

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Gibt es inzwischen ein eigenständiges Berufsbild der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen? Die Untersuchungen im Rahmen des CEWS-Projektes „**Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel**“ führen zu dem Schluss, dass die heterogenen personellen Strukturen, Kompetenzen und Aufgabengebiete der gleichstellungspolitischen Akteurinnen und die jeweils unterschiedlichen gesetzlichen und hochschulischen Rahmenbedingungen einem einheitlichen Professionalisierungsprozess entgegenstehen. Welche Chancen und Anforderungen sich aus diesen Bestandsaufnahmen und Analysen für die hochschulische Gleichstellungsarbeit ergeben, können Sie im neuen **Band 6 der Reihe cews.Biträge Frauen in Wissenschaft und Forschung**, herausgegeben von Andrea Löther und Lina Vollmer: **Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen**, nachlesen. Eine Zusammenfassung finden Sie in diesem CEWSjournal, der Band erscheint im April 2014 im Verlag Barbara Budrich und sei Ihnen hiermit empfohlen. Aktuelle Entwicklungen in den **Frauen- und Geschlechterstudien** im deutschsprachigen Raum zeigt der **Gastbeitrag von Birgitta Wrede und Ilona Pache** auf, der Ergebnisse der 12. Jahrestagung der KEG referiert. Im Rahmen des Schwerpunktthemas beschäftigt sich die **Gastautorin Jasmin Döhling-Wölm** mit der Relevanz strategischer Personalentwicklung für AkademikerInnen in wissenschaftlichen Einrichtungen und stellt dabei das **Instrument des Netzwerktrainings und -coachings** in den Mittelpunkt. Sie erläutert gute Beispiele eines zielgerichteten hochschulischen Careermanagements für Führungskräfte, das sie übrigens ausdrücklich zur „**Cheffinnensache**“ erklärt. Das Thema Netzwerken wird Frau Döhling-Wölm auch anlässlich der **GESIS-Vortragsreihe am 8. Mai 2014 um 16.00 Uhr in Köln** unter dem Titel „Überleben an der Spitze“ aufgreifen, wozu ich Sie bereits jetzt herzlich einladen möchte.

Mit sonnigen Frühlingsgrüßen aus Köln!

Jutta Dalhoff (Leiterin des CEWS)

Inhaltsübersicht

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen, Hochschulforschung
- 05 Schwerpunktthema
„Gemeinsam an die Spitze – Mit Netzwerktrainings und -coachings Spitzenpositionen in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik ansteuern und halten“
- 06 Forschungseinrichtungen
- 07 Europa und Internationales
- 08 Frauen- und Geschlechterforschung
- 09 Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine
- 10 Weiterbildung, Karriereförderung
- 11 Termine · Call for Papers
- 12 Neuerscheinungen
- 13 Impressum

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS.....	5
Gleichstellungspolitik in einer veränderten Wissenschaftslandschaft	
Aktueller Sammelband „Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen“	5
Datenbank FemConsult – Die Zahl der eingetragenen Wissenschaftlerinnen übersteigt die 3.000er-Marke	8
Neu: Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2013	9
Veranstaltungshinweis: „Überleben an der Spitze“ – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	
in Spitzenpositionen der Wissenschaft	10
2.0 Wissenschaftspolitik.....	11
EFI-Jahresgutachten 2014: „Freiwillige Selbstverpflichtung zeigt kaum Wirkung!“	11
GEW bietet Koalition „Bündnis für ‚Gute Arbeit‘ in der Wissenschaft“ an	12
Gottfried Wilhelm Leibniz-Preisverleihung 2014	14
Heinz Maier-Leibnitz-Preis.....	14
Johanna Wanka ist „Wissenschaftsministerin des Jahres“	15
3.0 Gleichstellungspolitik.....	17
Frauen in Europas Chefetagen nur kleine Minderheit – Norwegen mit gesetzlicher Frauenquote weit vorn	17
Leitlinien für ein Gesetzesvorhaben zur Förderung von Frauen in Führungspositionen	18
Infoplattform: Frauenquote – Geschlechtervielfalt in den Chefetagen.....	19
Kienbaum-Analyse zu Dax-Vorstandspersonalien 2014: Großteil der betroffenen Vorstände ist männlich.....	21
Powerfrauen im Top-Management treffen andere Entscheidungen	22
Warum die Innovativität von Frauen unterschätzt wird	23
Europas Unternehmerinnen sehen Unterstützung für wirtschaftliche und politische Systeme	
in Europa schwinden	24
Bundeskabinett beschließt zweiten Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept	25
Frauen im Erwerbsleben weiter benachteiligt	25
In Führungspositionen verdienen Frauen knapp ein Viertel weniger als Männer	27
Frauen bewerben sich nicht auf „männliche“ Stellenausschreibung	28
Lange Arbeitszeiten sind weder bei Frauen noch bei Männern beliebt.....	30
Aktuelle Studienergebnisse: Hausarbeit bleibt Frauensache	32
Chancengleichheit von Ärztinnen im Medizinberuf.....	35
Frauen in MINT	
IW-Projekt EXIST-ING unterstützt Ingenieurinnen	36
VDE-Studie: Keine Entwarnung beim IngenieurInnenmangel	36
Mildred Dresselhaus Gastprofessorinnen-Programm, Call for Applications	37
Hohe Auszeichnung für Immunologin der Universität Bonn	38
Forschungspreis der Deutschen Wildtier Stiftung	38
Innovationspreis des Landes Nordrhein-Westfalen	38
Freigeist-Stipendium für Bielefelder Biologin	39
FOR WOMEN IN SCIENCE-Award	40
Girls'Day und Boys'Day 2014	40
Broschüre missING – Junge Frauen in MINT“ 2014.....	41

4.0 Hochschulen, Hochschulforschung	42
Neues Statistikportal: NRW-Hochschuldaten auf Abruf.....	42
Geschlechtergerechtigkeit: Dialoginitiative angekündigt	43
Promovierten-Befragung des Projekts „Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland - Gender und Diversity“	45
Bekanntnis zur Familienfreundlichkeit	45
Berliner Mentoring-Programm für Studierende mit Kind erhält Hochschulperle	46
Diskriminierung im Jura-Studium.....	47
5.0 Schwerpunktthema	48
Gemeinsam an die Spitze – Mit Netzwerktrainings und -coachings Spitzenpositionen in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik ansteuern und halten. Ein Beitrag von Jasmin Döhlig-Wölm	48
6.0 Forschungseinrichtungen	59
Drei renommierte Wissenschaftlerinnen neu im Leibniz-Senat	59
Herausragende Forscherin in Minerva-Frauenförderprogramm der Max-Planck-Gesellschaft aufgenommen	60
7.0 Europa und Internationales	61
ABC der Antragstellung für Wissenschaftlerinnen.....	61
Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020	61
Abschlusspublikation der Agentur für Gleichstellung im Europäischen Sozialfond.....	62
EIGE: „EU is not even halfway towards gender equality in decision-making“	62
European Women's Lobby Manifesto: „Act now for her future, commit to gender equality!“	63
Anstieg weiblicher Erwerbstätigkeit treibt Demokratisierung voran	64
Women innovators prize 2014	64
Lindau Nobel Laureate Meeting	65
Anne-Klein-Frauenpreis 2014 an Imelda Marrufo Nava.....	65
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung	66
12. Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutsch-sprachigen Raum (KEG) 2014	66
Call for Interviews: BMBF-Projekt „Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft“	70
Zwischen Wissen und Willen: Geschlechtergerechtigkeit in der Kommunalpolitik	70
Kommunikationsplattform zu Care, Gender und Green Economy geht an den Start.....	71
Ludmilla Jordanova ist Marie-Jahoda Gastprofessorin im Sommersemester 2014	72
Abschied von Prof. Dr. Ilse Lenz	73
Aktueller Sammelband: Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen	73
Aktuelle Ausgabe der Zeitschrift GENDER: Gleichstellung als Beruf	74
ALLEA-Preis an Luisa Passerini	74
9.0 Stiftungen, Preise,Förderung	76
Wilhelmine Hagen-Stipendium für Postdoktorandinnen	76
Nachwuchsforscherinnen in der Schweiz: Laufbahnförderung durch neuen Gleichstellungsbeitrag	76
Wer wird Frau Europas 2014?	77
CfP Sammelband:Ungleichheitssensible Hochschullehre.....	78

Call for Articles: AG About Gender - International Journal of Gender Studies	79
CfP: Femina Politica, Heft 1/2015	80
CfP: feministische studien	80
CfP: 4. Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt.....	81
CfP: Gender und Migration in der Tertiären Berufs- und (Fach-) Hochschulbildung	81
10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	83
Weiterbildungs-Stipendien für Frauen in Führungspositionen	83
11.0 Termine, Call for Papers.....	84
12.0 Neuerscheinungen.....	88
Impressum	100
Redaktion: Andrea Usadel	100

01 NEUES AUS DEM CEWS

Gleichstellungspolitik in einer veränderten Wissenschaftslandschaft

Ein Beitrag von

Dr. Andrea Löther und **Lina Vollmer**

Hochschulreform und Gleichstellungspolitik

Seit den 1980er Jahren erleben wir international eine Transformation des Wissenschafts- und Hochschulsystems. Deutschland ist in diesem Prozess eher ein Nachzügler. Unter dem Schlagwort „Hochschulautonomie“ verändert sich zum einen das Verhältnis von Staat und Hochschulen und damit allgemein die staatliche Steuerung von Wissenschaft. Dabei werden tendenziell die staatliche Steuerung und die akademische Selbstverwaltung verringert, während die hierarchische Steuerung durch Hochschul- und Fakultätsleitung, die Bedeutung externer Stakeholder beispielsweise über Hochschulräte sowie wettbewerbliche Verfahren zunehmen. Zum anderen wandeln sich die gesellschaftlichen Erwartungen an das Wissenschaftssystem, wie beispielsweise auch in Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern, was dazu führte, dass in den 1980er und 1990er Jahren die Durchsetzung der Gleichstellung als eine weitere Aufgabe von Hochschulen bestimmt wurde. Auch Politikansätze, Strategien und Instrumente der Gleichstellungspolitik an Hochschulen sind mit den genannten Veränderungen der Hochschulsteuerung verknüpft. Genannt seien hier Gleichstellungsaspekte bei der Mittelvergabe, wettbewerbliche Verfahren wie das Professorinnen-Programm oder die verstärkte Verantwortung der Hochschulleitung für die Gleich-

stellung im Zusammenhang mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Vor dem Hintergrund dieser Hochschulreformen und den steigenden Anforderungen an die Qualität der hochschulischen Gleichstellungspolitik wandeln sich auch die personellen Strukturen, innerhalb derer Hochschulen das Thema Geschlechtergerechtigkeit bearbeiten. Diese Veränderungen zu analysieren und in die hochschulpolitischen Entwicklungen einzubetten, war das Ziel des Projektes „**Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel**“, das von 2011 bis 2013 im CEWS durchgeführt wurde¹. Nach der Beendigung des Projektes werden nun die Ergebnisse in einem Sammelband veröffentlicht. Der Sammelband

„Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen“²

beschäftigt sich mit Politikansätzen, Strategien und Instrumenten der Gleichstellungspolitik im Zusammenhang mit der Transformation des Wissenschaftssystems. Die wissenschaftlichen Beiträge aus verschiedenen Forschungsprojekten werden durch Praxisberichte aus einzelnen Hochschulen ergänzt.

¹Das Projekt wurde 2011-2013 aus Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union unter dem Förderkennzeichen 01FP1080/81 gefördert

²Der Band wird Andrea Löther und Lina Vollmer herausgegeben und erscheint noch im April 2014 in der Reihe „cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung“ im Verlag Barbara Budrich.

An dieser Stelle möchten wir kurz die zentralen Ergebnisse des CEWS-Projektes „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ vorstellen. Vor allem möchten wir darlegen, welche Schlussfolgerungen sich für die Gleichstellungspraxis an Hochschulen aus den Projektergebnissen ergeben können.

Personelle Strukturen der Gleichstellungsarbeit und veränderte Governance-Mechanismen

Das CEWS-Projekt verfolgte einen interdisziplinären Ansatz, indem die Strukturen der Gleichstellungsarbeit sowohl unter dem politikwissenschaftlichen Ansatz der Governance-Forschung als auch unter professionsoziologischen Fragestellungen untersucht wurden. Empirische Basis sind eine Online-Befragung aller Hochschulen, eine Befragung von Amts- und StelleninhaberInnen und Fallstudien zu fünf Hochschulen.

Die Befragung der Hochschulen (203 Hochschulen, Rücklauf von 53%) ergab, dass trotz der Etablierung von Stellen mit Gleichstellungsaufgaben in Hochschulleitung, Dezernaten, Fachbereichen und anderen Organisationseinheiten weiterhin die Gleichstellungsbeauftragten und ihre MitarbeiterInnen mit 70 Prozent aller Stellen und Ämtern den Kern der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen bilden. Gleichwohl verfügt jede zweite Hochschule unserer Erhebung über mindestens eine Stelle mit Gleichstellungsaufgaben außerhalb des Gleichstellungsbüros.

Anders als in Österreich und der Schweiz zeigen die deutschen Hochschulen eine große Vielfalt an Strukturen, wie Gleichstellungsarbeit institutionell verankert ist. Diese Vielfalt lässt sich zu vier Modellen zusammenfassen: 1. Gleichstellungsbeauftragte ohne weitere Stellen im Gleichstellungsbüro oder außerhalb des Gleichstellungsbüros, 2. Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stelle im Gleichstellungsbüro, 3. Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stelle in Organisationseinheiten außerhalb des Gleichstellungsbüros, 4. Gleichstellungsbeauftragte sowie je mindestens eine Stelle im Gleichstellungsbüro und in Organisationseinheiten außerhalb des Gleichstellungsbüros. Kein Modell ist dominant. Vielmehr verteilen sich die Hochschulen je nach Größe, Hochschul-

typ und Freistellung oder Hauptberuflichkeit der Gleichstellungsbeauftragten in unterschiedlicher Weise auf diese Modelle. Fallstudien, die für fünf Hochschulen durchgeführt wurden, zeigen, dass bei einer ähnlichen formalen Organisation die konkreten Arrangements und Aufgabenverteilungen zwischen den verschiedenen AkteurInnen der Gleichstellungspolitik sehr unterschiedlich sein können. Die Befragung der Amts- und StelleninhaberInnen zeigte außerdem, dass es mit Ausnahme der Funktion „Kontrolle“, die ausschließlich bei den Gleichstellungsbeauftragten liegt, keine eindeutige Aufteilung von strategischen, konzeptionellen und operativen Tätigkeiten zwischen den AkteurInnen der Gleichstellungsarbeit gibt.

Die Etablierung von Gleichstellungsstrukturen außerhalb des unmittelbaren Zuständigkeitsbereichs der Gleichstellungsbeauftragten interpretieren wir im Zusammenhang mit Veränderungen der Governance-Mechanismen an Hochschulen, insbesondere einer Zunahme der hierarchischen Steuerung. Rektorate und Präsidien übernehmen zunehmend Verantwortung für Gleichstellung und bauen dafür administrative Unterstützungsstrukturen auf. Zugleich trifft diese zunehmende hierarchische Steuerung von Gleichstellung auf gesetzlich verankerte und seit dem Beginn der 1990er Jahre etablierte Strukturen der Gleichstellungsbeauftragten. Diese beiden Entwicklungslinien führen zu einer Vielfalt an Strukturen, innerhalb derer der Gleichstellungsauftrag an Hochschulen bearbeitet wird. Wie diese Arrangements aussehen, konnte in unserem Projekt mit den Fallstudien nur in Ansätzen untersucht werden. Insbesondere die Rahmenbedingungen für die konkrete Ausgestaltung und Verankerung der Gleichstellungsarbeit in einer Hochschule und deren Zusammenhang mit den je spezifischen Governance-Regimen sind offene Fragen für weitere Forschungen.

Schließlich konnte gezeigt werden, dass ein deutlicher Zusammenhang zwischen den Modellen der Gleichstellungsarbeit und denjenigen Gleichstellungserfolgen einer Hochschule besteht, die auf Antragsverfahren und der Entwicklung von Gleichstellungskonzepten beruhen. Besonders beim Professorinnen-Programm waren diejenigen Hochschulen erfolgreicher, die über mindestens je

eine Stelle im Gleichstellungsbüro und in anderen Organisationseinheiten verfügen. Diesen Befund interpretieren wir dahingehend, dass die Gleichstellungsstrukturen vor allem die Möglichkeiten einer Hochschule beeinflussen, die eigene Gleichstellungspolitik konzeptionell zu reflektieren und dadurch den Anforderungen von Ausschreibungen und Zertifizierungen gerecht zu werden.

Gleichstellungsarbeit und Professionalisierung

Der zweite Teil unserer Studie hat das Ziel mithilfe eines explorativen Vorgehens und anhand professionssoziologischer Kriterien die Professionalisierung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit zu untersuchen. Zentral waren dabei einerseits der Vergleich zwischen den unterschiedlichen Akteursgruppen (hauptberufliche und freigestellte Gleichstellungsbeauftragte sowie MitarbeiterInnen in Gleichstellungsbüros und in anderen Organisationseinheiten) und andererseits Merkmale, die für die Entwicklung einer gemeinsamen Wissensbasis sprechen.

Anhand von professionssoziologischen Kriterien könnte man die Gruppe der Gleichstellungsbeauftragten mit Freistellung als weniger professionalisiert im Vergleich zu den anderen AkteurInnen bezeichnen. Dies muss im Zusammenhang mit der Institution dieses Amtes als ein Nebenamt betrachtet werden. Während hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeitende über reguläre Bewerbungsverfahren an ihre Stelle bzw. ihr Amt gelangen, sind freigestellte Gleichstellungsbeauftragte bereits mit einer Haupttätigkeit an der Hochschule betraut und werden hochschulintern in das Amt gewählt. Für dieses werden sie je nach Bundesland und Hochschule in unterschiedlichem Maße freigestellt. Die Gleichstellungsarbeit erhält hier von vornherein den Charakter einer Nebentätigkeit, die untergeordnet zu der eigentlichen Haupttätigkeit, beispielsweise einer Professur, ausgeführt wird. Insgesamt ist die Gruppe der freigestellten Gleichstellungsbeauftragten jedoch sehr heterogen und müsste in weiteren Untersuchungen gesondert betrachtet werden. Die AkteurInnen mit einer hohen wöchentlichen Arbeitszeit in der Gleichstellung – und hier können Gleichstellungsbeauftragte mit voller Freistellung dazugezählt werden – sind hingegen mit ihrem hohen Anteil

an geschlechtertheoretischen Bezug, der Selbstwahrnehmung als ExpertIn und der zielgerichteten Amts- bzw. Stellenausübung im Professionalisierungsprozess weit fortgeschritten.

Schlussfolgerungen für die Praxis

Best Practices oder „das ideale Modell“ in Bezug auf Gleichstellungsstrukturen lassen sich aus der Studie nicht ableiten. Vielmehr konnte gezeigt werden, dass sich an deutschen Hochschulen eine breite Vielfalt an institutionellen Verankerungen der Gleichstellungsarbeit entwickelt hat und ähnliche formale Strukturen eine unterschiedliche gelebte Realität hervorbringen können. Gleichwohl wird deutlich, dass personelle Ressourcen in der Gleichstellungsarbeit zusätzlich zu der Gleichstellungsbeauftragten die Reflexivität über die Gleichstellungspolitik erhöhen können. Für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrukturen sind klare Arbeitsteilungen, insbesondere auch eine Klärung von strategischen, konzeptionellen und operativen Tätigkeiten, sowie transparente, formalisierte Arbeits- und Kommunikationsprozesse zwischen den unterschiedlichen AkteurInnen wichtig. Abhängig von den landesgesetzlichen Vorgaben und der gleichstellungspolitischen Historie der Hochschule agieren die Gleichstellungsbeauftragten dabei im Spannungsfeld zwischen Kontrolle und Mitwirkung an der Hochschulentwicklung. Damit sie jedoch eine kritische Stimme für die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen sein können, bedürfen sie einer eigenen administrativen Unterstützungsstruktur.

Ein einheitlicher Professionalisierungsprozess der hochschulischen Gleichstellungsarbeit ist momentan nicht gegeben. Die Entwicklung zu einem eigenständigen Berufsfeld scheint ebenfalls unwahrscheinlich; einerseits aufgrund der heterogenen Aufgabengebiete und unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen, andererseits aufgrund des Ziels der Gleichstellungspolitik Chancengleichheit herzustellen und sich damit selbst überflüssig zu machen. Gleichzeitig sind allerdings Möglichkeiten für die Herausbildung einer gemeinsamen Wissensbasis und damit der Entwicklung eines etablierten Verständnisses von Gender- bzw. Gleichstellungsexpertise gegeben. Der Aufbau und die Nutzung von Gender-Expertise und –Kompe-

tenz in der Hochschule und die Schaffung eines gemeinsamen Problembewusstseins erscheinen als wichtige Parameter bei der Umsetzung von Chancengleichheit. Die zunehmende Implementierung der Frauen- und Geschlechterforschung bietet GleichstellungspraktikerInnen die Möglichkeit, auf theoretisch-wissenschaftliches Geschlechterwissen zurückzugreifen und hält die Chance einer zunehmenden Verwissenschaftlichung der Gleichstellungsarbeit bereit. Hindernisse sind hier im Fehlen einer etablierten Methode des Praxis-Theorie-Transfers zu sehen, der die Übersetzungsprobleme von theoretischem Geschlechterwissen in anwendbares Praxiswissen der Gleichstellungsarbeit ermöglicht. Zwar ist nicht gesagt, dass die Frauen- und Geschlechterforschung die einzige für Gleichstellungsarbeit relevante Wissenschaft darstellt – denkbar wären auch Disziplinen wie die Verwaltungs-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, Organisationssoziologie oder auch die Transgender und Queer Studies – sie bietet allerdings einen der Gleichstellungsarbeit thematisch sehr naheliegenden wissenschaftlichen Bezugspunkt, der für alle heterogenen Bereiche der hochschulischen Gleichstellungsarbeit ihre Relevanz hat. Fast die Hälfte der GleichstellungspraktikerInnen, die im Rahmen unseres Projektes befragt wurden, brachten Kenntnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung mit. Bei der Aneignung weiteren praxisrelevanten Wissens greifen die meisten allerdings auf informelle und willkürliche Strategien der Informationsbeschaffung zurück. Eine bessere Etablierung formalisierter und institutionalisierter Informationsangebote und Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Entwicklung eines anwendbaren Theorie-Praxis-Transfers böte hier die Chance zur Verfestigung einer gemeinsamen Expertise.

Neben dem Expertenwissen bzw. einer gemeinsamen Wissensbasis stellt die Vernetzung und institutionalisierte Vertretung der AkteurInnen ein weiteres wichtiges Element einer Professionalisierung dar. Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) bzw. die Landeskonferenzen ähneln aufgrund ihrer Vernetzungsarbeit und formalisierter Strukturen bereits standesmäßigen Organisationen. Die Ergebnisse zeigen, dass organisationsübergreifende Netzwerke und Vereinigungen von den AkteurInnen

genutzt werden und für die Vertretung nach außen durchaus eine Rolle spielen sowie zur Informationsbeschaffung wichtig sind. Jedoch ist die formale Mitgliedschaft den Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten. Dementsprechend identifizieren sich die Mitarbeitenden, so zeigt unsere Studie, deutlich weniger mit diesen Vereinigungen als die Gleichstellungsbeauftragten und orientieren sich stärker an bereichs- und themenspezifischen Netzwerken. Eine Art Standesvertretung für alle hochschulischen GleichstellungsakteurInnen existiert nicht. Zwar erscheint – wie im administrativen Hochschulmanagement – auch in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit aufgrund der mittlerweile sehr unterschiedlichen Themen- und Aufgabenbereiche eine Professionalisierung auf Basis einer themen- und bereichsspezifischen Vernetzung eine sinnvolle Entwicklung. Dennoch sollte die Möglichkeiten einer übergreifenden fachlichen Organisation der GleichstellungsakteurInnen an Hochschulen diskutiert werden, die sowohl in der Lage ist die Interessen aller AkteurInnen zu aggregieren, als auch Qualitätskriterien für Gleichstellungsarbeit zu entwickeln.

<http://www.budrich-verlag.de/>

Datenbank FemConsult - Die Zahl der eingetragenen Wissenschaftlerinnen über- steigt die 3.000er-Marke

Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult macht mittlerweile mehr als 3.000 Expertinnen sichtbar. Damit etabliert sich Europas größte Wissenschaftlerinnen-Datenbank als Recherchewerkzeug und Informationsangebot für die aktive Rekrutierung von hochqualifizierten Frauen für wissenschaftliche Führungspositionen.

FemConsult ist eine Online-Datenbank des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, einem Arbeitsbereich von

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Sie enthält aktuelle Qualifikationsprofile von mehr als 3.000 promovierten und habilitierten Wissenschaftlerinnen aus dem deutschsprachigen Raum. Diese stammen aus allen Fachdisziplinen und sind in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Industrie und Wirtschaft tätig.

Damit ist FemConsult Europas größte Wissenschaftlerinnen-Datenbank.

Durch das Portal „Aktive Personalrekrutierung“, das Informationen rund um das Thema Personalgewinnung und -auswahl unter Gleichstellungsaspekten zugänglich macht, unterstützt FemConsult seit 2011 Organisationen bei der gezielten Suche und Ansprache von Wissenschaftlerinnen. In der Datenbank lassen sich die Profile der registrierten Wissenschaftlerinnen gezielt und schnell nach vielfältigen Suchkriterien recherchieren. Ein Onlinekontaktformular ermöglicht eine einfache Kontaktaufnahme mit passfähigen Kandidatinnen für Stellenausschreibungen und Expertinnen-Tätigkeiten. Rekrutierungsverantwortliche können Handreichungen und Good Practice-Beispiele zu gendergerechten Berufungsverfahren abrufen und sich über weitere Wissenschaftlerinnen-Netzwerke und -Datenbanken, Mailinglisten, Jobbörsen und Veranstaltungen zu Human Resources Management in der Wissenschaft informieren.

Wissenschaftlerinnen wiederum finden in FemConsult nicht nur Hinweise zur Karriereförderung und Vernetzung: „Ein Eintrag in die Datenbank erhöht die Sichtbarkeit der eigenen individuellen wissenschaftlichen Leistung deutlich“, betont **Natalie Pawlak**, FemConsult-Verantwortliche von GESIS. Allein im ersten Quartal 2014 registrierten sich über 60 neue Wissenschaftlerinnen mit einem eigenen Profil. Die Nutzungszahlen erlebten im Vergleich mit dem letzten Quartal 2013 einen Anstieg von mehr als 30 %.

Mit FemConsult unterstützt das CEWS die Erhöhung des Frauenanteils bei der Neubesetzung von Professuren und Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung und die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank wurde 1994 an der Universität Dortmund aufgebaut. Mit seiner Gründung im Jahr 2000 übernahm CEWS die Verantwortung für die Datenbank, stellte diese im Jahr 2001 unter dem Namen FemConsult online zur Verfügung und baut sie seitdem kontinuierlich aus. 2004 wurde in Kooperation mit der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin die Datenbank »Habilitierte Frauen in Deutschland seit 1970ff« integriert.

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

Neu: Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2013

Autorin: Dr. Andrea Löther, stellvertr. Leiterin des CEWS. Mitarbeit: Agnes Wojtacki

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS erhebt seit 2003 die Gesamtzahl sowie die Anzahl der Männer und der Frauen in den Hochschulräten, Kuratorien bzw. ähnlicher Gremien.

Zum Stichtag 31.12.2013 lag der Frauenanteil an den Hochschulräten bei 32 Prozent, während zu Beginn der Erhebung im Jahr 2003 lediglich 20 Prozent der Hochschulräte Frauen waren. Zwischen den Bundesländern bestehen deutliche Unterschiede. Die Spannweite liegt zwischen 9,5% (Mecklenburg-Vorpommern) und über 41,1% (Baden-Württemberg).

Kontakt:

Dr. Andrea Löther, andrea.loether@gesis.org

Download:

<http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/hochschulraete-cews-2013.pdf>

Veranstaltungshinweis:

„Überleben an der Spitze“ - Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Spitzenposi- tionen der Wissenschaft

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

Vortrag von Jasmin Döhling-Wölm:

„Überleben an der Spitze“ - Wissen- schaftlerinnen und Wissenschaftler in Spitzenpositionen der Wissenschaft

am 08.05.2014 in Köln.

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

Der Vortrag beginnt um 16:00 Uhr. Die durchschnittliche Vortragsdauer beträgt 30 Minuten mit anschließender Diskussionsrunde. Der Vortrag ist öffentlich und richten sich an alle Interessierten.

Abstract:

„Überleben an der Spitze“ - Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Spitzenpositionen der Wissenschaft

Neben den inhaltlichen Leistungen zählt auch das Netzwerken zu einer der Schlüsselkompetenzen für erfolgreiche Karrieren in der Wissenschaft. Viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler treibt die Frage um, wie das strategische Netzwerken zum spannenden Gesellschaftsspiel werden kann.

Aber was genau macht strategisches Netzwerken aus? Wie können Ihre Kommunikationsprozesse optimiert werden, um im täglichen Kontaktmanagement nicht den Überblick zu verlieren?

Wie bleiben Sie bei all der Strategie trotzdem sympathisch? Und wie erhöhen Sie Ihre Chancen, sich in heiß umkämpften Spitzenpositionen zu halten?

Kurz: Wie überleben Sie an der Spitze und setzen Ihre Ziele um?

Referentin: Jasmin Döhling-Wölm: Pädagogin, Lehramt, Inhaberin, Geschäftsführerin & Seniorcoach des Consulting-Institutes für akademische Karriereentwicklung, karrierekunst

Frau Döhling-Wölm kooperiert überregional mit Universitäten, Fachhochschulen und privaten Bildungsträgern als Dozentin. Sie trainiert und coacht im Rahmen von Qualifizierungsprogrammen Fach- und Führungsnachwuchs. Als Dozentin engagiert sie sich besonders für die Förderung von Akademikerinnen in Wissenschaft und Wirtschaft.

Von September 2009 bis Dezember 2013 konzeptionierte und implementierte sie die akademische Personalentwicklung (olwin) an der Carl von Ossietzky Universität in Oldenburg. In ihrer Funktion als Geschäftsführerin unterstützt sie zudem das Präsidium beim strategischen und operativen Aufbau der Graduiertenakademie.

Bitte beachten Sie auch den von Jasmin Döhling-Wölm verfassten Schwerpunktartikel

„Gemeinsam an die Spitze“

in diesem Journal.

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

EFI-Jahresgutachten 2014: „Freiwillige Selbstverpflichtung zeigt kaum Wirkung!“

Frauen sind im deutschen Innovationssystem weiter unterrepräsentiert! Für die Durchsetzung von Quoten oder Zielvereinbarungen sind klar definierte Sanktionen bei Nichterreichen der Ziele entscheidend!

Die zentralen Ergebnisse der Arbeit der *Expertenkommission Forschung und Innovation der deutschen Bundesregierung* werden in Jahresgutachten publiziert. Der Schwerpunkt der Gutachten liegt dabei nicht in der Darstellung einzelner, isolierter Sachverhalte, Indikatoren oder Trends, sondern in der Entwicklung eines Gesamtbildes und der Erarbeitung der besonders wichtigen Handlungsempfehlungen für die Innovationspolitik.

In Kapitel B 4 wird die Rolle von Frauen im Innovationsprozess untersucht. Deutschland hat hier Nachholbedarf. Aus Sicht der Expertenkommission muss vor allem das Potenzial von gut ausgebildeten bzw. hochqualifizierten Frauen für Forschung und Innovation stärker genutzt und erhalten werden.

Auszug aus der Gesamtübersicht des Gutachtens:

„Frauen sind im deutschen Innovationssystem unterrepräsentiert. Sie studieren seltener MINT-Fächer und sind seltener im Bereich Forschung und Entwicklung tätig als Männer. Dieses Ungleichgewicht ist in Führungspositionen in Wirtschaft und Wissenschaft besonders stark ausgeprägt. Damit

werden bedeutende Innovationspotenziale verschenkt, auf die Deutschland als innovationsbasiertes Land in besonderem Maße angewiesen ist. Insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels kann es sich Deutschland nicht leisten, das Potenzial der gut ausgebildeten Frauen nicht stärker zu nutzen. Darüber hinaus erhöht eine stärkere Beteiligung von Frauen im Innovationssystem durch die damit einhergehende größere Diversität in Forschungs- und Führungsteams die Innovationsfähigkeit des Standorts Deutschland.

Vor diesem Hintergrund sieht die Expertenkommission Handlungsbedarf in den folgenden Bereichen:

- Frauen und Mädchen sollten stärker als bisher für Naturwissenschaften begeistert werden. Dafür ist es erforderlich, dass von staatlicher Seite ausreichend Ressourcen für qualifizierten MINT-Unterricht bereitgestellt werden.
- Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, sollte der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und insbesondere von Ganztagschulen zügig vorangetrieben werden. Anreize für gut ausgebildete Frauen, aus dem Erwerbsleben auszusteigen, die aus dem Steuersystem (Ehegattensplitting) oder dem Betreuungsgeld resultieren, müssen beseitigt werden.
- Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag die Einführung einer Geschlechterquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen beschlossen. Die Expertenkom-

mission begrüßt diese Initiative. Für die Durchsetzung von Quoten oder Zielvereinbarungen sind allerdings klar definierte Sanktionen bei Nichterreichen der Ziele entscheidend.

- Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sollte auch in der öffentlichen Verwaltung durchgesetzt werden. Neben der Erhöhung der Frauenanteile in Aufsichtsräten darf die Steigerung der Frauenanteile im Vorstand nicht vernachlässigt werden. Da hier keine gesetzlichen Durchsetzungsmöglichkeiten bestehen, sollte im Rahmen des Corporate Governance Kodex effektiver auf eine Steigerung des Frauenanteils in Vorständen hingewirkt werden."

(s.a. S. 123-140 des Gutachtens)

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

http://www.e-fi.de/fileadmin/Gutachten_2014/EFI_Gutachten_2014_B4.pdf

Bitte beachten Sie auch die Stellungnahme des BMBF zum EFI-Gutachten:

„Deutschland ist attraktiv für Wissenschaftler aus aller Welt“

<http://www.bmbf.de/press/3576.php>

sowie die Stellungnahme der GEW:

„Arbeitsplatz Wissenschaft muss attraktiver werden“

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat Bund und Länder aufgefordert, wirksame Maßnahmen für faire Beschäftigungsbedingungen und berechenbare Karrierewege in der Wissenschaft zu ergreifen. „Die deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben im Wettbewerb um qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen entscheidenden Standortnachteil: lange und steinige Karrierewege, immer

mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten. Die Politik muss endlich handeln und die Weichen für einen attraktiven Arbeitsplatz Hochschule und Forschung stellen“, sagte der stellvertretende Vorsitzende und Hochschulexperte der GEW, Andreas Keller, aus Anlass des aktuell veröffentlichten Gutachtens der von der Bundesregierung eingerichteten Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI). Die Expertenkommission beklagt, dass zunehmend hoch qualifizierte Forscherinnen und Forscher aus Deutschland abwandern – auch wegen unzureichender Karriereperspektiven und einer nicht zufriedenstellenden Entlohnung.

„Aufwändige Rückkehrprogramme werden ihre Wirkung verfehlen, wenn Bund und Länder nicht gleichzeitig eine Reform der Personalstruktur und Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung anpacken. Wir brauchen mehr dauerhafte Berufsperspektiven neben der Professur, die Verankerung von Mindestvertragslaufzeiten im Wissenschaftszeitvertragsgesetz und eine faire Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Berufserfahrungen“, sagte Keller.

https://www.gew.de/GEW_Arbeitsplatz_Wissenschaft_muss_attraktiver_werden.html

GEW bietet Koalition „Bündnis für ‚Gute Arbeit‘ in der Wissenschaft“ an

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat der Großen Koalition ein „Bündnis für ‚Gute Arbeit‘ in der Wissenschaft“ angeboten. „Wer gute, ja exzellente Forschung und Lehre erwartet, muss Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gute Berufsperspektiven und faire Beschäftigungsbedingungen bieten. Die GEW erwartet, dass die Bundesregierung die im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahmen für planbare und verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft umsetzt und wird sie darin unterstützen. Koalition

und Bildungsgewerkschaft können und sollten in dieser Frage an einem Strang ziehen", erklärte der Wissenschaftsexperte und stellvertretende Vorsitzende der GEW, **Andreas Keller**, aus Anlass der Vorstellung eines GEW-Aktionsprogramms am 2. April 2014 in Berlin.

Keller forderte die Regierungsparteien auf, zügig einen Gesetzentwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorzulegen - wie im Koalitionsvertrag vereinbart. „90 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen sind befristet beschäftigt, über die Hälfte der Zeitverträge hat eine Laufzeit von weniger als einem Jahr. Im Gesetz müssen daher Mindestlaufzeiten für Zeitverträge geregelt werden. Die Tarifsperre muss gestrichen werden, damit Gewerkschaften und Arbeitgeber das Recht bekommen, sachgerechte Befristungsregelungen auszuhandeln.

Wir haben konkrete Vorschläge für eine Gesetzesnovelle und bieten der Koalition darüber Gespräche an", sagte Keller. Weiter appellierte der GEW-Sprecher an die Koalition, mehr Verantwortung für die *Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen* zu übernehmen, die der Bund finanziert. „Mit milliardenschweren Paketen beteiligt sich der Bund an der Finanzierung von Wissenschaftseinrichtungen. Es ist richtig, dass sich die Regierungsparteien in ihrem Koalitionsvertrag darauf verständigt haben, diese über Zielvereinbarungen zu fairen Beschäftigungsbedingungen zu verpflichten. Die GEW schlägt vor, dass der Bund die Finanzierung künftig daran knüpft, dass Standards guter Arbeit wie Tariftreue, Dauerverträge für Dauerstellen, eine zukunftsfähige Personalentwicklung oder **Gleichstellungspolitik** eingehalten werden.

„Es ist ein Skandal, dass sich die meisten außeruniversitären Forschungseinrichtungen nach wie vor weigern, Tarifverträge abzuschließen oder einem Arbeitgeberverband beizutreten. Tarifvertragsfreie Zonen haben im öffentlichen Dienst nichts verloren. Diese Fragen wollen wir gerne mit der Regierungskoalition klären“, kündigte der GEW-Wissenschaftsexperte an.

Info: Während des 5. Follow-up-Kongresses zum „Templiner Manifest“ stellte die GEW ihr „Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests“ vor und diskutiert dieses mit Bundestagsabgeordneten aus allen vier Fraktionen. In dem Aktionsprogramm macht die GEW Bund, Ländern, Hochschulen und Forschungseinrichtungen *konkrete Vorschläge für die Reform von Karrierewegen und Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft*. Das Aktionsprogramm bezieht sich auf die Eckpunkte des „Templiner Manifests“ der GEW, das über 10.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern unterstützen.

<http://www.templiner-manifest.de>

Das vollständige Aktionsprogramm ist beigefügt und kann unter

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

im Internet heruntergeladen werden.

.....
**Zeitverträge in der Wissenschaft:
 Broschüre der GEW Berlin neu aufgelegt**

<http://www.gew-berlin.de/4536.php>

Quelle:

<http://wissenschaft.gew.de/Page25707.html>

Die *Bundestagsdebatte* zum Einzelplan „Bildung und Forschung“ des Bundeshaushalts:

<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btp/18/18030.pdf>

Ein *Bericht* vom 5. Follow-up-Kongress zum Templiner Manifest mit einer Bilder-Galerie ist hier zu finden:

<http://www.gew.de/Page25731.html>

Ehrungen

Gottfried Wilhelm Leibniz-Preisverleihung 2014

Auszeichnung für vier Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftler

Die DFG hat am 12. März 2014 die diesjährigen Gottfried Wilhelm-Leibniz-Preise in der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften in Berlin feierlich an elf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verliehen.

Neun der Ausgezeichneten erhalten je ein Preisgeld von 2,5 Millionen Euro, zwei Wissenschaftler teilen sich einen Preis zur Hälfte mit je 1,25 Millionen Euro. Diese Gelder können die Preisträgerinnen und Preisträger bis zu sieben Jahre lang nach ihren eigenen Vorstellungen und ohne bürokratischen Aufwand für ihre Forschungsarbeit verwenden – eine außergewöhnliche Flexibilität, die als „märchenhafte Freiheit“ (so der damalige DFG-Präsident Professor Hubert Markl bei der ersten Verleihung des Preises 1986) zum Motto für den Leibniz-Preis der DFG geworden ist.

Den „Förderpreis im Gottfried Wilhelm Leibniz-Programm“ der DFG für das Jahr 2014 erhalten folgende Wissenschaftlerinnen:

- **Prof. Dr. Artemis Alexiadou**, Linguistik, Universität Stuttgart
- **Prof. Dr. Nicole Dubilier**, Marine Ökologie, Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie Bremen und Universität Bremen
- **Prof. Dr. Brigitte Röder**, Biologische Psychologie/Neuropsychologie, Universität Hamburg
- **Prof. Dr. Irmgard Sinning**, Strukturbioogie, Universität Heidelberg

Hier erfahren Sie mehr über alle Leibniz-Preisträgerinnen und -Preisträger 2014 im Kurzporträt.

