

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

Mit dem soeben erschienenen *EU-Report „Gender equality policies in public research“* bietet die CEWS-Kollegin, Dr. Anke Lipinsky eine detaillierte Analyse der europäischen Länder-Initiativen zur Chancengleichheit in Forschung und Innovation an. Dessen Lektüre möchte ich Ihnen genauso ans Herz legen wie das Schwerpunktthema dieses CEWSjournals, nämlich den anregenden Tagungsbericht meiner Kolleginnen zur *8th Conference on Gender Equality in Higher Education*, die Anfang September in Wien stattgefunden hat. Schon seit 1998 bringt diese Konferenz regelmäßig die europäischen Forschenden zum Themenfeld „Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik an Hochschulen“ im Sinne eines Netzwerks zum Austausch zusammen, in diesem Jahr kamen die 380 Teilnehmenden aus 37 Ländern. Das CEWS war dabei mit fünf Vorträgen sowie einem Sitz im internationalen Beirat der Konferenz vertreten. Forschungsergebnisse wie sie auch in Wien zum Themenstrang „Karrierephasen und Rekrutierung“ referiert wurden, haben die neuesten „Empfehlungen zu Karrierewegen und Personalstrukturen“ des *Wissenschaftsrats* aufgegriffen. Im Kern wird den Universitäten hier empfohlen, die akademischen Karrierewege attraktiver und transparenter zu gestalten, indem ein signifikanter Anteil (20%) aller Professuren mit einer echten *Tenure-Track-Option* versehen werden soll. Ebenso soll die Zahl der Professuren und der unbefristet beschäftigten Wissenschaftler/innen in den nächsten zehn Jahren schrittweise substantiell erhöht werden. Für diesen Umstellungsprozess sollen Struktur- und Personalentwicklungsprozesse erarbeitet, zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt und Förderprogramme aufgelegt werden. Eine solche Entwicklung wäre auch im Sinne von mehr Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen sehr zu empfehlen, wie wir wiederum aus einschlägigen Studien schon länger wissen – die Politik ist am Zug.

SCHWERPUNKT:
TAGUNGSBERICHT
8.th CONFERENCE ON
GENDER EQUALITY IN
HIGHER EDUCATION,
WIEN

Spätsommerliche Grüße aus Köln!

Jutta Dalhoff (Leiterin des CEWS)

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS..... 5

Gender equality policies in public research 5

Aktuelle Stellenausschreibung: Wiss. Mitarbeiter/in im CEWS-Projekt GenPORT..... 5

Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis – eine theoretische und eine empirische Perspektive 6

Dr. Nina Steinweg in den Beirat des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW gewählt 7

2.0 Wissenschaftspolitik..... 8

Monitoring-Bericht 2014 zum Pakt für Forschung und Innovation wirft sein Bewertungsschlaglicht auf das Thema Chancengleichheit 8

Aktuelle OECD-Statistik „Bildung auf einen Blick“ erschienen 10

Wissenschaftsrat: Tenure Track-Professuren und Dauerstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs 11

Für gute Arbeit in der Wissenschaft – Offener Brief an die Deutsche Gesellschaft für Soziologie..... 13

Zusammenschluss von iFQ und DZHW 13

Personalia bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)..... 14

Wechsel im Vorstand der Gesellschaft für Hochschulforschung..... 15

Exzellenter Nachwuchs in die Junge Akademie aufgenommen 15

Sofja Kovalevskaja-Preise 2014 vergeben 16

Anneliese Maier-Forschungspreis 17

Deutscher Studienpreis der Körber-Stiftung in der Sektion „Sozialwissenschaften“ für Nicole Rippin..... 17

3.0 Gleichstellungspolitik 19

Erste Veröffentlichung des Public Women-on-Board Index 19

Frauenanteil in DAX-30-Vorständen weiter gesunken 19

Welches Potential haben gemischte Doppelspitzen in der Unternehmensführung? 20

Umfrage zu Frauen in Führungspositionen: Wo stehen Frauen wirklich? 21

NRW: Landesregierung will mehr Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst 22

Neue Kultur der Gleichstellung..... 23

Akademikerinnen: Positive Entwicklung am Arbeitsmarkt..... 24

Arbeitswelt im Wandel: Wo Flexibilität zur Belastung wird 25

Existenzgründungen und Unternehmen von Frauen 26

Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen besteht über alle Einkunftsarten hinweg 27

Familie gewinnt für Väter an Bedeutung 28

Studie: „Politische Werdegänge von Frauen und Männern unterscheiden sich kaum“ 29

Forschungsprojekt zur politischen Repräsentation von Frauen gestartet 30

Themenfeld Geschlechterstereotype:
 Ergebnisse einer Umfrage unter Führungsfrauen; Vorstellung einer Wanderausstellung; Pressekit Girls Day 2015 ... 31

Frauen in MINT

Erfolgreiches Niedersachsen Technikum 33

Hochschule Koblenz startet die Kampagne „MINTeressiert?! Jetzt Zukunft studieren.“ 33

Neuausschreibung des Elektrotechnik-Preises zur Förderung junger Elektroingenieurinnen 34

DGB: Geschlechtsspezifische Berufswahl von jungen Frauen auch innerhalb der MINT-Berufe 34

Launch of New International Women in Maths Website	35
Emmanuelle Charpentier erhält Dr. Paul Janssen-Preis	35
Begehrte Fields-Medaille erstmals an Mathematikerin verliehen.	36
Neurobiologin für herausragendes Lebenswerk geehrt	36
Humboldt-Universität ehrt Lise Meitner.....	37
Deutschlands digitale Köpfe.....	37
4.0 Hochschulen, Hochschulforschung	38
Professorinnenprogramm II	38
Aktuelle Statistik: Frauenanteil bei Professuren leicht erhöht	39
Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen weiter unterrepräsentiert	40
Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg.....	41
Unterrepräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft hat vielfältige Ursachen	42
Berufswunsch Wissenschaft?	43
Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland	45
Gender Pay Gap beim Berufseinstieg von Hochschulabsolventinnen und -absolventen	45
Im Focus: Nicht-wissenschaftliches Personal an Hochschulen	46
Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken und Wissenschaftskarrieren - Tagungsdokumentation zum Gender-Kongress 2014	47
Gastbeitrag: Statistikportal zum Gender-Report – Update und Neues zu den Leitungsgremien der Hochschulen ..	48
Vereinbarkeit: Dual Career Netzwerk Rheinland wächst.....	49
Neues NRW-Hochschulgesetz.....	49
Erstmals nur Frauen für die Humboldt-Professur ausgewählt	50
Oppenheim-Förderpreis für Multiple Sklerose verliehen	50
5.0 Schwerpunktthema	51
Tagungsbericht: 8th Conference on Gender Equality in Higher Education	51
6.0 Forschungseinrichtungen	56
Neue Mitglieder im Senat der Leibniz-Gemeinschaft.....	56
7.0 Europa und Internationales	57
Europäischer Forschungsraum (EFR): Gleichstellung ist eine von fünf Prioritäten	57
Gender Summit 2014 - Tagungsdokumentation	58
Gender Equality in Horizont 2020	59
Gender equality policies in public research.....	59
Neu: Handbuch zur Einreichung von Anträgen in Horizont 2020	59
Horizont 2020: Konsultation zum Arbeitsprogramm 2016-17 im Bereich „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“	59
ERC Gender Equality Plan für 2014-2020 veröffentlicht.....	60
ERC Advanced Grants.....	60
Gutachterinnen-Zahlen 2013	60

