

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Liebe Leserinnen und Leser,

„Aus diesem Grunde ist die Einführung von leistungsabhängigen, verbindlichen und flexiblen Zielquoten zur Besetzung von Führungspositionen nach wie vor das Mittel der Wahl, um endlich gut qualifizierten Akademikerinnen eine gerechte Teilhabe an Führungspositionen zu ermöglichen ...“

Mit diesem *Ceterum censeo* beendete ich das Editorial des letzten CEWSjournals liebe Leserinnen und Leser. Die unabhängige ExpertInnenkommission Forschung und Innovation sieht in ihrem aktuellen EFI-Gutachten für die Bundesregierung erheblichen Handlungsbedarf, um das Innovationspotenzial von Frauen besser auszuschöpfen – u.a. durch die Einführung von Quoten für Führungspositionen im Wissenschafts- und Wirtschaftssystem. Selbst Bundeskanzlerin Merkel macht der langsame Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen ungeduldig. Sie antwortete Herrn Arbeitgeberpräsident Hundt im Münchener Spitzengespräch der deutschen Wirtschaft: „Das ist schon einmal etwas, dass die Besetzungsquote 40 Prozent betrug; ich habe das schon verstanden. Aber wenn man halt bei 2 Prozent startet und (die Besetzungsquote) 40 Prozent beträgt, dauert es eine Weile, bis man (absolut) bei 40 Prozent ankommt.“ Gleichzeitig behindert sie sowohl national wie auf EU-Ebene die Einführung einer Frauenquote für Aufsichtsräte.

Alles und noch viel mehr nachzulesen in diesem CEWSjournal, wir bleiben am Ball!

Mit hoffnungsfrohen Frühlinggrüßen aus Köln!

Jutta Dalhoff (Leiterin des CEWS)

Inhaltsübersicht

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen, Hochschul-
forschung
- 05 Schwerpunktthema
*Karrieren werden in
Netzwerken gemacht!*
- 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
„Un/gleich besser - Zur Dialektik von Forschung und Praxis im Umgang mit Diversität“	5
„Verkrustete Strukturen in den Universitäten ändern!“	6
„Man muss dafür glühen ...“ ?	6
2.0 Wissenschaftspolitik.....	7
Koalition legt Antrag zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung vor	7
Fortführung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.....	8
ExpertInnen des EFI-Gutachtens dringen auf die Einstellung von mehr Frauen in Wissenschaft und Forschung	9
Ohne geht es nicht - Wissenschaft braucht Frauen	10
Frauenquote von 40 % in baden-württembergischen Hochschulräten ab 2014	11
Theresia Bauer ist Wissenschaftsministerin des Jahres.....	11
Anneliese Maier-Forschungspreis	12
Geneviève Almouzni to receive the 2013 FEBS/EMBO Women in Science Award	13
Schader-Preis 2013 an Jutta Allmendinger	14
3.0 Gleichstellungspolitik.....	15
Frauen in Führungspositionen: Deutschland im unteren Drittel	15
Woman-on-Board-Index 2013	15
Weiterbildungsprogramm für Frauen in Aufsichtsräten	16
Frauenquote für Aufsichtsräte	18
Was wir wollen - Offener Brief „Pro Quote in der Medizin“.....	21
djb-Initiative „Frauen in die Roten Roben“ hat durchschlagenden Erfolg.....	21
Zahl erwerbstätiger Frauen ist seit 2000 um rund zwei Millionen gestiegen.....	22
Verdienstabstand bei Frauen und Männern in leitenden Positionen besonders groß	22
Frauen arbeiten in Deutschland deutlich häufiger Teilzeit als im EU- Durchschnitt	24
Bericht über die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Rechte der Frauen.....	25
Arbeitslosigkeit: Geschlecht spielt kaum eine Rolle	26
Frauen in Partnerschaften immer häufiger berufstätig	26
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	27
Das Familienbewusstsein deutscher Unternehmen steigt	28
Dokumentation: Fachtagung - Faire Chancen für Familienernährerinnen	29
Auswirkungen der Erwerbsbeteiligung von Frauen auf das Rentenniveau	29
Frauen in MINT	
Aktueller Veranstaltungstipp: Quote für die große Transformation?	30
Abschluss des Projekts „GenderTechnikBilder“	31
Mit Bildern Interesse an MINT wecken.....	31
VDI, Deutsche UNESCO-Kommission, Unternehmen und Technische Universitäten (TU9) gründen Initiative.....	32
„Gewinnung weiblicher Kompetenz für Wissenschaft und Forschung“	32
Boys'Day ergänzt Girls'Day: Praxis-Leitfaden für Hochschulen.....	32

Ingenieurwissenschaften: Zahl der Studienanfängerinnen steigt leicht	33
Genetikerin Mary-Claire King erhält Paul Ehrlich-Preis 2013	33
Barbara-Hobom-Preis für junge Wissenschaftlerinnen	34
Verleihung des Margarethe Koenig Preises zur Förderung junger Naturwissenschaftlerinnen	34
Bundesverdienstkreuz für IPP-Direktorin	34
Weitere Meldungen zur Gleichstellungspolitik	
Geschlechtergerechtigkeit im Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen	35
Clara-Zetkin-Frauenpreis 2013 an Frigga Haug	35
Zur „Sexismus-Debatte“: Ein Kommentar aus wissenschaftlicher Sicht	35
4.0 Hochschulen, Hochschulforschung	36
Studienfach, Dokortitel und Familie entscheiden über den Berufserfolg	36
HoF-Tagung zur Entwicklung der Lehrprofessur: „Differenz, Hierarchie und Geschlecht“	37
NRW: Förderentscheidung im Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“	37
Gleichstellungsrecht und Gleichstellungspraxis an Hochschulen	38
Online-Dialog zur Novelle des Hochschulrechts NRW beendet.....	38
5.0 Schwerpunktthema.....	40
Karrieren werden in Netzwerken gemacht – Strategisches Netzwerken als Förderinstrument der akademischen Personalentwicklung	40
Ein Gastbeitrag von Jasmin Döhling-Wölm, Geschäftsführerin & Seniorcoach, karrierekunst, Consulting-Institut für akademische Karriereentwicklung	40
Empowerment für den Mittelbau! Hochschulen unterstützen mit Vitamin N wissenschaftliche Karrieren	49
Autorinnen: Jasmin Döhling-Wölm, Geschäftsführerin & Seniorcoach und Maren Ulrich, Juniorcoach, karrierekunst, Consulting-Institut für akademische Karriereentwicklung	49
6.0 Forschungseinrichtungen.....	52
Helmholtz-Postdoc-Programm	52
7.0 Europa und Internationales.....	53
EU-Kommission: Frauenanteil in Führungspositionen gestiegen.....	53
Horizont 2020: ITRE-Ausschuss veröffentlicht Berichte mit starken Genderbezügen.....	53
Zweiter europäischer Gender Summit: Ergebnisse und Empfehlungen.....	54
Women in science: Women's work.....	55
Videoempfehlung: "Approaches to Equality for Women Faculty in Science: Changing Institutions, Changing Individuals – Lessons from the MIT Story"	55
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....	57
Geschlechterforschung in Niedersachsen.....	58
Institute on gender equality and women's history	58
Marie-Jahoda-Gastprofessur 2013	59
9.0 Stiftungen, Preise, Förderung.....	60
Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm	60
Marie Curie-Mobilitätsmaßnahmen – Chance für mobile Wissenschaftlerinnen: Letzte Ausschreibungen im 7. FRP 61	
Fellowships: Residential course „Gender equality for development effectiveness“	61
Call for Papers. Bildung – Erziehung – Gender.....	62
Call for Papers: Werkstatt Mosaik Zukunft	62

10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	63
Kompakter Fortbildungskurs „Geschlechtersensible Medizin 2013“	63
DiVersion Managing Gender & Diversity.....	63
11.0 Termine, Call for Papers.....	64
12.0 Neuerscheinungen.....	67
Impressum	73
Redaktion: Andrea Usadel.....	73

01 NEUES AUS DEM CEWS

„Un/gleich besser – Zur Dialektik von Forschung und Praxis im Umgang mit Diversität“

Im Rahmen der GESIS-Vortragsreihe lädt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS herzlich zum Vortrag von

Prof. Dr. Andrea D. Bührmann

am 02.05.2013 in Köln ein.

Veranstaltungsort: GESIS, Köln, Untersachsenhausen 6-8, Konferenzraum West II

Der Vortrag beginnt um 16:30 Uhr. Die durchschnittliche Vortragsdauer beträgt 30 Minuten mit anschließender Diskussionsrunde. Der Vortrag ist öffentlich und richtet sich an alle Interessierten.

Abstract: Un/gleich besser – Zur Dialektik von Forschung und Praxis im Umgang mit Diversität

Seit einiger Zeit werden in den Sozialwissenschaften tief greifende gesellschaftliche Wandlungsprozesse beobachtet: Verstärkt – nicht zuletzt durch die fortschreitende Digitalisierung der Informationstechnologien – ist die Rede von einer zunehmenden Globalisierung der Wirtschaftsströme, die von einer zunehmenden Transnationalisierung der Lebenswelten flankiert wird. So lebten laut Statistischem Bundesamt 2011 in Deutschland 15.962 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund,

das entspricht 19,5%. Zudem wird eine verstärkte Individualisierung der Lebensläufe vornehmlich in den westlichen Gesellschaften konstatiert. In Deutschland zum Beispiel nimmt die Zahl der Eheschließungen ab, dafür nehmen die Scheidungen zu und man heiratet auch weniger. Und schließlich kann in Deutschland ein tiefgreifender demographischer Wandel beobachtet werden: immer weniger Menschen werden geboren und immer mehr Menschen werden immer älter.

Über Ausmaß, Anlass und Konsequenzen dieser Entwicklungen und Tendenzen besteht zwar kein Konsens. Es besteht jedoch weitgehende Übereinstimmung darüber, dass die hier skizzierten Entwicklungen und Tendenzen ein Mehr an sozialer Heterogenität bedeuten. Zur anerkennenden Bearbeitung sozialer Heterogenität sind in den letzten Jahren in vielen Organisationen Diversity-Managementkonzepte entwickelt und implementiert worden.

In einem ersten Schritt wird das empirisch konkrete Auftauchen von Diversity-Managementkonzeptionen dargestellt und die Konzeption theoretisch als *boundary object* skizziert. Ausgehend davon werden dann die Chancen und Herausforderungen des Umgangs mit Vielfalt im Rahmen von Diversity-Managementkonzepten kritisch reflektiert. Abschließend werden weitere Forschungsperspektiven entwickelt.

Prof. Dr. Andrea D. Bührmann lehrt am Institut für Soziologie der Universität Göttingen.

In den letzten Jahren hat sie zu Fragen der Geschlechter- und Diversitätsforschung gelehrt und geforscht.

„Verkrustete Strukturen in den Universitäten ändern!“

Stellungnahme der Leiterin des CEWS, **Jutta Dalhoff**, zum Thema „Frauen in MINT“ (Zeit Online, 08.03.2013).

Diverse Initiativen sollen Mädchen und junge Frauen für den naturwissenschaftlich-technischen Bereich interessieren. Wie erfolgreich sind diese Projekte? Dieser Frage ging **Julia Fiedler** am 8. März 2013 in einem Bericht auf Zeit Online nach.

Auszug aus dem Presseartikel:

„Glaubt man der internen Evaluation, hatte „Komm, mach MINT“ sichtbaren Erfolg. 87.400 Mädchen haben in den ersten drei Jahren an den verschiedenen Projekten teilgenommen. Fast 70 Prozent gaben danach an, eine MINT-Laufbahn anzustreben oder bereits eine eingeschlagen zu haben. Auch das Image scheint sich verändert zu haben: Die Teilnehmerinnen aus dem Jahr 2011 nahmen der Befragung zufolge die naturwissenschaftlichen und technischen Berufe als attraktiver, spannender und teamorientierter wahr als die Mädchen, die 2009 an dem Projekt teilnahmen.“

Die MINT-Initiativen sieht **Jutta Dalhoff** dennoch kritisch. „Der tatsächliche Effekt solcher Projekte lässt sich nicht nachweisen“, sagt die Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Es sei unklar, ob durch die Teilnahme an einer MINT-Veranstaltung die Berufswahl tatsächlich beeinflusst werde. Einer Studie des CEWS zufolge hat sich der Frauenanteil in den MINT-Fächern in den vergangenen 20 Jahren nicht grundlegend geändert.

Frauenanteil stagniert trotz Förderung

Das bestätigen auch die Zahlen des Statistischen Bundesamtes. Zwar studieren mehr Frauen Mathematik und Naturwissenschaften, allerdings ist auch die Anzahl der männlichen Studenten gestiegen. So waren 1993 rund 33 Prozent der Studenten in einem mathematischen oder naturwissenschaft-

lichen Studiengang weiblich, im Jahr 2011 waren es nur vier Prozent mehr. In den Ingenieurwissenschaften stieg der Frauenanteil zwar von 15 Prozent im Jahr 1993 auf 21 Prozent im Jahr 2000. Seitdem stagniert der Anteil jedoch auf diesem Niveau.

„Wir müssen die verkrusteten Strukturen in den Universitäten ändern“, sagt Jutta Dalhoff. Versulte Strukturen, veraltete Curricula, viel Theorie, wenig Praxis und kaum weibliche Vorbilder – das schreckt viele Frauen ab.“

Hier geht es zum Presseartikel:

Männerjobs sollen Mädchensache werden, Zeit Online, 08.03.2013

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2013-02/mint-foerderung/komplettansicht>

Weitere Informationen:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-21-Frauen-in-MINT-Faechern.pdf>

„Man muss dafür glühen ...“ ?

Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit unter Gleichstellungsaspekten

Ein Beitrag der Leiterin des CEWS, **Jutta Dalhoff**, in der Zeitschrift „Die Politische Meinung“ Nr. 519, März/April 2013, S. 70-74

http://www.kas.de/wf/doc/kas_33888-544-1-30.pdf?130327134836

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

Koalition legt Antrag zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung vor

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen der deutschen Wissenschafts- und Forschungslandschaft ist noch nicht auf allen Karrierestufen erreicht. „Dieser Befund ist für Deutschland im 21. Jahrhundert höchst unbefriedigend“, schreiben die Fraktionen von CDU/CSU und FDP in einem gemeinsamen Antrag zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung (17/12845).

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/128/1712845.pdf>

Allerdings sei dies nur eine Momentaufnahme, denn es gebe gute, zukunftsweisende Ansätze, um diesen Mangel zu beheben, schreiben die Abgeordneten weiter. Der Bericht der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung sei ein Indikator dafür. In den regelmäßig erscheinenden GWK-Berichten spiegele sich eine kontinuierliche, positive Entwicklung von Gleichstellungsaspekten im deutschen Wissenschafts- und Forschungssystem wider.

Die Abgeordneten forderten die Bundesregierung am 27. März 2013 auf, die Ergebnisse der Evaluation der DFG-Gleichstellungsstandards und deren

Übertragung in die Projekt- und Ressortforschung des Bundes zu prüfen und wenn möglich zu integrieren. Die Vertragslaufzeiten sollen sich an der Projektlaufzeit orientieren. Ferner soll die Bundesregierung ihre Rolle als Impulsgeber in Fragen der Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung durch ein gleichstellungspolitisches Konzept stärken. Die Fraktionen regen mittel- bis langfristig einen Frauenanteil in Höhe von mindestens 30 bis 40 Prozent auf allen Karrierestufen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen an, um damit selbsttragende Veränderungsprozesse durch die Erreichung dieser sogenannten „kritischen Masse“ in Gang zu setzen.

Es soll in Zusammenarbeit mit den Ländern im Rahmen der GWK erwirkt werden, dass auch die Länder zur Erreichung dieses Ziels entsprechende Maßnahmen ergreifen, so dass die deutschen Hochschulen das Kaskadenmodell flächendeckend als zentrales Instrument implementieren. Nach dem Kaskadenmodell soll in jeder Hierarchieebene der Frauenanteil erreicht werden, der bereits auf der jeweils darunter gelegenen Ebene besteht. Union und FDP in ihrem Antrag drängen zudem darauf, einen besonderen Schwerpunkt auf die MINT-Fächer, also die Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, zu legen, da sich noch immer zu wenige Frauen für diese zukunftssträchtigen Fächergruppen entscheiden würden.

http://www.bundestag.de/presse/hib/2013_03/2013_178/01.html

Fortführung der Forschungsorientierten Gleich- stellungsstandards

Unterstützungsschreiben des Rektors der Universität Bielefeld, Prof. Dr.-Ing. Gerhard Sagerer an den Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG, Prof. Dr. Peter Strohschneider vom 06.02.2013.

Der Brief im Wortlaut:

„Sehr geehrter Hr. Präsident, lieber Herr Strohschneider,

im Jahr 2008 haben die Mitglieder der DFG die Einführung und Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards für den Zeitraum bis 2013 vereinbart. 2009 setzte die Mitgliederversammlung zudem die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ zur Begleitung und Unterstützung der Mitgliedereinrichtungen ein.

Wir haben die Wirkkraft der Gleichstellungsstandards an unseren Universitäten als sehr positiv erlebt und bewerten sie als eine unverzichtbare Initiative, um Gleichstellung als Querschnittsaufgabe an den Hochschulen deutlich voranzutreiben. Die Gleichstellungssituation an den Hochschulen hat sich durch die DFG-Standards maßgeblich verändert, hat zu zahlreichen strukturellen Veränderungen, der Implementierung von nachhaltigen Maßnahmen, zu Bewusstseinsbildung und der Einbindung der dezentralen Bereiche, in die Gleichstellungsbemühungen geführt. Darüber hinaus erhöhen die aus der Umsetzung der DFG-Standards entstehenden Projekte und Maßnahmen das Ansehen unserer Institutionen in nationalen und internationalen Begutachtungen und bedeuten so einen deutlichen Wettbewerbsvorteil.

Im Namen der nachfolgend benannten Rektorinnen und Rektoren bzw. Präsidentinnen und Präsidenten der Mitgliedshochschulen der DFG

möchte ich mich bereits jetzt für eine Weiterführung der Gleichstellungsstandards und den Erhalt der Arbeitsgruppe aussprechen und zukünftige Entscheidungen der DFG in diese Richtung nachdrücklich unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Gerhard Sagerer

Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz - Präsident Humboldt-Universität zu Berlin,

Prof. Dr. - Ing. Jörg Steinbach - Präsident der Technischen Universität Berlin

Prof. Dr. Dr. h.c. Elmar W. Weiler - Rektor der Ruhr-Universität Bochum

Prof. Dr.-Ing. Bernd Schalz-Reiter - Rektor der Universität Bremen

Prof. Dr. Ulrich Radtke - Rektor der Universität Duisburg-Essen

Prof. Dr. Ulrike Beisiegel - Präsidentin der Georg-August-Universität Göttingen

Prof. Dr. rer. nat. Axel Freimuth - Rektor der Universität zu Köln

Prof. Dr. Ursula Nelles - Rektorin der Universität Münster

Prof. Dr. Nikolaus Risch - Präsident der Universität Paderborn

Prof. Oliver Günther, Ph.D. - Präsident der Universität Potsdam

Prof. Dr. Volker Linneweber - Präsident der Universität des Saarlandes

Prof. Dr. Michael Jäckel - Präsident der Universität Trier“

ExpertInnen des EFI-Gutach- tens dringen auf die Einstellung von mehr Frauen in Wissenschaft und Forschung

„Mit dem EFI-Gutachten soll ein interdisziplinärer Diskurs gefördert werden und es werden Empfehlungen für die Politik gegeben“, sagte der Vorsitzende der ExpertInnenkommission Forschung und Innovation (EFI), **Dietmar Harthoff**, Professor an der Ludwig-Maximilians-Universität München am Institut für Innovationsforschung, Technologiemanagement und Entrepreneurship bei der Vorstellung des 204 Seiten dicken Bandes vor ExpertInnen des Ausschusses für Bildung und Forschung am 1. März 2013 im Berliner Paul-Löbe-Haus. Das EFI-Gutachten, das von unabhängigen WissenschaftlerInnen verschiedener Universitäten auch des Auslands erarbeitet wird - ist das sechste seiner Art.

Aus der Pressemitteilung des Deutschen Bundestages:

„Das EFI-Gutachten verweist sowohl auf die Erfolge in der Forschungs- und Innovationspolitik wie auch auf die Schwachstellen und die Herausforderungen, die Deutschland noch zu bewältigen hat. Positiv erwähnen die Experten, dass Deutschland das Drei-Prozent-Ziel für die nationale Forschungs- und Entwicklungs-Intensität im Jahr 2011 fast erreicht hat. Damit hätte Deutschland zu den USA aufgeschlossen und seine Position im internationalen Wettbewerb deutlich verbessert. Die Forschung und Innovation deutscher Unternehmen hätte einen erheblichen Beitrag zur Stabilität des deutschen Arbeitsmarktes und zu anhaltenden Erfolgen gerade in Expertenbereichen geleistet. Für 2020 wünschen sich die Gutachter, dass das Drei-Prozent-Ziel auf 3,5 Prozent erhöht wird. Das sogenannte Drei-Prozent-Ziel geht auf einen Beschluss von 2002 in Barcelona zurück, wo sich die EU-Länder geeinigt hatten, die Ausgaben für Forschung und Innovation auf drei Prozent des Bruttoinlandsproduktes zu erhöhen.“

Die Experten kritisieren, dass die im Koalitionsvertrag angekündigte Einführung einer steuerlichen Förderung von Forschung und Entwicklung in Unternehmen immer noch nicht erfolgt sei, ebenso wenig wie die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Wagniskapital.

Die Wissenschaftler sprechen sich zudem dafür aus, den Artikel 91 b des Grundgesetzes neu zu gestalten. Der Artikel regelt das Kooperationsverbot zwischen Bund und Ländern in Wissenschaft und Bildung. Der Bund solle in Zukunft in die Lage versetzt werden, nicht nur an der Finanzierung von wissenschaftlichen Projekten sondern auch an Bildungsmaßnahmen mitzuwirken. Weitere Schwerpunkte des Berichts beschäftigen sich mit dem Open-Access, also dem freien Zugang von wissenschaftlicher Literatur im Internet. Das Gremium befürwortet ein Zweitveröffentlichungsrecht, um den Zugang wissenschaftlicher Informationen zu verbessern. Neben dem Patentrecht und der Internetwirtschaft, die gerade in Berlin boomt, hat sich die Kommission in einem eigenen Kapitel auch mit Frauen im Wissenschafts- und Forschungssystem auseinandergesetzt. Ein Mangel an qualifizierten Fachkräften in mathematischen und naturwissenschaftlichen Berufen werde immer mehr zum Engpass für Innovation in Deutschland. Bisher ungenutzte Qualifikationspotenziale insbesondere von Frauen müssten in Zukunft besser ausgenutzt werden. Falls sich nicht schnell etwas ändere, sei es überlegenswert, die **Frauenquote einzuführen**. Auf einen Zeitpunkt und eine Höhe wollten sich die Experten nicht festlegen. Die Dringlichkeit sei von Branche zu Branche unterschiedlich.“

Auszug aus der Kurzfassung des Gutachtens:

„Die Expertenkommission sieht erheblichen Handlungsbedarf, um das Innovationspotenzial von Frauen besser auszuschöpfen:

- In den Schulen sollte ein besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, das Interesse und die Begeisterung von Mädchen an mathematisch-technischen Fragestellungen zu wecken.
- Durch den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen müssen die Vereinbarkeit von Fami-

lie und Beruf erleichtert und so langfristig die notwendigen Anreize geschaffen werden, um das Erwerbspotenzial von Frauen allgemein und besonders auch in ingenieurwissenschaftlichen Berufen besser auszuschöpfen.

- Gleichzeitig sollten Unternehmen und Forschungseinrichtungen sich verschärft darum bemühen, eine bessere Beteiligung von Frauen in Führungspositionen sicherzustellen. Verzerrungen in Rekrutierungs- und Auswahlverfahren zu Ungunsten von Frauen sind unbedingt zu vermeiden – im eigenen Interesse der Unternehmen und Forschungseinrichtungen.
- Die Expertenkommission hält letztlich auch die **Einführung von Quoten für Führungspositionen im Wissenschafts- und Wirtschaftssystem** für angemessen, um Veränderungen hin zu einer verbesserten Gleichstellung zu beschleunigen.“

http://www.bundestag.de/presse/hib/2013_03/2013_115/01.html

http://www.e-fi.de/fileadmin/Gutachten/EFI_2013_Gutachten_deu.pdf

Kurzfassung:

http://www.e-fi.de/fileadmin/Gutachten/EFI_2013_Kurzfassung_deu.pdf (S. 9)

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

Bitte lesen Sie auch:

Frauen sollen forscher forschen

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/initiative-fuer-frauen-an-unis-frauen-sollen-forscher-forschen-1.1602994>

Ohne geht es nicht - Wissenschaft braucht Frauen

Statement-Foto-Galerie des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW zum Weltfrauentag am 8. März 2012.

Wissenschaftlerinnen aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen nehmen Stellung.

<http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschule/hochschulen-in-nrw/gleichstellung/starke-frauen/>

Die Stellungnahme der Leiterin des CEWS, **Jutta Dalhoff**:

„Mehr Wissenschaftlerinnen in den Leitungspositionen von Forschung und Lehre sind aus verschiedenen Gründen wichtig: Gerechtigkeitshalber müssen Frauen ihre Karriereoptionen genauso gut umsetzen können wie vergleichbare Mitbewerber.“

Die inadäquate Nutzung des vorhandenen Potenzials an hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen sollte Deutschland sich nicht weiter leisten. Es ist erwiesen, dass die Forschungsergebnisse in diversitär zusammengesetzten Teams innovativer sind. Und zu guter Letzt aus gesellschaftspolitischen Gründen: Eine kritische Masse von mindestens 30 Prozent Frauen in Führungspositionen würde dazu beitragen, die Arbeitskultur in der Wissenschaft für beide Geschlechter positiv zu verändern.“

Frauenquote von 40 % in baden-württembergischen Hochschulräten ab 2014

Die Hochschulen im Land sollen neue Leitungsstrukturen erhalten. Ziel ist mehr Transparenz, Partizipation und eine klare Abgrenzung der Verantwortlichkeiten der Leitungsgremien. Der Senat als Organ der akademischen Selbstbestimmung soll gestärkt werden.

Der Ministerrat hatte in seiner Sitzung am 16.02.2013 ein Eckpunktepapier zur Weiterentwicklung der Leitungsstrukturen der Hochschulen, insbesondere des Hochschulrats beschlossen. „Mit diesen Eckpunkten liegt ein tragfähiger Baustein für die im Koalitionsvertrag festgeschriebene Novellierung des Landeshochschulgesetzes vor.

Der Hochschulrat soll sich dabei auf seine Rolle als kritischer Freund der Hochschulen konzentrieren und die wichtige Brücke zwischen Hochschulen und Gesellschaft schlagen“, sagte Ministerpräsident **Winfried Kretschmann** im Anschluss an die Kabinettsitzung in Stuttgart. Wissenschaftsministerin **Theresia Bauer** unterstrich: „Erklärtes Ziel ist eine Stärkung und klare Abgrenzung der Verantwortlichkeiten der Leitungsgremien an den Hochschulen.“

Ein wesentlicher Punkt:

Es wird für den Hochschulrat eine Frauenquote von mindestens 40 Prozent eingeführt.

<http://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/neue-leitungsstrukturen-fuer-starke-hochschulen/>

Personalia

Theresia Bauer ist Wissen- schaftsministerin des Jahres

Mit **Theresia Bauer** hat erstmals eine Politikerin der Grünen den Titel „Wissenschaftsministerin des Jahres“ errungen. Die hochschul- und wissenschaftspolitischen Leistungen der Vorjahresvierten wurden im diesjährigen DHV-Minister-ranking mit der Note „Befriedigend Plus“ (2,84/ Vorjahr: 3,27) am besten bewertet.

Die baden-württembergische Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst verwies die Siegerin der Jahre 2011 und 2012, die Ministerin für Wissenschaft und Wirtschaft in Sachsen-Anhalt, **Birgitta Wolff** (CDU) (Note: 2,87/Vorjahr: 2,77), und die Vorjahreszweite **Johanna Wanka** (CDU) aus Niedersachsen (Note: 3,16/Vorjahr: 3,11), die inzwischen zur Bundesministerin für Bildung und Forschung berufen worden ist, auf die Plätze zwei und drei. Gewählt werden konnten nur MinisterInnen, die zu Beginn der Abstimmung mindestens 100 Tage im Amt waren. Andernfalls stand der Amtsvorgänger/die Amtsvorgängerin zur Abstimmung.

