wurde am Zentrum für Hochschuldidaktik der Universität Freiburg im Rahmen des Projektes E-QUAL+ entwickelt und vom Bundesprogramm Chancengleichheit finanziert.

## Marie-Jahoda-Gastprofessur

Die internationale Marie-Jahoda-Gastprofessur für Geschlechterforschung der Ruhr Universität besetzt im Wintersemester 2012/13 die Dänin Prof. Birte Siim (Aalborg Universität). Sie ist eine führende internationale Wissenschaftlerin in der vergleichenden Wohlfahrts-, Gender und Migrationsregimeforschung. Prof. Siim leitet gemeinsam mit Prof. Ilse Lenz (Lehrstuhl Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht) das Seminar „Gender and Migration in EU-Welfare States“. Das Seminar ist bilingual (Englisch/Deutsch) und steht interessierten Studierenden aller Fachrichtungen offen.

Prof. Siim ist an zahlreichen internationalen Projekten beteiligt. Sie verbindet Forschungen zum Vergleich europäischer Wohlfahrtsstaaten mit der Analyse von Inklusion und Exklusion und demokratietheoretischen Debatten. Sie ist Leiterin des EU-Projekts „EUROSPHERE – Diversity and the European Public Sphere. Towards a Citizens' Europe?“, an dem 17 europäische Forschungsinstitute beteiligt sind. Als Leiterin des feministischen Forschungszentrums Aalborg (FREIA) bezieht sie in ihrer Arbeit Faktoren von Geschlecht und Migration ein.

<http://www.sowi.rub.de/jahoda/>

## Institutionelle Rahmenbedingungen und Geschlechterverhältnisse: Auswirkungen auf die Lebensrealität von Frauen und Männern

### 1. DIW Gender Studies Tagung: Vorträge jetzt online verfügbar!

Am 9. Oktober 2012 veranstaltete das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) in Zusammenarbeit mit der Friedrich-Ebert-Stiftung die 1. DIW Gender Studies Tagung „Institutionelle Rahmenbedingungen und Geschlechterverhältnisse: Auswirkungen auf die Lebensrealität von Frauen und Männern“. Der Forschungsbereich Gender Studies mit seiner Forschungsdirektorin **Elke Holst** hatte die Tagung gemeinsam mit **Johanna Storck** und **Doreen Triebe** aus dem Graduate Center des DIW Berlin inhaltlich organisiert.

Die Vorträge folgender ReferentInnen sind online abzurufen:

- Vortrag **Julie Nelson**, University of Massachusetts Boston, USA „Why More Gender Studies are Necessary in Economics“
- Ergänzende Studie zum Vortrag von Julie Nelson „Are Women Really More Risk-Averse than Men?“
- Vortrag **Katharina Wrohlich**, DIW Berlin „Das deutsche Steuer-Transfer-System und seine Anreize auf das Arbeitsangebot von Frauen“
- Vortrag **Anika Rasner**, DIW Berlin „Der Gender Pension Gap im Kohortenvergleich: Können die Babyboomer-Frauen die Lücke schließen?“
- Vortrag **Christian Schmitt**, Universität Rostock/ DIW Berlin „Risikoneigung, Erwerbsunsicherheiten und Fertilität in Ost- und Westdeutschland“

- Vortrag **Nina Smith**, Universität Aarhus „Why Do So Few European Women Reach Top Management Positions - And Does It Matter?“
- Vortrag **Ingrid Tucci**, DIW Berlin „Mehr Frauen in Führungspositionen - weniger Frauen im unteren Arbeitsmarktsegment? Zwölf europäische Länder im Vergleich“
- Studie zum Vortrag von **Christiane Funken**, Technische Universität Berlin „Managerinnen 50 Plus“
- Vortrag **Johanna Storck**, DIW Berlin „Finanzielle Attraktivität fachspezifischer Bildungsabschlüsse von Frauen und Männern“
- Vortrag **Claudia Gather**, HWR Berlin „Selbstständigkeit - ein alternatives Karrieremodell für Frauen?“
- Vortrag **Elisabeth Klatzer**, Wirtschaftsuniversität Wien „Gender Dimensionen der europäischen Krisenpolitik“

Die Vortragsunterlagen der Tagung stehen ab sofort zur Verfügung unter:

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.405748.de/publikationen\\_veranstaltungen\\_veranstaltungen\\_gender\\_studies\\_tagung.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.405748.de/publikationen_veranstaltungen_veranstaltungen_gender_studies_tagung.html)

# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung

**Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien zur Förderung von Maßnahmen zum Ausbau von innovativen Forschungsk Kooperationen und zur Stärkung der Netzwerk t ä t i g k e i t i m F ö r d e r b e r e i c h „Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung“ (17.09.2012 – 15.11.2013)**

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Chancen von Frauen in Bildung und Forschung, Beruf und Gesellschaft zu fördern und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Darüber hinaus soll das Innovationspotential der Genderforschung für wissenschaftliche Impulse und gesellschaftliche Veränderungen genutzt werden. Wichtige Beiträge zur Erreichung dieser Ziele bilden Kooperationen im Hinblick auf gemeinsame Forschungsarbeiten, nationaler und internationaler Erfahrungsaustausch zur Sicherung fachlicher Exzellenz sowie Netzwerk t ä t i g k e i t z u T r a n s f e r u n d V e r s t e t i g u n g d e r e n t s p r e c h e n d e n E r g e b n i s s e.

Gefördert werden Maßnahmen zum Auf- und Ausbau von innovativen Forschungsk Kooperationen sowie zur Stärkung des Erfahrungsaustausches und der Netzwerk t ä t i g k e i t i m F ö r d e r b e r e i c h C h a n c e n g e r e c h t i g k e i t. Darunter fallen in erster Linie Fachveranstaltungen oder Workshops, aber auch

andere Maßnahmen, die geeignet sind, kurzfristig zur Kooperations- und Vernetzungsförderung beizutragen. Die Maßnahmen sollen sich mit der Integration von Genderaspekten insbesondere in der Medizin, in der wirtschaftswissenschaftlichen oder der naturwissenschaftlich-technischen Forschung oder mit bislang vernachlässigten Themen der Genderforschung befassen. Sie sollen die Entwicklung von gleichstellungspolitischen Empfehlungen und Strategien in Bildung, Forschung und Wissenschaft unterstützen sowie zum Wissenschafts-Praxis-Dialog beitragen. Außerdem sollen die Maßnahmen bestehende innovative Ansätze und neue Ergebnisse im Sinne von Transfer und Verstetigung öffentlichkeitswirksam und überregional präsentieren. Antragsberechtigt sind Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft sowie andere juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts mit Sitz in Deutschland, die über ausgewiesene Erfahrungen in Konzeption, Entwicklung und Durchführung von Netzwerkaktivitäten und Fachveranstaltungen sowie Genderkompetenz verfügen. Forschungseinrichtungen, die gemeinsam von Bund und Ländern grundfinanziert werden, kann nur unter bestimmten Voraussetzungen ergänzend zu ihrer Grundfinanzierung eine Projektförderung für ihren zusätzlichen Aufwand bewilligt werden.

Kontakt: Frau **Katrin Nikoleyczik**, Telefon: 02 28/38 21-18 15

Dort können Auskünfte zu Antrags- und Fördermodalitäten eingeholt werden. Interessierten wird nachdrücklich empfohlen, sich vor einer Antragstellung beim Projektträger beraten zu lassen.

<http://www.bmbf.de/foerderungen/20156.php>

## Selbstständige Forschungsgruppen in den Neurowissenschaften

Die Fördermaßnahme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zielt darauf ab, **Neurowissenschaftlerinnen** zu ermöglichen, an einer deutschen Forschungsinstitution ein längerfristig konzeptioniertes Forschungsprogramm zu leiten und umzusetzen.

Die Fördermaßnahme ist spezifisch an Wissenschaftlerinnen gerichtet.

Mit dem Aufbau einer Forschungsgruppe und der Realisierung eines eigenständigen Forschungsprogramms soll Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit eröffnet werden, sich national wie international zu profilieren.

Forscherinnen erhalten so die Gelegenheit, sich für die Übernahme einer Professur zu qualifizieren und sich auf diese Weise dauerhaft im Wissenschaftssystem zu etablieren.

Informationen zu der Fördermaßnahme sowie den Leitfaden für Antragstellerinnen finden Sie im Internet unter:

<http://www.gesundheitsforschung-bmbf.de/de/1804.php>

Abgabetermin für Anträge ist der **28.02.2013**.

## Epi goes Gender-Förderprogramm „Nachwuchstalente schaffen neues Wissen“

Epi goes Gender ist ein vom BMBF gefördertes Projekt mit dem Ziel, geschlechtersensible Forschung in der Epidemiologie zu stärken. Das Projekt ist Teil des Verbundes „Geschlechtersensible Forschung in Epidemiologie, Neurowissenschaften und Genetik/Tumorforschung“ und wird von den epidemiologischen Fachgesellschaften unterstützt.