Veranstaltungstipp: Junior meets Senior	61
Launch der Webseite Gender-Net	61
Neue Studie zu Marie-Curie-Fellowships	62
Attraktive Karrierewege in der Wissenschaft - Tenure Tracks in Europa	62
2012 Monitoring report on the position of women in Czech science	63
Neue Kommission - alte Geschlechterverteilung	64
Linn Selle ist „Frau Europas“ 2014	65
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....	66
BuKoF-Stellungnahme zum Agendaprozess „Zukunft sichern und gestalten“ des BMBF	66
Prof. Dr. Senay Kara ist Marie-Jahoda Gastprofessorin für internationale Geschlechterforschung an der RUB.....	67
Sonderheft der HSR: Terrorism, Gender, and History	67
Aktuelle Hetzkampagnen gegen WissenschaftlerInnen aus dem Feld der Geschlechter- und Sexualitätsforschung	69
9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen	71
Anne-Klein-Frauenpreis	71
EMBO Women in Science Award 2015	71
Ars legendi-Fakultätenpreis Mathematik und Naturwissenschaften	71
Wer wird „Hochschullehrer/in des Jahres 2014“?	72
academics-„Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres 2014“	73
Leibniz-Gründerpreis	73
Stipendien der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung	74
FernUniversität in Hagen vergibt zehn Stipendien für Habilitandinnen	74
Stipendien für PostdoktorandInnen und JuniorprofessorInnen der Daimler und Benz Stiftung.....	75
10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	76
WINiKa - Empowerment für Führungsfrauen im Öffentlichen Dienst	76
11.0 Termine, Call for Papers.....	77
Impressum	91
Redaktion: Andrea Usadel	91

01 NEUES AUS DEM CEWS

Gender equality policies in public research

Die aktuelle Studie der CEWS-Mitarbeiterin, Dr. Anke Lipinsky zum Stand der Gleichstellungspolitiken im Europäischen Forschungsraum ist von der Europäischen Kommission veröffentlicht worden und ab sofort im EU-Bookshop erhältlich!

Gender equality policies in public research

Based on a survey among Members of the Helsinki Group on Gender in Research and Innovation, 2013

Gender issues in research and innovation have gained increased recognition on policy agendas at national, European and international levels, as well as at the level of research organisations. This report on "Gender Equality Policies in Public Research" is based on a survey among the members of the Helsinki Group, the Commission's advisory group on gender, research and innovation.

It gives a detailed analysis of the current state-of-play of EU Member States' and associated countries' initiatives for promoting gender equality in research and innovation. It comes at a critical review point along the path towards a fully operational European Research Area (ERA) and provides a timely insight for the forthcoming ERA Progress Report 2014.

<http://bookshop.europa.eu/en/gender-equality-policies-in-public-research-pbKINA26565/>

Aktuelle Stellenausschreibung: Wiss. Mitarbeiter/in im CEWS-Projekt GenPORT

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften ist eine von Bund und Ländern finanzierte, international tätige sozialwissenschaftliche Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft.

Wir suchen ab dem nächstmöglichen Zeitpunkt, spätestens zum **1. November 2014** für den Standort Köln eine/n

Wissenschaftliche/n Mitarbeiter/in (TV-L EG 13, 50% zunächst befristet auf 20 Monate)

für die Mitarbeit im Arbeitsbereich CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung).

Ihre Aufgaben bestehen in der Mitarbeit in dem EU-Projekt GenPORT: dazu zählen wissenschaftliche und administrative Tätigkeiten in allen Arbeitspaketen der Projektkooperation, Recherchetätigkeiten, Erhebung und Auswertung von qualitativen Dokumenten, Vor- und Nachbereitung von Veranstaltungen, das Verfassen von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Texten.

Dazu verfügen Sie über ein abgeschlossenes Hochschulstudium in einem einschlägigen Fach (z. B. vergleichende Kultur-, Sozial- oder Politikwissenschaften). Erwünscht sind Erfahrungen mit Social Media sowie qualitativen Auswertungsmethoden, insbesondere Dokumentenanalysen. Entscheidend für den Erfolg Ihrer Tätigkeit sind sehr gute Kom-

munikationsfähigkeiten, Flexibilität und Organisationstalent. Wir erwarten die einwandfreie Beherrschung der englischen Sprache in Wort und Schrift. Kenntnisse in Französisch oder Niederländisch sind von Vorteil. Interesse an Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft sowie die Bereitschaft in einem interkulturellen Team zu arbeiten, setzen wir voraus.

Die Beachtung der Schwerbehindertenrichtlinien und der Vorschriften des Gesetzes über Teilzeitarbeit ist gewährleistet. Wir fördern die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. GESIS ist durch das „audit berufundfamilie“ zertifiziert.

Für weitere Informationen zu den Aufgabengebieten steht Ihnen **Frau Dr. Anke Lipinsky** per E-Mail zur Verfügung: anke.lipinsky@gesis.org – Betreff: CEWS-05

Wir bearbeiten nur Online-Bewerbungen. Bitte bewerben Sie sich bis einschließlich **30.09.2014** hier.

Weitere Informationen:

<http://www.gesis.org/das-institut/stellenangebote/>

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

Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis – eine theoretische und eine empirische Perspektive

Ein Beitrag der CEWS-Mitarbeiterin **Lina Vollmer** und der ehem. CEWS-Mitarbeiterin **Juliane Mosel** im offenen Teil der aktuellen GENDER-Ausgabe 2/14.

Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis – eine theoretische und eine empirische Perspektive

Abstract

Seit einigen Jahren finden in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit Entwicklungen statt, die als Professionalisierungsprozesse gedeutet werden. Während das traditionelle Professionsverständnis für die Analyse der Gleichstellungsarbeit wenig zielführend ist, bieten dynamische Konzepte der Professionalisierung eine fruchtbare Forschungsperspektive. Zentral für die Professionalisierung ist dabei das an der jeweiligen Wissenschaft eines Tätigkeitsbereichs orientierte ExpertInnenwissen. Mit der zunehmenden Implementierung der Frauen- und Geschlechterforschung steht der hochschulischen Gleichstellungsarbeit wissenschaftliches Geschlechterwissen zur Verfügung. Der Transfer dieses Wissens auf die Gleichstellungspraxis stößt allerdings auf Hürden, für deren Überwindung man bessere Kenntnis des Arbeitsalltags und des Bedarfs nach theoretischem Geschlechterwissen von GleichstellungspraktikerInnen braucht. Erste Aufschlüsse hierzu liefern zwei quantitative und qualitative Erhebungen mit Amts- und StelleninhaberInnen der hochschulischen Gleichstellungsarbeit.

Diese weisen auf das Vorhandensein eines beachtlichen geschlechtertheoretischen Unterbaus bei den GleichstellungsakteurInnen hin sowie auf eine Bereitschaft, diesen zu nutzen. Die Nutzbarmachung erfolgt bisher allerdings unsystematisch. Hier könnten Anknüpfungspunkte für eine weitere Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit liegen.

Der Schwerpunkt dieser Ausgabe der Zeitschrift GENDER lautet:

Heiraten und Hochzeiten – kulturelle, ästhetische und soziale Praktiken und Praxen

Hochzeiten, verstanden als zentrale Übergangsrituale, die die Individualität des einzelnen Paares prägen und zugleich die herrschenden Geschlechterverhältnisse spiegeln, stehen im Mittelpunkt der aktuellen GENDER-Ausgabe 2/14. Dabei zeichnen die Beiträge eine parallele Entwicklung nach: Einerseits lösen vielfältige Beziehungsformen das bürgerliche westliche Ehemodell zunehmend ab, andererseits dominieren in der Inszenierung der Hochzeit und ihrer Vorbereitungsphase traditionelle Vorstellungen von Geschlechter- und Paarbeziehungen.

Andrea D. Bührmann und Ulrike Thiele-Manjali diskutieren die kommerzielle Hochzeitsbranche und die Hochzeitspraktiken zwischen modernen Partnerschaften und geschlechterhierarchisch arrangierten (Hochzeits-) Inszenierungen. Hilde Schäffler untersucht die Interaktion zwischen professionellen HochzeitsplanerInnen und deren KundInnen und macht dabei Tendenzen von Verfestigung und Aufbrechen von genderstereotypen Arbeitsteilungen sichtbar. Julia Pauli eröffnet einen Blick auf Hochzeitspraktiken in Namibia und auf damit verbundene sozialen Inklusions- und Exklusionsprozesse. Aus unterschiedlichen Perspektiven beschäftigen sich diese und weitere Schwerpunktbeiträge mit den Funktionen und Bedeutungen des Heiratens als wirkmächtiger Institution der sozialen Strukturierung und Stabilisierung der bestehenden Geschlechterverhältnisse.