Einen bemerkenswerten Sprung nach oben ergab sich für Schleswig-Holstein, das im Vorjahr unter Minister **Jost de Jager** (CDU) (Note: 4,29) abgeschlagen auf Platz 13 landete. Die neue Ministerin und ehemalige Präsidentin der Universität Flensburg, **Waltraud Wende** (parteilos) (Note: 3,31), belegt Rang vier, gefolgt von ihrem bayerischem Kollegen **Wolfgang Heubisch** (FDP) (Note: 3,35/ Vorjahr: 3,55). Das Mittelfeld führt die rheinland-pfälzische Ministerin **Doris Ahnen** (SPD) (Note: 3,53/Vorjahr: 3,41) an. Dahinter folgen der neue mecklenburg-vorpommersche Minister **Matthias Brodkorb** (SPD) (Note: 3,58), der das Vorjahresergebnis seines Amtsvorgängers **Henry Tesch** (CDU) (Note: 4,19) um fünf Plätze verbesserte, und die

sächsische Ministerin **Sabine von Schorlemer** (parteilos) (Note: 3,69/Vorjahr: 3,67).

Zum vierten Mal wurde der/die „Wissenschaftsminister/-in des Jahres“ in einer Online-Umfrage unter den 27.500 Mitgliedern des Verbandes ermittelt. Die ehemalige Bundesministerin **Annette Schavan** (CDU), die trotz Plagiatsaffäre ihre Gesamtbewertung minimal verbessern konnte (Note: 3,71/Vorjahr: 3,79), landete vor Thüringens Minister **Christoph Matschie** (SPD) (Note: 3,88/Vorjahr: 3,85), der Platz neun einnimmt. Von Platz sieben auf Platz zehn rutschte Hamburgs Senatorin **Dorothee Stapelfeldt** (SPD) (Note 4,04/Vorjahr: 3,64). Platz elf ging an **Svenja Schulze** (SPD) aus Nordrhein-Westfalen (Note: 4,09/Vorjahr: 4,08). Berlins neue Senatorin **Sandra Scheeres** (SPD) rangiert auf Platz 12 (Note: 4,12) und damit neun Plätze hinter ihrem Amtsvorgänger **Jürgen Zöllner** (SPD), der im Vorjahr noch Platz drei errang (Note: 3,17). **Eine Vier Minus gab es für das Schlussduo, Sabine Kunst** (SPD) aus Brandenburg (Note: 4,30 Vorjahr: 3,85), die gegenüber dem Vorjahr um drei Plätze zurückfiel, und **Eva Kühne-Hörmann** (CDU) aus Hessen (Note: 4,30/Vorjahr: 4,44), die bereits im Vorjahr die rote Laterne innehatte. In die Bewertung kamen nur MinisterInnen, für die mindestens 50 Bewertungen abgegeben wurden. Das erforderliche Quorum verfehlten die saarländische Ministerpräsidentin und Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Technologie, **Annette Kramp-Karrenbauer** (CDU), und Bremens ehemalige Senatorin **Renate Jürgens-Pieper** (SPD).

Quelle: DHV-Newsletter 2/2013

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

<http://www.hochschulverband.de/cms1/pressemitteilung+M53b8e134f3b.html>

Anneliese Maier-Forschungspreis

Die vier Preisträgerinnen und drei Preisträger wurden unter insgesamt 54 Nominierten aus 26 Ländern ausgewählt.

Auch in diesem Jahr vergibt die Alexander von Humboldt-Stiftung wieder sieben Anneliese Maier-Forschungspreise an Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen aus dem Ausland. Der Kooperationspreis wird jährlich an herausragende ausländische WissenschaftlerInnen vergeben, um die Internationalisierung der jeweiligen Disziplinen in Deutschland voranzubringen.

Mit dem Preisgeld von 250.000 Euro können über einen Zeitraum von fünf Jahren Forschungsk Kooperationen mit Fachkollegen in Deutschland finanziert werden. Nominiert werden die Forscher von wissenschaftlichen Kooperationspartnern an deutschen Universitäten und Forschungseinrichtungen. Der Preis wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert.

Die vier Preisträgerinnen und drei Preisträger wurden unter insgesamt 54 Nominierten aus 26 Ländern ausgewählt. Die meisten Nominierten kamen aus den USA (12), Großbritannien (8), Israel (4) sowie Australien und Italien (3).

Die ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen:

Die Israelin **Michal Biran** (47) ist eine international renommierte Spezialistin auf dem Gebiet der Geschichte Eurasiens des 10. bis 14. Jahrhunderts.

Als eine der weltweit führenden Soziologinnen untersucht **Eva Illouz** (52) aus Israel, welchen Einfluss die Kultur der Moderne und der Kapitalismus auf das Beziehungsverhalten haben.

Die Dänin **Marie-Louise Bech Nosch** (43) ist eine international renommierte Expertin auf dem Gebiet der antiken Textilforschung.

Die Inderin **Himanshu Prabha Ray** (65) ist eine weltweit anerkannte Archäologin und Historikerin.

Die Preisverleihung findet im Herbst 2013 statt. Der Nominierungsschluss für die nächste Vergabe der Anneliese Maier-Forschungspreise ist der **30. April 2013**.

<http://www.humboldt-foundation.de/web/pressemitteilung-2013-05.html>

<http://www.humboldt-foundation.de/web/amp-2013.html>

<http://www.humboldt-foundation.de/web/anneliese-maier-preis.html>

Geneviève Almouzni to receive the 2013 FEBS/EMBO Women in Science Award

EMBO and the Federation of European Biochemical Societies (FEBS) announce Geneviève Almouzni, deputy director of the Institut Curie in Paris, France, as the winner of the 2013 FEBS/EMBO Women in Science Award.

The FEBS/EMBO Women in Science Award rewards the exceptional achievements of a female researcher in molecular biology over the previous five years. Winners of the award are role models who inspire future generations of women in science.

Almouzni has investigated the basic mechanisms involved in chromatin assembly from the nucleosome to higher order structures such as those found in heterochromatin domains. The dynamics of this organization in the context of cell cycle, development as well as genotoxic stresses have been central to her research. "Her work has greatly extended our understanding of chromatin assembly and DNA repair," said Sir John Gurdon, winner of the 2012 Nobel Prize in Physiology or Medicine,

who worked with the award winner on examining aspects of nuclear reprogramming involving histone variants.

"It is a great honor for all scientists who work in the field of chromatin and epigenetics, particularly for all women in science," said the award winner upon hearing of her distinction.

The French scientist has been an inspiring mentor and motivator for other women in science throughout her career at the Institut Curie. She is also highly engaged with the European scientific community as the coordinator and member of international projects such as the FP6 Epigenome Network of Excellence and the FP7 European Network of Excellence EpiGeneSys. Her publishing record encompasses more than 160 papers and she sits on numerous committees and editorial boards including the advisory editorial board of The EMBO Journal. "Her capacity to succeed at all levels and still have the time and energy for others is admirable," stated her colleague Edith Heard, Research Unit director at the Institut Curie.

The 2013 FEBS/EMBO Women in Science Award of 10,000 euros will be presented to Geneviève Almouzni on 9 July at the FEBS Congress in St. Petersburg, Russia, where she will give a special lecture.

Nominations for the 2014 FEBS/EMBO Women in Science Award close on **15 October 2013**.

For more information, please visit:

<http://www.febs.org/women-award>.

<http://www.embo.org/news-a-media-centre/press-releases/genevieve-almouzni-to-receive-the-2013-febs-embo-women-in-science-award.html>

Schader-Preis 2013

an Jutta Allmendinger

Den diesjährigen Schader-Preis erhält **Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.**, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) und Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin.

In der Presseerklärung der Schader Stiftung heißt es:

„Mit dem Preis zeichnet die Schader-Stiftung Gesellschaftswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler aus, die durch ihre wissenschaftliche Arbeit und ihr öffentliches Wirken wichtige Beiträge für die Lösung gesellschaftlicher Probleme geleistet haben. Die Preisträgerin des Schader-Preises 2013 Prof. Jutta Allmendinger Ph.D. erfüllt diese Anforderungen in ganz besonderem Maße.“

Jutta Allmendinger steht mit ihren vielfältigen öffentlichkeitswirksamen Arbeiten für die konsequente Vermittlung sozialwissenschaftlicher Forschungsthemen und –ergebnissen in die Öffentlichkeit. Seit 2007 ist sie Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB). Untersucht werden dort, aus Perspektiven verschiedener Disziplinen, zentrale gesellschaftliche Themen: Armut, politische und gesellschaftliche Teilhabe, Arbeit, Integration, internationale Konflikte, Innovation und Wettbewerb. Jutta Allmendinger selbst hat ihre Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung mit den Themen Ungleichheit der Lebenschancen sowie *Geschlechter- und Familienfragen* verknüpft und dabei immer den internationalen Vergleich einbezogen...

Der Schader-Preis wird jährlich von der Schader-Stiftung verliehen und ist mit 15.000 Euro dotiert.

http://www.schader-stiftung.de/schader_stiftung/70.php

http://www.schader-stiftung.de/docs/pm_schader-preis_2013_an_jutta_allmendinger.pdf

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Frauen in Führungspositionen:

Deutschland im unteren Drittel

Lettland und Litauen mit 41 % Frauenanteil in Führungsetagen sind EU-Spitzenreiter.

Die Daten stammen aus der Broschüre „Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt – Deutschland und Europa“.

Bislang gibt es kein Land in der Europäischen Union (EU), in dem das Verhältnis von Männern und Frauen in Führungsetagen ausgeglichen ist.

Die meisten Frauen in Führungspositionen gab es 2010 in Lettland und Litauen: hier waren jeweils 41% aller Leitungsposten in weiblicher Hand. Auch Irland und Frankreich wiesen relativ hohe Quoten (je 39%) aus, wie das Statistische Bundesamt (Destatis) am 12. Februar 2013 mitteilte. Deutschland kam auf einen Anteil von 30% und lag damit nur im unteren Drittel aller EU-Staaten: Am höchsten war hier die Frauenquote 2010 in den Bereichen Erziehung und Unterricht (49%) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (44%). Die wenigsten Frauen waren in den Leitungsfunktionen des Baugewerbes (15 %) und des Verarbeitenden Gewerbes (17%) zu finden.

Der EU-Durchschnitt betrug 34%. In den skandinavischen Ländern, die in Sachen Gleichstellung häufig als Vorreiter gelten, lag der Anteil der Frauen in den Chefetagen ebenfalls unterhalb des EU-Durchschnitts. In Dänemark waren es beispielsweise nur 23%. Zypern bildete mit 13% das Schlusslicht.

Kontakt: Christian Wingerter, Telefon: (0611) 75-3496

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/zdw/2013/PD13_007_p002.html

Woman-on-Board-Index 2013

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.: Zahl der Frauen in Führungspositionen nimmt langsam zu.

Die Telefónica Deutschland Holding AG ist neuer Spitzenreiter des Women-on-Board-Index von FidAR. Der Neuzugang im TecDAX steht mit einem Frauenanteil von 50 Prozent im Aufsichtsrat und einer Frau im Vorstand ab sofort auf Platz 1 des Rankings der 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen nach dem Frauenanteil in den Leitungs- und Kontrollgremien. Insgesamt nimmt die Zahl der Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen der DAX-Unternehmen aber weiterhin nur langsam zu.

Zum Stichtag 31.03.2013 stieg die Zahl der Frauen in Aufsichtsräten auf 16,2 Prozent (01/2012: 12,8 Prozent), in den Vorständen auf 5,9 Prozent (01/2012: 3,4 Prozent). Kumuliert beträgt der Frauenanteil in den 160 DAX-Unternehmen bei einem Zuwachs von 4,6 Prozentpunkten seit Januar 2012 nun 11,1 Prozent.

„Der Zuwachs von Frauen in Führungsetagen erfolgt – bis auf wenige Ausnahmen – doch nur in homöopathischen Dosen. Knapp ein Viertel der

DAX-Unternehmen ist in der Führung noch frauenfrei, 45 haben lediglich eine Frau in Aufsichtsrat oder Vorstand", erklärte **Monika Schulz-Strelow**, Präsidentin von FidAR. „Der WoB-Index macht transparent, dass Chancengleichheit für Frauen bisher nur auf dem Papier steht. Es ist fatal, dass von politischer Seite nun der Druck auf die Unternehmen ganz herausgenommen wurde. Die gläserne Decke ist real, sie spiegelt sich in den Führungsetagen wider. Aber anders als bei unseren europäischen Nachbarn sieht man in Deutschland scheinbar keinen Handlungsbedarf. Dies illustriert auch, dass nun die Tochtergesellschaft eines spanischen Konzerns den WoB-Index anführt.“ Spanien hat 2007 eine Frauenquote eingeführt, die Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern verpflichtet, mindestens 40 Prozent der Aufsichtsratsposten mit Frauen zu besetzen. Firmen, die die Mindestquote einhalten, werden bei der Vergabe öffentlicher Aufträge bevorzugt. Ein zentraler Grund für den noch langsamen Zuwachs ist die geringe Zahl an Frauen, die bei den Aufsichtsratswahlen nominiert wird. Im vergangenen Jahr waren nur 20,4 Prozent der auf der Anteilseignerseite gewählten Aufsichtsräte der DAX-Unternehmen weiblich. „Wir bräuchten eine richtige Welle, damit der Tanker Fahrt aufnimmt“, kritisiert Schulz-Strelow. „Das Jahr 2013 wurde zum ‚Superwahljahr‘ hochgejazzt, das mehr Frauen in die Aufsichtsräte bringen soll. Doch wir brauchen schon im Nominierungsprozess einen viel höheren Frauenanteil, um eine signifikante Veränderung in den Aufsichtsräten zu erreichen.“

Im Jahr 2012 wurden in 43 der 160 DAX, MDAX, SDAX und TecDAX-Unternehmen Aufsichtsräte oder einzelne Aufsichtsratsposten neu besetzt. 33 Unternehmen haben erstmals in ihrer Geschichte eine Frau in die Kontrollgremien, einige auch in die Chefetage berufen (Vorjahr 23). Die Zahl der frauenfreien Führungsspitzen ist auf 38 gesunken. Klammert man die Vertreterinnen der Arbeitnehmer aus, sind allerdings mit 56 noch über ein Drittel der Führungsgremien ohne Frauen. „Viele DAX-Konzerne bemühen sich, einen Kulturwandel im Unternehmen einzuleiten und mehr Frauen in die Führungsspitze zu holen. Das gilt auch für die 2. Managementebene“, so Schulz-Strelow. „Diese Signale lassen hoffen und sind wichtig. Doch von ech-

ter Chancengleichheit sind wir noch weit entfernt.“ Im Ranking haben einige Unternehmen deutliche Sprünge nach vorn gemacht. So verzeichnen in der Spitzengruppe der Top 20 nach der Position im Ranking vor allem TAG Immobilien (+20,83), comdirect bank (+25,00), Deutsche Telekom (+21,79), Henkel (+14,58), QSC (+25,00), Deutsche Post (+9,64), Allianz (+17,05), Kabel Deutschland (+8,33), Celesio (+16,67), E.ON (+7,50) MorphoSys (+8,33), Deutsche Bank (+5,00) und Deutsche Lufthansa (+12,50) deutliche Zuwächse.

Zur Erstellung des WoB-Index hat FidAR alle 160 DAX, MDAX, SDAX und TecDAX-Unternehmen untersucht. Stichtag der Daten ist der 31.03.2013. Basis des WoB-Index ist die Empfehlung im Deutschen Corporate Governance Kodex, für mehr Vielfalt (Diversity) in Aufsichtsrat und Vorstand der Unternehmen zu sorgen. FidAR wird auch weiterhin messen, welche Unternehmen effektive Maßnahmen zur Stärkung des Anteils von Frauen in Führungspositionen ergreifen und die Zahlen veröffentlichen. Der WoB-Index wird vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und vom manager magazin als Medienpartner begleitet.

http://www.fidar.de/uploads/media/PM_130402_WoB-Index_end.pdf

Weiterbildungsprogramm für Frauen in Aufsichtsräten

Harriet Taylor Mill-Institut in Berlin entwickelt Qualifizierungsreihe für weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Frauen, die ein solches Mandat übernehmen wollen.

Der Managerinnen-Barometer 2013 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin vermeldet für das Vorjahr einen Frauenanteil von 12,9 Prozent in den Aufsichts- und Verwaltungsräten der 200 größten deutschen Unternehmen (ohne Finanzsektor). Das bedeutet zwar einen Anstieg von 5,1 Prozentpunkten seit 2006, doch

gemessen daran, dass Frauen rund die Hälfte der Gesamtbevölkerung ausmachen, ist dieses Ergebnis nach Erkenntnissen des Harriet Taylor Mill-Instituts (HTMI) für Ökonomie und Geschlechterforschung an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin weder gerecht noch geschäftstüchtig.

„Frauen hätten offensichtlich wesentlich bessere Chancen auf ein Aufsichtsratsmandat, wenn in der Praxis die wissenschaftlichen Erkenntnisse bezüglich der optimalen Aufsichtsratszusammensetzung beachtet würden.“ Dieses Fazit zog **Dr. Karin Reichel** in einem Vortrag beim Werkstattgespräch unter dem Titel „Mit der HWR Berlin an die Spitze – Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“. Auf Einladung des HWR-Instituts diskutierten am 31. Januar 2013 Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft über ein maßgeschneidertes Weiterbildungsprogramm für Frauen in diesen Führungspositionen. Derzeit wird am Harriet Taylor Mill-Institut in Berlin eine Qualifizierungsreihe für weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Frauen, die ein solches Mandat übernehmen wollen, entwickelt.

Die stellvertretende Fraktionsvorsitzende von Bündnis 90/Die Grünen, **Ekin Deligöz**, begrüßte das Vorhaben: „Wir brauchen die Besten der Besten in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen“, sagte sie und betonte die Wichtigkeit von Netzwerken zur gegenseitigen Unterstützung. **Andrea Kunwald**, Vorstandsmitglied der „Initiative für mehr Frauen in die Aufsichtsräte“ (FidAR e.V.) und selbst langjähriges Aufsichtsratsmitglied, appellierte an alle Frauen und ermutigte sie, Funktionen in diesen Kontrollgremien in Unternehmen und Organisationen anzunehmen, doch nur solche, an denen ihr Herz hänge. Dabei sollten Frauen von „erfolgreichen Alpha-Männchen“ lernen, riet Coach und Mediatorin **Regina Michalik** und empfahl, sich vor allem mit den Themen Strategie, Intrigen, Macht und Seilschaften zu beschäftigen.

Für eine Erhöhung des Frauenanteils sprächen zahlreiche Argumente wie eine größere Perspektivenvielfalt und Kreativität, der Zugang zu bisher unerschlossenen Ressourcen, eine gesteigerte Legitimität auf Faktor- und Kapitalmärkten. Unternehmen, die Frauen im Aufsichtsrat hätten,

signalisierten damit nicht nur, dass Frauen Wertschätzung entgegengebracht wird, sondern auch, dass sie nicht bereit seien, auf einen großen Teil der verfügbaren Kompetenz der Gesellschaft zu verzichten.

In die Weiterentwicklung der Qualifizierungsreihe – die nicht nur wissenschaftlich fundiert, sondern auch praxistauglich sein soll und eine Marktlücke füllt – werden die zahlreichen konstruktiven Anregungen aus den regelmäßig stattfindenden öffentlichen Werkstattgesprächen einfließen. Alle Anwesenden waren sich einig, dass Aufsichtsräte besser werden, wenn mehr Frauen kommen.

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.

http://www.harriet-taylor-mill.de/pdfs/aktuelles/docs/HTMI-P_WS-ARSt-klein_131212.pdf

<http://idw-online.de/de/news517637>

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

Bitte beachten Sie auch die:

IAB-Serviceangebote zum Thema:
Frauen in Führungspositionen

Die Infoplattform des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung „Frauen in Führungspositionen“ reflektiert die wissenschaftliche und politische („Frauenquote“) Auseinandersetzung mit diesem Thema.

<http://infosys.iab.de/infoplattform/thema.asp?sortLit=2>

Frauenquote für Aufsichtsräte

Am 18. April 2013 wird der Deutsche Bundestag über eine gesetzliche Quote für Aufsichtsräte abstimmen. So könnte erstmalig in Deutschland eine verbindliche Quote durchgesetzt werden.

Grundlage ist ein Gesetzentwurf der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90/Die Grünen, der im September 2012 im Bundesrat eine Mehrheit für sein Modell einer gesetzlichen Quote bekommen hat. Auch unionsregierte Länder stimmten für den „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien“ aus Hamburg und Brandenburg. Der Entwurf gilt für börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen. Er enthält lange Übergangsfristen und zwei Quotenstufen (20 Prozent bis 2018, 40 Prozent bis 2023), nur milde Sanktionen und eine Härtefallklausel – damit soll eine Akzeptanz in den Unternehmen erreicht werden.

Nachdem der Gesetzentwurf in den Ausschüssen beraten wurde, kommt er nun am 18. April 2013 zur abschließenden Lesung in den Bundestag. Über den Entwurf wird namentlich abgestimmt werden.

2013 gilt als „Superwahljahr“ der Aufsichtsräte, in den DAX-30-Konzernen werden rund 80 Aufsichtsratsmitglieder von den Hauptversammlungen neu bestellt. Darüber hinaus stehen auch in zahlreichen M-DAX, S-DAX und Tec-DAX-Unternehmen ebenfalls Neuwahlen an.

Der Berliner Tagesspiegel berichtet:

„Die Grünen haben der schwarz-gelben Koalition Doppelzüngigkeit im Umgang mit frauenpolitischen Anliegen vorgeworfen. „Merkels Regierung simuliert nur Engagement für Frauenthemen“, sagte Fraktionschefin Renate Künast dem Berliner Tagesspiegel: „Tatsächlich verhindert sie Fortschritte, wenn sie möglich werden, wie nun die Frauenquote auf EU-Ebene.“ Die Bundesregierung hatte sich vor der Sitzung der Arbeitsgruppe des EU-Rats zur Frauenquote am 25.03.2013 offiziell gegen eine feste Frauenquote für Führungspositionen in der Wirtschaft ausgesprochen. Die

Grünen-Politikerin appellierte an die Frauen in den Koalitionsfraktionen, sich für die Aufhebung des Fraktionszwangs bei der Abstimmung einzusetzen. Hintergrund ist, dass viele weibliche Mitglieder der Unionsfraktion die Frauenquote befürworten. „Wir fordern alle Frauen auf, zuzustimmen“, sagte sie.“

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

<http://www.bundestag.de/dokumente/tagesordnungen/234.html>

<http://www.tagesspiegel.de/politik/quote-gruene-fordern-freie-abstimmung/7983652.html>

Bitte lesen Sie auch:

Gegen die gläserne Decke kämpfen

SPD und GRÜNE haben am 12.03.2013 im Landtag NRW den Antrag „Gegen die gläserne Decke kämpfen: Bundesregierung muss Verantwortung für Realisierung einer Europäischen Frauenquote übernehmen“ gestellt (LT-Drs. 16/2277) und mit der fehlenden Subsidiaritätsrüge der Regierungskoalition in Berlin begründet.

<http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD16-2277.pdf>

Äußerungen der Bundeskanzlerin, Angela Merkel auf der Pressekonferenz zum Münchener Spitzengespräch der deutschen Wirtschaft am 8. März 2013

SprecherIn: Bundeskanzlerin Angela Merkel, Alexander Legowski, Dieter Hundt, Otto Kentzler, Ulrich Grillo

Auszug aus der Mitschrift:

BK'in Merkel: „...Ich finde, das, was unsere Frauen- und Familienministerin mit der Selbstverpflichtung der Unternehmen macht – also zu sagen, dass wir gegen Ende des Jahrzehnts einen Frauenanteil von 30 Prozent oder 40 Prozent auch in Aufsichtsräten brauchen –, ist ein richtiges Unterfangen. Ich sage auch: Wenn es uns nicht gelingt, das auf dem freiwill-

ligen Weg zu schaffen, dann wird die Gefahr hinsichtlich der Möglichkeit, dass wir gesetzlich handeln müssen, steigen. Denn wir als Bundesrepublik sind jetzt, wenn man einmal überlegt, schon sehr alt, weit über 60, und man könnte jetzt langsam auch einmal dazu kommen, dass auch in Aufsichtsräten mehr Frauen sind. Ich sehe eine positive Entwicklung in der Wirtschaft, aber das kann alles noch beschleunigt werden.“

Kentzler: Weil wir ja hier auf der Handwerksmesse sind, passt das, glaube ich, ganz gut dazu: 20 Prozent aller Meisterprüfungen werden im Moment von Frauen abgelegt, und 25 Prozent aller Gründungen im Handwerk gehen auch auf Frauen zurück. Ich glaube also, dass wir das Prinzip der Gleichberechtigung in unserem Bereich schon sehr stark verankert haben.

BK'in Merkel: Ist das in den letzten Jahren mehr geworden?

Kentzler: Ja, es ist mehr geworden.

Hundt: Darf ich das, was die Frau Bundeskanzlerin gesagt hat, mit einem Satz ergänzen? Ich versichere Ihnen: Von wenigen Ausnahmen abgesehen – das sind die schwarzen Schafe, die es bedauerlicherweise überall gibt –, wird eine Frau in den Unternehmen für die gleiche Tätigkeit gleich bezahlt, wie ein Mann. All diese Statistiken, die da herangezogen worden sind, sind methodisch verzerrt, weil sie die unterschiedliche Beschäftigung, die unterschiedlichen Berufe und dergleichen mehr nicht berücksichtigen.

Grillo: Wenn wir über Statistiken reden, vielleicht ganz kurz auch zu den DAX-Konzernen: Frau Bundeskanzlerin, die Besetzung der Aufsichtsräte (mit Frauen) hat in den letzten zwei Jahren eine Quote von 40 Prozent erreicht. Auch bei den großen Konzernen passiert also etwas; das sei nur angemerkt.

BK'in Merkel: Das ist schon einmal etwas, dass die Besetzungsquote 40 Prozent betrug; ich habe das schon verstanden. Aber wenn man halt bei 2 Prozent startet und (die Besetzungsquote) 40 Prozent beträgt, dauert es eine Weile, bis man (absolut) bei 40 Prozent ankommt.

Hundt: Aber wir können die anderen eben schlecht entsorgen!

BK'in Merkel: Ich habe ja gesagt: Ich setze weiter darauf, dass wir vorankommen. Ich sehe auch Fortschritte. Aber wenn man einmal überlegt, wie lange das gedauert hat, dann kann ich auch die Ungeduld mancher verstehen.“

<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Mitschrift/Pressekonferenzen/2013/03/2013-03-08-spitzentreffen-muenchen-wirtschaft.html>

EU-Frauenquote in Gefahr

Die Bundesregierung sperrt sich gegen die EU-Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter. Arbeitsministerin von der Leyen handelt damit entgegen ihrer persönlichen Haltung und erntet Kritik. Wegen des deutschen Neins gibt es in Brüssel derzeit keine ausreichende Mehrheit für die Quote.

<http://www.sueddeutsche.de/politik/eu-frauenquote-kabinettsmehrheit-laesst-frauen-in-der-minderheit-1.1617661>

Wirtschaft lehnt eine Frauenquote für Europa ab. Gegen den EU-Richtlinienvorschlag zur Geschlechterquote in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen haben sich der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) ausgesprochen. In ihrer gemeinsamen Stellungnahme verweisen DIHK, BDA und BDI darauf, dass der deutschen Wirtschaft die substanzielle Steigerung des Frauenanteils in Führungsgremien der Unternehmen ein wichtiges Anliegen ist. Allerdings, so die Verbände, lehnten sie eine verbindliche Vorgabe einer einheitlichen Quote für Aufsichts- beziehungsweise Verwaltungsräte entschieden ab. Eine Geschlechterquote für die Privatwirtschaft stelle eine unternehmensfremde Zielsetzung dar, die darüber hinaus erheblich in die Grundrechte der Anteilseigner eingreife, warnen sie. Der EU stehe keine Rechtsgrundlage für eine Geschlechterquote zur Verfügung. Zudem verstoße der Richtlinienvorschlag gegen das Subsidiaritätsprinzip, denn eine Erhöhung des Frauenanteils könne ausreichend durch die Mitgliedstaaten erreicht werden. Ihnen müsse genug Zeit eingeräumt werden, dieses

Ziel zu erreichen. Insbesondere sei zu berücksichtigen, dass die Aufsichtsratswahlen turnusmäßig erfolgten, in Deutschland alle fünf Jahre. Darüber hinaus sei der Entwurf unverhältnismäßig. Er enthält, so die Verbände, weder hinreichende Härtefallregelungen noch Ausnahmen für familiengeführte Unternehmen. Die Sanktionen würden die Beschlussfähigkeit des Aufsichtsrats einschränken und die Handlungsfähigkeit der Unternehmen gefährden.