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2013/pressemitteilung_nr_51/index.html

Weitere Informationen:

http://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/leibniz-preis/2014/index.jsp

Heinz Maier-Leibnitz-Preis

Die diesjährigen Trägerinnen und Träger des wichtigsten Preises für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland stehen fest. Der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) berufene Auswahl Ausschuss wählte in Bonn **drei junge Wissenschaftlerinnen** und sieben junge Wissenschaftler für die „Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2014“ aus. Sie erhalten die mit je 20 000 Euro dotierte Auszeichnung am **12. Mai 2014** in Berlin.

Die Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2014 gehen an diese Wissenschaftlerinnen:

Dorothee Dormann, Biochemie, Ludwig-Maximilians-Universität München

Die Biochemikerin Dorothee Dormann hat bereits während ihrer Postdoc-Tätigkeit an der Universität München ihren wissenschaftlichen Fokus auf die Erforschung der molekularen und zellulären Ursachen von neurodegenerativen Erkrankungen gelegt. In einer von ihr seit 2013 geleiteten Emmy Noether-Nachwuchsgruppe werden nun die Transportvorgänge und Pathomechanismen von RNA-bindenden Proteinen in neurodegenerativen Erkrankungen untersucht. Die Ergebnisse könnten langfristig einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung von Therapiekonzepten leisten.

Silvia Gruhn, Neurobiologie/Mathematik, Universität zu Köln

Eine Verbindung zwischen der angewandten Mathematik und der experimentellen Biologie schafft Silvia Gruhn. Sie hat sich sowohl mit der Modellierung der Hämodynamik – dem Blutfluss in den Blutgefäßen – innerhalb des menschlichen Gehirns als auch mit der Kontrolle eines komplexen Verhaltens, nämlich der Laufbewegungen von Insekten, befasst. Letztere untersucht sie seit 2009 als Nachwuchsgruppenleiterin im Emmy Noether-Programm. In ihren Simulationen benutzt Gruhn sämtliche relevanten Parameter des biologischen Organismus, darunter die zellulären Eigenschaften von Neuronen und sogar die biomechanischen Eigenschaften der Muskeln und ihre unterschiedlichen Zusammensetzungen.

Laura Na Liu, Nanowissenschaften, Max-Planck-Institut für Intelligente Systeme, Stuttgart

Laura Na Liu forscht auf dem sich rasch entwickelnden Feld der Nanophotonik, in dem versucht wird, Licht jenseits der Beugungsgesetze zu kontrollieren und nutzbar zu machen. Vor allem ihre Arbeiten zu plasmonischen Sensorkonzepten und plasmonischen Nanolinealen sind dort von nachhaltiger Bedeutung, ebenso ihre Weiterentwicklung in den Präparationstechniken der Nanostrukturen. Aktuell liegt der Forschungsschwerpunkt der Nanowissenschaftlerin auf DNA-Nanotechnologie und biomolekularen Applikationen. Auch hier zeigt sich ihr Gespür, neuartige Herstellungsansätze für nanooptische Applikationen zu erzeugen.

Der Heinz Maier-Leibnitz-Preis wird seit 1977 jährlich an hervorragende junge Forscherinnen und Forscher verliehen, als Anerkennung und zugleich als Ansporn, ihre wissenschaftliche Laufbahn gradlinig fortzusetzen. Das vom BMBF zur Verfügung gestellte Preisgeld wurde von 16.000 auf 20.000 Euro pro Preis erhöht. Für die diesjährige Preisrunde waren insgesamt 147 Kandidatinnen und Kandidaten aus allen Fachgebieten vorgeschlagen worden. Von den nominierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern kamen 53 in die engere Wahl.

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2014/pressemitteilung_nr_02/index.html

http://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/leibnitz-preis/index.html

Johanna Wanka ist „Wissenschaftsministerin des Jahres“

Mit Johanna Wanka (CDU) wurde erstmals eine Bundesministerin für Bildung und Forschung „Wissenschaftsministerin des Jahres“. Die hochschul- und wissenschaftspolitischen Leistungen der (noch als Landesministerin in Niedersachsen) Vorjahresdritten wurden im diesjährigen DHV-Ministerranking mit der Note „Befriedigend“ (3,19/Vorjahr: 3,16) am besten bewertet.

Annette Schavans Nachfolgerin wurden Integrität, hohe Identifikation mit ihrer Aufgabe und fundierte Kenntnisse inneruniversitärer Abläufe bescheinigt. Wankas Ernsthaftigkeit, Besonnenheit, Sachorientierung, Kompetenz und breite Erfahrungsbasis hoben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ebenso hervor wie den Umstand, dass sie ohne Profilierungsdrang gut in das Amt der Bundesforschungsministerin hineingefunden habe.

Wanka, die bereits im Jahr 2008 als brandenburgische Wissenschaftsministerin das DHV-Ministerranking gewonnen hatte, verwies die Vorjahressiegerin, die baden-württembergische Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst, **Theresa Bauer** (Die Grünen) (Note: 3,28/Vorjahr: 2,84), auf Platz zwei. Den dritten Platz teilen sich der Vorjahresfünfte **Wolfgang Heubisch** aus Bayern (Note: 3,47/Vorjahr: 3,35) und die rheinland-pfälzische Ministerin **Doris Ahnen** (SPD) (Note: 3,47/Vorjahr: 3,53). Gewählt werden konnten nur MinisterInnen, die zu Beginn der Abstimmung mindestens 100 Tage im Amt waren. Andernfalls stand der Amtsvorgänger zur Abstimmung.

Das Mittelfeld führt die neue niedersächsische Ministerin **Gabriele Heinen-Kljajic** (Die Grünen) (Note: 3,50) auf Platz fünf an. Dahinter folgen die sächsische Ministerin **Sabine von Schorlemer** (parteilos) (Note: 3,63/Vorjahr: 3,69) und **Matthias Brodkorb** (SPD) aus Mecklenburg-Vorpommern (Note: 3,98/Vorjahr 3,58). Die Vorjahresvierte **Waltraud Wende** (parteilos) aus Schleswig-Holstein (Note: 4,0/Vorjahr: 3,31) rutschte dagegen um vier Plätze auf Rang acht ab.

Zum 5. Mal wurde der/die **Wissenschaftsminister/-in des Jahres** in einer Online-Umfrage unter den mehr als 28.000 Mitgliedern des Verbandes ermittelt. Anhand eines Eigenschaftskatalogs konnten die DHV-Mitglieder die Kompetenzen und Fähigkeiten der Landeswissenschaftsminister und der Bundesministerin für Bildung und Forschung umfassend beurteilen. An der Abstimmung vom 11. November bis 13. Dezember 2013 nahmen 1.910 Wissenschaftler teil. Sie stellten ihren WissenschaftsministerInnen ein allenfalls mäßiges Zeugnis aus. Noch nie fiel in den letzten fünf Jahren die Gesamtbewertung so schlecht aus. Gegenüber dem Vorjahr ist die Durchschnittsnote von 3,61 auf 3,97 abgesackt. Durchgängig wurde den Ministern unabhängig von ihrer Platzierung Mängelverwaltung und fehlende Durchsetzungskraft für Hochschulen und Wissenschaft attestiert.

Im **DHV-Ministerranking** belegen Hamburgs Senatorin **Dorothee Stapelfeldt** (SPD) (Note 4,02/Vorjahr: 4,04) und Thüringens Minister **Christoph Matschie** (SPD) (Note: 4,17/Vorjahr: 3,88) Platz neun und zehn. Mit einer Vier Minus wurden auf den Plätzen elf bis vierzehn Brandenburgs Ministerin **Sabine Kunst** (parteilos) (Note: 4,35/Vorjahr: 4,30), Berlins Senatorin **Sandra Scheeres** (SPD) (Note: 4,39/Vorjahr: 4,12), **Eva Kühne-Hörmann** (CDU) aus Hessen (Note: 4,39/Vorjahr: 4,30) und **Svenja Schulze** (SPD) aus Nordrhein-Westfalen (Note: 4,44/Vorjahr: 4,09) bedacht.

Die Rote Laterne der Vorjahresletzten Kühne-Hörmann übernahm Sachsen-Anhalts Minister **Hartmut Möllring** (CDU), dessen Leistung mit „Mangelhaft“ bewertet wurde. Seine Amtsvorgängerin **Birgitta Wolff** (CDU) war als Vorjahreszweite noch mit einem „Befriedigend Plus“ bewertet worden

und hatte in den Jahren 2011 und 2012 das DHV-Ministerranking gewonnen.

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 Senatorin **Eva Quante-Brandt** (SPD).

Wissenschaftlich begleitet wurde das Ranking vom Zentrum für Evaluation und Methoden der Universität Bonn. Das detaillierte Ergebnis ist in der März-Ausgabe der Zeitschrift „Forschung & Lehre“ und kann unter dem Link

http://www.hochschulverband.de/ranking-dhv_2014.pdf

abgerufen werden.

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Frauen in Europas Chefetagen nur kleine Minderheit – Norwegen mit gesetzlicher Frauenquote weit vorn

Auswertung des WSI-GenderDatenportals

In der Europäischen Union sind Frauen in den höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen noch immer deutlich in der Minderheit. 2012 waren EU-weit nur etwa 16 Prozent aller Mitglieder in den boards of directors in Börsenunternehmen weiblich. Der Begriff boards of directors bezeichnet das jeweils höchste Entscheidungsgremium eines Börsenunternehmens. In der EU gilt teilweise das dualistische (etwa in Deutschland) und teilweise das monistische System (etwa in Großbritannien).

Das heißt, das höchste Entscheidungsgremium teilt sich entweder in Vorstand und Aufsichtsrat oder es handelt sich um ein gemeinsames Direktorium. Deutschland lag 2012 im europäischen Vergleich mit einem Frauenanteil von rund 18 Prozent in den Aufsichtsräten als höchsten Unternehmensgremien leicht über dem Durchschnitt, aber deutlich hinter der europäischen Spitzengruppe. Aus verschiedenen Studien ist bekannt, dass Frauen in den Aufsichtsräten mitbestimmter börsennotierter deutscher Unternehmen mehrheitlich Arbeitnehmervertreterinnen sind.

Den höchsten Frauenanteil in den boards of directors weisen die Nicht-EU-Länder Norwegen und

Island auf. Norwegen kommt mit einem Frauenanteil von 44 Prozent als einziges Land beinahe einer Geschlechterparität nahe, zeigen Daten der EU-Kommission, die Forscher/innen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung und des Berliner Instituts SowiTra aufbereitet haben. Dies kann nach Einschätzung von WSI-Expertin Dr. Christina Klenner auf die *gesetzliche Frauenquote* für börsennotierte Unternehmen in Norwegen zurückgeführt werden. Auch die EU-Staaten mit dem höchsten Frauenanteil in Unternehmensführungen finden sich überwiegend in Nordeuropa (siehe auch die 1. Grafik in der pdf-Version dieser PM; Link am Ende des Artikels): Finnland (29 Prozent), Lettland (28) und Schweden (26 Prozent). Alle Daten und Analysen zum Thema finden sich im GenderDatenPortal des WSI.

http://www.boeckler.de/wsi_45988.htm

Noch extremer ist die Männerdominanz bei den Vorsitzenden der höchsten Entscheidungsgremien. In 15 von damals 27 EU-Mitgliedsstaaten gab es 2012 keine einzige Frau unter den presidents der größten börsennotierten Unternehmen. Bei den presidents handelt es sich um einen Oberbegriff für alle Vorsitzenden der höchsten Entscheidungsgremien eines Börsenunternehmens, die entweder chairperson of the board (im monistischen System) sind oder chairperson of the supervisory board (Aufsichtsratsvorsitzende im dualistischen System).

Auch in Deutschland liegt der Frauenanteil mit lediglich drei Prozent unter den presidents der größten börsennotierten Unternehmen extrem niedrig (siehe auch die 2. Grafik).

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

Quelle: WSI Pressemitteilung, 9.4.2014

http://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2014_04_09.pdf

Leitlinien für ein Gesetzesvorhaben zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

Am 25. März 2014 haben Bundesfrauenministerin **Manuela Schwesig** und Bundesjustizminister **Heiko Maas** Leitlinien für ein Gesetzesvorhaben zur Förderung von Frauen in Führungspositionen vorgestellt.

BMFSFJ-Pressemitteilung Nr. 010/2014, 25.03.2014:

„Die im Grundgesetz verankerte Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Deutschland ist leider häufig noch nicht Wirklichkeit geworden. Frauen verdienen nicht nur strukturell bedingt weniger als Männer, sondern nach wie vor sind auch nur wenige Frauen in Führungspositionen von Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung vertreten.

Heute haben Bundesfrauenministerin **Manuela Schwesig** und Bundesjustizminister **Heiko Maas** gemeinsam Leitlinien für ein Gesetzesvorhaben für eine gerechte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen vorgelegt, damit die Führungsetagen in Deutschlands Unternehmen weiblicher werden.

„Viele Jahre wurde diskutiert und debattiert. Doch viel zu wenig ist passiert. Ich bin froh, dass jetzt Schluss ist mit freiwilligen Vereinbarungen und wir das Gesetz für mehr Frauen in Führungspositionen auf den Weg bringen, damit mehr hervorragend qualifizierte Frauen Führung übernehmen“, erklärt

Bundesfamilienministerin **Manuela Schwesig**.

„Wir haben heute die am besten ausgebildeten Frauen überhaupt. Das muss sich endlich auch in den Chefetagen widerspiegeln. Da wollen wir mit der verbindlichen Quote helfen“, betont Bundesjustizminister **Heiko Maas**.

Das Gesetzesvorhaben enthält mehrere Teile: Zum einen werden mehr als 100 börsennotierte und voll mitbestimmungspflichtige Unternehmen verpflichtet, ab dem Jahr 2016 eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent in ihren Aufsichtsräten zu erfüllen. Zum anderen müssen sich Unternehmen, die nur eine der beiden Voraussetzungen erfüllen – also entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind – ab 2015 verbindliche Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils setzen. Die Zielvorgaben sind sowohl für den Aufsichtsrat, für den Vorstand und als auch für die obersten Management-Ebenen festzulegen. Für die etwa 3.500 betroffenen Unternehmen gilt, dass sie hinter ihren jetzigen Stand nicht zurückfallen und ihre Fortschritte regelmäßig veröffentlichen müssen.

Was von den Unternehmen der Privatwirtschaft verlangt wird, soll erst recht für den Öffentlichen Dienst gelten. Vorgesehen ist deshalb, auch die gesetzlichen Regelungen für den Bundesdienst zu schärfen. Dazu werden das Bundesgleichstellungsgesetz von 2001 und das Bundesgremienbesetzungsgesetz von 1994 modernisiert und fortentwickelt. Unternehmen mit Bundesbeteiligung sollen mit gutem Beispiel vorangehen.

Das Gesetzesvorhaben wird noch in diesem Jahr auf den Weg gebracht, damit es 2015 in Kraft treten kann. Einzelheiten hierzu können den Leitlinien entnommen werden, die unter <http://www.bmfv.de> und <http://www.bmfsfj.de> zum Download bereit stehen.“

http://www.bmfv.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/2014/20140325_Leitlinien_Frauenquote.html?nn=3433226

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

<http://www.bmfsfj.de/mag/root-maerz-25.html>

Bitte beachten Sie auch den Antrag der Fraktionen CDU/CSU und SPD (Drucksache 18/763):

Mehr Zeitsouveränität – Neue Wege für gleiche Chancen von Frauen und Männern

Auszug: „Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf ... 10. Maßnahmen zu ergreifen, die zu einer signifikanten Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen führen. Für voll mitbestimmungspflichtige und börsennotierte Unternehmen ist eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für ab dem Jahr 2016 neu besetzte Aufsichtsräte durch Gesetz vorzusehen. Börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen sollen gesetzlich verpflichtet werden, ab 2015 verbindliche Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, Vorstand und in den obersten Management-Ebenen festzulegen und zu veröffentlichen und hierüber transparent zu berichten. Die ersten Zielgrößen müssen innerhalb der 18. Wahlperiode des Deutschen Bundestages erreicht werden und dürfen nicht nachträglich nach unten berichtet werden.“

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/007/1800763.pdf>

Die Gleichstellungsbeauftragten im Bundestag- „Der öffentliche Dienst muss vorangehen“

„Es geht um Mütter und Macht, um Frauen und Führung. Noch immer habe das weibliche Geschlecht in punkto Karriere Aufholbedarf. Der Fortschritt beim Thema Gleichstellung sei ‚so langsam wie eine Schnecke‘, stellte Bundestagsvizepräsidentin Ulla Schmidt (SPD) jüngst bei einer Tagung der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden im Bundestag fest. Die Diskussion war offen, konstruktiver Austausch stand im Mittelpunkt. „Der öffentliche Dienst, speziell der Gesetzgeber selbst, muss bei der Gleichstellung von Frau und Mann voran gehen“, sagt Ulla Schmidt. Sie sieht bei den obersten Bundesbehörden Nachholbedarf – beim Thema Entgeltgleichheit, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vor allem bei der Anzahl von Frauen in Führungspositionen. Man könne nichts von der Privatwirtschaft verlangen, was man selbst nicht halte, so Schmidt. Deshalb sei es

an der Zeit, das Problem anzupacken. Im Koalitionsvertrag ist ein Gleichstellungsindex festgehalten, um Frauen in allen Betriebshierarchien zu fördern, zudem soll die 30-Prozent-Quote für Frauen in Aufsichtsräten kommen. „Die Koalition wird im Einflussbereich des Bundes eine gezielte Gleichstellungspolitik vorantreiben“, heißt es in dem Papier. Zusätzlich müsste für die Bundesverwaltung das Bundesgleichstellungsgesetz aktiv umgesetzt werden. Als Sofortmaßnahme empfiehlt die Vizepräsidentin des Bundestages eine Datei zu entwickeln – mit Frauen, die für frei werdende Führungspositionen in Frage kommen. Man müsse für diese Fälle besser vorbereitet sein, sagt Schmidt. Denn die Liste mit Männern gebe es immer. Ulla Schmidt spricht von einem „ungeschriebenen Netzwerk der Männer“, welches Frauen durchbrechen müssten.“

<http://www.bundestag.de/dasparlament/2014/06-07/Kehrseite/49374983.html>

Infoplattform:

Frauenquote – Geschlechtervielfalt in den Chefetagen

Das Institut für Arbeitsmarkt- und berufsforschung IAB hat auf einer sehr nützlichen Infoplattform die wichtigsten Ergebnisse der wissenschaftlichen Studien zur Frauenquote zusammengestellt.

http://infosys.iab.de/infoplattform/dokSelect.asp?pkyDokSelect=133&sortLit=2&show=Lit&title=Frauenquote_-_Geschlechtervielfalt_in_den_Chefetagen_____

<http://infosys.iab.de/infoplattform/default.asp>

Bitte lesen Sie auch:

Pressekompass auf Spiegel online.de: Wie sinnvoll ist die Frauenquote? Das sagen die Medien

„Die SPD-Minister haben ihre „Leitlinie“ für eine Frauenquote in Aufsichtsräten vorgestellt. Sind die Vorschläge eine Mogelpackung? Und ist eine starre Quote überhaupt sinnvoll? Der Überblick über die Kommentare in den Medien, in Kooperation mit pressekompass.net.“

<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/pressekompass-zur-frauenquote-a-961015.html>

Weitere Pressemeldungen: _____

BDA: Frauenquote: falscher Weg für höheren Frauenanteil

„Die BDA lehnt eine gesetzliche Geschlechterquote ab. Bei der Besetzung von Vorstands- und Aufsichtsratsposten muss die Qualifikation entscheidend bleiben. Quotenmäßige Besetzungen ignorieren jedoch Aspekte wie fachliche Qualifikation, einschlägige Kenntnisse, Erfahrungen und Vernetzungen in dem entsprechenden Wirtschaftszweig.“

http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_86WCWB_Arbeitgeber_aktuell

.....
Öffentliche Kontroverse zum Thema „Frauen in die Aufsichtsräte“

Im Manager-Magazin haben sich **Heiner Thorborg**, Universität Hamburg und **Monika Schulz-Strelow**, Präsidentin der Organisation „Frauen in die Aufsichtsräte“ (FidAR) einen öffentlichen Schlagabtausch zum Thema Frauenquote geliefert.

Hier lesen Sie die Beiträge:

Frauenquote für Aufsichtsräte – Mehr Realismus bitte, die Damen!

Von Heiner Thorborg, The Female Factor

„Die staatliche Quote macht viele Frauen ganz nervös: Sie drängen mit Macht in die deutschen Auf-

sichtsräte. Dabei vergessen sie oft, dass ihnen dazu leider bislang fast immer die Qualifikation fehlt.“

<http://www.manager-magazin.de/politik/artikel/frauenquote-aufsichtsrat-heiner-thorborg-a-957448.html>

Nicht so kopflos, Herr Thorborg!
Von Monika Schulz-Strelow

„Mit der Einführung einer gesetzlichen Frauenquote für Aufsichtsräte ab 2016 dreht der Wind auch in Deutschland. Kein Grund meine Herren, nervös zu werden. Es gibt genügend qualifizierte Kandidatinnen.“

<http://www.manager-magazin.de/politik/deutschland/a-958708.html>

Dazu veröffentlichte das Manager-Magazin einen Leserbrief von **Peter Dehnen**, Vizepräsident der Vereinigung der Aufsichtsräte in Deutschland (VARD):

„Viele Frauen in Deutschland wissen sich selbst nicht richtig einzuschätzen“

„Die Kontroverse zwischen Heiner Thorborg und Monika Schulz-Strelow zur Frauenquote in Aufsichtsräten hat unter unseren Lesern eine heftige Kontroverse ausgelöst. Es wird Zeit, dass die Emotionalität aus dem Thema „Frauenquote“ endlich verschwindet; denn sie fördert weder die Sache noch gehört sie dahin.“

<http://www.manager-magazin.de/politik/meinungen/peter-dehnen-frauenquote-fuer-aufsichtsrate-a-959791.html>

.....
Trotz Frauenquote: Rückfall in alte Rollenmuster – Managerinnen: Kinder statt Job

Ein Artikel von Eva Buchhorn auf Spiegel-Online.de

„Mehr Familie, weg von der Präsenzkultur: Die Frauenquote soll die Arbeitswelt umkrempeln. Was aber, wenn das nicht funktioniert? Schon heute ziehen

immer mehr junge Managerinnen das Familienleben dem Aufstieg im Job vor.“

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/kind-und-karriere-die-quote-veraendert-die-arbeitskultur-nicht-a-955471.html>
(ursprünglich erschienen im manager-magazin 1/2014)

https://heft.manager-magazin.de/reader/index_MM.html#j=2014&t=1&a=124088986

Die Quote spaltet die Frauen

In ihrer Rede zum 101. Frauentag pries Bundesfamilienministerin Schwesig die Frauenquote als Beginn der modernen Glückseligkeit. Fatal! Sie ist stattdessen der Sieg über alle, die via Leistung Karriere machen wollen.

Eine Kolumne von Bettina Röhl auf wiwo.de.

<http://www.wiwo.de/politik/deutschland/bettina-roehl-direkt-die-quote-spaltet-die-frauen/9596960.html>

Podcast: Wirklich gewollt?

Frauen in Führungspositionen

Deutschlandfunk - Lebenszeit / Beitrag vom 04.04.2014

Interview von Daniela Wiesler mit Prof. Jutta Allmendinger Ph.D., Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, Lehrauftrag am Institut für Sozialwissenschaften, Schwerpunkt Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung, HU Berlin, Daniela Mündler, Managerin, zuletzt Marketing Direktorin und Mitglied der Geschäftsleitung der Douglas Parfümerie und Thomas Sattelberger, Manager, bis 2012 Personalvorstand und Arbeitsdirektor der Deutsche Telekom AG.

http://www.deutschlandfunk.de/unternehmenskultur-frauen-in-fuehrungspositionen.1176.de.html?dram:article_id=281752

Imageprobleme: Deutsche Bevölkerung hat kein Vertrauen zu Aufsichtsräten

Aktuelle Studie der Universität Hohenheim zeigt: Image und Anspruch an Deutschlands Aufsichtsräte klaffen weit auseinander. Eine interessante Information liefert die Studie zum aktuellen politischen Thema der Einführung einer verbindlichen Frauenquote für Aufsichtsräte bei deutschen Unternehmen. Dass nur 42 % der Befragten für die Einführung der Quote sind, liegt an einem stark ausgeprägten Gendereffekt: Während die Frauen zu 57 % für die Quote sind – und immerhin zu 43 % dagegen, wird die Quote von rund 73 % der männlichen Befragten abgelehnt.

<https://www.uni-hohenheim.de/news/imageprobleme-deutsche-bevoelkerung-hat-kein-vertrauen-zu-aufsichtsraten-2>

Kienbaum-Analyse zu Dax-Vorstandspersonalien 2014: Großteil der betroffenen Vorstände ist männlich

Die Vorstände der deutschen Dax-Konzerne kommen in diesem Jahr in Bewegung: 61 Vorstände verlassen ein Unternehmen, kommen neu dazu, steigen auf oder verlängern ihren Vertrag. Insbesondere die Vorstandsvorsitzenden treiben das Personalkarussell an: Sechs Vorstandsvorsitzende verlassen ihr Unternehmen, neun verlängern ihre Verträge und einer kommt neu hinzu. Zudem steigen zwei Vorstandsmitglieder zum Vorstandsvorsitzenden auf, ergab eine Analyse der Personalberatung Kienbaum in Kooperation mit der WirtschaftsWoche, für die die personellen Wechsel in den Vorständen der Dax160-Unternehmen untersucht wurden.

Großteil der betroffenen Vorstände ist männlich: In diesem Jahr sind zwei weibliche Vorstände von

Vertragsveränderungen betroffen. Das bedeutet, dass nur drei Prozent der 61 Vorstände, deren Verträge 2014 enden, weiblich sind. Die Vorstandsvorsitzende von SKW Stahl Metallurgie, **Ines Kolmsee**, verließ das Unternehmen zum 31. März und **Marion Helmes**, Vorstandssprecherin bei Celesio, hat ihren Vertrag bis 2018 verlängert. Die 61 Vorstände, deren Verträge laut Kienbaum-Erhebung 2014 enden, sind im Durchschnitt 53 Jahre alt.

Eine Bildergalerie zur Analyse ist auf

<http://www.wiwo.de>

zu finden.

Kontakt: Erik Bethkenhagen, Fon: +49 2261 703-579, erik.bethkenhagen@kienbaum.de

Quelle:

http://www.kienbaum.de/desktopdefault.aspx/tabid-68/149_read-767/148_read-194/

Powerfrauen im Top-Management treffen andere Entscheidungen

Untersuchung zur medialen Darstellung von erfolgreichen Frauen in Führungspositionen.

Managerinnen haben einen fürsorglichen Führungsstil, sind eher am Wohl des gesamten Unternehmens und der Belegschaft interessiert und weniger risikofreudig und gierig als Männer. So werden erfolgreiche Frauen in Top-Führungspositionen wiederholt porträtiert. Dies ist ein Ergebnis des Forschungsprojekts „Frauen an die Spitze?“ der Soziologin **Prof. Dr. Andrea D. Bührmann**, Direktorin des Instituts für Diversitätsforschung der Universität Göttingen. Gemeinsam mit Studierenden wertete sie biografische Porträts von erfolgreichen Männern und Frauen in Top-Führungspositionen aus, die von 2007 bis 2012 in überregionalen Zei-

tungen und Zeitschriften erschienen sind. Einige zentrale Ergebnisse hat Prof. Bührmann in der aktuellen Ausgabe der WSI-Mitteilungen veröffentlicht.

Bei der Auswertung der Porträts stießen Prof. Bührmann und ihr Team auf viele Stereotype: Die Managerinnen und Unternehmerinnen werden zum einen unterteilt in den männlich auftretenden Typus Businessfrau und den weiblichen Typus Powerfrau. Zum anderen werden angeblich natürlich gegebene Geschlechterdifferenzen transportiert, die zu unterschiedlichen Führungsstilen, Motiven und Entscheidungen bei Männern und Frauen führen. „Alle Faktoren zusammen legen es nahe zu argumentieren, mit mehr Frauen im Top-Management wäre die aktuelle Finanzkrise weniger dramatisch verlaufen“, so Prof. Bührmann. Auch Forderungen nach einer Frauenquote werden damit begründet, dass gemischt zusammengesetzte Teams bessere Entscheidungen fällen, innovativere Prozesse anstoßen und den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen steigern.

„Es entspricht nicht dem aktuellen Stand in der Geschlechterforschung, dass es diese natürlich vorgegebenen Unterschiede gibt“, so Prof. Bührmann. „Durch diese Stereotypisierungen geraten Gemeinsamkeiten von Top-Managerinnen mit ihren männlichen Kollegen aus dem Blick. Dabei unterscheidet sich ihre Lebenssituation oft mehr von denen anderer Frauen als von der ihrer männlichen Kollegen.“ Dennoch sei eine Geschlechterquote notwendig, um eine gerechte Beteiligung von Frauen und Männern an zukunftsweisenden Entscheidungen der Wirtschaft zu gewährleisten.

Originalveröffentlichung:

Andrea D. Bührmann:
Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterkonstruktionen: Die mediale Darstellung von Frauen in Top-Führungspositionen

in: WSI-Mitteilungen 2/2014, März 2014

http://www.boeckler.de/wsi_45981_46033.htm

Kontakt: Prof. Dr. Andrea D. Bührmann, Georg-August-Universität Göttingen, Sozialwissenschaftliche Fakultät – Institut für Diversitätsforschung, Telefon (0551) 39-7277, E-Mail: andrea.buehrmann@uni-goettingen.de

<http://www.uni-goettingen.de/de/3240.html?cid=4718>

<http://www.uni-goettingen.de/de/445828.html>

Warum die Innovativität von Frauen unterschätzt wird

IfM Bonn untersuchte die Innovationsbereitschaft von Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen.

Unter den Selbstständigen finden sich nicht nur deutlich weniger Frauen als Männer – sie gründen auch seltener technologieorientierte Unternehmen und initiieren weniger Produkt- bzw. Prozessinnovationen. Damit sind Gründerinnen – aber auch Unternehmerinnen – deutlich weniger in den Branchen aktiv, die traditionell als besonders innovativ gelten: Elektroindustrie, EDV-/Telekommunikationsbranche, Fahrzeug- und Maschinenbau. In der Elektroindustrie, in der der Anteil der Unternehmen mit Produkt- und Prozessinnovation bei 78,7 % liegt, sind beispielsweise lediglich 8,3 % der Selbstständigen weiblich. Sehr viel beliebter sind bei Gründerinnen und Unternehmerinnen Bereiche wie der (Textil-)Handel und Mediendienstleistungen.

Nach Ansicht der WissenschaftlerInnen des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn kann daraus jedoch nicht geschlossen werden, dass Frauen generell weniger innovativ seien als Männer: „In den meisten Erhebungen zur Innovationstätigkeit ist der Innovationsbegriff sehr eng zugeschnitten: Es werden Produkt- und Prozessinnovationen vorrangig im technologischen Bereich erfasst – andere Innovationsarten, wie zum Beispiel administrative, organisatorische oder Marketinginnovationen,

werden vernachlässigt“, erläutert die Präsidentin des IfM Bonn Professor Dr. Friederike Welter, die zugleich den Lehrstuhl für BWL, insbesondere Management von kleinen und mittleren Unternehmen und Entrepreneurship an der Universität Siegen innehat.

Zudem steht auch das immer noch vorherrschende gesellschaftliche Rollenverständnis dem Innovationsverhalten von Frauen entgegen: Innovativität wird – gerade im technologischen Bereich – vorrangig als eine männliche Eigenschaft angesehen. Infolgedessen kann es für Frauen schwieriger sein, beispielsweise an finanzielle Mittel zu kommen oder in innovationsfördernde Netzwerke aufgenommen zu werden. „Unserer Ansicht nach sollte die enge, zumeist technologieorientierte Definition des Innovationsbegriffs – und damit auch die Innovationsförderung – sowohl im Hinblick auf die Branchen als auch auf die Innovationsformen breiter gefasst werden. Prinzipiell gehen schließlich von jeder innovativen Aktivität wichtige Impulse für die Volkswirtschaft aus“, resümiert die IfM-Präsidentin.

Die Studie „Gender, Innovation und Unternehmensentwicklung“ ist auf der Homepage des Instituts für Mittelstandsforschung (www.ifm-bonn.org) abrufbar.

[http://www.ifm-bonn.org/studien/mittelstand-und-gesellschaft-staat/studie-detail/?tx_ifmstudies_detail\[study\]=96&tcHash=b3f794b9212a96b597fdab1c1742500a](http://www.ifm-bonn.org/studien/mittelstand-und-gesellschaft-staat/studie-detail/?tx_ifmstudies_detail[study]=96&tcHash=b3f794b9212a96b597fdab1c1742500a)

<http://www.ifm-bonn.org/>

Europas Unternehmerinnen sehen Unterstützung für wirtschaftliche und politische Systeme in Europa schwinden

Die wirtschaftlichen und politischen Systeme in Europa haben in den vergangenen Jahren an Glaubwürdigkeit verloren und werden von weniger BürgerInnen unterstützt. Dies glauben knapp zwei Drittel der Unternehmerinnen (63 Prozent), die am 4. März 2014 an der **Women in European Business (WEB)-Konferenz** der Deutschen Bank in Frankfurt am Main teilnahmen. Im Vorfeld der 15. WEB-Konferenz hatte die Deutsche Bank 270 Unternehmerinnen und Managerinnen aus 16 europäischen Ländern befragt.

Unter dem Motto „Spurwechsel – den Wirtschaftswandel als Chance verstehen“ diskutierten die Unternehmerinnen mit namhaften ExpertInnen aus Wissenschaft und Wirtschaft.

Neun von zehn befragten Managerinnen glauben, dass Unternehmen ihre Geschäftsmodelle verstärkt neu erfinden müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Eine der Ursachen sehen 83 Prozent der Unternehmerinnen im zunehmenden Wettbewerb aus Schwellenländern. Auch erwarten 69 Prozent der Unternehmerinnen, dass zusätzliche Regulierung für die Unternehmen hohe Kosten nach sich ziehen wird und sie deshalb Innovationen zurückstellen – wengleich 28 Prozent den Ruf nach mehr Regulierung und Kontrolle für richtig halten. Insgesamt sind knapp zwei Drittel der Befragten (63 Prozent) der Ansicht, dass Unternehmen in Europa gut positioniert sind, um im globalen Wettbewerb erfolgreich zu agieren.

Doch nicht nur neue Marktteilnehmer verändern mit ihren Produkten und Prozessen den globalen Wettbewerb, auch eine zunehmend kritische Öffentlichkeit erwartet von Europas Unternehmen, dass sie sich verstärkt für das Gemeinwohl engagieren. Die sehr deutliche Mehrheit der Managerinnen (85 Prozent) glaubt, dass Corporate Citizen-

ship wichtiger wird.

Hier geht es zum Live-Mitschnitt der Konferenz:

<http://www.womeninbusiness.db.com/>

https://www.deutsche-bank.de/medien/de/content/4666_4869.htm

Bitte beachten Sie auch die:

Unternehmerinnenumfrage Frühjahr 2014

Was treibt Unternehmerinnen an, wie formulieren sie ihr unternehmerisches Selbstverständnis und wo sehen sie Handlungsbedarf in der Wirtschaftspolitik – auf diese und andere Fragen will die jährliche Unternehmerinnenumfrage des Verbandes deutscher Unternehmerinnen (VdU) und der Deutschen Bank kontinuierlich Antworten geben. Die erstmalig im Frühjahr 2013 erhobene Umfrage ist als langfristige Befragungsreihe konzipiert. Sie beleuchtet Aspekte der Unternehmensführung sowie des Finanzmanagements und erlaubt zu ausgewählten Fragen den Vergleich mit Entscheidern im Mittelstand. Die aktuelle Befragung soll unter anderem zeigen, dass Vertrauen in die eigene Stärke, weitsichtiges Planen und Handeln sowie der Mut, unkonventionelle Wege zu gehen, den nachhaltigen Erfolg von Unternehmerinnen wesentlich bestimmen – und damit dem Wachstum der deutschen Wirtschaft wichtige Impulse verleihen kann.

http://www.vdu.de/userfiles/image/VdU_Umfrage_Fruehjahr_2014_110314_FINAL.pdf

Bundeskabinett beschließt zweiten Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept

„Der Weg für Frauen ins Berufsleben oder dorthin zurück muss leichter werden.“

Das Kabinett hat am 12. März 2014 den zweiten Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung beschlossen. Der demografische Wandel in Deutschland führt absehbar zu einem deutlichen Rückgang des Erwerbstätigenpotentials. Bereits heute gibt es in verschiedenen Berufen und Regionen zu wenig qualifizierte Arbeitskräfte. Die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit vom Dezember 2013 weist 20 Berufsgruppen mit Fachkräftemangel im Bereich der technischen Berufe und der Gesundheits- und Pflegeberufe aus. Neben Humanmedizinerinnen und Pflegefachkräften fallen darunter unter anderem Ingenieurberufe, Energietechniker sowie Informatik- und Softwareexperten.

Eine ausgewählte Kernaussage des Berichts lautet:

Die „Erwerbstätigenquote der Frauen: Hier ist ein Anstieg auf 72,7 Prozent im dritten Quartal 2013 zu verzeichnen. Das nationale EU 2020-Ziel liegt bei 73 Prozent“.

Als zentrale Aufgabe wird formuliert: „Fast die Hälfte der Frauen arbeitet in Teilzeit. Das ist der drittletzte Platz in Europa. Der Weg für Frauen ins Berufsleben oder dorthin zurück muss leichter werden. Wir brauchen ein Recht auf Rückkehr in Vollzeit. Zudem muss der Ausbau der Kinderbetreuung weitergehen, damit insbesondere Mütter Beruf und Familie besser vereinbaren können.“

Quelle:

<http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/fortschrittsbericht-fachkraefte-fuer-2013.html>

Bitte beachten Sie auch:

3.4 Themenschwerpunkt Mütter mit Migrationshintergrund (S.29 des Berichts)

4.2 Sicherungspfad 2: Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (S.40 des Berichts)

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fortschrittsbericht-fachkraefte-fuer-2013.pdf?__blob=publicationFile

Frauen im Erwerbsleben weiter benachteiligt

Im Vorfeld des Equal Pay Day 2014 am 21. März stellte das Statistische Bundesamt fest: „Gender Pay Gap 2013 bei Vollzeitbeschäftigten besonders hoch!“

Die neue Analyse, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung zum Equal-Pay-Day vorgelegt hat, beobachtet Einkommensrückstände von Frauen in vielen Berufszweigen. Besonders ältere Frauen sind benachteiligt.

Im Jahr 2013 blieb der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern im Vergleich zu den Vorjahren konstant. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Equal Pay Day mitteilte, verdienen Frauen mit einem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 15,56 Euro weiterhin 22 % weniger als Männer (19,84 Euro). Bei Vollzeitbeschäftigten war der Verdienstunterschied deutlich höher als bei Teilzeitbeschäftigten.

Dies ist Resultat einer gesonderten Auswertung nach Beschäftigungsumfang. Bei dieser Analyse wurden Auszubildende, Altersteilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte nicht berücksichtigt. In dieser Abgrenzung lag der unbereinigte Gender Pay Gap 2013 insgesamt bei 20 % (Frauen: 16,94 Euro; Männer: 21,10 Euro). Der Verdienstunter-

schied zwischen Männern und Frauen war bei Vollzeitbeschäftigten mit 17 % besonders stark ausgeprägt: Weibliche Vollzeitbeschäftigte erzielten im Durchschnitt 17,72 Euro pro Stunde, während männliche Vollzeitbeschäftigte 21,44 Euro pro Stunde verdienten. Der vergleichbare unbereinigte Gender Pay Gap betrug bei Teilzeitbeschäftigten mit einem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst für Frauen von 16,03 Euro und Männern von 16,75 Euro hingegen nur 4 %. Hierbei ist anzumerken, dass es bei der Aufteilung des unbereinigten Gender Pay Gap nach einzelnen Beschäftigtengruppen aufgrund einer unterschiedlichen Beschäftigtenanzahl von Frauen und Männern in Vollzeit und Teilzeit dazu kommen kann, dass der Gesamtverdienstunterschied nicht als Mittelwert zwischen den Werten für die einzelnen Beschäftigtengruppen liegt.

Wie der bundesweite Wert für den unbereinigten Gender Pay Gap zeigt auch das Ergebnis für Ostdeutschland keine nennenswerten Veränderungen gegenüber dem Vorjahr. In den neuen Ländern lag der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied im Jahr 2013 weiterhin bei 8 %. Im früheren Bundesgebiet hingegen verringerte sich der Verdienstabstand nach langjähriger Stagnation um einen Prozentpunkt auf 23 %.