Kontakt: beate.kortendiek@netzwerk-fgf.nrw.de;
redaktion@gender-zeitschrift.de

Weitere Informationen:

<http://www.budrich-journals.de/index.php/gender/article/view/16300>

http://www.gender-zeitschrift.de/fileadmin/media/media-fgf/download/zeitschrift-gender/GENDER_2_14_Inhalt.pdf

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

Dr. Nina Steinweg in den Beirat des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW gewählt

Die Arbeit der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW wird durch einen wissenschaftlichen Beirat begleitet. Der Beirat hat die Aufgabe, die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW in allen wesentlichen, das Netzwerk betreffende Fragen, zu beraten.

Die Mitglieder des Beirats verfolgen mehrere Ziele:

- Sie stärken die Lobby-Arbeit des Netzwerks und die Außendarstellung.
- Sie unterstützen die Vernetzung des Mittelbaus.
- Sie setzen sich für den Erhalt der Professuren zur Genderforschung ein.
- Sie nutzen das Netzwerk als politische Plattform.
- Sie stärken Forschung und Forschungsförderung.
- Sie erhalten und fördern Genderforschung an Fachhochschulen.
- Sie bauen die Forschungsbeziehungen zwischen den Netzwerk-WissenschaftlerInnen aus.

Die Wiss. Mitarbeiterin des CEWS, Dr. Nina Steinweg wurde im Juli 2014 in den Beirat des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW gewählt.

Informieren Sie sich über die *aktuelle* Besetzung des Beirats über:

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/das-netzwerk/beirat-des-netzwerks/>

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

Monitoring-Bericht 2014 zum Pakt für Forschung und Innovation wirft sein Bewertungsschlaglicht auf das Thema Chancengleichheit

Schlaglicht 2014: Der Anteil von Wissenschaftlerinnen und Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft steigt – Chancengleichheit für Frauen und Männer ist aber (noch) nicht erreicht.

Alle Forschungsorganisationen haben entsprechend dem Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vom 7. November 2011 spezifische Zielquoten für die Gewinnung von weiblichem Nachwuchs und Führungskräften eingeführt. Die aktuelle Berichterstattung zeigt, dass die Forschungsorganisationen ihre Maßnahmen zur Förderung der Karrieren von Wissenschaftlerinnen und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen erneut fortgeführt und ausgebaut haben. Dies zeitigt Erfolge: So stiegen die Frauenanteile bei den C4/W3-äquivalenten Positionen zwischen 2005 und 2013 kontinuierlich an (FhG: von 1 % auf 5 %, HGF von 3 % auf 12 %, MPG von 6 % auf 11 %, WGL von 6 % auf 13 %; vgl. Abb. 20 auf Seite 52, Tab. 25 auf Seite 103). Der Frauenanteil ist jedoch gerade in den Führungsebenen noch weit von einer angemessenen Beteiligung entfernt. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf das zur Verfügung stehende Potenzial: seit Jahren liegt der Frauenanteil an den Promovierenden und Postdocs in allen Organisationen bei ca. 40 % (vgl. Abb. 25 auf Seite 55).

Den zur Verwirklichung von Chancengleichheit bestehenden Handlungsbedarf verdeutlicht auch der europäische Vergleich. Im Vergleich der EU27-Staaten nimmt Deutschland mit einem Frauenanteil in der Wissenschaft von nur 25 % nach wie vor einen hinteren Platz ein (der EU27-Durchschnitt beträgt 33 %). Der Frauenanteil variiert nach Forschungssektor: Hochschulen weisen 35 % auf, der öffentliche Forschungssektor außerhalb der Hochschulen 32 %, die Wirtschaft 13 % (EU27 Durchschnitt sind 40 %, 40 %, 19 %). Mit den Kaskadenmodellen der Forschungsorganisationen ist die Forderung nach selbstgesetzten Zielquoten erfüllt, sie sind ein wichtiges Instrument auf dem Weg zur Chancengleichheit. Auch vor dem Hintergrund des sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels ist es unerlässlich, dass alle verfügbaren Instrumente verstärkt ausgeschöpft werden.

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz forderte 2013 Nachjustierungen: (i) bezüglich der Transparenz der Ableitung der jeweiligen Zielquoten und damit der Vergleichbarkeit der Modelle und (ii) hinsichtlich der Ambitioniertheit der selbstgesetzten Ziele. Die Zielquoten sollen so anspruchsvoll sein, dass sie rasche Effekte in der Gleichstellung auslösen können.

Zu den einzelnen Organisationen wird folgendes angemerkt:

Fraunhofer-Gesellschaft: Bund und Länder begrüßen, dass sich die FhG neben der Berufung von Führungspersonal aus der Wirtschaft auch der internen Personalentwicklung widmet, und regen an, 2015 über die Wirksamkeit des kürzlich implementierten Talenta-Programms zu berichten. Sie fordern

die Fraunhofer-Gesellschaft auf, anspruchsvollere Zielquoten auch für die Führungsebenen 2 und 3 sowie insbesondere für die Vergütungsebene W 2 zu formulieren und dabei das Potenzial an Promovierenden in den entsprechenden Fachgebieten und ihre eigene Nachwuchsförderung in Betracht zu ziehen.

Helmholtz-Gemeinschaft: Der HGF wird empfohlen, eine fundierte, nach Fächern spezifizierte Analyse des Personalstands und der Rekrutierungsmöglichkeiten vorzunehmen und zu berichten, welche Erhöhungen der Zielquoten insbesondere auf den Führungsebenen auf dieser Basis angemessen sind.

Max-Planck-Gesellschaft: Die MPG wird aufgefordert, die bereits 2013 angemahnte Transparenz zur Ableitung ihrer Gleichstellungsziele auf allen Stufen herzustellen und nachhaltig wirkende Zielquoten festzulegen; dabei sollten die zur Rekrutierung verfügbaren Potenziale ausgeschöpft werden.

Leibniz-Gemeinschaft: Die WGL hat sich von allen Forschungsorganisationen die ambitioniertesten Ziele gesetzt. Dies wird begrüßt. Die WGL wird ermutigt, diesen Weg konsequent zu verfolgen.

Viele der bereits eingeleiteten Maßnahmen wirken nachhaltig, greifen aber erst langfristig. Dazu zählen z.B. die Unterstützung über mehrere Stufen einer Karriereentwicklung hinweg, Mentoring, institutionenübergreifende Dual Career-Netzwerke in allen großen deutschen Wissenschaftsregionen und nicht zuletzt verbesserte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um in kürzeren Zeiträumen sichtbare Fortschritte in der Chancengleichheit zu erzielen, sind weitere strukturelle Maßnahmen erforderlich, die auf das Erreichen der Zielquoten hinwirken. Besondere Bedeutung kommt einer chancengerechten Personalentwicklung sowohl im Rahmen einer zielgerichteten Nachwuchsförderung als auch einer entsprechenden Berufungspolitik zu. Dies schließt aktive Rekrutierung von Frauen in fortgeschrittenen Karrierestufen, transparente Auswahlverfahren auf allen Ebenen sowie die durchgängige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ein.

Sonderprogramme sind kontinuierlich daraufhin zu überprüfen, inwieweit sie nachhaltig und strukturell in der regulären Personalentwicklung verankert werden können, um eine nicht nur kurzfristige, vorübergehende Erhöhung der Frauenanteile zu bewirken. Soweit Sonderprogramme der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen, sollen sie in gleicher Weise an Männer wie an Frauen gerichtet werden.

Es gilt, Defizite der Organisationsstrukturen und -prozesse und aus ihnen resultierende, nach wie vor bestehende Benachteiligungen zu identifizieren und gezielt auszuräumen. Wichtig ist auch die Analyse der unterschiedlichen Repräsentanz von Frauen und Männern bei Befristung und Teilzeitbeschäftigung. Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Analysen der Problemlagen (wie sie die Fraunhofer-Gesellschaft kürzlich durchgeführt hat) helfen, Handlungsbedarf zu identifizieren und die Gleichstellungspolitik passgenau zu gestalten. Dies wird als Best practice den anderen Organisationen empfohlen. Genderforschung, wie sie z.B. am CEWS und andernorts in der Leibniz-Gemeinschaft durchgeführt wird, trägt ebenfalls dazu bei, Handlungsbedarf zu präzisieren und Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

Zu den notwendigen strukturellen Maßnahmen gehört ferner, dass das Erreichen der Ziele in der Alltagskultur der Organisationen und ihrer Einzelinstitute insbesondere von den Führungskräften überzeugend gelebt, proaktiv gestaltet und regelmäßig überprüft wird. Hierbei kann eine starke, handlungsfähige Gleichstellungsbeauftragte unterstützend wirken. In den (Führungs-)Gremien aller Organisationen ist ein Anteil an Frauen von mindestens 30 % anzustreben.