Positionspapier von DIHK, BDA und BDI zur Geschlechterquote (PDF, 320.8 kB)

<http://www.dihk.de/presse/meldungen/2013-03-26-frauenquote>

SPD fordert Frauenquote

In drei von zehn bayerischen Ministerien gibt es keine einzige Abteilungsleiterin. Deswegen will sich die SPD jetzt für Frauen stark machen – und Spitzenkandidat Ude stellt einen Entwurf für ein neues Gleichstellungsgesetz vor.

<http://www.sueddeutsche.de/bayern/oeffentlicher-dienst-spd-fordert-frauenquote-1.1595314>

Unionsfrau sammelt Verbündete

Hinter den Kulissen des Bundestags wirbt die CDU-Abgeordnete Elisabeth Winkelmeier-Becker für die Frauenquote. Ziel ist eine fraktionsübergreifende Mehrheit.

<http://www.taz.de/Abgeordnete-kaempft-fuer-Frauenquote-!113721/>

Geschmäht und vom Erfolg abgeschnitten

...Bereits Berufseinsteigerinnen bekommen weniger Geld als ihre männlichen Kollegen. Im Laufe einer 40-jährigen Karriere entsteht Frauen so ein Minus von 325.000 Euro. Dabei profitieren von einem hohen Frauenanteil auch die Unternehmen – und die Männer.

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/frauen-im-beruf-geschmaecht-und-vom-erfolg-abgeschnitten-1.1616444>

Frauen in der Finanzbranche:
Führungskultur wie in der Armee

„Erdrückende Dominanz“: Die Bankenwelt ist eine Männerwelt. Auf Führungsebene sind kaum Frauen

zu finden. Das liegt auch am dort herrschenden Ton.
<http://www.sueddeutsche.de/karriere/frauen-in-der-finanzbranche-fuehrungskultur-wie-in-der-armee-1.1629849>

Morgan Stanleys feministische Wette

Ein neuer Fonds der Großbank investiert nur in Firmen mit mindestens drei Frauen im Aufsichtsrat: Für die Rendite – und um politischen Druck zu entfalten.

<http://www.zeit.de/wirtschaft/2013-03/morgan-stanley-frauen-quote-2/komplettansicht>

„Meine Kinder hätten keinen Spaß, wenn ich immer zuhause wäre“

Nathalie Benedikt ist 36 und schon Finanzvorstand bei einer Aktiengesellschaft – dem Maschinenbauer Pfeiffer Vacuum. Was für eine Karriere wichtig ist und warum eine Frauenquote Quatsch wäre, erklärt sie im Interview.

<http://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/koepfe/frauen-in-fuehrungspositionen-meine-kinder-haetten-keinen-spass-wenn-ich-immer-zuhause-waere/7798896.html>

Mütterquote statt Frauenquote

Die Soziologin, Prof. Dr. Hilke Brockmann hat eine Quote für Mütter gefordert. Die Frauenquote fördere vor allem kinderlose Frauen. In Politik und Wirtschaft würden gerade Mütter stark benachteiligt. Ihre Alltagsprobleme würden gerade von Frauen und Männern in Führungspositionen nicht berücksichtigt. Forschungsergebnisse belegen, dass eine längere Abwesenheit nach der Geburt eines Kindes die Karrierechancen von Frauen nachhaltig behindert. Eine Mütterquote würde die Präsenz von Frauen mit Kindern in der Politik und in anderen einflussreichen Bereichen der Gesellschaft verstärken.

<http://www.zeit.de/2013/02/Frauenquote-Muetterquote-Foerderung>

ZWD-QUOTEN-CHRONIK IV: Der lange Marsch durch die Institutionen

Der Zweiwochendienst Frauen & Politik hat die Chronologie mit einem ausschnitthaften Überblick über die Maßnahmen zur Durchsetzung einer Quotenregelung seit 1998 fortgesetzt. (Nr. 308/2013). Teil V folgt.

<http://www.zwd.info>

Was wir wollen - Offener Brief „Pro Quote in der Medizin“

Ein Zusammenschluss von Ärztinnen, Wissenschaftlerinnen, Medizinstudentinnen und weiteren engagierten Frauen fordert, dass in fünf Jahren 40 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt sind – bislang seien es nicht einmal zehn Prozent:

„Wir sind Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen, Medizinstudentinnen und Frauen aus unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft und des Gesundheitswesens. Wir arbeiten unter anderem in Universitätskliniken, Krankenhäusern, in Praxen und im öffentlichen Gesundheitsdienst. Und wir wollen die Quote, jetzt. Dies haben wir die Dekane, Vorstände und Direktoren der Krankenhausträger, die Präsidenten der Fachgesellschaften und Berufsverbände, den Präsidenten der Bundesärztekammer, die Präsidenten der Landesärztekammern und den Bundesminister für Gesundheit, den Vorstand von Hartmannbund und Marburger Bund wissen lassen:

mit dem folgenden Brief, der Ihnen am 1.3.2013 übermittelt wurde.

Sehr geehrter Herr Bundesminister, Dekane, Präsidenten, Direktoren und Vorstände!

Die Zukunft der Medizin ist weiblich. Heute sind mehr als 60 Prozent der Studierenden im Fach Medizin Frauen. Auf den Führungspositionen der Medizin stagniert die Quote von Ärztinnen seit Jahren unter 10%, an der Spitze stehen über 90% Männer. Erst wenn auch Ärztinnen an entscheidenden Stellen tätig sind und Therapiekonzepte und Strukturen gestalten, werden wir den Gegebenheiten und Anforderungen unseres Gesundheitswesens gerecht – denn auch mehr als die Hälfte unserer Patienten sind weiblich!

Es ist Zeit etwas zu ändern.

Wir fordern, dass Führungspositionen in Universitätskliniken und Krankenhäusern und in allen Gremien der Universitäten und der ärztlichen Selbst-

verwaltung im Laufe der nächsten fünf Jahre zu 40%, bis 2023 zu 50% mit Frauen besetzt werden – und zwar auf allen Hierarchiestufen.

Wir freuen uns auf eine baldige Antwort von Ihnen, die wir auf unserer Website www.pro-quote-medizin.de veröffentlichen möchten.

Mit freundlichen Grüßen

Die Unterzeichnerinnen“

<http://pro-quote-medizin.de/was-wir-wollen/>

<http://www.spiegel.de/gesundheit/diagnose/pro-quote-medizin-initiative-fordert-frauenquote-bei-aerztinnen-a-886638.html>

djb-Initiative

„Frauen in die Roten Roben“ hat durchschlagenden Erfolg

Der Richterwahlausschuss hat erstmals in seiner Geschichte für den Bundesgerichtshof 75 Prozent Frauen gewählt. Sechs von acht offenen Stellen werden mit Richterinnen besetzt.

Bundesanwältin beim BGH Eva Schübel, Vizepräsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb), zu diesem Ergebnis: „Die Wahl von sechs Richterinnen für den BGH zeigt, dass unsere Initiative „Frauen in die Roten Roben“, die wir im November 2011 gestartet haben, die Politik unter Zugzwang setzt. Bereits 2012 konnten wir erreichen, dass mehr Richterinnen vorgeschlagen wurden. Bei der Wahl 2011 waren unter den Kandidaten für den BGH nur 13 Prozent Frauen, 2012 lag die Quote schon bei einem Drittel und in diesem Jahr bei 50 Prozent. Mit diesem hervorragenden Wahlergebnis ist hoffentlich das ewige Frauenverhinderungs-Argument ausgeräumt, es gebe nicht genügend hochqualifizierte Richterinnen.“

<http://www.djb.de/st-pm/pm/pm13-7/>

Zahl erwerbstätiger Frauen ist seit 2000 um rund zwei Millionen gestiegen

Die Zahl erwerbstätiger Frauen im Alter von 15 bis 65 Jahren ist von 2000 bis 2010 von 15,793 auf 17,633 Millionen gestiegen. Dies teilt die Bundesregierung in ihrer Antwort (17/12645) auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke (17/12360) zur Lebenssituation von Frauen in Deutschland mit. Ebenso gestiegen sei im gleichen Zeitraum die Zahl der weiblichen Selbstständigen: von 780.000 auf 1,343 Millionen. In Teilzeit seien 2010 4,979 Millionen Frauen beschäftigt gewesen, 2000 seien es 3,720 Millionen gewesen. Deutlich gestiegen sei auch die Zahl der Leiharbeiterinnen: von 75.826 auf 223.778. Nach Angaben der Regierung ist in den Jahren von 2000 bis 2010 die berufliche Qualifikation von Frauen in Deutschland gestiegen. So verfügten **8,4 Prozent der Frauen 2010 über einen Hochschulabschluss**, 2000 seien es nur 5,2 Prozent gewesen. Der Anteil von Frauen mit einem **Fachhochschulabschluss sei von 3,3 auf 4,2 Prozent angewachsen**. Gesunken sei hingegen der Anteil von Frauen mit einem Facharbeiterabschluss – von 52,2 auf 51,1 Prozent – und der Anteil ohne beruflichen Bildungsabschluss: von 30,1 auf 28,4 Prozent.

http://www.bundestag.de/presse/hib/2013_04/2013_186/02.html

Verdienstabstand bei Frauen und Männern in leitenden Positionen besonders groß

Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung zum Equal Pay Day am 21. März 2013 (Auszug):

„Für Frauen zahlt sich eine höhere Position im Beruf weniger aus als für Männer. Ihr Gehalt

steigt mit der Qualifikation, doch gleichzeitig nimmt auch der Rückstand gegenüber männlichen Kollegen zu. So ist der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern mit 22,4 Prozent am größten, wenn Beschäftigte in leitender Stellung (Bezeichnung in der amtlichen Statistik: Leistungsgruppe 1) verglichen werden. Bei den ungelerten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Leistungsgruppe 5) verdienen Frauen im Durchschnitt dagegen 8,7 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Bei angelernten Beschäftigten und bei Fachkräften liegt der geschlechtsspezifische Lohnabstand zwischen diesen Werten. Das geht aus einer aktuellen Auswertung von Daten der vierteljährlichen Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes für das WSI GenderDatenPortal hervor. Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2012. ...

Insgesamt beträgt der durchschnittliche Gender Pay Gap in Deutschland 22 Prozent. Dass dieser Wert nicht identisch ist mit den oben genannten, hat im wesentlichen zwei Gründe: Erstens werden in der Verdiensterhebung Minijobs nicht erfasst. Diese sind häufig niedrig bezahlt und werden überwiegend von Frauen ausgeübt. Das trägt nicht unerheblich zum allgemeinen Lohnrückstand von Frauen bei. Zweitens verteilen sich Frauen und Männer unterschiedlich auf die einzelnen Leistungsgruppen: Männer sind in der höchsten Leistungsgruppe fast doppelt so häufig vertreten wie Frauen. Auch das vergrößert den allgemeinen Durchschnittswert des Pay Gaps für alle Beschäftigten.

Häufig wird darauf verwiesen, ein Teil des Gender Pay Gaps könne dadurch erklärt werden, dass Frauen seltener hohe Positionen einnehmen. „Unsere Strukturanalysen zeigen aber, dass der Lohnrückstand von Frauen gerade dann besonders groß ist, wenn sie in Bildung und Karriere investiert haben“, sagt WSI-Forscherin Dr. Christina Klenner. „Der Gender Pay Gap wird also nicht zwingend kleiner, wenn mehr Frauen in Führungspositionen gelangen, ohne dass sonst etwas geschieht.“ Entgeltungleichheit habe viele Ursachen, die aufeinander abgestimmt angegangen werden müssten. Eine wesentliche Aufgabe seien beispielsweise diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungen. Außerdem sei es wichtig, die Konzentra-

tion von Frauen und Männern auf jeweils „typische“ Berufe zu durchbrechen.“

Pressemitteilung mit Tabellen:

http://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2013_03_20.pdf

Kontakt: Dr. Christina Klenner, WSI-Expertin für Gender und Arbeitsmarkt, Tel.: 0211-7778-231, E-Mail: Christina-Klenner@boeckler.de

http://www.boeckler.de/wsi_38965.htm

Bitte lesen Sie auch:

Bundestagsdebatte zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern

232. Sitzung vom 22.03.2013, TOP 31:
Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer (Entgeltgleichheitsgesetz) – Drs 17/9781, 17/12782

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/097/1709781.pdf>

b) Beratung BeschlEmpf u Ber (13.A) zum Antrag CDU/CSU, FDP

Entgeltgleichheit für Frauen und Männer verwirklichen – Familienfreundliche Unternehmen als Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter – Drs 17/12483, 17/12782

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/124/1712483.pdf>

c) Beratung BeschlEmpf u Ber Ausschuss für Arbeit und Soziales zum Antrag BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Frauen verdienen mehr – Entgeltdiskriminierung von Frauen verhindern – Drs 17/8897, 17/12575 – (TOP 31a-c, 01:30 Stunden)

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/088/1708897.pdf>

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/125/1712575.pdf>

Video, Permalink: <http://dbtg.tv/fvid/2251901>

IAB-Info-Spezial zum Gender Pay Gap

Das InfoSpezial des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bietet Informationen zur Empirie geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit sowie zu deren Ursachen – und zu den Positionen der politischen Akteure.

<http://infosys.iab.de/infoplattform/dokSelect.asp?pkyDokSelect=71&show=Lit>

www.frauenlohnspiegel.de: Vielfältige Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben
Welche Unterschiede gibt es zwischen Frauen und Männern im Arbeitsleben, etwa beim monatlichen Gehalt in den einzelnen Berufen, bei den Extras wie z. B. Sonderzahlungen, bei der Weiterbildung oder bei den Aufstiegschancen? Mit dem Internetportal www.frauenlohnspiegel.de unternimmt das WSI-Tarifarchiv seit einigen Jahren den Versuch, mehr Transparenz in die Einkommens- und Arbeitsbedingungen von Frauen (und Männern) zu bringen und hat dazu zahlreiche Studien vorgelegt. Einige Schlaglichter aus den aktuellsten Daten belegen, dass es immer noch vielfältige Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben gibt.

http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2013_03_18.pdf

BDA: Unterschiedliche Erwerbsverläufe wesentliche Ursache für Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern

Anlässlich der Diskussion über Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern erklärt die BDA: Wer die gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern abbauen will, muss bei den tatsächlichen Ursachen ansetzen. Das sind im Wesentlichen die unterschiedlichen Erwerbsverläufe von Männern und Frauen.

<http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/B332B0ADE4812D64C1257B3500419777?open&ccm=200015>

Presseartikel:

„Frauen sollen das Doppelte verlangen“
Frauen stinkt es, dass sie meist weniger Lohn bekommen als ihre Kollegen. Fürs nächste Gehaltsgespräch erklärt Karriere-Coach Karsten Edelburg, wie sie die Verhandlung als Spiel begreifen und auch ohne Schlachtplan das Beste rausholen.

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/frauen-karriere-equal-pay-day-gehaltsunterschied-a-890055.html>

Ratgeber zur Anti-Frauenförderung: „Achten Sie auf Testosteron“

Einschüchtern, isolieren, Zoten reißen: Wer sichergehen will, dass der Mann und NICHT die Frau den Job an der Uni bekommt, muss einige Regeln beachten, erklärt Autorin Heide Oestreich. Dem Hochschulmagazin „duz“ hat sie eine satirische Betriebsanleitung geschrieben – ganz ohne Gender-Gedöns.

<http://www.spiegel.de/unispiegel/wunderbar/frauen-duz-gibt-nicht-ganz-ernste-tipps-fuer-bewerbung-und-job-a-885056.html>

Frauen arbeiten in Deutschland deutlich häufiger Teilzeit als im EU- Durchschnitt

Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamts anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März

Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März mitteilte, waren 45% der erwerbstätigen Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren 2011 in Deutschland teilzeitbeschäftigt. Nur in den Niederlanden arbeiteten Frauen mit 76% noch deutlich häufiger Teilzeit. Im EU-Durchschnitt lag die Quote – das zeigen Eurostat-Daten – bei 32%.

In den östlichen EU-Staaten gingen Frauen selten einer Teilzeitbeschäftigung nach. Am wenigsten verbreitet war Teilzeitarbeit in Bulgarien (2%) und in der Slowakei (6%).

In EU-Ländern mit geringer Teilzeitquote war allerdings häufiger auch die Erwerbstätigenquote der Frauen unterdurchschnittlich. In Deutschland waren 2011 insgesamt knapp 68% der Frauen zwischen 15 und 64 Jahren erwerbstätig. Nach Schweden (72%), Dänemark (70%) und den Niederlanden (70%) belegte Deutschland damit Rang vier in der EU.

Als Hauptgrund für ihre Teilzeittätigkeit nannte mehr als jede zweite Frau (55%) in Deutschland die Betreuung von Kindern, die Pflege von Angehörigen oder andere familiäre und persönliche Gründe. Im EU-Durchschnitt arbeiteten 46% der Frauen aus diesen Gründen verkürzt.

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/03/PD13_086_132.html

Ein Drittel der Frauen lebt mit Kindern im Haushalt zusammen

Im Jahr 2011 lebten in Deutschland rund 36,0 Millionen Frauen im Alter ab 15 Jahren in einem privaten Haushalt. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März 2013 weiter mitteilt, wohnte knapp ein Drittel (32%) dieser Frauen mit mindestens einem minder- beziehungsweise volljährigen Kind im Haushalt zusammen. Vor 15 Jahren, also 1996, lag dieser Anteil noch bei 36%. Basis dieser Ergebnisse ist der Mikrozensus, die größte jährliche Haushaltsbefragung in Deutschland und Europa.

Von den 11,3 Millionen Frauen, die im Jahr 2011 Kinder im Haushalt hatten, waren knapp drei Viertel (72%) verheiratet, etwa 8% wohnten mit einem Lebenspartner in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft oder mit einer Lebenspartnerin in einer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft. Somit konnten sich etwa 80% der Frauen mit Kindern die Erziehungsaufgaben mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin teilen. 20% der Frauen mit Kindern waren alleinerziehend. Von den 24,6 Millionen Frauen, die 2011 ohne Kinder im Haushalt lebten, waren 40%

verheiratet. Knapp 8% führten eine (nichteheliche oder gleichgeschlechtliche) Lebensgemeinschaft, rund ein Drittel (34%) lebte allein. Weitere 4% lebten ohne Partner in einem Mehrpersonenhaushalt, zum Beispiel in einer Wohngemeinschaft. Die restlichen 14% waren ledig und wohnten noch im Elternhaus. Zu den Frauen ohne Kinder im Haushalt zählen auch diejenigen, deren Kinder bereits ausgezogen sind.

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/03/PD13_087_122.html

<https://www.destatis.de>

Bitte lesen Sie auch:

DGB: Frauen haben "Recht auf Mehr!" Stellungnahmen von **Ingrid Sehrbrock**, stellvertretende DGB-Vorsitzende u.a. zum Rechtsanspruch auf Vollzeitstellen.

<http://frauen.dgb.de/>

BDA: Voraussetzung für mehr Vollzeittätigkeit von Frauen ist Ausbau von Kinderbetreuung

<http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/1A13E80E79CEF501C1257B2C00375E71?open&ccm=200015>

Bericht über die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Rechte der Frauen

Europäisches Parlament: Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

Berichterstatte(r)in: **Elisabeth Morin-Chartier**

Im Frauenausschuss des Europäischen Parlaments wurden am 21. Februar 2013 Empfehlungen zur Frauenförderung in der EU vorgestellt.

Im Vorfeld hatte die französische Christdemokratin Elisabeth Morin-Chartier berichtet, dass Frauen stärker von den Auswirkungen der Wirtschaftskrise betroffen seien als Männer.

Frauen seien wesentlich häufiger Teilzeit beschäftigt, sie verdienten weniger oder tauchten gar nicht in offiziellen Arbeitslosenstatistiken auf. Sie litten häufiger unter Kürzung der Sozialleistungen, weil sie stärker in der Familienverantwortung stünden.

Geschlechterstereotypen würden die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen beeinflussen, wie die Vorstellung, Arbeitslosigkeit bei Männern wäre ein „schwerwiegenderes“ Thema als Arbeitslosigkeit bei Frauen, was zu der bereits erheblichen Anzahl an Geschlechterstereotypen beitrage, welche die Beschäftigungschancen von Frauen negativ beeinflussen würden. Die Arbeitslosigkeit bei Männern unterscheide sich von der Arbeitslosigkeit von Frauen, da Männer immer noch als die Hauptverdiener und Frauen als die Hauptbetreuerinnen der Familie gelten würden, so der Bericht.

Der Ausschuss für Gleichberechtigung und die Rechte der Frauen spricht daher *beispielsweise* folgende Empfehlungen aus:

Die Mitgliedstaaten werden aufgerufen, die unmittelbaren und langfristigen Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Frauen zu überprüfen und hervorzuheben, insbesondere, ob und wie sie bestehende Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen verstärkt, und damit verbundene Konsequenzen, wie das erhöhte Risiko geschlechtsspezifischer Gewalt, sinkende Gesundheit von Müttern und Kindern sowie Altersarmut von Frauen.

Die Kommission und die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, den globalen Ansatz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in ihre gesamte Beschäftigungspolitik zu integrieren, notwendige Maßnahmen zur Förderung der Rückkehr in die Beschäftigung für Frauen – nicht nur auf Niedriglohnstellen, sondern auch in die **Führungsebene**

– zu ergreifen und diesen Ansatz in die Beschäftigungsleitlinien der Europäischen Union zu integrieren; fordert ein zweckmäßiges Gender Budgeting, insbesondere im Hinblick auf den nächsten Mehrjährigen Finanzrahmen 2014–2020, um die Ziele zu erreichen, die im Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter und in der Strategie Europa 2020 festgelegt wurden.

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen wird aufgefordert, eine kontinuierliche und systematische Überwachung und Bewertung der Folgen der Wirtschaftskrise für die Arbeitsbedingungen von Frauen durchzuführen und dabei insbesondere auf die Themenbereiche Diskriminierung bei Einstellungen, Anstieg der Arbeitsbelastung, des Drucks und Stresses am Arbeitsplatz sowie sittliche und psychische Belästigungen einzugehen; unterstreicht, dass die vorhandenen Daten die volle Härte der drastischen Konsequenzen der Krise für Frauen nicht widerspiegeln; fordert die Kommission daher auf, eine geschlechtsspezifische Folgenabschätzung ihrer wirtschaftspolitischen Maßnahmen und Strategien zur Bewältigung der aktuellen Krise durchzuführen.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+COMPARL+PE-462.715+03+DOC+PDF+V0//DE&language=DE>

Arbeitslosigkeit: Geschlecht spielt kaum eine Rolle

An der Rangfolge der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten in Deutschland ändert sich nichts, wenn Frauen und Männer gesondert betrachtet werden. Zu diesem Ergebnis kommen **Brigitte Weber** und **Prof. Dr. Enzo Weber** (Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)).

Ein Ergebnis der Kurzanalyse:

„Zwar sind die Quoten der Frauen im Bereich der Qualifizierten immer noch etwas höher als die

der Männer, doch haben sie sich in den letzten Jahren zunehmend angenähert. Dies liegt insbesondere auch daran, dass die Quote der Frauen während der letzten Rezession leicht gesunken ist (–0,1%-Punkte auf 8,3% im Jahr 2009), während die der Männer anstieg (+1,3%-Punkte auf 8,4% im Jahr 2009).

Das von der Rezession besonders betroffene Produzierende Gewerbe – in dem vorwiegend Männer beschäftigt sind – hatte sich in der Folge wieder erholt, sodass im Jahr 2011 die Arbeitslosenquote der Männer (6,7%) wieder unter der der Frauen (7,1%) lag. Dennoch trägt in Deutschland ein Mann ohne Berufsausbildung (20,4%) ein vier Mal höheres Risiko arbeitslos zu sein als eine Frau mit Berufsausbildung (5,1%). Verglichen mit einer Akademikerin (2,7%) ist es sogar ein siebenfaches Risiko. In der Tendenz ist diese Aussage für West- wie für Ostdeutschland gültig... Personen ohne Berufsabschluss tragen am Arbeitsmarkt nach wie vor das größte Arbeitslosigkeitsrisiko. Während jeder Fünfte ohne Abschluss arbeitslos ist, sind dies nicht einmal drei von hundert Akademikern. Mit steigender Qualifikation verbessert sich für den Einzelnen die Position auf dem Arbeitsmarkt und dies nahezu unabhängig vom Geschlecht.“

IAB-Kurzbericht

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 4/2013

<http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0413.pdf>

Frauen in Partnerschaften immer häufiger berufstätig

Frauen in Partnerschaften sind in Deutschland immer häufiger berufstätig. Ihr Beitrag zum gemeinsamen Verdienst lag im Jahr 2011 bei 30 Prozent, was einem Zuwachs von drei Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2000 entspricht.

Dies zeigen aktuelle Berechnungen des DIW Berlin auf Grundlage von Daten des Sozio-ökonomischen

Panels (SOEP). Ein wichtiger Grund für diese Entwicklung ist der zunehmende Wechsel von Frauen aus Nichterwerbstätigkeit in Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung, vor allem in Westdeutschland. In Ostdeutschland beträgt der Anteil, den Frauen zum gemeinsamen Verdienst leisten, sogar nahezu 40 Prozent. Denn: In den neuen Bundesländern sind Frauen schon seit langem häufiger und mit einer höheren Wochenarbeitszeit berufstätig als Frauen in Westdeutschland.

Elke Holst und Lea Kröger, DIW Wochenbericht 80 (2013) Heft 12 ; S. 10-13

Kostenloser Download unter:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.417661.de/13-12-3.pdf

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Thema des aktuellen STATmagazins des Statistischen Bundesamts (Destatis) vom 26. Februar 2013.

„Die Familiengründung stellt viele Eltern vor die große Herausforderung, Arbeit und Familie unter einen Hut zu bringen. Ganztagschulen, Kindergärten und Kinderkrippen sowie Elterngeld sollen Müttern und Vätern den Spagat zwischen Berufs- und Privatleben erleichtern.

Dabei sind es insbesondere die Mütter, die – gewollt oder ungewollt – ihre Erwerbsbeteiligung zugunsten der Familie einschränken.

Jedoch nicht für jede Mutter ist die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf schwer zu beantworten. Für manche stellt sie sich erst gar nicht.“

Themen:

- Kinderbetreuung ist überwiegend Müttersache, aber Erwerbstätigkeit von Müttern nimmt zu
- Vier von zehn Müttern mit Kindern im Krippenalter konzentrieren sich auf die Familie
- Betreuungsaufgaben verhindern häufig die Arbeitsuche
- Kein Job gewünscht oder keine Betreuungsmöglichkeit gefunden?
- Tabelle: Mütter und Väter mit jüngstem Kind unter 15 Jahren 2001 und 2011 nach Erwerbsbeteiligung

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Bevoelkerung/2013_02/Bevoelkerung2013_02.html

Bitte lesen Sie auch:

Elternzeitmodelle im internationalen Vergleich

Elternzeitregelungen sind ein nicht nur hierzulande kontrovers diskutiertes Thema. Deutschland und Australien nahmen unlängst Reformen auf diesem Gebiet vor: Während Deutschland die bezahlte Auszeit von 24 auf maximal 14 Monate reduzierte, führte Australien eine 18-wöchige Elternzeit ein. Ein gemeinsames Forschungsprojekt der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und der University of Melbourne untersucht nun, inwieweit die Länge der Elternzeit Einfluss auf das Kindeswohl sowie auf die Erwerbsbeteiligung von Müttern hat.