Teil von Epi goes Gender ist die Nachwuchsförderung, bei der Studierende und Wissenschaftler/innen befördert und motiviert werden, sich im Rahmen eigener Forschungsprojekte mit geschlechtersensiblen Forschungsmethoden zu beschäftigen. Die fachlich-ideelle Förderung beinhaltet gemeinsame Workshops, Forschungsberatung und ein Mentoring-Programm mit Unterstützung der Fachgesellschaften. Das Programm wird in zwei Zyklen durchgeführt: der erste Zyklus startete erfolgreich im Oktober diesen Jahres, der zweite beginnt im Februar/März 2013. **Die Bewerbungsfrist für den zweiten Zyklus endet am 30.11.2012!**

**Save the Date:** Am 07. bis 08. Februar 2013 wird in Bremen der zweite Epi goes Gender-Workshop stattfinden. Wie schon im Februar 2012 sollen auf dem Workshop zusammen mit Studierenden und Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Epidemiologie, Gesundheitswissenschaften/Public Health und Medizin aktuelle Konzepte geschlechtersensibler Forschung in der Epidemiologie diskutiert und gemeinsam Ideen entwickelt werden.

[http://www.bips.uni-bremen.de/talente\\_programm.php](http://www.bips.uni-bremen.de/talente_programm.php)

[http://www.bips.uni-bremen.de/data/talente\\_bewerbung.pdf](http://www.bips.uni-bremen.de/data/talente_bewerbung.pdf)

[http://www.bips.uni-bremen.de/data/talente\\_konzept.pdf](http://www.bips.uni-bremen.de/data/talente_konzept.pdf)

## Internationales Promotionsprogramm „Demokratie, Wissen und Geschlecht in einer transnationalen Welt“ (IPP Transnational)

Die nächste Bewerbungsfrist ist der **01. Dezember 2012**.

Der Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Goethe-Universität zählt zu einem der größten, traditionsreichsten und inhaltlich am breitesten aufgestellten sozialwissenschaftlichen Fachbereiche in der Bundesrepublik Deutschland. Das hier angesiedelte Internationale Promotionsprogramm „Demokratie, Wissen und Geschlecht in einer transnationalen Welt“, kurz IPP Transnational, verbindet drei Bereiche der Forschung, die zentrale wissenschaftliche Fragestellungen des 21. Jahrhunderts bündeln.

Im Mittelpunkt stehen die *Wechselwirkungen zwischen aktuellen, transnationalen gesellschaftlichen Veränderungen und der Entwicklung der Demokratie, der (Re-)Formierung der Geschlechterordnungen und dem Feld biowissenschaftlicher Erkenntnisse und Praktiken*. Aktuelle Forschungsarbeiten zur Programmatematik werden in einer Vorlesungsreihe mit auswärtigen GastreferentInnen, dem Forum Transnational, diskutiert.

Das IPP Transnational hat eine Laufzeit bis Ende 2013 und wird durch Mittel des DAAD gefördert (Programm IPID, International Promovieren in Deutschland). Jährlich werden bis zu 30 DoktorandInnen in das Programm aufgenommen. Die Durchführung des Programms profitiert wesentlich von der Expertise des am Fachbereich verankerten Internationalen Promotions-Collegs Gesellschaftswissenschaften (IPC), das dem IPP Transnational ein Dach bietet und dessen Förder- und Betreuungsinfrastruktur die Angebote des IPP Transnational passgenau ergänzen. Das IPP Transnational ist darauf ausgelegt, ein Promotionsstudium an der

Goethe-Universität besonders für internationale NachwuchswissenschaftlerInnen noch attraktiver zu machen und in dieser Weise zur Internationalisierung der DoktorandInnenausbildung am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften beizutragen.

Dabei weist das IPP Transnational folgende Merkmale auf:

- direkte Einbindung der Promovierenden in die aktuelle Spitzenforschung der am Programm beteiligten HochschullehrerInnen einbezogen
- zusätzliche Betreuungsmaßnahmen für die Promovierenden (s. Supervision und Betreuung) neben dem attraktiven Angebot des IPC, die optimale Promotionsbedingungen schaffen und die zügige Fertigstellung der Dissertation gewährleisten sollen
- Einrichtung von Austauschprogrammen mit ausgewählten internationalen Partneruniversitäten (s. International Forschen) sowie die Förderung von Sandwich-PhDs und bi-nationalen Promotionen

Ziel des Programms ist, den Promovierenden mit einem erfolgreichen Abschluss eine umfassende fachliche Ausbildung auf höchstem Niveau, ausgewiesene theoretische, methodische und interdisziplinäre Kompetenzen und fachübergreifende Schlüsselqualifikationen vermittelt zu haben, die einen aussichtsreichen Berufseinstieg inner- oder außerhalb der Universität ermöglichen.

Das IPP Transnational wird finanziert aus Mitteln des DAAD und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

[http://www.gesellschaftswissenschaften.uni-frankfurt.de/ipc/ipp\\_transnational/ipp\\_transnational/index.html](http://www.gesellschaftswissenschaften.uni-frankfurt.de/ipc/ipp_transnational/ipp_transnational/index.html)

[http://www.gesellschaftswissenschaften.uni-frankfurt.de/en/ipc/ipp\\_transnational/ipp\\_transnational/index.html](http://www.gesellschaftswissenschaften.uni-frankfurt.de/en/ipc/ipp_transnational/ipp_transnational/index.html)

## Georg-Christoph-Lichtenberg-Stipendien

Das Land Niedersachsen fördert mit rund zehn Millionen Euro elf neue Promotionsprogramme an Hochschulen in Niedersachsen.

Diese ermöglichen insgesamt 155 Nachwuchswissenschaftlern ein Promotionsstipendium. Die Doktorandinnen und Doktoranden erhalten über drei Jahre eine monatliche Grundfinanzierung von 1.400 Euro plus einen Sachkostenzuschuss in Höhe von 100 Euro. Zusätzlich gibt es eine Unterstützung für Auslandsaufenthalte, eine Kinderzulage und einen Zuschlag für die Kinderbetreuung. Aus 29 von den Hochschulen eingereichten und von der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen begutachteten Anträgen wurden elf strukturierte Promotionsprogramme ausgewählt. Diese starten jetzt an den Hochschulen.

„Das Neue ist die verbindlich geregelte Zusammenarbeit zwischen niedersächsischen Universitäten und Fachhochschulen in fachbezogenen Promotionsprogrammen. Der wissenschaftliche Nachwuchs erhält dadurch eine langfristige und strukturierte Betreuung. Das führt zu mehr wissenschaftlicher Qualität und ermöglicht auch eine kürzere Promotionsdauer“, erläutert Niedersachsens Wissenschaftsministerin, Professor Dr. Johanna Wanka.

Bei neun der ausgewählten Programme handelt es sich um kooperative Konzepte. Sechs davon setzen auf die Partnerschaft von Universitäten mit Hochschulen. Die Sprach- und Kulturwissenschaften sind ebenso vertreten wie die Sozialwissenschaften, die Biowissenschaften und Medizin sowie die Ingenieur- und Naturwissenschaften.

Die Förderperiode erstreckt sich vom 01.10.2012 bis zum 30.09.2016. Stipendien können in diesem Zeitraum für drei Jahre vergeben werden.

[http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation\\_id=6257&article\\_id=109320&t\\_psmmand=19](http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6257&article_id=109320&t_psmmand=19)

## ERC schreibt Synergy Grants aus

Am 10. Oktober 2012 hat der Europäische Forschungsrat ERC zum zweiten Mal die „Synergy Grants“ mit einem Gesamtbudget von 150 Millionen Euro ausgeschrieben. Bewerben können sich Gruppen von zwei bis maximal vier herausragenden Wissenschaftler/innen. Gefördert werden große, möglichst interdisziplinäre Forschungsvorhaben bis zu sechs Jahre mit maximal 15 Millionen Euro pro Projekt.

Deadline: 10. Januar 2013, 17:00 Uhr

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/page/ideas?callIdentifier=ERC-2013-SyG>

## Rosalind Franklin Fellowships

A prestigious fellowship programme of the University of Groningen

To promote the advancement of talented international researchers at the highest levels of the institution, the University of Groningen has initiated the prestigious Rosalind Franklin Fellowship programme. The programme is primarily directed at **women** who have a PhD and aim for a career towards full professorship in a European top research university. They are invited to apply for tenure track positions.

28 Tenure Track positions are now available in the following areas: Economics and Business; Behavioural and Social Sciences; Law; Spatial Sciences; Philosophy; Theology and Religious Studies; Arts; Medical and Life Sciences; Mathematics and Natural Sciences.