Bund und Länder empfehlen, in allen Forschungsorganisationen interne finanzielle Mechanismen zu schaffen, um so bis auf die Ebene der einzelnen Institute wirksame Anreize für erfolgreiche Gleichstellung zu setzen. Maßgeblich dafür sollte sein, wie erfolgreich die Potenziale im Verhältnis von offenen Stellen und Bewerbungslage unter Berücksichtigung der disziplinären Spezifika genutzt wurden. Aktive Rekrutierung, auch aus dem Ausland

und der Wirtschaft, wird weiterhin nachdrücklich empfohlen.

Begrüßt wird das Engagement der Deutschen Forschungsgemeinschaft bei der Weiterentwicklung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und ihrer Implementierung in die DFG-Verfahren. Durch die geplanten Datenerhebungen können Gleichstellungsindikatoren noch systematischer als bisher ein entscheidungsrelevantes Element der Begutachtung in den koordinierten Verfahren werden.

Der Pakt für Forschung und Innovation und seine Monitoring-Mechanismen haben wichtige Impulse gesetzt, das Thema Chancengleichheit im Bewusstsein der Handelnden zu verankern und inhaltlich voranzubringen. Auf Seiten der außeruniversitären Forschungseinrichtungen gilt es, die initiierten Prozesse konsequent und ambitioniert zur Wirkung zu bringen. Auf Seiten der Zuwendungsgeber gilt es, dies weiterhin kritisch und konstruktiv zu begleiten.

Elektronisch ist der Bericht abrufbar unter <http://www.pakt-fuer-forschung.de/index.php?id=330>. („Schlaglicht“ S. 15-17; Kapitel „Frauen für die Wissenschaft“ S.48-59; Einzelberichte der Wissenschaftsorganisationen ab S. 119, darin auch immer ein Kapitel zu Chancengleichheit)

Download:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-38-PFI-Monitoring-Bericht-2014.pdf>

Aktuelle OECD-Statistik „Bildung auf einen Blick“ erschienen

Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen besteht weiter!

Die Publikation Bildung auf einen Blick: OECD-Indikatoren ist die maßgebliche Quelle für genaue, sachdienliche Informationen über den Stand der Bildung weltweit. Sie enthält Daten zum Aufbau, zur Finanzierung und zur Leistung der Bildungssysteme der 34 OECD-Mitgliedsländer sowie einer Reihe nicht in der OECD vertretener G20-Staaten und mehrerer Partnerländer.

Ergebnisse für Deutschland, ausgewählt nach geschlechtsspezifischen Aspekten:

Die meisten Menschen in Deutschland erwerben einen Abschluss des Sekundarbereichs II ... Deutschland ist (zusammen mit Österreich) eines der beiden Länder, in denen die Abschlussquoten im Sekundarbereich II bei den Männern (95%) (geringfügig) höher sind als bei den Frauen (94%; der OECD-Durchschnitt liegt für Männer bei 81% und für Frauen bei 87%).

Frauen in Deutschland wählen häufiger einen naturwissenschaftlichen Studiengang als Studentinnen in anderen OECD-Ländern: 2012 wurden 44% der tertiären Bildungsabschlüsse in diesem Bereich von Frauen erworben (2000: 32%), verglichen mit einem Frauenanteil von 41% im OECD-Durchschnitt (2000: 40%). Während der Frauenanteil an den tertiären Bildungsabschlüssen in Hochschulstudiengängen und weiterführenden Forschungsprogrammen in den meisten Studienfächern ähnlich hoch ist wie im OECD-Durchschnitt, betrug der Frauenanteil an den 2012 in Mathematik und Statistik erworbenen tertiären Bildungsabschlüssen in Deutschland 59% (OECD-Durchschnitt: 46%). Deutschland gehört (zusammen mit der Tschechischen Republik, Portugal, der Slowakischen Republik und der Schweiz) zu den fünf Ländern, in denen der Frauenanteil an den tertiären Bildungsabschlüssen in naturwissenschaftlichen

Studiengängen (dazu zählen die Lebenswissenschaften, Physik, Mathematik und Statistik sowie Informatik) zwischen 2000 und 2012 um mindestens 10 Prozentpunkte gestiegen ist. Damit liegt in diesen Ländern der Frauenanteil mittlerweile näher am bzw. sogar über dem OECD-Durchschnitt.

Das Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen besteht weiter. Der Verdienst von Frauen mit Tertiärabschluss beträgt in Deutschland 72% des Verdiensts von Männern mit Tertiärabschluss (OECD-Durchschnitt: 73%). Bei Personen mit niedrigerem Bildungsstand ist der Verdienstabstand geringer als im OECD-Durchschnitt: Frauen ohne Tertiärabschluss erzielen 82% des Verdiensts von Männern mit entsprechendem Bildungsniveau. Das Verdienstgefälle zwischen den Geschlechtern tritt jedoch deutlicher zu Tage, wenn man den Verdienst von Männern und Frauen mit dem Medianverdienst für die Gesamtbevölkerung vergleicht. Unter Hochschulabsolventen bzw. Absolventen eines weiterführenden Forschungsprogramms verdienen 42% der Männer, aber nur 11% der Frauen mehr als das Doppelte des Medianeinkommens. In keinem anderen Land mit verfügbaren Daten ist das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle innerhalb dieser Gruppe von Arbeitskräften größer. Am anderen Ende des Spektrums, bei Personen ohne Abschluss des Sekundarbereichs II, verdienen 18% der Männer, aber 53% der Frauen die Hälfte des Medianeinkommens oder weniger. Bei der Interpretation dieser Daten ist jedoch zu bedenken, dass in Deutschland auf allen Qualifikationsniveaus ein sehr hoher Anteil der Frauen teilzeitbeschäftigt ist.

Quelle: Bildung auf einen Blick, Ländernotiz Deutschland

<http://www.oecd.org/berlin/publikationen/bildung-auf-einen-blick-2014-deutschland.pdf>

Weitere Informationen:

<http://www.oecd.org/berlin/publikationen/bildung-auf-einen-blick.htm>

Wissenschaftsrat: Tenure Track-Professuren und Dauerstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Es soll mehrere attraktive Karriereziele an Universitäten geben, transparente und gebahnte Wege sollen dorthin führen, so der Wissenschaftsrat in seinen am 11. Juli 2014 in Dresden verabschiedeten Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Nach der Promotion eröffnen sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern viele Karriereperspektiven, innerhalb wie außerhalb der Universität.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Universitäten, zwei Optionen gezielt auszugestalten: erstens *den Karriereweg zur Professur über den Tenure Track*, zweitens *den Zugang zu einer unbefristeten Position als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter oder Lehrkraft für besondere Aufgaben*. „Um die Karriereperspektiven wirklich zu verbessern, muss die Zahl unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse deutlich erhöht werden, und diese müssen attraktiv ausgestaltet werden“, so **Professor Manfred Prenzel**, Vorsitzender des Wissenschaftsrates. Der Wissenschaftsrat empfiehlt, künftig einen signifikanten Anteil aller Professuren mit Tenure Track vorzusehen, das heißt eine Professur zunächst befristet zu besetzen. Die Übernahme auf eine dauerhafte Professur muss erfolgen, wenn sich die Kandidatin bzw. der Kandidat im Professorenamt bewährt hat und dieses im Rahmen der Tenure-Evaluation gemäß vorab definierten Kriterien nachweisen kann.