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

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

Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von Frauen lag in Deutschland in den Jahren 2009–2013 rund 20 Prozent unter dem der Männer. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue Analyse, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung zum Equal-Pay-Day vorlegt. Besonders groß ist der Rückstand unter älteren Beschäftigten: Bei jüngeren Frauen zwischen 25 und 30 Jahren liegt er bei rund 13 Prozent, bei Frauen zwischen 36 und 40 Jahren beträgt er 19 Prozent, zwischen 51 und 55 Jahren

erreicht er gut 21 Prozent und in der Altersgruppe der 61 bis 65-Jährigen sogar 28 Prozent. „Dieser Trend unterstreicht, was Studien zum Gender-Pay-Gap immer wieder zu Tage fördern: Frauen steigen oft schon mit einem Verdienstnachteil ein, unter anderem, weil Berufe, in denen viele Frauen arbeiten, schlechter bezahlt werden. Sie fallen später weiter zurück, weil sie den Großteil der Familienarbeit übernehmen. Sie gelangen seltener in gut bezahlte Führungspositionen. Und sie sind gar nicht so selten mit direkter oder indirekter Diskriminierung konfrontiert“, sagte **Dr. Reinhard Bispinck**, der Leiter des WSI-Tarifarchivs.

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

Basis der Analysen des Frauenlohnspiegels ist der Online-Fragebogen, der von den Besucherinnen und Besuchern auf der Website ausgefüllt werden kann. Im vergangenen Jahr haben dies rund 11.200 Personen getan, darunter gut 4.600 Frauen. Die Fachleute des Tarifarchivs haben den Datensatz des Jahres 2013 nach verschiedenen Kriterien ausgewertet.

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/03/PD14_104_621.pdf?__blob=publicationFile

http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2014_03_17.pdf

<http://www.lohnspiegel.de/main/lohnspiegel-spezial/frauenlohnspiegel>

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

Bitte lesen Sie auch:

Statistisches Bundesamt: Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland deutlich über EU-Durchschnitt

Im Vergleich zu den anderen Staaten der Europäischen Union (EU) sind Frauen in Deutschland *überdurchschnittlich häufig erwerbstätig*. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März mitteilte, waren im Jahr 2012 in Deutschland 17,7 Millionen Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren erwerbstätig. Das entsprach 71,5 % dieser Altersgruppe. Noch höher waren die Erwerbstätigenquoten nur in den Niederlanden (71,9 %), Dänemark (72,2 %), Finnland (72,5 %) und vor allem Schweden (76,8 %). Der EU-Durchschnitt lag bei 62,3 %.

Die Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland hat in den letzten zehn Jahren deutlich zugenommen. 2002 lag die Erwerbstätigenquote von Frauen in Deutschland noch bei 61,8 %. Die stärkste Zunahme wiesen dabei die *älteren* Frauen auf. Die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen stieg von 14,5 % im Jahr 2002 auf 38,7 % im Jahr 2012 an.

Trotz des starken Anstiegs sind Frauen aber weiterhin *deutlich seltener erwerbstätig* als Männer. Die Erwerbstätigenquote der Männer von 20 bis 64 Jahren in Deutschland lag 2012 bei 81,8 %.

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/03/PD14_082_132.pdf.pdf;jsessionid=2437391363CE30DCC37EB9FA2D8B624A.cae1?__blob=publicationFile

Equal Pay Day 2014: Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig und Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles fordern gleiche Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt

PM des BMFSFJ zu Equal Pay Day 2014.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=205426.html>

Deutscher Bundestag: Steigende Erwerbstätigkeit von Frauen und ihre anhaltende Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt

Antwort der Bundesregierung, Drucksache 18/734

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/007/1800734.pdf>

auf die **Kleine Anfrage** der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Cornelia Möhring, Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, Drucksache 18/525

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/005/1800525.pdf>

Maskuline Frauenpolitik

Nirgends in OECD-Europa werden Frauen im Vergleich zu Männern schlechter bezahlt als in Deutschland. Wie lässt sich die gewaltige Lohnlücke schließen?

Kolumne von Dieter Schnaas auf wiwo.de.

<http://www.wiwo.de/politik/deutschland/tauchsieder-maskuline-frauenpolitik-/9589120.html>

In Führungspositionen verdienen Frauen knapp ein Viertel weniger als Männer

Der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied Vollerwerbstätiger in Führungspositionen und hochqualifizierten Tätigkeiten in der Privatwirtschaft lag im Jahr 2012 bei fast einem Viertel (23 Prozent). Das zeigen Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Frauen verdienten im Mittel fast 4.000 Euro monatlich, Männer hingegen rund 5.200 Euro. Die

entsprechende tatsächliche Wochenarbeitszeit lag im Schnitt bei Männern bei 47 Stunden pro Woche und bei Frauen 45 Stunden.

„Die durchschnittliche absolute Verdienstdifferenz zwischen den Geschlechtern verringerte sich nur wenig in den letzten zehn Jahren“, sagt **Elke Holst**, DIW-Forschungsdirektorin für Gender Studies. Sie lag 2012 bei gut 1.200 Euro. Bei den Frauen stieg der Verdienst im Vergleich zu 2002 nominal um rund 800 Euro, bei den Männern um knapp 750 Euro. Aufgrund des geringeren Ausgangsniveaus der Verdienste vor zehn Jahren (Frauen: rund 3.150 Euro, Männer rund 4.400 Euro) fällt der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied heute geringer als damals aus (2002: knapp 29 Prozent). Die Differenzen haben insbesondere im oberen Verdienstquartil der SOEP-Stichprobe abgenommen. „Flexiblere Karrieremodelle, mehr Transparenz bei der Besetzung von Führungspositionen und bei Höhe wie Form der Entlohnung können helfen, mehr Frauen den Aufstieg in besser bezahlte Positionen zu ermöglichen“, so DIW-Gender-Ökonomin Elke Holst.

Definitionen: Der untersuchte Personenkreis umfasst in den Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) Personen zwischen 18 und 64 Jahren, die angaben, als Angestellte in der Privatwirtschaft in Funktionen mit umfassenden Führungsaufgaben (zum Beispiel Direktorinnen/Direktoren, Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer oder auch Vorstände größerer Betriebe und Verbände), sonstigen Leitungsfunktionen oder hochqualifizierten Tätigkeiten (zum Beispiel Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter, wissenschaftliche Angestellte, Ingenieurinnen/Ingenieure) tätig zu sein.

Tabelle:

<http://www.diw.de/sixcms/detail.php/440747>

Zu den Einflussgrößen auf den Gender Pay Gap (auch im Vergleich zu Nicht-Führungskräften) vgl. Anne Busch und Elke Holst (2013): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? In: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 42. Heft 4. S. 315–336

<http://www.zfs-online.org/index.php/zfs/article/view/3137>

Quelle: Pressemitteilung des des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin)lässlich des Equal Pay Day 2014.

http://www.diw.de/de/diw_01.c.440750.de/themen_nachrichten/in_fuehrungspositionen_verdienen_frauen_knapp_ein_viertel_weniger_als_maenner.html

Frauen bewerben sich nicht auf „männliche“ Stellenausschreibung

Schon die Formulierung der Stellenausschreibung kann entscheidend sein, ob eine Frau oder ein Mann den Job bekommt – weil sich Frauen im Zweifel gar nicht erst bewerben. Sie fühlen sich von häufig verwendeten Begriffen wie „zielstrebig“ und „durchsetzungsstark“ weniger angesprochen, weil diese mit männlichen Stereotypen verbunden sind. Das hat ein Forschungsprojekt gezeigt, bei dem Wissenschaftlerinnen der TU München die Auswahl und Beurteilung von Führungskräften untersucht haben. Wichtige Erkenntnisse haben sie auch über die Rolle von Emotionen gewonnen: Sie entlarvten das Klischee, dass Führungskräfte erfolgreicher sind, wenn sie gegenüber ihrem Team regelmäßig Ärger zeigen.

„Wir haben so wenig Frauen auf Führungspositionen, weil wir so wenige gute Bewerbungen bekommen“. Immer häufiger hört man diese Klage aus Unternehmen. Nur eine Ausrede? Wissenschaftlerinnen der TU München haben nun einen Grund gefunden, der Frauen tatsächlich von einer Bewerbung abhält, obwohl sie qualifiziert sind: die Texte der Stellenausschreibungen.

Die Forscherinnen zeigten rund 260 Testpersonen fiktive Anzeigen. Ausgeschrieben wurde dort beispielsweise ein Platz in einem Qualifizierungspro-

gramm für angehende Führungskräfte. Waren in der Ausschreibung viele Eigenschaften genannt, die mit Männern in Verbindung gebracht werden, fühlten Frauen sich weniger angesprochen und wollten sich seltener bewerben. Zu diesen Eigenschaften zählen etwa „durchsetzungsstark“, „selbstständig“, „offensiv“ und „analytisch“. Stärker angesprochen fühlten sich Frauen von Wörtern wie „engagiert“, „verantwortungsvoll“, „gewissenhaft“ und „kontaktfreudig“. Für männliche Testpersonen machte der Ausschreibungstext dagegen keinen Unterschied.

Frauen schätzen ihre eigene Führungskompetenz niedriger ein

„Eine sorgfältig formulierte Stellenausschreibung ist die Voraussetzung für eine optimale Personalauswahl“, sagt Studienleiterin Prof. Claudia Peus, vom Fachgebiet für Forschungs- und Wissensmanagement. „Es macht zwar meist keinen Sinn, alle männlich besetzten Formulierungen einfach wegzulassen. Aber ohne ein zumindest ausgewogen formuliertes Profil rauben sich Organisationen die Chance auf gute Bewerberinnen. Denn die Stereotype wirken trotz aller gesellschaftlichen Veränderungen fast unverändert weiter.“

Dass die traditionellen Wahrnehmungsmuster nicht zuletzt hinsichtlich Führungskräften gelten, haben die Forscherinnen gemeinsam mit der New York University gezeigt. In einer Befragung hielten rund 600 US-Amerikanerinnen und -Amerikaner Frauen und Männer zwar für grundsätzlich gleich kompetent, produktiv und effizient. Doch die Führungskompetenz der Männer stuften sie höher ein. Auch Frauen trauten sich selbst und anderen Frauen in diesem Bereich durchschnittlich weniger zu als Männer sich selbst und ihren Geschlechtsgenossen.

Verärgerte Chefs müssen mit Illoyalität rechnen

Ob Frauen überhaupt der Wille zur Führung zuge-
traut wird, hängt stark von den Emotionen ab, die sie zeigen. So lautete eines der Ergebnisse bei der Zwischenpräsentation des Projekts im vergangenen Jahr. Inzwischen haben die Wissenschaftlerinnen die Rolle von Emotionen bei der Beurteilung von

Führungskräften weiter untersucht: Chefs sollten ab und zu Ärger zeigen um sich zu behaupten – so lautet eine weit verbreitete Vorstellung. Um das Klischee zu prüfen, zeigten die Wissenschaftlerinnen mehr als 500 Testpersonen Videos oder Szenarien in Text und Bild, in denen eine Führungskraft ein negatives Geschäftsjahr vor den Mitarbeitern zusammenfasst. Die Vorgesetzten zeigten entweder Ärger, Trauer oder keine Emotion. Die verärgerten Führungskräfte zogen ihre Macht nach Einschätzung der Testpersonen vor allem aus der Androhung von Strafen und durch die Betonung ihres Status. Weniger als diejenigen Führungskräfte, die Trauer oder Emotionen zeigten, erlangten sie Macht, indem sie anderen ihre Wertschätzung zeigten. Ärgerliche Vorgesetzte verloren also zwischenmenschlich. Die Konsequenz: Die Probanden wären als Mitarbeiter gegenüber den verärgerten Bossen weniger loyal und würden sie eher sabotieren.

Dank ans Team führt zu Zufriedenheit mit den Chefs

„Harter Tonfall gleich Autorität – diese Gleichung ist ein Trugschluss“, sagt Studienleiterin Prof. Isabella M. Welp vom Lehrstuhl für Strategie und Organisation. „Die Machtposition der Führungskräfte, die ihren Ärger an den Mitarbeitern auslassen, wird zwar grundsätzlich anerkannt. Aber langfristige Loyalität erreichen sie nicht – im Gegenteil riskieren sie, bei nächster Gelegenheit hintergangen zu werden.“

Dass sich Empathie der Chefs positiv auswirkt, bestätigte eine weitere Studie. Die Forscherinnen befragten mehr als 400 Testpersonen nach ihrem eigenen Arbeitsleben oder ließen sie ein fiktives Team-Gespräch nach einem erfolgreichen Kundentermin beurteilen. Im Mittelpunkt stand jeweils, ob die Führungskräfte Dankbarkeit gegenüber den Mitarbeitern oder Stolz auf die eigene Leistung zeigten. Das Ergebnis: Ein „Danke“ bringt nicht nur im „richtigen“, sondern auch im Arbeitsleben viele Vorteile: Je häufiger es die Vorgesetzten aussprachen, desto zufriedener waren die Mitarbeiter sowohl mit ihren Chefs als auch generell mit ihrem Job. Stolz der Führungskräfte steigerte zwar auch die allgemeine Arbeitszufriedenheit. Doch die Bosse

selbst sanken im Ansehen – als zu egoistisch.

Projekt „AuBeFühr“: Im dreijährigen Projekt „Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in Wirtschaft und Wissenschaft (AuBeFühr)“ haben der Lehrstuhl für Strategie und Organisation sowie die Professur für Forschungs- und Wissensmanagement wissenschaftlich fundierte Handlungsempfehlungen entwickelt, die *nun in Schulungen weitergegeben werden können*. Anfang April stellten die Wissenschaftlerinnen ihre Ergebnisse auf einer Abschlusstagung in München vor. Das Projekt wurde gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfond der Europäischen Union.

Quelle: Pressemitteilung der Technischen Universität München, 2. April 2014

Hier finden Sie auch *Publikationen* und *Konferenzbeiträge* zum Thema.

<https://www.tum.de/die-tum/aktuelles/pressemitteilungen/kurz/article/31438/>

Lange Arbeitszeiten sind weder bei Frauen noch bei Männern beliebt

Für einen großen Teil der abhängig beschäftigten Frauen und Männer in Deutschland klaffen Wunsch und Wirklichkeit bei der Arbeitszeit erheblich auseinander. Das ist das Ergebnis einer Sonderauswertung auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März 2014. Auf die Frage, wie viele Stunden sie – ohne Lohnausgleich – gerne arbeiten würden, wenn sie den Umfang ihrer Wochenarbeitszeit selbst wählen könnten, gaben Frauen im Jahr 2012 eine gewünschte durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 30,3 Stunden an. Damit lag ihre Wunscharbeitszeit durchschnittlich 2,2 Stunden unter ihrer tatsächlichen Arbeitszeit; bei den Männern betrug die Differenz sogar 4,1 Stunden bei

einer gewünschten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 38,3 Stunden.

Hinsichtlich der Arbeitszeitwünsche der Frauen bestehen **deutliche Ost-West-Unterschiede**. Frauen in Ostdeutschland wünschen sich mit durchschnittlich 33,9 Stunden nach wie vor höhere Arbeitszeiten als Frauen in Westdeutschland mit 29,5 Stunden. „Die **größten Unterschiede bestehen bei den Müttern**“, sagt Elke Holst, DIW-Forschungsdirektorin für Gender Studies. „In Ostdeutschland liegen ihre durchschnittlichen Arbeitszeitwünsche um mehr als sieben Stunden und ihre tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit rund zehn Stunden über den Werten in Westdeutschland.“

42 Prozent der ostdeutschen und 30 Prozent der westdeutschen abhängig beschäftigten Frauen wünscht sich eine Arbeitszeit von 30 bis 35,5 Stunden. 39 Prozent der ostdeutschen und 25 Prozent der westdeutschen Frauen würden gerne 38 bis 40,5 Stunden in der Woche arbeiten. Vor allem westdeutsche Frauen (23 Prozent) wünschen sich eine Arbeitszeit von 20 bis 29,5 Stunden. Die Mehrheit der abhängig beschäftigten Männer präferiert hingegen eine Arbeitszeit von 38 bis 40,5 Stunden (Ost 59 Prozent, West 52 Prozent).

Sehr lange Wochenarbeitszeiten sind weniger beliebt. Viele Frauen (32 Prozent Ost und 25 Prozent West) leisten eine Arbeitszeit von 41 Stunden und mehr, obwohl dies lediglich von jeder zwanzigsten abhängig beschäftigten Frau gewünscht wird. Bei den Männern ist der Unterschied zwischen Wunsch und Wirklichkeit noch ausgeprägter. Lediglich 17 Prozent der Männer in Westdeutschland und sechs Prozent der Männer in Ostdeutschland wünschen sich eine so lange Arbeitszeit, die aber für über die Hälfte der Männer die Realität darstellt (54 Prozent Ost und 56 Prozent West). Insgesamt haben Männer in Ostdeutschland eine etwas längere tatsächliche Wochenarbeitszeit als jene in Westdeutschland. Im Durchschnitt liegt die Wunscharbeitszeit bei den Frauen näher an der tatsächlichen Wochenarbeitszeit als bei den Männern. Das gilt insbesondere für westdeutsche Frauen mit Kindern bis 16 Jahren im Haushalt. Leben Kinder im Haushalt, ist die **durchschnittliche Arbeitszeit bei den Männern**

besonders lang. „Gleichzeitig ist bei ihnen auch der Wunsch nach Reduzierung der Wochenarbeitszeit am größten“, sagt Elke Holst. Dies verwundere jedoch nicht: „Besonders lange Arbeitszeiten sind mit der Familie und einer ausgeglichenen Work-Life-Balance kaum vereinbar.“

Die Angaben basieren auf Berechnungen mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP), abhängig Beschäftigte im Alter von 18 bis 64 Jahren.

http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.439577.de

Eine Repräsentativbefragung der 20- bis 34-jährigen Bevölkerung durch das Institut für Demoskopie Allensbach im Auftrag des Bundesfamilienministeriums

Demografischer Wandel – Zukunftserwartungen junger Erwachsener

kam ebenfalls zu folgenden Ergebnissen:

„Um den jungen Erwachsenen die Erfüllung ihrer Kinderwünsche zu erleichtern, muss man von den veränderten Lebensumständen der zukünftigen Eltern ausgehen: Insbesondere die angehenden Mütter sind heute eher älter als noch vor einigen Jahrzehnten, höher qualifiziert, fester im Beruf verankert und deshalb auch stärker auf eine Berufstätigkeit hin orientiert. Damit sind Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur geeignet, um die von den meisten Müttern gewünschte Erwerbsbeteiligung zu erleichtern, sondern auch um die Voraussetzungen für die Erfüllung von Kinderwünschen zu verbessern. In dieser Hinsicht entsprechen die Wünsche der meisten (zukünftigen) Eltern den Notwendigkeiten, die sich aus dem demografischen Wandel ergeben.“

Die jungen Erwachsenen sind zum größten Teil entweder berufstätig oder an einer Berufstätigkeit interessiert. Insbesondere die Erwerbsbeteiligung der jungen Mütter hat sich deutlich vergrößert. Für die Erschließung von Arbeitspotenzialen gibt es durch das breite Interesse an einer Erwerbstätigkeit also gute Voraussetzungen.

Allerdings würden sich viele junge Erwachsene eher etwas kürzere Wochenarbeitszeiten (Männer 35 Wochenstunden, Frauen 31 Wochenstunden) wünschen. Und auch die Präferenz von Müttern für eine Teilzeitbeschäftigung bleibt bestehen. Zwar geht über die Hälfte der jungen Erwachsenen davon aus, sich regelmäßig fortbilden zu müssen, um möglichst lange erwerbstätig sein zu können. Eine weitere Verlängerung der Lebensarbeitszeit würde jedoch nur von etwa einem Fünftel der Altersgruppe befürwortet (23 Prozent). Und nur 4 Prozent können sich jetzt schon vorstellen, auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze noch berufstätig zu sein.“

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=206030.html>

Bitte beachten Sie auch den Antrag der Fraktionen CDU/CSU und SPD (Drucksache 18/763):

Mehr Zeitsouveränität – Neue Wege für gleiche Chancen von Frauen und Männern

„Auszug: Zeit ist eine Schlüsselressource. Durch die Zeitverwendungsstudien, den Ersten Gleichstellungsbericht, den Achten Familienbericht der Bundesregierung und weitere Untersuchungen ist klar: Frauen und Männer verwenden Zeit im Alltag durchaus unterschiedlich. Frauen sind fast sechsmal so häufig in Teilzeit erwerbstätig wie Männer, sie verbringen aber fast doppelt so viel Zeit wie Männer mit unbezahlter Familienarbeit. Junge Väter würden gern mehr Zeit mit ihrer Familie und weniger Zeit am Arbeitsplatz verbringen. Gut die Hälfte der Väter hält die Zeit, die sie gemeinsam mit ihren Kindern verbringen können, für nicht ausreichend. Hingegen wünscht sich nur 1 Prozent der Väter mehr Zeit für den Beruf. Gleichzeitig sind sich Väter und Mütter einig, dass im Familienleben vor allem die Bedürfnisse der Frauen zu kurz kommen. In den Familien zeigt sich, dass die Aufgabenteilung zwischen Müttern und Vätern weit von einer ausgewogenen partnerschaftlichen Aufteilung entfernt ist. Väter erhöhen ihren täglichen Zeitanteil für die Kinderbetreuung erst dann messbar (um eine halbe Stunde), wenn ihre Partnerin in Vollzeit erwerbstätig ist. Viele Frauen und Männer wollen ihr Zusammenleben partnerschaftlich gestalten.“

60 Prozent der Eltern mit Kindern zwischen einem und drei Jahren wünschen sich eine solche partnerschaftliche Aufteilung. Aber nur 14 Prozent der Paare können eine solche Aufteilung realisieren. Um den Übrigen diese Perspektive zu eröffnen, wird eine politische Flankierung, z. B. ein Partnerschaftsbonus, hilfreich sein.

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/007/1800763.pdf>

Aktuelle Studienergebnisse:

Hausarbeit bleibt Frauensache

Die Doppelbelastung durch Erwerbsarbeit und häusliche Pflichten führt bei vielen Frauen zu Müdigkeit und Erschöpfung. Dies zeigt eine aktuelle Auswertung des **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI)** in der Hans-Böckler-Stiftung. In Kooperation mit dem **Berliner Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer** haben WSI-Forscherinnen eine Vorabversion der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahr 2012 ausgewertet.

Die Ergebnisse: Wenn Frauen in Vollzeit arbeiten, sind sie häufiger erschöpft als Männer. Das gilt auch dann, wenn sie keine Kinder haben. Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen mit einer Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden berichtete, im Laufe von Arbeitstagen häufig erschöpft zu sein. Frauen mit Kindern schilderten dies zu 56, solche ohne zu 53 Prozent. In Vollzeit erwerbstätige Männer mit Kindern kamen lediglich auf 44 Prozent, die ohne Kinder auf 42 Prozent. Bei überlangen Arbeitszeiten von 41 Stunden und mehr erhöhten sich die Werte entsprechend. Hier berichteten sogar zwei Drittel aller Mütter von Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung.

„Zu diesen Ergebnissen trägt auch bei, dass Frauen häufiger in Berufen arbeiten, in denen überdurchschnittlich viele Beschäftigte eine mengenmäßige

Überforderung bei der beruflichen Arbeit beklagen“, erläutert WSI-Forscherin **Dr. Christina Klenner**. Dazu gehörten Sozial- und Erziehungsberufe, Gesundheitsberufe sowie weitere Dienstleistungen.

In Teilzeit beschäftigte Frauen ohne Kinder kamen auf ähnliche Belastungswerte wie die wenigen Teilzeit-Männer. Mit Kindern drifteten die Werte jedoch wieder auseinander: Mütter in Teilzeit waren an Arbeitstagen häufiger erschöpft als Väter mit reduzierter Arbeitszeit. „Vor diesem Hintergrund erklärt sich auch, dass viele Frauen nicht in Vollzeit arbeiten, obwohl Teilzeitarbeit mit Nachteilen beim Einkommen, bei den Aufstiegschancen oder bei der Rente verbunden sein kann“, so Klenner.

Im Zeitverlauf hätten immer weniger Frauen eine volle Stelle. Sieben von zehn Müttern arbeiteten in Teilzeit, wie das **WSI GenderDatenPortal** zeigt. „Einen Ausweg aus dem Dilemma zwischen Zeitnot mit häufiger Erschöpfung bei den Vollzeitbeschäftigten und Karriereverzicht bei Teilzeitarbeitenden würden generell kürzere Arbeitszeiten für die Familienphase bieten“, empfiehlt die WSI-Forscherin. Diese sollten künftig auch für die Väter normal sein.

Quelle: Pressemitteilung der Hans Böckler Stiftung vom 08.03.2014

Kontakt: Dr. Christina Klenner, WSI, Expertin für Genderforschung

http://www.boeckler.de/14_46102.htm

http://www.boeckler.de/hbs_showpicture.htm?id=46083&tchunk=1

http://www.boeckler.de/wsi_38966.htm

Obwohl der Anteil berufstätiger Frauen in den vergangenen 20 Jahren gestiegen ist, übernehmen sie immer noch drei Viertel der Hausarbeit. Verdienen Frauen mehr als ihr Ehepartner, engagieren sie sich sogar besonders stark im Haushalt, während im Allgemeinen ein steigendes Einkommen zu weniger Engagement bei der Hausarbeit

führt. Zu diesen Ergebnissen kommt eine aktuelle Studie des **Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI)** und der **Bergischen Universität Wuppertal** auf Grundlage von Daten des Sozio-ökonomischen Panels.

Demnach sank der Anteil, den berufstätige Frauen an der Hausarbeit übernehmen, zwischen 1992 und 2011 lediglich von 82 auf 75%. Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle scheinen dabei kaum eine Rolle zu spielen: Während der Anteil bei Vollzeit arbeitenden Frauen von 78 auf 67% zurückging, nahm er bei Teilzeit arbeitenden Frauen in ähnlicher Größenordnung von 87 auf 77% ab.

Die Zeit, die berufstätige Frauen im Durchschnitt täglich mit Hausarbeit verbringen, reduzierte sich in den vergangenen 20 Jahren um rund 30 Minuten auf knapp 2,3 Stunden täglich. Im gleichen Zeitraum stieg sie für Männer um fast 10 Minuten auf knapp 0,8 Stunden – offenbar wird also in der Summe weniger Zeit mit Hausarbeit verbracht.

Verdient die Frau mehr als der Mann, engagiert sie sich stärker im Haushalt

Wie die Studie zudem zeigt, führt sowohl ein steigendes Einkommen als auch ein steigender Anteil am gemeinsamen Haushaltseinkommen eines Ehepartners dazu, dass er oder sie weniger Zeit mit Hausarbeit verbringt. Dieser Effekt ist für beide Geschlechter nicht signifikant unterschiedlich. Es ist daher anzunehmen, dass mit steigenden Einkommen und mehr Vollzeitbeschäftigung von Frauen auch deren Anteil an der Hausarbeit weiter abnehmen würde.

Eine Ausnahme bilden offenbar berufstätige Ehepaare, bei denen die Frau mehr verdient als der Mann. In diesen Haushalten übernimmt die Frau einen größeren Teil der Hausarbeit als in Haushalten, in denen die Frau weniger bis gleich viel verdient wie ihr Partner. Eine mögliche Ursache hierfür könnte sein, dass diese gutverdienenden Frauen ihre traditionelle Geschlechterrolle beweisen wollen. Dies ist ein Indiz dafür, dass sowohl geschlechterunabhängige Faktoren wie die Höhe des Einkommens als auch traditionelle Rollenaufteilungen die Anteile von Ehepartnern an der

Hausarbeit beeinflussen.

Für die Studie wurden Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) aus den Jahren 1992 bis 2011 verwendet. Die Stichprobe umfasste knapp 5.000 Haushalte mit berufstätigen Ehepaaren, sowie teils auch Kindern und weiteren Erwachsenen. Die Männer hatten ein durchschnittliches Jahreseinkommen von gut 42 000 Euro im Jahr, die Frauen – vor allem durch häufigere Teilzeitarbeit – ein durchschnittliches Jahreseinkommen von gut 21 000 Euro. Im häufigsten Szenario unter den befragten Ehepaaren (44,2%) arbeitete der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit.

Pressemitteilung, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V., 26.02.2014 (Dieser Pressemitteilung liegt das Ruhr Economic Paper #472 („Making Dough or Baking Dough? Spousal Housework Responsibilities in Germany, 1992-2011“) zugrunde.)

Kontakt: Prof. Dr. Colin Vance (RWI), Tel.: (0201) 8149-237

Katharina Brach (Pressestelle RWI), Tel.: (0201) 8149-244

<http://www.rwi-essen.de/publikationen/ruhr-economic-papers/602/>

<http://www.rwi-essen.de/presse/mitteilung/144/>

Bitte lesen Sie auch:

Haushalt bleibt Frauensache

„Weltweit verrichten Frauen den Großteil der Hausarbeit – häufig zusätzlich zum Job, zeigt unsere Infografik. Im EU-Vergleich liegt Deutschland nur im Mittelfeld.“ Ein Artikel von Lukas Koschnitzke auf zeit.de:

<http://www.zeit.de/karriere/2014-03/hausarbeit-frauen-international-vergleich>

Bitte beachten Sie zu diesem Themenkomplex auch folgende Meldungen:

Aktuelle Projekte und Projektergebnisse des Staatsinstituts für Familienforschung (ifb) an der Universität Bamberg

Das Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb) bearbeitet ein breit gefächertes Forschungsgebiet, denn Familie betrifft nahezu alle gesellschaftlichen Bereiche bzw. wird von deren Entwicklungen betroffen. Dies zeigt unter anderem die Analyse der Berufsrückkehr von jungen Müttern unter den Bedingungen des neuen Elterngeldes. Untersucht wurde das Erwerbsverhalten von Müttern, die ihre Kinder nach der Neuregelung im Jahre 2007 geboren haben. Diese Frauen kehren tendenziell schneller in den Beruf zurück als „frühere“ Mütter. So sind rund drei Jahre nach der Geburt „nur“ noch 38 Prozent zuhause. Zumeist machen sie aus kindbezogenen Gründen eine längere Pause – etwa weil sie ganz für das Kind da sein möchten oder auch, wenn ein weiteres Kind kommt beziehungsweise da ist. Weitere Forschungsthemen waren die Aufgabenteilung in Partnerschaft nach der Geburt des ersten Kindes wie auch die generationenübergreifende Unterstützung am Beispiel der Enkelkinderbetreuung. Die Studien zeigen zum einen, dass nach dem Übergang zur Elternschaft eine traditionelle Aufgabenteilung gewählt wird und zum anderen, wie wichtig die intergenerationale Unterstützung gerade für junge Eltern ist. Weitere Forschungsvorhaben beschäftigen sich mit der wissenschaftlichen Begleitung von Modellvorhaben im Bereich der Familienunterstützung, wie zum Beispiel der Beratung bei (reproduktionsmedizinischer) Kinderwunschbehandlung, der Fortbildung von Fachkräften im Themenbereich Bindung oder der Ausbildung und dem Einsatz von Familienpatinnen und -paten.

Ein umfangreiches Forschungsprojekt befasst sich mit der Begleitung und Evaluation der Weiterentwicklung der Eltern- und Familienbildung auf kommunaler Ebene: Diese soll durch die Entwicklung kommunaler Familienbildungskonzepte und der Einrichtung von sogenannten „Familienstützpunkten“ gefördert werden.

Kontakt: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, Tel. +49 (0) 951 /96525-0, <http://www.ifb-bamberg.de>

<http://www.ifb.bayern.de/publikationen/jahresberichte.html>

„Mehr Partnerschaftlichkeit und mehr Zeit für Familie“

Schwerpunkt der Ausgabe des Magazins des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „ImFokus“

<http://www.bmfsfj.de/mag/root-maerz-21.html>

Plattform für Familien geplant

Die Bundesregierung will zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Dienstleistungsplattform aufbauen. Das ist dem Nationalen Sozialbericht 2014 zu entnehmen, der nun als Unterrichtung (18/1106) vorliegt. Eine solche Plattform solle es Familien und älteren Menschen ermöglichen, legale gewerbliche Anbieter haushaltsnaher familienunterstützender Dienstleistungen leicht zu finden. Dieses bundesweite Angebot soll Nachfrager und Anbieter informieren und damit Angebote für Privathaushalte „schneller, besser und transparenter“ zugänglich machen, schreibt die Bundesregierung. Einen konkreten Zeitplan dafür nennt sie jedoch nicht.

http://www.bundestag.de/presse/hib/2014_04/2014_193/04.html

A.T. Kearney-Studie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Automobilwirtschaft und Dienstleistungsunternehmen sind die familienfreundlichsten Industrien in Deutschland. Laut einer Studie der Unternehmensberatung A.T. Kearney leben diese beiden Branchen am ehesten eine familienfreundliche Unternehmenskultur vor. Besonders ihre Wiedereingliederungshilfen nach der Elternzeiten, Weiterbildungsprogramme für

Mütter und Väter, psychologische Beratungsangebote sowie gesonderte finanzielle Unterstützung werden am höchsten eingeschätzt. Auch finden sich in diesen beiden Branchen nach Meinung der Mitarbeiter die meisten Führungskräfte mit einem glaubhaften Engagement für die Belange von Familien. Die Studie beruht auf einer repräsentativen Befragung von knapp 1.800 Personen aus mehr als 400 Unternehmen und ist Teil der A.T. Kearney-Initiative „Die Neuerfindung der Familie“.

http://www.atkearney.de/de/pressemitteilung/-/asset_publisher/0001L7Jc67KL/content/a-t-%C2%A0kearney-studie-zur-vereinbarkeit-von-familie-und-beruf

Home Office: Immer weniger Deutsche arbeiten von zu Hause aus

„Heimarbeit schien jahrelang auf dem Vormarsch. Viele hofften, Job und Familie so leichter unter einen Hut zu bekommen. Doch tatsächlich arbeiten immer weniger Menschen in den eigenen vier Wänden, so eine Studie des DIW. „

„Überraschend: Männer arbeiten etwas häufiger zu Hause als Frauen, 2011 haben sich 7,8 Prozent der Männer und 7,3 Prozent der Frauen für Heimarbeit entschieden. Eigentlich hätte man erwarten können, dass Frauen die technischen Möglichkeiten der Telearbeit häufiger nutzen, um Familie und Beruf in Einklang zu bringen, schreibt Karl Brenke, der Autor der Studie: „Frauen sind sehr viel stärker als Männer darauf orientiert, Berufstätigkeit mit Haushalt und Familie in Einklang zu bringen“, das zeige die Tatsache, dass der Anteil von Teilzeitarbeit bei ihnen fünfmal so hoch sei wie bei Männern.“

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/diw-immer-weniger-deutsche-arbeiten-von-zu-hause-aus-a-954409.html>

Chancengleichheit von Ärztinnen im Medizinberuf

Der Deutsche Ärztinnenbund, der in diesem Jahr 90 Jahre alt wird, setzt sich seitdem für Chancengleichheit von Ärztinnen im Medizinberuf ein. **Dr. med. Regine Rapp-Engels**, Präsidentin des DÄB: „Die Ankündigungen im Koalitionsvertrag weisen in die richtige Richtung. Wir erwarten jedoch, dass die Arbeitsbedingungen von Ärztinnen, die in diesem Beruf zunehmend vertreten sind und wahrscheinlich schon bald die Mehrheit der berufstätigen Ärzteschaft stellen werden, künftig sehr viel deutlicher in den Fokus rücken. Dabei geht es uns unter anderem um geregelte Arbeitszeiten, um Familienfreundlichkeit als Teil der Unternehmenskultur im Gesundheitswesen und nicht zuletzt um die Sensibilisierung für die Geschlechterthematik in Forschung, Lehre und Versorgung“.

Der DÄB befürwortet, dass für die geschlechtsspezifische Medizin neue Initiativen ergriffen werden sollen. Beabsichtigt ist auch, die Besonderheiten zu berücksichtigen, die sich aus der Frauen- und Männergesundheitsforschung für die gesundheitliche Versorgung und die Erarbeitung von medizinischen Behandlungsleitlinien ergeben. Der DÄB legt bei der geschlechtsspezifischen Medizin und der Frauengesundheit großen Wert auf ein evidenzbasiertes Vorgehen. Negative Beispiele wie die jahrelange Praxis der Hormon"ersatz"therapie sollten der Vergangenheit angehören. Zudem müssen nach Geschlecht differenzierende klinische Studien und Arzneimittelstudien endlich Standard werden.

<http://www.aerztinnenbund.de/Deutscher-rztinnenbund-e-V-zu-100-Tagen-Gro-e.2208.0.2.html>

Familie und Beruf schwer vereinbar

Jede zweite ÄrztIn in Deutschland hat Probleme, die Belastung am Arbeitsplatz mit Familie und Freizeitinteressen in Einklang zu bringen. Besonders betroffen von einer unzufriedenstellenden Work-Life-Balance sind MedizinerInnen an Krankenhäusern. Nach den Ergebnissen einer Reprä-

sentativbefragung unter ÄrztInnen für den **MLP Gesundheitsreport 2014** haben 59 Prozent der KrankenhausärztInnen Schwierigkeiten, einen Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben herzustellen. Da immer mehr Frauen Medizin studieren, sei davon auszugehen, dass das Vereinbarkeitsthema und die berufliche Flexibilität das ÄrztInnendasein in Zukunft noch stärker bestimmen werde, erläuterte der MLP-Vorstandsvorsitzende, **Dr. Uwe Schroeder-Wildberg** am 1. April in Berlin.

Quelle: <http://www.zwd.info>

<http://www.mlp-ag.de/#/presse/gesundheitsreport>

Frauen in MINT

IW-Projekt EXIST-ING

unterstützt Ingenieurinnen

Gesetze der Technik und der Naturwissenschaften sind von globaler Natur und gelten weltweit. Dies erleichtert sicherlich, dass immer mehr ausländische Fachkräfte, darunter auch sehr gut ausgebildete Frauen, nach Deutschland kommen, um hier zu arbeiten. Das IW-Projekt EXIST-ING unterstützt Unternehmen darin, das Potenzial ihrer Ingenieurinnen besser zu erkennen und zu nutzen. Immer mehr ausländische MINT-Akademikerinnen und MINT-Akademiker kommen nach Deutschland, um hier erwerbstätig zu werden. Der Anteil der hierzulande beschäftigten MINT-Akademiker mit Migrationserfahrung ist im Zeitraum von 2005 bis 2011 von 12,8 Prozent auf über 15 Prozent gestiegen, so ein Ergebnis des MINT-Herbstreports 2013. Zwischen den Jahren 2002 und 2006 kamen die meisten der erwerbstätigen MINT-Akademiker aus den ehemaligen GUS-Staaten und Osteuropa. Das Bild hat sich allerdings verändert: In den Jahren 2007 bis 2011 haben die Zuwanderungen aus den GUS-Staaten und Osteuropa abgenommen, aus den

Eurokrisenstaaten und dem sonstigen Westeuropa aber zugenommen.

Deutschlands MINT-Branchen sind attraktiv. Selbst im Krisenjahr 2009 kletterte die MINT-Beschäftigtenzahl gegenüber 2008 um 61.500 Personen. Allerdings gelingt es nicht immer, dass auch das Potenzial der MINT-Akademikerinnen erkannt und genutzt wird. Damit auch Frauen in Deutschland produktiv arbeiten können, bedarf es geeigneter Rahmenbedingungen und Förderangebote, die das ermöglichen. Solche Seminarangebote hat das Projekt EXIST-ING entwickelt, um junge Ingenieurinnen weiter zu fördern. Zudem berät das Projektteam Geschäftsführungen und Personalleitungen, wie sie von den Vorteilen eines Diversity Managements profitieren können.

Fragen zum Projekt EXIST-ING: blazek@iwkoeln.de
Quelle:

http://www.exist-ing.de/Pressemitteilung_EXIST-ING_2014_2_25.pdf

<http://www.exist-ing.de/>

VDE-Studie: Keine Entwarnung beim IngenieurInnenmangel

Der internationale Wettbewerb um die besten Köpfe in der Elektro- und IT-Branche nimmt weiter zu. Dies sagen 94 Prozent der Unternehmen und Hochschulen. Dabei klagen neun von zehn Unternehmen und sieben von zehn Hochschulen über Engpässe beim Nachwuchs. Der VDE sieht diese Entwicklung mit Sorge, gründet die Innovationskraft Deutschlands für 71 Prozent der Unternehmen und Hochschulen hauptsächlich auf dem hohen Ausbildungsniveau und für 61 Prozent auf dem Systemdenken der IngenieurInnen. Gleichzeitig soll der Anteil der ElektroingenieurInnen und IT-ExpertInnen in den Unternehmen in den nächsten Jahren wachsen, wobei andererseits immer mehr Ingenieure in den Ruhestand gehen. Dass zu wenig jüngere ExpertInnen nachrücken, bemängeln sieben von zehn Firmen. Dafür haben die Absol-

ventInnen und Young Professionals in der Elektro- und Informationstechnik weiterhin exzellente Berufsperspektiven. Nahezu alle Unternehmen und Hochschulen (98 Prozent) bestätigen diese Aussage. Unterstrichen wird dies durch das positive Signal, dass die Unternehmen der Elektro- und IT-Branche 2014 ihre Investitionen in Forschung und Entwicklung auf hohem Niveau aufrechterhalten oder sogar erhöhen werden. Das sind Ergebnisse des VDE-Trendreports 2014, der auf einer Umfrage der 1.300 Mitgliedsunternehmen sowie Hochschulen basiert.