Please apply before **1 December 2012!**

<http://www.rug.nl/corporate/onderzoek/rff/index?lang=en>

## News Portal for International Scholarships

**ScholarshipsTimes.com** is an initiative to highlight or simply provide information about scholarships available across the Globe. This website is updated on regular basis and all types of scholarship, financial aid information is posted for the convenience of viewers. The scholarships are categorized in Government, NGO's / Trusts and Corporate Scholarships. They are also categorized according to the level of education like Undergraduate, Postgraduate, PHD / Doctorate, Post Doctoral Scholarships and Research Scholarships.

There is a special category for **GERMANY Scholarships**:

<http://www.scholarshipstimes.com/category/scholarships-worldwide/europe-scholarships/germany-scholarships/>

**Scholarships for Women:**

<http://www.scholarshipstimes.com/?s=Women>

## Große Bandbreite bei Studienkosten und Studienförderung in Europa

In Europa entstehen den Studierenden durch ihr Studium sehr unterschiedliche Kosten. Dies geht aus einem neuen Bericht hervor, den die Europäische Kommission im September 2012 veröffentlicht hat. Am höchsten sind die Studiengebühren in England, wo die Studierenden bis zu 9 000 £ (etwa 11 500 €) pro Studienjahr bezahlen. Neun Länder (Dänemark, Finnland, Griechenland, Malta, Norwegen, Österreich, Vereinigtes Königreich (Schottland), Schweden und Zypern) erheben größtenteils keine Studiengebühren. Am großzügigsten ist die Regelung wohl in den nordischen Ländern, aller-

dings haben nach Dänemark jüngst auch Finnland und Schweden Gebühren für ausländische Studierende eingeführt. Studierende aus dem außereuropäischen Ausland zahlen mittlerweile in allen Ländern außer Island und Norwegen Gebühren.

Viele der Länder, die keine Gebühren erheben, wie Österreich, Vereinigtes Königreich (Schottland) und die nordischen Länder, bieten auch eine umfangreiche Studienförderung, beispielsweise in Form von Unterhaltszuschüssen und -darlehen. Diese Informationen zu Studiengebühren und Studienförderung sind jetzt online verfügbar und können von Studierenden genutzt werden, um die Kosten eines Studiums in verschiedenen europäischen Ländern zu vergleichen. Der Bericht weist auch auf große Unterschiede bei der Studienförderung hin: In Deutschland, in den nordischen Ländern und im Vereinigten Königreich werden Studierende großzügig gefördert, während sie in Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, in der Tschechischen Republik und in Ungarn nur geringe finanzielle Unterstützung erhalten. Auch bei der Förderberechtigung gibt es erhebliche Unterschiede.

Hier die wichtigsten Aussagen des Berichts:

[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-947\\_de.htm?locale=en](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-947_de.htm?locale=en)

---

## Preise

---



---

### Communicator-Preis 2013

50 000 Euro für die beste Vermittlung von Wissenschaft in Medien und Öffentlichkeit.

Zum 14. Mal schreibt die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) den „Communicator-Preis, Wissenschaftspreis des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft“ aus. Dieser persönliche Preis ist mit 50 000 Euro dotiert und wird an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergeben, die in herausragender Weise ihre wissenschaftlichen Ergebnisse in die Medien und die Öffentlichkeit vermitteln.

Der Preis kann sowohl an einzelne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch an eine Gruppe von Forscherinnen und Forschern verliehen werden, die ihre wissenschaftlichen Arbeiten gemeinsam durchführen und kommunizieren. Größere Einheiten, wie Fakultäten oder ganze Universitäten mit ihren Kommunikationsstrategien, können nicht berücksichtigt werden. Die Bewerber müssen im deutschen Sprachraum tätig sein.

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

Die Bewerbungen sollen aussagefähige Unterlagen über die Vermittlungsleistung enthalten (maximal 50 Seiten als repräsentativer Querschnitt der Gesamtarbeit, bei audiovisuellen Beiträgen nur eine Kassette oder DVD). Bei Selbstbewerbungen ist die schriftliche Einschätzung eines zweiten Wissenschaftlers erforderlich. Von jedem Bewerber wird darüber hinaus ein Lebenslauf benötigt.

Über die Vergabe entscheidet eine Jury aus Kommunikationswissenschaftlern, Journalisten, PR-Fachleuten sowie ausgewählten Wissenschaftlern. Wichtigste Kriterien sind die Breite und Vielfalt

sowie die Originalität und Nachhaltigkeit der Vermittlungsleistung.

Bewerbungen auf der Grundlage nur eines Projekts sind nicht möglich.

Bewerbungen und Vorschläge können – möglichst in digitaler Form – bis spätestens zum **31. Dezember 2012** bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft eingereicht werden.

[http://www.dfg.de/geoerderte\\_projekte/wissenschaftliche\\_preise/communicator-preis/index.html](http://www.dfg.de/geoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/communicator-preis/index.html)

---

### Deutscher Studienpreis 2013

Die wichtigsten Dissertationen des Jahres zeichnet die **Körper-Stiftung** mit dem Deutschen Studienpreis aus.

Die Körper-Stiftung will insbesondere junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ermutigen, den gesellschaftlichen Wert ihrer Forschung selbstbewusst zu vertreten und in die öffentliche Debatte einzubringen. Am aktuellen Wettbewerb kann teilnehmen, wer seine Promotion im Jahr 2012 mit herausragendem Ergebnis abschließt und Forschungsergebnisse vorweisen kann, die von besonderer gesellschaftlicher Relevanz sind. Der Deutsche Studienpreis ist eine der höchstdotierten Auszeichnungen für Nachwuchswissenschaftler in Deutschland: Die Spitzenpreisträger in den Sektionen Natur- und Technikwissenschaften, **Sozialwissenschaften** und Geisteswissenschaften erhalten je 30.000 Euro.

Einsendeschluss ist der **1. März 2013**.

[http://www.koerber-stiftung.de/fileadmin/user\\_upload/wissenschaft/studienpreis/pdf/2012/DSP-Flyer-2013.pdf](http://www.koerber-stiftung.de/fileadmin/user_upload/wissenschaft/studienpreis/pdf/2012/DSP-Flyer-2013.pdf)

## ARD/ZDF Förderpreis

### „Frauen + Medientechnologie“

Am 1. November 2012 hat eine neue Bewerbungsphase für den ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“ begonnen. Der Preis wird 2013 bereits zum fünften Mal verliehen.

Frauen, die sich bewerben möchten, müssen Absolventinnen von Hochschulen und Universitäten sein, deren Arbeiten sich mit aktuellen technischen Fragestellungen aus dem Bereich der audiovisuellen Medien befassen. Teilnehmen können Frauen, die ihre Abschlussarbeiten nach dem 01. Januar 2011 an deutschen, österreichischen und schweizerischen Hochschulen und Universitäten eingereicht haben. Bewerbungen können ab **1.11.2012** online eingereicht werden, der Bewerbungszeitraum endet am **28.02.2013**.

Die Bewertung erfolgt durch einen Sichtungsausschuss und eine Fachjury, in denen Vertreter/innen aus den Rundfunkanstalten, Universitäten und Verbänden sitzen. Entscheidend für die Beurteilung sind die fachliche Qualität der Bewerberin, außerdem Innovation, praktische Relevanz und strategische Bedeutung der Arbeitsergebnisse für die Zukunft der audiovisuellen Medien. Nach Abschluss der ersten Beurteilungsrunde werden im Mai 2013 zehn Nominierte der Öffentlichkeit bekannt gegeben.

Der Förderpreis, der von der ARD.ZDF medienakademie, der zentralen Fort- und Weiterbildungseinrichtung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks in Deutschland, verliehen wird, wird im Rahmen der medienwoche@IFA im September 2013 an 3 Preisträgerinnen übergeben. Diese erhalten Geldpreise im Gesamtwert von 10.000€.

Kontakt: Telefon + 49 911 9619 495, mail: [info@ard-zdf-foerderpreis.de](mailto:info@ard-zdf-foerderpreis.de)

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

Quelle: <http://www.kompetenzz.de/>

# 10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Certificate of Advanced Studies (CAS) Gender, Justice, Globali- sation

**Anmeldeschluss: 1. März 2013!**

Die Teilnehmenden werden aus einer Geschlechterperspektive mit den komplexen Prozessen der Globalisierung vertraut gemacht. Dabei werden sowohl die ökonomischen Transformationen als auch die Entstehung globaler ethischer und rechtlicher Standards thematisiert.

Veranstaltungsort: Universität Bern, April 2013 - April 2014

Die Teilnehmenden erlangen theoretische Kenntnisse über Gender, Gerechtigkeit und Globalisierung, befassen sich mit internationalen Menschenrechtsstandards und setzen sich mit den Möglichkeiten geschlechtergerechter Politik auseinander.