Das Forschungsprojekt ist Teil des bilateralen Forschungsförderungsprogramm „Group of Eight Australia – Germany Joint Research Cooperation Scheme“ vom Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) und der Group of Eight – ein Zusammenschluss der führenden australischen Universitäten.

<http://blogs.fau.de/news/2013/02/13/elternzeit-modelle-im-internationalen-vergleich/#more-15247>

Kleinkindbetreuung: Bedarf könnte längerfristig auf bis zu 60 Prozent steigen
Zehntausende Betreuungsplätze müssen noch entstehen, damit bis August knapp 40 Prozent aller Kinder unter drei Jahren versorgt sind. Und der internationale Vergleich legt nahe, dass der Bedarf noch deutlich steigen dürfte – längerfristig auf eine Betreuungsquote von bis zu 60 Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt Dr. Eric Seils vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

Eric Seils: Die Betreuung von Kindern unter drei Jahren. Deutschland im Vergleich von 18 westeuropäischen Ländern. Download:

http://www.boeckler.de/wsi_5066.htm

Die Krippen-Lüge

Von August an haben Eltern einen offiziellen Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung. Dann, so glauben viele, wird alles gut: die Integration, die Bildung – und die Gleichberechtigung sowieso. Bedauerlicherweise ein großer Irrtum.

<http://www.sueddeutsche.de/leben/rechtsanspruch-auf-kinderbetreuung-die-krippen-luege-1.1589577>

Wie Unternehmen Eltern unterstützen

220.000 Krippenplätze fehlen Schätzungen zufolge. Und selbst wer einen Platz in einer Tagesstätte ergattert hat, steht vor Problemen: Denn Arbeits- und Öffnungszeiten passen oft nicht zusammen. Jetzt bieten immer mehr Unternehmen Unterstützung bei der Kinderbetreuung an.

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/kinderbetreuung-wie-unternehmen-eltern-unterstuetzen-1.1589693>

Vier von zehn Frauen bereuen Elternzeit

Eine Babypause empfinden viele Frauen als Nachteil für die eigene Karriere: Das zeigt eine Umfrage für das Familienministerium. Besonders unzufrieden sind Teilzeitkräfte.

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2013-03/karriere-elternzeit-umfrage>

Das Familienbewusstsein deutscher Unternehmen steigt

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnt in deutschen Unternehmen nicht nur gefühlt an Bedeutung. Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung des **Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP)** im Auftrag der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Im Vergleich mit einer im Jahr 2007 vom FFP durchgeführten Studie zeigt sich anhand der aktuellen Daten, dass Betriebe sich heute stärker für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Mitarbeitenden einsetzen.

Das erfreuliche Gesamtergebnis: Das Familienbewusstsein der Unternehmen in Deutschland ist in den vergangenen fünf Jahren um 6,9 Prozent auf 67 Indexpunkte gestiegen. Das betriebliche Familienbewusstsein hat sich quer durch die Unternehmenslandschaft erhöht – um die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bemühen sich also nicht nur einige wenige Unternehmen. Offensichtlich ist das Thema bei der Mehrheit der Unternehmen angekommen und wird dort aktiv und engagiert bearbeitet.

Der Einsatz der Unternehmen lohnt sich – auch betriebswirtschaftlich: Ein hohes betriebliches Familienbewusstsein geht u.a. einher mit einer geringeren Fehlzeiten- und Krankheitsquote, einer höheren Motivation und Produktivität der Mitarbeitenden, selteneren Eigenkündigungen und einer höheren Qualität der Bewerberinnen und Bewerber. Für die Zukunft wagen die Befragten einen positiven Ausblick: Ihrer Ansicht nach wird das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ künftig sogar weiter an Bedeutung gewinnen. Zur Messung des Familienbewusstseins zog das FFP den im Auftrag der berufundfamilie gGmbH entwickelten berufundfamilie-Index heran. Der berufundfamilie-Index erfasst nicht nur das Leistungsangebot, sondern auch das innerbetriebliche Kommunikationsverhalten und die Unternehmenskultur. Damit wird das Familienbewusstsein eines Unternehmens dreidimensional messbar gemacht. Die Antworten

der Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsführenden wurden zu einem unternehmensindividuellen Punktwert verdichtet, der zwischen 0 („gar nicht familienbewusst“) und 100 („sehr familienbewusst“) liegt. Befragt wurden rund 1.000 Unternehmen aller Branchen und Größenklassen in Deutschland.

Familiengipfel 2013

Bundesregierung und Wirtschaft bekräftigen gemeinsames Engagement für eine familienfreundliche Arbeitswelt

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=196600.html>

<http://www.ffp-muenster.de/projektreader/events/familienbewusstseindeutscher-unternehmen-2012.html>

<http://www.ffp-muenster.de/reader/items/das-familienbewusstseindeutscher-unternehmen-steigt-und-das-lohnt-sich.html>

Dokumentation: Fachtagung – Faire Chancen für Familienernährerinnen

Unter dem Titel „Faire Chancen für Familienernährerinnen“ fand am 30. Januar 2013 eine gemeinsame Tagung des DGB und des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Berlin statt. Eine entsprechende Dokumentation mit allen wesentlichen Inhalten sowie Bildern zu den Ergebnissen der drei World-Cafés ist bereits erschienen.

„Familienernährerinnen“ – so werden Frauen bezeichnet, die mit ihrem Einkommen den Löwenanteil (mindestens 60 Prozent) für die Familienkasse verdienen. In knapp einem Fünftel der Haushalte, in denen mehrere Personen leben, ernähren heute Frauen die Familie. Das bedeutet: Familienernährerinnen sind sowohl Alleinerziehende als auch Frauen in Partnerschaften. Sie ernähren mit ihrer

Erwerbstätigkeit Kinder und / oder einen Partner und sich selbst.

<http://www.familienernaehrerin.de/projekt/ausblick-und-termine/berlin-brandenburg/dokumentation-fachtagung/>

<http://www.familienernaehrerin.de/familienernaehrerinnen/>

Auswirkungen der Erwerbsbeteiligung von Frauen auf das Rentenniveau

Studie der Bertelsmann Stiftung: Ohne neue Weichenstellungen sind ein weiterer Rückgang des Rentenniveaus und steigende Beiträge unvermeidlich.

Wenn die geburtenstarken Jahrgänge 1955 bis 1970 demnächst aus dem Berufsleben ausscheiden, wird das Niveau der Renten in Deutschland weiter sinken und der Beitragssatz steigen müssen. Um eine langfristige Unterfinanzierung der gesetzlichen Rentenkassen zu verhindern, reichen einzelne Veränderungen nicht aus, sondern nur ein Paket an Maßnahmen. Dies ergibt eine Simulationsrechnung der Bertelsmann Stiftung zur langfristigen Tragfähigkeit des deutschen Rentensystems.

Auszug, (Pressemitteilung vom 11.3.2013)

„Berechenbare aber deutlich geringere Erfolge versprechen eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und eine verbesserte berufliche Qualifikationsstruktur der Beschäftigten sowie längere Lebensarbeitszeiten. Könnte die durchschnittliche Frauenerwerbsquote in der Gruppe der 30- bis 55-Jährigen auf das Niveau der Männer (92 Prozent) gesteigert werden, würde sich der Beitragssatz 2060 im Vergleich zum Referenzszenario um 0,5 Prozentpunkte auf 26,7 Prozent reduzieren lassen und das Rentenniveau würde mit 41,8 Prozent um 0,6 Prozentpunkte darüber

liegen. Würde dagegen das gesetzliche Renteneintrittsalter auf 69 Jahre erhöht und so das effektive Rentenalter auf 67 Jahre angehoben, könnte 2060 immerhin ein Rentenniveau von 42,3 Prozent bei einem Beitragssatz von 26,2 Prozent gewährleistet werden. Den vergleichsweise schwächsten Effekt auf die Rentenfinanzen würde die Verbesserung der Qualifikationen in Deutschland liefern. Ließe sich etwa der Trend zur Höherqualifizierung so weiter entwickeln, dass bis 2030 der Anteil von Personen mit Hochschulabschluss von heute 18 Prozent auf 35 Prozent wächst und dass gleichzeitig der Anteil von Menschen ohne beruflichen Bildungsabschluss von 19 auf neun Prozent sinkt, so ließe sich der Beitragssatz im Jahr 2060 um lediglich 0,2 Prozentpunkte auf 27 Prozent reduzieren. Größere Effekte als einzelne Maßnahmen würden von einem Maßnahmenbündel ausgehen. Gelänge es, gleichzeitig Renteneintrittsalter und Frauenerwerbsbeteiligung zu erhöhen sowie die Bildungsstruktur zu verbessern, wäre im Jahr 2060 immerhin ein Rentenniveau von 42,5 Prozent bei einem Beitragssatz von 25,5 Prozent zu erwarten.

http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-A023CF6F-C9CCBE7E/bst/hs.xml/nachrichten_115533.htm

Frauen in MINT

Aktueller Veranstaltungstipp: Quote für die große Transformation?

Podiumsdiskussion zu den Ergebnissen des Projekts „Veränderungspotenziale von Führungskräften in Umwelt und Technik“ am 9.04.2013 in Wuppertal. (Moderation.: Dipl.-Ing. Christa Friedl, Wissenschaftsjournalistin)

Der Gesellschaft steht ein Veränderungsprozess

bevor, eine „große Transformation“. Konkret findet sie bei uns in der Energiewende statt. Die Debatten werden jedoch zumeist von Männern geführt und Entscheidungen wesentlich von ihnen getroffen. Würde der Wandel anders, nachhaltiger vollzogen, wenn er maßgeblich von Frauen initiiert und gelenkt würde? Was behindert ihren Einfluss?

Die Forschungsergebnisse des Projekts „Veränderungspotenziale von Führungskräften in Umwelt und Technik“ liegen – zusammengefasst in drei Broschüren – vor. In dem gemeinsamen Forschungsprojekt von Bergischer Universität und Wuppertal Institut ging es zum einen um den Einfluss von Führungskräften auf die Organisationskultur in technischen Berufen. Zum anderen wurden Machtverhältnisse und Veränderungspotenziale im Bereich Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung von Frauen in Umweltberufen untersucht. Die Ergebnisse fließen in die Diskussion ein.

Im Podium diskutieren:

Cordula Brendel, Stadt Wuppertal, Koordinationsstelle Klimaschutz

Prof. Dr. Manfred Fischedick, Vizepräsident Wuppertal Institut und Professor am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Universität Wuppertal

Prof. Dr. Friederike Kuster, Gleichstellungsbüro der Bergischen Universität Wuppertal

Prof. Dr. Felizitas Sagebiel, Fachbereich Bildungs- und Sozialwissenschaften, Bergische Universität Wuppertal

Prof. Dr. Heinz-Reiner Treichel, Prorektor für Finanzen, Planung und Information, Bergische Universität Wuppertal

PD Dr. Uta von Winterfeld, Forschungsgruppe 1: Zukünftige Energie- und Mobilitätsstrukturen, Wuppertal Institut

Der Eintritt ist frei, um Anmeldung wird gebeten unter pr@wupperinst.org

<http://wupperinst.org/info/details/wi/a/s/ad/2119/>

Abschluss des Projekts

„GenderTechnikBilder“

Die Website www.vielefacetten.at ist ein Ergebnis des Forschungs- und Beratungsprojekts „Gender-TechnikBilder“, das die mediale Darstellung und Repräsentation von Frauen und Männern in technischen und ingenieurwissenschaftlichen Berufen beleuchtet. Im Zentrum der Untersuchung stehen insbesondere populäre und öffentlichkeitswirksame Informationsmaterialien (Websites etc.), die bislang wenig erforscht wurden. Das Angebot richtet sich vor allem an Unternehmen und Organisationen, die im technischen und ingenieurwissenschaftlichen Bereich tätig sind, ihre Kommunikation modern gestalten, Produkte und Leistungen differenziert vorstellen sowie Kundinnen, Kunden und MitarbeiterInnen gezielt ansprechen wollen.

Forschungsergebnisse zeigen, dass Bilder, mit denen technologieorientierte Forschung, Technik und Ingenieurwissenschaften illustriert und dargestellt werden, oftmals Stereotype widerspiegeln. Die Tatsache, dass Frauen in Technologie-Unternehmen sowie universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen immer noch unterrepräsentiert sind, hat auch mit Bildern zu tun – mit Bildern in unseren Köpfen, aber auch mit Darstellungen auf Websites und in Informationsmaterialien. Hier setzt das Projekt „GenderTechnikBilder“ an. Ein **Gender Screening** ausgewählter Websites und Drucksorten macht Geschlechterverhältnisse sichtbar und zeigt, welche Inhalte, Personen/Personengruppen, geschlechterbezogene Zuschreibungen und Rollenbilder vorkommen, bzw. wie häufig und in welcher Form Frauen und Männer auf Bildern gezeigt und in Texten genannt werden. In flankierenden **Fokusgruppeninterviews** diskutierten Personen, die in technischen bzw. nicht-technischen Bereichen arbeiten, zu deren Technikvorstellungen und -bildern. Die gesammelten Daten wurden mit VertreterInnen universitärer und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen sowie österreichischer Unternehmen aus dem Forschungs- und Entwicklungsbereich erörtert.

Das Projekt „GenderTechnikBilder“ wurde im Rah-

men von FEMtech durch die FFG und das BMVIT gefördert. Das Programm FEMtech des österreichischen Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) zur Förderung von Frauen in Forschung und Technologie und zur Schaffung von Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung, an Fachhochschulen und in Forschungs- und Technologieprogrammen wurde 2010/2011 vom CEWS evaluiert.

<http://www.vielefacetten.at>

Mit Bildern Interesse an MINT wecken

Anlässlich des Weltfrauentages am 8. März machte der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT!“ auf die Bedeutung von ansprechendem **Bildmaterial** bei der Berufs- und Studienorientierung aufmerksam. Wer Frauen gezielt für die MINT-Berufe gewinnen will, kann auf die Bilddatenbank von „Komm, mach MINT!“ zurückgreifen. Die praxisnahen Fotos zeigen, wie vielfältig MINT ist und dass Frauen hier genau richtig sind. Die Datenbank wurde jetzt um einen Informatikschwerpunkt erweitert. Die Suche nach geeigneten Bildern in der Datenbank ist denkbar einfach, da die Fotos den Themenbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zugeordnet sind. Alle Paktpartner von „Komm, mach MINT!“ erhalten einen direkten Zugang zu der Bilddatenbank und können die Fotos für ihre Veröffentlichungen nutzen. Journalistinnen und Journalisten können Fotos kostenfrei anfragen. Die Datenbank, in der bereits über 150 Fotos vorhanden sind, wird laufend erweitert.

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

VDI, Deutsche UNESCO-Kommission, Unternehmen und Technische Universitäten (TU9) gründen Initiative

Am 14. Februar stellte die Partnerschaft „Quality Engineering for Sustainability“ in Berlin ein Maßnahmenpaket zur Verbesserung der Ingenieurausbildung in Schwellen- und Entwicklungsländern vor. Die Initiative wird gemeinsam vom VDI und der Deutschen UNESCO-Kommission (DUK) koordiniert. Partner sind fünf deutsche Unternehmen sowie führende Technische Universitäten in Deutschland (TU9). Die Partnerschaft steht unter der Schirmherrschaft der Staatsministerin im Auswärtigen Amt, Cornelia Pieper, MdB, und ist ein deutscher Beitrag zu einer globalen Initiative der UNESCO im Bereich der Ingenieurausbildung. Bayer AG, Robert Bosch GmbH, E.ON SE, TÜV Rheinland AG und Volkswagen AG werden mit Partneruniversitäten deutscher Technischer Universitäten in sieben Ländern, darunter China, Indien und Brasilien, zusammenarbeiten. Es wird unter anderem ein Angebot an Praktikumsplätzen, Diplomarbeiten oder Forschungsaufträgen entwickelt und für Studierende in diesen Ländern bereitgestellt.

Eine zentrales Ziel der Initiative ist die **verstärkte Gewinnung von Frauen als Ingenieurinnen**.

<http://www.tu9.de/tu9/5683.php>

„Gewinnung weiblicher Kompetenz für Wissenschaft und Forschung“

Rund um den Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag am 25. April 2013 wird die „Gewinnung weiblicher Kompetenz für Wissenschaft und Forschung“ das **Schwerpunktthema** sein.

Frauen sind in den MINT-Wissenschafts- und Forschungsbereichen mit 25 % deutlich unterrepräsentiert. Es besteht – auch im europäischen und internationalen Vergleich – dringender Handlungsbedarf, um mehr junge Frauen für diese Bereiche zu gewinnen und ihre Potenziale und ihr Know-How verstärkt in Zukunftsthemen einzubringen.

Zur Unterstützung dieses Ziels werden im Rahmen des Mädchen-Zukunftstag 2013 folgende Maßnahmen realisiert:

- Design und Inhalte der Girls'Day-Materialien 2013 werden auf das Schwerpunktthema abgestimmt
- Erstellung von Podcasts über junge Frauen, die sich aufgrund ihrer Teilnahme am Girls'Day Mädchen-Zukunftstag für ein wissenschaftliches MINT-Studium entschieden haben

http://www.girls-day.de/Girls_Day_Info/Wissenschaft_und_Forschung

<http://www.kompetenz.de/Aktuelles/Aufruf-2013>

<http://www.kompetenz.de>

Boys'Day ergänzt Girls'Day: Praxis-Leitfaden für Hochschulen

Für viele Hochschulen und Universitäten sind Angebote für Mädchen inzwischen fast selbstverständlich: Es gibt neben dem Girls'Day auch andere MINT-Projekte für Mädchen oder Schnupperwochen um Schülerinnen MINT-Studienfächer und Karrierewege näher zu bringen. Die Bemühungen um mehr männlichen Nachwuchs für solche Studienfächer, in denen Frauen die Mehrheit stellen, sind noch eher zaghaft. Dabei liegt der Anteil männlicher Studierender in den Bereichen der Sozial- und Geisteswissenschaften in vielen Studienfächern unter 30 Prozent, ebenso in den Berei-

chen Medizin und Gesundheit oder Sprachen und Kulturwissenschaften.

Der erste Boys'Day-Leitfaden für Hochschulen unterstützt die Universitäten und Hochschulen dabei, ihre Bemühungen auszubauen.

Neben dem Boys'Day-Leitfaden für Hochschulen bietet die Bundesweite Koordinierungsstelle Boys'Day weitere Praxishilfen und gute Beispiele zu den zahlreichen Möglichkeiten für Angebote am Boys'Day kostenlos auf ihrer Website:

<http://www.boys-day.de/hochschulen>

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

Ingenieurwissenschaften:

Zahl der Studienanfängerinnen steigt leicht

Im Studienjahr 2012 (Sommersemester 2012 und Wintersemester 2012/13) immatrikulierten sich fast 106.300 Studienanfängerinnen und Studienanfänger für ein Studium der Ingenieurwissenschaften – das waren 8,8 % weniger als im Vorjahr. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) nach vorläufigen Ergebnissen weiter mitteilte, ging die Zahl der männlichen Erstimmatrikulierten in den Ingenieurwissenschaften um 11,8 % zurück, während die Zahl der Studienanfängerinnen um 2,7 % stieg. Ursache für die gegensätzliche Entwicklung war die Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011, die damals zu einem deutlichen Anstieg der männlichen Erstimmatrikulierten geführt hatte. In Fächergruppen wie den Ingenieurwissenschaften, in denen Männer besonders stark vertreten sind, hat dies deutliche Auswirkungen auf die Entwicklung der Studienanfängerzahlen. Insgesamt nahmen 2012 rund 493.500 junge Menschen erstmals ein Studium auf. Im Vergleich zum Vorjahr sank damit die Zahl der Erstimmatrikulierten 2012 um rund 4,9 %. Sie erreichte aber nach dem Rekordwert des Vorjahres (518.700) den

zweithöchsten Stand, der jemals erzielt wurde. Im Vergleich zu 2011 stieg die Zahl der Studienanfängerinnen 2012 um 0,8 % auf 243.800. Die Zahl der männlichen Erstimmatrikulierten hingegen ging um 9,9 % auf 249.600 zurück.

<https://www.destatis.de>

Genetikerin Mary-Claire King erhält Paul Ehrlich-Preis 2013

Der mit 100.000 Euro dotierte Paul Ehrlich- und Ludwig Darmstaedter-Preis ging in diesem Jahr an **Mary-Claire King**, American Cancer Society Professorin am Department of Medicine and Genomic Sciences der University of Washington in Seattle.

Mary Claire-King wird für ihre herausragenden Forschungsleistungen auf dem Gebiet der Human-genetik ausgezeichnet. Sie ist eine der bedeutendsten Krebs- und forensischen Genetikerinnen der Welt. „Mary-Claire King hat als Erste gezeigt, dass es eine genetische Disposition für Brustkrebs gibt. Dieser Nachweis hat die Sicht auf die Genetik komplexer Volkskrankheiten radikal verändert“, begründet der Stiftungsrat der Paul Ehrlich-Stiftung seine Entscheidung. King identifiziert auch seit Jahrzehnten Opfer von Menschenrechtsverletzungen in aller Welt. „Sie macht damit deutlich, dass Genetik auch der Mitmenschlichkeit dient“, sagt der Stiftungsrat weiter. Der Preis wurde am 14. März 2013, am 159sten Geburtstag von Paul Ehrlich, in der Frankfurter Paulskirche überreicht. Er gehört zu den international renommiertesten Auszeichnungen, die in der Bundesrepublik auf dem Gebiet der Medizin vergeben werden.

http://www2.uni-frankfurt.de/34854380/paul_ehrlich-stiftung?legacy_request=1

Barbara-Hobom-Preis für junge Wissenschaftlerinnen

Angelika Harbauer und Dunja Schneider haben im Februar 2012 den Barbara-Hobom-Preis 2012 erhalten. Diese Auszeichnung wird vom Exzellenzcluster BIOS Centre for Biological Signalling Studies der Universität Freiburg jährlich für Forschungsprojekte in den Bereichen Synthetische Biologie, Signalling und Bioengineering verliehen. Mit dem Preis, der insgesamt mit 10.000 Euro dotiert ist, unterstützt BIOS junge Wissenschaftlerinnen.

Dr. Barbara Hobom überreichte den nach ihr benannten Preis im Rahmen des Gastvortrags von Dr. Roberta Pelanda vom Institut für Immunbiologie der Universität Colorado/USA. Dr. Hobom war Biologin an der Universität Freiburg und Wissenschaftsjournalistin. In einem Artikel in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung verwendete sie bereits 1980 den Begriff „Synthetische Biologie“. Sie sieht es als wichtige Aufgabe an, *Frauen in der Forschung* zu unterstützen.

http://www.pr.uni-freiburg.de/pm/2013/pm.2013-02-13.45?set_language=de

Verleihung des Margarethe Koenig Preises zur Förderung junger Naturwissenschaftlerinnen

Zum zweiten Mal wurde am 27.02.2013 während der Mitgliederversammlung der Alexander-Koenig Gesellschaft e.V. im Zoologischen Forschungsmuseum Alexander Koenig – Leibniz Institut für Biodiversität der Tiere der Margarethe Koenig Preis zur Förderung von jungen Frauen in der Wissenschaft vergeben. Dr. Carola Greve erhielt den Preis aufgrund besonderer wissenschaftlicher Expertise

innerhalb moderner molekularbiologischer Methoden.

„Der Preis ermöglicht es mir, meine weitere wissenschaftliche Laufbahn insbesondere durch die Einwerbung von Projektgeldern, durch das Anfertigen von Publikationen und durch die Teilnahme an Tagungen vorzubereiten“, freute sich die Preisträgerin und Mutter eines kleinen Sohnes sichtlich über den Gewinn. Der Margarethe Koenig Preis ist nach der Ehefrau des Museumsgründers benannt. Er umfasst einen Arbeitsvertrag über 12 Monate und verfolgt das Ziel, jüngst promovierte Wissenschaftlerinnen des eigenen Instituts zu fördern. Die Preisträgerinnen sollen das Jahr nutzen, um Ergebnisse zu publizieren, an Fortbildungen und Kongressen teilzunehmen, Anträge und Bewerbungen zu schreiben.

Während der Mitgliederversammlung der Alexander-Koenig-Gesellschaft e. V. (AKG) am 27.02.2013 wurde außerdem der Dissertationspreis der AKG für eine besondere Arbeit an Dr. Karen Meusemann vergeben.

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

Bundesverdienstkreuz für IPP- Direktorin

Prof. Dr. Sibylle Günter, Wissenschaftliche Direktorin des Max-Planck-Instituts für Plasmaphysik (IPP) in Garching und Greifswald, hat das Bundesverdienstkreuz am Bande erhalten. „Frau Dr. Günter engagiert sich neben ihrer wissenschaftlichen Arbeit in hohem Maße für den wissenschaftlichen Nachwuchs und hat sich in beeindruckender Weise um Wissenschaft und Lehre verdient gemacht“, begründete das Bundespräsidialamt in Berlin die Auszeichnung. Als Hochschullehrerin schaffe sie die Voraussetzungen für weitere herausragende Erkenntnisse in der Fusions- und Plasmaphysik.

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

Weitere Meldungen aus der Gleichstellungspolitik

Geschlechtergerechtigkeit im Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen

Die Frage, wie das deutsche Bildungssystem Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensphasen Lernen und die Anerkennung von Lernleistungen ermöglicht, hatte bei der Erarbeitung des DQR bisher nur eine untergeordnete Bedeutung.

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen hat deshalb eine Studie in Auftrag gegeben, die die gleichstellungspolitische Relevanz des DQR analysiert und aufzeigt. In der vorliegenden Expertise wird der anerkannte gleichstellungspolitische Ansatz der aktiven Lebenslaufpolitik erstmals in der Umsetzung des DQR dargestellt. Die Ergebnisse der Studie wurden von einer Expertinnengruppe aus den Bereichen Berufsbildung, Bildungsberatung, Weiterbildung, Arbeitsmarktpolitik und Gleichstellungspolitik im Rahmen von mehreren Workshops zur Genderperspektive im DQR erarbeitet.

http://www.kobra-berlin.de/fileadmin/user_upload/Redakteur_Website/GM_im_Kontext_des_DQR.pdf

Clara-Zetkin-Frauenpreis 2013 an Frigga Haug

Bereits zum dritten Mal verlieh DIE LINKE am 8. März, dem Internationalen Frauentag, den Clara-Zetkin-Preis. Auch 2013 wurden zahlreiche Bewerbungen von Frauenprojekten aus Politik,

Gesellschaft und Kultur eingereicht. Die sechsköpfige Jury entschied sich für sechs Nominierungen. Preisträgerin des Clara-Zetkin-Frauenpreises im Jahr 2013 ist die Besetzerinnengruppe „Stille Straße“. Die Seniorinnen der Seniorenbegegnungsstätte Stille Straße 10 in Berlin-Pankow kämpften im vergangenen Jahr für den Erhalt ihrer Einrichtung. Damit zeigten sie, dass Protest keine Frage des Alters ist und Widerstand gegen willkürliche Sparauflagen von Erfolg gekrönt sein kann. Der Ehrenpreis 2013 wurde der Soziologin und Philosophin Frigga Haug verliehen. Die feministische Forscherin, die 2007 auf dem Gründungsparteitag der Partei DIE LINKE beitrug, arbeitet zu den Themen Frauenbewegung, Frauenarbeitspolitik, Frauenarmut. Das Preisgeld erhält das Institut für kritische Theorie e.V. (InkriT) für sein Engagement, Frauen darin zu unterstützen, sich für eine andere, eine gerechte und gleichberechtigte Welt einzusetzen.