Prenzel erläutert: „Wir empfehlen einen echten Tenure Track, keine rechtlich unverbindliche Option. Damit lassen sich die eigenen Chancen auf eine Professur besser einschätzen. Universitäten wird er dabei helfen, talentierte und ambitionierte Personen für eine Hochschullehrertätigkeit zu gewinnen.“ Um einen früheren Berufszeitpunkt und ein niedrigeres Durchschnittsalter zu erreichen, soll die Postdoc-Phase als zweite Qualifikationsphase in der Regel vier Jahre nicht überschreiten. Die Zahl der Professuren soll substantiell erhöht wer-

den, um die zusätzlichen Aufgaben der Universitäten qualitätsgerecht zu erfüllen. Die Betreuungsrelationen von Professorinnen und Professoren zu Studierenden sollen verbessert und der Betreuungs- und Prüfungsaufwand pro Professorin bzw. Professor internationalen Standards angenähert werden. Um den insgesamt gewachsenen Anforderungen in den verschiedenen Leistungsbereichen von Universitäten Rechnung zu tragen, empfiehlt der Wissenschaftsrat, auch die Zahl der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben zu erhöhen. Aufgaben, für die erfahrenes wissenschaftliches Personal in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen gebraucht wird, gibt es in Forschung, Lehre, Infrastrukturbetreuung und Wissens- und Technologietransfer, aber auch im wachsenden Bereich Wissenschaftsmanagement und -administration. Der Wissenschaftsrat fordert die Universitäten auf, für diese Dauerstellen systematisch Standards zu entwickeln, Aufgaben- und Anforderungsprofile der Stellen zu definieren und Kriterien und Prozesse der Personalgewinnung und -entwicklung einschließlich Aufstiegsmöglichkeiten festzulegen. Für die Aufstockung des wissenschaftlichen Personals an Universitäten skizziert der Wissenschaftsrat folgendes Zielszenario: In den kommenden zehn Jahren soll die Zahl der Professuren schrittweise um insgesamt ca. 7.500 Professuren erhöht werden. Der Anteil der Tenure Track-Professorinnen und -Professoren soll bis 2025 etwa ein Fünftel aller Professuren betragen. Die Zahl der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben soll in etwa demselben Umfang kontinuierlich erhöht werden. „Die Universitäten brauchen nun Konzepte zur Struktur und Entwicklung des wissenschaftlichen Personals und für die zusätzlichen Stellen auch entsprechende Mittel. Die Mengenverhältnisse der Stellenprofile und Personalgruppen müssen den Funktionen der einzelnen Einrichtung entsprechen“, so Prenzel. Der Umstellungsprozess soll durch Förderprogramme unterstützt werden.

<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>

<http://www.wissenschaftsrat.de/index.php?id=1232&tL>

http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/hginfo_2014.pdf

Bitte lesen Sie auch:

Bildungsgewerkschaft zu „Empfehlungen zu Karrierewegen und Personalstrukturen“ des Wissenschaftsrates

„Bund und Länder müssen jetzt schnellstmöglich einen ‚Pakt für gute Arbeit in der Wissenschaft‘ auf den Weg bringen“, mahnte Marlis Tepe, Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), mit Blick auf die vom Wissenschaftsrat (WR) vorgestellten „Empfehlungen zu Karrierewegen und Personalstrukturen im Wissenschaftssystem“ an. „Die GEW hat bereits im Frühjahr 2013 ein Förderprogramm zur Stabilisierung der Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gefordert. Es ist gut, dass der Wissenschaftsrat diesen Vorschlag in seinen Empfehlungen aufgreift. Jetzt ist die Politik am Zug.“

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

Für gute Arbeit in der Wissenschaft - Offener Brief an die Deutsche Gesellschaft für Soziologie

Im Hinblick auf den 27. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS), der ab 6. Oktober in Trier stattfinden wird, haben 18 Soziologinnen und Soziologen einen Offenen Brief an ihre Fachgesellschaft geschrieben.

Die WissenschaftlerInnen fordern die Deutsche Gesellschaft für Soziologie und ihre Mitglieder dazu auf, sich „zukünftig für gute Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ebenso einzusetzen wie für die bereits bestehenden wissenschaftlichen und forschungsethischen Standards.“ Die „massiven gesellschaftlichen Umwälzungsprozesse der letzten Jahrzehnte haben weder vor der Wissenschaft im Allgemeinen noch vor der Soziologie im Besonderen halt gemacht. Deregulierung, Aktivierung und Wettbewerbsorientierung haben hoch problematische Entwicklungen nach sich gezogen, nicht zuletzt eine zunehmende Prekarisierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“, heißt es in dieser Petition. Am stärksten träfe die Prekarisierung den sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs - die größte Beschäftigtengruppe. Für sie gäbe es keine planbaren Beschäftigungsperspektiven in der Wissenschaft. Sie sähe sich Teilzeitbeschäftigung, Befristung, Kettenverträgen und Stipendien anstelle von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen ausgesetzt. „Promovierende kämpfen mit ihrem unregelmäßigen Rechtsstatus und persönlichen Abhängigkeiten. Lehrbeauftragte halten mit kümmerlich bezahlten Lehraufträgen die Studiengänge aufrecht. Postdocs scheitern schnell am Wissenschaftszeitvertragsgesetz und haben in der derzeitigen Lage nur wenig Aussicht auf eine Entfristung ihrer Stelle“, betonen die WissenschaftlerInnen weiter.

Beachten Sie die weiteren Ausführungen der SozialwissenschaftlerInnen unter:

<https://www.openpetition.de/petition/online/fuer-gute-arbeit-in-der-wissenschaft>

Zusammenschluss von iFQ und DZHW

Im vergangenen Jahr haben die WissenschaftsministerInnen von Bund und Ländern die Gründung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) beschlossen. Das in Hannover ansässige HIS-Institut für Hochschulforschung wurde im September 2013 in das DZHW ausgegründet. Am 27. Juni 2014 hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz entschieden, dass das Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) mit Sitz in Berlin zum Januar 2016 in das DZHW eintreten soll, um die Leistungsfähigkeit des neuen Forschungszentrums auch auf den Gebieten der Wissenschaftsforschung auf Dauer zu gewährleisten. Dafür stellen Bund und Länder jährlich etwa 2 Mio. Euro zusätzlich zur Verfügung. Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz folgt damit dem Wissenschaftsrat, der im April 2014 die Zusammenführung der beiden Institute empfohlen hatte. Das Zentrum soll die Kernaufgaben des Wissenschaftssystems – Lehre und Forschung – zum Gegenstand empirischer Untersuchungen machen und für Politik und Gesellschaft zentrale Daten und kritisches Reflexionswissen über den wissenschaftlichen Betrieb und seine Rahmenbedingungen bereitstellen.

Der Wissenschaftsrat hatte in seinem Gutachten die von beiden Einrichtungen konzipierte „Zusammenführung von eher lehr- und studiumsbezogenen Fragestellungen mit solchen, die eher an den Forschungsleistungen des Hochschul- und Wissenschaftssystems interessiert sind“, und die damit verbundene „möglichst ganzheitliche Perspektive auf das Wissenschaftssystem“ besonders gewürdigt. Der Leiter des iFQ, Professor **Dr. Stefan Hornbostel**, und der wissenschaftliche Leiter des DZHW, Professor **Dr. Walter R. Heinz**, sagten hierzu: „Um diesem ganzheitlichen Ansatz gerecht werden zu können, werden wir zunächst unsere bisherigen Arbeiten konzentrieren, das heißt die bestehenden Erhebungsdaten in einem Forschungsdatenzentrum bündeln und die laufenden Studien, insbesondere zu Bildungsverläufen und wissenschaftlichen Karrieren, miteinander verschränken. Wir werden

dann die gemeinsamen theoretischen und methodischen Grundlagen ausbauen, um ein wissenschaftlich ausgereiftes, aber auch praxisrelevantes Forschungsprogramm mit innovativen Untersuchungsdesigns zu entwickeln." Das neue DZHW werde dabei auch verstärkt auf Kooperationen mit Forschungspartnern aus dem In- und Ausland setzen.

Der Zusammenschluss beider Einrichtungen soll mit Wirkung zum **1. Januar 2016** erfolgen.