Sie erwerben konzeptuelle und analytische Fähigkeiten, um Genderanalysen in so unterschiedlichen Bereichen wie der internationalen Zusammenarbeit, der Entwicklungspolitik, der Menschenrechtspolitik, der Friedenpolitik oder des interkulturellen Zusammenlebens durchführen zu können.

Neben der Erläuterung und Diskussion theoretisch relevanter Konzepte steht die Weitergabe praxisorientierten Wissens und Könnens im Vordergrund.

Absolventinnen und Absolventen

- setzen sich mit Genderkonzepten aus unterschiedlichen Denktraditionen auseinander.
- erarbeiten sich Techniken zur selbständigen Durchführung von Genderanalysen.
- sind mit den Methoden des Gendermainstreamings und ihrer Anwendung in verschiedenen Themenfeldern vertraut.
- verwenden gendersensible Instrumente in Projektplanung, Implementierung und Evaluation.
- eignen sich Kenntnisse über internationale Standards sowie die Institutionen der Vereinten Nationen und des Europarates zur Durchsetzung von geschlechtergerechter Politik an.

In den Veranstaltungen wird Raum für Reflexion, für Diskussionen theoretischer, methodischer und inhaltlicher Fragen sowie für Fragen des Praxistransfers und zum Austausch geschaffen.

Der Zertifikatskurs umfasst 20 Kurstage (160 Präsenzstunden) und 15 ECTS-Punkte (ca. 450 Arbeitsstunden insgesamt).

Kurssprache ist Englisch.

[http://www.izfg.unibe.ch/content/graduate\\_school/zertifikatskurs\\_cas/index\\_ger.html](http://www.izfg.unibe.ch/content/graduate_school/zertifikatskurs_cas/index_ger.html)

[http://www.izfg.unibe.ch/content/e3785/e4771/e4963/e4912/StudienplanCASGenderJusticeGlobalisation\\_ger.pdf](http://www.izfg.unibe.ch/content/e3785/e4771/e4963/e4912/StudienplanCASGenderJusticeGlobalisation_ger.pdf)

# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

12.11.2012 - 13.11.2012

Fachgespräch „Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel“

Veranstaltungsort: Wissenschaftszentrum Bonn

Das Fachgespräch möchte die Gelegenheit bieten, wissenschaftliche Erkenntnisse zu diesen Entwicklungen und die politischen Implikationen dieser Veränderungen zu diskutieren.

Im Rahmen des Fachgesprächs werden **Ergebnisse des BMBF-Projektes „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“** präsentiert. Vorträge zur Professionalisierung des Hochschulmanagements, zu Organisationsentwicklung und Gleichstellung sowie internationalen Erfahrungen betten die Ergebnisse in die wissenschaftliche Diskussion ein, während in einem Podiumsgespräch die politischen Implikationen für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen beleuchtet werden.

13.11.2012

Was macht Frauen als Unternehmerinnen so erfolgreich?

Jährliche Leipzig Entrepreneurship Lecture der HHL Leipzig Graduate School of Management.

Veranstaltungsort: Commerzbank Leipzig, Goethestraße 3-5 in 04109 Leipzig, 19:00-21:00 Uhr

<http://www.hhl.de/discover-hhl/news/article/detail/2012/10/15/veranstaltung-was-macht-frauen-als-unternehmerinnen-so-erfolgreich/>

13.11.2012 - 14.11.2012

Wettbewerbsvorteil Chancengleichheit - international punkten

Diese Tagung zur Chancengleichheit wurde erstmals 1995 vom Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren (akfiz) ins Leben gerufen.

Veranstaltungsort: Großer Hörsaal der Zentralbibliothek, Forschungszentrum Jülich

[http://www.fz-juelich.de/conferences/hgf-tagung-chancengleichheit/DE/Home/home\\_node.html](http://www.fz-juelich.de/conferences/hgf-tagung-chancengleichheit/DE/Home/home_node.html)

15.11.2012

Leistungsfähigkeit und Lebensqualität: Vereinbarkeit in Grenzen

Veranstaltungsort: München

[http://www.isf-muenchen.de/pdf/Pressemitteilung\\_Lanceo\\_121011.pdf](http://www.isf-muenchen.de/pdf/Pressemitteilung_Lanceo_121011.pdf)

15.11.2012 - 16.11.2012

Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen = zunehmende Prekarisierung?

10. efas (Ökonominnen-Netzwerk) - Jahrestagung an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin.

Veranstaltungsort: Berlin

[http://efas.htw-berlin.de/?page\\_id=5758](http://efas.htw-berlin.de/?page_id=5758)

16.11.2012

Gender Tagung „Vielfalt erkennen und genderkompetent handeln“

Veranstaltungsort: PH Freiburg

<https://www.ph-freiburg.de/hochschule/organe/gleichstellungsbeauftragte/gendertagung>

16.11.2012

9. Berliner Symposium „Gendermedizin“

Veranstaltungsort: Weißer Saal, 2. OG Deutsches Herzzentrum Berlin (DHZB)

[http://gender.charite.de/aktuelles/meldungen/artikel/detail/dgesgm\\_gim\\_symposium\\_gendermedizin\\_16112012\\_am\\_dhzb/](http://gender.charite.de/aktuelles/meldungen/artikel/detail/dgesgm_gim_symposium_gendermedizin_16112012_am_dhzb/)

16.11.2012

Über den Rand gedacht. Interdisziplinäre Perspektiven der Geschlechterforschung

Einladung zur Tagung der Mittelbauer\_innen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Veranstaltungsort: Universität Duisburg-Essen (Campus Essen)

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

16.11.2012

Forschungstag Gender

*Das Thema Geschlecht ist ein selbstverständlicher Bestandteil von Forschung und Lehre an der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe. Nun laden die Gleichstellungskommission und die Forschungskommission zum gemeinsamen Forschungstag, um die Forschungsaktivitäten sichtbarer zu machen und die interdisziplinäre Vernetzung weiter voran zu treiben.*

Veranstaltungsort: Pädagogische Hochschule, Hauptgebäude Bismarckstraße 10, 76133 Karlsruhe

<http://www.ph-karlsruhe.de/GB/Veranstaltungen>

16.11.2012 - 18.11.2012

Jahrestagung des deutschen ingenieurinnenbundes: „Technik schafft Zukunft“

Veranstaltungsort: Berlin

<http://www.dibev.de/tagung.html>

17.11.2012 - 18.11.2012

Biografieworkshop Berufswegen von Frauen: Irrwege - Umwege - Wege

Eine Veranstaltung des Arbeitskreises Frauenpolitische Bildung des Bildungswerks Berlin der Heinrich-Böll-Stiftung.

Veranstaltungsort: Ökumenisches Frauenzentrum Evas Arche e.V. 10115 Berlin, Große Hamburger Straße 28

<http://www.bildungswerk-boell.de/calendar/VA-viewevt.aspx?evtid=11567>

20.11.2012

Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess - Chancen und Herausforderungen für die Hochschulgovernance

2. Regionalkonferenz von EQUISTU (Equality Implementation Standards for Universities)

Veranstaltungsort: München

<http://www.equality-management.de/dateien/Einladung%20zweite%20Reg%20Konferenz.pdf>

21.11.2012 - 22.11.2012

Abschlusstagung zum Programm „Familie in der Hochschule“

Veranstaltungsort: Potsdam

*Im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ arbeiten seit 2007 deutschlandweit Hochschulen an der Verbesserung ihrer Familienorientierung und am hochschulübergreifenden Austausch und Transfer ihrer Erkenntnisse und Erfahrungen. Initiiert wurde das Programm vom Beauftragten für die Neuen Bundesländer im Bundesministerium des Innern und der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Centrum für Hochschulentwicklung. Nach einer erfolgreichen ersten Projektphase bearbeiten seit*

2010 die 12 Hochschulen im Sinne des erweiterten Familienbegriffes neben klassischen Feldern wie der Betreuung von Kindern auch Themen wie die Pflege von Angehörigen und die Aktivierung von Vätern im universitären Kontext. Adressatinnen und Adressaten dieser Ansätze und Maßnahmen sind neben Studierenden auch wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal an Hochschulen sowie externe Kooperationspartner. Auf der Tagung, die mit Unterstützung der Fachhochschule Potsdam durchgeführt wird, können Sie sich vor Ort über gute Praxis in den verschiedenen Themenfeldern informieren und auf einer Ausstellung mit den Clubhochschulen zu diesen Themen ins Gespräch kommen. Des Weiteren möchten die Veranstalter sich vertiefend mit der Bedeutung und den Möglichkeiten von familienorientierter Führung an Hochschulen beschäftigen.