Quelle: VDE-Pressemitteilung, 07.04.2014
<http://www.vde.com/de/Verband/Pressecen-ter/Pressemeldungen/Fach-und-Wirtschafts-presse/2014/Seiten/22-2014.aspx>

Mildred Dresselhaus

Gastprofessorinnen-Programm

Call for Applications

Das Hamburg Centre for Ultrafast Imaging (CUI) hat ein besonderes Gastprofessorinnenprogramm ins Leben gerufen, für das Mildred Dresselhaus vom Fachbereich Physik am MIT freundlicherweise ihren Namen zur Verfügung stellte, um die Inhalte des Programms zu unterstützen:

- Angebot exzellenter Forschungsbedingungen für international herausragende Wissenschaftlerinnen – erfolgreiche Senior Scientists und vielversprechende Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Einladung zur Mitarbeit am CUI für die Dauer von sechs Monaten
- Vorbildfunktion für junge Frauen in der Physik
- Weltweit führende Wissenschaftlerinnen werden nach Hamburg geholt, dadurch entstehen neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit, bestehende Kontakte werden vertieft

- Die Wissenschaftlerinnen halten einige Vorlesungen oder fokussieren sich auf ein Forschungsthema.

Aktueller Call im Wortlaut:

„In 2014 the guest professorship will be awarded for the second time to a successful senior scientist and a younger scientist with high potential. The awardees are invited to work in Hamburg within CUI for a period of up to six months in 2014. We provide excellent research conditions to attract world-leading researchers to Hamburg with the aim of starting new and intensifying existing collaborations.

Our current awardees are Prof. Dr. Tamar Seideman, Northwestern University, USA and Prof. Dr. Rosario Gonzalez-Ferez, Universidad de Granada, Spain.

Please feel invited to submit your nomination of a suitable candidate or your own publication (letter of motivation, scientific CV including the five most important publications, list of invited talks, teaching experience as well as research interests as one single pdf file) to Wiebke.kircheisen@cui.uni-hamburg.de until **April 30, 2014**.

For more details, see also <http://www.cui.uni-hamburg.de/en/opportunities/mildred-dresselhaus-guest-professorship-programme/> or contact Ms. Kircheisen directly."

<http://www.cui.uni-hamburg.de/gleichstellung/mildred-dresselhaus-gastprofessorinnenprogramm/>

Auszeichnungen in MINT

Hohe Auszeichnung für Immunologin der Universität Bonn

Der *Paul Ehrlich- und Ludwig Darmstaedter-Nachwuchspreis* ging dieses Jahr an **Dr. med. Andrea Ablasser** vom Institut für Klinische Chemie und Klinische Pharmakologie des Universitätsklinikums Bonn.

Die Auszeichnung ist mit 60.000 Euro dotiert. Die Wissenschaftlerin erforscht, wie das Immunsystem Viren und Bakterien durch deren Nukleinsäuren erkennt. Der Preis wurde am 14. März 2014 vom Medizin-Nobelpreisträger **Prof. Dr. Harald zur Hausen** in der Frankfurter Paulskirche überreicht.

Dr. med. Andrea Ablasser, Nachwuchsgruppenleiterin am Institut für Klinische Chemie und Klinische Pharmakologie des Universitätsklinikums Bonn, arbeitet an den grundlegenden Mechanismen, mit denen das Immunsystem Krankheitserreger erkennt. Ein langfristiges Ziel ihrer Forschung sei, neue Therapien zum Beispiel für die Behandlung von Autoimmunerkrankungen oder bessere Impfungen zu entwickeln. Für die Wissenschaftlerin kam die Auszeichnung völlig unerwartet. Das Preisgeld möchte sie in ein Analysegerät investieren, mit dem viele Zellen anhand spezifischer Marker untersucht werden können. „Das kommt unserer Forschung sehr zugute“, ist sie überzeugt. Seit 2008 forscht Dr. Ablasser am Institut für Klinische Chemie und Klinische Pharmakologie der Universität Bonn, zuletzt als Nachwuchsgruppenleiterin. Sie wurde mehrfach ausgezeichnet, unter anderem mit dem Max-von-Pettenkofer-Preis und dem Jürgen-Wehland-Preis. In Kürze wird die Wissenschaftlerin eine Professur an der Technischen Hochschule in Lausanne antreten.

<http://www3.uni-bonn.de/Pressemitteilungen/061-2014>

Forschungspreis der Deutschen Wildtier Stiftung

Die Hamburgerin **Dr. Lisa Warnecke** hat den mit 50.000 Euro dotierten Forschungspreis der Deutschen Wildtier Stiftung in Form eines Stipendiums erhalten. Ihr Projekt „Anpassung von Wildtieren an urbane Lebensräume – am Beispiel des Igels“ wurde von einer unabhängigen Jury renommierter Fachwissenschaftler ausgewählt.

„Mit dem Forschungspreis der Deutschen Wildtier Stiftung werden nur herausragende wissenschaftliche Forschungsvorhaben gefördert, die das Wissen rund um heimische Wildtiere in dichtbesiedelten und naturarmen Gebieten deutlich voranbringen“, betonte **Prof. Dr. Fritz Vahrenholt**, Vorstand der Deutschen Wildtier Stiftung in seiner Begrüßungsansprache. „Stadtökologie ist ein Themenfeld von wachsender Bedeutung, denn es gibt rund um das Zusammenleben von Menschen und Wildtieren im urbanen Lebensraum mehr Fragen als Antworten.“

http://www.deutschewildtierstiftung.de/de/wildtier-nachrichten/news/staedter_mit_stacheln/

Innovationspreis des Landes Nordrhein-Westfalen

Der Innovationspreis des Landes gehört zu den bedeutendsten deutschen Forschungspreisen, er ist mit insgesamt 150.000 Euro dotiert und wurde am 10. März 2014 in Düsseldorf vergeben. Die Preisträgerinnen und Preisträger waren zuvor von einer Jury unter dem Vorsitz des Präsidenten der acatech, **Prof. Dr. Henning Kagermann**, ausgewählt worden. Der Nachwuchspreis in Höhe von 50.000 Euro ging an die Werkstoffwissenschaftlerin **Dr. Gabriele Schierning** von der Universität Duisburg-Essen. Bei der Forschung von Dr. Gabriele Schierning (35) geht es um einen wichtigen Beitrag zur Energieversorgung des 21. Jahrhunderts: Die Leiterin einer Nachwuchsgruppe an der der Universität Duisburg

Essen forscht daran, Wärme in elektrische Energie umzuwandeln. Sie sucht nach Lösungen, um Wandlermaterialien in Thermogeneratoren durch umweltfreundliche Alternativen auf Siliziumbasis zu ersetzen. Thermogeneratoren erzeugen elektrische Energie durch Nutzung von Temperaturunterschieden – beispielsweise in einer Armbanduhr, angetrieben durch Körperwärme, oder in Automotoren, die Abwärme nutzen, um den Kraftstoffverbrauch zu senken.

<http://www.wissenschaft.nrw.de/forschung/fortschritt-nrw/forschungsleistung-wuerdigen/>

Freigeist-Stipendium für Bielefelder Biologin

Die Bielefelder Verhaltensbiologin **Dr. Barbara Caspers** bekommt ein mit bis zu einer Million Euro dotiertes Freigeist-Fellowship der Volkswagen-Stiftung. Mit ihrem Forschungsprojekt „Der Geruch der Verwandtschaft – wie entsteht er, wie wirkt er“ konnte sie die Gutachter überzeugen. Das Stipendium ist auf fünf Jahre ausgelegt, erstmals bewilligt worden und richtet sich an „exzellente Postdocs, die risikobehaftete, unkonventionelle Forschung“ in Deutschland betreiben möchten, so die Stiftung. Es wird am 29. April im Tagungszentrum Schloss Herrenhausen in Hannover verliehen.

Am Zebrafinken (*Taeniopygia guttata*) will Barbara Caspers durch Verhaltensexperimente, chemische und mikrobiologische Analysen untersuchen, welche Funktion der Verwandtengeruch bei der Partnerwahl und Reproduktion spielt und wie genau er entsteht. Vögel galten lange als anosmisch, also ohne Geruchssinn. Diese Lehrmeinung konnte – auch durch Barbara Caspers und Biologen der Universität Bielefeld – erfolgreich widerlegt werden. Caspers: „Der Geruchssinn ist der ursprünglichste aller Sinne und die zugrunde liegenden Prozesse vergleichbar auch zwischen verschiedenen Arten oder sogar Klassen.“ Im Gegensatz zu Säugetieren bieten Vögel die einmalige Möglichkeit, genetische und pränatale Umwelteinflüsse trennen zu kön-

nen, da man Eier schon vor dem Schlupf in fremde Nester tauschen kann. „Die Ergebnisse dieses Projektes werden nicht nur unser Verständnis über die Entstehung und Funktion von Körper- und Verwandtengeruch bei Vögeln komplettieren, sondern auch weitreichende Konsequenzen für andere Wirbeltierklassen, inklusive uns Menschen haben“, ist sich die Biologin sicher.

Barbara Caspers ist Postdoc im Arbeitsbereich Verhaltensforschung der Universität Bielefeld. 2012 erhielt sie den **Niko Tinbergen Award** der Ethologischen Gesellschaft. Sie ist Mutter von vier Kindern.

Freigeist-Fellowships der VW-Stiftung richten sich an „außergewöhnliche Forscherpersönlichkeiten, die sich zwischen etablierten Forschungsfeldern bewegen und risikobehaftete Wissenschaft betreiben möchten“.

http://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/pressemittelungen/entry/je_mehr_fortpflanzungspartner_desto_mehr

Mit außergewöhnlichen Forschungsansätzen konnten in der ersten Ausschreibungsrunde der „Freigeist-Fellowships“ insgesamt elf WissenschaftlerInnen (3 Frauen) die Gutachter überzeugen:

Mit **Dr. Annika Bande**, Universität Heidelberg, Physikalisch-Chemisches Institut, Theoretische Chemie: Projekt „**Electrodynamics of Ultrafast Energy Transfer Processes in Clusters of Real and Artificial Atoms Induced by Long-Range Electron Correlation**“ wurde eine weitere Naturwissenschaftlerin geehrt.

Im Rahmen ihres Freigeist-Fellowships wird Dr. Bande ultraschnelle, langreichweitige Energietransfer-Prozesse mit einer gänzlich neuen Herangehensweise in echten Atomen sowie in synthetischen Nanokristallen (sog. Quantenpunkten) erforschen.

<http://www.volkswagenstiftung.de/aktuelles/aktuelles/ttback/5/article/82-millionen-euro-fuer-11x-freigeist-forschung.html>

FOR WOMEN IN SCIENCE- Award

Auch in diesem Jahr sind **fünf Wissenschaftlerinnen** mit dem L'ORÉAL-UNESCO For Women in Science-Preis ausgezeichnet worden.

Seit Bestehen des Programms haben 82 Forscherinnen eine Auszeichnung erhalten, zwei Wissenschaftlerinnen sind inzwischen mit dem Nobelpreis ausgezeichnet worden.

Die diesjährigen Preisträgerinnen sind:

Professor Kayo Inaba, Professorin an der „Graduate School of Biostudies, Kyoto University“ Kyoto, Japan.

Professor Brigitte Kieffer, Professorin an der „University of Strasbourg“, Forschungsdirektorin des „Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale“, Frankreich.

Professor Cecilia Bouzat, Mitglied des „National Research Council of Argentina“; Professorin an der „Universidad Nacional del Sur“, Buenos Aires, Argentinien.

Dr. Segenet Kelemu, Generaldirektorin am „International Center for Insect Physiology and Ecology“ Nairobi, Kenia.

Professor Laurie Glimcher, Dekanin des „Weill Cornell Medical College“ New York, USA.

http://www.loreal.com/Foundation/Article.aspx?topcode=Foundation_AccessibleScience_WomenExcellence_U

Programm:

http://www.loreal.com/Foundation/Article.aspx?topcode=Foundation_AccessibleScience_WomenExcellence_W

Girls'Day und Boys'Day 2014

Der Aktionstag am 27.03.2014 eröffnete bundesweit über 130.000 Jungen und Mädchen neue Perspektiven in der Berufswelt. In bundesweit über 14.000 Veranstaltungen konnten sie ihre Stärken in Berufs- und Studienbereichen entdecken, die ihnen häufig verschlossen bleiben.

Die **wissenschaftliche Begleitforschung** der Projekte kommt zu diesen Ergebnissen: Über 90 Prozent der Jugendlichen und über 80 Prozent der beteiligten Unternehmen oder Einrichtungen bewerten den Aktionstag positiv. 18 Prozent der Unternehmen gaben an, dass mittlerweile junge Frauen eingestellt worden sind, die in den Vorjahren das jeweilige Unternehmen am Girls'Day kennenlernten.

Die Bundesweite Koordinierungsstelle des Girls'Day - Mädchen-Zukunftstags wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Der Boys'Day - Jungen-Zukunftstag ist eine Aktion von Neue Wege für Jungs. Sie werden gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

<http://www.girls-day.de/>

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

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

Publikationshinweis:

Funk, Lore; Wentzel, Wenka:

Mädchen auf dem Weg ins Erwerbsleben: Wünsche, Werte, Berufsbilder. Forschungsergebnisse zum Girls'Day - Mädchen-Zukunftstag 2013

Budrich 2014 (Mai)

ISBN: 978-3-86388-055-2

Was wünschen sich Mädchen von ihrem zukünftigen Beruf? Welches Image haben MINT-Berufe bei Mädchen? Zu welchen Berufen tendieren karriereorientierte Mädchen?

Broschüre missING – Junge Frauen in MINT“ 2014

Die Broschüre „missING“ richtet sich an Schülerinnen, die kurz vor ihrem Schulabschluss stehen und sich über Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten im MINT-Bereich informieren möchten. Die neue Ausgabe enthält **ausführliche Porträts von Hochschulen und Studiengängen** und stellt Unternehmen vor, die MINT-begeisterten Schülerinnen interessante Berufsperspektiven bieten. In spannenden Beiträgen berichten MINT-Studentinnen aus ganz Deutschland von ihren persönlichen Erfahrungen und stellen ihre Hochschulen vor. Daneben gibt es jede Menge interessante Daten und Fakten rund um MINT-Studiengänge sowie Hinweise auf Schnupperveranstaltungen und Studieneinstiegsangebote der Hochschulen. Ein Studium ist jedoch nicht der einzige Weg, um eine Karriere im MINT-Bereich zu beginnen – auch Unternehmen bieten Schülerinnen vielfältige Möglichkeiten, sich über ein duales Studium oder eine Ausbildung für ihren Traumberuf zu qualifizieren. In der missING berichten Frauen in Führungspositionen aus Unternehmen wie der Bayer AG, der Airbus Group oder der Audi AG von ihrer Arbeit und ihrem Werdegang. Außerdem gibt es Informationen zu Messen, Workshops und anderen interessanten Veranstaltungen für Berufseinsteigerinnen.

Ein besonderer Schwerpunkt der neuen Ausgabe liegt auf der fortschreitenden Digitalisierung unserer Gesellschaft. Das Institut für Demoskopie Allensbach hat im Januar das „Wissenschaftsjahr 2014 – Die digitale Gesellschaft“ ausgerufen – was das für die Arbeitswelt und die Karrieremöglichkeiten der Zukunft bedeutet, wird in der neuen missING genauer erklärt.

Als weitere Orientierungshilfe werden die verschiedenen Angebote und Paktprojekte von „Komm, mach MINT!“ vorgestellt, bei denen die berufliche Förderung junger Mädchen und Frauen in MINT-Bereichen vorrangiges Ziel ist.

<http://www.girls-day.de/Aktuelles/Veroeffentlichungen/missING>

Bitte beachten Sie auch die aktuelle Statistik:

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.):
Der Arbeitsmarkt in Deutschland – MINT-Berufe

„Der Frauenanteil ist langsam steigend, jedoch mit 14 Prozent noch immer deutlich unterdurchschnittlich.“

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Arbeitsmarkt-Allgemein/generische-Publikationen/Kurzinfo-Frauen-MINT-2013.pdf>

04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

Neues Statistikportal: NRW-Hochschuldaten auf Abruf

Ein Gastbeitrag
von **Ulla Hendrix** und **Jennifer Niegel**.

Die **Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW** stellt seit März 2014 ein neues **Statistikportal** bereit. Es ergänzt den Gender-Report, der alle drei Jahre erscheint, um ein jahresaktuelles und individuell gestaltbares Angebot: Genderbezogene Daten zu den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW stehen jetzt auch online kostenlos und öffentlich zur Verfügung. Die Daten basieren zum einen auf Sonderauswertungen der amtlichen Hochschulstatistik (IT.NRW). Zum anderen handelt es sich um eigene Erhebungen der Hochschulleitungspositionen und -gremien, die auch für den kürzlich erschienenen Gender-Report 2013 zu den Hochschulen in NRW erstellt wurden.

Das Statistikportal macht genderbezogene Hochschuldaten auf Landesebene in einer bislang nicht vorhandenen Tiefe und Detailliertheit zugänglich. Die Daten können je nach individuellem Informationsbedarf („on demand“) zusammengestellt werden. Als Zielgruppe sind hochschul- und geschlechterpolitische AkteurInnen ebenso wie ForscherInnen angesprochen, darüber hinaus soll die Datenbank niederschwellig für alle anderen Interessierten zur Verfügung stehen. Das Portal bietet Möglichkeiten für statistische Querschnitts-

und Längsschnittanalysen ab dem Jahr 2000 bis hin zu den aktuellsten verfügbaren Daten und wird jährlich aktualisiert.

Auf Abruf stehen geschlechtsdifferenzierte Daten zu den Themen Qualifizierung, Personal und Hochschulleitung bereit. Als Qualifizierungsstufen werden neben dem Studium und den unterschiedlichen Abschlüssen (bspw. Bachelor, Master oder Lehramt) auch Promotion und Habilitation erschließbar. Auf der Ebene des Hochschulpersonals sind ProfessorInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen sowie die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung nach Geschlecht differenziert abrufbar.

Auf Wunsch können diese Themenbereiche mit weiteren Kriterien kombiniert werden. So können beispielsweise Daten zu den Professuren für einzelne Hochschulen und/oder die Hochschulart (Universität, Fachhochschule, Kunst- und Musikhochschule) nach Fächergruppe bis hin zum Lehr- und Forschungsbereich erzeugt werden. Eine Darstellung des Personals der Klinikuniversitäten mit oder ohne das Klinikum ist ebenfalls möglich. Darüber hinaus kann nach Internationalität differenziert werden. Auch Daten zu den Hochschulleitungsgremien, die bislang in der amtlichen Statistik nicht verfügbar sind, können aufgrund einer eigenen Erhebung der Koordinations- und Forschungsstelle genutzt werden und mit anderen Hochschulen verglichen werden.

Die NutzerInnen haben außerdem die Möglichkeit, ein Profil einer Hochschule ihrer Wahl zusammenzustellen und dies mit den Daten der entsprechenden Hochschulart zu vergleichen. Diese Funktion

wurde in Anlehnung an die Gender-Datenprofile des Gender-Reports 2013 entwickelt. Wie die Rückmeldungen zeigen, besteht ein hoher Bedarf an Genderdaten über die eigene Hochschule, beispielsweise als Argumentationsgrundlage für gleichstellungspolitische Schritte. Auf einen Blick können nun Daten zu Studierenden, Promovierten, ProfessorInnen und zum weiteren Personal ausgewählt werden. Auch hier besteht auf Wunsch die Möglichkeit einer weiteren Untergliederung nach Fächergruppen, Internationalität oder Klinik/ohne Klinikum. Auch die Ausgabe der Leitungsgremien ist hier möglich.

Abgerundet wird das Angebot durch eine Vielzahl von Ausgabeoptionen. So kann man die auf der Website erstellten Tabellen durch prozentuale Frauen- und Männeranteile ergänzen sowie Diagramme erzeugen. Weiterhin ist es durch die verschiedenen Download-Funktionen (Excel, PDF, jpg, png) möglich, mit den erzeugten Tabellen und Diagrammen weiterzuarbeiten.

Die neue Online-Anwendung befindet sich derzeit noch in der Testphase. Wir laden deshalb alle NutzerInnen ein, sich an der Verbesserung der Bedienfreundlichkeit zu beteiligen. Wenn Sie eine Anregung haben oder Unregelmäßigkeiten bemerken, schreiben Sie uns einfach eine kurze Mail an

info@genderreport-hochschulen.nrw.de

Mit diesem Link gelangen Sie direkt zum Portal:

<http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal>

Projektleitung:
Prof. Dr. Anne Schlüter, Dr. Beate Kortendiek

Projektmitarbeiterinnen:
Ulla Hendrix, Jennifer Niegel, Sandra Wyrwich

Hier können Sie den Gender-Report bestellen:

<http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de>

Geschlechtergerechtigkeit: Dialoginitiative angekündigt

Ein Bericht von **Isabel Beuter**,
Geschäftsstelle der Landeskonferenz Niedersäch-
sischer Hochschulfrauenbeauftragter LNHF und,
Christian Ernst, Pressesprecher der TU Clausthal.

In diesem Jahr fand die Jahrestagung der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschul-Frauenbeauftragter (LNHF) erstmals an der TU Clausthal statt und wurde vom Gleichstellungsbüro der Oberharzener Universität bestens organisiert. Im Anschluss richtete die LNHF am 14. Februar 2014, ihre jährliche Vollversammlung in Clausthal-Zellerfeld aus. Der bisherige Vorstand mit der Vorsitzenden **Brigitte Just** (Hochschule Hannover) und ihren Stellvertreterinnen **Birgit Fritzen** (Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover) und **Dr. Sandra Augustin-Dittmann** (TU Braunschweig) wurde für weitere zwei Jahre im Amt bestätigt. Die LNHF wird sich auch zukünftig in die politischen Diskussionen einbringen, um Geschlechtergerechtigkeit an den niedersächsischen Hochschulen zu verwirklichen.

Eine geschlechtergerechte Hochschule kommt nicht von allein – so das Fazit der LNHF Jahrestagung 2014. Es bedarf dazu vielfältiger Anstrengungen und konkreter Regelungen. Das ist bei einem Polittalk innerhalb der Tagung in der Aula der TU Clausthal deutlich geworden.

Im aktuellen

CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

<http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>

hat Niedersachsen die Vorreiterrolle verloren, da andere Bundesländer aufgeholt haben. Wie lassen sich Niedersachsens Hochschulen in Zukunft geschlechtergerechter gestalten? Diese Frage stand im Mittelpunkt des Polittalks mit den wissenschaftspolitischen Sprecherinnen und Sprechern der vier niedersächsischen Landtagsfraktionen.

Der Weg zur Geschlechtergerechtigkeit führt über eine Veränderung der Hochschulkultur, betonte **Dr. Silke Lesemann** (SPD). So dürften beispielsweise Sitzungszeiten nicht ausufern. Ebenfalls müsse über Quoten und finanzielle Sanktionen, falls bestimmte Aspekte der Gleichstellung nicht eingehalten würden, nachgedacht werden. „Denn beim Geld werden alle aufmerksam“, so Lesemann. Zudem strebe die rot-grüne Landesregierung eine Reform der Lehramtsausbildung an, weil eine Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit bereits in der Schule ansetzen müsse.

„Die Politik kann viel dazu beitragen, dass das Thema Geschlechtergerechtigkeit in die Öffentlichkeit kommt“, sagte **Almuth von Below-Neufeldt** (FDP). Für Frauen sei der Weg des beruflichen Aufstiegs steiniger als für Männer. Um gleiche Chancen zu haben, müsse nicht zuletzt eine Veränderung in der öffentlichen Wahrnehmung erreicht werden. Im wissenschaftlichen Bereich tätige Frauen bekommen weniger Kinder als die Frauen im Bundesdurchschnitt. Deshalb sollten an den Hochschulen die kurzfristigen Halbjahres- oder Jahresverträge, die eine Familienplanung kaum zulassen, abgeschafft werden, regte **Ottmar von Holtz** an. Der Grünen-Politiker betrachtet Geschlechtergerechtigkeit als Wettbewerbsvorteil und bezeichnete sich als Fan der Gleichstellungsbeauftragten, die auch künftig hauptberuflich tätig sein sollten.

„Das Thema Geschlechtergerechtigkeit darf nicht nur auf die Gleichstellungsbeauftragten abgeschoben werden. Es muss ein Thema der gesamten Hochschule sein“, forderte **Jörg Hillmer** (CDU). Wie alle Teilnehmenden der Talkrunde unterstrich er die große Bedeutung der Materie. Vor diesem Hintergrund hatte **Carsten Mühlenmeier** als Vertreter des Wissenschaftsministeriums in seinem Grußwort den Neustart der Dialoginitiative zwischen Wissenschaftsministerium, LandesHochschulKonferenz LHK und der LNHF unter der Überschrift „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ angekündigt.

Auftaktveranstaltung zur Dialoginitiative

Am **Mittwoch, 04.06.2014** findet hierzu in Hannover eine **Auftaktveranstaltung** zur Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ mit Vorträgen und Diskussion statt:

Einladung: „Die LandesHochschulKonferenz Niedersachsen (LHK), die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) und das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) haben in einer ersten gemeinsamen Sitzung ihre Absicht bekräftigt, eine Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ zu starten.

Nach der Eröffnung um 10:00 Uhr durch die niedersächsische Ministerin für Wissenschaft und Kultur **Dr. Gabriele Heinen-Kljajić** sind Vorträge von **Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel** sowie **Prof. Dr. Reinhard Kreckel** vorgesehen. Ergänzend ist geplant, die neuesten Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierewegen und Personalstrukturen im Wissenschaftssystem in Deutschland vorzustellen.

In einer abschließenden Podiumsdiskussion am Nachmittag sollen gemeinsam Handlungsfelder der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ für die kommenden drei Jahre herausgearbeitet werden.

Das Ende der Veranstaltung ist auf 15:30 Uhr terminiert.“

http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6288&article_id=18659&psmand=19

Kontakt und weitere Informationen zur Auftaktveranstaltung: **Isabel Beuter**, LNHF Geschäftsstelle

lnhf-geschaeftsstelle@hs-hannover.de

Promovierten-Befragung des Projekts „Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland - Gender und Diversity“

Ende März 2014 ist die Promovierten-Befragung des Projekts „Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland - Gender und Diversity“ (Chance:Postdocs) der Universität Hildesheim gestartet.

Das Projekt **Chance:PostDocs** ist ein Forschungsvorhaben an der Universität Hildesheim mit dem Ziel einer Analyse zu bundesweit existierenden Formen und Strukturen von Qualifizierungswegen in der Postdoc-Phase unter dem Blickwinkel von Gender und Diversity. Das Team interessiert hierbei insbesondere, welche Förderstrukturen vom wissenschaftlichen Nachwuchs tatsächlich genutzt werden und inwieweit Programme zu Qualifizierung, Information, Vernetzung und Mentoring sowie zur finanziellen Unterstützung in der Postdoc-Phase dazu beitragen, dass ein Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem weniger wahrscheinlich wird. Am Ende des Projekts soll eine Ausarbeitung von Empfehlungen stehen, welche nachhaltig zur Optimierung entsprechender Förderstrukturen und Chancengleichheit an deutschen Hochschulen beitragen können. Das Projekt Chance:Postdocs lädt alle Postdocs in Deutschland ein, sich an der anonymen Befragung zu beteiligen. Dauer ca. 45 min.

Das Projekt „Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland – Gender und Diversity“ (Chance:Postdocs) wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBWF) und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union (ESF) unter dem Förderkennzeichen 01FP1207/08 gefördert.

<http://www.hochschuleundbildung.de/chancepostdocs/start/>

Bekanntnis zur Familienfreundlichkeit

Uni Jena lädt bundesweit zur Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ ein.

Die Jenaer Universität gehört neben der Leibniz Universität Hannover zu den ersten Hochschulen in Deutschland, die sich zur Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ bereiterklärt haben. Die Rektoren der beiden Universitäten haben zudem Hochschulen und Universitäten im gesamten Bundesgebiet aufgefordert, ihrem Beispiel zu folgen.

Die Charta ist von insgesamt zwölf Hochschulen und Universitäten in Deutschland erarbeitet worden, die sich bereits seit 2010 im Best Practice Club des Programms „Familie in der Hochschule“ engagieren – darunter auch die Uni Jena. Das von der Robert Bosch Stiftung finanzierte und vom CHE Centrum für Hochschulentwicklung unterstützte Programm verfolgt das Ziel, die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit bzw. Studium zu erleichtern.

„Hochschulen, die die Charta unterzeichnen, verpflichten sich, der Familienorientierung eine hohe Priorität einzuräumen“, erläutert **Dr. Matthias Schwarzkopf** von der Uni Jena. Die Vereinbarkeit von Familienarbeit und beruflicher Tätigkeit müsse als Leitungs- und Querschnittsaufgabe der gesamten Hochschule wahrgenommen werden, so der Koordinator des Programms „Familie in der Hochschule“ an der Jenaer Universität. So sieht die Charta unter anderem vor, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden zeitliche Gestaltungsspielräume bei der Forschungstätigkeit oder der Studien- und Prüfungsorganisation einzuräumen. Außerdem verpflichten sich die Unterzeichner für eine familienfreundliche Infrastruktur und gesundheitsfördernde Angebote zu sorgen, die sich an den speziellen Bedürfnissen von Familien orientieren.

Hochschulen und andere wissenschaftliche Institutionen, die sich diesen Zielen anschließen wol-

len, können die Charta „Familie in der Hochschule“ während einer öffentlichen Tagung am 26. und 27. Mai in Hannover unterzeichnen. Mit der Unterzeichnung werden die Hochschulen und Wissenschaftsinstitutionen ebenfalls Mitglied im Best Practice Club des Programms „Familie in der Hochschule“. Dr. Schwarzkopf hofft, dass möglichst viele Hochschulen dem Beispiel der Jenaer Universität folgen und die Charta unterzeichnen. „Eine breite Unterstützung wäre ein gutes Signal, den gesellschaftlichen Wandel hin zu mehr Familienorientierung voranzubringen.“

Quelle: Pressemitteilung der Universität Jena, 12.03.2014

Kontakt: Dr. Matthias Schwarzkopf, E-Mail: Matthias.Schwarzkopf@uni-jena.de

<http://www.uni-jena.de/>

<http://www.uni-jena.de/Presse.html>

http://www.familie-in-der-hochschule.de/downloads/FidH_Charta_Download.pdf

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

Berliner Mentoring-Programm für Studierende mit Kind erhält Hochschulperle

An der Technischen Universität Berlin erhalten Studierende mit Kind oder pflegebedürftigen Angehörigen Hilfe von ihren Kommilitonen. Dafür verlieh der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft dem Mentoring-Programm „TU Tandem“ die Hochschulperle des Monats März.

In der Prüfungsphase fällt die Kinderbetreuung aus. Das Seminar um zwölf Uhr kann man nicht besuchen, weil dann der erkrankte Verwandte gefüttert werden muss. Studierende mit Kind oder pflegebedürftigen Angehörigen stehen vor

besonderen Herausforderungen im Studium. Im Mentoring-Programm „TU Tandem“ werden ihnen studentische Mentoren zur Seite gestellt, die ihnen bei der Organisation des Studiums und bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie helfen. Dafür erhält das „TU Tandem Mentoring-Programm für Studierende mit Familie“ vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft jetzt die Hochschulperle des Monats März.

Der Stifterverband würdigt das Engagement für eine gelungene Verbindung von Familie und Studium – nicht nur in organisatorischer Hinsicht. Das Mentoring-Konzept fördert die Identifikation der Studierenden mit der Hochschule sowie ihre Chancen auf einen Studienerfolg. Damit wird Diversität nicht nur „ausgeglichen“, sondern in vorbildlicher Weise aktiv befördert.

Die Tandems werden vorzugsweise von Studierenden aus demselben oder einen ähnlichen Studiengang gebildet. Die Mentorinnen und Mentoren sind in ihrem Studium meist weiter fortgeschritten und besuchen regelmäßig Schulungen, in denen sie auf ihre Rolle vorbereitet und kontinuierlich professionell angeleitet werden.

Darüber hinaus erhalten sie für ihr Engagement Leistungspunkte im freien Wahlbereich. Das „TU Tandem Mentoring-Programm für Studierende mit Familie“ startet nun im April 2014 in seine zweite Durchlaufphase. „TU Tandem“ im Internet:

<http://www.tandem.tu-berlin.de>

Was ist eine Hochschulperle?

Hochschulperlen sind innovative, beispielhafte Projekte, die in einer Hochschule realisiert werden. Weil sie klein sind, werden sie jenseits der Hochschulmauern kaum registriert. Weil sie glänzen, können und sollten sie aber auch andere Hochschulen schmücken.

Der Stifterverband stellt jeden Monat eine Hochschulperle vor, aus denen die Hochschulperle des Jahres 2014 gekürt wird.

Kontakt: Nina Maschke, Tel.: (0 30) 3 14-2 73 20, E-Mail: nina.maschke@tu-berlin.de; Nadine Bühring, Tel.: (02 01) 84 01-159, E-Mail: nadine.buehring@stifterverband.de

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

Bitte beachten Sie auch den Beitrag von Inge Kutter auf Zeit-online.de:

Wo sind sie bloß? Die Universitäten wollen mehr Frauen berufen. Sie müssen sie nur noch finden.

<http://www.zeit.de/2014/13/universitaet-frauen-professorinnen>

Diskriminierung im Jura-Studium

Bemerkenswert ist auch die aktuelle Berichterstattung über diese Forschungsergebnisse:

Diskriminierung im Jura-Studium: Im Zweifel für den Mann

Ein Beitrag von **Frauke Lüpke-Narberhaus** auf Spiegel-Online.de / Unispiegel.

„Wie objektiv sind Jura-Abschlussnoten? Drei Forscher haben in einer umfangreichen Studie die Ergebnisse Hunderter Staatsexamen ausgewertet. Das Ergebnis erschreckt – nur Männer mit deutschem Namen dürften sich freuen.“

Leistung lohnt sich, zumindest in Abschlussprüfungen galt das als sicher, auch am Ende des Jura-Studiums. Wer fleißig lernt, bekommt auch gute Noten, denken viele Studenten. Doch Leistung lohnt sich nicht gleichermaßen, wie eine neue Studie zeigt: Geschlecht und Herkunft der Prüflinge beeinflussen anscheinend massiv, wie sie im Examen abschneiden. „Ein trauriges Ergebnis“, sagt Studienautor Christian Traxler von der Hertie School of Governance.

<http://www.hertie-school.org/traxler/>

Gemeinsam mit zwei Kollegen vom Max-Planck-Institut und der Uni Göttingen hat er Tausende Datensätze von Jura-Studenten aus Nordrhein-Westfalen ausgewertet. Erschienen ist ihre Analyse „Zur Benotung in der Examensvorbereitung und im ersten Examen“ in der „Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft“ (Studie als PDF).

http://www.zdrw.nomos.de/fileadmin/zdrw/doc/2014/Aufsatz_ZDRW_14_01_Towfigh_u.a.pdf

Sie fragten sich unter anderem: Was beeinflusst die Examensnote? Unterscheiden sich die Ergebnisse von Männern und Frauen? Von Studenten mit deutschem und nicht-deutschem Namen?“

<http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/jura-examen-frauen-und-auslaender-schneiden-schlechter-ab-a-963081.html>

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Gemeinsam an die Spitze

Mit Netzwerktrainings und -coachings Spitzenpositionen in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik ansteuern und halten

Wie Universitäten von der strategischen Personalentwicklung für WissenschaftlerInnen profitieren



Autorin: **Jasmin Döhling-Wölm**, Geschäftsführerin des Consulting-Instituts für akademische Karriereentwicklung | karrierekunst, Bremen

In Bezug auf die gezielte Karriereentwicklung von Graduierten organisieren exzellente Hochschulen mehr als Workshops und Seminare: Sie implementieren zielgerichtetes Karrieremanagement als Recruitingssystem mit Coachingstrukturen. Die Unterstützung der Individuen im Rahmen persönlicher Statuspassagen und das gezielte Ansteuern von Verantwortungspositionen innerhalb der

Organisation erfordert eine differenzierte Personalentwicklung mit Coachingansätzen (vgl. RAUEN 2000). Denn Coaching kann die mentalen Modelle und Grundannahmen über die bestehenden Prozesse und Abläufe infrage stellen und unterstützt dabei, neue Wege und innovative Ideen und Lösungen sowohl für die Hochschulstruktur als auch für die individuellen Karrieren zu finden (vgl. HIRSCHI 2011). Und klar ist, dass die Einführung von Maßnahmen zur Personalentwicklung der Akademia zugleich auch ein transformierender Organisationsentwicklungsprozess ist.

Die innovativen Hochschulen entwickeln und implementieren somit überfachliche Bildungskonzepte anstelle von wenig nachhaltigen singulären Workshopangeboten. Und die VorreiterInnen setzen auf Netzwerkcoachings. In Netzwerkgruppen- und Individualcoachings (Netquests) konnten u. a. mit den hier vorgestellten Hochschulen in den vergangenen 4 Jahren mit jährlich rund 500 WissenschaftlerInnen karriererelevante Dimensionen des strategischen Netzwerks in der Wissenschaft ermittelt werden. Die Basis dafür bildeten egozentrierte strategische Netzwerkanalysen im Rahmen eines teilstrukturierten Analyseverfahrens.

Die Führungspositionen in der Gesellschaft werden in der Regel von AkademikerInnen ausgefüllt. Mit diesem Bewusstsein nutzen jedoch noch zu wenige Hochschulen ihre Chance zur Partizipation an gesellschaftsrelevanten Gestaltungsprozessen in der Politik und Wirtschaft. Und auf der Seite der Graduierten ist das informelle Recruitingverfahren für Verantwortungspositionen, über Netzwerke MitarbeiterInnen zu suchen, zu wenig bekannt. Die Rolle sozialer Netzwerke und realer Kontakte bei

den Suchstrategien zur Besetzung von Führungspositionen im mittleren und oberen Management sind noch wenig untersucht im Vergleich zu der Vielfalt der Forschungen mit Blick auf die Stellensuche. Allerdings ist die Relevanz der sozialen Netzwerke bei der Stellenbesetzung durch die EntscheiderInnen nicht zu unterschätzen (vgl. KETNER/REBIEN 2009).

Die Hochschulen, die sich zum Beispiel im Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland, kurz **UniWiND**, zusammengeschlossen haben, konzeptionieren und implementieren nicht nur Maßnahmen mit dem Blick auf jene, die eine Führungsposition als ProfessorIn bekleiden werden. Sie machen sich als Hochschulnetzwerk in den Mitgliedseinrichtungen strategisch und mit konkreten Maßnahmen für jede und jeden Graduierte/n stark.

Universitäten, die auf eine starke Graduiertenakademie setzen, wie zum Beispiel die **Leibniz Universität Hannover** oder die **Friedrich Schiller Universität in Jena**, haben die interdependenten und transversalen Bezüge zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik verstanden und wissen diese praktisch zu nutzen. Erfolgreich initiieren zum Beispiel die HannoveranerInnen innovative Coaching- und Mentoringprogramme mit systematischen Netzwerktrainings und nehmen ihre Fakultäten im Entwicklungsprozess mit. Ergänzende Angebote zu Graduiertenkollegs und eine offensive Förderung der Forschung durch Drittmittelförderberatung und -qualifizierung gehören hier zum Standard. Auch die **Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung des Landes Sachsen-Anhalt** sowie das **Büro für Gleichstellungsfragen an der Otto-von-Guericke-Universität in Magdeburg** haben sich mit dem Thema Akademische Nachwuchsförderung strategisch und innovativ aufgestellt. Hier wird weiblicher Führungsnachwuchs systematisch mit Netzwerkkompetenz aufgebaut und die wenig förderlichen Grenzen der Dichotomie zwischen wissenschaftlicher versus nicht-wissenschaftlicher Karriereentwicklung werden gezielt aufgeweicht; z. B. durch die Programmkonzeptionen der Mentoringprogramme **MeCoSa** und **COMETiN** mit Netzwerkcoachings. Karriereentwicklung wird in Magdeburg als Gesamtkon-

zept in einem gesellschaftlichen Handlungsraum vermittelt und die Multioptionalität sowie die Durchlässigkeit der Arbeitsmarktsektoren Wissenschaft (Akademia und Wissenschaftsmanagement), Wirtschaft und Politik konstruktiv aufgezeigt und netzwerkorientierte Handlungskompetenz vermittelt. Ebenso setzt die **Leuphana Universität Lüneburg** mit ihrer Nachwuchsförderung früh an und bereitet mit den Leuphana Mentoringprogrammen auf Masterebene mit dem Angebot „Wissenschaftliche Qualifizierungswege“ und für die Post-Doc-Phase mit „ProScience“ den akademischen Führungsnachwuchs auf Spitzenpositionen vor. Auf Basis der fundierten Erfahrungen und Evaluationsergebnisse wurden die Coaching-Prozesse in Einzel- und Gruppenformaten in den Mittelpunkt der Angebote gestellt und professionell ausgebaut. Die Entwicklung von Netzwerkkompetenz wird über gezieltes Methodentraining und Individualcoaching gefördert, welche didaktisch und methodisch Hand in Hand gehen. Dieses Vorgehen schafft neben erfolgreichen WissenschaftlerInnen auch verbündete Alumni. Denn die berufsbiografischen Wege führen die Mentees, Coachees und Trainees u. a. in das zentrale Wissenschaftsmanagement oder lassen sie zu strategischen PartnerInnen in Wirtschaft und Politik werden.