Kontakt: Prof. Dr. Walter Heinz,
heinz@dzhw.eu;
Prof. Dr. Stefan Hornbostel,
hornbostel@forschungsinfo.de

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2014-04.pdf>

<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3821-14.pdf>

http://www.forschungsinfo.de/Presse/dokumente/pm_27-06-2014.html

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

Personalien bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Drei neue Mitglieder im DFG-Präsidium

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat zwei *neue Vizepräsidentinnen* und einen neuen Vizepräsidenten: Die Gießener Biochemikerin und Molekularbiologin **Prof. Dr. Katja Becker**, die Karlsruher Mathematikerin **Prof. Dr. Marlis Hochbruck** und der Münchner Rechtswissenschaftler **Prof. Dr. Wolfgang Schön** wurden am 2. Juli 2014, von der Mitgliederversammlung der DFG in Frankfurt/Main in das Präsidium der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Selbstverwaltungsorganisation für die Wissenschaft in Deutschland gewählt. Becker folgt auf den Mülheimer Chemiker

Prof. Dr. Ferdi Schüth, Hochbruck auf die Karlsruher Informatikerin **Prof. Dr. Dorothea Wagner**, und Schön übernimmt das Amt der Berliner Rechtswissenschaftlerin **Prof. Dr. Christine Windbichler**.

Ausführliche Informationen zu den Mitgliedern des DFG-Präsidiums finden sich unter:

http://www.dfg.de/dfg_profil/gremien/praesidium/

Neun neue Mitglieder im Senat der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat am 2. Juli 2014, in Frankfurt/Main neun neue Mitglieder in den Senat der DFG gewählt. Der Senat ist das wichtigste wissenschaftspolitische Gremium der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Selbstverwaltungseinrichtung für die Wissenschaft in Deutschland. Von den neun Senatsplätzen waren vier im Bereich Ingenieurwissenschaften, drei im Bereich Mathematik, Naturwissenschaften sowie je einer in den Bereichen Biologie/Medizin/Agrarwissenschaften sowie Geistes- und Sozialwissenschaften zu besetzen.

Drei der neuen Senatsmitglieder sind Wissenschaftlerinnen. Damit gehören dem 39-köpfigen Senat nunmehr **13 Wissenschaftlerinnen** an.

Die drei gewählten Wissenschaftlerinnen sind:

- **Prof. Dr. Ellen Ivers-Tiffée** (Platz Materialwissenschaft und Werkstofftechnik), Karlsruher Institut für Technologie (KIT);
- **Prof. Dr. Kerstin Schill** (Platz Informatik), Universität Bremen;
- **Prof. Dr. Bettina Rockenbach** (Platz Wirtschaftswissenschaften), Universität zu Köln.

Hier geht es zur *Liste* aller DFG-Senatsmitglieder:

http://www.dfg.de/dfg_profil/gremien/gremium/index.jsp?id=120

Die Mitgliederversammlung der DFG hatte am 3. Juli eine Novelle ihrer Satzung beschlossen. Die Grundzüge und wichtigsten Regelungen der überarbeiteten Satzung wurden auf der Jahrespressekonferenz der DFG am 3. Juli 2014 in Berlin vorgestellt. Als eine der Satzungsaufgaben wurde die „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft“ formuliert.

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2014/pressemitteilung_nr_30/index.html

Wechsel im Vorstand der Gesellschaft für Hochschulforschung

Prof. Dr. Georg Krücken ist neuer Vorsitzender der Gesellschaft für Hochschulforschung (GfHf). Am 27.6.2014 wurde er auf der Jahrestagung der Gesellschaft in dieses Amt gewählt; damit löst er Prof. Dr. Margret Bülow-Schramm ab, die nach zwei Amtszeiten nicht wieder für das Amt der Vorsitzenden kandidierte. Sie wurde zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Der neue Vorsitzende der GfHf, Georg Krücken, ist Soziologe und Hochschulforscher und seit 2011 *Direktor des International Centre for Higher Education Research (INCHER-Kassel)* an der Universität Kassel. Als Vorsitzender der Gesellschaft für Hochschulforschung wird er den Schwerpunkt seiner Tätigkeit auf die Theorie- und Methodenentwicklung in der Hochschulforschung legen. Dazu sagte er: „Sowohl für die Hochschulforschung als interdisziplinäres Forschungsfeld als auch für die vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ist dies zentral. Dabei soll der Blick auf Theorien und Methoden nicht nur nach innen gerichtet werden, sondern eine stärkere Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Disziplinen und anderen interdisziplinären Forschungsfeldern einschließen.“

Die von Georg Krücken angekündigte Schwerpunktsetzung spiegelt sich bereits im Thema der nächsten Jahrestagung der GfHf wider, die am 9. und 10. April 2015 an der Universität Kassel stattfinden wird. Das Thema der Tagung lautet: *Theoriebildung und Methodenentwicklung in der Hochschulforschung*. Am 8. April 2015, einen Tag vor der Jahrestagung, finden Veranstaltungen des Netzwerkes der Nachwuchshochschulforscherinnen und -forscher (HoFoNa) statt.

<http://hochschul-forschung.de/>

<http://hochschul-forschung.de/vorstand/>

Exzellenter Nachwuchs in die Junge Akademie aufgenommen

Es wurden sieben Wissenschaftlerinnen und drei Wissenschaftler aus verschiedenen Disziplinen am 28. Juni 2014 in die Junge Akademie aufgenommen. Am selben Tag hat das neue Präsidium seine einjährige Amtszeit angetreten. Die Junge Akademie hat im Rahmen ihrer Festveranstaltung am 28. Juni 2014 in Berlin zehn neue Mitglieder begrüßt:

- Jennifer Girrbach-Noe, Physik, Jg. 1984, Technische Universität München,
- Diana Göhringer, Elektrotechnik/ Informationstechnik, Jg. 1980, Ruhr-Universität Bochum,
- Florian Meinel, Rechtswissenschaft, Jg. 1981, Humboldt-Universität zu Berlin,
- Kristina Musholt, Philosophie, Jg. 1981, Universität Magdeburg,
- Julia Pongratz, Meteorologie, Jg. 1980, Max-Planck-Institut für Meteorologie, Hamburg,
- Carina Schmitt, Politikwissenschaft, Jg. 1980, Universität Bremen/ Harvard University, Cambridge,

- **Jule Specht**, Psychologie, Jg. 1986, Freie Universität Berlin,
- **Chris Thomale**, Rechtswissenschaft/ Philosophie, Jg. 1982, Universität Freiburg/ Yale Law School, New Haven,
- **Bernadett Weinzierl**, Atmosphärenphysik, Jg. 1979, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Oberpfaffenhofen-Weßling, und Ludwig-Maximilians-Universität München,
- **Kai Wiegandt**, Anglistik, Jg. 1979, Freie Universität Berlin.

Die jährliche Zuwahl zur Jungen Akademie erfolgt im Wechsel durch die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (BBAW) und die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina einerseits und durch die Junge Akademie andererseits. Die Mitgliederzuwahl für das Jahr 2014 erfolgte im Frühjahr durch die BBAW und die Leopoldina. Die nächste Zuwahl durch die Junge Akademie findet im Frühjahr 2015 statt. Voraussetzung für die fünfjährige Mitgliedschaft in der Jungen Akademie ist eine hervorragende Promotion, die zum Zeitpunkt der Wahl nicht länger als drei bis sieben Jahre zurückliegen sollte, sowie mindestens eine weitere exzellente wissenschaftliche Arbeit. Herausragende Künstlerinnen und Künstler können sich ebenfalls bewerben.

Ebenfalls am 28. Juni 2014 hat das neue Präsidium der Jungen Akademie seine einjährige Amtszeit angetreten. Gewählt wurden der Anästhesiologe **Daniel Chappell** (Klinikum der Ludwig-Maximilians-Universität München), die Theologin **Katharina Heyden** (Universität Bern), der Musikwissenschaftler und Komponist **Gordon Kampe** (Folkwang Universität der Künste Essen), die Politik- und Medienkulturwissenschaftlerin **Evelyn Runge** (Universität Hildesheim) sowie der Jurist **Emanuel V. Towfigh** (Max-Planck-Institut zur Erforschung von Gemeinschaftsgütern, Bonn). Neuer Sprecher der Jungen Akademie ist **Emanuel V. Towfigh**.

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

Preise und Auszeichnungen

Sofja Kovalevskaja-Preise 2014 vergeben

Es wurden vier Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftler mit einem der höchstdotierten Wissenschaftspreise Deutschlands ausgezeichnet.