<http://www.die-linke.de/nc/presse/presseerklarungen/presseerklarungen/>

Zur „Sexismus-Debatte“: Ein Kommentar aus wissenschaftlicher Sicht

Charlotte Diehl, Dipl.-Psych., Jonas Rees, Dipl.-Psych., MSc und Prof. Dr. Gerd Bohner, Dipl.-Psych. von der Universität Bielefeld haben die emotional und kontrovers diskutierte Sexismus-Debatte aus wissenschaftlicher Sicht kommentiert. Die Wissenschaftlerin und die Wissenschaftler bemängeln, dass in der öffentlich geführten Diskussion seit dem Erscheinen des „Herrenwitz“-Artikels im „Stern“ über Rainer Brüderle in den Medien, Forschungsergebnisse zu den Themen Sexismus und sexuelle Belästigung kaum eine Rolle spielten.

http://www.uni-bielefeld.de/psychologie/ae/AE05/Diehl_Rees_Bohner_Kommentar-zur-Sexismus-Debatte_lang_2013-02-07.pdf

04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

Studienfach, Dokortitel und Familie entscheiden über den Berufserfolg

Die Entwicklung beruflicher Karrieren von HochschulabsolventInnen steht im Mittelpunkt einer aktuellen Ausgabe der „Beiträge zur Hochschulforschung“. In der Gesamtschau wird deutlich, dass die Auswahl der Studienfächer, der Studienerfolg und die Promotion den Berufseinstieg sowie die ersten Erwerbsjahre beeinflussen. Darüber hinaus untersuchen die Autorin und der Autor, welchen Einfluss die soziale Herkunft, die Art der Stellenfindung über formelle Wege oder soziale Kontakte sowie die Rolle der Partnerschaft auf den Berufseinstieg und den Zugang zu Führungspositionen haben.

Marita Jacob und **Markus Klein** gehen in ihrem Artikel der spannenden Frage nach, ob es einen Zusammenhang zwischen dem Einkommen und der beruflichen Position von HochschulabsolventInnen sowie ihrer Bildungsherkunft gibt. Ihre Analysen zeigen, dass AbsolventInnen aus Akademikerfamilien keine höhere Wahrscheinlichkeit haben, in eine Führungsposition zu gelangen. Ausnahmen bestehen lediglich in traditionellen Berufen, vor allem bei den JuristInnen, wo z. B. familiäre Ressourcen vererbt werden.

Die Frage nach dem Einfluss der Promotion auf die Karrierechancen von HochschulabsolventInnen steht im Zentrum des Artikels von **Susanne Falk** und **Hans-Ulrich Küpper**. Danach verspricht ein Dokortitel insbesondere in der Privatwirtschaft

einen deutlichen Einkommensvorteil. Darüber hinaus verbessert eine Promotion die berufliche Zufriedenheit und die inhaltliche Angemessenheit der Tätigkeit von Akademikern.

Ein überraschendes Ergebnis des Aufsatzes von **Fabian Kratz**, **Maike Reimer** und anderen ist, dass HochschulabsolventInnen, die ihre erste Stelle über berufliche Kontakte gefunden haben, länger bei ihrem ersten Arbeitgeber beschäftigt sind. Die Analysen können Unternehmen, die hochqualifizierte Arbeitskräfte finden und langfristig an sich binden wollen, Anhaltspunkte für ihre Auswahlpraxis bieten.

Selten untersucht wurde bislang die Frage, welche Rolle das Alter, der Umfang der Berufstätigkeit und die Art der Kinderbetreuung für die Entwicklung der Karrieren von Akademikerpaaren haben. **Alessandra Rusconi** gelangt in ihrem Artikel zu dem Fazit, dass Wissenschaftlerinnen dann gute Chancen auf eine adäquate Berufsentwicklung haben, wenn sie sich die Betreuung der Kinder mit ihrem Partner aufteilen und externe Betreuungsangebote hinzuziehen.

Die Ausgabe 1/2013 kann entweder in gedruckter Form per E-Mail beim IHF bestellt sekretariat@ihf.bayern.de oder über die Homepage www.ihf.bayern.de als pdf-Datei herunter geladen werden.

<http://www.ihf.bayern.de>

<http://www.ihf.bayern.de/uploads/media/1-2013-gesamt.pdf>

HoF-Tagung zur Entwicklung der Lehrprofessur: „Differenz, Hierarchie und Geschlecht“

Die Ergebnisse des Projektes „Männliche' Forschung – ‚weibliche' Lehre?“ werden auf der Abschluss-tagung in Wittenberg diskutiert. Im Mittelpunkt des Forschungsprojektes „LehrWert“ am Institut für Hochschulforschung standen insbesondere die Lehrprofessuren an Universitäten als neue Stellen-kategorie.

Veranstaltungsort und Zeit: 26.04.2013, Stiftung Leucorea, Lutherstadt Wittenberg, 10.00 bis 16.30 Uhr

Die Lehrprofessur zeichnet sich durch ein erhöhtes Lehrdeputat von bis zu teilweise 16 SWS in einigen Ländern aus. Bisher wurden nur wenige dieser Stellen an deutschen Universitäten eingerichtet. Mit der Lehrprofessur deutet sich eine Ausdifferenzierung von Forschung und Lehre an, die die Einheitsformel Humboldts in Frage stellt. Derartige Differenzbildungen (Forschung und Lehre) sind oftmals verbunden mit Hierarchisierungsprozessen, wie sie im Reputationsgefälle zwischen Lehre und Forschung bereits angelegt sind. Die feministische Professionsforschung hat für verschiedene Berufsfelder gezeigt, dass derartige Differenzbildungen und Hierarchisierungen mit der Zuweisung von Geschlechtszugehörigkeiten, also der Ausprägung weiblicher und männlicher Tätigkeitsfelder, verbunden sein können. Folgt auch die Etablierung von Lehrprofessuren einem solchen Muster – ‚weiblicher' Lehre und ‚männlicher' Forschung? Diese Frage wurde im Forschungsprojekt „LehrWert“ am Institut für Hochschulforschung bearbeitet. Die Abschlussveranstaltung des Projekts bietet ein Forum, die Lehrprofessur vor allem aus soziologischer und aus gleichstellungspolitischer Perspektive zu diskutieren.

Das Projekt „Männliche' Forschung – ‚weibliche' Lehre? Konsequenzen der Föderalismusreform für die Personalstruktur und die Besoldung am Arbeitsplatz Hochschule“ am Instituts für Hoch-

schulforschung (HoF) wird im Rahmen der BMBF-Förderlinie „Frauen an die Spitze“ aus Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds finanziert und am HoF von 2010 bis 2013 bearbeitet.

Kontakt: petra.dimitrova@hof.uni-halle.de

Ansprechpartnerin: Dr. oec. Karin Hildebrandt; 03491 466 245; karin.hildebrandt@hof.uni-halle.de

http://www.hof.uni-halle.de/dateien/2013/Tagung_DifferenzHierarchieundGeschlecht.pdf

http://www.hof.uni-halle.de/projekte/f_und_l_an_hochschulen.htm

Verlängerte Anmeldefrist bis **18.04.2013!**

NRW: Förderentscheidung im Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“

NRW-Wissenschaftsministerin Svenja Schulze hat im Februar 2013 die Förderentscheidungen im Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen für die Bereiche Nachwuchsförderung und Genderforschung bekanntgegeben. Jährlich 1,5 Millionen Euro stellt das Wissenschaftsministerium für die Nachwuchsförderung von 25 jungen Wissenschaftlerinnen zur Verfügung. „Damit fördern wir qualifizierte Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase z. B. als Juniorprofessorinnen oder als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen auf ihrem Weg zu einer Hochschulprofessur.“ Dreizehn Stellen werden an Universitäten, elf Stellen an Fachhochschulen und eine Stelle an einer Kunsthochschule unterstützt.

Mit einem jährlichen Volumen von 900.000 Euro werden zukünftig vierzehn Forschungsprojekte innerhalb der **Genderforschung** gefördert. Die von einer wissenschaftlichen Jury ausgewählten Forschungsprojekte befassen sich mit einem brei-

ten Themenspektrum, das sich von „Gesundheit“ über „Globalisierung/demografische Entwicklung“ bis hin zu „Mobilität“ erstreckt. „Diese Bandbreite zeigt, dass die Geschlechterforschung einen wichtigen Beitrag leisten kann und muss, den großen gesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen.“

Die Ausschreibungen richteten sich als Teil des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen des Wissenschaftsministeriums an die Universitäten, Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen. Insgesamt investiert die Landesregierung bis 2014 jährlich 5,4 Millionen Euro in das Landesprogramm. Es basiert auf drei Säulen – Gleichstellung und Nachwuchsförderung und Genderforschung. Im ersten Programmstrang Gleichstellungsförderung erhalten alle nordrhein-westfälischen Hochschulen einen Sockelbetrag von drei Millionen Euro jährlich. Für die beiden anderen Programmstränge war eine Auswahl erforderlich.

Die Listen der geförderten Hochschulen finden Sie hier:

<http://www.wissenschaft.nrw.de/presse/pressemeldungen/details/ministerin-schulze-nrw-leistet-wichtige-unterstuetzung-fuer-nachwuchswissenschaftlerinnen/>

Gleichstellungsrecht und Gleichstellungspraxis an Hochschulen

Dokumentation zum Gender-Kongress 2012 liegt vor.

Pünktlich zum Internationalen Frauentag ist die Tagungsdokumentation zum Gender-Kongress 2012 erschienen.

Im Fokus des zweiten Gender-Kongresses des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und

Forschung NRW stand das *Spannungsverhältnis von Gleichstellungsrecht und Gleichstellungspraxis an Hochschulen*. Die Veranstaltung bot eine gelungene Plattform zum Austausch zwischen den GleichstellungsakteurInnen und Hochschulleitungen und ermöglichte interessante Diskussionen über die Stärken und Schwächen des Landesgleichstellungsgesetzes, das in dieser Legislaturperiode vor der Novellierung steht.

Die Dokumentation, die von der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellt wurde, enthält neben den Grußworten und Keynotes auch die Vorträge aus den Workshops sowie zentrale Arbeitsergebnisse.

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Tagungsdokumentation-GenderKongres-2012.pdf>
<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/publikationen/weitere-publikationen/>

Online-Dialog zur Novelle des Hochschulrechts NRW beendet

Gleichstellung und Diversity Management sind zentrale Themen.

Mit rund 19.300 Besuchen, fast 6.100 ausgefüllten Umfragen und 1.027 Kommentaren (Stand: 8. Februar 2013) hatte die Plattform eine über den Erwartungen liegende Beteiligung erfahren. Die Ergebnisse des Online-Dialogs wurden am 18. März 2013, mit NRW-Wissenschaftsministerin **Svenja Schulze** und Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Online-Dialogs in einem Vor-Ort-Gespräch diskutiert. Das Gespräch wurde via Livestream übertragen, parallel konnte per Live-Chat mitdiskutiert werden.

Der Online-Dialog ist Bestandteil eines strukturier- ten Bewertungsprozesses zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts, der aus drei Phasen besteht:

Das Eckpunktepapier ist das Ergebnis zahlreicher Experteninterviews und Gespräche mit verschiedenen Akteuren an den Hochschulen aus der ersten Phase. Mit diesen Eckpunkten wurde in der zweiten Phase eine breite Online-Diskussion realisiert. Ein Teil war dieser Online-Dialog, ein weiterer Teil war das Vor-Ort-Gespräch, das via Live-Stream übertragen wurde.

Diskussionsrunde im Video: **Teil 3 (Studium, Gleichstellung, Diversity Management)**: ab Minute 01:11:58

<https://www.hochschule-gestalten.nrw.de/>

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Karrieren werden in Netzwerken gemacht - Strategisches Netzwerken als Förderinstrument der akademi- schen Personalentwicklung

Ein Gastbeitrag von Jasmin Döhling-Wölm,
Geschäftsführerin & Seniorcoach, *karrierekunst*,
Consulting-Institut für akademische Karriereent-
wicklung

Einflüsse von Kooperationen und Netzwerken
auf eine Hochschullaufbahn sind vielfältig.

In formalisierten Mentorings werden seit vielen Jahren die Netzwerkstrategien systematisch in den Hochschulen im Rahmen der Frauenförderung und der Gleichstellungsbemühungen verankert.

Dabei wird auf starke Netzwerkbeziehungen gesetzt, die den Berufseinstieg vorbereiten und erleichtern sollen. Empirische Untersuchungen wie am Beispiel der Netzwerkthese nach F.R. Lang und F. J. Neyer zeigen jedoch, dass es nicht ausreichen kann, alleinig auf die Unterstützung durch starke Mentor(inn)en zu setzen. Schon gar nicht angesichts der Größe der Gruppe, die einen Bedarf hat an systematischen Strategien zur Karriereentwicklung.

Im Rahmen der Verantwortung und Fürsorge-

pflicht der Arbeitgeberin Hochschule für ihre Mitarbeiter(innen) in Qualifikationsphasen (Promovierende und Habilitierende auf Qualifikationsstellen, Post-Doc's) darf es kein Zufall durch die Wahl der Promotionsbetreuung bleiben, Zugang zu Handwerkszeug zur effektiven und effizienten Karrieregestaltung zu haben.

Vielmehr müssen diese Inhalte von jedem/jeder Mitarbeiter(in) gezielt trainiert werden können, insbesondere dann, wenn kurz- und mittelfristig befristete Arbeitsverträge die Regel sind.

Dazu gehört auch, die Netzwerkstrategien systematisch und methodisch aufzubereiten und als überfachliche Konzepte anzubieten.



Jasmin Döhling-Wölm

Nicht jede(r) Promovierende wird durch die Doktor-eltern in der Community angemessen eingeführt. Eine große Zahl muss sich und ihre Ideen selbst auf Tagungen und Kongressen einbringen. Und es kann in vielen Fällen kein echter Zugang zu dem Netzwerk der Promotionsbetreuer(innen) wahrgenommen werden. Diese Promovierenden fühlen sich als einer bzw. eine von so vielen, und die Funktion des

natürlichen Mentoring, des Einführens und Heranführens nicht nur an die Forschungsidee sondern an die förderlichen „Steigbügel“, fällt für sie weg. Der wichtige Nutzen des sozialen Netzwerkes der Promotionsbetreuer(innen) steht diesen Menschen faktisch nicht als Ressource zur Verfügung.

Die Bedeutung der sozialen Netzwerkressourcen ist jedoch eindeutig.

„So bilden soziale Netzwerke nicht nur Ressourcen, sondern sie stellen auch ein Produkt der lebenslangen aktiven wie reaktiven Gestaltung der eigenen Biografie dar.“ (Lang/Neyer 2004, S. 5)

Auch die beruflichen Effekte sind unbestritten. „Vor allem zwei Zusammenhänge werden in der Literatur diskutiert: der Zusammenhang zwischen dem Finden eines neuen Arbeitsplatzes bzw. einer Beförderung und Networking und der Zusammenhang mit der Höhe des Gehaltes.“ (Denison 2006, S. 52)

Die Abhängigkeit von der Reputation der Betreuungsperson der Promotion in der Wissenschaftsgemeinschaft und dem fachlichen Commitment schränkt die eigenständigen Netzwerkaktivitäten der Promovierenden ein. Die Gefahr einer „hinderlichen“ Vernetzung z. B. in Konkurrenz zum Netzwerk des Dokorterteils muss seitens der Promovierenden ausgeschlossen werden. Finanzielle und emotionale Abhängigkeiten vermischen sich somit zu einer Allianz und können von den Promovierenden nicht ohne weiteres aufgelöst werden.

Die(der) Promovierende hat nun die Herausforderung zu bewältigen, sich zwischen fachlicher Selbstbehauptung und struktureller und emotionaler Abhängigkeit angemessen zu bewegen. Dieses beschreibt einen Double Bind, der bei einer Großzahl von Promovierenden zum einen viel Energie bindet, die in die Forschung gehen könnte und zum anderen die frühzeitige aktive Karriereentwicklung erschwert. Denn diese strategisch und kompetent anzugehen, wird angesichts der sich allorts professionalisierenden Berufungs- und Besetzungspraktiken zunehmend ein persönlicher Verhandlungsvorteil. Die Hochschulen nutzen die Rekrutierungsphase in den Berufungsverfahren

als strategisches Instrument der Profilierung und Ausrichtung. Selbstverständlich waren Berufungsverfahren immer schon eng mit der Strategie der Hochschule verbunden. Jedoch nimmt die Bedeutung der überfachlichen Qualifikationen deutlich zu. (Mallich/Steinböck/Gutiérrez-Lobos 2010)

Dieses zeigt sich unter anderem in der verstärkten Nutzung von strukturierten Assessmentverfahren und die zunehmende Konsequenz in der finalen Besetzung an Hochschulen.

Neben den Fachkompetenzen spielen in den Berufungs- und Besetzungsverfahren die Führungskompetenz und Selbstkompetenzen verstärkt eine Rolle, da die Entwicklungen im Wissenschaftsbetrieb die Professor(innen) zunehmend auch als Wissenschaftsmanager(innen) fordern. (Vgl. Nickel/Ziegele 2010)

Systematische Nachwuchsführungskräfteentwicklung in der Wissenschaft am Beispiel der Netzwerkkompetenz

Zur Vorbereitung auf die Aufgaben im Wissenschaftsmanagement ist eine frühzeitige und gezielte Nachwuchsförderung der zukünftigen wissenschaftlichen Führungskräfte unabdingbar. Die Biographieforschung macht sichtbar, dass Führungspotential in der Regel in frühen Lebensjahren im Lebenslauf entwickelt und sichtbar wird durch frühzeitige Übernahme von Verantwortung in verschiedenen familiären und sozialen Kontexten. Um aufbauend feldspezifische Führungskompetenz für das Wissenschaftsmanagement auszubilden, muss ein systematisches Heranführen an die Inhalte und Prozesse von Führung stattfinden. Analog zu den Traineeprogrammen und Managementassessmentverfahren in der Wirtschaft erfordert auch der Aufbau von Wissenschaftsmanagementkompetenz eine gezielte Strategie der Hochschulstandorte. In Bezug auf Kompetenzaufbau während der akademischen Qualifikationsphasen und Recruitingverfahren wirkt dies sowohl in die individuelle als auch in die organisationale Entwicklungsstrategie.

Die Qualifizierung zur Nachwuchsführungskraft ist damit auf folgenden Feldern durch die Hochschule zu verantworten:

- Systematisches Anleiten und Trainieren von expliziten Managementkompetenzen.
- Fachliche Qualifikation durch eine Promotion oder Habilitation.
- Angemessene Berücksichtigung der Managementkompetenzen in Besetzungs- und Berufungsverfahren.

Eine Aufgabe der Wissenschaftsmanger(in) ist die Führung von Personal und das Akquirieren von Drittmitteln.

Und entgegen der häufig anzutreffenden Annahme, dass sich eine gute Führungspraxis en passant im Forschungsalltag entwickelt steht die Erfahrung von erfolgreichen Führungskräften, dass eine gezielte Unterstützung in der Ausbildung der Führungskompetenzen, wie zum Beispiel Konfliktfähigkeit, Konsequenz im Reden und Handeln, Rollenklarheit, Ambiguitätstoleranz, Motivationskraft, systemischen und organisationalen Denken und Handeln, dauerhaft zu größerer Zufriedenheit mit den Führungsherausforderungen führt.

Eine Führungs- und Managementkompetenz, die in diesem Rahmen eine Schlüsselrolle einnimmt, ist die Netzwerkkompetenz. In dieser verbinden sich verschiedene überfachliche Kompetenzebenen.

Und um diese zu trainieren und für Führungsaufgaben gezielt zu stärken, ist es notwendig, die fünf Kernbereiche zu differenzieren in:

- Kommunikationskompetenz
- Organisatorische Kompetenz
- Selbstpräsentationskompetenz
- Kompetenz zum kollaborativen Arbeiten
- Klarheit der individuellen und organisationalen Ziele

Zwar greifen diese komplexen Kompetenzen stets ineinander. Sie sind in hohem Maße interdependent und könnten noch weiter differenziert wer-

den in funktionale Fähigkeiten. Jedoch ermöglicht die vorläufige Differenzierung, ein gezieltes Trainingskonzept zur Stärkung der Netzwerkkompetenz zu entwickeln. Und damit von der vielerorts oberflächlichen Betrachtungsweise und Workshopform zu „Networking im Allgemeinen“ hin zu einem ganzheitlichem Personalentwicklungsansatz zu kommen.

Auf Basis dieser überfachlichen Kompetenzen kann eine Anleitung in expliziten Netzwerktrainings ein **Schlüsseltraining** sein auf folgenden Wirkungsfeldern:

1. In der individuellen Karriereentwicklung der Graduierten,
2. In der Wahrnehmung der hochschulübergreifenden Berufungspraxis in Bezug auf Gender- und Diversityaspekte (siehe unten),
3. Im Rahmen der Implementierung von Akademischen Personalentwicklungskonzepten in einer Hochschule.

„Netzwerkpartnerinnen werden empfohlen, Freundinnen nicht“ - Differenziertes Netzwerken in der Science Community

Die Netzwerkforschung ist soziologisch geprägt mit dem Fokus auf die individuelle Entwicklung in gesellschaftlichen Feldern.

Die Fokussierung der Netzwerkanalyse auf den beruflichen Kontext und die Karriereentwicklung wurde zum Beispiel bei Miller McPherson (McPherson 2001) und Paul Ingram (Ingram/Zou 2008) weiterentwickelt. So unterscheiden Paul Ingram und Michael Morris (Ingram/ Morris 2007) freundschaftliche Beziehungen (Einzigartigkeit und Intimität) deutlich von beruflichen Freundschaften. Und deutlich wird die Beziehungsdifferenzierung in Bezug auf berufliche Freundschaft auch in der Arbeit von Ingram und Xi Zou. Spezifiziert wird hier, Freundschaft, die koinzident mit einer beruflichen Beziehung einhergeht und in der sich die Beteiligten als gleichwertige Marktakteure verstehen im Sinne einer Partnerschaft. (Ingram/Zou 2008, S. 170).

Die qualifizierte Wahrnehmung differenzierter Netzwerkaktivitäten innerhalb von Freundschaften und professioneller Kontakte ist eine entscheidende Fähigkeit, um Begriffe wie Schiebung von strategischen Allianzen abzugrenzen.

Und nicht zuletzt ist diese Fähigkeit eine Voraussetzung, neben den formalen Abläufen auch die innere Logik von Besetzung- und Berufungsverfahren zu verstehen und diese Erkenntnisse konstruktiv für sich nutzen zu können. Die professionalisierte Metareflexion der eigenen und der fachimmanenten Praktiken in Bezug auf Netzwerke und die Karriereentwicklung kann somit als Teil des Hochschulentwicklungsprozesses eine positive Wirkung auf die Standortkultur der Graduiertenförderung entfalten. Das Verständnis des Hochschulraums als Gesamttraum zur aktiven Karrieregestaltung bietet die Möglichkeit eines wichtigen Schrittes, die Karrieremöglichkeiten regional und strukturell zu erweitern bzw. angemessen zu spezifizieren.

Herausforderungen nicht nur für Graduiertenakademien

Die vorherrschende Berufungspraxis läuft aktuell noch einem gezielten individuellen Personalentwicklungskonzept entgegen. Die verfahrensbedingte Migration von Graduierten erschwert es, eine Verantwortung auf der Fakultäts- bzw. Fachbereichsebene zu verankern, da Hausberufungen selten und in der Regel nicht gewünscht sind. Die Herausforderung des mehrjährigen Aufbaus einer Führungspersönlichkeit für den Wissenschaftsbetrieb fordert daher die Verantwortlichen an Hochschulen auf folgenden Ebenen:

- Bewusstseinsbildung und Akzeptanzförderung für die Notwendigkeit von Managementkompetenz für Wissenschaftler(innen).
- Bereitschaft, diese Kompetenz gleichgewichtet in den Berufungsverfahren zu berücksichtigen.
- Entwicklung einer Gesamtverantwortung für Nachwuchsführungskultur in allen Hochschulen aufgrund der verfahrensbedingten Migration von Wissenschaftler(innen).

Neben den strukturellen Optimierungen der Verfahren und der Arbeitsvertragsituation des Mittelbaus wie sie u.a. in der Studie von Ver.di (vgl. Grünh 2009) beleuchtet werden, stehen die Universitäten auch vor der Aufgabe, personelle Unterstützungsangebote zu bieten. Die gezielte **Netzwerkkompetenz** aller Promovierenden muss damit im Sinne der Akademischen Personalentwicklung ein **Qualifizierungsziel** sein.

Zudem stellt sie im positiv entwickelten Zustand sicher, dass zügig zusätzliche Ressourcen aktiviert werden können, die für komplexe und plötzlich auftauchende Herausforderungen notwendig werden. (Hollstein 2007, S. 80)

Und dies ist im Rahmen der Drittmittelbeschaffung und der Forschung von zentraler Bedeutung.

Die Aktivierung hilfreicher Ressourcen kann über verschiedene Akteure erfolgen. Im Rahmen der Netzwerkforschung haben sich verschiedene Schlüssel- und Kommunikationsrollen in Netzwerken etabliert:

- Stars (Mitglied mit sehr vielen Verbindungen zu anderen Mitgliedern)
- Liaison (Mitglied, das zwei Cluster, die sonst unverbunden wären, verbindet)
- Brücke (Mitglied, das mehreren Clustern angehört)
- Gatekeeper (Mitglied, das den Informationsfluss von einer Sektion des Netzwerkes zur anderen kontrolliert)
- Isolierte(r) (Mitglied ohne Beziehungen zu anderen Netzwerkmitgliedern)

(Schenck 1984)

Zusätzlich zu dieser Terminologie basierend auf Granovetter ist es für die Netzwerkanalyse sinnvoll, die Ansätze von Ronald Burt zu strukturellen Löchern in sozialen Netzwerken hinzuzunehmen (Burt 1992).

Denn das Zusammenspiel des Aufbaus schwacher Beziehungen nach Granovetter und einer Stärkung ausgewählter Beziehungen und Schließung von strukturellen Löchern, im Sinne von Burt, sind im Zuge des Netzwerkes eine Erfolg versprechende Strategie.

Potentiale nutzen durch institutionelle Gatekeeper

Bei den Analysen der Netzwerkstrukturen nehmen die Promotionsbetreuer(innen) in der Regel die Rolle des Gatekeeper ein. In Bezug auf die Aktivierung von Netzwerkressourcen im wissenschaftlichen Bereich sind die Promovierenden deutlich abhängig von den Informationsentscheidungen der Betreuer(innen).

Für eine gezielte Karriereförderung durch Netzwerkaktivitäten ist es wichtig, die individuellen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

Die Chancen in Berufungsverfahren hängen zu einem großen Teil davon ab, in wie weit eine Person bereits in der Community bekannt ist. So werden bereits zum Zeitpunkt der Entwicklung der Auswahl der Kriterien Filter genutzt. Filter, die an den Kommissionsmitgliedern bekannten möglichen Bewerberkreis angepasst werden. (Färber/ Spangenberg 2008, S. 73)

Die Vorauswahl nach Kriterien der Homophilie, wie sie bei Paul Ingram definiert wird (Ingram/Morris 2007), bietet damit besonders für unterrepräsentierte Gruppen Herausforderungen der Sichtbarkeit. Netzwerktrainings dieser differenzierten Art lösen somit auch Fragestellungen nach **Gender- und Diversityaspekten** aus und können Wirkung auf die Organisationskultur initiieren. Zudem gibt es Beobachtungen, dass starke Beziehungen aufgrund der systemimmanenten selbstreferentiellen Tendenzen Strukturen erhalten und die Förderung von schwachen Beziehungen eine Erweiterung von Portfolios und Handlungsrahmen erzeugen. Aktives Publizieren und Diskutieren im Rahmen von Vorträgen und Kongressen gehören damit ebenso zur fachlich orientierten Netzwerkstrategie wie auch eine interdisziplinäre, netzwerkorientierte Antragskultur.

Und genau an diesen Punkten werden oft Optimierungspotentiale in den Karriere Strategien der Promovierenden sichtbar. Die Promovierenden mit starken und selbst netzwerkaktiven Betreuer(innen) haben hier einen deutlichen Vorteil. Sie werden direkt eingeführt und erhalten aus erster Hand Informationen zu den **informellen Grammatiken** der Community. So werden sie zum Beispiel vorgeschlagen für die Präsentation ihrer Forschungsarbeit und in gemeinsamen Publikationen langsam mit den Umgangsformen des kollegialen Austauschs vertraut gemacht.

Viele Promovierende haben jedoch die Herausforderung zu bewältigen, sich selbst in eine kritische Kultur einzubringen, ohne die Regeln ausreichend zu kennen.