Die Synergien der Trainings- und Coachingthemen Karriereentwicklung, Resilienz und Netzwerkstrategie werden auch im wissenschaftlichen Nachwuchsförderprogramm an der **Universität Hamburg** gezielt genutzt, um nachhaltige Karrieren mit langfristiger Erfolgsperspektive zu fördern.

Die **Freie Universität Berlin** baut ebenfalls auf Netzwerke. Im Rahmen der Dahlem Research School hat jede/r Graduierte die Möglichkeit, sich mit dem Unterschied zwischen Klüngeln und verantwortungsvollem Netzwerken auf wissenschaftlich fundierter Trainingsbasis auseinanderzusetzen und die eigenen Netzwerke professionell unterstützt zu analysieren.

Desgleichen fördern die **Julius-Maximilians-Universität** und das **Universitätsklinikum Würzburg** unterstützt durch den Europäischen Sozialfonds mit dem Programm „*Mentoring med*“ ihre Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen auf dem Weg der

Habilitation mit Netzwerkstrategietrainings in die Spitzenpositionen.

Wer verstanden hat, dass die Graduierten von heute die MinisterInnen und ManagerInnen von morgen sind, kann also die Alumnistrategie optimieren. Und mit der optimierten Alumnistrategie können Anknüpfungspunkte für Synergieeffekte von Kooperationen geschaffen werden.

Im Folgenden wird auf Basis dreier karriererelevanter Dimensionen (Organisation, Individuum, methodische Operationalisierung im Rahmen der akademischen Personalentwicklung) die Bedeutung der Netzwerkkompetenz sichtbar gemacht.

KARRIERENETZWERKDIMENSION ORGANISATION

Organisationale Strategien der akademischen Führungskräfteentwicklung in Bezug auf die Netzwerkkompetenzbildung und Gender Equality

„Auch in der Exzellenzinitiative werden die Ursachen der Unterrepräsentanz von WissenschaftlerInnen eher individualisiert oder außerhalb der Wissenschaft vermutet. Es geht angeblich nicht um die Struktureigenschaften des Wissenschaftsbetriebs selbst, die die Geschlechtergerechtigkeit behindern. Eine gelungene Erhöhung des Frauenanteils in den Exzellenzeinrichtungen wird dann folgerichtig auch nicht den Förderinstrumenten zugeschrieben, sondern ausschließlich der wissenschaftlichen Qualifikation der jeweiligen WissenschaftlerInnen.“
(DALHOFF 2013, S.49)

In der Wirtschaft erfolgt eine Inhouse-Beförderung in eine Managementposition in der Regel auf Basis einer erfolgreichen mehrjährigen Behauptung als Fachkraft und eines vorbereitenden Assessmentverfahrens. Dabei sind die Assessmentverfahren mehr oder weniger strukturiert und streben die gezielte Rekrutierung und den konsequenten Kompetenzaufbau u. a. zur Personalführung der Führungskräfte an. Die jeweilige Organisationsleitung hat also ein kompetenzbildendes Verfahren eingeführt und setzt dieses auch durch.

AkademikerInnen, und hier besonders promovierte AkademikerInnen, werden in der Einstellungspraxis der Wissenschaft, Wirtschaft und Politik bereits als Nachwuchsführungskräfte wahrgenommen. Damit stellt sich die Frage nach der Verantwortung für die Qualifizierung (bzw. das Assessment) der promovierten Führungskräfte.

Die Vorbereitung von Führungskräften zur Übernahme der Verantwortung in einem Gesamtarbeitsmarkt mit seinen transversalen Bezügen zwischen den Feldern Wirtschaft, Wissenschaft, Kunst und Politik ist seit jeher eng mit den Hochschulen als Stätten der Bildung verbunden. So lernen zum Beispiel PolitologInnen, JuristInnen und SoziologInnen vieles von dem Wissen über Organisationsstrukturen und gruppendynamische Prozesse in Netzwerken theoretisch in ihren Studiengängen. Allerdings wird zum einen nicht jede Politologin bzw. jeder Politologe PolitikerIn oder strategische/r ManagerIn. Und zum anderen benötigt ein **kompetenzbildendes Konzept** anwendende und trainierende Elemente.

Da es sich bei der strategischen und systemischen Netzwerkkompetenz um ein gruppendynamisch wirksames Verhaltenskonzept handelt, stellt sich die Frage, wo und wie die Graduierten dies systematisch lernen bzw. trainieren.

Denn ebenso benötigen z. B. BiologInnen, AnglistInnen, PhysikerInnen, BildungswissenschaftlerInnen, Systems Engineers und PhilosophInnen das Handwerkszeug der erfolgreichen organisationspolitischen Strategie und Verhandlungsführung bereits beim Einstieg in eine Nachwuchsführungsposition als Graduierte, wenn sie sich im Management in den Arbeitsmarktsektoren Wirtschaft und Politik sowie Wissenschaftsmanagement behaupten wollen. Für die Hochschule bedeutet dies konzeptionelles und finanzielles Investment in Personal. Doch jede Führungskraft ist dafür dankbar, wenn sie an konkretes Handwerkszeug zum strategischen und systemischen Handeln in Organisationen und Gesellschaftsräumen bereits früh und angemessen herangeführt wurde und wird dies direkt oder indirekt an ihre Hochschule zurückfließen lassen. Auf mittel- und langfristige Sicht entsteht so eine Win-Win-Situation.

Dies führt zur Verantwortung der Hochschulen, systematisch strategiekompetenzbildende Konzepte und Programme für jede/n Graduierte/n auf hohem qualitativen Niveau der Didaktik und Methodik zu implementieren, so wie dies bereits in den Universitäten Hannover, Hamburg, Magdeburg, Lüneburg, Konstanz, Würzburg oder der FU Berlin erfolgt.

Die **Verankerung der nachvollziehbaren Verantwortung auf konkreten Positionen der Hochschulleitungen und der Dekanate** für Akademische Karriereentwicklung mit notwendigen mittelvergabeorientierten Gratifikations- und Sanktionsmechanismen wird dabei erforderlich sein, so wie es zum Teil auch im Zuge der Gender Budgetings der DFG bemerkbar wird. Dieses erfordert – neben mächteverschiebenden Ressortierungsprozessen und Ressourcenverteilungsdialogen – auch die Einführung von Zielvereinbarungen und Qualitätsstandards in Bezug auf die Prozesse und Produkte der akademischen Personalentwicklung.

Netzwerkcoachings als organisationswirksame Intervention – Die mikropolitische Dimension der Karriereentwicklung im Fokus der Interaktionsrituale und des Mechanismusdesigns

Wenn die Dimension der Organisation in der Netzwerkanalyse beleuchtet wird, so muss es neben den strategischen Betrachtungen auch um die mikropolitisch-taktischen Analysen gehen. Mit dem Fokus auf die individuellen Verhaltensmuster und Möglichkeiten des adäquaten Umgangs mit strukturellen Barrieren können Netzwerkanalysen wie der Netquest jedoch mehr als sensibilisieren.

Die Betrachtung der Statusrituale oder auch interpersonellen Rituale, wie sie von GOFFMAN 1986 beschrieben werden, sind für die Coachings häufig sehr ergiebig, wenn konkrete Interaktionsrituale wie der Umgang mit Kritik in den Peer Reviewings der Fachjournale oder die Kommunikation im Gremienkontext hinterfragt und umgestaltet werden. Da sich der „Mittelbau“ in der Regel schon aufgrund der fehlenden Statusdefinitionen – verbunden mit möglichen Rechten und Pflichten – weitgehend nicht als Statusgruppe wahrnimmt, ist es

leichter, die personenbezogenen Interaktionen im Rahmen verschiedener Sozialisations- und Handlungsbereichfelder im Wissenschaftsfeld (Anleitung und Ermunterung zu eigenen Drittmittelanträgen, Empfehlung für Preise, Einführung in die Peer-Review-Kommunikation, Einführung in eigene internationale Netzwerke zur Bewerbung für Fellowships) zu betrachten.

In der Gruppendynamik eines Netquests werden in der Regel relativ zügig Verhaltensmuster identifiziert, die DoktorandInnen sowie Post-DoktorandInnen als EmpfängerInnen differenzierter Interaktionen benennen können. Und bemerkenswert ist, dass die Gruppen offensichtlich und benennbar auf differenzierte Stigmatisierungs- und Distinktionsinteraktionen treffen. Beachtenswert ist ferner, wie gerade in statusübergreifenden Trainings- und Coachinggruppen dieses Wissen strategisch weiterentwickelt wird.

Auf Basis eines Netquests wird anhand des jeweils definierten Analyserahmens und des Untersuchungsfokus schnell deutlich, welche Mechanismen und Interaktionsrituale wirksam sind, die Zugang zu Ressourcen schaffen bzw. verhindern. Antizipierte Motive und beobachtete Verhaltensmuster werden im Netquest gezielt betrachtet und können durch die Gruppencoachingkonstellation wieder von der individuellen Betroffenenenebene gelöst werden, was zu einer handlungsorientierten Strategie führen kann. Die erkannten Mechanismen in diesem Spiel der Karriereentwicklung können nun mit eigenen Regeln und Strategien bewusst in ein intervenierendes Mechanismusdesign umgesetzt werden, dass die „Mit-SpielerInnen“ zumindest irritiert und damit neuen Gestaltungsraum schaffen kann.

Der Netquest ist somit für die nachfolgenden Prozesse im Rahmen von Strategien zur Umsetzung von Gender Equality in Spitzenpositionen geeignet:

- Zur Wahrnehmungssensibilisierung ritualisierter – und damit kollektiver organisationaler – Routinen und Stigmatisierungstendenzen (GOFFMAN 2012) und Distinktionsprozesse (BOURDIEU 1987),

- zur Analyse der tatsächlichen zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen und ihrer Qualität,
- zur handlungsorientierten Strategieentwicklung der persönlichen Karriereprozesse.

Wenn die Netzwerke – dem bisher Beschriebenen folgend – einen derart starken Einfluss auf die individuelle Karriereentwicklung haben, stellen sich für das Coaching der DoktorandInnen und Post-DoktorandInnen folgende Fragen:

- Welche karriererelevanten Statuspassagen müssen gezielt begleitet werden, um dem weiblichen Nachwuchs in nennenswerten Zahlen in die Spitzenpositionen zu verhelfen?
- Welche Interaktionsebenen der wissenschaftlichen Karriereentwicklung sind karriereverlaufskritische Handlungsfelder?
- Über welches informelle Wissen in Bezug auf Netzwerke verfügen jene, die sich in Spitzenpositionen u. a. der Forschung etabliert haben?

Diese Fragen führen zu der Analyse und Entwicklung der individuellen Taktik innerhalb einer Karrierestrategie.

Pädagogisch-psychologisch betrachtet, bietet sich der gesamte Koffer der Fördermaßnahmen zur Personalentwicklung an. Aber es wäre zu kurz gegriffen, wenn diese Maßnahmen sich ausschließlich auf den Mittelbau bezögen. Der Oberbau muss gerade als professurale Führungsebene der Akademie mit in die Personalentwicklung eingebunden werden, damit die Interaktionsrituale des Karrierefeldes Wissenschaft von allen gemeinsam weiterentwickelt werden.

KARRIERENETZWERKDIMENSION INDIVIDUUM

Wirkung und Wirksamkeit der Netzwerkcoachings in Bezug auf die akademische Karriereentwicklung

„Jemand kann sich Ehrerbietung wünschen, sie erwerben und verdienen, aber im allgemeinen darf er sie sich nicht selber erweisen, sondern ist gezwungen, sie von anderen zu erstreben.“

(GOFFMAN 1986, S. 65)

Effekte und erreichte Ziele von Netzwerkcoachings lassen sich nur messen, wenn Kriterien zur Messung bestehen. Im Rahmen der Netzwerkcoachings werden die Ziele und Kriterien von den TeilnehmerInnen selbst festgelegt. Als Untersuchungsfokus und Ziel zur Netzwerkanalyse im Netquestverfahren definiert die Mehrzahl der TeilnehmerInnen in den Coachings folgende vier häufig wiederkehrende Herausforderungen:

- Wie erlange ich eine verantwortungsvollere Position?
- Wie erlange ich eine autonomere Position?
- Wie und bei wem erhalte ich Entlastung in Rollenkonflikten?
- Wie schaffe ich Entlastung in Situationen von Rollenüberlastung und einer damit verbundenen Arbeitsüberlastung?
- Wie kompensiere ich Reaktionen von Missgunst und Neid Dritter bei erfolgreicher eigener Positionierung/hohere Sichtbarkeit?

Diese fünf Punkte lassen drei Kompetenzdimensionen als lateral wirkende Trainings- und Coachingfelder sichtbar werden:

1. Der angemessene Umgang mit der sozialen Frontstellung und der erhöhten Sichtbarkeit (Coping-/Resilienzstrategien).
2. Das adäquate Agieren in überlasteten Arbeitssystemen mit geringer Funktionsdifferenzierung in der Organisation und bei hoher Tätigkeitsvarianz

(Rollenkonfliktbewältigung in Bezug auf: evidenzbasierte SpezialistInnen-/ExpertInnenorganisation der Akademia versus Anwendung von narrativem Wissen (im Sinne von SCHREYÖGG 2003) sowie Alltagswissen (im Sinne von GARFINKEL 1980) in der zunehmend komplexen akademischen Selbstverwaltung).

3. Das Sichtbarmachen struktureller Barrieren und die Wiederherstellung von Handlungsfähigkeit durch Herausführen aus dem diffusen Gefühl von individueller Benachteiligung (Reflexion der makropolitischen Ebene und gesellschaftlichen Interaktionen).

Daraus folgt die didaktische Auseinandersetzung mit den Begriffen der sozialen Frontstellung sowie der Resilienz in jedem Netzwerkanalyseverfahren.

Der Begriff der „sozialen Frontstellung“ beschreibt in der Karriereforschung eine Position mit einer besonders hohen Sichtbarkeit durch eine relative Einzigartigkeit in der inhaltlichen Aufgabe, die zugleich mit hoher Budget- und/oder Personalverantwortung innerhalb einer Organisation verbunden ist. Bei der Einführung neuer Strukturen, der Reformimplementierung und dem Aufbau von Organisationseinheiten ist diese erhöhte Sichtbarkeit einer Person ebenso gegeben wie bei der Besetzung einer Stelle z. B. durch eine Expertin in einem männerdominierten Tätigkeitsfeld. Dies stellt im Verlauf der nachfolgenden Tätigkeit hohe Anforderungen an die emotionale Belastbarkeit der StelleninhaberInnen, da sie noch etlichen machtorientierten Diskussionen ausgesetzt sind. Soziale Frontstellung nehmen somit all jene ein, die zum Beispiel in den Merkmalen Geschlecht, Status, soziale und regionale Herkunft in der Minderheit einer Gruppe sind. Auf all diese Personen treffen die Kennzeichen der sozialen Frontstellung mit erhöhtem Leistungs- und Erfolgsdruck im Vergleich zu egalitären Gruppenmitgliedern zu. Sie sind stärker der Kritik ausgesetzt und einer erhöhten Rechtfertigung ihrer Entscheidungen. Ein Fehler wiegt schwerer und ein Erfolg wirkt spektakulärer. Damit steigen der Erfolgsdruck und die Anforderungen, emotionale Bewältigungs- und Copingstrategien einzusetzen.

Das Netzwerk wird damit in der akademischen Karriereentwicklung als **Resilienzfaktor** im Sinne der sozialmedizinischen Perspektive ein zunehmend wichtiger Karriereaspekt, der sowohl die Selbstwirksamkeitserwartung als auch den Umgang mit prekären Arbeitsbedingungen verbessern kann. Die Fähigkeit, mit dauerbelastenden Stresssituationen emotional und kognitiv angemessen umzugehen und Lösungen zu finden, welche die eigene Gesunderhaltung fördern, wird zum Beispiel praxisnah in der Forschung von ANTONOVSKY 1996 oder auch bei LAZARUS 1991 beschrieben. Die Fähigkeit, belastbare Netzwerke zu bilden, ist damit eine zentrale Komponente des Selbstkonzepts und des Resilienzprofils.

Die eigenen Ressourcen richtig einzuschätzen und Unterstützung einzuholen und anzunehmen ist besonders in Verantwortungs- und Spitzenpositionen relevant, um die Kraft zur Veränderung dauerhaft zu erhalten.

Mit der Stellenbesetzung in ein Amt mit zu erwartender sozialer Frontstellung werden in der Regel organisationale Ziele verfolgt. Somit wird in diesem Besetzungsprozess strategisches Personalmanagement betrieben. In diesem Sinne ist auch jede Maßnahme in der akademischen Personalentwicklung eine organisationsentwickelnde Intervention. Die o.g. Herausforderungen der sozialen Frontstellung treffen ebenfalls auf den neuen wissenschaftlichen Karrierepfad der Juniorprofessur zu. So unterstützen Universitäten wie die **Leuphana** mit ProScience sowie die **Christian-Albrechts-Universität zu Kiel** ihre Juniorprofessorinnen in beachtenswerter Weise, wenn diese strategisches Netzwerken und gezieltes Positionieren in hochschulpolitischen Prozessen mit Coaching professionell unterstützen.

Die Herausforderungen durch die erhöhte Sichtbarkeit sind in zudem in besonderem Maße für weibliche Führungskräfte aller Karrierestufen wirksam und in der Netzwerkstrategie zu berücksichtigen. Ihnen wird im Rahmen der sozialen Frontstellung die Legitimation in Entscheidungssituationen nicht ohne Weiteres zugestanden. Dies beweist sich auch immer wieder in den Netzwerkcoachings, in denen die Teilnehmerinnen ihre Erfahrungen

berichten und die Forschungen zum Beispiel von SCHEIDEGGER untermauern (vgl. SCHEIDEGGER/OSTERLOH 2004).

Ebenso werden die strukturellen Probleme in den Netzwerkkarten sichtbar, die im Zuge der Gleichstellungsinitiativen und -programme die Bestrebungen zur Gleichstellung zu konterkarieren scheinen. So beschreiben Teilnehmerinnen häufig Verhaltensweisen in ihrem Netzwerk, die auf die *Sonderprogramm-Falle* hinweisen, wie sie von DALHOFF (DALH., 2013, S.47) beschrieben wurde.

Mit Blick auf die Chancengleichheit und Personalentwicklung unter Berücksichtigung des Geschlechts bedeutet dies für Hochschulen, dem weiblichen Nachwuchs konsequent und systematisch das Rüstzeug zum Überleben an der Spitze zu vermitteln – jenseits von stigmatisierenden Kommunikationsmustern und Tendenzen. Allerdings wird an deutschen Hochschulen, im Vergleich zum angelsächsischen Raum, Coaching ebenso wie Mentoring vielerorts noch als defizitorientierte Maßnahme wahrgenommen und vermittelt, anstelle seiner ursprünglichen Bedeutung gerecht zu werden: *Coaching ist die Förderung von LeistungsträgerInnen in kritischen Statuspassagen.*

Nicht die Person selbst ist zwingend das kritische Moment im Karriereentwicklungsprozess, sondern die sie irritierenden Rahmenbedingungen der Beförderungskultur und die Möglichkeiten der Wahrnehmung dieser Rahmenbedingungen. In diesem Sinne spielt die Wahrnehmungsdimension der Rollenkonstruktion auf Basis des Geschlechts eine entscheidende Rolle im Netquestverfahren.

Es müssen verstärkt Räume geschaffen werden, die eine System- und Organisationsreflexion zulassen und gleichzeitig ermöglichen, neue Verhaltensmuster zu entwickeln, um die Mechanismen der Beförderungskultur und der damit verbundenen Interaktionsrituale gendersensitiv weiterzuentwickeln.

Das heißt zum Beispiel, den weiblichen Nachwuchs zu befähigen, fachlich und persönlich sichtbar zu sein, bevor die endgültige Fassung der Ausschreibung einer Professur von Hochschulleitungen,

Akademischen Senaten und Fakultäten verabschiedet wird. Denn nur im Vorfeld der Gestaltung einer Professur und deren Ausschreibung kann noch Einfluss auf die Filter der Besetzungsverfahren genommen werden, welche das Profil weiblicher Karriereverläufe berücksichtigen können. Die Erhöhung der Sichtbarkeit der Wissenschaftlerinnen ist damit eine zentrale Strategie zur Schaffung von Chancengleichheit an Hochschulen, die sich mit dem Netzwerken als Strategie- und Coachingprozess positionieren.

Diskretion: Ja, Anonymität: Nein, Danke!

Diskreditierbarkeit reduzieren durch das Bekenntnis zur weiblichen Exzellenzförderung

Oder: Sinn und Unsinn „geschützter Räume“ in Personalentwicklung und Lehre

Coaching sollte nur, und damit selbstverständlich, im Rahmen der inhaltlichen Diskretion im Sinne des Informationsmanagements ein geschützter Raum sein. Nicht jedoch im Sinne des Angebots an einer Hochschule, da dies zur weiteren Stigmatisierung der EmpfängerInnen führt, die diese eben als „defizitär“ und „ressourcenschwach“ auszeichnete. Denn dies erhöht wiederum die Spannung im Umgang zwischen den Geschlechtern und damit die distinguierenden und stigmatisierenden Tendenzen, wie sie Goffman bereits mit dem Begriff der Diskreditierbarkeit umschreibt (vgl. GOFFMAN 2012). Nun käme zur bereits wahrgenommenen Diskreditierung als „defizitär qua Geschlecht“ noch die Diskreditierbarkeit „qua Setting“. Die Förderung des weiblichen Nachwuchses muss raus aus der Anonymität und Schattenwirtschaft, wenn sie nicht durch die eigenen Strukturen den Nachwuchs diskreditierbar machen will und wenn die Förderer und Fördererinnen notwendige Ressourcen anziehen möchten.

Die Förderung muss sichtbar „Cheflnnsache“ der Hochschulleitung sein.

Abhilfe schafft in diesem Sinne z. B. auch das offensive Coachingangebot zur Begleitung im Rahmen von Statuspassagen (Optimierung von Netzwerk- und Führungsstrategien sowie zur Drittmittelak-

quise) an forschungsstarke WissenschaftlerInnen, die Unterstützung des Selbst-Matching in Mentoringprozessen sowie die Betonung der Ressourcenstärke der anzuwerbenden Mentees und Coachees, wie es die hier erwähnten Hochschulen bereits erfolgreich umsetzen.

Die Verweigerung der spezifischen und personalwirksamen Coachingmaßnahmen für Ober- und Mittelbau behindert den Gleichstellungsprozess direkt und indirekt, was als Teil ideologischer Debatten interpretiert werden könnte.

Netzwerke schaffen Sicherheit für Führungskräfte und erhöhen die Resilienz

Personen in Tätigkeiten der sozialen Frontstellung arbeiten, wie oben beschrieben, unter enormem Erfolgs- und Rapportdruck und müssen zusätzlich die noch nicht befriedeten Konfliktfelder und ambivalenten Rollenerwartungen verschiedener Beteiligter bewältigen. Nur mit diversen belastbaren Netzwerken innerhalb und außerhalb der Organisation lässt sich diese stark bedrohte Karrierestufe sichern. Besonders relevant ist es in dieser Karriereposition, strategische PartnerInnen mit höherem Status im Netzwerk zu integrieren, die Hausmacht besitzen und selber als Gatekeeper und MeinungsbildnerInnen fungieren können. Auch dies wird in einem Netquest deutlich und kann strategisch vorbereitet werden.

Eine verantwortliche akademische Karriereförderung, die Gender- und Diversitystrategien verfolgt, berücksichtigt diese Aspekte in ihrem Konzept der Netzwerkkompetenzbildung. Promovierte AkademikerInnen in der Wirtschaft wie auch in der Wissenschaft und Politik werden, wie zuvor erläutert, als potenzielle Führungskräfte betrachtet und frühzeitig mit Fach-, Budget- und/oder Personalverantwortung ausgestattet. Daher ist es erforderlich, ihnen bereits während der akademischen Qualifikationsphase Wissen und Handwerkszeug über diese Prozesse und Strukturen der Karriereherausforderung an die Hand zu geben. Somit sollten strategische Netzwerkanalysen für Promovierende und Post-DoktorandInnen ein Kernbestandteil der Karriereförderprogramme sein.

Hochschulen, die sich hier bereits erfolgreich positionieren, wie Hannover, Magdeburg, Lüneburg, Konstanz, Kiel, Würzburg und auch die Freie Universität Berlin, sind damit weit entwickelt in ihrer Programmgestaltung und der Wahrnehmung von Verantwortung für die akademische Führungskräfteentwicklung.

KARRIERENETZWERKDIMENSION REZEPTION DER BERATUNGSMETHODIK UND -DIDAKTIK

„Handle stets so, dass weitere Möglichkeiten entstehen.“

(HEINZ VON FÖRSTER 1981, S. 60)

Die Anwendung des ethischen Imperativs in der akademischen Personalentwicklung „Netzwerke schaffen Handlungsspielräume“

Für die Weiterentwicklung der Netzwerkanalysen, wie sie von DÖHLING-WÖLM 2011 beschrieben wurden, konnten im Erfahrungsaustausch mit TeilnehmerInnen und Programmleitungen der akademischen Personalentwicklung die Coachinginstrumente weiterentwickelt, spezifiziert und angepasst werden. Dabei entwickelten sich auf Basis der Einflüsse durch die Werke von HOLLSTEIN/STRAUS, SCHLIPPE und MEWES differenzierte Coachingsettings und Trainingsdesigns, die sich an den jeweiligen kurz-, mittel- und langfristigen Karrierezielen der TeilnehmerInnen orientieren. Bezogen auf das karriererelevante Selbstkonzept als WissenschaftlerIn wird in jedem Coaching eine präferierte Rollenorientierung auf die Tätigkeitsschwerpunkte Lehre, Forschung oder Management sichtbar, wie sie auch in den Coachingprozessen von ProfessorInnen beobachtet werden konnten (vgl. SCHREYÖGG 2009).

Jedoch scheinen besonders die interdisziplinär forschenden GeneralistInnen eines Fachs sowie die GeisteswissenschaftlerInnen und BetriebswirtInnen die Mischformen der Tätigkeitsprofile anzustreben und stellen im Rahmen einer strategischen Netzwerkanalyse schnell fest, wie problematisch dies für die effektive und effiziente Vernetzungsstrategie ist. Da die angestrebte Rollenvielfalt eine Diversität der Netzwerkstrukturen und Kommu-

nikationsstrategien (zum Beispiel in Bezug auf Öffentlichkeitsarbeit, Wissenschaftskommunikation, Publikationsprozess, Drittmittleinwerbung) erzwingt und häufig zur Überlastung im Management des persönlichen sozialen Netzwerkes führt.

Mit Bezug auf die Karriereentwicklung von WissenschaftlerInnen, die eine Forschungskarriere anstreben, konnten daher gezielte Netzwerkanalysen entwickelt werden, die sich auf die klassischen Bausteine zur Konstruktion von Wissenschaftskarrieren in der Akademie sowie im Wissenschaftsmanagement beziehen.

Mit Blick auf die Interaktionszielrichtung sowie die Studien zum Beispiel von LANG und NEYER von 2004 und den Beobachtungen von FISCHER und EICHENBERG 2008 lassen sich folgende Analysefoki identifizieren.

Bausteine der wissenschaftlichen Karriereentwicklung in Bezug zur strukturbildenden Resonanz- und Interaktionsebene mit der Science Community

- **Publikationen** | Behauptung in der Science Community
- **Auszeichnungen und Preise** | Belohnung durch die Science Community
- **Drittmittel** | ökonomische Teilhabe an den Ressourcen der Science Community
- **Fellowships** | Erweiterung des Handlungsspielraumes und Austausch mit der Science Community

Bei der genaueren Betrachtung der „zu nehmenden Hürden“, die die Coachees in den Netquests darstellen, fällt auf, dass das fehlende Netzwerk in Bezug zur konkreten karriererelevanten Interaktionsebene in der Regel als persönliches Defizit wahrgenommen und kommuniziert wird (vgl. DALHOFF 2013, S. 49). Die strukturelle Komponente hierarchie- und geschlechterspezifischer Zugangsfiler muss in der Regel erst gemeinsam erarbeitet werden und wirkt dann als deutliche Entlastung, die ihrerseits zu einer Neuentdeckung der eige-

nen Fähigkeiten beim strategischen Netzwerken führt. „Spieltrieb“ und „Abenteuerlust“ sind häufige Begriffe, die die TeilnehmerInnen im Abschluss dieses investigativen und explorativen Analyseverfahrens als Motivation benennen, mit der Methode weiterzuarbeiten.

Beratung in der Struktur zur Bildung strategischer Allianzen in der akademischen Personalentwicklung

Besonders prekär erscheint die Situation der **Post-DoktorandInnen**. Diese müssen deutlich stärker in den Fokus der Förderung und Unterstützung an den deutschen Hochschulen kommen, so wie es bereits an Hochschulen mit Dachorganisationen in Form von **Graduiertenakademien** realisiert wird.

Ohne Akademiekonzept kommt diese Gruppe vielerorts zu kurz in Strukturen der Schulen und Kollegs für Graduierte, was zielgruppengerechte Maßnahmengestaltung zur Karriereförderung und gezielte Ansprache betrifft. Schon die sprachliche Konnotation der „Schule“ spricht in der Regel weder individualpromovierende GeisteswissenschaftlerInnen noch Post-DoktorandInnen an, die bereits eigenständig forschungsbasierte Lehre, verantwortungsvolle Gremienarbeit und akademische Selbstverwaltung bewältigen. Akademiekonzepte hingegen bauen auf dynamischen und zugleich bildungskonzeptionellen Lern- und Qualifizierungslandschaften auf.

Während die Angebote für DoktorandInnen zum Teil erkennbare Überangebote aufweisen und mancherorts zu unnötigen internen Konkurrenzen mit wenig spezifizierter didaktischer Struktur führen, fehlen größtenteils strategische Programme der gezielten Personalentwicklung für die VertreterInnen des Mittelbaus und somit auch für die Post-DoktorandInnen, wie sie in den Akademiekonzepten in **Jena** oder **Hannover** realisiert sind.

Der Mittelbau deckt jedoch den größten Teil der Lehre ab bei in der Regel gleichzeitiger geringer Vertragssicherheit. Daher erforderte die Fürsorgepflicht von ArbeitgeberInnen wie der Hochschule, Karriereperspektiven im interdependenten Karriereraum Wissenschaft, Wirtschaft und Politik auf-

zuzeigen, um die vertragliche Strukturschwäche zumindest zu kompensieren, solange sie nicht abgebaut werden kann.

Die Mischung der Zielgruppen in den Trainings muss gut durchdacht sein, und je nach Thema ist es auch förderlich, um z. B. von den Erfahrungen anderer zu lernen und damit Role Models im Training direkt kennenzulernen. Im Rahmen von Karrierestrategieseminaren, Führungs- und Verhandlungstrainings und Drittmittelantragstrainings differieren jedoch die Zielgruppen enorm in den Voraussetzungen und zeitnahen Anwendungsbezügen. Im Rahmen von Netzwerktrainings im hier vorgestellten Verfahren macht es jedoch Sinn, die Gruppendynamik integrativ zu gestalten. Einzig ist darauf zu achten, keine Minderheiten in Bezug auf den Status zu erzeugen. In diesem Fall ist die Möglichkeit der gruppenimmanenten Lösungsmöglichkeit gegebenenfalls zu gering. Im Netzwerkcoaching können dann aber vertiefende Strategien auch nachträglich noch erarbeitet werden, wenn die Methodik der eigenständigen Netzwerkanalyse beherrscht wird durch die TeilnehmerIn.

Um den Wandel im deutschen Hochschulsystem voranzubringen, bedarf es des Weiteren konkreter Konzepte, die Einbindung der **ProfessorInnen** in die Prozesse der akademischen Personalentwicklung zu konkretisieren. Etablierte ProfessorInnen werden in der Regel nicht selber EmpfängerInnen von mikropolitisch wirksamen und sichtbarkeitserhöhenden Netzwerkcoachings sein, sondern benötigen eher anlassbezogene Einzelcoachings für Führungsaufgaben bei der Übernahme größerer Verantwortungsbereiche, wie zum Beispiel beim Wechseln von der ForscherIn zur Hochschulleitung und WissenschaftsmanagerIn.

Daher könnten die etablierten und der Gleichstellung wohlgesonnenen ProfessorInnen als strategische Verbündete gewonnen werden und im Sinne einer Personalentwicklung für den Oberbau eine Weiterqualifizierung zu gender- und diversitysensitiven Coaches Angebote erhalten, damit sich Coaching auch für den Mittelbau etablieren kann. Dabei ist es von hoher Bedeutung, die Gesamtkonzeption für Coachingprozesse in einer Hochschule so zu gestalten, das interne qualifizierte Coaches

und externe Coaches zusammenspielen, um die systemimmanente „Selbstbegrenzung“ bei Inhouse-Coaching zu überwinden (vgl. SCHREYÖGG 2001 S. 28 sowie RAUEN 2000 S. 40-67). Förderlich sind in diesem Rahmen besonders hochschulübergreifende Qualifizierungskonzepte und Angebotsstrukturen.

Netzwerkkompetenzbildung ist damit auf Basis eines hochschulweiten konzeptionellen Verständnisses für beide Parteien, für die etablierten ProfessorInnen wie auch für die Graduierten im Mittelbau, von Vorteil. Graduierte können autonom ihre Lebensentwürfe und Karrierekonzepte weiterentwickeln. Und etablierte HochschulvertreterInnen in Leitungspositionen mit Weitsicht können sich schon heute stärkere Loyalität in Politik und Wirtschaft aufbauen. Innovationsfähige Hochschulen wie die hier vorgestellten machen es vor.

LITERATUR

ANTONOVSKY, AARON 1996: *The salutogenic model as a theory to guide health promotion*. In: *Health Promot. Int.* (1996) 11 (1): S. 11–18.

BORDIEU, PIERRE 1987: *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*.

DALHOFF, JUTTA 2013: *Hochschulische Gleichstellungspolitik 2013 – eine kritisch-konstruktive Bilanz mit Perspektive(n)*: In: *CEWSJournal* Nr. 91 |29.10.2013. Köln. S. 46–51.

DÖHLING-WÖLM, JASMIN 2011: *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. UniversitätsVerlagWeblar. Bielefeld. S. 14–18.

FISCHER, GOTTFRIED/ EICHENBERG, CHRISTIANE 2008: *Der Konformitätsindex: Über einen fragwürdigen und folgenreichen Trend bei Berufungen im Fach Psychologie*. In: *Forschung und Lehre*. Heft Oktober 2008. Bonn. S. 688–690.

von FOERSTER, HEINZ 1981: *Das Konstruieren einer Wirklichkeit*. In: *Die erfundene Wirklichkeit. Wie wissen wir, was wir zu wissen glauben. Beiträge zum Konstruktivismus*. Hg. von Paul Watzlawick. 6. Auflage 2012. München. S. 39–60.

GARFINKEL, HAROLD 1980: *Das Alltagswissen über Soziale und Innerhalb Sozialer Strukturen. In: Alltagswissen, Interaktion und Gesellschaftliche Wirklichkeit. WV studium. Volume 54/55. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. S. 189–262.*

GOFFMAN, ERVING 2012: *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. suhrkamp taschenbuch wissenschaft. Frankfurt/Main.*

GOFFMAN, ERVING 1986: *Interaktionsrituale. Über Verhalten in direkter Kommunikation. suhrkamp taschenbuch wissenschaft. Frankfurt/Main.*

GREVE, WERNER /FRENSCH, PETER A. 2009: *Pluralität sichert Qualität: Berufungen und Berufungskriterien im Fach Psychologie. In: Forschung & Lehre. Heft Februar/2009. Bonn. S. 114–115.*

HIRSCHI, ANDREAS 2011: *Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching. September 2011, Volume 18, Issue 3, S. 301–315.*

HOLLSTEIN, BETINA/STRAUS, FLORIAN (Hrsg.) 2006: *Qualitative Netzwerkanalyse. Konzepte, Methoden, Anwendungen. Wiesbaden. Verlag für Sozialwissenschaften.*

KETTNER, ANJA/REBIEN, MARTINA 2009: *Netzwerkforschung auf einem Auge blind? Ein Beitrag zur Rolle von Netzwerken bei Stellenbesetzungsverfahren. In: Häußling, Roger (Hrsg.) 2009: Grenzen von Netzwerken. Wiesbaden. Verlag für Sozialwissenschaften.*

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.*

LAZARUS, RICHARD 1991: *Emotion and Adaption. Oxford University Press, New York.*

MEWES, JAN 2010: *Ungleiche Netzwerke – Vernetzte Ungleichheit. Persönliche Beziehungen im Kontext von Bildung und Status Wiesbaden. Verlag für Sozialwissenschaften.*

RAUEN, CHRISTOPHER 2000: *Formen des Coachings im Personalentwicklungsbereich. In: Handbuch Coaching. Hrsg. Rauen, Christopher. Verlag für Angewandte Psychologie. Göttingen. S. 41–68.*

SCHEIDEGGER, NICOLINE/OSTERLOH, MARGIT 2004: *One fits all? Effekte von Netzwerkcharakteristika auf Karrieren. In: Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender. Hrsg. Pasero, Ursula et al. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. Seite 199–226.*

von SCHLIPPE, ARIST 2003: *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. Vandenhoeck & Ruprecht Verlag. Göttingen.*

SCHREYÖGG, ASTRID 2001: *Coaching. Eine Einführung für die Praxis und Ausbildung. Campus Verlag. Frankfurt am Main.*

SCHREYÖGG, BETTINA 2009: *Coaching von etablierten Professor/innen. In: Organisationsberatung. Supervision. Coaching. OSC (2009). VS Verlag. 16:212–219 DOI 10.1007/s11613-009-0127-7. S. 212–219.*

SCHREYÖGG, GEORG/GEIGER, DANIEL 2003: *„Wenn alles Wissen ist, ist Wissen am Ende nichts?!“ In: Die Betriebswirtschaft (DBW) Vol. 63. No.1 2003. S. 7–22.*

Kontakt:

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

Newport | Konsul-Smidt-Straße 8L
28217 Bremen

karrierekunst@karrierekunst.de

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

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Drei renommierte Wissenschaftlerinnen neu im Leibniz-Senat

Der Senat der Leibniz-Gemeinschaft hat die Professorinnen **Antje Boetius**, **Karin Lochte** und **Jacqueline Myriam McGlade** als neue Mitglieder gewählt. Die Amtszeit der drei Senatorinnen beträgt vier Jahre.

Prof. Dr. Antje Boetius ist Leiterin der „HGF-MPG Brückengruppe für Tiefseeökologie und -technologie“ und Professorin für Geomikrobiologie im Fachbereich Geowissenschaften am Zentrum für Marine Umweltwissenschaften (MARUM) der Universität Bremen. Sie wurde auf Vorschlag der Sektion Umweltwissenschaften in den Senat gewählt und folgt auf Gerold Wefer (ehem. Direktor des MARUM). Antje Boetius erhielt 2009 den Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft und ist seit 2010 Mitglied des Wissenschaftsrats.

Prof. Dr. Dr. h.c. Karin Lochte ist Direktorin des Alfred-Wegener-Instituts für Polar- und Meeresforschung der Helmholtz-Gemeinschaft in Bremerhaven. Sie tritt – ebenfalls auf Vorschlag der Sektion Umweltwissenschaften – die Nachfolge von Reinhard F. Hüttl (Deutsches GeoForschungs-Zentrum Potsdam) an. Karin Lochte kennt die Leibniz-Gemeinschaft aus ihrer beruflichen Laufbahn sehr gut: Von 1995 bis 2000 forschte sie am Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde, anschließend arbeitete sie bis 2007 am Leibniz-Institut für Meereswissenschaften an der Univer-

sität Kiel (IFM-GEOMAR). Von 2004 bis 2010 war die Meeresbiologin zudem Mitglied des Wissenschaftsrats, dessen Wissenschaftlicher Kommission sie von 2006 bis 2008 vorsah.

Prof. Jacqueline Myriam McGlade PhD ist Sonderberaterin des geschäftsführenden Direktor der „Division of Early Warning and Assessment United Nations“ des Environment Programme (UNEP). Sie war Professorin für Umweltinformatik am Fachbereich Mathematik des University College London sowie geschäftsführende Direktorin der Europäischen Umweltagentur (EEA). Jacqueline Myriam McGlade zieht als Nachfolgerin von Stefan Meuer (Institut für Immunologie der Universität Heidelberg) auf Vorschlag der Sektion Lebenswissenschaften in den Senat ein.

Die Amtszeiten von Karin Lochte und Antje Boetius haben bereits begonnen, Jacqueline Myriam McGlade wird ihren Sitz im Senat im Jahr 2015 einnehmen.