Im laufenden Jahr 2014 zeichnet die Humboldt-Stiftung elf internationale ForscherInnen im Alter von 29 bis 40 Jahren mit einem der höchstdotierten Wissenschaftspreise Deutschlands aus: Je bis zu 1,65 Millionen Euro Preisgeld erhalten die Ausgezeichneten. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bekommen in dem Programm in einer frühen Phase ihrer Karriere Risikokapital für innovative Projekte. Sie forschen bis zu fünf Jahre lang an deutschen Universitäten und Forschungseinrichtungen und bauen dabei eigene Forschungsgruppen an ihren Gastinstituten auf. Den Nachwuchswissenschaftlern, die 2014 ausgewählt wurden, wird der Preis im November von Bundesforschungsministerin Johanna Wanka und dem Präsidenten der Alexander von Humboldt-Stiftung, Helmut Schwarz, verliehen.

Informationen zu allen PreisträgerInnen finden Sie hier:

<http://www.humboldt-foundation.de/web/skp-2014.html>

Übersicht über die neu ausgewählten Preisträgerinnen, ihre Herkunfts- und letzten Aufenthaltsländer, ihre Fachgebiete sowie ihre Gastinstitute:

- **Elizabeta Briski**, Kroatien / Kanada, Ökologie, GEOMAR – Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel
- **Katja Dörschner-Boyaci**, Deutschland / Türkei, Allgemeine Psychologie, Universität Gießen, Abteilung Allgemeine Psychologie

- **Helen May-Simera**, Großbritannien / USA, Zellbiologie, Universität Mainz, Institut für Zoologie
- **Renske Marjan van der Veen**, Niederlande / USA, physikalische Chemie, Max-Planck-Institut für biophysikalische Chemie, Göttingen

Die Preisverleihung findet am 11. November 2014 in Berlin statt.

Der Sofja Kovalevskaja-Preis wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert und wird bislang alle zwei Jahre ausgelobt.

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

Anneliese Maier-Forschungspreis

Am 11. September 2014 verlieh die Alexander von Humboldt-Stiftung in Hamburg zum dritten Mal die mit jeweils 250.000 Euro dotierten Anneliese Maier-Forschungspreise. Die vier Preisträgerinnen und vier Preisträger aus den **Geistes- und Sozialwissenschaften** sind unter insgesamt 60 Nominierten aus 17 Ländern ausgewählt worden.

Die vier ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen sind: Die Sprachwissenschaftlerin **Mary E. Beckman** aus den USA ist anerkannt als weltweit führende Vertreterin ihres Fachs und als Pionierin der Laborphonologie. Ihr Kooperationspartner ist die Ludwig-Maximilians-Universität München.

Die in Großbritannien forschende deutsche Psychologin **Ulrike Hahn** gehört zu den international führenden Köpfen in der Psychologie des Denkens, Entscheidens und Urteilens. In München kooperiert sie mit der Ludwig-Maximilians-Universität.

Kathleen Vohs gilt als besonders innovative und anerkannte Psychologin auf dem Gebiet der Selbstkontrolle und der Konsumentenpsychologie.

Die Amerikanerin wird mit der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg zusammenarbeiten.

Die spanische Islamhistorikerin **Maribel Fierro** wurde ebenfalls für den Anneliese Maier-Forschungspreis 2014 ausgewählt.

Mit dem Anneliese Maier-Forschungspreis unterstützt die Alexander von Humboldt-Stiftung die Internationalisierung der Geistes- und Sozialwissenschaften in Deutschland. Mit dem Preisgeld werden Forschungsk Kooperationen mit Fachkollektiven in Deutschland über einen Zeitraum von fünf Jahren finanziert.

<http://www.humboldt-foundation.de/web/Pressemitteilung-2014-25.html>

Deutscher Studienpreis der Körber-Stiftung in der Sektion „Sozialwissenschaften“ für Nicole Rippin

Nicole Rippin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Entwicklungspolitik (DIE) in Bonn und Promovendin der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Georg-August-Universität Göttingen, ist mit dem Deutschen Studienpreis der Körber-Stiftung ausgezeichnet worden. Ihr Wettbewerbsbeitrag befasst sich mit dem Thema „Effizienz und Verteilungsgerechtigkeit: Mit innovativer Armutsmessung die Ärmsten erreichen“. Der Preis ist mit 25.000 Euro dotiert. Der Wettbewerbsbeitrag basiert auf der Doktorarbeit von Nicole Rippin, in der sie eine innovative Methode zur Messung von Armut entwickelt hat. Mit dieser Methode werden erstmals grundlegende Maßstäbe wie Verteilungsgerechtigkeit und Effizienz berücksichtigt. Dieses Verfahren wurde im Rahmen der Promotion sowohl auf Entwicklungsländer als auch auf Deutschland angewendet. „Wenn dieses neue Messverfahren dazu beiträgt, dass politische Entscheidungsträger bewusster Maßnahmen ergreifen, die gezielt die Lebenssituation der Ärmsten verbessern, wäre das die größte Belohnung meiner

Arbeit", erklärt Rippin.

Der Deutsche Studienpreis wird jährlich von der Körber-Stiftung für Doktorarbeiten von herausragender gesellschaftlicher Bedeutung verliehen. Ausgezeichnet werden Beiträge in den Gebieten „Geisteswissenschaften“, „Sozialwissenschaften“ sowie „Natur- und Technikwissenschaften“. Insgesamt hatten sich über 430 Nachwuchsforscherinnen und -forscher für den Deutschen Studienpreis beworben. Die Preise überreicht Bundestagspräsident Norbert Lammert am 2. Dezember 2014 in der Deutschen Parlamentarischen Gesellschaft in Berlin.

<http://www.die-gdi.de/nicole-rippin/>

<http://ediss.uni-goettingen.de/handle/11858/00-1735-0000-0022-5E2E-B>

<https://www.die-gdi.de/forschung/projekte/details/armut-ungleichheit-und-wohlbefinden/>

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Erste Veröffentlichung des Public Women-on-Board Index

Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat am 2. Juli 2014 gemeinsam mit der Präsidentin der Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte e. V.“ (FidAR), **Monika Schulz-Strelow**, den ersten **Public Women-on-Board Index** vorgestellt.

Der Index misst und dokumentiert den Frauenanteil in TOP-Führungspositionen der 225 größten Unternehmen, an denen Bund, Länder oder Gemeinden mehrheitlich beteiligt sind.

Der Public WoB-Index kommt zu folgenden Ergebnissen:

- Der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der untersuchten öffentlichen Unternehmen aus Bund, Ländern und Kommunen liegt insgesamt bei 25,1 Prozent. Im Vergleich untereinander schneiden die Unternehmen mit mehrheitlicher Bundesbeteiligung (20,65 Prozent) schlechter ab als die mit mehrheitlicher Landes- (21,65 Prozent) oder kommunaler Beteiligung (Landeshauptstädte: knapp 30 Prozent Frauenanteil in Aufsichtsgremien).
- Bei den 65 untersuchten Unternehmen mit Bundesbeteiligung ist nur jede 5. Position in Aufsichtsgremien mit einer Frau besetzt (20,7 Prozent).
- Der Frauenanteil in TOP-Managementorganen (Vorstand, Geschäftsführung) der Unternehmen mit Bundesbeteiligungen liegt bei 13,9 Prozent.

Den rund 14.000 öffentlichen Unternehmen bei Bund, Ländern und Kommunen kommt mit jährlichen Umsätzen von über 300 Milliarden Euro nicht nur eine große ökonomische, sondern bei Erfüllung ihrer Aufgaben - beispielsweise in Krankenhäusern, dem Personennahverkehr, der Energieversorgung und dem Wohnungsbau - zugleich eine hohe gesellschaftspolitische Bedeutung zu.

Die Studie mit allen Rankings wird veröffentlicht unter:

<http://www.fidar.de/public-wob-index>

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=208190.html>

Frauenanteil in DAX-30-Vorständen weiter gesunken

Der Abwärtstrend setzt sich fort: Derzeit haben Frauen nur noch 5,5 Prozent der Vorstandsposten in den DAX-30-Unternehmen inne. Das entspricht zehn Vorständinnen bei insgesamt 183 Vorstandsmitgliedern. Ende des vergangenen Jahres waren noch zwölf von 191 Posten des Führungsgremiums mit Frauen besetzt (6,3 Prozent). Das ergibt eine aktuelle Auswertung des **Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin)**. „Erneut bestätigt sich, dass eine nachhaltige Veränderung hin zu mehr Frauen in Vorständen der großen börsennotierten Unternehmen kein Selbstläufer ist“, sagt **Elke Holst**, Forschungsdirektorin Gender Studies am DIW Berlin.