Die aktive eigene Netzwerkpflege wird häufig unterschätzt. So bestehen noch bei vielen NachwuchswissenschaftlerInnen Befürchtungen, in den Ruf des „Klüngelns“ und des „Schiebens“ zu kommen. Auch eine Neigung, gezielte Netzwerkarbeit als „Ausbeutung sozialer Ressourcen“ zu sehen, erschwert diesen Promovierenden – in der Regel genährt durch ihr direktes institutionelles Umfeld – den **Zugang zu geistigen und ökonomischen Ressourcen**, zum Beispiel bei Drittmittelprojektierungen.

Diese Einschätzung ist besonders oft bei Promovierenden der Geistes- und Sozialwissenschaften in Trainings und Coachings zu beobachten. Dabei werden die förderlichen Aspekte des strategischen Miteinanders zunächst oft gänzlich ausgeblendet. In Strategieseminaren zur Weiterentwicklung der eigenen Karriereoptionen auf Basis des effektiven Netzwerkes können Hochschulen hier gezielt Unterstützung im Reflexionsprozess anbieten.

Der eigenverantwortliche Aufbau eines strukturellen Netzwerkes mit der Pflege der schwachen Beziehungen, die im weiteren Karriereverlauf Unterstützung bereitstellen ist ebenso wichtig, wie die gezielte Nutzung der starken Beziehungen (z.B. durch Mentor(innen) und Promotionsbetreuer(innen)), an den frühen Karriereschwellen.

Karriereschwellen überwinden durch strategisches Netzwerken

Im Training mit Graduierten haben sich die Netzwerkoptimierungen mit Hilfe der Arbeiten von Mark Granovetter als Ausgangsbasis als hilfreich erwiesen.

Granovetter nennt als Anhaltspunkte zur Einschätzung der Qualität einer Beziehung folgende Aspekte:

- Den Zeitumfang, den zwei Personen miteinander verbringen,
- die emotionale Intensität,
- die Intimität und
- die gegenseitigen Verbindlichkeiten (Leistungen), die die Personen austauschen (Granovetter 1973, S. 1361).

Granovetter untersuchte weiterhin die Beziehung zwischen Jobsuchenden und Kontaktpersonen, die die entscheidende Information lieferten, um einen Job tatsächlich wechseln zu können.

In diesem Zusammenhang stellte er folgende Kategorien von Kontaktstärken auf:

- oft (mind. zweimal wöchentlich)
- gelegentlich (mehr als einmal jährlich aber weniger als zweimal wöchentlich)
- selten (einmal jährlich oder weniger) (Granovetter 1973, S.1371)

Er fand heraus, dass mehr als die Hälfte der entscheidungsrelevanten Jobinformation in der Gruppe der gelegentlichen Netzwerkkontakte (55.6%) fließen und selbst die seltenen Netzwerkkontaktinformationen mit 27.8% eher zu Jobs führten als die häufigen (16.7%).

So bietet gerade das aktive Bewegen und präsent sein in der Community, Hierarchiestufe bzw. Organisation, in die man einsteigen will, die beste Mög-

lichkeit, schwache Beziehungen aufzubauen und zu nutzen. Auch die Arbeiten von Lin/Ensel/Vaughn zeigen, dass die schwachen Beziehungen zu Personen, die selber über starke Beziehungen verfügen, in hohem Maße weiterführende Brückenfunktion haben. Um zum gewünschten Ziel- und Tätigkeitsfeld zu kommen, ist es wichtig, diesen hohen Einfluss auf die Karriereentwicklung dieser mittelbaren Kontakte der eigenen schwachen Beziehungen aktiv zu nutzen. (Lin/Ensel/Vaughn 1981, S. 399)

Es bedarf einer gezielten fachlichen **und** strategischen Ausrichtung um effektive und effiziente gelegentliche Kontakte dazu aufzubauen.

Die soziale Ressource in Netzwerken wird in der Breite von Promovierenden bislang unterschätzt und vor lauter Forschen, Publizieren und Lehren an der eigenen Hochschule werden genau diese Kontakte auf Tagungen und Kongressen in vielen Fällen zu wenig strategisch genutzt und aktiviert.

Der Einsatz professioneller Netzwerktrainings – Handwerkszeug für Graduierte

Für die Arbeit in Netzwerktrainings haben sich zum Einstieg die Anleitungen zur Analyse von Netzwerkkarten bewährt auf Basis der Untersuchungen von Granovetter und der Weiterentwicklungen zum Beispiel in der Sozialen Arbeit.

Im Rahmen der karrierebezogenen Netzwerktrainings werden 3 Instrumente eingesetzt.

- Die Netzwerkkarte
- Der Systemische Netzwerk-Check
- Der Netzwerkstrategieplan

Dabei ist die Arbeit mit der Netzwerkkarte zentral.

Die zu Hilfenahme von Unterstützung durch Informationen und Handlungen ist eine der größten Stärken von Menschen, die Ihre Projekte und Ziele erreichen.

Für die effektive und effiziente Strukturierung und strategische Ausrichtung eines Netzwerkes ist es daher notwendig, sich mit den aktuellen Strukturen seiner sozialen Kontakte auseinander zu setzen und diese Erkenntnisse auf pragmatische Weise für Ziele und Projekte zu nutzen.

In der Sozialwissenschaft ist besonders seit den 1970-er Jahren die soziale Vernetzung des Individuums in den Forschungsfokus genommen worden. Dabei entstanden in der Weiterentwicklung neben den Theorien auch diagnostische Verfahren, um die Ressourcen und Handlungsspielräume Einzelner in Systemen zu analysieren.

Die Netzwerkkarte (siehe unten) ist in diesem Zusammenhang ein solches diagnostisches Instrument, das auf einer visualisierenden und haptischen Methodik aufbaut. Durch den systemischen Ansatz, der dem Instrument innewohnt, lässt die Methode zum einen eine individuelle Selbstreflexionsarbeit und Interpretation in Anlehnung an eine soziometrische Aufstellung zu. Zum anderen bietet Sie eine gute Basis, um in Kooperation mit den Trainer(inne)n oder auch mit Mentor(inn)en eine Analyse und Handlungsplanung der berufsbezogenen Netzwerkstrategie zu entwickeln. Die Teilnehmer(innen) sind dabei stets im Prozess dabei und steuern diesen.

Die Arbeit mit der Netzwerkkarte bietet im Training folgende Vorteile:

- Zügige Visualisierung des aktuellen Netzwerkes
- Kooperative Interpretation auf Basis sichtbarer Strukturen (geringe inhaltliche Abhängigkeit von Trainer(inne)n)
- Zügige Bewusstmachung vorhandener förderlicher und hinderlicher Strukturen
- Zügige Möglichkeit, professionell unterstützt einen Strategieplan zu entwickeln zur Optimierung

des Netzwerkes in Bezug auf vereinbarte Ziele im Trainingsprozess.

Für die Erstellung der Netzwerkkarte trägt sich der/die Teilnehmer(in) als Ankerperson ein. Sie bildet das Zentrum des Netzwerkes.

Dann wird die Fläche in die 4 Sektoren (Freunde/Bekannte; Familie; Schule/Beruf; Professionelle Beziehungen) geteilt (Pantucek, 2009):

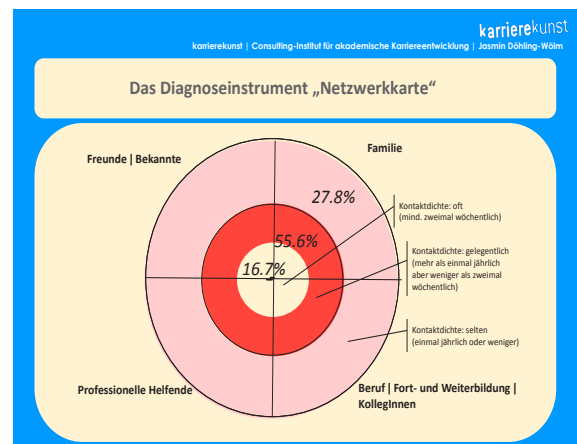


Abbildung: Analyse mit der Netzwerkkarte

In einem zweiten Schritt werden nun die Personen des sozialen Umfelds durch die Teilnehmer(innen) eingetragen: Je dichter der Kontakt zu dieser Person ist, desto näher wird das Symbol für diese Person zur Ankerperson gezeichnet. Besteht zwischen zwei Personen im Netzwerk Kontakt, werden diese mit einer Linie verbunden. Dadurch entsteht Stück für Stück ein Netz, das in den Sektoren unterschiedlich stark ausgeprägt sein kann.

Die Arbeit erfolgt auf vorbereiteten Metaplänen, auf denen die Karten visualisiert werden. Zur Erleichterung der Orientierung werden vorerst mit Moderationskreisen Personen und ggf. Cluster für Gruppen in die Radien der Karte gesetzt. So können die Teilnehmer(innen) jederzeit die Entfernung korrigieren und das Netzwerk auch in Relationen wahrnehmen und visualisieren.

Zum Schluss werden dann alle eingetragenen Personen und Verbindungen fixiert.

Es erfolgt in moderierter Gruppenarbeit die Prüfung der **Angemessenheit** des Netzwerkes. Das heißt, es werden konkrete berufliche Ziele im Training fokussiert, anhand derer die Qualität und Effektivität des aktuellen Netzwerkes überprüft werden kann.

Mit besonderer Aufmerksamkeit werden die schwachen Beziehungen analysiert und mögliche Lücken im Netzwerk identifiziert.

Auch Fragen nach Motiven einer möglichen Behinderung von Karrierezielen durch Personen, mit denen starke Beziehungen bestehen, werden anhand eines **systemischen Netzwerk-Checks** geklärt. Somit kann auf professionelle Weise eine Basis geschaffen werden für die weitere optimierende Planungsarbeit mit **Netzwerkstrategieplänen**.

Damit wird auf das bereits oben beschriebene Zusammenspiel des Aufbaus schwacher Beziehungen, der zielorientierten Stärkung ausgewählter Kontakte sowie der Schließung von strukturellen Löchern hingearbeitet.

Hochschulgrenzen überwinden – Den „Ruf“ gemeinsam vorbereiten und Alumni binden

Als Teil der Strategie einer Hochschule kann die explizite Arbeit mit und an den Netzwerken der Graduierten ein wichtiger Kernprozess werden.

So unterstützt die Sensibilisierung der Graduierten in Bezug auf die Netzwerkaktivitäten sowohl die fachliche interne Vernetzung, die externe Karriere-strategie als auch die frühzeitige Alumnibindung.

Die interne wie hochschulübergreifende Kooperation in Bezug auf Clusteranträge, Verbundforschungsprojekte und Drittmittelantragsstellung kann mit gezielten Antragstrainings durch ein differenziertes PE-Konzept ausformuliert werden. Die Qualität der Drittmittelanträge und das entsprechende Beratungs- und Trainingsangebot der Hochschule kann sich durch die Netzwerkimpulse ebenso weiterentwickeln wie auch das Verständnis für eine wertschätzende Führungskultur in der Nachwuchsgruppe.

Für die gezielte Entwicklung der Akademischen Personalentwicklung wird deutlich, dass neben den forschungsrelevanten Themen wie Drittmittel und Projektmanagement ein Kernprozess der Qualifizierung der Graduierten gerade die Sensibilisierung zur aktuellen Netzwerkstrategie ist. Und das im Rahmen dieser Angebote, Hinweise auf zukünftige förderliche karriererelevante Vernetzungen frühzeitig ermittelt werden können.

Die hohe internationale und fachliche Komplexität in Forschungsprojekten und die vielfältigen überfachlichen Anforderung in Forschungs- und Führungssituationen können durch gezielte Netzwerkqualifizierung von der Hochschule als Verantwortung der akademischen Personalentwicklung wahrgenommen werden.

Damit wird den Graduierten auch die Möglichkeit gegeben, frühzeitig und stärker bewusst im Aktionsfeld des gesamten Hochschulraumes nicht nur mit fachlicher Expertise zu agieren. Sondern gezielt mit einer breiteren Interessenlage (zum Beispiel durch die Bildung beruflicher Freundschaften wie Sie bei Ingram definiert sind) soziale Netze im Hochschulraum aufzubauen. Um hierauf zurückgreifen zu können, wenn der „Ruf“ erfolgen soll.

Denn deutlich wird, dass Berufung und berufen werden früh in den Qualifikationsphasen vorbereitet werden müssen. Sowohl von den Hochschulen als strategische Nachwuchsförderung als auch von den Graduierten im Rahmen individueller Karrierekonzepte.

Die geteilte Verantwortung zwischen Hochschule und Graduierten in Bezug auf die effektive und effiziente Karrieregestaltung wird mit einem solchen Vorgehen unter anderem im Rahmen von professionellen Netzwerktrainings auch strukturell gesichert und durch allen Graduierten zugängliche Gruppentrainings in der Hochschulstrategie sichtbar.

Literatur

Burt, Ronald 1992: Structural holes: The social structure of competition. Harvard University.

Denison, Kathrin 2006: Netzwerke als Form der Weiterbildung. Erfolgsfaktoren für den individuellen Nutzen. Zugl. Dissertation, Universität Kassel. Schriftenreihe Personal- und Organisationsentwicklung. Bd. 1., Kassel

Färber, Christine/ Ulrike, Spangenberg 2008: Wie werden Professuren besetzt? – Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt/Main.

Granovetter, Mark 1973: The Strength of weak Ties. In: The American Journal of Sociology Vol. 78, No. 6 (May, 1973), pp. 1360-1380. Published by: The University of Chicago Press.

Grünn, D. et al (2009), Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen – Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Berlin.

Hollstein, Betina 2007: Sozialkapital und Statuspassagen – Die Rolle von institutionellen Gatekeepern bei der Aktivierung von Netzwerkressourcen. In: Soziale Netzwerke und soziale Ungleichheit. Zur Rolle von Sozialkapital in modernen Gesellschaften. Hrsg. Lüdicke, Jörg/ Diewald, Martin. Wiesbaden. S. 53-84.

Ingram, Paul/Morris, Michael W. 2007: Do People Mix at Mixers? Structure, Homophily, and the "Life of the Party". Administrative Science Quarterly, 52, 558-585.

Ingram, Paul/ Zou, Xi 2008: Business friendships. Research in Organizational Behavior 28 (2008) 167-184.

Lang, Frieder R./ Neyer, Franz J 2004: Kooperationsnetzwerke an deutschen Hochschulen – Der Weg zur Professur am Beispiel des Faches Psychologie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 56, Heft 3, S. 520-538. S. 521.

Mallich, Katharina/ Steinböck, Sandra/ Gutiérrez-Lobos, Karin 2010: Die Zukunft des akademischen Personalmanagements – Professionalisierung von Berufungsverfahren hinsichtlich überfachlicher Qualifikationen. In: Zeitschrift „Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung (P-OE)“. UniversitätsVerlagWebler. S. 90-97.

McPherson, Miller/ Smith-Lovin, Lynn/ Cook, James. 2001: Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. Annual Review of Sociology, 27, 415-444.

Lin, Nan/ Ensel, Walter M./ Vaughn, John C. 1981: Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment. In: American Sociological Review Vol. 46, No. 4 (Aug., 1981), pp. 393-405. Published by: American Sociological Association.

Nickel, Sigrun/ Ziegele, Frank 2010: Karriereförderung im Wissensmanagement – nationale und internationale Modelle. Band 1. Eine Empirische Vergleichsstudie. CHE. Gütersloh.

Pantucek, Peter (2009): Soziale Diagnostik. Verfahren für die Praxis Sozialer Arbeit. Böhlau Studienbuch, Wien-Köln-Weimar.

Schenck, Michael 1984, Soziale Netzwerke und Kommunikation. Tübingen.

Seibert, Scott E/ Kraimer, Maria L/ Liden, Robert C. 2001:

A Social Capital Theory of Career Success. The Academy of Management Journal. Vol. 44, No. 2, pp. 219-237.

Der Artikel ist bereits in folgendem Medium erschienen:

Döhling-Wölm, J.:

Karrieren werden in Netzwerken gemacht – Strategisches Netzwerken als Förderinstrument der akademischen Personalentwicklung. In: Zeitschrift Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung (P-OE). Heft 1/2011. UniversitätsVerlagWebler. S. 14 -18.

<http://www.universitaetsverlagwebler.de/P-OE.html>

Empowerment für den Mittelbau!

Hochschulen unterstützen mit Vitamin N wissenschaftliche Karrieren

Ein Erfahrungsbericht mit Netzwerktrainings

Autorinnen: Jasmin Döhling-Wölm, Pädagogin, Geschäftsführerin und Seniorcoach; Maren Ulrich, Diplom-Psychologin und Juniorcoach
Karrierekunst/Consulting-Institut für akademische Karriereentwicklung, Bremen: <http://www.karrierekunst.de>

Sie alle machen es vor: MeCoSa und COMETiN an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, DREAM an der FU Berlin, der Career Center der Universität Hamburg, das Leibniz-Mentoring der Leibnizeinrichtungen, das Mentoring der Leuphana Universität, das Promotion plus+ Mentoring der Graduiertenakademie der Leibniz Universität Hannover, das Mentoringprogramm Brückenschlag für Studierende der ersten akademischen Generation der Universität Göttingen und die Personalentwicklung der Bremer Senatorische Behörde für Finanzen regen an, gezielt Vitamin „N“ einzunehmen. Vitamin N beschreibt die Querschnittskompetenz des strategischen Netzwerkes für den Karriereerfolg in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.

Die Hochschulen nehmen damit die Verantwortung für die Karriereperspektiven ihrer WissenschaftlerInnen ernst und haben den Gesamtarbeitsmarkt mit unterschiedlich denkbaren Karriereoptionen für akademische Fach- und Führungskräfte im Blick. So wird wissenschaftlich qualifiziertes Personal beispielsweise auch im Management gern gesehen. Das Aufzeigen dieser Schnittstellen im Arbeitsmarkt gegenüber dem akademischen Personal kann sowohl bei der Orientierung und Etablierung der TeilnehmerInnen helfen, als auch nachhaltig den Austausch zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Politik fördern. In diesem Erfahrungsbericht

erläutern wir am Beispiel der Methode *Netquest* von Karrierekunst diese Zusammenhänge.

Es gibt zahlreiche Qualitäten die für das Übernehmen von Verantwortungspositionen notwendig sind. Dazu gehört neben akademischen Abschlüssen, Erfahrungen im Projektmanagement, Verhandlungskompetenzen und Führungskompetenzen auch der Aufbau eines *belastbaren Netzwerkes*. Wer in der Lage ist, *belastbare Netzwerke* in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik als Ressource zu erschließen, hat Vorteile in Managementpositionen.

Wie definiert sich der Begriffskomplex belastbares Netzwerk? Belastbar beschreibt in diesem Kontext, dass das spieltheoretische Modell „Tit-for-Tat“ erfolgreich angewendet wird. Es meint, dass erste Verbindlichkeiten bereits bestehen und das „Eine-Hand-wäscht-die-andere-Prinzip“ umgesetzt wird. Soziale Netzwerke und Gruppen stellen eine immaterielle



Maren Ulrich

Ressource dar und müssen daher auf besondere Art und Weise evaluiert werden. *Netquest* stellt dafür beispielsweise den TrainingsteilnehmerInnen u.a. die Frage: „Stellen Sie sich vor, Sie haben nur 6 Wochen Zeit, um das Projekt zu starten: Wie gehen Sie vor?“ Diese Frage, die in ähnlicher Form auch als Assessmentübung in Bewerbungs- und Besetzungsverfahren gestellt wird, erschließt indirekt die vorhandenen Strukturen und die Qualität des sozialen Netzwerks der Befragten. Durch entsprechende Übungen werden die TeilnehmerInnen befähigt, ihre Netzwerke eigenständig zu erforschen und zu hinterfragen. Die Wirksamkeit und die Wirtschaftlichkeit von eigenen Netzwerkaktivitäten rücken somit in den Fokus. Die TeilnehmerInnen verbinden anwendungsbezogen individuelle Lebens- und Karriereziele mit sozialwissenschaftlichen und psychologischen Modellen. Nach unserer Erfahrung erleben viele TeilnehmerInnen der Trainings es zum ersten Mal, dass eigene berufliche

und persönliche Ziele als zufriedenstellend erlebt werden können und dass persönliche Zufriedenheit auch von wirtschaftlichem Belang ist. Die TeilnehmerInnen nehmen die Gelegenheit wahr, ihre Wahrnehmungsperspektive zu verschieben von einer rein marktorientierten Anpassungskarriere auf eine Win-Win-Situation mit den Arbeitgebern.

In den Trainings zeigt sich auch, dass die weitläufigen Netzwerke, die zunächst als unspezifisch wahrgenommen werden, jedoch die tragfähigeren Karrierenetzwerke sind, denn diese ermöglichen eine langfristige und auf Unabhängigkeit orientierte Karriereentwicklung. Bei sehr engen, fachgebundenen oder eher disperse Netzwerkstrukturen lässt sich wiederum in der Visualisierung schnell erkennen, dass für eine stabile Karriereentwicklung die Tragfähigkeit des Netzwerkes gezielt ausgebaut werden muss. Diesen Prozess können die TeilnehmerInnen dann auch konstruktiv im Alltag weiterführen.

Viele TeilnehmerInnen reflektieren ebenfalls zum ersten Mal ihre mögliche Teilhabe am Arbeitsmarkt im Licht der Potentiale ihrer Netzwerkressourcen. Im Rahmen einer motivationalen Kraftfeldanalyse im Netquest die sich u.a. an die Arbeiten von Kurt Lewin lehnt, wird dann auch schnell das tatsächliche Potential, die möglichen Rollenkonflikte und Rollenüberlastungen wahrnehmbar, diskutierbar und veränderbar.

Die analytische Auseinandersetzung mit den Netzwerken aller TeilnehmerInnen in Gruppenarbeit veranschaulichen die Funktionsweise von aktivem Netzwerken und machen es konkret erlebbar: Das Tit-for-Tat-Prinzip beschreibt Kooperation, intensive Kommunikation durch Austausch von Informationen sowie die Bildung von Vertrauen. So können Bedenken gegen das Netzwerken auf Basis der Erfahrungen mit eigenen Netzwerkaktivitäten langsam abgebaut und konstruktiv gewandelt werden. Die Betrachtung verschiedener Netzwerke in der Gruppe ermöglicht es den TeilnehmerInnen, die Fähigkeiten und Eigenschaften zu identifizieren, die erfolgreiche NetzwerkerInnen in Verantwortungspositionen benötigen. Denn die visualisierten Netzwerke im Training machen sichtbar, was vielleicht erahnt wurde aber noch nicht in ein

nutzbares strategisches Planungswissen umgesetzt werden konnte.

Die zunehmende Erfahrung mit den Netzwerktrainings zeigt, dass es immer wichtiger wird, in Coachings nachzubereiten, wie jeweils die strategische Ausrichtung des Netzwerkes für die zukünftige Professorin, die Dezernatsleiterin, die Industrie-Managerin, die forschungsorientierte Unternehmerin oder die Leiterin der Staatskanzlei des Ministeriums aussehen kann. Die Hochschulleitungen gestalten die Karrierepfade auch innerhalb ihrer Einrichtungen zunehmend diverser. In Coachings können die Ziele von strategischen Organisationsentwicklungsprozessen mit der individuellen Rollenentwicklung und Karriereplanung in Einklang gebracht werden. Die Sichtbarmachung von Karrierepotentialen innerhalb der Netzwerktrainings kann auch mit einem gezielten Coachingprozess verbunden, eine integrierte Maßnahme zur Rekrutierung und akademischen Personalentwicklung von wissenschaftlichen Führungskräften sein.

Die Erfahrungen mit den Netzwerktrainings im Rahmen von Netquests deuten auf folgende konkrete Handlungsfelder hin:

- Während mit den Karrierestrategieseminaren die strukturellen und funktionalen Stärken und Schwächen der TeilnehmerInnen erarbeitet werden können, sind die Netzwerktrainings ein zentrales Instrument, die Effektivität und die Effizienz von PotentialträgerInnen zu prüfen und zu stärken. Die vorhandenen Karriereprofilings sollten daher um gezielte strategierorientierte Netzwerktrainings erweitert werden.
- Die Auseinandersetzung mit den Netzwerken der Graduierten muss dauerhaft und verbindlich für jede/n Graduierte/n zur Verfügung stehen und leicht zugänglich sein. Es ist nicht ausreichend, Netzwerken nur als abstrakte Idee und „nice-to-have“ zu vermitteln, sondern es müssen Anwendungshilfen zur Hand gegeben werden, die eine individuelle und konkrete Weiterarbeit ermöglichen.

- Während Trainings breiten Gruppen den Zugang ermöglichen, können Coachings als zielgruppenorientiertes Förderungsinstrument eingesetzt werden. Programme wie MeCoSa oder COMETiN der Universität Magdeburg, das Promotion plus+ Mentoring der Graduiertenakademie der Leibniz Universität Hannover oder z.B. das Mentoring der Leuphana Universität haben bereits die Förderung spezifiziert und nutzen die Erfahrungen der ersten Trainings und Evaluationsergebnisse. Gerade für Wissenschaftlerinnen und im Rahmen der Gleichstellungsaktivitäten entfaltet das Modell der Intervalltrainings mit Vertiefung durch Coaching karrierewirksame und nachhaltige Erfolge. Nicht nur in den Fächern, in denen Frauen zahlenmäßig unterrepräsentiert sind, wird die Interventionsform Coaching als förderlich beim Durchhalten und Dranbleiben erkannt. Besonders ist es jedoch an den Schnittstellen der Qualifikationsstufen relevant, den weiblichen akademischen Führungsnachwuchs für die Übernahme von Verantwortungspositionen in der Wissenschaft, Wirtschaft und Politik zu stabilisieren. Die Notwendigkeit, langfristig wirksame Programme in Lehre und akademischer Personalentwicklung zu implementieren, wird damit deutlich.
- Empowerment für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin können Hand in Hand gehen mit zielgruppenspezifischen Rekrutierungsverfahren und Employer Branding. Netzwerktrainings können damit die Hochschulen in Rekrutierungsprozesse unterstützen, eine angemessene Personalentwicklung strategisch vorzubereiten.
- Es werden zielgruppenspezifizierte Netzwerke für die Graduierten benötigt. Einige Hochschulen binden schon Ihre Graduierten als Alumni. Mit den weitreichend fehlenden Zahlen an deutschen Hochschulen über die DoktorandInnen und Post-DoktorandInnen hängt jedoch auch zusammen, dass die Alumniarbeit sich eher auf die Absolvierenden bezieht und auf die Ziel- und Fördergruppen im Rahmen von z.B. internen Mentoringprogrammen. Vielen Graduierten jedoch fehlt der Bezug zu ihrer Alma Mater im Rahmen ihrer Qualifizierung als

ForscherIn in der Promotionsphase. Die vorhandenen Hochschulnetzwerke lassen hiermit zu viel Potential brach liegen, welches an wirtschaftlichen und politischen Ressource für die strategische und auch personelle Hochschulentwicklung durchaus nutzbar gemacht werden könnte.

Die Vielfalt der Karriereoptionen wird in den Netzwerktrainings besonders dann spürbar, wenn die transversalen Bezüge zwischen den Segmenten des Arbeitsmarktes (wieder-)erkannt werden. Die Coachees und Mentees nehmen es als Entlastung wahr und erkennen, dass sich Karriereverläufe durchaus zwischen politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Tätigkeitsfeldern hin- und her bewegen. Damit wird es auch einfacher für die TeilnehmerInnen, Entscheidungen zu fällen für z.B. die kommenden 2-3 Jahre der beruflichen Tätigkeit. Denn Viele stellen nun auf Basis der Struktur und der Qualität Ihres Netzwerkes fest, was ihr individueller beruflicher Weg sein kann.

Fest implementierte strategische Netzwerktrainings in den Curricula der Studiengänge sowie in der akademischen Personalentwicklung der Graduiertenförderung können dazu beitragen, die Vernetzung von Hochschulen mit Wirtschaft, Verwaltung, Stiftungen und Politik systematisch weiterzuentwickeln. Durch die zukünftigen strategischen Netzwerkalumni können die Fach- und Karrierenetzwerke auch für die Hochschulen leichter genutzt werden für Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement. Denn forschungsorientierte Köpfe werden überall gebraucht, wo es um gesellschaftliche Transformationsprozesse geht.