Der Senat der Leibniz-Gemeinschaft ist das oberste Beratungsgremium der Wissenschaftsorganisation. Neben allgemeinen wissenschaftspolitischen Anliegen gibt er Empfehlungen zur strategischen Weiterentwicklung der Gemeinschaft und ihrer Mitgliedseinrichtungen sowie zur Steigerung der Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit von Forschung und Dienstleistungen. Im Zuge des Evaluierungsverfahrens der Leibniz-Gemeinschaft gibt der Senat Förderempfehlungen an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) zur weiteren Förderung der Einrichtungen durch Bund und Länder ab. Der Senat trifft zudem die Förderentscheidungen im Leibniz-Wettbewerb, mit dem die Leibniz-Gemeinschaft im Rahmen des Pakts für Forschung

und Innovation in einem internen Wettbewerbsverfahren Forschungsprojekte fördert. Dem Senat gehören zurzeit 37 Mitglieder an, darunter die für die gemeinsame Forschungsförderung zuständigen Bundes- und Landesminister, Präsidenten und Vorsitzende deutscher Wissenschaftsorganisationen, mehrere Vertreter der Hochschulen sowie weitere Wahlmitglieder.

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/organisation/senat/>

Herausragende Forscherin in Minerva-Frauenförderprogramm der Max-Planck-Gesellschaft aufgenommen

Für ihre herausragende Forschung wird **Yafang Cheng** mit der Aufnahme in das Minerva-Frauenförderprogramm der Max-Planck-Gesellschaft ausgezeichnet. Die Wissenschaftlerin am Max-Planck-Institut für Chemie erhielt zum 1. April eine W2-Gruppenleiterstelle und weitere Fördermittel zur eigenständigen Fortführung ihrer erfolgreichen Forschung und wissenschaftlichen Karriere. Die 35-jährige Chinesin beschäftigt sich mit zentralen Fragen der Umwelt und Erdsystemforschung wie dem Einfluss von Rußpartikeln und anderen Aerosolen auf die Luftqualität und das Klima.

„Yafang Cheng ist ein herausragendes Talent mit vielseitigen wissenschaftlichen Interessen und Fähigkeiten. Ich bin überzeugt, dass eine sehr erfolgreiche Forscherkarriere vor ihr liegt“, meinte **Ulrich Pöschl**, Leiter der Abteilung Multiphasenchemie und geschäftsführender Direktor des Max-Planck-Instituts für Chemie.

Im Mittelpunkt der Forschung von Yafang Cheng steht die Frage, wie Ruß-, Salz- und andere Aerosolpartikel in die Atmosphäre gelangen, sich dort ausbreiten, ihre Umgebung beeinflussen und dabei

selbst verändert werden.

Yafang Cheng studierte Umweltchemie an der Universität von Wuhan und promovierte an der Peking Universität in Chinas Hauptstadt, einer der führenden Universitäten des Landes und der Welt. Danach arbeitete sie als Postdoctoral Fellow am Leibniz-Institut für Troposphärenforschung in Leipzig und an der Universität von Iowa, USA. 2012 kam sie als Gastforscherin an das Max-Planck-Institut für Chemie, wo sie seit 2013 eine Arbeitsgruppe in der Abteilung Multiphasenchemie leitet.

<http://www.mpic.de/presse/pressemeldungen/news/auszeichnung-und-karrieresprung-fuer-junge-mainzer-forscherin.html>

Über das Minerva-Programm der Max-Planck-Gesellschaft

Um die Arbeitsbedingungen besonders für junge Wissenschaftlerinnen weiter zu verbessern, hat der Senat der Max-Planck-Gesellschaft 2007 das Minerva-Programm aufgelegt. Im Rahmen dessen hält die Max-Planck-Gesellschaft 30 auf fünf Jahre befristete Stellen für Wissenschaftlerinnen in der Besoldungsgruppe W2 vor. Das Auswahlverfahren ist streng: Die Max-Planck-Institute schlagen Kandidatinnen vor, die dann unter Hinzuziehung externer Gutachter ausgewählt werden. Insgesamt wurden bislang 83 Wissenschaftlerinnen über das Minerva-Programm gefördert, von denen bereits mehr als 55 eine weiterführende wissenschaftliche Position erlangt haben.

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

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

ABC der Antragstellung für Wissenschaftlerinnen

Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung / FiF bietet am 20. Mai 2014 in Bonn ein „ABC der Antragstellung“ an. Angesprochen sind Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen, die aktuell einen Antrag für ein Forschungsprojekt in Horizont 2020 schreiben oder planen, noch in diesem Jahr einen Antrag zu stellen.

Im Mittelpunkt der Informationsveranstaltung stehen die „Research and Innovation Actions“, die dem Verbundprojekt aus dem 7. FRP entsprechen. Es werden sowohl Voraussetzungen (rechtliche und finanzielle Aspekte, Beteiligungsregeln), als auch der Ablauf der Antragstellung (Vorbereitung, Einreichung, Begutachtung) thematisiert. Zwei Erfahrungsberichte von EU-erfolgreichen Wissenschaftlerinnen ergänzen das Programm.

Grundkenntnisse in Aufbau und Ausrichtung von Horizont 2020 werden vorausgesetzt. Für eine Einführung in Horizont 2020 empfehlen wir die entsprechende Veranstaltungsreihe des EU-Büros des BMBF. Weiterhin gibt es auch die Möglichkeit, eine FiF-Referentin für einen passgenauen Vortrag an die eigene Einrichtung zu holen.

Die Anmeldung ist bis 5. Mai 2014 beziehungsweise bis zur Ausbuchung möglich. Die Teilnahmegebühr beträgt 50 €.

http://www.eubuero.de/fif-aktuelles_abc_antragstellung2014.htm

Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020

„The purpose of this Vademecum is to provide the Commission/ Agency staff, potential applicants, the Helsinki Group, NCPs, as well as experts' evaluators and other actors involved in the implementation of Horizon 2020 with practical guidance on the effective application of the new Gender Equality provisions. This means integrating Gender Equality issues at each stage of the research cycle: from programming through implementation, monitoring and programme evaluation.

OBJECTIVES

Three objectives underpin the Commission's activities on gender equality in Horizon 2020. They are in line with the RTD strategy on gender as well as with the ones set in the ERA Communication of July 2012:

- Fostering gender balance in Horizon 2020 research teams , in order to address the gaps in the participation of women in the Framework Programme's projects
- Ensuring gender balance in decision-making, in order to reach the Commission's target of 40% of the under-represented sex in panels and groups (50% for advisory Groups)
- Integrating gender/sex analysis in research and innovation (R&I) content, helps improve the scientific quality and societal relevance of the

produced knowledge, technology and/or innovation.

These objectives are part of the Commission provisions for the implementation of Horizon 2020 and are integrated at each stage of the Research and Innovation cycle.

Read more under:

<http://www.genderportal.eu/resources/earto-draft-vademecum-gender-equality-horizon-2020>

Abschlusspublikation der: Agentur für Gleichstellung im Europäischen Sozialfond

Die Abschlusspublikation der Agentur für Gleichstellung im ESF gibt einen Überblick über die vielfältigen Aktivitäten der Agentur und beleuchtet auch die konzeptionellen Grundlagen und strategischen Herangehensweisen. Der Band reflektiert die Erfahrungen, die in den fünf Jahren des Bestehens der Agentur für Gleichstellung im ESF gesammelt wurden. Am 28. Februar 2014 endete der Vertrag der Agentur für Gleichstellung im ESF. Das Team der Agentur hat im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von März 2009 bis Februar 2014 das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern im ESF begleitet.

Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg.):
Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds - Ziele, Methoden, Perspektiven

Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin 2014

http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/abschlusspublikation_agentur_gleichstellung_esf.pdf

EIGE: „EU is not even halfway towards gender equality in decision-making“

The European Institute for Gender Equality (EIGE) marked the International Women's Day by presenting the Institute's research in the area of women and decision-making to representatives of Lithuanian Government, embassies and non-governmental organisations.

“Elections to the European Parliament will be held in May and the first Gender Equality Index for the European Union shows that the biggest gender gap in the EU is in the area of Power. As the Index points out, the EU is not even halfway towards gender equality in the area of decision-making. We all hope that the results of the elections will support bridging this huge gender gap. And we hope for more women in the Parliament to ensure the change.” said **Virginija Langbakk**, Director of EIGE.

The **Gender Equality Index** proposed by the European Commission and created by EIGE is a unique measurement tool which supports evidence-based policy making and indicates where political priorities should be shifted to accelerate the process of achieving a gender-equal Europe.

The lowest score in the EU is in the area of power in decision-making, with an average score of only 38 at the EU level (where 1 stands for no gender equality and 100 for full gender equality). It's well below halfway towards gender equality. The greatest distance from gender equality is in the representation of women and men on boards of the largest quoted companies, with an EU average score of only 23.3. There is significant inequality in political structures – only 25 percent of ministers and 23 percent of members of the parliaments are women. Measures such as a quota system could improve gender equality in this area and have a positive effect on all other areas.

Lithuania, with a gender equality score of 43.6 is below the EU average (54), on the 18th place.

The scores show that there are significant challenges that Lithuania needs to address to achieve a more gender equal society. The most visible gender gaps for Lithuania are differences in earnings and income (LT 26.8) and a low representation of women in economic decision-making (LT 29.0). Other researched areas, like Climate Change, rank Lithuania at number 19 among EU Member States in terms of proportion of women in top position within Environment, Transport and Energy sectors.

The Gender Equality Index gives scores for each Member State and presents an EU average in the areas of: work, money, knowledge, time, power and health to enable the first ever detailed assessment of how close the EU and Member States have come towards gender equality in each of the critical areas. Violence and Intersecting inequalities are the two satellite domains of the Gender Equality Index. "I'm very glad that EIGE has developed a Gender Equality Index," said **Michael Gustafson**, Chair of the Committee on Women's Rights and Gender Equality of the European Parliament. "It enables each Member State to evaluate and compare amongst each other the progress they've made in various fields of gender equality, as well as where progress is most needed. I hope it will lead to further progress in gender equality."

<http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index>

<http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index#/country/LT>

<http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index#/domain/power?country=LT>

Quelle:

http://eige.europa.eu/sites/default/files/News/2014%2003%2007%20International%20Womens%20day_final.pdf

European Women's Lobby Manifesto: „Act now for her future, commit to gender equality!“

Five weeks before the European elections, the European Women's Lobby explains, week after week, the demands of its Manifesto „Act now for her future, commit to gender equality!“. The demands of the European Women's Lobby (EWL), the largest umbrella organisation of women's associations in the European Union, are sustainable funding for gender equality.

Budgets mirror political priorities. Therefore, sustainable funding mechanisms and resources to strengthen women's rights and gender equality reflect the true extent of political commitments to ensuring long term sustainable development in Europe and in the world. The EWL calls for sustainable funding for gender equality by ensuring that budgets are gender sensitive, environmentally sustainable and promotes social cohesion.

The EWL will be closely monitoring the new European Parliament (EP) as they decide on future priorities and corresponding spending allocations in the next mandate. The European Parliament plays a key role in supporting women's rights in the EU and in ensuring that sustainable funding mechanisms are shaped on the values and principles expressed in the Treaty of Lisbon: equality between women and men, democracy, fundamental rights, anti-discrimination, and social justice.

Read more:

<http://www.womenlobby.org/news/ewl-news/article/are-you-ready-to-commit-to-gender-6492?lang=en>

<http://womenlobby.org/get-involved/ewl-campaigns-actions/elections-european-parliament-2014/?lang=en>

Anstieg weiblicher Erwerbstätigkeit treibt Demokratisierung voran

Wenn sich die gesellschaftliche Situation von Frauen verbessert, stärkt das die Demokratisierung. **Jianghong Li** (WZB) hat mit den australischen Forschern **Paula Wyndow** und **Eugen Mattes** den direkten Zusammenhang zwischen der Lage von Frauen und dem Zustand der Demokratie belegt.

Die Wissenschaftler haben Daten aus 123 Ländern ausgewertet, die 1980 nicht demokratisch waren, und von denen viele in den Jahren bis 2005 den Weg der Demokratisierung gingen. Ihre Analyse zeigt: Fortschritte in der Mädchen- und Frauenbildung, ein Anstieg der weiblichen Erwerbstätigkeit und sinkende Geburtenraten sind ein wichtiger Motor für die Demokratisierung. Paula Wyndow, Jianghong Li und Eugen Mattes haben die verbreitete These geprüft, Demokratie sei entscheidend für eine Verbesserung der gesellschaftlichen Lage von Frauen – und haben sie widerlegt. Länder, die so unterschiedlich sind wie Brasilien, Mexiko, Bulgarien, Südkorea, Thailand, Südafrika oder Simbabwe, zeigen vielmehr, dass die Chancen auf eine demokratische Entwicklung größer sind, wenn Mädchen schon länger Bildung genießen, Frauen am Berufsleben teilnehmen und die Geburtenrate sinkt. Das Zusammenspiel aller drei Faktoren ist dabei entscheidend: eine niedrige Geburtenrate oder eine hohe Erwerbsquote von Frauen allein sind noch nicht demokratiefördernd. Einflüsse wie der Grad der Verstädterung, die Höhe des Bruttoinlandsprodukts, das Wirtschaftswachstum, die öffentliche Verschuldung oder Religion spielen dagegen keine Rolle. Es gibt nur eine Handvoll Ausnahmen, darunter China. Dort sind zwar die entscheidenden Indikatoren gegeben, aber die Geburtenrate ist auf Grund der staatlichen Ein-Kind-Politik so niedrig, was die Bevorzugung von Jungen und die Diskriminierung von Mädchen verstärkt hat.

Die WissenschaftlerInnen erwarten, dass der Wandel der weiblichen Lebenswelten auch in Zukunft eine treibende Kraft des politischen Wandels in

Ländern sein wird, die noch keine Demokratien sind. „Es gibt zwar einige Ausnahmen“ sagt Jianghong Li, „aber der Beleg für diesen globalen Trend ist überwältigend. Wenn sich die Situation von Frauen verbessert, wenn Frauen Chancen jenseits des eigenen Haushalts ergreifen, sich vernetzen und Rechte einfordern, werden weitere Länder demokratischer und bestehende Demokratien stabiler.“ Das ForscherInnenteam hat bewährte Demokratie-Indikatoren (Polity IV) für die Berechnung der Demokratie-Entwicklung, Arbeitsmarkt- und Fertilitätsdaten der Weltbank und die Datensammlung Barro & Lee über die Bildungsbeteiligung von Mädchen und Frauen über 15 Jahren genutzt.

Paula Wyndow, Jianghong Li, Eugen Mattes: *Female Empowerment as a Core Driver of Democratic Development: A Dynamic Panel Model from 1980 to 2005.*

World Development Vol. 52, pp. 34–54, 2013

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X13001502>

Women innovators prize 2014

Ahead of the celebration of International Women's Day the European Commission announced the winners of the 2014 EU Prize for Women Innovators.

They are **Saskia Biskup** (Germany, first prize), **Laura van 't Veer** (The Netherlands, second prize) and **Ana Maiques** (Spain, third prize). The competition celebrates women who have combined their scientific excellence with a head for business to set up innovative enterprises.

It is open to women who have benefited from EU research and innovation programmes. The three winners received their prizes from the President of the European Commission **José Manuel Barroso** at the opening ceremony of the Innovation Convention 2014, Europe's premier innovation event

which took place in Brussels on 10 and 11 March.

President Barroso said: „I want to congratulate these three outstanding scientists and entrepreneurs on their achievements. Their work is advancing knowledge, and making a contribution to economic growth and to quality of life in Europe. Just as importantly, they are a great example to women everywhere of the exciting options open to them.“

Máire Geoghegan-Quinn, European Commissioner for Research, Innovation and Science, said: „Despite some advances in recent years, women in research and entrepreneurship remain a minority. This is a waste of talent that we cannot afford. We have to foster gender equality and also raise the profile of successful women innovators. This prize does exactly that.“ The three winners were selected by an independent panel of experts from a total of 67 applications. The contest follows the success of a pilot edition in 2011 and is worth €100,000 for the first prize, €50,000 for the second and €25,000 for the third.

Find more information about the three winners under European Commission - Press release, 7 March 2014:

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-225_en.htm

Lindau

Nobel Laureate Meeting

For the first time in the history of the meetings the percentage of female participants is higher than the male's percentage (52 to 48%).

Approximately 600 aspiring young researchers representing almost 80 countries will be taking part in the 64th Lindau Nobel Laureate Meeting. The organising council has now announced the results of the multi-stage selection process. For the first time in the history of the meetings the

percentage of female participants is higher than the male's percentage (52 to 48%). The students, doctoral students and post-docs will be meeting with 37 Nobel Laureates from **29 June to 4 July 2014**. This year the dialogue between generations and cultures, which has been fostered by the meetings since 1951, is dedicated to medicine.

Starting in September 2013 thousands of scientists under the age of 35 applied to participate in the 2014 Lindau Nobel Laureate Meeting. The majority of them were nominated by the more than 200 academic partner organisations of the meeting organisers after they had conducted an internal evaluation process of all submitted applications. Interested young researchers without access to these "Academic Partners" were able to apply through an open application process. In addition to the scientific achievements, the motivation of the applicants was decisive for a positive evaluation.

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

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

<http://accreditation.lindau-nobel.org/2014>

Anne-Klein-Frauenpreis 2014 an Imelda Marrufo Nava

Der Anne-Klein-Frauenpreis der grünnahen Heinrich-Böll-Stiftung ging in diesem Jahr an **Imelda Marrufo Nava** aus Mexiko. Die Juristin, Feministin und Frauenaktivistin setzt sich politisch wie persönlich für die Ächtung und Strafverfolgung des Feminizids (Tötung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts) und von geschlechterbasierter Gewalt ein. Der Anne-Klein-Frauenpreis wurde zum dritten Mal am Abend des 7. März 2014 in Berlin überreicht. Er ist mit 10.000 Euro dotiert.

<http://www.boell.de/de/2013/12/10/anne-klein-frauenpreis-2014-imelda-marrufo-nava>

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

.....

12. Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechter- studien im deutsch-sprachigen Raum (KEG) 2014

Ein Gastbeitrag von
Birgitta Wrede und Ilona Pache

Auf der diesjährigen Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung wurden aktuelle Entwicklungen in den Gender Studies mit FachkollegInnen erörtert. An der Universität Paderborn trafen sich im Februar am Zentrum für Geschlechterstudien / Gender Studies (ZG) mehr als 70 GeschlechterforscherInnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz zu einem Erfahrungsaustausch. In insgesamt sieben Arbeitsgruppen wurden in unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen Trends der Hochschulentwicklung in ihren Auswirkungen auf die Einrichtungen diskutiert sowie Strategien der Institutionalisierung reflektiert und analysiert.

Die AG I **Zentren für die Zukunft – Perspektiven der Verstetigung in Zeiten von Umbrüchen und Neuanfängen** – moderiert von **Inga Nüthen** (ZEFG, Freie Universität Berlin) und **Dirk Schulz** (GeStiK, Universität zu Köln) – fokussierte die Situation der Einrichtungen für Geschlechterforschung. Ausgangspunkt war die Frage, ob es trotz unterschiedlicher Rahmenbedingungen und Erfahrungen ähnliche Herausforderungen, Strategien

und Perspektiven gibt. Obwohl sich die Wege der Institutionalisierung sowie die Strukturen der Zentren regional und über die Dekaden hinweg stark unterscheiden, stehen sie doch immer wieder vor ähnlichen Herausforderungen (Stichworte: Evaluation, Verstetigung, Zeit- und Rationalisierungsdruck). **Helga Hauenschild** (Koordinationsstelle Geschlechterforschung, Universität Göttingen), **Birgitta Wrede** (Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), Universität Bielefeld), **Britta Thege** (Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity, Fachhochschule Kiel) und **Marianne Schmidbaur** (Cornelia Goethe Centrum (CGC), Universität Frankfurt/Main) diskutierten über die aktuelle Situation, strukturelle Umbrüche, Aufgabe und Rollen der jeweiligen Zentren innerhalb der Hochschule und gaben einen Ausblick auf deren Zukunft. Insbesondere die allgemeinen Bedingungen einer ökonomisierten Hochschullandschaft machen die Verstetigung zentraler Einrichtungen der Geschlechterforschung ähnlich relevant. Gerade im Kontext einer Finanzierungssituation, die immer mehr dauerhafte Aufgaben zugunsten kurzfristiger Projekte aufgibt, ist die Frage nach der Verstetigung besonders wichtig. Neben den strukturellen Bedingungen ist auch immer wieder die Frage zu diskutieren: Was soll, muss und kann eine solche Einrichtung leisten? Welches sind ihre Aufgaben und welche strukturelle Organisation ist dafür optimal? Welche Rolle spielt dabei die lokale Situation? Ausgehend von einer gemeinsamen Bestandsaufnahme wurden Möglichkeiten und Strategien für eine Zukunft der Zentren diskutiert.

Die AG II **Entwicklung der Gender-Studiengänge** wurde moderiert von **Helga Hauenschild** (Georg-August-Universität Göttingen) und **Ilona Pache**

(Humboldt-Universität zu Berlin). Ein Schwerpunkt der AG war die Reflexion institutioneller Rahmenbedingungen und curricularer Ausrichtungen bei der Ersteinrichtung von Gender Studiengängen. Über den Stand der Entwicklung des BA-Nebenfachs an der Goethe-Universität Frankfurt referierte **Marianne Schmidbaur** (Goethe-Universität Frankfurt), zur Entwicklung des hochschulübergreifenden Masterstudiengangs Gender Studies „MGGM“ - Marburg-Gießen-Gender-Master sprach **Barbara Grubner** (Phillips Universität Marburg). Die Beiträge thematisierten verschiedene Strategien der Etablierung und Fragen zur Ausstattung mit den notwendigen Ressourcen.

Ein zweiter Schwerpunkt fokussierte die Studien- und Lehrerfahrungen in etablierten Studiengängen. Dabei standen Fragen der Qualitätsprüfung und -sicherung sowie Rahmenbedingungen und Ergebnisse der Reform der BA- und MA-Studiengänge im Vordergrund. **Helga Hauenschild** (Universität Göttingen) zeigte Bilanzen und Perspektiven der Göttinger Geschlechterforschung auf, bevor abschließend **Ilona Pache** (Berlin) zur Reform der BA- und MA-Gender-Studiengänge an der HU Berlin sprach. Diese Beiträge zeigten Erfolge in den etablierten Studiengängen auf, aber auch dass strukturelle und konzeptuelle Profilvermerkmale der Gender Studies, wie Inter- und Transdisziplinarität, nach wie Besonderheiten im akademischen Betrieb und somit anhaltende Herausforderungen sind.

Mit der AG III **Gleichstellungspolitik, Frauenförderung und Geschlechterforschung an Kunst- und Musikuniversitäten bzw. Kunst- und Musikhochschulen** eröffneten **Andrea Ellmeier** (Universität für Musik und darstellende Kunst Wien), **Alexander Fleischmann** (Akademie der Bildenden Künste Wien) und **Christa Brüstle** (Kunstuniversität Graz) ein im Rahmen der KEG gänzlich neues Themenfeld. Schwerpunkt war die Diskussion der Anforderungen an die Hochschulen in diesem Bereich, die sich durch Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen, Frauenförderprogrammen sowie Geschlechterforschung/Gender Studies ergeben. Sie stoßen im Kunst- und Musikbereich auf spezifische institutionelle und strukturelle, aber auch inhaltliche (fachliche) Vorbedingungen und Ausgangssituationen. Hier scheint insbesondere ein

grundsätzliches Verständnis von Kunst oder Musik ausschlaggebend, das fach- bzw. institutionenspezifisch oft hegemoniale Züge trägt. Beide Aspekte spielen auch eine Rolle bei der jeweiligen Ausrichtung der Geschlechterforschung/Gender Studies. Während an den Kunstuniversitäten eher ein innovatives Verständnis von Kunst und eine Aufgeschlossenheit gegenüber kulturwissenschaftlichen und interdisziplinären Arbeitsansätzen dazu führt, dass der Geschlechterforschung eher mit Offenheit begegnet wird, dieser auch produktiv, vor allem im Bereich der bildenden Künste, aufgenommen wird, zeigt sich an Musikuniversitäten hingegen häufig ein konservatives Verständnis von Musik und zugleich sind relativ traditionelle Arbeitsstrukturen grundlegend. Diese AG will aus dem Vergleich von Institutionen im deutschsprachigen Raum sowie zwischen Hochschulen unterschiedlicher künstlerischer Ausrichtung neue Aspekte in die hochschulpolitische Diskussion einbringen. Nicht zuletzt scheint auch das Thema künstlerische Forschung gerade für die Geschlechterforschung selbst wichtige Impulse liefern zu können.

Die AG IV **Gender Studies goes online? Gender-Wissen im Netz** thematisierte unter der Moderation von **Gabi Jähnert** (Humboldt-Universität zu Berlin) die Möglichkeiten des web2.0 und der neuen Informationsmedien für die weitere Profilierung der Gender Studies. Der Hintergrund für ein solches Panel liegt auf der Hand: Die wissenschaftlichen Kommunikationsstrukturen sowie die Anforderungen und Bedürfnisse in der Literaturrecherche und -bereitstellung haben sich in den zurückliegenden Jahren verändert. Wissenschaftliche Texte werden auch in den Gender Studies in Blogs und Internetforen bereitgestellt und diskutiert. Es gibt online-Zeitschriften, Gender-Wikis und Gender-Glossars. Unter StudentInnen und auch WissenschaftlerInnen erfolgt die Erstinformation über neue Themen häufig über Wikipedia und Google. Die Akzeptanz für Open Access und für reine Online-Publikationen ist – wie in den Geistes- und Sozialwissenschaften insgesamt – jedoch immer noch gering. Die oftmals prekäre und doppelte Verankerung der Geschlechterforschung – innerhalb von Disziplinen und als interdisziplinäres Fach – bringt für die Literatursuche und -bereitstellung noch einmal besondere Herausforderungen mit sich.

Vor diesem Hintergrund stellte die AG exemplarisch einige dieser Projekte und Rechercheinstrumente vor und diente dem Erfahrungsaustausch über Herausforderungen in diesem Feld. Präsentiert wurden Online-Genderressourcen aus bibliothekarischer Sicht von **Karin Aleksander** (Humboldt-Universität zu Berlin), das Projekt Meta_Datenbank des i.d.a.-Dachverbandes von **Marius Zierold** (Humboldt-Universität zu Berlin), das onlinejournal Kultur und Geschlecht von **Anja Michaelsen** (Ruhr-Universität Bochum), die Planungen für ein Gender-Fachrepository von **Gabriele Jähnert** (Humboldt-Universität zu Berlin) sowie das Gender-Glossar <http://www.gender-glossar.de> von **Daniel Diegmann** und **Juliane Keitel** (Universität Leipzig).

Auch mit der AG V **Verankerung der genderspezifischen Lehre in den Curricula am Beispiel Medizin** wurden von **Anja Vervoorts** (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf), **Ulrike Nachtschatt** (Medizinische Universität Innsbruck) und **Sandra Steinböck** (Medizinische Universität Wien) ein für die KEG neues Feld eröffnet: die Erfahrungen bei der Verankerung von Genderaspekten in der Lehre an medizinischen Fakultäten. Ausgehend von einer Bestandsaufnahme der Gender Medizin an drei deutschsprachigen Universitäten wurde diskutiert, welche Rahmenbedingungen, welche Strategien und welche Qualitätsstandards notwendig sind, um die Verankerung der Gender Medizin in den Curricula voranzutreiben. Nach einleitenden Präsentationen fand ein Austausch von Ideen und Erfahrungen insbesondere zu zwei Themenfeldern statt: zum einen zum Genderbegriff in der Medizin sowie zu Strategien zur Vermeidung der Reduktion auf biologische Faktoren, zum anderen zu Evaluation und Qualität, Rahmenbedingungen, Vernetzung und notwendigen Stakeholdern.

Die AG VI **Was heißt gender- und diversitygerechte Didaktik? (Forschungs-)Grundlagen, Umsetzung und kritische Praxisreflexion** wurde moderiert von **Urte Böhm** (Alice-Salomon-Hochschule Berlin), **Daniela Marx** (Georg-August-Universität Göttingen) und **Sandra Smykalla** (Fachhochschule Kiel). Zur Ausgangslage: Wie Gender- und Diversity-Ansätze in Studium und Lehre verankert werden können, wird derzeit bspw. im Kontext der Hochschuldidaktik und der Studiengangsentwicklung an

vielen Hochschulen diskutiert und es ist ein regelrechter Boom an Maßnahmen in diesem Bereich zu verzeichnen. Insbesondere durch die Förderung im Rahmen des Qualitätspakts Lehre haben die hochschuldidaktischen Initiativen in diesem Bereich stark zugenommen und es sind neben GeschlechterforscherInnen und Gleichstellungsbeauftragten auch ganz neue AkteurInnen damit befasst. Es fällt auf, dass neue Akteurskonstellationen entstehen, dass ein oft nur vages Verständnis von Diversität und Heterogenität zum Tragen kommt, das Verhältnis von Diversity und Gender unterbestimmt bleibt und schließlich, dass Erkenntnisse aus der Lehr-Lernforschung häufig OHNE Genderbezug als empirische Grundlage dienen. Die AG ging vor diesem Hintergrund der Frage nach, was „gender- und diversitygerechte Lehre“ genau heißen kann und soll und auf welche Studien und Erkenntnisse der Gender Studies didaktische Maßnahmen zurückgreifen. Welche Forschungsperspektiven und -ergebnisse nutzen – und brauchen – die Akteur_innen in der Konzeption und Umsetzung gender- und diversitygerechter Didaktik und Lehre? Auf der Basis eines umfassenden Diversitätsbegriffs mit intersektionaler Perspektive, welcher Heterogenität im Lehr-Lernverhalten ebenso in den Blick nimmt wie soziale Ungleichheitsverhältnisse, wurde im Sinne einer kritischen Praxisreflexion ausgelotet, welche Möglichkeiten der konkreten Umsetzung „gender- und diversitygerechte Lehre“ es in einzelnen Lehrveranstaltungen und in der Lehrplanung gibt. Hierbei wurde auch die Gefahr der Stereotypisierung und Reifizierung der Differenz reflektiert. Fragen, die sich hieraus ergeben, betreffen auch die Verankerung gender- und diversitygerechter Lehre in den Curricula: Welche Effekte haben additive bzw. Querschnittsangebote? Welche Qualitätskriterien gelten zudem für „gender- und diversitygerechte Lehre“? Sollten gar eigene Qualitätskriterien entwickelt werden?

In der AG VII **Integratives Gendering in der Forschung** stellte **Nele Bastian** (Leuphana Universität Lüneburg) den an der Leuphana Universität entwickelten Ansatz zur Berücksichtigung von Gender-Diversity Aspekten im alltäglichen Prozess von Lehre, Forschung, Transfer, Organisations- und Personalentwicklung als ein Qualitäts- und Profilelement vor. Die Konzeptionierung und Realisierung

sierung des ‚integrativen Gendering‘ fokussierte sich zu Beginn auf die Integration von Geschlechterforschung in Studium und Lehre sowie auf Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit im Studienzugang und der Studienstruktur. Das Konzept erfuhr eine Erweiterung auf die Vielfaltdimensionen des Diversitykonzeptes. Diversity wird seither nicht additiv zu Gender betrachtet, vielmehr bildet Diversity ein Spektrum, das verschiedene Vielfaltdimensionen umfasst, welche jeweils in einer wechselseitigen Beziehung mit der Kategorie Gender verknüpft sind. Nach einem kurzen Input wurde in einem methodisch aufbereiteten und strukturierten Diskussionssetting gearbeitet. Die AG diskutierte, wie die Integration von Geschlechterforschungsfragestellungen in die Breite der disziplinären Forschung zur Steigerung der Qualität von Forschung beitragen sowie dem Nachweis exzellenter Forschungsleistungen dienen kann. Es wurden Empfehlungen, Best Practice Beispiele, Strategien, Orte und Adressat_innen der Platzierung erörtert. Dabei wurden auch Effekte, Potenziale sowie Kooperationen des integrativen Gendering in der Forschung herausgearbeitet.

Zu allen AGs der KEG 2014 finden sich ausführliche Protokolle im Netz.

Mit Blick auf die nächste Jahrestagung der KEG 2015 wurden als mögliche Themen benannt: Gender Studies an Fachhochschulen: Neue Kooperationsmöglichkeiten; Interdisziplinäre Netzwerke der Gender Studies auf nationalen und regionalen Ebenen; Zentren im Kontext neuer Governancestrukturen (Hochschulentwicklung, Finanzierungskonzepte, Exzellenzinitiative, Parametersteuerung) Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Kooperationen und Konkurrenzen

Weiter fortgeführt werden sollen folgende AGs:

Entwicklungen der Zentren für Gender Studies – zwischen Anpassung, Vermarktung und Selbstbehauptung (Normalisierung und Professionalisierung; eigene und strukturelle Kriterien und Qualitätsanforderungen); Entwicklungen der Gender Studies Studiengänge; Gender Studies an Kunst- und Musikhochschulen; Gender Studies in der Medizin, Didaktiken der Gender Studies.

Initiativen zur Ausgestaltung dieser oder anderer AGs sind herzlich willkommen! Bezüglich Ort und Zeitpunkt der KEG 2015 wurde wieder die Koppelung mit der Tagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien ins Auge gefasst.

KEG im Internet:

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

Hier gibt es unter „Kontakt“ auch die Möglichkeit, sich in die Mailingliste der KEG einzutragen. Informationen können über die Mailingliste von dort aus auch verteilt werden.

Die Sprecher_innen der KEG:

Dr. Birgitta Wrede (Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), Universität Bielefeld), birgitta.wrede@uni-bielefeld.de

Dr. Ilona Pache (Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG), Humboldt-Universität zu Berlin), ilona.pache@gender.hu-berlin.de

Dr. Tanja Rietmann (Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung, Universität Bern), tanja.rietmann@izfg.unibe.ch

Alexander Fleischmann (Akademie der bildenden Künste Wien), a.fleischmann@akbild.ac.at

Call for Interviews:

BMBF-Projekt „Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft“

Sozialwissenschaftlerinnen an der Stiftung Universität Hildesheim, suchen im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projektes „Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft“ InterviewpartnerInnen.

Der Call im Wortlaut:

„Was untersuchen wir?“

In dem Forschungsprojekt unter Leitung von **PD Dr. Heike Kahlert** untersuchen wir, welche Auswirkungen veränderte Rahmenbedingungen von Forschung und Lehre auf die Genderforschung haben. Beispiele sind Ökonomisierungsprozesse, damit einhergehender verstärkter Konkurrenzdruck zwischen Organisationen und Wissenschaftler_innen sowie verstärkte Output-Orientierung (etwa internationale Publikationen) und Verwertbarkeitsdruck der Forschung auf Basis von Drittmitteln. In den Interviews steht der Einfluss dieser veränderten Rahmenbedingungen auf die Karriereentwicklung und -prozesse von Nachwuchswissenschaftler_innen im Fokus. Dabei interessiert uns, wie Genderforscher_innen sich unter diesen Bedingungen weiterqualifizieren und Karrieren planen und welche Erfahrungen sie damit machen. Relevante Themen sind beispielsweise Internationalisierung, Mobilität, Drittmittel, Publikationsstrategien, Fördermöglichkeiten für Forschung und Qualifizierung (Stellen und Stipendien) sowie die Einschätzung der eigenen Karrierechancen.

Wen suchen wir?

Wir suchen Promovierende, die sich im letzten Jahr ihrer Promotion befinden (Selbsteinschätzung) und Postdocs bzw. Habilitierende, deren Promotion mindestens vier Jahre zurückliegt. Gesucht werden insbesondere noch a) Männer (Promovierende und Post-Docs aller Fächer), b) Promovierende und

Post-Docs aus dem MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) und Medizin, c) Promovierende und Post-Docs aus den Geistes- und Kulturwissenschaften und d) Promovierende und Post-Docs mit förmlicher fachlicher Qualifikation in den Gender Studies (z.B. Abschluss in genderbezogenen Studien-/Promotionsstudiengängen).

Ablauf der Interviews

Die leitfadengestützten Interviews können seit März 2014 am Ort Ihrer Wahl durchgeführt werden und dauern ca. 1,5 bis 2 Stunden. Selbstverständlich werden die erhobenen Daten anonymisiert und nur für wissenschaftliche Zwecke verwendet. Falls Sie sich angesprochen fühlen und Interesse an einem Interview haben, wenden Sie sich bitte an info@genderforschung-governance.de – wir melden uns dann bei Ihnen. Gerne stehen wir Ihnen auch für mögliche Rückfragen zur Verfügung.“

Kontakt: PD Dr. Heike Kahlert (Projektleitung)

Dipl.-Soz. Lucia Killius (zuständig für die Teilstudien Karrieren)

<http://www.genderforschung-governance.de/>

Zwischen Wissen und Willen: Geschlechtergerechtigkeit in der Kommunalpolitik

Großen Anklang findet ein soeben abgeschlossenes Forschungsprojekt der RUB mit dem Frauenbeirat der Stadt Bochum. Fast zwei Jahre lang standen Studierenden der Sozialwissenschaft bei der Stadt alle Türen offen, um die Umsetzung von Gleichstellungsaspekten in der kommunalen Politik zu erforschen. Aus insgesamt elf studentischen Projekten sind neun Masterarbeiten entstanden. Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten politischen Akteure Gleichstellungsarbeit noch immer als „Frauenförderung“ ansehen, für die allein der Frauenbeirat zuständig sei, anstatt Geschlechtergerechtigkeit

bei allen Entscheidungsprozessen, in allen Ausschüssen und in jeder Arbeitsgruppe gleich mitzudenken.

Mangel an Wissen und Umsetzungsideen: Das ist einer der zentralen Punkte, die sich aus den Arbeiten der Studierenden herauskristallisieren. So gibt es beispielsweise in mehreren Ausschüssen der Stadt Bochum (u.a. „Jugendhilfe“, „Arbeit, Gesundheit, Soziales“, „Migration und Integration“) eine deutliche Diskrepanz zwischen Wissen und Willen – die Bereitschaft, Geschlechtergerechtigkeit (Gender Mainstreaming) umzusetzen, ist zwar vorhanden, doch es fehlt das nötige Geschlechterwissen. Auch die Frage der Zuständigkeiten spielt eine große Rolle. Gender Mainstreaming wird weder als Aufgabe eines Ausschusses noch als Querschnittsaufgabe gesehen, sondern als Arbeitsbereich des Frauenbeirats.

Von März 2012 bis Ende 2013 hatten die Bochumer Sozialwissenschaftlerinnen einen direkten Draht zur Stadtverwaltung und zum Stadtrat. Sie haben befragt und beobachtet, haben junge, politisch aktive Eltern ebenso interviewt wie Ausschussvorsitzende und Mitglieder der Ratsfraktionen von SPD und CDU. Das Projekt „Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand – Gender Mainstreaming im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis“ hat Prof. Dr. Katja Sabisch koordiniert. Die Ergebnisse wurden am 9. April 2014 in der Sitzung des Frauenbeirats im Bochumer Rathaus vorgestellt und erörtert.

Quelle: RUB-Pressemeldung, Nr.50, 10.04.2014

Kontakt: Prof. Dr. Katja Sabisch, Fakultät für Sozialwissenschaft der RUB, Tel. 0234/32-22988 katja.sabisch@rub.de

<http://aktuell.ruhr-uni-bochum.de/pm2014/pm00050.html.de>

Kommunikationsplattform zu Care, Gender und Green Economy geht an den Start

Wie lassen sich Care- und Gender-Aspekte in die Forschung zu Green Economy integrieren? Um diese und andere Fragen zu diskutieren ist eine neue Internet-Plattform online gegangen. Die Kommunikationsplattform vereint Homepage, Forum, Blog und Informationen im Bereich Care, Gender und Green Economy. Sie soll den Aufbau eines Netzwerks von WissenschaftlerInnen, ExpertInnen und PraktikerInnen unterstützen, indem Informationen ausgetauscht und Diskussionen zur Integration der Care- und Genderperspektive in ökonomische Forschung angeregt werden.

Green Economy wird in den letzten Jahren als Lösung für multiple Krisen (Klimawandel, Finanzkrisen, Armut, Hunger, Ressourcenverknappung) diskutiert. Kritisiert werden die Konzepte vor allem wegen ihrer Botschaft „Weiter so, nur grüner“ und dem damit verbundenen Festhalten am Wirtschaftswachstum. Stattdessen sollten die menschlichen Bedürfnisse zur Sicherung der gesellschaftlichen und natürlichen Lebensgrundlagen in den Mittelpunkt des Wirtschaftens gestellt werden. Dies würde bedeuten, unbezahlte sorgende und pflegende Tätigkeiten für Mensch und Natur (Care) in die Konzepte zur Green Economy zu integrieren. Bis heute ist es aber kaum gelungen, entsprechende Analysen, Argumente und Forderungen in die wissenschaftlichen, politischen und ökonomischen Debatten und Konzepte zu Green Economy einzubinden. Mit der Wissens- und Kommunikationsplattform will das Projekt innovative Ansätze identifizieren und kommunizieren, um diese für wissenschaftliche Impulse und gesellschaftliche Veränderungen nutzbar zu machen. cage-online.de ruft zur Beteiligung an diesen Diskussionen auf.