[http://www.che.de/cms/?getObject=250&getLang=de&strAction=programm&PK\\_Veranstaltungen=381](http://www.che.de/cms/?getObject=250&getLang=de&strAction=programm&PK_Veranstaltungen=381)

<http://www.familie-in-der-hochschule.de>

21.11.2012

Fachkolloquium „Frauen an die Spitze - Plugging the Leaky Pipeline!“

Abschlusskolloquium des Verbundprojektes. Keynote von, Jutta Dalhoff, Leiterin des CEWS.

Veranstaltungsort: Aachener Tivoli, 13:00 bis 19:00 Uhr

[http://www.generation-best.de/fileadmin/images/Einladungsflyer\\_V14\\_2.pdf](http://www.generation-best.de/fileadmin/images/Einladungsflyer_V14_2.pdf)

22.11.2012 - 23.11.2012

Potentiale nutzen: Individuelles Bewerbungstraining für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen und Medizinerinnen

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

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

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

22.11.2012

Webinar: Will ich Chefin sein? Frauen und Führung

Gwen Elprana, Psychologin an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, stellt die zentralen Ergebnisse des Forschungsprojekts „Führungsmotivation im Geschlechtervergleich“ vor.

Veranstaltungsort: Internet

<http://www.duw-berlin.de/de/aktuelles/veranstaltungen.html>

23.11.2012 - 24.11.2012

Career orientations, education systems, and gendered school-to-work transitions

Veranstaltungsort: University of Basel, Switzerland

<http://genderstudies.unibas.ch/aktuelles/agendaeintrag/article/8732/cfp-internationale-tagung-zu-vergeschlechtlichen-uebergaengen-von-der-schule-in-den-beruf/>

23.11.2012

Liesel Beckmann Symposium 2012: Gender in Life Sciences

Veranstaltungsort: TUM Institute for Advanced Study Garching

<http://www.tum-ias.de>

27.11.2012

Equality in the Workplace: Towards an Effective European Strategy Against Gender Discrimination

Veranstaltungsort: The Silken Berlaymont Hotel, Brussels

<http://www.publicpolicyexchange.co.uk/events/CK27-PPE2.php>

29.11.2012 - 30.11.2012

Second European Gender Summit (EGS2012)  
Theme: Aligning Agendas for Excellence

Veranstaltungsort: Brussels, The European Parliament, 60 rue Wiertz / Wiertzstraat 60

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

30.11.2012 – 01.12.2012

Konferenz des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW  
Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Veranstaltungsort: Herne, Fortbildungsakademie Mont Cenis

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

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

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

05.12.2012

Informationsveranstaltung: Neues Antidiskriminierungs- und Partizipationskonzept / Social Justice und Diversity Training

Veranstaltungsort: Fachhochschule Potsdam

[http://www.fh-potsdam.de/wb\\_social\\_justice\\_diversity.html](http://www.fh-potsdam.de/wb_social_justice_diversity.html)

10.12.2012 – 11.12.2012

„Gender trifft Nachhaltigkeit – Nachhaltigkeit braucht Gender“

Kompetenzen und Stand der Forschung im Themenfeld Geschlechterverhältnisse und Nachhaltige Entwicklung.

Veranstaltungsort: Umweltforum Berlin, Pufendorfstr. 11, 10249 Berlin

<http://www.leuphana.de/nage-tagung>

31.01.2013

Gender als Indikator für gute Lehre

Perspektiven von Gender und Diversity in der Fach- und Hochschulkultur.

Veranstaltungsort: Mercator-Haus, Campus in Duisburg

[http://www.uni-due.de/genderportal/lehre\\_hochschuldidaktik\\_tagung\\_2013.shtml](http://www.uni-due.de/genderportal/lehre_hochschuldidaktik_tagung_2013.shtml)

07.02.2013 – 08.02.2013

Potentiale nutzen: Individuelles Bewerbungstraining mit Video für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen

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

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

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

07.02.2013 – 08.02.2013

Epi goes Gender-Förderprogramm „Nachwuchstalente schaffen neues Wissen“

Veranstaltungsort: Bremen

[http://www.bips.uni-bremen.de/talente\\_programm.php](http://www.bips.uni-bremen.de/talente_programm.php)

26.02.2013 – 02.03.2013

meccanica femminile

Veranstaltungsort: Universität Stuttgart auf dem Campus Vaihingen

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

14.03.2013 – 15.03.2013

Karriereverläufe in Forschung und Entwicklung

Veranstaltungsort: Hochschule Furtwangen University, Campus Schwenningen in 78054 Villingen-Schwenningen

<http://www.staff-projekt-hfu.de/>

21.03.2013 – 23.03.2013

Konferenz „Women in Science – Promoting Excellence and Innovation for Future Development“

Veranstaltungsort: Fachhochschule Kiel

[http://www.fh-kiel.de/fileadmin/data/technologietransfer/institut\\_frauenforschung/pdfs/Homepagetext.pdf](http://www.fh-kiel.de/fileadmin/data/technologietransfer/institut_frauenforschung/pdfs/Homepagetext.pdf)

04.04.2013 – 05.04.2013

Transnationale Räume und Geschlecht

Veranstaltungsort: Universität Paderborn

<http://kw.uni-paderborn.de/institute-einrichtungen/institut-fuer-humanwissenschaften/soziologie/veranstaltungen-vorlesungsverzeichnis/transnationale-raeume-und-geschlecht>

11.04.2013

SAVE THE DATE:

### Wissenschaft – Alltag – Familie. Schritte zu einer neuen Kultur

Fachtagung im Rahmen des Projektvorhabens Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

Die Fachtagung wird im Rahmen des Projektvorhabens **EFFEKTIV! – FÜR MEHR FAMILIENFREUNDLICHKEIT AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN** am 11. April 2013 im dbb forum in Berlin stattfinden.

*Auf der Tagung werden wir die Aktivitäten auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen in den Blick nehmen und erste Ergebnisse aus unserem Projektvorhaben vorstellen: Dazu gehört die Präsentation unseres Online-Informationportals, das themenrelevante Literatur und Beispiele für gute Maßnahmen dokumentiert. Außerdem möchten wir die „Wissenschaft als Lebensform“ als herrschende Arbeitskultur in der Wissenschaft diskutieren, entstehende Konflikte bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bzw. Familiengründungswunsch oder Pflege von Angehörigen betrachten und Lösungsansätze vorstellen. Die Tagung wird dezidiert Gelegenheit bieten für Netzwerken und Erfahrungsaustausch. Das Projektvorhaben wird durchgeführt vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften und gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).*

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

11.04.2013 – 03.04.2014

Zertifikatskurs: Certificate of Advanced Studies (CAS) Gender, Justice, Globalisation

Veranstaltungsort: Universität Bern, April 2013 – April 2014

[http://www.izfg.unibe.ch/content/graduate\\_school/zertifikatskurs\\_cas/index\\_ger.html](http://www.izfg.unibe.ch/content/graduate_school/zertifikatskurs_cas/index_ger.html)

12.04.2013

WoMenPower 2013

Ein Tag. Starke Impulse. Neue Netzwerke.

Veranstaltungsort: Hannover, Messegelände

<http://www.hannovermesse.de/de/ueber-die-messe/programm/veranstaltungen/womenpower/fachkongress-womenpower>

18.04.2013 – 19.04.2013

Save the Date: Frauen in der Spitzenforschung – zum Verhältnis von Geschlechterungleichheit und Exzellenz

Veranstaltungsort: Hamburg, Curio-Haus

*Das Projekt hat die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder fünf Jahre lang im Hinblick auf die Thematik der Chancengleichheit von Frauen und Männern forschend begleitet. Die Abschlusskonferenz dient dazu, die Ergebnisse aus den verschiedenen Teilstudien sowie übergreifende Schlussfolgerungen einem breiten Publikum zu präsentieren. Die Ergebnisse werden im Kontext internationaler Vorträge zum Thema diskutiert.*

Aktuelle Hinweise zur Konferenz finden Sie auf der Projekthomepage

<http://www.wiso.uni-hamburg.de/fis>

Das Projekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds – gefördert.

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

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

# 12 NEUERSCHEINUNGEN

## Gleichstellungspolitik

Gärtner, Marc:

Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen.

Budrich UniPress. 2012

ISBN: 978-3863880200

Marc Gärtner analysiert die Struktur von Arbeit und Geschlecht theoretisch und historisch. Seine Interviewstudie beleuchtet praktische Problemfelder männlicher Familienvereinbarkeit in fünf Großorganisationen.