Kontakt:

karrierekunst | Consulting-Institut für akademische Karriereentwicklung | Jasmin Döhling-Wölm

Newport | Konsul-Smidt-Straße 8L
28217 Bremen
fon +49|0|176 847 036 29

<http://www.karrierekunst.de>

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Helmholtz-Postdoc-Programm

Förderung der frühen wissenschaftlichen Selbstständigkeit und der Chancengleichheit

Mit einem neuen Instrument will die Helmholtz-Gemeinschaft talentierte junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler nach Fertigstellung einer vielversprechenden Promotion dabei unterstützen, ihre wissenschaftliche Exzellenz effektiv weiter auszubauen. Mithilfe einer zwei bis dreijährigen Individualförderung können sie direkt nach Abschluss ihrer Promotion ein von ihnen definiertes Forschungsthema selbstständig weiter verfolgen und sich in diesem Forschungsgebiet etablieren, etwa durch entsprechende Publikationen. **Zur Förderung der Chancengleichheit wird angestrebt, dass mindestens 50 Prozent der Stellen pro Ausschreibung an Wissenschaftlerinnen vergeben werden.**

Die erfolgreichen Kandidatinnen und Kandidaten des „Helmholtz-Postdoc-Programms“ erhalten jährlich 100.000 Euro für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren. Aus diesen Mitteln sollen die eigene Stelle, ggf. eine Technischer Assistent oder Technische Assistentin, sowie Reisen finanziert werden. In der Förderzeit soll außerdem ein Auslandsaufenthalt stattfinden, der von den geförderten Postdocs flexibel gestaltet werden kann. Die Helmholtz-Postdocs können darüber hinaus die Weiterbildungsangebote der Helmholtz-Akademie für Führungskräfte in Anspruch nehmen und somit ihre Managementkompetenz ausbauen. In der Anfangszeit bekommen sie zudem einen Mentor oder eine Mentorin zur Seite gestellt.

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie können junge Eltern unter den geförderten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sämtliche relevanten Leistungen der Helmholtz-Zentren in Anspruch nehmen, wie etwa flexible Arbeitszeiten und vor allem Kinderbetreuungsangebote.

Das Programm richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die höchstens ein Jahr zuvor ihre Promotion an einer deutschen oder ausländischen wissenschaftlichen Einrichtung abgeschlossen haben oder kurz davor stehen, dies zu tun. Eine Erziehungszeit von bis zu zwei Jahren kann angerechnet werden. Als wichtigstes Kriterium gilt die wissenschaftliche Leistung während der Promotion. Eine herausragende Publikationsleistung und Benotung sowie ggf. Preise und Auszeichnungen sind für die Auswahl relevant.

Die Bewerbungsfrist läuft bis **19. April 2013**.

http://www.helmholtz.de/jobs_talente/postdoc_programm/

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

EU-Kommission: Frauenanteil in Führungspositionen gestiegen

Nach Angaben der EU Kommission ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen im letzten Jahr deutlich gestiegen.

Die Ende Januar 2013 von der EU-Kommission vorgelegten Zahlen zeigen einen Anstieg des Frauenanteils in den Leitungsorganen von 13,7 Prozent im Januar 2012 auf jetzt 15,8 Prozent. In Deutschland erhöhte sich der Frauenanteil in den Leitungsorganen in diesem Zeitraum von 15,7 auf 18 Prozent.

Dazu erklärte Kommissionsvizepräsidentin **Viviane Reding**: „Die Erfahrung hat es gezeigt: Gesetzgeberischer Druck wirkt. Die Unternehmen begreifen allmählich, dass sie es sich einfach nicht leisten können, auf die Frauen und ihr Potenzial zu verzichten, wenn sie in einer alternden Gesellschaft wettbewerbsfähig bleiben wollen: 60 Prozent der Hochschulabsolventen sind nun einmal Frauen.“

Der Frauenanteil hat sich in sämtlichen EU-Ländern mit Ausnahme von drei Ländern (Bulgarien, Polen und Irland) erhöht. Dem erstmals so hohen Anstieg innerhalb eines Jahres war der Vorschlag der EU-Kommission vorausgegangen, den Anteil von Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Unternehmen auf 40 Prozent anzuheben. Von den Ländern mit Quotenregelungen gehen nach wie vor die stärksten Impulse aus. Den größten prozentualen Anstieg verzeichnete Italien (plus

4,9 Prozentpunkte auf 11 Prozent), das vor kurzem eine Quotenregelung eingeführt hat. Frankreich, das 2011 eine Quotenregelung eingeführt hat, hat als erstes Land der EU erreicht, dass in den obersten Leitungsorganen aller großen börsennotierten Unternehmen mehr als eine Frau vertreten ist.

Im März 2012 veröffentlichte die Europäische Kommission ihren letzten Jahresbericht über Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen in der EU. Der nächste umfassende Bericht wird im April 2013 erscheinen. Die aktuell veröffentlichten Zahlen sind online verfügbar.

Weitere Informationen:

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-51_de.htm

http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/11120_de.htm

Horizont 2020: ITRE-Ausschuss veröffentlicht Berichte mit starken Genderbezügen

Der Ausschuss für Industrie, Forschung und Technologie (ITRE) des Europäischen Parlaments (EP) hat seine Berichte zu Horizont 2020 fertiggestellt und veröffentlicht. Darin sind Änderungsvorschläge zu dem Vorschlagspaket der EU-Kommission für das zukünftige Rahmenprogramm gesammelt. Mit diesen Positionen geht das EP in den derzeit laufen-

den, sogenannten Trilog mit den Mitgliedstaaten (Rat) und der EU-Kommission. In den EP-Vorschlägen zeichnet sich eine Position ab, die klarer und durchgängiger die Themen **Chancengleichheit und Gender** betont, als dies in den Vorschlägen der Kommission der Fall ist. Für Artikel 15 (Gender und Chancengleichheit; im Vorschlag nur ein Satz) sieht der ITRE-Ausschuss umfassende Ergänzungen vor. Diese lauten:

„Besondere Aufmerksamkeit gilt der Sicherung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Gremien wie Prüfungsausschüssen, Beiräten, Kommissionen und Expertengruppen. Im Rahmen von „Horizont 2020“ wird sichergestellt, dass die Geschlechterdimension in den Forschungs- und Innovationsinhalten während aller Phasen des Prozesses angemessen berücksichtigt wird, und zwar von der Prioritätensetzung bis hin zur Festlegung von Aufforderungen und Vorschlägen, zur Bewertung und Kontrolle von Programmen und Vorhaben sowie zu Verhandlungen und Vereinbarungen. Zur Förderung der Geschlechtergleichstellung bedarf es spezifischer Maßnahmen, um nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit den Wiedereinstieg zu unterstützen.“

Die Änderungsanträge des EP sind in den Berichten im Tabellenformat aufgeführt, damit der direkte Vergleich zu den Kommissionsvorschlägen sichtbar ist.

http://www.eubuero.de/fif_horizon2020.htm

Quelle Newsletter der Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF)

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

Zweiter europäischer Gender Summit: Ergebnisse und Empfehlungen

Im Nachgang zum zweiten European Gender Summit in Brüssel am 29. und 30. November 2012 wurde ein Bericht mit Empfehlungen an das Europäische Parlament und den Rat, die EU-Kommission und zahlreiche andere Akteurinnen und Akteure verschickt. Der Report steht auf der Webseite der EPWS (European Platform of Women Scientists) zum Download zur Verfügung. Er enthält eine Zusammenfassung der Präsentationen und Diskussionen der Konferenz wie auch Empfehlungen an Parlament und Rat. Im Mittelpunkt stehen drei Aspekte:

1. Der Artikel 15 „Gender Equality“ im Vorschlag der Kommission für das neue Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, Horizont 2020, sollte zusätzlich zur Chancengleichheit Antragstellende dazu verpflichten, auch die Genderdimension in Forschungsinhalten bei jedem Forschungsantrag zu adressieren.
2. Evaluationsprozesse der Kommission sollten auf mögliche geschlechterspezifische Diskriminierung überprüft werden.
3. Das „Innovation Union Scoreboard“ sollte einen Indikator für Chancengleichheit (gender equality indicator) mit einbeziehen.

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/facts-figures-analysis/innovation-scoreboard/index_en.htm

Am zweiten Gender Summit nahmen mehr als 400 Personen aus über 30 Ländern teil.

<http://home.epws.org/report-european-gender-summit-2012>

Quelle Newsletter der Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF)

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

Women in science:

Women's work

A special section of *Nature* finds that there is still much to do to achieve gender equality in science:

„...In this special issue, *Nature* takes a hard look at the gender gap and at what is being done to close it. A survey of the data (see page 22) reveals where progress has been made and where inequalities still lie, from salary to tenure. A News Feature (see page 25) reveals a particular dearth of women in some commercial spheres, such as on the scientific advisory boards of biotechnology firms, and an article by historian **Patricia Fara** (see page 43) traces the wearying stereotypes perpetuated by the biographers of women scientists.

A series of Comment articles looks at possible solutions. Neuroscientist **Jennifer Raymond** (see page 33) calls on both sexes to recognize and reduce their biases against women in science, and eight researchers from around the world offer their prescriptions (see page 35), from equalizing the retirement age in China, to liberalizing travel restrictions in Saudi Arabia, to boycotting conferences that lack female speakers. We catalogue some of the ambitious moves being made in Europe to get more women into top positions (see page 40) and explore some surprising statistics about mandatory quotas (see page 39). Finally, profiles of four successful 30-something women (see page 28) show how ambition and talent can trump obstacles.

This special issue is dedicated to the memory of **Maxine Clarke**. In the 28 years that Maxine spent championing the highest scientific standards as an editor at *Nature*, she was all too often the only one to ask, 'Where are the women?'

Nature 495, 21 (07 March 2013)"

<http://www.nature.com/news/women-in-science-women-s-work-1.12547>

Videoempfehlung: "Approaches to Equality for Women Faculty in Science: Changing Institutions, Changing Individuals – Lessons from the MIT Story"

Public Lecture von **Nancy Hopkins**, Professorin für Biologie am MIT in Boston am Trinity College in Dublin, 6. März 2013.

Originalzitat aus der Veröffentlichung des Trinity College Dublin: „Professor Nancy Hopkins discussed her work as an advocate for women in science over almost two decades since her appointment in 1995 by then-MIT Dean of Science Robert Birgeneau to chair the First Committee on Women Faculty in the School of Science. At that time only 1 in 12 faculty members in the MIT School of Science were women. A summary of her committee's findings published in 1999 came to be known as the 'MIT Report on the Status of Women Faculty in Science'.

This report and the work of the committee paved the way for national efforts within the US which have since substantially increased the numbers of women in science, technology, engineering and maths (STEM), and have inspired countless initiatives globally. Prof Hopkins described the barriers to women's advancement that were identified and how MIT addressed them administratively. Despite enormous progress, effort will still be needed to achieve equity and parity for women in science in the US. Two significant barriers that remain are unconscious bias, which results in exclusion and undervaluation of women, and greater family obligations.

About Professor Hopkins

Professor Hopkins is the Amgen, Inc. Professor of biology at the Massachusetts Institute of Technology. She is a member of the National Academy of Sciences, a fellow of the American Academy of Arts and Sciences, and a member of the Institute of Medicine of the National Academy.

Prof Hopkins obtained a Ph.D. from Harvard University and was a postdoctoral fellow at Harvard and at the Cold Spring Harbor Laboratory. She joined the MIT faculty in 1973. Her lab worked in three areas: mechanisms of leukemogenesis by mouse RNA tumor viruses; genetics of early vertebrate development using the zebrafish; and use of the zebrafish as a cancer model. Currently she is on sabbatical studying cancer prevention. Hopkins has lectured widely in the US, and also in Europe and Asia on the under-representation of women in STEM fields in academia. In 2000 Hopkins was appointed by then-MIT president Vest to the MIT administration to Co-Chair the first Council on Faculty Diversity with Provost Robert Brown. The resulting efforts by MIT were recognized by US President Clinton and are credited with improvements in the status and number of women faculty at MIT and nationally."

Hier geht es zum *Video*:

<http://www.tcd.ie/wiser/news/nhopkins.php>

Der Vortrag fand am Vorabend des INTEGER Exchange-of-Experience und Partnership Group Treffens statt.

INTEGER INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research

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

<http://www.tcd.ie/wiser/about/>

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

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNGAuftakt: Kompetenzzentrum
Frauen und Gesundheit NRW

Mit den Themenschwerpunkten geburtshilfliche Versorgung, psychische Gesundheit und Intervention bei Gewalt hat sich das neue „Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW“ am 6. März 2013, in Dortmund der (Fach-) Öffentlichkeit vorgestellt. Unter dem Titel „Betrifft Frauengesundheit“ trafen sich AkteurInnen aus den vielfältigen Bereichen der gesundheitlichen Versorgung. Sie diskutierten, wie es derzeit um die Frauengesundheit in NRW steht und wo es zukünftig hingehen soll. Die Landesministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter **Barbara Steffens** hatte die Tagung mit klaren Zielvorstellungen eröffnet.

Barbara Steffens betonte: „Die vorhandenen Erkenntnisse zur Gesundheit von Frauen sind noch nicht durchgängig in der medizinischen Praxis angekommen. So ist das Versorgungssystem unter anderem für die Folgen von häuslicher und sexualisierter Gewalt immer noch nicht ausreichend sensibilisiert. Und nach wie vor haben Frauen beispielsweise ein höheres Sterberisiko beim Herzinfarkt als Männer, weil sie andere Symptome zeigen und es deshalb eher zu Fehldiagnosen kommt. Gleichzeitig haben wir viele blinde Flecken in der geschlechterdifferenzierten medizinischen Forschung, Diagnostik und Therapie. Mit dem Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit wird die gesundheitliche Versorgung von Frauen in Nordrhein-Westfalen wieder stärker als bisher in den Fokus gerückt.“

Dr. Theodor Windhorst, Präsident der Ärztekammer Westfalen-Lippe, und **Dr. Wolfgang-Axel Dryden**, Vorsitzender der Kassenärztlichen Vereinigung

Westfalen-Lippe, unterstützen die Ziele der Ministerin. So sieht Windhorst viele gemeinsame Ansatzpunkte für die Ärzteschaft in Westfalen-Lippe und das Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW. Besonders wichtig sei es, das gemeinsame Ziel genau im Blick zu haben. Er plädiert für eine *geschlechtersensible Medizin*: „Die Offenheit miteinander umzugehen, die interdisziplinäre Zusammenarbeit muss das Ziel sein.“ Dryden verweist auf die Bedeutung von Frauen im Gesundheitssystem: „Es ist etwas anderes als Hausarzt, ob mir ein Mann Symptome schildert oder eine Frau.“ Deshalb wollen Windhorst und Dryden das Kompetenzzentrum unterstützen.

In den Workshops des Fachforums berichteten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Erfahrungen und Problemen in der geburtshilflichen und psychischen Versorgung sowie zu Interventionsmöglichkeiten bei Gewalt. Gemeinsam haben sie Lösungsmöglichkeiten erarbeitet und Verbesserungswünsche formuliert.

Die Leiterinnen des Kompetenzzentrums, **Professorin Dr. Claudia Hornberg** von der Fakultät für Gesundheitswissenschaften und dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Bielefeld sowie **Marion Steffens** vom GESINE Netzwerk in Schwelm gaben einen Einblick in die laufende Arbeit des Kompetenzzentrums: „Als wichtigste Aufgabe wird das Zentrum die praktische Arbeit von zum Beispiel Ärztinnen und Ärzten, Hebammen und Frauenberatungsstellen sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verknüpfen.“ Das Kompetenzzentrum wird vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

Kontakt:

Prof. Dr. Claudia Hornberg, Universität Bielefeld,
Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW,
Telefon: 0521 106-4365 / -4366 (Sekretariat),
E-Mail: hornberg@frauenundgesundheit-nrw.de

<http://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/uniaktuell/>

Geschlechterforschung in Niedersachsen

Die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (WKN) hat der Öffentlichkeit im Februar 2013 einen Bericht zur Geschlechterforschung in Niedersachsen übergeben.

„Kernaufgabe der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen (WKN) ist es, durch geeignete Begutachtungs- und Beratungsverfahren zur Qualitätsverbesserung der niedersächsischen Forschung beizutragen.

Als ein Querschnittsgebiet, dessen Fortentwicklung auch für das Wissenschaftssystem Niedersachsens insgesamt vielversprechend scheint und das von den Erkenntnissen und Empfehlungen einer systematischen Begutachtung besonders profitieren kann, hat das niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) die Geschlechterforschung identifiziert. Diese Identifikation stützt sich auf drei bereits vorliegende Berichte zur Geschlechter bzw. Frauenforschung...

Vor dem Hintergrund der inhaltlichen Profilierungsbestrebungen einzelner Hochschulen, fortschreitender Ausdifferenzierung zwischen den Einrichtungen des Hochschulsystems und zunehmender Hochschulautonomie sieht das MWK neben einer aktuellen Momentaufnahme der Situation der Geschlechterforschung in Niedersachsen besonders systematisch gewonnene Erkenntnisse über Schwerpunktsetzungen an den einzelnen Hochschulen (Profilbildung) sowie über Forschungsstrukturen und deren Güte als zielführend für eine

informierte Wissenschaftspolitik und -entwicklung an.

Daher hat das MWK die WKN gebeten, eine systematische Strukturanalyse der Geschlechterforschung an allen Hochschulen in Niedersachsen einzuleiten und dabei den bestehenden Forschungsschwerpunkten an den Einrichtungen besondere Beachtung zu schenken.“

(Auszug aus der Einleitung, S.9/10)

Download unter:

http://www.wk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=19796&article_id=72409&_psmand=155

Institute on gender equality and women's history

On 28 January 2013, at a festive ceremony in the Rode Hoed in Amsterdam, the new name of the Institute on Gender Equality and Women's History was revealed. It is Atria. This institute results from the merger of Aletta, Institute for Women's History and E-Quality, Information Centre for Gender, Family and Diversity Issues. Both institutions have a long history of advocating for gender equality and women's history. Atria is the institute on gender equality and women's history and provides a deep understanding of women – in all their diversity – and their history: women from all levels of society, from diverse ethnic backgrounds and with diverse sexual orientations, women working outside the home and those not, women with and without children. Atria identifies opportunities and challenges for equal rights and the empowerment of women. She brings these issues to light through her library and archive, as well as by publishing research, expert opinions and whitepapers and providing trainings for government, business and educational institutions. Atria believes in bringing people and ideas together in order to bring us closer to a future in which men and women not

only have equal opportunities, but also enjoy truly equal rights. Atria's Director Renée Römkens explains, "From our new institute for gender equality and women's history, we want to fundamentally question notions about men and women that are currently taken for granted in society – and do this in new and imaginative ways.

<http://www.atria-kennisinstituut.nl>

Marie-Jahoda-Gastprofessur

Prof. Dr. Allison Pugh ist im Jahr 2013 Marie-Jahoda-Gastprofessorin für internationale Geschlechterforschung an der Ruhr-Universität Bochum.

Allison Pugh ist Soziologin an der Universität Virginia (USA) und hat mit Arlie Hochschild zusammengearbeitet. Dort forscht und lehrt sie zu den Themen Marktkultur, Ungleichheiten und Beziehungsarbeit. Indem sie diese Felder verknüpft, forscht sie in innovativen Forschungsprojekten zur Flexibilisierung und Vermarktlichung von Beziehungen und Emotionen.

So hat sie in ihrem vielfach ausgezeichneten Buch „/Longing and Belonging: Parents, Children and Consumer Culture.“ (2009)/ untersucht, wie Mechanismen des Marktes auch zwischenmenschliche, emotionale Beziehungen formen.

In ihren aktuellen Forschungsprojekten untersucht sie die Kultur des postindustriellen Arbeitslebens und familiärer Unsicherheiten unter dem Aspekt, wie Eltern und Kindern Bindungen wahrnehmen und darüber sprechen. Weiterhin erforscht sie, wie homosexuelle Eltern Einfluss auf die Thematisierung von Differenz nehmen (gefördert von der Alfred P. Sloan Foundation und der National Science Foundation). Daran wird sie auch an der RUB arbeiten.

Während ihres Aufenthaltes an der Ruhr-Universität Mitte Juni bis Mitte Juli wird Prof. Dr. Allison Pugh zusammen mit Prof. Dr. Ilse Lenz an der sozi-

alwissenschaftlichen Fakultät unterrichten. Das Seminar mit dem Titel „Gender and the Two Sides of the Market: Caregiving, Flexibility and Insecurity“ findet mittwochs von 10 – 12 (c.t.) in GBCF 04/611 an der RUB statt. Das bilinguale (Englisch-Deutsch) Seminar steht Interessierten aller Fachrichtungen offen. Ganz besonders eingeladen sind Studierende aus den Genderstudies und den Kultur- und Sozialwissenschaften.

Am 19.06. wird Prof. Pugh außerdem einen Vortrag an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät mit dem Titel „Gender and the Emotional Geographies of Insecurity: Managing the Unrequited Contract at Work and at Home.“ halten.

Prof. Allison Pugh steht während ihres Aufenthaltes Mitte Juni bis Mitte Juli in Bochum auch interessierten Institutionen für Vorträge zur Verfügung. Mögliche weitere Vortragsthemen sind:

- "The Strange Marriage of Irony and Passion: Culture and Intimacy in an Age of Insecurity:"
- "The ‚Common Sense‘ of Insecurity: Cultural Strategies at Work:"
- "The Coral Society: Reframing the Choice between Family Stability and Family Diversity:"
- "The True Crises of Children's Consumer Culture: Beyond Materialism, Marketing or Morality:"
- "The Uses of Contradiction: Gleaning Culture from Meta-Feeling in Interviews."

Eine Liste ausgewählter Veröffentlichungen sowie aktuelle Informationen zu weiteren Vorträgen von Prof. Pugh, zu ihrer Person und zur Marie-Jahoda Gastprofessur erhalten Sie auf der Homepage:

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

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

Das Land unterstützt zehn Wissenschaftlerinnen an den Universitäten Freiburg, Heidelberg, Konstanz, Stuttgart, Tübingen, Ulm und an der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe auf ihrem Weg zur Professur. Insgesamt setzt das Land zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft rund 4,1 Millionen Euro jährlich ein.

Den ausgewählten Wissenschaftlerinnen wird über das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm die mittelfristige Beschäftigung an den Universitäten Freiburg, Heidelberg, Konstanz, Stuttgart, Tübingen und Ulm sowie an der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe ermöglicht.

Theresa Bauer, Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst: „Wir haben bei der Förderung von Wissenschaftlerinnen schon viel erreicht, sind aber noch nicht am Ziel.“ Das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm ist hierfür ein wichtiger Bestandteil. Der Anteil der Professorinnen an den Landeshochschulen ist im Zeitraum von 2001 bis 2011 von 9,4 auf 17,3 Prozent gestiegen. Insgesamt setzt das Land zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen im wissenschaftlichen Bereich rund 4,1 Millionen Euro jährlich ein. Zur Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf eine Professur schreibt das Land seit 1997 das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm aus.

In bislang zehn Ausschreibungsrunden konnten insgesamt 156 Habilitandinnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, Lebens-, Natur- und

Ingenieurwissenschaften in die Förderung aufgenommen werden. An Mitteln wurden hierfür bislang insgesamt rund 23,5 Millionen Euro bereitgestellt, teilweise mit Beteiligung des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Die Unterstützung erfolgt im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses nach TV-L EG 13, im medizinisch-klinischen Bereich nach TV-Ä EG 1 (50 %-Stelle). Dies gewährleistet eine vollständige soziale Sicherung der Frauen. Die Stellen werden in die Hochschulen integriert. Neben ihren Forschungsleistungen haben die Geförderten daher Gelegenheit und Verpflichtung, vier Stunden Lehre in der Woche zu halten. Die Förderdauer beträgt regelmäßig bis zu fünf Jahre, wobei drei Jahre das Wissenschaftsministerium und zwei weitere Jahre die jeweilige Hochschule übernehmen. Für Habilitandinnen im medizinisch klinischen Bereich (mit Facharztvoraussetzung) beträgt die Förderdauer sechs Jahre: vier Jahre durch das Wissenschaftsministerium und zwei Jahre durch die jeweilige Hochschule. Das Förderprogramm ist nach der ersten Professorin an einer deutschen Universität benannt. Margarete von Wrangell (1877-1932) hatte Anfang des 20. Jahrhunderts in Leipzig und Tübingen Chemie studiert und wurde 1923 nach ihrer Habilitation an der Universität Hohenheim auf die dortige Professur für Pflanzenernährung berufen. Dort leitete sie bis zu ihrem Tod das gleichnamige Institut.

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/foerderung-von-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftlern/frauenfoerderung/>

Marie Curie-Mobilitätsmaßnahmen – Chance für mobile Wissenschaftlerinnen: Letzte Ausschreibungen im 7. FRP

Die letzten Ausschreibungen für Marie-Curie-Mobilitätsmaßnahmen im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (7. FRP) wurden im März und werden im Oktober 2013 veröffentlicht. Die Veranstaltung liefert zunächst einen kurzen Überblick über die Europäische Union als Forschungsförderer, gefolgt von einem Ausblick auf Horizont 2020, dem Rahmenprogramm für Forschung und Innovation ab 2014. Im Mittelpunkt stehen die offenen Ausschreibungen im Bereich Mobilität sowie konkrete Hinweise und Tipps für die Antragstellung. Der theoretische Input wird durch zwei Erfahrungsberichte aus der Praxis ergänzt. Zum Ende der Veranstaltung haben die Teilnehmerinnen die Chance, Marie-Curie-Fellowships zu ihren Erfahrungen zu befragen.

Veranstaltungsort und Zeit: 25.4.2013, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Standort Bonn-Oberkassel Königswinterer Str. 522-524, 53227 Bonn (Raum 309)

Die Marie-Curie-Mobilitätsmaßnahmen sind im 7. FRP im Spezifischen Programm Menschen angesiedelt. Ziel dieser Maßnahmen ist die Förderung der Laufbahnentwicklung, des Wissensaustauschs und der Mobilität von Forscherinnen und Forschern in Europa. Dazu gehört auch die angemessene Beteiligung von Wissenschaftlerinnen. Mit einer Beteiligungsrate von derzeit 38 % Frauen ist das Ziel der EU-Kommission von mindestens 40 % fast erreicht, nicht jedoch eine echte Ausgewogenheit.

Die Veranstaltung richtet sich primär an potenzielle Antragstellerinnen. Antragsberechtigt sind Promovierte oder Wissenschaftlerinnen, die über mindestens vier Jahre Forschungserfahrung verfügen. Alle Marie-Curie-Ausschreibungen sind themenoffen; entsprechend ist auch die Veranstaltung für Wissenschaftlerinnen aus allen Fachbereichen geöffnet. Die Marie-Curie-Mobilitätsmaßnahmen

werden im zukünftigen Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, Horizont 2020 (ab 2014) weitergeführt. Die Veranstaltung ist also auch relevant für Wissenschaftlerinnen, die wahrscheinlich in den kommenden Jahren einen Antrag stellen möchten.

http://www.eubuero.de/_media/FiF/Draft_Agenda_FiF_MC_2013.pdf

http://www.eubuero.de/fif-aktuelles_mccalls_250413.htm

Fellowships: Residential course „Gender equality for development effectiveness“

International Labour Standards, Rights at Work and Gender Equality Training Programme

This course aims to familiarize participants with "strategies and tools that work" for advancing gender equality in development planning. The workshop builds on the experiences and good practices collected by UN Women and ITC/ILO at national and international level on how concrete actions can be taken to align national and sector level development policies, programmes and budgets with gender equality priorities.

http://gender.itcilo.org/cms/images/stories/res_courses/course_descriptions/flyer_GDA_resid_2013_rev2.pdf

Bitte beachten Sie auch die **Weiterbildungsmöglichkeiten** des International Training Center (ILO):

<http://gender.itcilo.org/cms/>

Call for Papers. Bildung – Erziehung – Gender

Das Thema Bildung – Erziehung – Gender betrifft vielfältige erziehungswissenschaftliche Themen, die für Schul- und Unterrichtsstudien, für die allgemeine und fachbezogene Didaktik ebenso relevant sind wie für die außerschulische Bildungsarbeit und die Soziale Arbeit. Vor diesem Hintergrund ruft die HerausgeberInnenschaft der Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien zur Einreichung von Beiträgen auf, die die Diskurse und Prozesse um die Themen Bildung und Erziehung aus Perspektiven der Erziehungswissenschaft, (Schul-)Pädagogik, Fachdidaktik wie der Sozialen Arbeit gender-/queertheoretisch fundiert bearbeiten. Die Beiträge können z.B. folgende thematische Schwerpunkte aufnehmen:

- Vorstellung gender- und queertheoretisch fundierter empirischer Studien oder theoretischer-Abhandlungen, die sich im Themenfeld Bildung, Erziehung, außerschulische Bildungsarbeit und Soziale Arbeit bewegen,
- Reflexionen über zentrale Begriffe und Konzepte bzw. über die theoretische Fundierung der erziehungswissenschaftlichen Forschung aus der Gender- bzw. Queer-Perspektive, auch in einer bildungshistorischen Perspektive,
- Reflexionen über Wirkungen spezifischer erziehungswissenschaftlich, allgemeinoder fachdidaktisch fundierter Interventionen für eine gender- oder diversitygerechte Gestaltung von Bildungs- und Erziehungsinstitutionen in den verschiedenen Bildungssektoren,
- gender- bzw. queerbezogene Entwürfe für mögliche neue (inter-)disziplinäre Forschungsperspektiven zum Themenfeld Bildung – Erziehung – Geschlecht.