Die Diskussionen über Care, Gender und Green Economy wird aber nicht nur im virtuellen Raum stattfinden. Auf Workshops und bei einer Abschlusskonferenz sollen verschiedene Ansätze, Leerstellen und Visionen gemeinsam mit Akteu-

ren aus Wissenschaft und Praxis diskutiert werden. Über diese und weitere Termine wird auf der Plattform berichtet.

Das Projekt ist ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Verbundvorhaben, das von LIFE – Bildung Umwelt Chancengleichheit e.V. und der Freien Universität Berlin gemeinsam mit Expertinnen der Leuphana Universität Lüneburg durchgeführt wird. Das Vorhaben zielt auf den Ausbau innovativer Forschungsk Kooperationen zu Gender und Care in den Wirtschafts-, Umwelt- und Naturwissenschaften und auf die Stärkung der Netzwerkaktivität im Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung“.

Kontakt: Ulrike Röhr, roehr@life-online.de; Prof. Dr. Dörte Segebart, doerte.segebart@fu-berlin.de; Dr. Daniela Gottschlich, daniela.gottschlich@uni-leuphana.de

<http://www.cage-online.de/>

Ludmilla Jordanova ist Marie-Jahoda Gastprofessorin im Sommersemester 2014

Ludmilla Jordanova ist Professorin für Geschichte und visuelle Kultur an die Universität von Durham. Zuvor hat sie Kunst- und Wissenschaftsgeschichte an der University of East Anglia (UEA) gelehrt, war Professorin für Kulturgeschichte an der University of York und zuletzt für Moderne Geschichte am King's College London.

Neben der Medizingeschichte gilt ihr Forschungsinteresse der Frage nach den Funktionsweisen von visuellen Kulturen. Prof. Jordanova setzt sich kritisch mit dem Sehen auseinander, mit spezifischen visuellen Fähigkeiten, die den Betrachtenden im jeweiligen historischen, kulturellen und sozialen Kontext zur Verfügung stehen. Gesehen werde, was gesehen werden könne und dürfe. Jordanova plä-

diert damit für eine Kontextualisierung des Sehens. So gelingt es ihr, Sichtbarkeit als eine (Macht-) Strategie aufzudecken, die darüber entscheidet, was (nicht) gesehen werden kann und darf. Bilder produzieren damit soziale Wirklichkeit mit.

Während ihres Aufenthaltes an der Ruhr-Universität Bochum wird Prof. Jordanova zusammen mit Prof. Schulte das Seminar „*The Sex of Things- Aspects of a history of material culture*“ an der Fakultät für Geschichtswissenschaft halten. Das Seminar wird auf Englisch stattfinden und steht Interessierten aller Fachrichtungen offen.

Vom 25.- 26. Juni 2014 findet außerdem der interdisziplinäre Workshop „*Case and Portrait - Fall und Porträt*“ statt, zu welchem eine Runde internationaler WissenschaftlerInnen, wie Lehrende und Promovierende der Ruhr Universität zusammen kommen werden. Das Thema der Tagung „*Case and Portrait - Fall und Porträt*“ umreißt ein Forschungsfeld, für welches die Arbeiten von Ludmilla Jordanova wegweisend sind, und welches Medizingeschichte, Rechtsgeschichte, Literatur, Kunst und Ikonografie in einen Dialog über die Dialektik von Bild und Text zu bringen sucht. Der Themenbogen des Workshops spiegelt die immense Forschungsbreite von Ludmilla Jordanova von der Geschichte der Medizin, der Religiosität und der Ikonografie in der Frühen Neuzeit über die Geschichte der Literatur, der Kriminalität und der Psychiatrie des 18./19. Jahrhunderts bis in die Analysetechniken und Bildsetzungen in den Lebenswissenschaften im beginnenden 20. Jahrhundert. Das Ziel des Workshops wird es darüber hinaus sein, neue Ansätze der Wissenschaftsgeschichte zu initiieren.

Kontakt: Bei Interesse an einem Vortrag oder weiteren Veranstaltungen schreiben Sie bitte eine mail an Saida.Ressel@rub.de

<http://www.ruhr-uni-bochum.de/jahoda/>

Abschied von Prof. Dr. Ilse Lenz

Sie studierte in München, den USA und Japan, forschte und lehrte in Berlin, Münster und Duisburg. 22 Jahre lang war Prof. Dr. Ilse Lenz Professorin für Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht an der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum – nun hat sie sich verabschiedet.

Um ihr Lebenswerk zu ehren, fand am 22. und 23. Februar die Festtagung „Und sie bewegen sich doch! Frauenbewegungen und komplexe (Geschlechter)Verhältnisse in internationaler Perspektive“ an der RUB statt.

Mitbegründung der internationalen Geschlechterforschung

Ilse Lenz forscht vergleichend zu sozialer Ungleichheit und Geschlecht in Europa, Deutschland und Ostasien und zu Globalisierung, Geschlecht und Arbeit (unter anderem in einem Gutachten zur Globalisierung für eine Enquêtekommision des Deutschen Bundestags). Sie hat sich für die Begründung einer internationalen Geschlechterforschung engagiert und zahlreiche theoretische wie empirische Beiträge dazu publiziert. 2008 veröffentlichte sie ein Grundlagenwerk zur Neuen Deutschen Frauenbewegung. Ein zweiter Band, der sich mit der Frauenbewegung in Japan beschäftigt, in Zusammenarbeit mit Michiko Mae, Japanologin an der Uni Düsseldorf, erscheint in Kürze.

Männerforschung

Außerdem betreute Prof. Lenz die *Marie-Jahoda Gastprofessur* für internationale Geschlechterforschung an der RUB. Viele ehemalige Mitarbeiterinnen ihres Lehrstuhls sind heute Professorinnen in Deutschland, Japan, Korea, den USA und Taiwan. Ilse Lenz vermittelt Geschlecht mit anderen Ungleichheiten in Klasse oder Kultur.

Das schließt die Forschung zu Männlichkeit mit ein. Unter anderem ist sie in einer UAMR-Kooperation an einem Projekt zur Elternzeit bei Vätern aus verschiedenen Schichten und Kulturen beteiligt. Zum

28.2.2014 schied sie aus dem aktiven Hochschuldienst aus.

http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/veranstaltungen/Tagungsprogramm_Und_sie_bewegen_sich_doch.pdf

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

Aktueller Sammelband:

Wissen – Methode – Geschlecht:

Erfassen des fraglos Gegebenen

Mit einem Artikel von Prof. Dr. Birgit Riegraf und und der Wiss. Mitarbeiterin des CEWS, Lina Vollmer zum Thema: „Professionalisierungsprozesse und Geschlechter-Wissen“.

Den meisten Menschen sind die alltäglichen Dimensionen ihres gesellschaftlichen Seins im Modus des Selbstverständlichen gegeben: Mann-sein, Frau-sein, jung sein, körperlich fit sein, überhaupt körperlich sein – all dies wird für gewöhnlich nicht zum Gegenstand reflexiver Bemühungen, sondern gehört zum Bestand des fraglos Gegebenen. Charakteristisch für das Denken und Forschen Michael Meusers ist es, dieses fraglos Gegebene gleichsam zum Sprechen bringen zu wollen:

Wie lassen sich die im Modus der Selbstverständlichkeit gelebten Wissens- und Erfahrungsbestände des Alltagslebens empirisch fassen und auf den Begriff bringen? Dieser Band versammelt mit 22 Beiträgen aktuelle Forschungen, die Fragen der Hervorbringung von Wissen und WissensakteurInnen, methodische und methodologische Fragen der Erforschung von Wissen und schließlich die Themenfelder Geschlecht, Körper und Sport in verschiedenen Perspektiven verhandeln.

Der Inhalt des prominent bestetzten Sammelbandes:

- Wissen: Wissenssoziologie, WissensakteurInnen, Formen von Wissen
- Methode: Methodische/Methodologische Grundlagen, Deutungsmuster- und Diskursanalyse, Dokumentarische Methode
- Geschlecht: Soziologie der Geschlechterverhältnisse, Geschlechterforschung, Männlichkeitsforschung

Behnke, Cornelia, Lengersdorf, Diana, Scholz, Sylka (Hrsg.):

Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen

Reihe: Geschlecht und Gesellschaft, Band 54

Springer VS 2014, ISBN 978-3-531-19654-1

<http://www.springer.com/springer+vs/soziologie/gender+studies/book/978-3-531-19653-4>

Aktuelle Ausgabe der Zeitschrift GENDER: Gleichstellung als Beruf

Über die Forderung, Gleichstellung professionell zu betreiben, wurde ein neues Berufsbild für einen gesellschaftlich feststellbaren Problembereich geschaffen. Wie dieses Handlungsfeld ausgefüllt und aktuell erforscht wird, ist Schwerpunktthema dieser GENDER-Ausgabe. So thematisieren **Gerrit Kaschuba** und **Cornelia Hösl-Kulike** Konfliktlinien in der Umsetzung von Gleichstellungspolitik, die sich aus der Professionalisierung ergeben: die Konfliktlinie zwischen Gleichstellung als Frauenförderung und als Gender-Querschnittsaufgabe und die zwischen Gleichstellung als politischer Aufgabe und als Gendermanagement. **Melanie**

Roski und **Ingrid Schacherl** stellen für den Hochschulbereich fest, dass es für gleichstellungsorientierte Innovationen externer Impulse sowie der Übernahme von Verantwortung für die Umsetzung durch die Hochschulleitung bedurfte. Der Blick von **Friedel Schreyögg** und **Ute von Wrangell** auf die kommunale Gleichstellungsarbeit als Arbeits- und Handlungsfeld verdeutlicht, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten viele Lernprozesse in Gang gesetzt und begleitet haben. Heft 1/14 der GENDER zeigt in diesen und weiteren Schwerpunktbeiträgen, wie sich Gleichstellung im Zusammenwirken verschiedener Akteurinnen und Akteure auf den unterschiedlichen Hierarchiestufen in Organisationen als selbstverständliche berufliche Arbeit durchgesetzt hat.

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinationsforschungsstelle/projekte/zeitschrift-gender/>

ALLEA-Preis an Luisa Passerini

Die Preisträgerin ist emeritierte Professorin für Kulturgeschichte an der Universität Turin. Ihr Forschungsinteresse gilt u.a. der Gendergeschichte.

Am 9. April 2014 verlieh der Präsident der Europäischen Kommission **José Manuel Barroso** den **All European Academies Madame de Staël Prize for Cultural Values** an die Italienische Professorin für Kulturgeschichte **Luisa Passerini**. Mit dem Preis würdigt der Dachverband europäischer Wissenschaftsakademien, **All European Academies (ALLEA)**, ihre herausragenden wissenschaftlichen Arbeiten zu den kulturellen Werten und der Identität Europas.

Die Preisträgerin ist emeritierte Professorin für Kulturgeschichte an der Universität Turin und leitet derzeit das vom Europäischen Forschungsrat (ERC) geförderte Forschungsprojekt **Bodies Across Borders: Oral and Visual Memory in Europe and Beyond**, das neue Formen von Europäischer Identität untersucht. Luisa Passerinis weitere Forschungsinteressen umfassen die Kulturgeschichte mit einem

Schwerpunkt auf mündlicher und visueller Erinnerung, die Geschichte der Subjektivität sowie **Gender- und Generationsgeschichte**.

Der All European Academies Madame de Staël Prize for Cultural Values wird 2014 erstmalig vergeben und anschließend alle zwei Jahre verliehen. Gefördert von der Stiftung Mercator ist der Preis mit 25,000 Euro dotiert. Der europäische Akademienverbund ALLEA hebt damit die große intellektuelle und kulturelle Vielfalt Europas hervor und honoriert den Beitrag herausragender wissenschaftlicher Arbeiten, **insbesondere im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften**, zum Verständnis Europas als geistigen und kulturellen Raum.

<http://www.allea.org>

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

<http://stiftung-mercator.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung-details/article/all-european-academies-madame-de-stael-prize-for-cultural-values.html>

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Wilhelmine Hagen-Stipendium für Postdoktorandinnen

Neue Förderung für junge Wissenschaftlerinnen an der Universität Bonn.

Postdoktorandinnen, die ein eigenständiges Forschungsvorhaben an der Universität Bonn realisieren möchten, können sich um das neue Wilhelmine Hagen-Stipendium bewerben. Es sieht drei Förderungen aus Gleichstellungs- und Fakultätsmitteln vor. Bewerbungsschluss ist der **20. Juni**, Beginn der Förderung am **1. Oktober 2014**.

Bewerben können sich Postdoktorandinnen, deren Promotion zum Zeitpunkt der Antragstellung in der Regel nicht länger als drei Jahre zurückliegt, die einen Forschungsantrag zur Finanzierung der eigenen Stelle (Einzelantrag oder Nachwuchsgruppenleitung) bei einer Förderorganisation eingereicht haben oder kurz vor der Einrichtung des Antrags stehen. Die Stipendienlaufzeit beträgt 12 Monate mit der Option auf Verlängerung um weitere drei bis sechs Monate. Die Höhe der Förderung beläuft sich auf insgesamt 2.300 Euro monatlich. Davon stammen 2.000 Euro aus Gleichstellungsmitteln, 300 Euro sind von der Fakultät der Bewerberin zu übernehmen, die auch die benötigte Grundausstattung und Zugang zur entsprechenden Infrastruktur zusichern muss. Darüber hinaus kann eine Kinderzulage beantragt werden.

Die Namenspatronin des neuen Stipendiums Wilhelmine Hagen war die erste Habilitandin an der Universität Bonn. 1910 in Köln geboren, studierte sie in Bonn Archäologie, Geschichte, Latein und

Ägyptisch. Ihr besonderes Interesse galt der Numismatik, der Münzkunde. 1934 wurde Wilhelmine Hagen promoviert und übernahm nach der Pensionierung ihres Vaters 1937 von ihm die Leitung des Münzkabinetts im Rheinischen Landesmuseum. Als erster Frau wurde Wilhelmine Hagen 1943 an der Universität Bonn die Venia Legendi verliehen. Bis zu ihrer Pensionierung im Jahr 1975 war sie als Dozentin für Numismatik an der Universität Bonn tätig.

Kontakt: Ursula Mättig, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bonn, Telefon: 0228/73-7490, E-Mail: maettig@uni-bonn.de

<http://www.gleichstellung.uni-bonn.de/>

Nachwuchsforscherinnen in der Schweiz: Laufbahnförderung durch neuen Gleichstellungsbeitrag

Der Schweizerische Nationalfonds (SNF) setzt eine weitere Gleichstellungsmaßnahme um, die er im Mehrjahresprogramm 2012-16 angekündigt hatte:

den Gleichstellungsbeitrag.

Mitarbeiterinnen in Projekten und Beitragsempfängerinnen von Karriereförderungsinstrumenten haben auf Stufe Doktorandin oder Postdok-

torandin neu ab Mitte April Anrecht auf einen Gleichstellungsbeitrag für Maßnahmen wie z.B. Mentoring, Coaching, Netzwerktreffen oder Vernetzungsanlässe. So kann den vom SNF geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen noch zusätzlich individuelle und flexible Unterstützung für die Karriereentwicklung ermöglicht werden. Denn noch immer scheiden auch in der Schweiz überproportional mehr Frauen aus der Wissenschaft aus als Männer.

Folgende Nachwuchswissenschaftlerinnen können für Maßnahmen zur Karriereentwicklung einen Gleichstellungsbeitrag erhalten:

- Beitragsempfängerinnen von SNF-Karriereförderungsinstrumenten (ausgenommen SNF-Förderungsforschungsinstrumenten und Assistenzprofessorinnen Energy Grants)
- Mitarbeiterinnen in SNF-finanzierten Projekten, die an einer schweizerischen Institution angestellt sind.

Mit dem Gleichstellungsbeitrag können beispielsweise Kosten für Mentoring, Coaching, Kurse zur Karriereförderung, Netzwerktreffen und andere Vernetzungsanlässe finanziert werden, aber nicht familienunterstützende Maßnahmen, wie z.B. Kinderbetreuung.

Der Gleichstellungsbeitrag gehört zu den anrechenbaren Kosten. Er muss aber nicht eigens beantragt werden, sondern wird über eine sogenannte Defizitgarantie gedeckt. Maximal erhält eine berechnete Person pro 12 Monate Projektlaufzeit 1'000 Franken für karriereunterstützende Massnahmen. Der Gleichstellungsbeitrag steht Nachwuchsforscherinnen auf der Stufe Doktorandin und Postdoktorandin (an Fachhochschulen auch Nichtpromovierten) offen. Voraussetzung ist ein Anstellungsgrad von mindestens 60 Prozent. Ein Anspruch auf den neuen Beitrag besteht für alle ab dem **15. April 2014** per Verfügung bewilligten Projekte in den berechtigten Förderungsinstrumenten.

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-140319-gleichstellungsbeitrag.aspx#>

Wer wird Frau Europas 2014?

Im Europawahljahr 2014 startet der „Preis Frauen Europas“ in eine neue Runde. Die Mitgliedsorganisationen und Partner der Europäischen Bewegung Deutschland EBD sind aufgerufen, Kandidaturen für die Nachfolgerin für Daniela Topp-Burghardt vorzuschlagen.

Mit dem „Preis Frauen Europas“ ehrt die Europäische Bewegung Deutschland (EBD) jedes Jahr eine Frau, die sich ehrenamtlich in Bildung, Journalismus, Kunst, Wissenschaft oder anderen Bereichen für das Zusammenwachsen Europas einsetzt.

Wer kommt für den Preis Frauen Europas 2014 in Frage?

Die Kandidatin muss sich für die Förderung des Europäischen Gedankens in der Bundesrepublik Deutschland und der Verständigung zwischen den europäischen Nationen in herausragender Weise engagiert haben. Sie sollte eine „Vision“ über die künftige Gestalt Europas besitzen. Ihr Engagement sollte ehrenamtlich sein und seit wenigstens zwei Jahren bestehen. Wenn ihr Beruf oder politisches Mandat bereits einen klaren europäischen Bezug aufweisen, so wird ein deutlich über die nach Stellung und Funktion hinausgehendes Engagement erwartet.

Bei der Auswahl wird unter anderem darauf geachtet, dass das Engagement auch in die Zukunft wirkt, die Vielfalt des ehrenamtlichen Engagements abbildet und öffentlichkeitswirksam dargestellt werden kann.

Die Kandidatin sollte sich bereit erklären, eine kurze Darstellung ihres Engagements für Europa in der Vergangenheit bzw. in der Zukunft zu geben

Vorschläge nimmt die EBD noch bis zum **30. Mai 2014** entgegen.

<http://www.netzwerk-ebd.de/aktivitaeten-projekte/preis-frauen-europas/auswahlverfahren/>

CfP Sammelband: Ungleichheitssensible Hoch- schullehre

(Sammelband bei Springer VS, Winter 2014)

Wann, warum und wie reagieren Hochschullehrende ungleichheitssensibel in der Lehre

Im politischen Feld, in Wissenschaft und Praxis, in der Hochschuldidaktik, der empirischen Bildungsforschung und Erwachsenenbildung/Weiterbildung sind in den letzten Jahren eine Reihe von Erwartungen an Hochschulen, v.a. aber externe Beauftragungen an die Professionellen artikuliert worden, die unterschiedliche Aspekte der Handlungspraxis betreffen. So werden im Kontext der Reformierung von Studium und Lehre die Lehrenden zum einen mit neuen Anforderungen an die Verbesserung der Lehrqualität konfrontiert, zum anderen werden sie aufgefordert, die bereits im Bologna-Prozess verankerten Ziele der Förderung von Chancengerechtigkeit und Inklusion in ihrem fachdidaktischen und pädagogischen Handeln zu berücksichtigen. In den in Rede stehenden Verhaltenserwartungen werden unterschiedliche Bestimmungen von Professionalität kommuniziert, die von den Hochschullehrenden berücksichtigt werden müssen. Leitend hier ist die Frage, wann, warum und wie Hochschullehrende den an sie adressierten Ansprüchen nach Inklusion und Chancengerechtigkeit nachkommen und welche akteurspezifischen Dispositionen von Lehrenden im Kontext ungleichheitssensibler Lehre entscheidend sein können.

Es ist plausibel, dass Lehrprozesse und insbesondere die Gestaltung von ungleichheitssensiblen Lernumgebungen durch Überzeugungen und Werthaltungen Lehrender beeinflusst sind. Sie schaffen die Kontexte, innerhalb derer Wissenserwerb, Lernen und Kompetenzentwicklung von Studierenden stattfinden kann. Während in der Schulforschung die Auseinandersetzung um differenz- und ungleichheitssensible Fach- und Lehrkräfte schon seit Jahren virulent ist und eine Fülle an pragmatisch orientierter Literatur zur pädagogischen Pro-

fessionalität vorliegt, finden an Hochschulen entsprechende Forschungen und Diskussionen erst seit kurzem statt. Bislang gibt es kein Modell der Kompetenzen, über das Hochschullehrende im Kontext von zunehmenden heterogenen und pluralisierten Lebenswelten der Studierenden verfügen müssen. Wenngleich es in der soziologischen wie erziehungswissenschaftlichen Ungleichheitsforschung inzwischen zahlreiche Befunde hinsichtlich der Frage nach konkreteren Wirkzusammenhängen von soziografischer Situiertheit, gerechtigkeits-theoretischen Überzeugungen und Lehr-Lernprozessen gibt, greift die Hochschulforschung die Frage nach der Perspektive der Lehrenden erst langsam auf.

Systematische Arbeiten zu einer empirischen wie theoretischen Bestimmung einer ungleichheitssensiblen Hochschullehre stehen noch aus. Insofern sind entsprechende Aktivierungsprogrammatiken und Leitlinien bislang wenig empirisch fundiert. Es stellt sich die Frage, welche Veränderungen durch die externen Beauftragungen an die Hochschullehrenden angestoßen werden und wie dies in Zusammenhang mit ihrem professionellen Selbstverständnis und ihren Überzeugungen steht.

Im Kern lassen sich mehrere Defizite identifizieren: (a) es fehlt an Konkretisierung und Klarheit, was als ungleichheitssensible Hochschullehre angesehen werden soll und wie sie zu beschreiben ist. Es stehen theoretische Modelle aus (b), die es ermöglichen würden, unterschiedliche Formen ungleichheitssensibler Lehre begründet zu unterscheiden sowie (c) Analysen, die erhellen, wie Hochschullehrende auf diese neuen Anforderungen reagieren, ob und wie sie Lehre verändern und welche neuen Rahmungen sich für Lernprozesse und Interaktionsbeziehungen ergeben.

Der geplante Sammelband „Ungleichheitssensible Hochschullehre“ soll Beiträge versammeln, die sich mit dem Phänomen theoretisch und empirisch auseinandersetzen. Von besonderem Interesse sind verschiedene analytische Standpunkte, anschluss-suchende Thesen sowie empirische Studien, die Entwicklungen und Problemstellungen ungleichheitssensibler Lehre diskutieren, um die intendierten Veränderungen und potentiellen Verschiebungen sowie Wirkungen in Modellen und Praxen der

Hochschullehre auszuloten.

Mit dem auch explorativ zu verstehenden Thema soll die Einreichung interdisziplinärer Beiträge angeregt und gerade Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler werden aufgefordert, eigene Arbeiten zu positionieren.

Willkommen sind Beiträge zu folgenden Fragestellungen:

- Welche empirischen Forschungen oder systematischen Evaluationen zu ungleichheitssensibler Hochschullehre liegen vor? Welche Rolle spielen in diesem Zusammenhang Wahrnehmungs- und Handlungsschemata der Lehrenden?
- Welche (neuen) theoretischen Fragen an die Forschung zu akademischer Lehre und zu innerinstitutionellen Ausbildungsprozessen stellen sich?
- Mit welchen Chancen ist ungleichheitssensible Hochschullehre verbunden und mit welchen Widersprüchen und Problemen müsste sie umgehen? Und wie könnten diese Dilemmata überwunden werden?
- Welche Implikationen ergeben sich für die Professionellen sowie die Hochschule als Kollektivakteur und wie werden die Anforderungen an eine höhere Sensibilität für die unterschiedlichen Startvoraussetzungen der Studierenden in die Gestaltungsprinzipien von Studium und Lehre aufgenommen?

Erbeten wird ein Abstract des geplanten Beitrags (Dateiformat: pdf) von nicht mehr als 2000 Zeichen bis Freitag, den **30. Mai 2014** an **Dr. Kathrin Rheinländer** kathrin.rheinlaender@hs-hannover.de. Eine Entscheidung über die Aufnahme der Beiträge wird spätestens bis zum **21. Juni 2014** erfolgen. Abgabefrist für die ausgewählten Beiträge ist Freitag, der **30. September 2014**.

Tel. Kontakt: **Dr. Kathrin Rheinländer**,
0511 9296 – 3744

Call for Articles: AG About Gender - International Journal of Gender Studies

Title: Towards a shared conciliation? Facing work-family challenges in a time of crisis and social transformations.

Edited by: **Paola Bonizzoni** (Università degli Studi di Milano), **Daniela Falcinelli** (Università degli Studi di Milano), **Sveva Magaraggia** (Università degli Studi di Milano-Bicocca)

This monographic issue aims to encourage scholars belonging to different disciplines (such as sociology, political science, philosophy) to reflect upon work-family reconciliation dilemmas rooted in some radical tensions and social transformations observed in contemporary societies, both in the sphere of work and in the one of intimate relationships. Contributions should be the minimum length of 6,000 words and written in one of the two languages in which the magazine is published (Italian and English), see the Authors guidelines for any further information. Contributions must be sent by **25th April 2014**.

AG About Gender, International Journal of Gender Studies is a peer-reviewed international journal which aims to represent a reference point for scholars, academics and non-academics engaged in research and reflection on gender, with an interdisciplinary view. AG intends to enhance the dialogue between interpretative approaches and different analytical perspectives. AG is published every six months in Italian and English and proposes either theoretical and empirical original articles, essays and papers.

AG is an international Journal, online only, which aims to stimulate the debate and encourage the international dissemination of published contributions.

<http://www.aboutgender.unige.it/ojs/index.php/generis>

CfP: Femina Politica, Heft

1/2015

Die geplante Neuausgabe der Femina Politica, der Zeitschrift für Feministische Politikwissenschaft trägt den Arbeitstitel „Perspektiven queer-feministischer politischer Theorie“.

Call: „Vor knapp 25 Jahren erschien Judith Butlers Buch „Gender Trouble“, das in den Folgejahren vor allem für die Gender und Queer Studies zentral werden sollte. Während Butlers Auffassung von Geschlecht als Performativität mittlerweile aus gegenwärtigen feministischen Theorien nicht mehr wegzudenken ist, ist die Auseinandersetzung mit der heterosexuellen Matrix und damit die Frage der Heteronormativität bis heute eher selten Gegenstand feministischer politiktheoretischer Ansätze. Dies erstaunt vor dem Hintergrund, dass die Reformulierung des Begriffs des Politischen als eine der zentralen Errungenschaften feministischer Theorie gilt, in deren Mittelpunkt neben der Kritik an den androzentrischen Grundannahmen westlicher politischer Theorien gerade Fragen nach der Rekonzeptualisierung des Politischen durch Rekurs auf Themen und Bereiche wie Familie, Freundschaft, Liebe, Intimität, Emotionen, Subjekte und Körper stehen. Das Schwerpunktheft 1/2015 der Femina Politica setzt an dieser Leerstelle an. Das symbolische Datum „25 Jahre nach Gender Trouble“ nehmen wir zum Anlass, um nach den queeren Wissensbeständen innerhalb der politischen Theorie zu fragen, diese auf zentrale Problemstellungen ebenso wie auf Verworfenes und Verlorenes zu durchforsten und an diesen Spuren weiterzudenken. Leitend ist dabei die Frage, wie queer-feministische Konzepte wie Heteronormativität, normative Gewalt, Homonormativität, Homonationalismus, sexuelle Arbeit und VerUneindeutigung die politische Theorie erweitern können. Ziel ist es, queere politische Theorie weiterzuentwickeln, indem die Impulse, die queer-theoretische Ansätze aus der Dekonstruktion von Sexualität, Körpern, Begehren und Emotionen gewinnen, im Sinne einer Reformulierung politischer Theorie brauchbar gemacht werden. Auf diese Weise sollen die Analyse von Gesellschaft, Macht- und Herrschaftsverhältnis-

sen, Ein- und Ausschlüssen, Widersprüchen und Paradoxien geschärft und das Nachdenken über das Politische, Kritik und Utopien weiter angeregt werden.“

Es werden ein- bis zweiseitige *Abstracts* bis zum **31. Mai 2014** erbeten.

http://www.femina-politica.de/pdf/CfP1-2015_dt.pdf

Das aktuelle Heft erscheint demnächst.

Heft 1/2014 (Vol. 23/1):

Frauenbewegungen revisited. Partizipationsstrategien und -strukturen in sich verändernden nationalen und transnationalen Handlungsräumen

Kontakt: brigitte.bargetz@univie.ac.at

CfP: feministische studien

Call for Papers für **Heft 2 /2014:**

Themenschwerpunkt: Sex in the City: Frauen im öffentlichen Raum

Herausgeberinnen: **Rita Casale und Friederike Kuster**

Beiträge für dieses Schwerpunktheft können bis zum 30.04.2014 per e-mail eingereicht werden. Die Begutachtung und die Überarbeitung der Aufsätze werden bis Juli 2014 abgeschlossen. Das Heft erscheint im November 2014.

http://www.feministische-studien.de/fileadmin/download/pdf/CfP_fem_stud__2014_2.pdf

Call for Papers für **Heft 1 /2015:**

Themenschwerpunkt:

Transkulturelle Solidaritäten

Herausgeberinnen:

Tanja Thomas und Ulla Wischermann

Beiträge können bis zum **15.05.2014** in Form eines abstracts von bis zu 5.000 Zeichen bei den Herausgeberinnen des Schwerpunktheftes, **Prof. Dr. Tanja Thomas** (Universität Bremen) tthomas@uni-bremen.de und **Prof. Dr. Ulla Wischermann** (Universität Frankfurt/M.) Wischermann@soz.uni-frankfurt.de eingereicht werden.

http://www.feministische-studien.de/fileadmin/download/pdf/CfP_Transkulturelle_Solidarit%C3%A4t.pdf

CfP: 4. Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt

Der vierte landesweite Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt findet am 06. November 2014, 10.00 – 18.00 Uhr an der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg statt.

Die Tagung richtet sich an Promovierende und Postgraduierte. NachwuchswissenschaftlerInnen soll die Möglichkeit gegeben werden, ihre aktuellen wissenschaftlichen Arbeiten und laufenden Projekte zur Genderforschung vorzustellen und mit den weiteren TeilnehmerInnen der Konferenz zu diskutieren.

Der Landesweite Tag der Genderforschung widmet sich einerseits dem interdisziplinären Austausch junger WissenschaftlerInnen, möchte andererseits die Möglichkeit zur Diskussion weiterführender methodischer Orientierungen und Standortbestimmungen unter allen TeilnehmerInnen an der Tagung bieten.

Für jeden Beitrag werden etwa 45 Minuten inkl. Diskussion zur Verfügung stehen. Es soll bewusst auf eine thematische Einschränkung verzichtet und stattdessen ein breites interdisziplinäres Spektrum an Themen zusammengeführt werden. Alle interessierten NachwuchswissenschaftlerInnen, die sich mit Forschungsthemen und der Vorstellung

von Projekten an der Tagung beteiligen möchten, werden um Zusendung von Arbeitspapieren (ein bis drei Seiten) bis zum **31. Mai 2014** an folgende Adresse gebeten:

Michaela.Frohberg@ovgu.de

CfP: Gender und Migration in der Tertiären Berufs- und (Fach-) Hochschulbildung

Tagung und Workshop des Komitees Geschlechterforschung der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie (SGS), in Kooperation mit den Sektionen „Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)“ und „Feministische Theorie und Geschlechterforschung der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie (ÖGS)“ vom 31. Oktober – 1. November 2014.

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB, Zollikofen, Schweiz

Call for Papers: „Die tertiären Bildungsinstitutionen sehen sich heute einem weitreichenden Internationalisierungsgeschehen ausgesetzt. Die Fachhochschulen und Universitäten charakterisieren in wachsender Masse internationale akademische Belegschaften, und sie werden zunehmend von Personen mit einem internationalen Herkunft- und/oder Bildungshintergrund besucht. Auch die tertiäre Berufsbildung wird in Deutschland und der Schweiz heute von einem stetig steigenden Anteil junger Menschen mit Migrationserfahrung durchlaufen. In ihrer Bedeutung für Geschlechterverhältnisse ist die Internationalisierungsdynamik im tertiären Bildungsbereich noch kaum ausgelotet.“

Dies gilt insbesondere mit Blick auf die individuellen Bildungschancen von jungen Frauen und Männern, die über ausländische Herkunft- und/oder Bildungserfahrungen verfügen.

Die Tagung stellt die Frage in den Mittelpunkt, welche Rolle Gender und Migrationserfahrung für den Zugang zur tertiären Berufs- und (Fach-) Hochschulbildung, deren Verlauf sowie den darauf folgenden Arbeitsmarkteintritt spielen und inwieweit die Berufs- und (Fach-) Hochschulbildung heute Frauen und Männern unterschiedlicher ethnischer Herkunft gleichberechtigte Zugangs- und Erfolgchancen bieten.

Hier geht es zu den Themen der gewünschten Beiträge:

<http://www.frauen-undgeschlechterforschung.de/index.php/call-for-papers.html>

Vorschläge für Präsentationen sind in Form eines englischsprachigen Abstracts (max. 3000 Zeichen) bis zum **Ende April 2014** per Mail einzureichen an **Dr. Irene Kriesi** (irene.kriesi@ehb-schweiz.ch). Im Abstract soll die Fragestellung, die theoretischen Grundannahmen, das methodische Vorgehen und – sofern bereits vorhanden – die wichtigsten Ergebnisse kurz beschrieben werden.

Keynote-SpeakerInnen: **Prof. Dr. Christian Imdorf**, Universität Basel (Schweiz); **Dr. Angela Wroblewski**, Institut für Höhere Studien, Wien (Österreich); **NN** (Germany)

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

Weiterbildungs-Stipendien für Frauen in Führungspositionen

Die ESMT European School of Management and Technology vergibt zum zweiten Mal insgesamt vier Stipendien für Frauen in Führungspositionen im Wert von je 17.500 Euro.

Zwei Bewerberinnen können ab September 2014 mit Vollstipendien am deutschsprachigen General Management Seminar teilnehmen. Zwei Teilstipendien stehen für das englischsprachige Executive Transition Program zur Verfügung, das im Oktober 2014 beginnt.

Die Stipendien richten sich an erfahrene weibliche Führungskräfte, die im Laufe ihrer Karriere unternehmerische Initiative bewiesen haben und sichtbare Erfolge in ihrem Verantwortungsbereich vorweisen können.

Beide Seminare sind auf Führungskräfte zugeschnitten, die vor der Übernahme einer umfassenderen unternehmerischen Verantwortung stehen oder diese bereits übernommen haben. Das General Management Seminar gliedert sich in drei einwöchige Module, die im Zeitraum von September bis November 2014 in Schloss Gracht in der Nähe von Köln stattfinden. Schwerpunkte liegen u.a. in den Bereichen strategische und wertorientierte Unternehmensführung, Führung von Mitarbeitern und Umgang mit Veränderungen.

Das Executive Transition Program wird in drei zehntägigen Modulen zwischen Oktober 2014 und Juni 2015 in Berlin und Schloss Gracht durchgeführt.

Das erste Modul vermittelt als Fundament der Weiterbildung grundlegende Managementkenntnisse, während das zweite Modul funktionsübergreifende Aspekte betrachtet. Im Rahmen einer Exkursion nach Brüssel untersuchen die Teilnehmerinnen, welchen Einfluss europäische Institutionen auf Unternehmensführung und Investitionsmöglichkeiten haben. Im letzten Lernabschnitt geht es darum, verschiedene Führungsmodelle anzuwenden und das Erlernte in verschiedenen Kontexten umzusetzen.

Die Stipendien decken für das General Management Seminar die kompletten Seminargebühren inklusive Lehrmaterial sowie Verpflegung auf dem Campus ab. Im Fall des Executive Transition Program umfassen die Stipendien fast zwei Drittel der gesamten Kosten. Kandidatinnen können sich bis zum **30. Juni 2014** mit einem vollständig ausgefüllten Bewerbungsformular, einem Lebenslauf und einem Motivationsschreiben per E-Mail bewerben.

Kontakt: Kirsten B. Fischer, Head of Open Program Counseling, +49 2235 406-240, kirsten.fischer@esmt.org

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

<http://www.esmt.org/executive-education/open-enrollment-programs-english/esmt-womens-scholarship>

http://press.esmt.org/de/Stipendien_GMS_ETP_2014

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

29.04. - 30.04.2014

6th Meeting "From the Witches Cauldrons in Materials Science"

Veranstaltungsort: Goslar

<http://www.cis.uni-oldenburg.de/51386.html>

07.05.2014 - 09.05.2014

The second Conference on Gender and IT Appropriation (genderIT 2014)

Veranstaltungsort: Artur-Woll-Haus at the University of Siegen

<http://genderit.wineme.fb5.uni-siegen.de>

12.05.2014 - 13.05.2014

Netzwerktreffen Gleichstellungscontrolling

Veranstaltungsort: Freie Universität Berlin, Henry-Ford-Bau 14195 Berlin

https://www2.uni-frankfurt.de/50122000/Netzwerktreffen-Gleichstellungscontrolling_2014_Flyer.pdf

15.05.2014 - 16.05.2014

Geschlechtersensible Forschung in Epidemiologie und Medizin: Vom Paradigma des Beginns und exzellenter Forschung

Veranstaltungsort: Hotel Munte am Stadtwald, Parkallee 299, 28213 Bremen

<http://www.epimed-gender.net/koordination/abschlusstagung.html>

16.05.2014

women@TechnikVision: Bewerbungstag für technikbegeisterte Frauen

http://your.bosch-career.com/de/web/de/de/aktuelles/veranstaltung_1/technikvision/women_at_technikvision

20.05.2014

Das ABC der Antragstellung für Wissenschaftlerinnen

Veranstaltungsort: Bonn

http://www.eubuero.de/fif-aktuelles/abc_antragstellung2014.htm

22.05.2014 - 23.05.2014

Deutsch-Französische Unternehmerinnenkonferenz „Enterprise 2.0: Führen als Frau im Zeichen der Social Media“

Veranstaltungsort: Weimar

https://www.vdu.de/userfiles/file/sonstige/Programm_Dt.-Frz._Unternehmerinnenkonferenz.pdf

22.05.2014

„GENDERWISSEN - GENDERNUTZEN für die Praxis der Sozialen Arbeit“

Veranstaltungsort: Fachhochschule Köln, Ubiering 48, 50678 Köln, 09:00 bis 18:00 Uhr

http://www.fh-koeln.de/fh_www/termine

22.05.2014 - 23.05.2014

„Privat/öffentlich: Gesellschaftstheoretische Relevanz einer feministischen Debatte“

Arbeitstagung der AG GeschlechterGesellschaftstheorien (GGT).

<http://www.wiesneck.de>

22.05.2014 - 23.05.2014

Interdisziplinäre Konferenz „Ausschließende Einschließung? – 100 Jahre Frauen und Wissenschaft an der Goethe-Universität Frankfurt am Main“

Veranstaltungsort: Zentralbibliothek Frankfurt am Main

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

26.05.2014 - 27.05.2014

Charta „Familie in der Hochschule“: Hochschulen verpflichten sich zu mehr Familienorientierung

Veranstaltungsort: Leibniz Universität Hannover

<http://www.familie-in-der-hochschule.de/cms/?getObject=1083>

29.05.2014 - 01.06.2014

40.Tagung – FiNuT 2014

Frauen in Naturwissenschaft und Technik

Veranstaltungsort: Evangelischen Landjugendakademie Altenkirchen

<http://www.finut.net/finut2014.html>

04.06.2014

Auftakt zur Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“

Veranstaltungsort: Loccumer Hof, Kurt-Schumacher-Str. 14/16 in Hannover

http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6288&article_id=18659&psmand=19

05.06.2014 - 06.06.2014

Potenzial Vielfalt oder hinderliches Defizit? Dimensionen sozialer Ungleichheit und ihre Bedeutung für die Karrierewege von WissenschaftlerInnen

Veranstaltungsort: Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg), Campus Berliner Tor, 20099 Hamburg

http://www.fes.de/studienfoerderung/news/CfP_DiversityTagung_Hamburg_Juni2014_final.pdf

08.06.2014 - 10.06.2014

“Organizing Inclusion: Beyond Privileges and Discrimination”

7th Equality, Diversity and Inclusion International Conference.