**IAB Forschungsbericht: Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft-Problemlagen und betriebliche Reaktionen**  
Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 13/2012

Auszug: „Seit dem Jahr 2000 liegt in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Frauenanteil recht konstant bei rund 45 %. Dieser Anteil verteilt sich allerdings nicht gleichmäßig über die verschiedenen Branchen. Mit einem Anteil von 70 % ist der Frauenanteil bei den Personennahen Dienstleistungen überdurchschnittlich hoch, im Teilbereich Gesundheit und Sozialwesen sind sogar drei von vier Beschäftigten Frauen. Auch bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter (63 %) oder bei den Betrieben aus dem Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie

in der Öffentlichen Verwaltung (jeweils 56 %) sind überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt. Im Baugewerbe dagegen ist mit 86 % der Männeranteil überdurchschnittlich hoch, in den Branchen Verkehr und Lagerei sowie Bergbau/Energie/Wasser/Abfall liegt dieser bei 79 %.“ (S.30/31)

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2012/fb1312.pdf>

## Downshifting: Wie man trotz Teilzeit Karriere macht

Wer Familie und Beruf vereinbaren will, braucht flexible Arbeitszeitmodelle. Doch das ist in Deutschland bis heute ein großes Problem – denn an der Teilzeitarbeit haftet ein negatives Image. DGB-Gleichstellungsexpertin Anja Weusthoff sagt, was das Downshifting so schwierig macht und warum kaum Männer in Teilzeit gehen.

Interview: Jutta Göricke, sueddeutsche.de

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/downshifting-wie-man-trotz-teilzeit-karriere-macht-1.1506924>

## Männer in Teilzeit – Ein seltenes Experiment

Mehr Zeit für die Betreuung der Kinder – oder gar für sich selbst? Ein Mann, der seine Arbeitszeit herunterschraubt, ist nach wie vor die Ausnahme. Ein Bericht von Tatjana Krieger über einen, der sich anschickte, das nahezu Udenkbare zu wagen – und ungeahnte Erfahrungen machte.

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/maenner-in-teilzeit-ein-seltenes-experiment-1.1506922>

## Hochschulen/ Hochschulforschung

Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit:

Economical Shift und demokratische Öffnungen.  
Uneindeutige Verhältnisse in der unternehmerischen und geschlechtergerechten Universität

In:

<http://www.hof.uni-halle.de/journal/dhs212.htm>

Wehner, Nina

Familiengründung im Studium. Eine Chance für geschlechtergerechte Elternschaft?

Budrich UniPress Ltd. 2012

ISBN-13: 978-3863880170

*Die Gründung einer Familie während des Studiums ist in Deutschland ungewöhnlich. Ermöglicht vielleicht gerade eine solche Parallelität geschlechtergerechtere Elternschaftsarrangements? Die qualitative Interviewstudie mit studierenden Müttern und Vätern analysiert die Bedeutungen des Übergangs zur Elternschaft aus der Perspektive der Genderforschung.*

## Europa und Internationales

Kommissionsmitteilung zur internationalen Zusammenarbeit in Forschung und Innovation  
Brüssel, 14.9.2012

*Bitte beachten Sie S. 9.*

### 6. PROMOTING COMMON PRINCIPLES FOR THE CONDUCT OF INTERNATIONAL COOPERATION

*Guided by its principles for external action (Art 21 TEU), the Union is well placed to play a leading role in promoting common principles for the conduct of international research and innovation activities in order to create a level playing field in which researchers and innovators from across the globe feel confident to engage with each other. These principles will deal with issues such as responsible research and innovation, research integrity; peer review of proposals; promotion of the role of women in science and the gender dimension in research, research and innovation...*

[http://ec.europa.eu/research/iscp/pdf/com\\_2012\\_497\\_communication\\_from\\_commission\\_to\\_inst\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/iscp/pdf/com_2012_497_communication_from_commission_to_inst_en.pdf)

### Europäische Kommission: Monitoringbericht 2011

*Die Europäische Kommission hat Anfang September 2012 den fünften Monitoringbericht zur Umsetzung des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms vorgelegt. Der Bericht enthält Daten zur Beteiligung am Antragsverfahren, zu den geförderten Projekten sowie Ranglisten der TeilnehmerInnen aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen. Datenstand ist Februar 2012. Besondere Schwerpunkte des Berichts sind der Europäische Forschungsrat, die Marie-Curie-Maßnahmen, Aktivitäten in den Gemeinsamen Technologieinitiativen und Maßnahmen nach Artikel 185, die KMU-Beteiligung und Euratom.*

Bitte beachten: 2.5 Women participation and the gender dimension in FP7, S. 29-32 und den Kurzbericht unter Pkt. 7.0 Europa und Internationales in diesem Newsletter.

[http://ec.europa.eu/research/evaluations/index\\_en.cfm?pg=fp7-monitoring](http://ec.europa.eu/research/evaluations/index_en.cfm?pg=fp7-monitoring)

Hong, Mihee:  
Der Wandel des Geschlechtsverhältnisses und die Frauenbewegung in Südkorea

Springer VS, erscheint Dezember 2012  
ISBN-13: 978-3531157603

*Die neue Frauenbewegung in Südkorea hat einen tiefgehenden, aber noch fast völlig unerforschten Einfluss auf die Demokratisierung und den sozialen Wandel nach 1980 ausgeübt. Zentraler Akteur war die in ihrer Selbstbezeichnung progressive Frauenbewegung, die einen umfassenden rechtlichen, sozialen und politischen Wandel mitbefördern konnte. Mihee Hong untersucht die Entwicklung der progressiven Frauenbewegung in Südkorea und ihre Einflüsse auf den Wandel der Geschlechterverhältnisse.*

### Chancen für Frauen

Sara Mc Donnell wirft einen Blick darauf, was gegenwärtig in ganz Europa dafür getan wird, die „gläserne Decke“ zu durchbrechen und Gleichberechtigung von Mann und Frau sowohl am Arbeitsplatz als auch in den Vorstandsetagen zu fördern.

[http://content.yudu.com/A1vw9v/GraduateCareerGuid/resources/17.htm?dm\\_i=381,YU7G,6N95A8,2X2F6,1](http://content.yudu.com/A1vw9v/GraduateCareerGuid/resources/17.htm?dm_i=381,YU7G,6N95A8,2X2F6,1)

## Frauen- und Geschlechterforschung

Walgenbach, Katharina; Dietze, Gabriele; Hornscheidt, Lann; Palm, Kerstin;  
Gender als interdependente Kategorie  
Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität  
Verlag Barbara Budrich 2012  
2., durchgesehene Aufl: .  
ISBN 978-3-86649-496-1

*Aus der Perspektive unterschiedlicher Fachbereiche präsentiert dieser Band eine theoretische Diskussion der Zusammenhänge zwischen Geschlecht, Sexualität, Ethnizität, Schicht etc. Ein Buch für alle, die sich mit Konzepten von Diversity sowie mit Gender beschäftigen.*

Gildemeister, Regine; Hericks, Katja:  
Geschlechtersoziologie. Theoretische Zugänge zu einer vertrackten Kategorie des Sozialen  
Oldenbourg 2012  
ISBN: 978-3486586398

*Die Autorinnen zeigen auf, wie Geschlecht in der Soziologie thematisiert wurde, welche Möglichkeiten die Soziologie bietet, Geschlecht zum Gegenstand statt zum Ausgangspunkt oder Medium von Analysen zu machen und an welche Grenzen wir stoßen, wenn wir die Paradoxie von Gleichheit und Differenz aufzubrechen versuchen.*

Paulus, Stefan:  
Das Geschlechterregime  
Eine intersektionale Dispositivanalyse von Work-Life-Balance-Maßnahmen

Transcript Verlag 2012  
ISBN: 978-3-8376-2208-9

*Eine intersektionale Dispositivanalyse von »Geschlechterregimen« im Postfordismus: Neben einer regulationstheoretischen und poststrukturalistischen Reflexion des Begriffs widmet sich das Buch Geschlechterregimen im Kontext von Arbeitsorganisation, gouvernementalen und biopolitischen Regierungsmaßnahmen sowie von Formen der Subjekt-Werdung. Am Beispiel von Maßnahmen zur Work-Life-Balance geht Stefan Paulus der engen Verwobenheit postfordistischer Produktions- und Reproduktionssphären mit Geschlechterverhältnissen ebenso auf den Grund wie der aktiven Mitwirkung der Subjekte an deren Gestaltung.*

.....  
Müller, Anja; Opielka, Michael (Hrsg.):  
Kann Liebe Arbeit sein? Kontroversen um bezahlte Elternschaft

Springer VS., erscheint Dezember 2012  
ISBN-13: 978-3531174709

*Familienarbeit – ein hoch aktuelles und politisch wie wissenschaftlich kontrovers diskutiertes Thema. Soll Familienarbeit bezahlt werden und wenn ja, wie lange und in welcher Höhe? Welche Argumente sprechen für eine Lohnersatzleistung wie das Bundeselterngeld, eine eher symbolische Leistung wie Landeselterngeldmodelle oder ein Erziehungsgehalt auf Normallohniveau? Diese und weitere Fragen diskutieren WissenschaftlerInnen interdisziplinär und politikorientiert entlang der genuinen Konfliktlinien den Themenkomplex Bezahlung von Familienarbeit. Die Beiträge erörtern diese Fragen aus verschiedenen mit der Thematik betrauten Disziplinen.*