Einsendeschluss für Artikel auf Deutsch und Englisch ist der 16.06.2013.

<http://www.zag.uni-freiburg.de/fzg/calls-for-paper/>

Call for Papers: Werkstatt Mosaik Zukunft

Leidenschaftliche Fragen – intersektionale Analysen – queer – feministische Perspektiven

Call der Gemeinsamen Kommission für Gender & Diversity der Hamburger Hochschulen

Gesucht werden Studierende, WissenschaftlerInnen, PraktikerInnen, KünstlerInnen, die am 10./11. Januar 2014 in der Werkstatt Mosaik Zukunft mit einem eigenen Statement diejenigen Fragen zur Gestaltung von Zukunft einbringen, die sie vom „ganzen Herzen“ her beschäftigen, für die sie sich begeistern, seien es Alltags- und Umsetzungsfragen, wissenschaftskritische „Schubladenfragen“, „randständige“ Themen im eigenen Wissensgebiet; Die VeranstalterInnen möchten es bewusst offen lassen.

Einsendungen sind bis zum 15. April 2013 gewünscht.

Kontakt: dagmar.filter@uni-hamburg.de,
Gemeinsame Kommission Gender & Diversity an
Hamburger Hochschulen Koordination: Zentrum
GenderWissen Hamburg, Monetastraße 4,
20146 Hamburg, www.zentrum-genderwissen.de

Infos über: <http://www.zentrum-genderwissen.de>

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

Kompakter Fortbildungskurs „Geschlechtersensible Medizin 2013“

Ziel ist es nach Abschluss der Veranstaltung die Geschlechterperspektive als eine wichtige Beurteilungs- und Handlungsdimension in der ärztlichen Tätigkeit nutzen zu können.

Renommierte ExpertInnen der Gendermedizin vermitteln umfassendes, praxisrelevantes Wissen in 14 Fachdisziplinen und stärken das Bewusstsein für ein geschlechtersensibles medizinisches Denken im Alltag. Neben der Vermittlung von Fachwissen wird über die Präsentation von Kasuistiken und durch die Diskussion zur Problemlösung das neu erworbene Wissen leicht mit Ihrem persönlichem Vorwissen und Erfahrung verknüpft werden. Die Lerninhalte basieren auf dem europäischen Curriculum für Gendermedizin. Zur Vertiefung persönlicher Interessensgebiete besteht die Möglichkeit zeit- und ortsunabhängig eLearning Material zum Selbststudium zu nutzen. Die Teilnahme am „Take Home Exam“ bietet Ihnen zusätzlich die Gelegenheit sich mit relevanten Fragestellungen in der Gendermedizin umfassend auseinanderzusetzen.

Die Veranstaltung wird von der Deutschen Gesellschaft für Geschlechtsspezifische Medizin e.V. anerkannt und von der Ärztekammer Berlin als eine innovative Fortbildung empfohlen.

http://gender.charite.de/aktuelles/meldungen/artikel/detail/fortbildung_geschlechtersensible_medizin_2013/

DiVersion Managing Gender & Diversity

In Kooperation des Zentrums für Weiterbildung der Bergischen Universität Wuppertal mit dem Arbeitsbereich Managing Gender & Diversity der Technischen Universität Dortmund wird 2013 der 7. Lehrgang zum Thema DiVersion Managing Gender & Diversity angeboten. Das Thema Diversity wird in verschiedenen Formaten von Theorieinputs und Trainingselementen (6 Module) erarbeitet und für den je eigenen Arbeitskontext fruchtbar gemacht. Dafür werden Theorie-Perspektiven und Gestaltungsansätze für die eigenen Praxisfelder vermittelt.

In kollegialen Lernprozessen werden professionelle Positionierungen zum Thema möglich gemacht.

Die Veranstaltung wird gefördert von der Stabstelle Gleichstellung & Vielfalt der BUW und von der Stabstelle Chancengleichheit, Familie & Vielfalt der TU Dortmund.

Anmeldung: Dr. Iris Koall, Tel.: 0202- 31 7 13 269, E-Mail: zwb@uni-wuppertal.de

http://www.zwb.uni-wuppertal.de/fileadmin/zwb/Interne_Weiterbildung/Gender_Diversity_Kompetenz/Flyer_Diversion_ZWB.pdf

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

11.04.2013

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.

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

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

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.

19.04.2013

Berufsperspektive FH-Professorin

Informationsveranstaltung der Hochschule Bremen.

Veranstaltungsort: Hochschule Bremen, 15:00 – 19:00 Uhr

http://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/veranstaltungs-kalender/ankuendigung/detail/index_40575.html

19.04.2013 – 21.04.2013

Die Letzte macht das Licht aus – Generationen erfolgreich im Austausch

Tagung des BPW Germany

Veranstaltungsort: Hilton Hotel Dresden

<http://www.bpw-germany.de/aktivitaeten/termine/termindetailansicht/datum/2013/04/19/1904-21042013/>

.....
20.04.2013

Unternehmerinnentag NRW 2013

Veranstaltungsort: Wissenschaftspark Gelsenkirchen

<http://www.chefin-online.de/unternehmerinnentag/>

.....
23.04.2013

First Research Seminar: Women Entrepreneurs, Training and Education

Veranstaltungsort: University of Birmingham, Brussels Office

<http://entrepreneurgendertransformation.wordpress.com/>

.....
25.04.2013

„Gewinnung weiblicher Kompetenz für Wissenschaft und Forschung“

Schwerpunktthema des bundesweiten Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag 2013

http://www.girls-day.de/Girls_Day_Info/Wissenschaft_und_Forschung

.....
25.04.2013

Die Marie Curie-Mobilitätsmaßnahmen – Chance für mobile Wissenschaftlerinnen: Letzte Ausschreibungen im 7. FRP

Veranstaltungsort: Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Standort Bonn-Oberkassel

http://www.eubuero.de/_media/FiF/Draft_Agenda_FiF_MC_2013.pdf

.....
26.04.2013 - 28.04.2013

3rd ATGENDER Spring Conference

Theme; Learning and Teaching in Gender, Women's and Feminist Studies

Veranstaltungsort: Gothenburg, Schweden

<http://genus.se/english/atgender2013/>

.....
26.04.2013

HoF-Tagung zur Entwicklung der Lehrprofessur: „Differenz, Hierarchie und Geschlecht“

Veranstaltungsort: Stiftung Leucorea, Lutherstadt Wittenberg, 10.00 bis 16.30 Uhr

http://www.hof.uni-halle.de/dateien/2013/Tagung_DifferenzHierarchieundGeschlecht.pdf

.....
08.06.2013

Messe-Kongress women&work 2013

Veranstaltungsort: Bonn, Plenargebäude des World Conference Center, Platz der Vereinten Nationen 2

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

.....
13.06.2013

Arbeitskonferenz „Mehr Männer für das Studium der Sozialen Arbeit!“

Veranstaltungsort: Fachhochschule Frankfurt, Nibelungenplatz 1, 60318 Frankfurt am Main, 10 bis 17.30 Uhr

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

.....
14.06.2013 - 15.06.2013

Marie Curie Initial Training Network – Language, Cognition, & Gender (ITN LCG)

Veranstaltungsort: University of Bern, Switzerland

http://www.itn-lcg.psy.unibe.ch/content/conf/index_eng.html

.....
20.06.2013 - 21.06.2013

meet.ME – „Komm, mach MINT“

Fachtagung und Karriere Kick-Off

Veranstaltungsort: Berlin, dbb forum, Friedrichstr. 169

<http://www.komm-mach-mint.de/Service/Veranstaltungen/meet.ME>

.....
 26.06.2013 - 28.06.2013

Kongress der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie 2013

Call for Papers: Workshop 21 und Workshop 17. Abstracts können bis zum **28. Februar 2013** eingereicht werden. Workshop 21: Ein „alter Hut“?: **Soziale Ungleichheit und Geschlecht – Perspektiven im Kontext aktueller globaler und nationaler Entwicklungen.**

Veranstaltungsort: Universität Bern

<http://www.sgs-kongress2013.unibe.ch/>

.....
 30.07.2013 - 03.08.2013

Sommerhochschule informatica feminale Baden-Württemberg

Die Sommerhochschule informatica feminale Baden-Württemberg ist die Sommerhochschule für Studentinnen und interessierte Frauen des Fachgebiets Informatik und verwandten Fachrichtungen.

Veranstaltungsort: Hochschule Furtwangen am Standort Furtwangen

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

.....
 19.08.2013 - 30.08.2013

Ingenieurinnen-Sommeruni 2013

Veranstaltungsort: Universität Bremen

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

.....
 26.08.2013 - 06.09.2013

Informatica Feminale 2013

Veranstaltungsort: Bremen

<http://www.informatica-feminale.de/Sommer2013/Call/>

.....
 09.10.2013 - 12.10.2013

VDE MINT Akademie Mobilität der Zukunft

Branchentreff mit Wissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen aus dem MINT-Bereich.

Veranstaltungsort: München

<http://www.vde.com/de/Verband/MINT/Akademie/Seiten/default.aspx>

.....
 10.01.2014 - 11.01.2014

Call for Papers: Werkstatt Mosaik Zukunft

Leidenschaftliche Fragen – intersektionale Analysen – queer – feministische Perspektiven

Veranstaltungsort: Hamburg

<http://www.zentrum-genderwissen.de/>

.....
 12.06.2014 - 15.06.2014

Nordiskt Forum 2014

Organizers: Sveriges Kvinnolobby

Veranstaltungsort: Sweden, Malmö Arena

<http://www.malmotown.com/en/organizer/meeting/nordiskt-forum-2014>

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

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

12 NEUERSCHENUNGEN

Wissenschaftspolitik

duz SPECIAL zum Herrschinger Kodex

In Kooperation mit der GEW hat die duz-Redaktion ein 12-seitiges duz SPECIAL zum Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ herausgegeben. In der Broschüre werden nicht nur Inhalte und Hintergründe des Herrschinger Kodex erläutert, sondern auch erste Ansätze zur Umsetzung von Empfehlungen des Kodex an ausgewählten Wissenschaftseinrichtungen vorgestellt. In einem Interview setzen sich der Präsident der Hochschulrektorenkonferenz Horst Hippler und das GEW-Vorstandsmitglied Andreas Keller über die Perspektiven der Umsetzung eines Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ auseinander. HRK-Präsident Hippler sieht im Herrschinger Kodex die „Grundlage für einen Dialog“ zwischen Hochschulrektoren und Bildungsgewerkschaft. Das duz SPECIAL „Gute Arbeit in der Wissenschaft – Herrschinger Kodex“ ist auf Anfrage kostenfrei beim Verlag erhältlich – Kontakt: Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH, Michaela Thele, Tel. 030-21298712, E-Mail: m.thele@raabe.de. Außerdem kann das duz SPECIAL kostenlos unter

<http://www.duz.de/cms/media/uploads/user/livebook/duzSpecial/595/index.html>

heruntergeladen werden.

Herrschinger Kodex: GEW-Broschüre weiter lieferbar

Unter www.herrschinger-kodex.de steht die GEW-Broschüre mit dem vollständigen Text des Herrschinger Kodex zur Verfügung, der 2012 auf der 6. GEW-Wissenschaftskonferenz in Herrsching am Ammersee erarbeitet wurde. Gedruckte Broschüren können per E-Mail (christine.sturm@gew.de) kostenlos bestellt werden, ebenfalls weiter lieferbar ist der Flyer mit dem Text des Templiner Manifest.

Gleichstellungspolitik

Hilzinger, Sonja:
Berufsprofilierung – Ein Praxisbuch für Akademikerinnen und Akademiker

Budrich UniPress 2013
ISBN 978-3-8474-0061-5

Die Autorin gibt Einblick in geschlechterdifferente ausgewertete Informationen zum Arbeitsmarkt für AkademikerInnen, zu den Chancen und Risiken freiberuflicher Tätigkeit und zu existierenden alternativen Lebens- und Arbeitsmodellen. Ein Praxisteil bietet Hintergründe, Übungen und praktische Hinweise zur Berufsprofilierung (Lernbiografie, vom Markt her denken u.a.) vor dem Hintergrund des „ganzen Lebens“ und mit ausführlichen praktischen Anregungen zur Lösung von Problemen (Geldwert/Selbstwert, Arbeitsökonomie, Umgang mit Stress).

Hess Kottmann, Silvia:
Die Selbsterfindung erfolgreicher Führungsfrauen

Ulrike Helmer Verlag 2013
ISBN 978-3-89741-352-8

Nach wie vor sind Frauen in Spitzenpositionen selten und haben auch 2012 deutlich weniger Gehalt bezogen als Männer. Die Forschung führt dieses Phänomen meist auf diskriminierende gesellschaftliche und institutionelle Kontexte zurück. Silvia Hess Kottmann hat in ihrem Buch das Modell der »Gläsernen Decke« um dasjenige der »Firewall« erweitert. Die Autorin nähert sich der Thematik jedoch von einer anderen Seite: Sie interpretiert die Wege erfolgreicher Führungsfrauen auf der Basis ihrer Selbstverständnisse. Dabei fällt auf, dass bei diesen Führungsfrauen eine innere Haltung der Selbststeuerung zum Ausdruck kommt. Sie sehen sich als Akteurinnen – mit dem Wunsch und in der Verantwortung, ihre Karriere aus sich heraus zu entwerfen und, auch mit Hilfe ihrer Netzwerke, umzusetzen. Anhand dieser Erkenntnisse wurde ein Agency-Modell für ambitionierte Führungsfrauen entwickelt. Dieses Modell bietet einen neuen Schlüssel zur Karriere, der Frauen den Zugang zu (hohen) Führungspositionen eröffnet.

Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland

Der erste „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – Eine Standortbestimmung“ liefert bis auf Kreisebene einen umfassenden und anschaulichen Überblick über die Unterschiede zwischen den Bundesländern bei der Umsetzung wichtiger gleichstellungspolitischer Ziele und der Schaffung gleichstellungsförderlicher Rahmenbedingungen. Ergänzend zum Atlas steht für die Kreis- und für die Länderebene je ein Tabellenband bereit. In diesen beiden Bänden sind die Zahlen und Werte aufgeführt, die dem Atlas zugrunde liegen.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=130048.html>

Sandberg, Sheryl:
Lean In: Frauen und der Wille zum Erfolg

Verlag: Econ 2013
ISBN-13: 978-3430201551

Die Geschäftsführerin von Facebook, Sheryl Sandberg, fragt: „Wie können mehr Frauen in anspruchsvollen Jobs an die Spitze gelangen? Sie beschreibt äußere und innere Barrieren, die Frauen den Aufstieg verwehren. Anhand von vielen Beispielen und Studien zeigt Sandberg, wie jede Frau ihre Ziele erreichen kann und welche Kleinigkeiten dem Erfolg manchmal im Wege stehen.“

SPD: Aktionsplan für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Aktueller Stand, Handlungsfelder und Forderungen der AG Gleichstellungspolitik

http://www.spdfraktion.de/sites/default/files/web_positionen_2_13_gleichstellung.pdf

Erster Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung

Das Kabinett hat im Januar 2013 den Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung beschlossen. Der demografische Wandel in Deutschland führt perspektivisch zu einem dramatischen Rückgang des Erwerbstätigenpotentials. Bereits heute gibt es Engpässe an qualifizierten Arbeitskräften in verschiedenen Berufen und Regionen. Für die Erwerbstätigenquote der Frauen ist ein kontinuierlicher Anstieg in den vergangenen 15 Jahren zu verzeichnen. Laut Arbeitsministerin U. v. d. Leyen nähern wir uns dem nationalen EU-2020 Ziel von 73 Prozent mit 71,7 Prozent im 3. Quartal 2012 an. Das Potential der Frauen sei allerdings bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

<http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2013/fortschrittsbericht-fachkraefte-2013-01.html>

Women's Retirement Income in Germany and Britain

Für viele ältere Frauen gilt die Ehe noch immer als Versorgungsmodell. Denn auf ihre eigene Rente können sich diese Frauen kaum verlassen. Das betrifft vor allem Frauen, die lange verheiratet sind, wie eine Studie von WZB-Forscherin Anette Fasang zeigt. Gemeinsam mit Silke Aisenbrey (New York) und Klaus Schömann (Bremen) hat sie das Renteneinkommen von (west)deutschen und britischen Frauen, die zwischen 1930 und 1940 geboren sind, untersucht. Dabei haben die Forscher errechnet, dass in Deutschland jedes Ehejahr mit durchschnittlich 15,40 Euro weniger Rente im Monat einhergeht – verglichen mit gleichaltrigen Frauen, die niemals verheiratet waren. In Großbritannien liegt dieser Unterschied zwischen verheirateten und ledigen Frauen nur bei fünf Euro.

<http://esr.oxfordjournals.org/content/early/2012/10/31/esr.jcs075.short?rss=1>

Maschke, Manuela; Zurholt, Gerburg:
Chancengleich und familienfreundlich
Bund-Verlag 2. überarb. Aufl. 2013
ISBN 978-3-7663-6095-3

158 Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Chancengleichheit und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Privatleben sind ausgewertet worden.

She Figures 2012

Gender in Research and Innovation – Statistics and Indicators

She Figures is the only major publication presenting a Europe-wide data collection on women in science from tertiary education through to the job market. Together with the 27 EU countries, She Figures also presents data on Croatia, Iceland, Israel, Norway, Switzerland and Turkey.

http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2012_en.pdf

Hochschulen

Mecheril, P., Arens, S., Fegter, S., Hoffarth, B., Klingler, B., Machold, C., Menz, M., Plöber, M., Rose, N.:

Differenz unter Bedingungen von Differenz:
Zu Spannungsverhältnissen universitärer Lehre

Verlag: Springer VS
ISBN 978-3-658-01339-4

Gesellschaftliche Differenzverhältnisse wie Geschlechter- oder natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeitsordnungen sind Strukturmerkmale gesellschaftlicher Wirklichkeit. Sie prägen Biographien, Interaktionssituationen und Institutionen – auch die Universität. Insofern Differenzverhältnisse den universitären Ort, an dem dieser Gegenstandsbereich zum Thema wird, strukturieren, ist das universitäre Sprechen über Differenz zugleich von dem Gegenstand, um den es geht, vermittelt.

In diesem Buch finden sich Analysen einer protokollierten Episode aus einem universitären Seminar, das sich mit migrationsgesellschaftlichen Unterscheidungspraxen beschäftigt.

Rath, Anna:

Wenn frau Wissen schaffen will. Universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen

Masterarbeit an der Karl-Franzens-Universität Graz

http://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Gleichstellung/Masterarbeit_Anna_Rath.pdf

Henriette Kaiser, Monika Lerch-Stumpf, Claudia Schröter
 FILME. MACHERINNEN – Die Frauen der HFF München

Verlag: Edition Text + Kritik 2013
 ISBN 978-3-86916-234-8

Die Autorinnen untersuchen in diesem Buch die Erfolgsgeschichte der HFF aus der Sicht der Frauen. Henriette Kaiser führte 41 Interviews mit Absolventinnen, die tiefe Einblicke in die Berufs- und Lebenssituation der Filmemacherinnen geben. Claudia Schröter geht in einer umfangreichen Online-Befragung mit 364 Absolventinnen dem Forschungsinteresse »Wie geht es den Frauen der HFF heute?« nach. Monika Lerch-Stumpf lässt nach ihrer 35-jährigen Lehr- und Forschungstätigkeit an der HFF – und als Alumni- und Frauenbeauftragte – in einer historischen Aufarbeitung die Situation der HFF-Frauen Revue passieren.

Dokumentation: „Gleichstellung steuern. Innovationen im Hochschulreformprozess und Wege der Umsetzung“

Die Vorträge der Tagung „Gleichstellung steuern. Innovationen im Hochschulreformprozess und Wege der Umsetzung“ vom 19. Februar 2013 in Berlin sind ab sofort online verfügbar.

<http://www.equality-management.de/index.php?page=dokumentation>

Frauen- und Geschlechterforschung

Grisard, Dominique, Jäger, Ulle; König, Tomke (Hg.):
 Verschieden sein – Nachdenken über Geschlecht und Differenz

Ulrike Helmer Verlag 2013
 ISBN 978-3-89741-350-4

Die Beiträge dieses Buches sind in der Tradition des Werkes von Andrea Maihofer zu betrachten, mit dem sie sich kritisch auseinandersetzen und dessen Weiterführung sie darstellen. Maihofers Forderung nach einer Anerkennung der Differenz regt bis heute zum gemeinsamen Nachdenken über Geschlecht und Differenz aus unterschiedlichen (disziplinären) Perspektiven an. So setzen sich die BeiträgerInnen dieses Buches mit der Ermöglichung verschiedener Lebensweisen, Körperpraxen, Begehrensformen und Begehrensrelationen auseinander. Dabei greifen die AutorInnen auf Material aus eigenen oder gemeinsam mit Maihofer durchgeführten Forschungsprojekten zurück oder diskutieren theoretische Aspekte aktueller Geschlechterforschung.

Günter, Andrea:
 Die Kultur des Ökonomischen
 Gerechtigkeit, Geschlechterverhältnisse und das Primat der Politik

Ulrike Helmer Verlag 2013
 ISBN 978-3-89741-351-1

Ökonomie ist Kultur: Die Finanzkrise, die Entwicklungen von Berufs- und Care-Arbeit, aber auch das Primat des Politischen müssen sich an Gerechtigkeit messen lassen. Alle diese Herausforderungen sind mit Geschlechterfragen verknüpft. Vor diesem Hintergrund sind Ökonomiedimensionen auch auf kulturelle Hintergrundbilder und sinntragende Denktraditionen

rückzubeziehen. Dann jedenfalls, wenn politische Perspektiven sich nicht auf gesellschaftspolitische und ökonomische Funktionalitäten beschränken sollen. Kulturkritische Gesellschaftsanalysen sind jedoch gegenwärtig im deutschen Kontext rar. Politische Diskussionen beschränken sich oft darauf, eingeführten politischen Ideen und Strategien zu folgen und sich in »Ansich-Diskussionen« zu erschöpfen, etwa bei der Frage nach einem grundsätzlichen Für und Wider der Frauenquote. Andrea Günter zeigt neue Blickwinkel auf.

.....

Connell, Raewyn
Gender

Verlag: Springer VS 2013
ISBN-13: 978-3531194134

Reihe: Geschlecht und Gesellschaft, Band 53, Lenz, Ilse; Meuser, Michael (Hrsg.):

Raewyn Connell ist in Deutschland durch ihr Buch „Der gemachte Mann“, eine Grundlegung der Männlichkeitsforschung, weit bekannt geworden. Ihr neues Buch „Gender“ führt in interdisziplinärer und global vergleichender Perspektive in zentrale Themen und Diskussionen der Geschlechterforschung ein. Auf der Grundlage des internationalen Forschungsstandes präsentiert es in einer verständlichen Sprache eine empirisch fundierte wie theoretisch kohärente Darstellung des aktuellen Stands der Geschlechterforschung. Das Buch eignet sich gleichermaßen für einen ersten Zugang zu diesem Forschungsgebiet wie für eine vertiefende Auseinandersetzung.

.....

Böhnisch, Lothar:
Männliche Sozialisation: Eine Einführung

Verlag: Beltz Juventa 2., überarbeitete Aufl. 2013
ISBN-13: 978-3779923060

Diese neue Einführung zur männlichen Sozialisation versucht, die Bedingungen und Möglichkeiten des Aufwachsens von Jungen und die männliche Lebens-

bewältigung im Erwachsenenalter im gegenwärtigen Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft aufzuschließen und zu systematisieren.

<http://www.beltz.de/de/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm/detailansicht/titel/maennliche-sozialisation-1.html>

.....

Hadjar, Andreas; Hupka-Brunner, Sandra (Hg.):
Geschlecht, Migrationshintergrund und Bildungserfolg

Verlag: Beltz Juventa, Auflage: 2013
ISBN 978-3-7799-2875-1

Sind die breit diskutierten Unterschiede im Bildungserwerb zwischen Männern und Frauen universell? Lassen sich Erklärungen für geschlechtsspezifische Ungleichheiten auch auf Migrantinnen und Migranten anwenden? Diese Fragen zielen auf Überschneidungen der Ungleichheitsachsen Geschlecht und Migrationshintergrund im Bildungsverlauf, die in den Beiträgen des Sammelbandes systematisch untersucht und theoretisch eingeordnet werden.

.....

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. Das Buch bietet erstmals eine Bestandsaufnahme dieser Informationsmittel. Die Bestandsaufnahme zeigt, wie wichtig der ersten Frauenbewegung die Dokumentation ihrer Publikationen war und wie sie darüber hinaus durch die Erstellung von Katalogen,

Nachschlagewerken und Literaturauswahlverzeichnissen die gesellschaftspolitische Arbeit von Frauen befördern wollte.

.....

Wagels, Karen:
Geschlecht als Artefakt – Regulierungsweisen in Erwerbsarbeitskontexten

transcript-Verlag 2013
ISBN: 978-3-8376-2226-3

Erwerbsarbeit und ein Feld multipler Körper – Karen Wagels konzeptualisiert Geschlecht aus einer subjekttheoretischen Perspektive und nimmt dabei Prozesse der Verkörperung in ihrer Dynamik und grundlegenden Relationalität in den Blick.

.....

Dietze, Gabriele:
Weiße Frauen in Bewegung – Genealogien und Konkurrenzen von Race- und Genderpolitiken

transcript-Verlag 2013
ISBN: 978-3-89942-517-8

Die Studie konfrontiert zwei zentrale Emanzipationsanstrengungen der Moderne miteinander: unmarkierte ›weiße‹ US-amerikanische Frauenbewegungen und den Kampf um Bürgerrechte von people of color. Es geht dabei um implizite Sozio- und Psychologiken, die Femität mit whiteness gleichsetzen und race-Emanzipation mit Maskulinität. Die Studie untersucht kontraproduktive Race-Gender-Konkurrenzen...

.....

Rosin, Hanna:
Das Ende der Männer: Und der Aufstieg der Frauen

Ist die jahrtausendealte Herrschaft des Patriarchats am Ende? Noch nicht, sagt Hanna Rosin, doch die massiven Veränderungen der Berufswelt und des Bildungssystems haben eine Dynamik in Gang gesetzt, die das Verhältnis zwischen den Geschlechtern nach-

haltig verändert...

Lesen Sie dazu auch:

<http://sz-magazin.sueddeutsche.de/blogs/promileaks/3285/die-er-zession-ist-da/>

Berlin Verlag 2013
ISBN-13: 978-3827011329

die neue Ausgabe von *querelles-net*

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/14-1>

Inhaltsverzeichnis der aktuellen Ausgabe:

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/14-1/showToc>

.....

Sonstiges

.....

.....

Maier, Tanja:
At the Top? Mediale Bilder von Personen in Spitzenpositionen der Wissenschaft und Wirtschaft

Discussion Paper SP III 2013–601
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (2013)

Wie porträtiert und problematisiert Presseberichterstattung Personen in Spitzenpositionen der Wissenschaft und Wirtschaft. Es werden Vergleiche sowohl zwischen Wissenschaft und Wirtschaft als auch zwischen den Geschlechtern vorgenommen.

<http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/iii13-601.pdf>

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

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

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

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

Vielen Dank!

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

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