Veranstaltungsort: Technische Universität München

<http://www.edi-conference.org/>

11.06.2014

EPWS Paris Conference 2014

<http://home.epws.org/filter/updates/EPWS-Paris-Conference-2014>

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>

20.06.2014

„Karriere gestalten – Professorin an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften werden!“

Veranstaltungsort: Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Berliner Tor 5, 1. Etage

gleichstellung_zentral@haw-hamburg.de

23.06.2014 - 27.06.2014

Summer School: Multiple Inequalities in the Age of Transnationalization: Implications for Concepts and Methods

Veranstaltungsort: Goethe University Frankfurt, Faculty of Social Sciences, Institute of Sociology
<http://www.cgc.uni-frankfurt.de/>

25.06.2014 - 27.06.2014

Neunte Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung: „Tabus an der Hochschule“

Veranstaltungsort: Zentrum für Hochschulbildung, Hohe Str. 141 in 44139 Dortmund
http://hochschul-forschung.de/fileadmin/user_upload/Jahrestagungen/2014/CfP_Neunte_Jahrestagung_der_Gesellschaft_fuer_Hochschulforschung.pdf

27.06.2014

JurPro Projektabschlusspräsentation

Veranstaltungsort: Fernuniversität Hagen
<http://www.fernuni-hagen.de/jurpro/>

29.06.2014 - 04.07.2014

64. Lindauer Nobelpreisträgertagung

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

30.06.2014 - 01.07.2014

Gender Summit 4 - Europe 2014

From Ideas to Markets: Excellence in mainstreaming gender into research, innovation, and policy. Veranstaltungsort: Brussels, Belgium
<http://www.gender-summit.com/>

03.07.2014

Tagung „Pop und Gender – Forschung an der Schnittstelle von Medienwissenschaft und Gender Studies“

Veranstaltungsort: Veranstaltungszentrum (VZ) der Ruhr-Universität Bochum

<http://www.rub.de/institutes>

18.07.2014 - 19.07.2014

16. VDI-Kongress der Frauen im Ingenieurberuf

Veranstaltungsort: ARVENA PARK Hotel in Nürnberg

<http://www.vdi.de/studium/artikel/frauen-im-ingenieurberuf-laden-nach-nuernberg-ein/>

05.08.2014 - 09.08.2014

informatica femminile Baden-Württemberg - Sommerhochschule

Veranstaltungsort: Freiburg

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

11.08.2014 - 22.08.2014

Ingenieurinnen-Sommeruni 2014

Veranstaltungsort: Universität Bremen

<http://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/Sommer2014/Call/>

18.08.2014 - 29.08.2014

Informatica Feminale 2014

Veranstaltungsort: Universität Bremen

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

25.08.2014 - 06.09.2014

ditact - women's IT studies

Veranstaltungsort: Salzburg

<http://ditact.ac.at/>

03.09.2014 - 05.09.2014

8th European Conference on Gender Equality in Higher Education

Veranstaltungsort: Vienna, Austria

http://gender2014.conf.tuwien.ac.at/conference_information/

11.09.2014 - 13.09.2014, *Call for Papers*

Materialität neu denken. Materialität anders denken - Feministische Interventionen

Jahrestagung des Arbeitskreises „Politik und Geschlecht“

Veranstaltungsort: Goethe-Universität Frankfurt

<http://www2.gender.hu-berlin.de/ztg-blog/wp-content/uploads/2014/02/CfP-Materialit%C3%A4t-neu-denken-Materialit%C3%A4t-anders-denken-Feministische-Interventionen.pdf>

11.09.2014 - 13.09.2014

1st International Conference on Men and Masculinities "Identities, Cultures, Societies"

Veranstaltungsort: Izmir, Turkey

<http://icsmsymposium.org/>

17.09.2014 - 19.09.2014

Situating Gendered Solidarities in Epistemic Cultures of Science, Technology, and other Areas of Academic Practice

Veranstaltungsort: Toruń, Poland

<http://www.nomadit.co.uk/easst/easst2014/panels.php5?PanelID=3161>

25.09.2014

2. Gender Studies Tagung des DIW Berlin in Kooperation mit der FES

Veranstaltungsort: Berlin

http://www.diw.de/de/diw_01.c.405748.de/publikationen_veranstaltungen_veranstaltungen/gender_studies_tagung.html

28.10.2014

Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Veranstaltungsort: Geschäftsstelle des Deutschen Hochschulverbandes Rheinallee 18-20, 53173 Bonn

<http://www.hochschulverband.de/cms1/803.html>

06.11.2014

4. Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt

Veranstaltungsort: Otto-von-Guericke Universität Magdeburg, 10:00 Uhr bis 14:00 Uhr

Michaela.Frohberg@ovgu.de

15.12.2014 - 16.12.2014

Individuelles Bewerbungstraining mit Video für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen und Medizinerinnen

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

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

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

04.02.2015 - 06.02.2015, *Call for Papers*

Exploring novel theoretical and empirical approaches to the shaping of (in)equalities

3rd 'Equal is not Enough' Conference

Veranstaltungsort: Antwerp (Belgium)

<http://www.equalisnotenough.org/main.aspx?c=.EQUALISNOTENOUGH&t=79345>

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

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

12 NEUERSCHEINUNGEN

Gleichstellungspolitik

Modler, Peter:

Die Manipulationsfalle: Selbstbewusst im Beruf mit dem Arroganz-Training® für Frauen

Fischer / Krüger 2014

ISBN-13: 978-3810513229

Gender in der Berufs- und Studienorientierung in NRW

Im Rahmen der Studie „Gender in der Berufs- und Studienorientierung in NRW“ hat das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit anhand einer Sekundäranalyse eine Übersicht zu vorhandenen gendersensiblen Maßnahmen in der Berufs- und Studienorientierung durchgeführt. In den sieben Referenzregionen für die Umsetzung des neuen Übergangssystem „Kein Abschluss ohne Anschluss“ wurde mittels leitfadengestützter Expertinnen- und Expertengesprächen eine vertiefende Analyse vorgenommen (Band 1). Der zweite Band beinhaltet eine Auflistung von Programmen und Maßnahmen in allen Gebietskörperschaften in NRW, die als Beispiele guter Praxis dienen, um Geschlechterstereotype bei der Berufs- und Studienwahl aufzubrechen. Grundlage der Studie ist das erklärte Ziel des Landes Nordrhein-Westfalen, bis zum Jahr 2017/2018 ein flächendeckendes, systematisches Berufs- und Studienorientierungsangebot für alle Jugendlichen der Sekundarstufe I und II einzuführen, das ihnen eine

reflektierte und realistische Berufs- und Studienwahlentscheidung zum Anschluss an die allgemeinbildende Schule ermöglicht.

<http://www.genderkompetent-nrw.de/Genderkompetent.NRW/Aktuelles#4>

Das Wichtigste im Taschenformat: Fakten zu Wirtschaft, Arbeitswelt und Mitbestimmung

Wie viele Beschäftigte werden in Deutschland nach Tarifvertrag bezahlt? Wie viele müssen nachts oder am Samstag arbeiten? Wie viele Frauen und wie viele Männer haben eine Teilzeitstelle? Wie viele können sich in ihrem Betrieb an einen Betriebs- oder Personalrat wenden? Wie hat sich die Zahl der mitbestimmten Unternehmen entwickelt? Wie groß ist das Armutsrisiko in verschiedenen Teilen Europas, wie hoch der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den Ländern der EU? Die neue Datenkarte der Hans-Böckler-Stiftung liefert im handlichen Taschenbuchformat die aktuellen Zahlen zu den Themenfeldern: Bevölkerung, Beschäftigung, Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsmarkt/Ausbildungsmarkt, Soziale Sicherheit, Gewerkschaftliche Daten, Wirtschaft/Finanzen sowie Umwelt/Gesundheit.

<http://www.boeckler.de/17065.htm>

WZB-Mitteilungen: Familie: Politik, Lebensformen und Einstellungen im Wandel

Nr. 143, März 2014

Der Abschied vom Standard des männlichen Alleinverdieners vollzog sich in Deutschland erstaunlich schnell. Immer noch steigen Frauen oft aus dem Berufsleben aus, wenn sie Kinder bekommen. Zwei sich scheinbar widersprechende Befunde – zwei Beiträge im aktuell erschienenen März-Heft der Vierteljahresschrift WZB-Mitteilungen. Schwerpunkt des Heftes ist „Familie“, die Beiträge sondieren das Spannungsfeld zwischen zähen Rollenbildern und Umbrüchen im Zusammenleben der Generationen. Den Siegeszug des Zweiverdienermodells seit der deutschen Vereinigung analysiert Agnes Blome. Dass Mutterschaft und Karriere immer noch schwer vereinbar sind, zeigt dagegen Nadiya Kelle in ihrem Beitrag „Grenzen des Wandels“. Wie – und dass – Kinder die Erwerbstätigkeit ihrer Väter beeinflussen, beschreiben Matthias Pollmann-Schult und Mareike Wagner.

Weitere Beiträge des Heftes: das Familieneinkommen nach einer Trennung und dem Jobverlust, die Pflege alter Eltern, der Zusammenhang von Bildung – speziell Schule – und Familie, Familienunternehmen, Vereinbarkeitsfragen in der Wissenschaft und die Bundestagswahl 2013.

<http://www.wzb.eu/de/publikationen/wzb-mitteilungen/wzb-mitteilung/143>

<http://www.wzb.eu/sites/default/files/u252/mitteilungen-143.pdf>

Themenfolder „Instrumente und Methoden der Projektumsetzung“

Flexible Arbeitszeitmodelle erfolgreich einführen? Welche Faktoren machen ein erfolgreiches Mentoring aus und wann sind Qualifizierungen besonders lohnend? Wie können Projektträger betriebliche Akteure in den Unternehmen dafür gewinnen, gleichstellungsrelevante Strukturen und Prozesse einzufüh-

ren? Diese und andere Fragen standen im Fokus des Netzwerktreffens der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ am 21. November 2013. Ein Themenfolder bietet nun eine Zusammenfassung der Arbeitsergebnisse dieser Veranstaltung und gibt weitere Tipps und Praxisbeispiele.

<http://www.bundesinitiative-gleichstellen.de/projekte-im-ueberblick/themenfolder.html>

„Führungsfrauen und Bauchtänzerinnen haben viel gemeinsam“

Viele Managerinnen hätten verlernt, Frau zu sein, sagt die Tänzerin Coco Berlin. Denen bringt sie Bauchtanz für mehr Weiblichkeit bei. Was soll das? Ein Zeit-Interview von Tina Groll.

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-02/interview-bauchtaenzerin-chefinnen>

Hochschulen

Selent, Petra; Koch, Dorothee; Heusgen, Kirsten; Schürmann, Ramona; Metz-Göckel, Sigrid (Hrsg.): *Wissenschaftliche Karriere muss man sich leisten können. Mobilität und Drop-Out des wissenschaftlichen Nachwuchses*
Budrich 2014 (Juni)
ISBN: 978-3-8474-0129-2

Unstete Beschäftigungsverhältnisse, fragile Wissenschaftslaufbahnen, unberechenbare Berufsperspektiven – das deutsche Wissenschaftssystem ist durch ein hohes Selektions- und Fluktuationsprinzip gekennzeichnet. Welche Überlegungen und Voraussetzungen führen dazu, dass WissenschaftlerInnen bleiben oder gehen? Lassen sich Kriterien definieren, die ein erfolgreiches Verbleiben in der Wissenschaft ermöglichen? Gibt es geschlechtsbezogene Selektionsmechanismen? Ergebnisse zu diesen und weiteren Fragen werden hier erstmalig vorgelegt.

.....
 Binder, Kristina; Bütow, Birgit; Eckert, Lena; Saarmann, Susann; Teichmann, Franziska:

Akademische Fachkulturen als Ordnungen der Geschlechter

Budrich 2014 (Mai)

ISBN: 978-3-8474-0080-6

Nach wie vor ist Geschlechtergleichheit auch in Bildung und Wissenschaft ein ungelöstes Problem: 2010 waren nur 19% der Professuren in Deutschland mit Frauen besetzt. Mit welchen langfristigen Strategien und Herangehensweisen kann dieses Problem bewältigt werden? Die Autorinnen greifen die akademische Lehre als einen wichtigen Bereich heraus. Anhand theoretischer und empirischer Analysen wird aufgezeigt, wie Doing-Gender-Prozesse in der Lehre maßgeblich durch die Fachkulturen mitbestimmt werden.

.....
 Kreckel, Reinhard/Zimmermann, Karin (Hrsg.):
Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich

Akademische Verlagsanstalt 2014

ISBN 978-3-931982-84-3

Im Mittelpunkt des Buches stehen akademische Positionen und Karrieremuster an Universitäten, den akademischen Kerninstitutionen, in denen Lehre, Forschung und Nachwuchsqualifizierung in Verbindung miteinander stattfinden. In Deutschland hat sich ein Habilitations-Modell, in Großbritannien ein Tenure-Modell, in Frankreich ein kombiniertes Habilitations- und Tenure-Modell und in den USA ein Tenure Track-Modell durchgesetzt. Diese Modelle haben in den letzten beiden Jahrhunderten eine weltweit dominierende Stellung errungen und wirken bis heute als westliche Referenzmodelle von globaler Geltung. Als solche sind sie aber nicht monolithisch zu sehen, sondern als Bestandteil eines umkämpften Terrains, auf dessen Kehrseite eine Schattenstruktur prekärer Beschäftigungsverhältnisse in Forschung und Lehre zunehmend an Boden gewinnt. Dies zeigen neun Länderstudien zu Deutschland, USA, Großbritannien, Frankreich, Österreich, Schweiz, Schweden,

Niederlande und Ungarn. Ihnen folgt im Schlusskapitel eine länderübergreifende Matrix mit tabellarischem Glossar. Beides ermöglicht den systematischen Vergleich der heterogenen akademischen Positionen, Karrierestufen und Bezeichnungen und bildet die Grundlage für die Abbildung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten der Länder im internationalen Vergleich.

.....
 Neusel, Aylâ; Wolter, Andrä; Engel, Ole; Kriszio, Marianne; Weichert, Doreen:

**Internationale Mobilität und Professur
 Karriereverläufe und Karrierebedingungen von Internationalen Professorinnen und Professoren an Hochschulen in Berlin und Hessen**

Kurzfassung ausgewählter Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt: Internationale Mobilität und Professur" (MOBIL)

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um eine explorative Untersuchung, die für zwei ausgewählte Bundesländer - Berlin und Hessen - die Rekrutierung, die Bildungs- und Berufswege, Motive und Erfahrungen internationaler ProfessorInnen an deutschen Hochschulen eruiert hat. Es handelt sich - soweit der Forschungsgruppe bekannt - um die erste empirische Untersuchung in Deutschland, die sich dieser Zielgruppe widmet. Dies wurde durch die Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ermöglicht. Die Zielgruppe umfasst sowohl alle ProfessorInnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit als auch deutsche ProfessorInnen mit Migrationshintergrund. Es handelt sich um Nachkommen der frühen MigrantInnen, darunter auch der einstigen „GastarbeiterInnen“ mit einer deutschen Bildungsbiographie, um Einwanderer mit einem Hochschulabschluss aus einem der süd-, südost- und osteuropäischen Staaten, genauso wie um ehemalige ausländische Studierende und Doktoranden der deutschen Hochschulen sowie um direkt aus dem Ausland berufene ProfessorInnen.

<https://www.erziehungswissenschaften.hu-berlin.de/mobilitaet/projektergebnisse/links/ergebnisse-des-forschungsprojekts>

.....
 Bargel, Tino; Heine, Christoph; Multrus, Frank;
 Willige, Janka:

Das Bachelor- und Masterstudium im Spiegel des
 Studienqualitätsmonitors – Entwicklungen der
 Studienbedingungen und Studienqualität 2009 bis
 2012

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissen-
 schaftsforschung / Forum Hochschule 2 | 2014

Eine Auswertung nach Geschlecht wurde vorge-
 nommen.

http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201402.pdf

.....
 Bruhn, Lars; , Hohmann, Jürgen (Hrsg.):
 UniVision 2020

Ein Lehrhaus für Alle – Perspektiven für eine barri-
 ere- und diskriminierungsfreie Hochschule

*In der Folge der UN-Konvention über die Rechte der
 Menschen mit Behinderungen entstand im April 2009
 die Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz
 „Eine Hochschule für alle“. Dort sind Barrierefreiheit
 sowie die Beteiligung von Behinderung betroffener
 Menschen wichtige Elemente, um Chancengleichheit
 zu ermöglichen. Die AutorInnen beschäftigen sich
 damit aus juristischer, architektonischer, gleichstel-
 lungs- und hochschulpolitischer Perspektive.*

Centaurus 2013
 ISBN 978-3-86226-235-9, € 23,80

.....
 Krempkow, Rene; Pohlenz, Philipp; Nathalie Huber
 (Hrsg.):

Diversity Management und Diversität in der Wis-
 senschaft

Reihe Hochschulwesen: Wissenschaft und Praxis
 Bielefeld: UVW Universitäts Verl. 2014

*Vielfalt (Diversity) entwickelt sich sehr schnell an
 deutschen Hochschulen; dementsprechend auch das*

*Interesse der Hochschulforschung. Im Zentrum der
 Debatte stehen bisher überwiegend sich verändernde
 Studierendenpopulationen als "Heterogenität" mit
 einem relativ starken Akzent auf Herausforderungen
 für die Lehre, der Vielfalt der Studierenden gerecht
 zu werden (insbesondere als Folge der Internatio-
 nalisierung, Verjüngung (G 8), Öffnung für nicht-
 traditionelle, ältere, berufserfahrene Studierende).
 Anhand von Konzepten und praktischen Beispielen
 wird ein Überblick zum Umgang mit Diversität an
 Hochschulen in Deutschland gegeben. Darüber
 hinaus werden neuere dafür relevante Forschun-
 gen vorgestellt. Im Gegensatz zur Diskussion um
 sich verändernde Studierendenpopulationen wurde
 allerdings die Vielfalt von Forschenden und des wis-
 senschaftlichen Nachwuchses bislang kaum themati-
 siert. Hier liegen noch zu erschließende Felder. Die
 Autorinnen und Autoren des vorliegenden Bandes
 wollen zur Schließung dieser Lücke beitragen. Im Kern
 stehen dabei zwei zentrale Fragen: Zum einen die
 nach der Diversität von Forschenden, womit an das
 Untersuchungsfeld Lehre und Studium im Sinne des
 „academic life-cycle“ angeschlossen wird. Im Bereich
 der Nachwuchsförderung stellt sich zum anderen die
 Frage nach der Vielfalt von Lebensentwürfen bzw.
 nach den Möglichkeiten, in Wissenschaftskarrie-
 ren unterschiedliche Lebensentwürfe zu realisieren.
 Anliegen des Bandes ist eine Öffnung der Perspektive
 für Diversitätsaspekte auch jenseits der typischen
 Benachteiligungsdiskurse. Forschungsinitiativen
 werden systematisiert, Befunde zusammengeführt
 und ein Gesamtüberblick zu Diversity Management
 und Diversität in der Wissenschaft gegeben. Der
 vorliegende Sammelband setzt einen Impuls bei der
 Erforschung und Entwicklung des Umgangs mit Viel-
 falt sowie ihrer Implementation und Umsetzung.*

[http://www.universitaetsverlagwebler.
 de/krempkow-pohlenz-huber.htm#](http://www.universitaetsverlagwebler.de/krempkow-pohlenz-huber.htm#)

Übergänge im Spannungsfeld von Expansion und Exklusion

Eine Analyse der Schnittstellen im deutschen Hochschulsystem

Reihe: GEW Materialien aus Hochschule und Forschung

Darin: Nicole Auferkorte-Michaelis und Annette Ladwig: *Möglichkeiten für eine gendersensible Gestaltung des Identifikationsraums Studieneingangsphase*

Bertelsmann 2014
ISBN: 3763943757

Mehr Professorinnen! Chefsache Gender

Im Jahr 2020 will die RWTH Aachen jede fünfte Professorenstelle mit einer Frau besetzt haben. Das ist das Ziel, das sich die Universität mit dem Exzellenz-Anspruch gesetzt hat. Wie geht sie dabei vor? Ein *Werkstattbericht* von Kanzler Manfred Nettekoven über Strategien und Managementprozesse im Zeichen von Gender und Diversity.

<http://www.duz.de/duz-magazin/2014/03/chefsache-gender/235>

Podcast: Gleichstellung an Universitäten Frauen hören seltener den Ruf

Campus & Karriere / Beitrag vom 07.03.2014

http://www.deutschlandfunk.de/gleichstellung-an-universitaeten-frauen-hoeren-seltener-den.680.de.html?dram:article_id=279454#

Europa und Internationales

The Research Council of Norway:
Gender balance and gender perspectives in research and innovation
Policy for the Research Council of Norway
2013 – 2017

http://www.forskningsradet.no/prognett-balanse/Nyheter/New_policy_for_gender_balance_and_gender_perspectives_in_research/1253992848747/p1253964606603

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) (Hrsg.):

Gleichberechtigung in Japan – Geschlossene Gesellschaft

Ein Beitrag von Marlene Weiss DUZ.de.

Er geht arbeiten, sie kümmert sich um Haus und Kinder: In Japan herrscht die klassische Rollenverteilung. Das spiegelt sich auch in den Hochschulen wider. Nicht einmal jeder fünfte Studierende an der Universität Tokio ist weiblich, es gibt nur 14 Prozent Forscherinnen. Das soll sich durch Förderung und Auslandsstipendien ändern.

<http://www.duz.de/duz-magazin/2014/04/geschlossene-gesellschaft/234>

Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung.

Frauen erfahren zu Hause, am Arbeitsplatz, in der Öffentlichkeit und im Internet Gewalt. Das Ausmaß dieser Gewalt zeigt ein neuer Bericht der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA), der die Ergebnisse der weltweit größten Erhebung über Gewalt gegen Frauen vorstellt. Der Bericht belegt

nicht nur die weit verbreitete Gewalt gegen erwachsene Frauen, sondern schildert auch die körperliche und sexuelle Gewalt, die Frauen in der Kindheit erfahren haben. Die FRA-Erhebung macht deutlich, dass es an der Zeit ist, dass politische Entscheidungsträger und -trägerinnen, Maßnahmen gegen diese weit verbreitete Gewalt ergreifen. Hierbei müssen die Bedürfnisse und Rechte der Gewaltopfer nicht nur auf dem Papier berücksichtigt, sondern auch in der Praxis umgesetzt werden.

<http://fra.europa.eu/de/press-release/2014/gewalt-gegen-frauen-sie-passiert-taglich-und-allen-kontexten>

FRA-Erhebung Presseecho:

Jede dritte Frau ist Opfer von Gewalt
Wären sie eine Nation, sie wären nach Deutschland und Frankreich das drittgrößte Land in der EU: 62 Millionen Frauen, das hat eine großangelegte Studie ergeben, sind bereits Opfer von Gewalt geworden. Deutschland schneidet bei den Ergebnissen alles andere als gut ab.

<http://www.sueddeutsche.de/panorama/eu-studie-jede-dritte-frau-ist-opfer-von-gewalt-1.1904508>

EU-Studie: Jede dritte Frau in Europa ist Opfer von Gewalt

„Es sind erschreckende Einblicke in die Lebenswirklichkeit von Frauen in Europa. Jede dritte Befragte einer EU-weiten Umfrage wurde schon einmal Opfer von körperlicher oder sexueller Gewalt, jede 20. Frau berichtete von Vergewaltigung.“

<http://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/eu-studie-frauen-erleben-haeufig-psychische-und-physische-gewalt-a-956872.html>

Bitte lesen Sie in Bezug dazu:

Unstatistik des Monats: Gewalt gegen Frauen und Zahlen

„Die Unstatistik des Monats März 2014 ist die

Umfrage der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) zur Gewalt gegen Frauen in den 28 EU-Mitgliedstaaten. Demnach haben etwa 7% der interviewten Frauen in den 12 Monaten vor der Befragung körperliche und/oder sexuelle Gewalt erfahren. Jede dritte Frau hat seit dem 15. Lebensjahr einen körperlichen und/oder sexuellen Übergriff erlebt. Über die Ergebnisse der Studie berichtete unter anderem auch „Spiegel online“ am 4. März unter der Überschrift „EU-Studie: Jede dritte Frau in Europa ist Opfer von Gewalt“ und die FAZ am 5. März unter der Überschrift ‚Es wird mehr geschlagen‘.

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

Frauen- und Geschlechterforschung

Kahlert, Heike; Weinbach, Christine (Hrsg.):
Zeitgenössische Gesellschaftstheorien und Genderforschung. Einladung zum Dialog

VSVerlag für Sozialwissenschaften 2014 (2. Aufl. Mai)
ISBN-13: 978-3531199368

Der Band will am Beispiel ausgewählter zeitgenössischer Gesellschaftstheorien, die bereits mehrheitlich auch in der Genderforschung rezipiert werden, zum stärker systematisierten Dialog zwischen Genderforschung und Gesellschaftstheorien einladen. Unter Bezugnahme auf gemeinsame Leitkategorien berücksichtigen die Beiträge den Entstehungskontext der behandelten Gesellschaftstheorien sowie den zeitdiagnostisch relevanten Rezeptionsrahmen und entwickeln Perspektiven, die Gender als selbstverständlichen Bestandteil von Gesellschaft(stheorien) in das jeweilige Theoriegerüst einflechten. Dabei werden der Ort von Gender in der jeweiligen Theorie ausgelotet und Ansatzpunkte für den Theorienvergleich wie auch den weiteren Dialog von Gesellschaftstheorien und Genderforschung aufgezeigt. Zielsetzungen sind,

Leerstellen der Gesellschaftsanalyse hinsichtlich der komplexen Einbettung der Geschlechterverhältnisse fokussierter zu erarbeiten und Erkenntnisse und Potenziale der Genderforschung gesellschaftstheoretisch rückzubinden.

.....
Fleig, Anne (Hrsg.):
Die Zukunft von Gender

Campus 2014 (Mai)
ISBN: 978-3593500843

Gender-Mainstreaming beschäftigt die Behörden, Gender und Diversity bilden wichtige Managementinstrumente global agierender Unternehmen und es gibt wohl kaum eine Bildungseinrichtung, die nicht auch Gender-Kompetenz vermitteln möchte. Doch was steckt hinter dem Begriff »Gender«, wie ist es zu seiner Popularität gekommen? In welchem theoretischen und zeithistorischen Kontext ist Gender als Kategorie entstanden, und was ist aus der Unterscheidung von Sex und Gender geworden? Welche Folgen hat der häufig ungenaue, ja unbedarfte Wortgebrauch für die Geschlechterforschung? Und schließlich: Welche Zukunft hat der Begriff Gender? Ausgehend von diesen Fragen entwickeln die Autorinnen des Bandes aktuelle Ansätze feministischer Kritik mit dem Ziel, neue interdisziplinäre Perspektiven für die Geschlechterforschung zu entwerfen.

.....
Schwarz, Silke:
Gendergerechtigkeit als Universalkonzept? Kritische und kultursensible Analysen von Gendermainstreaming nach einer Katastrophe

Springer VS 2014
ISBN: 978-3658053772

Silke Schwarz widmet sich der umstrittenen Frage nach Gendergerechtigkeit. Der transdisziplinäre Theorieteil verknüpft gängige Theorien sozialen Wandels aus den Bereichen Soziologie, Gender Studies und Psychologie und schließt mit einer Ethnographie indonesischer Genderverhältnisse. Im Ergebnisteil

analysiert die Autorin mittels einer methodischen Triangulation, wie die eigene Rolle und psychische Identität innerhalb von Partnerschaft, Elternschaft, dem Erwerbsleben und der Gemeinde, also wie Subjektivität in einem zentraljavanischen Dorf erlebt wird, wie eine Positionierung im Alltag erfolgt und Anerkennung und Teilhabe erlebt bzw. gewonnen werden. Das Buch ist durchzogen von immer wieder aufgenommenen kritischen Reflexionen des eigenen Vorgehens als integraler Bestandteil bei Fragen nach Gerechtigkeit in transkulturellen, islamisch geprägten Kontexten.

.....
Gigerenzer, G.; Galesic, M., Garcia-Retamero, R.
Stereotypes About Men's and Women's Intuitions: A Study of Two Nations.
Journal of Cross-Cultural Psychology, 2014 45: 62,
doi: 10.1177/0022022113487074

Die Intuition gilt traditionell als weiblich und wird der männlichen Vernunft gegenübergestellt. Doch existieren diese Stereotype nach wie vor? Glauben die Deutschen immer noch, dass Frauen bessere Intuitionen über Menschen haben als Männer? Diesen Fragen gingen Wissenschaftler um Gerd Gigerenzer am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung nach.

<https://www.mpib-berlin.mpg.de/de/presse/2014/02/intuition-typisch-weiblich-typisch-maennlich>

.....
Ebbers, Ilona; Halbfas, Brigitte; Rastetter, Daniela (Hrsg.):
Gender und ökonomischer Wandel

„Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft“ · Band 25
Publikation des Arbeitskreises Politische Ökonomie

Metropolis-Verlag 2013
ISBN 978-3-7316-1052-6

Der ökonomische Wandel ist zumeist verbunden mit Konzepten wie Globalisierung, internationalem Wettbewerb, Strukturwandel, Veränderung der Erwerbs-

arbeit und aktuell insbesondere der weltweiten Finanzkrise. Der vorliegende Band nimmt in diesem Zusammenhang eine selten vollzogene Perspektive auf das soziale Geschlecht ein. Die Veränderungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie die Internationalisierung und Globalisierung haben erhebliche genderspezifische Auswirkungen auf unsere Gesellschaft. Und umgekehrt haben Geschlechterstrukturen Einfluss auf die Gestaltung ökonomischen Wandels. In den Beiträgen des Sammelbandes wird eine Standortbestimmung des sozialen Geschlechts in der Ökonomie vor dem Hintergrund des sich vollziehenden Wandels vorgenommen. Neben einem Beitrag zu feministischer Ökonomie und einem Beitrag zur Arbeitsmarktentwicklung finden sich drei Schwerpunkte: 1) Frauen und Männer in selbstständigen Tätigkeiten, 2) die Situation von Frauen im Wissenschafts-, Hochschul- und Schulbereich sowie 3) Kooperation und Karriere in Organisationen.

Ludwig, Gundula:

Geschlecht, Macht, Staat - Feministische staats-theoretische Interventionen

Budrich 2014 (Juni)

ISBN: 978-3-8474-0152-0

Die Art und Weise, wie das Verhältnis von Staat und Geschlecht gefasst wird, hat sich seit den ersten Versuchen feministischer staats-theoretischer Interventionen ausdifferenziert – gleichsam parallel zur (Weiter-)Entwicklung feministischer Theorie und Staatstheorie sowie zu Veränderungen gesellschaftlicher Verhältnisse und staatlicher Geschlechterpolitiken, die Fragestellungen verschoben, revidierten und neu aufwarfen: Ist der Staat ein patriarchaler? Ein Männerstaat? Androzentratisch? Maskulinistisch? Und liegt das an „den Männern“ selbst? Oder an „den“ Strukturen? Oder an Diskursen? Und wie lassen sich Anknüpfungspunkte für feministische Politiken denken – „außerhalb“ des Staates? „Im“ Staat? Mit? Gegen? Diese Diskussionsstränge werden anhand von zentralen Theoremen und Konzepten diskutiert.

Feminismus Seminar (Hrsg.):

Feminismus in historischer Perspektive. Eine Reaktualisierung

transcript-Verlag 2014

ISBN: 978-3837626049

Die klassische feministische Geschichtsschreibung hat zugunsten bekannter Gruppen, Personen, Texte und Ereignisse den Blick für die Differenziertheit der Akteur_innen verloren. Es gab jedoch nie den einen Feminismus; vielmehr konnten sich feministische Bewegungen und Debatten gerade erst durch ihre inhärenten Konflikte immer wieder neu artikulieren und dadurch wirkmächtig werden. Trotz der Vielzahl an Publikationen gelingt es nur wenigen Überblickswerken, sich von einer überkommenen Mainstream-Erzählung zu lösen. Dieser Band reaktualisiert daher die Debatten um die Geschichte und die Bedeutung des Feminismus jenseits von Klischees, historischen Reduktionismen oder unkritischer Affirmation.

PROKLA 174: Materialistischer Feminismus

transcript-Verlag 2014

ISBN: 978-3-89691-374-6

PROKLA 174 stellt die Frage, welche Formen der Emanzipation die unterschiedlichen materialistischen Feminismen von heute anstreben und welche analytischen Probleme damit aufgeworfen werden. Während marxistische Ansätze sich stärker auf Fragen der Produktion und Reproduktion der Arbeitskraft konzentrierten, versuchten queer-feministische Ansätze Fragen von Begehren, Sexualität und Lebbarkeiten in den Mittelpunkt zu stellen. Auch werfen veränderte familiäre Zusammenhänge, neue bioökonomische Möglichkeiten wie Leihmutterchaft und die Technisierung im Care-Bereich neue Fragen zum Verhältnis von Geschlechterverhältnissen und kapitalistischer Reproduktion auf. An den Verknüpfungen dieser Problemstellungen soll das geplante Heft ansetzen. Wir fragen danach, wie sich kapitalistische Vergesellschaftung mit Geschlechtlichkeit vermittelt, welche Rolle Sexualität, Begehren, Heteronormativität und

(veränderte) Formen des Zusammenlebens dabei spielen, welche Rolle immateriell-affektive Arbeit bei der Kapitalisierung des Lebens spielt.

.....

Helfferich, Cornelia:

Familiensoziologie als Geschlechtertheorie – Geschlechterbeziehungen im Lebenslauf: Von der ersten Liebe bis zum letzten Kind

Budrich 2014 (Juni)

ISBN: 978-3-8474-0176-6

Die Analyse stellt das Geschlechterverständnis einer geschlechterbezogenen konservativen Familiensoziologie auf den Kopf: Das Paar als Institution und Praxis – und als Sonderform die Kernfamilie – beruht nicht (nur) auf der Einteilung in zwei Geschlechter, sondern stellt diese zu allererst her.

.....

Jurczyk, Karin; Keddi, Barbara (Hrsg.):

Gender und Familie

Budrich 2014 (Juni)

ISBN: 978-3-8474-0033-2

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

.....

Bath, Corinna:

Informatik und Geschlecht – Grundlagen einer feministischen Technikgestaltung

transcript-Verlag

2014

(Juni)

ISBN: 978-3837621297

Was hat Geschlecht mit den Produkten und Inhalten der Informatik zu tun? Wie können Software und Informationstechnologie feministisch gestaltet

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

.....

Salonen, Annemike:

Gender-Balance als Marken-Erfolgsfaktor : weibliche Zielgruppen gezielt erreichen

Zeitschriftenaufsatz in: *Planung und Analyse*, Nr. 1, 2014 , S. 57 - S. 59.

.....

Cocca, Carolyn:

Negotiating the third wave of feminism in Wonder Woman

Zeitschriftenaufsatz in: *Political Science & Politics*, Nr. 1, 2014 S. 98 - S. 103

.....

Tomova, Livia; Dawans, Bernadette von; Heinrichs, Markus; Silani, Giorgia; Lamm, Claus:
Is stress affecting our ability to tune into others? Evidence for gender differences in the effects of stress on self-other distinction.

In: *Psychoneuroendocrinology*, 43, 95-104, 2014.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.psyneuen.2014.02.006>

Neue Ausgabe querelles-net

Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung, Jg. 15, Nr. 1 (2014)

querelles-net erschließt die Vielzahl fachspezifischer, inter- und transdisziplinärer Veröffentlichungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies, insbesondere aus dem deutschsprachigen Raum. Wissenschaftliche Besprechungen geben einen Überblick über wichtige Neuerscheinungen und aktuelle Forschungsschwerpunkte. Besprochen werden sowohl gedruckte als auch elektronisch publizierte Werke.

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/46>

Jahresbericht 2013 des Cornelia Goethe Centrums

Download unter:

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

Sonstiges

Führungskräfte 2.0

Was sind die Erfolgsfaktoren für Führungskräfte in der Arbeitswelt von morgen? Dieser Frage gehen das Fraunhofer IAO und die Bertelsmann Stiftung empirisch auf den Grund und führen eine Studie unter mehreren tausend Führungskräften durch. Im Fokus stehen die wachsenden Anforderungen in einer zunehmend grenzenlosen Arbeitswelt... Die Möglichkeit, Arbeit flexibel zu gestalten, bietet nicht nur Chancen, sondern wird zukünftig ein zentraler Erfolgsfaktor für Führungskräfte. Nur flexible Modelle erlauben es zukünftig, den individuellen Lebensentwürfen der Generation Y gerecht zu werden, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen oder durch Diversity Management die in der Vielfalt steckenden Potenziale der Mitarbeiter zu realisieren. Grundlage dafür sind neue Formen der Zusammenarbeit durch technische Hilfsmittel: Projekt- und Heimarbeit erfolgt in virtuellen Teams, die standortübergreifend kollaborieren. So werden Wegezeiten vermieden und Flexibilität ermöglicht.

<http://www.iao.fraunhofer.de/lang-de/geschaeftsfelder/unternehmensentwicklung-und-arbeitsgestaltung/1301-fuehrungskraefte-2-0.html>

Rupp, Marina; Kapella, Olaf; Schneider, Norbert F. (Hrsg.):

Die Zukunft der Familie

Budrich 2014

ISBN: 978-3-8474-0170-4

Wie sieht die Zukunft der Familie aus? Welche Faktoren haben besonderen Einfluss auf Familie – heute und in Zukunft? Und wo liegen die Möglichkeiten und Grenzen der Familienwissenschaft und der Familienpolitik? Die AutorInnen geben Antworten aus interdisziplinärer Perspektive. Sie thematisieren,

welche Trends und Entwicklungen sich unter welchen Bedingungen fortsetzen oder umkehren. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Bedeutung von beruflicher Mobilität und Migration, die im europäischen Raum eine immer größere Rolle spielen und spielen werden. Zentral ist zugleich die Frage, wie diese Prozesse in adäquater Form wissenschaftlich begleitet und beforscht werden können. Hierzu erfolgt eine Auseinandersetzung mit neuen Entwicklungen im Erhebungszugang und im methodischen Bereich. Nicht zuletzt bietet der Band eine Darstellung interdisziplinärer Anforderungen an die praktische Arbeit von Familienverbänden.

Liebe Grüße von der anderen Seite

Konkurrenzkampf zwischen Hausfrauen und berufstätigen Müttern – ein überholtes Klischee? Ein Blogbeitrag spricht vielen Frauen aus der Seele. Denn beide Lebensentwürfe haben viel gemeinsam.

Ein Bericht von Sonja Salzburger auf Süddeutsche.de

<http://www.sueddeutsche.de/leben/berufstaetige-muetter-und-hausfrauen-liebe-gruesse-von-der-anderen-seite-1.1892802>

Lenze, Anna:
Studie: Alleinerziehende unter Druck

Obwohl in Deutschland immer weniger Kinder geboren werden, wächst eine Familienform seit Jahrzehnten beständig: die Ein-Eltern-Familie. 1,6 Millionen Alleinerziehende mit minderjährigen Kindern gibt es derzeit, ein Viertel mehr als 1996. Das ist mittlerweile jede fünfte Familie. Die Politik berücksichtigt ihre Lebenssituation mit der besonderen Belastung durch Beruf, Erziehung und Haushalt jedoch zu wenig: Sowohl im Unterhaltsrecht als auch im Steuer- und Sozialrecht haben Reformen der vergangenen zehn Jahre den finanziellen Druck auf Alleinerziehende verschärft. Das belegt eine neue Studie der Juraprofessorin Anne Lenze von der Hochschule Darmstadt

im Auftrag der Bertelsmann Stiftung.

http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-5A0CCEF6-2EA4F754/bst/xcms_bst_dms_39498_39499_2.pdf

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang auch die aktuelle Ausstellung des **Frauenmuseums Bonn**:

Single Moms – Alleinstehende Mütter und ihre Lebenswelten

http://www.frauenmuseum.de/ausstellung_detail.php?ausstellung_id=94&richtung=zukunft&alter_startwert=0

Bürgisser, Margret:
Gemeinsam Eltern bleiben: Trotz Trennung oder Scheidung

Das Buch vermittelt Informationen zum am 1.7.2014 in Kraft tretenden neuen Sorgerecht und zeigt an konkreten Beispielen auf, wie es Eltern schaffen, den Kindern zuliebe nach Trennung oder Scheidung einvernehmlich zu kooperieren und die gemeinsame elterliche Sorge im Alltag zu leben. Zahlreiche ExpertInnen äussern sich zudem zur Frage, welche Voraussetzungen es auf Seiten der Eltern, der Behörden und der Gesellschaft braucht, damit die gemeinsame elterliche Sorge im Alltag funktionieren kann. Hinweise auf Interventionsprojekte, Empfehlungen für Eltern und nützliche Links runden das Werk ab.

hep verlag 2014
ISBN: 978-3035500776

**Facebook-Kampagne:
Junge Alternative erklärt Gleichberechtigung für beendet**

Die Jugend der AfD tritt für konservative Werte ein. In einer Foto-Kampagne auf Facebook wettet die

Junge Alternative gegen Feminismus und was aus ihrer Sicht Gender-Wahnsinn ist. Das ging nach hinten los.

<http://www.wiwo.de/politik/deutschland/facebook-kampagne-junge-alternative-erklaert-gleichberechtigung-fuer-beendet/9649554.html>

.....
Kemper, Andreas:

Keimzelle der Nation? Familien- und geschlechterpolitische Positionen der AfD – eine Expertise Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zum Familienbild der AfD:

<http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10641.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.