<http://www.springer-vs.de/Buch/978-3-531-17470-9/Kann-Liebe-Arbeit-sein-.html>

.....  
Stiehler, Matthias:  
Väterlos: Eine Gesellschaft in der Krise

Gütersloher Verlagshaus, November 2012  
ISBN-13: 978-3579066578

*Der Mangel an Väterlichkeit ist ein schwerwiegendes Problem unserer Gesellschaft. Prinzipienfestigkeit, Begrenzung, Partnerschaftsfähigkeit, Ehrlichkeit und Verantwortung – das sind Werte, die in weiten Teilen unserer Gesellschaft fehlen. Dabei wäre es notwendig, Väterlichkeit als komplementäres Gegenstück zu Mütterlichkeit zu entwickeln, um krisenhaften Entwicklungen wie geringer Geburtenzahlen, Schuldenkrise und hilfloser Politik entgegenzuwirken. Der Männerforscher Matthias Stiehler beschreibt den »unväterlichen Vater« als ein zentrales Merkmal unserer Zeit. Welche Merkmale von Väterlichkeit es stattdessen in den Familien, aber auch in der Gesamtgesellschaft umzusetzen gilt, entwickelt Stiehler in diesem Buch.*

.....  
Jurczyk, Karin/Keddi, Barbara (Hrsg.):  
Gender und Familie: (Un)klare Verhältnisse

Verlag: Budrich 2012  
ISBN: 978-3-8474-0033-2

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

.....  
Krüger, Dorothea; Herma, Holger; Schierbaum, Anja (Hrsg.):  
Familie(n) heute: Entwicklungen, Kontroversen, Prognosen

Beltz Juventa 2012  
ISBN-13: 978-3779928355

*Was definiert Familie(n) heute? Konstellationen der Familie verändern und erweitern sich – gibt es Universalien oder eher Diversifizierung, gar Auflösung? Dieser Band zeigt die Vielfalt familialer Lebensformen und bietet sozialgeschichtliche Überblicke. Auch die Paarbeziehung als eigengesetzliche Realitätsebene kann mit Familie verschränkt sein und erfordert*

ebenso Solidarität und Kooperation. Themen sind: Familienideal und Familienrealität, das Kind im ‚doing family‘, prekäre Lebenslagen, Gleichheit und Differenz in Familie, Wandel der Geschlechterverhältnisse und Familienmilieus; ebenso Rechtsreformen, gleichgeschlechtliche Familien und die Zukunft der Familie.

Behnke, Cornelia:  
Partnerschaftliche Arrangements und väterliche Praxis in Ost- und Westdeutschland. Paare erzählen.

Verlag Barbara Budrich 2012  
ISBN: 978-3-8474-0024-0

Männer sind heute qua öffentlichem Diskurs dazu aufgefordert, sich verstärkt innerhalb der Familie zu engagieren. In diesem Zusammenhang ist die Chiffre vom „neuen“ oder „aktiven“ Vater populär geworden. Was aber verstehen die Paare selbst unter aktiver Vaterschaft? Welche Zuständigkeiten und Kompetenzen schreiben sich die Partner im Zuge von Familiengründung und Elternschaft wechselseitig zu? Diesen Fragen geht die Autorin auf Basis von 36 autobiographisch-narrativen Paarinterviews nach. Befragt wurden Elternpaare in Ost- und Westdeutschland, sowohl im Milieu der gebildeten Mittelschicht als auch im einfachen Angestellten- und Arbeitermilieu. Die Ergebnisse der empirischen Analyse sind geeignet, gängige Stereotype, denen zufolge innovative Arrangements vorzugsweise im Milieu der gebildeten Mittelschicht zu finden seien, zu korrigieren. Die auf Gleichheit und Geschlechtergerechtigkeit abgestellten Diskurse der bürgerlichen Mittelschicht finden nicht unbedingt ihre Entsprechung in egalitären partnerschaftlichen Arrangements. Die aktiven Väter, so lautet ein Ergebnis der Studie, sind eher die, die sich selbst nicht so nennen.

Mronga, Martina:  
Die Konstruktion von Männlichkeit im Management: Eine Analyse entgrenzter Arbeitsstrukturen-  
Springer VS, erscheint Dezember 2012  
ISBN-13: 978-3658009151

Welche Konstruktion von Männlichkeit lässt sich bei männlichen und weiblichen Führungskräften ausmachen, die im Projektmanagement von Unternehmensberatungen tätig sind und deren arbeitsorganisatorisches Umfeld durch ein Höchstmaß an „Entgrenzung“ und „Subjektivierung“ gekennzeichnet ist. Welche Leitmotive bestimmen diese Manager vor welchem lebensweltlichen Hintergrund? Die Untersuchung hatte zum Ziel, die Verbindung zwischen sozialwissenschaftlicher Managementforschung und der Strukturkategorie Geschlecht genauer auszuloten und einen Beitrag zur Erforschung dieser Verbindung zu leisten.

**Mannsbilder Schwerpunkt der Ausgabe 40/2012 „Aus Politik und Zeitgeschichte“ APuZ**

Komplettes Heft kostenfrei unter  
[http://www.bpb.de/system/files/dokument\\_pdf/APuZ\\_2012-40\\_online2\\_Mannsbilder.pdf](http://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2012-40_online2_Mannsbilder.pdf) und als ePub unter  
[http://www.bpb.de/system/files/datei/APuZ\\_2012-40\\_Mannsbilder.epub](http://www.bpb.de/system/files/datei/APuZ_2012-40_Mannsbilder.epub)

Das gesellschaftliche Bild des Mannes, die damit verknüpften Rollenerwartungen sowie männliche Selbstbilder haben sich in den vergangenen Jahrzehnten stark gewandelt. Zugleich sind die einstmaligen klaren Grenzen zwischen exklusiv weiblichen und männlichen Sphären vielfach verschwommen: Männer, die sich nicht nur um das berufliche Fortkommen, sondern auch um die Pflege und Erziehung ihrer Kinder kümmern, sind mittlerweile ebenso breit akzeptiert wie Frauen in sogenannten Männerberufen. Während sich diese Entwicklungen einerseits als Befreiung von überkommenen Rollenklischees und Schritte auf dem Weg in Richtung mehr Geschlechtergerechtigkeit interpretieren lassen, werden sie andererseits von manchen als Symptome einer allgemeinen Männlichkeitskrise gedeutet.

Seirlehner, Sonja:

Wie viel Weiblichkeit verträgt die Wirtschaft? - Die Strategie der weiblichen Vermännlichung

Pesermo Verlag 2012

ISBN-13: 978-3950338003

*Im Rahmen dieses Buches führte die Firma Pesermo eine Studie durch, welche sich mit der Weiblichkeit in der Wirtschaft beschäftigt. Ziel der Forschung war es, den derzeitigen Stellenwert der Weiblichkeit in der Wirtschaft zu hinterfragen. Diese Umfrage wurde mittels einer anonymen Online-Befragung durchgeführt und an ihr nahmen 173 ProbandInnen im Zeitraum vom 21.02. bis 31.03.2012 teil. Es wurden Frauen und Männer innerhalb eines Business-Netzwerkes sowie über die Webseite von Pesermo befragt. Die Aufgabenstellung lautete: „Bitte bewerten Sie die folgende Aussage: Es gibt zu wenige Frauen in den obersten Führungsetagen. Ich befürworte deren Förderung“. Von 164 ProbandInnen gaben 39 % der Aussage ein 'ja', nämlich dass sie für die Förderung von Frauen sind, 21 % sagten „eher ja“, 17 % meinten „teils teils“, 10 % „eher nein“, 6 % stimmten für ein klares „nein“, 2 % entschieden sich nicht konkret und 5 % gaben dazu nicht ihre Stimme ab. Fazit: 39 % der Abstimmenden bejahen das Thema, mehr weibliche Führungskräfte in den Führungsetagen zu haben sowie deren Förderung.*

Stadler-Altman, Ulrike (Hrsg.):

Genderkompetenz in pädagogischer Interaktion

Verlag: Budrich 2012

ISBN-13: 978-3847400264

*Geschlechterstereotype werden in Unterricht und Erziehung gewollt oder ungewollt transportiert. Von Jungen wird häufig eher Stärke und Unkonzentriertheit erwartet, von Mädchen eher Fleiß und Anpasstheit. Diese Problematik wird in der LehrerInnenfortbildung seit langem thematisiert. Die AutorInnen diskutieren die von Lehrkräften geforderte Genderkompetenz unter verschiedenen Blickwinkeln und bieten Anregungen für die schulische Praxis. Dabei werden auch Aspekte für die Weiterentwicklung einer wissenschaftlich fundierten LehrerInnenfortbildung*

*hinsichtlich eines genderkompetenten Lehrens und Lernens thematisiert.*

Lenz, Ilse:

Deutsche Veränderungen: Neue Gegensätze - neue Gleichheiten?

Budrich November 2012

ISBN-13: 978-3847400219

*Was haben eine deutsche Politikerin, eine polnische Ingenieurin, ein erfolgreicher türkischer Rapper und ein deutscher Erzieher miteinander zu tun? Sie stehen dafür, dass sich die Grenzen nach Geschlecht, Migration und Klasse verschieben und vervielfältigen. Die moderne Geschlechterungleichheit wird flexibilisiert und MigrantInnen haben sich heute ein Spektrum von Bildungs- und Berufschancen erschlossen. Die Autorin liefert neue Erkenntnisse zur Debatte um Gleichheit, Ungleichheiten und Zusammenleben in Deutschland. Sie entfaltet erstmals eine Sicht auf die Sozialstruktur, die die Wechselwirkung von Klasse, Geschlecht und Migration beleuchtet.*

Maier, Tanja; Thiele, Martina; Linke, Christine(Hrsg.):

Medien, Öffentlichkeit und Geschlecht in Bewegung

Forschungsperspektiven der kommunikations- und medienwissenschaftlichen Geschlechterforschung- Transcript Verlag 2012

ISBN: 978-3-8376-1917-1

*Eine nach wie vor aktuelle Frage der Kommunikations- und Medienwissenschaft lautet: Welche Relevanz hat Geschlechterwissen für die Konzeption von Öffentlichkeiten sowie für das Verständnis von Medien und deren Gebrauch? Insbesondere die permanenten Wandlungsprozesse in den Bereichen von Medien, Öffentlichkeit und Geschlecht fordern diese Diskussion stets von Neuem heraus. Ziel dieses Bandes ist es, die vielfältigen Verschränkungen von Medien, Öffentlichkeit und Geschlecht aufzugreifen und sie theoretisch und methodisch zu erfassen. Die*

Beiträge leisten eine kritische Reflexion der theoretischen und empirischen Leistungen der Gender Media Studies unter Bedingungen des aktuellen Gesellschafts- und Medienwandels.

.....

Zobl, Elke; Drücke, Ricarda (eds.):

Feminist Media

Participatory Spaces, Networks and Cultural Citizenship

Transcript Verlag 2012

ISBN: 978-3-8376-2157-0

*While feminists have long recognised the importance of self-managed, alternative media to transport their messages, to challenge the status quo, and to spin novel social processes, this topic has been an under-researched area. Hence, this book explores the processes of women's and feminist media production in the context of participatory spaces, technology, and cultural citizenship. The collection is composed of theoretical analyses and critical case studies. It highlights contemporary alternative feminist media in general as well as blogs, zines, culture jamming, and street art.*

.....

Nachtigall, Andrea:

Gendering 9/11

Medien, Macht und Geschlecht im Kontext des „War on Terror“

Transcript-Verlag 2012

ISBN: 978-3-8376-2111-2

*Wie tragen spezifische Geschlechterkonstruktionen dazu bei, den »Krieg gegen den Terror« und die deutsche Kriegsbeteiligung zu legitimieren? In Kriegsdiskursen werden nicht nur nationale, sondern auch geschlechtliche Identitäten und Bilder entworfen und (neu) verhandelt. Andrea Nachtigall zeigt anhand der Berichterstattung deutscher Printmedien über den 11. September 2001 und den Afghanistankrieg, wie die mediale Deutung der Ereignisse mit der Konstruktion von Geschlecht einhergeht. Kritisch beleuchtet wer-*

*den insbesondere Funktion und Mobilisierbarkeit von Geschlecht im Kontext von Krieg und »Terror«.*

*Die materialreiche Studie verdeutlicht zudem den Nutzen feministischer und genderbezogener Analysen (nicht nur) für die Politikwissenschaft.*

.....

Bath, Corinna:

Informatik und Geschlecht: Grundlagen einer feministischen Technikgestaltung

Transcript- Verlag Dezember 2012

ISBN-13: 978-3837621297

*Corinna Bath analysiert die vielfältigen Verknüpfungen von Geschlecht und Informatik. Im Zentrum ihrer Analyse stehen nicht »Frauen« und »Männer«, sondern die Produkte und Inhalte der Informatik, z.B. Roboter, Textverarbeitung und Modellierung. Die Studie sucht nach Möglichkeiten der Gestaltung einer – im Sinne der Geschlechterforschung – »guten« Technik und fragt, inwieweit Methoden der Technikgestaltung in der Informatik dazu beitragen können, der Fortschreibung von Hierarchie, Differenz und Zweigeschlechtlichkeit durch Technik entgegenzuwirken.*

.....

Caberta, Ursula:

Schwarzbuch Feminismus: Vom Mythos der erreichten Gleichberechtigung

Gütersloher Verlagshaus 2012

ISBN-13: 978-3579066615

*U. Caberta beschreibt die Situation von Frauen in unserer postmodernen Gesellschaft. Herausfordernd fragt sie: Wo bitte bleibt die »moderne« Feministin?*

## Sonstiges

Jank, Dagmar:

Informationsmittel für Frauen 1894 - 1942  
Bibliographien, Nachschlagewerke, Bibliothekskataloge, Auswahlverzeichnisse  
BibSpider Berlin 2012  
ISBN 978-3-936960-73-0

*In der Zeit der ersten Frauenbewegung entstanden in Deutschland zahlreiche Informationsmittel für Frauen. Dazu zählen Bibliographien, Lexika, Nachschlagewerke, Bibliothekskataloge von Frauenbibliotheken und empfehlende Literaturverzeichnisse. Die Bestandsaufnahme zeigt, wie wichtig der ersten Frauenbewegung die Dokumentation ihrer Publikationen war.*

Wolfgang Laufner, Wolfgang; Kortus-Schultes, Doris, Lankes, Birgit:  
Frau und Auto.  
Ergebnisse empirischer Untersuchungen aus 2005 und 2010  
Schriftenreihe: Kompetenzzentrum Frau und Auto, Bd. 9  
Cuvillier Verlag 2012  
ISBN: 978-3-95404-120-6

Pressestimmen zur Verleihung des Adorno-Preises an Judith Butler

Proteste begleiten Verleihung des Adorno-Preises

<http://www.sueddeutsche.de/kultur/auszeichnung-fuer-judith-butler-proteste-begleiten-verleihung-des-adorno-preises-1.1465353-2>

Lob der Zwischentöne Kommentar von Stefan Reinecke (taz)

<http://www.taz.de/Kommentar-Judith-Butler/!101403/>

Was denkt diese Frau?

Alle regen sich über die Israelkritik Judith Butlers auf. Aber was ist der Kern ihrer Gender-Theorie, für die sie berühmt geworden ist? Ein Anruf bei der Philosophin – kurz vor ihrer umstrittenen Ehrung durch den Adorno-Preis

<http://www.zeit.de/2012/37/Judith-Butler-Portraet>

### Kalender Wegbereiterinnen 2013

*Der Wandkalender im Format DIN A 3 (297x420 mm) präsentiert auch in diesem Jahr zwölf aktive Frauen aus der Geschichte. Viele historisch arbeitende Frauen und Männer verfassen die fesselnden Portraits der zu Unrecht vergessenen Wegbereiterinnen. Auch im Kalender 2013 sind Frauen versammelt, die sich in Politik, Gewerkschaften, Kultur, Kunst, Musik, im Widerstand für die Rechte der Frauen, für eine friedliche Welt und für das „gute Leben“ eingesetzt haben. Zusätzlich wird für den Kalender 2013 die kostenlose Möglichkeit angeboten (ab 10 Exemplare), einen individuellen Eindruck (z.B. „Ein kleines Geschenk für die gute Zusammenarbeit von ....“) auf die Titelseiten zu drucken.*

Bestellung: Email: [spak-buecher@leibi.de](mailto:spak-buecher@leibi.de)

### Frauenkalender der Vernetzungsstelle 2013

*Der diesjährige Kalender steht unter dem Motto „Rollenbilder: Frau-Mensch-Mann“.*

*Weiblich – männlich. Sind das Gegensätze? Pole? Gibt es fließende Grenzen? Wo spielen Geschlechterdifferenzen eine wichtige Rolle, wo sind sie unbedeutend? Wo schränken sie Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern ein? In jedem Monat werden diese Fragen aus einem anderen Blickwinkel beleuchtet.*

<http://www.vernetzungsstelle.de>

---

## Impressum

---

Redaktion:  
**Andrea Usadel**

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

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

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

Vielen Dank!

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

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