Als Vorständinnen ausgeschiedenen sind in der ersten Hälfte des Jahres 2014 **Elke Strathmann** bei Continental, **Marion Schick** bei der Deutschen Telekom und **Angela Titzrath** bei der Deutschen Post. Neu hinzugekommen ist **Dr. Doris Höpke** bei der Munich Re. In den Aufsichtsräten der DAX-30-Unternehmen hingegen ist der Frauenanteil weiter gestiegen – um 2,8 Prozentpunkte auf 24,7 Prozent. Diese Entwicklung bestätigt den seit 2010 zu beobachtenden Trend, wonach die Frauenanteile in den Kontrollgremien um durchschnittlich knapp drei Prozentpunkte pro Jahr zunehmen. „Diese positive Entwicklung zeigt, dass verstärkte Bemühungen um mehr Frauen in Aufsichtsräten durchaus erfolgreich sein können“, so Holst. Die Frauenanteile sind auf der Arbeitnehmerseite der Kontrollgremien derweil noch immer höher als auf der Kapitaleseite. In sieben der DAX-30-Unternehmen (Deutsche Börse, Deutsche Lufthansa, Deutsche Post, Deutsche Telekom, Henkel, Merck, Munich Re) besteht die Arbeitnehmervertretung mittlerweile zur Hälfte aus Frauen. Die Kapitaleseite holt aber auf: Mittlerweile entsendet sie mit 48 von insgesamt 109 fast die Hälfte aller Aufsichtsrätinnen der DAX-30-Unternehmen. Die seitens der Politik *geplante Geschlechterquote*, die einen Frauenanteil in Aufsichtsräten in Höhe von mindestens 30 Prozent vorsieht, haben unterdessen bereits zehn der DAX-30-Unternehmen erreicht: Commerzbank, Adidas, Allianz, Deutsche Bank, Deutsche Post, Deutsche Telekom, Deutsche Lufthansa, Merck, Munich Re und Henkel. Zwei Unternehmen haben *keine einzige Frau* im Aufsichtsrat: Fresenius Medical Care und Fresenius. „Ich bin zwar zuversichtlich, dass es sich bei dem Rückgang des Frauenanteils in den Vorständen um ein vorübergehendes Tief und nicht um einen generellen Rückwärtstrend handelt“, sagt Elke Holst. In zwei Dax-Unternehmen dürften demnächst wieder zwei Vorstandsposten an Frauen vergeben werden. „Dennoch bedarf es großer Schritte, um die männlichen Monokulturen in den Vorständen in absehbarer Zeit zu überwinden.“ Den zunehmend mit Frauen besetzten Aufsichtsräten kämen hierbei eine wichtige Rolle zu.

http://www.diw.de/de/diw_01.c.470215.de/themen_nachrichten/frauenanteil_in_dax_30_vorstaenden_weiter_gesunken.html

Welches Potential haben gemischte Doppelspitzen in der Unternehmensführung?

Bettina Banaj, Absolventin der AKAD University, hat sich in ihrer Diplomarbeit mit Frauen in deutschen Führungsetagen beschäftigt und den Fokus auf die Frage gelegt, welches Potential gemischte Doppelspitzen in der Unternehmensführung haben.

Hierfür führte sie eine Online-Umfrage durch, an der 123 Personen (62 Frauen, 61 Männer) teilnahmen und interviewte Experten aus den Branchen Werkzeugbau, Weiterbildung, Existenzgründungsberatung und IT. Aus beiden Befragungen wurde ersichtlich, dass viele eine Doppelspitze, unabhängig vom Geschlecht, einer Einzelperson oder einem mehrköpfigen Team vorziehen. Bettina Banaj: „In kleinen und mittelständischen Unternehmen sind Doppelspitzen bereits vermehrt anzutreffen, aber auch Großunternehmen oder Parteien stehen ihnen zunehmend offen gegenüber.“ Schließlich könnten „Defizite und Schwächen ausgeglichen werden, ob sie nun in der Persönlichkeit oder in den Kompetenzen der Führungspersonen liegen.“

Weitere Ergebnisse der Umfrage:

Die UmfrageteilnehmerInnen bevorzugten bei manchen Themen eine rein männliche, bei anderen eine rein weibliche und dann wieder die gemischte Führungsspitze. So halten zum Beispiel die meisten Befragten (67,5 Prozent) hinsichtlich der „Konsequenz und Verbindlichkeit von Entscheidungen“ eine männliche Doppelspitze für erfolgsversprechend. Und die „Beurteilung unternehmerischer Kennzahlen“ trauen einer weiblichen Doppelspitze gerade mal 19,5 Prozent zu. Bei „zwischenmenschlichen“ Themen wie der „Kunden- und Serviceorientierung“ hingegen liegen die Frauen vorne, ebenso bei der MitarbeiterInnenorientierung: Hier trauen nur 35,8 Prozent der Befragten einer männlichen Doppelspitze zu, dass sie die Relevanz dieses Themas ausreichend bewertet; auch die gemischte Spitze schneidet schlechter ab als die rein weibliche. Gemischte Doppelspitzen hingegen werden

von den meisten Befragten bei folgenden Themen als vorteilhaft erachtet: „Realistische Situations- und Umfeldeinschätzungen“ (78,9 Prozent) und „Sachliches, lösungsorientiertes und angemessenes Kommunikationsverhalten“ (71,5 Prozent). Außerdem waren sich von den 123 Teilnehmern über zwei Drittel (69,1 %) sicher, dass das Betriebsklima bei einem gemischten Doppel besser sei als bei einer rein weiblichen (34,1 Prozent) oder männlichen (37,4 Prozent) Führungsspitze.

Der in der Befragung teilweise ganz eindeutige Kompetenzen-Zuspruch spiegelt sich jedoch längst nicht in der Realität wieder: „Experten sind sich sicher, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern als Führungskräfte vielfach in Nuancen liegen“, weiß Bettina Banaj von ihren Recherchen. Deswegen hält sie es auch für sinnvoll, dass sich Unternehmen hinsichtlich der dynamischeren und komplexeren Systemänderungen für das Thema Diversität bewusst öffnen: „Im Moment liegt vielerorts Potential brach – durch die Etablierung weiblicher Führungskräfte erscheinen Unternehmen auch anderen sehr gut ausgebildeten Frauen als attraktiver Arbeitgeber. Wer also rechtzeitig auf den Zug aufspringt, hat meiner Meinung nach einen enormen Wettbewerbsvorteil, der nicht zuletzt zur zukünftigen Sicherung der Unternehmensexistenz beitragen kann.“

Bettina Banaj arbeitet als Unternehmensberaterin bei der RKW Baden-Württemberg GmbH, ist „Europäische Botschafterin für Unternehmensgründungen für Frauen“ und „Professional Speaker“ der „German Speaker Association“.

<https://www.akad.de/ueber-akad/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-einzelansicht/nachricht/2014/06/17/gemischte-doppelspitzen/#>

Umfrage zu Frauen in Führungspositionen: Wo stehen Frauen wirklich?

Zeit Online fragt nach Erfahrungen aus dem persönlichen Arbeitsumfeld.

Die Redaktion von Zeit Online stellt fest: „Dass die Forderung nach mehr weiblichen Führungskräften mit solcher Einigkeit auf allen Seiten und mit einer solchen Selbstverständlichkeit thematisiert wird, täuscht darüber hinweg, dass die Missstände anscheinend nicht so leicht zu beheben sind, wie es beim Reden darüber wirkt. Denn obwohl Unternehmen wie Arbeitnehmerinnen das Gleiche zu wollen angeben, klaffen Anspruch und Wirklichkeit nach wie vor auseinander.“

Die RedakteurInnen von Zeit Online möchten daher der Frage nachgehen, wie sich die Kommunikation der Förderung weiblicher Führungskräfte in Unternehmen in der Realität auswirkt. Dazu werden Schilderungen aus dem Arbeitsumfeld von Frauen erbeten.

Folgende Fragen sind dabei von Interesse:

- Wirkt sich die öffentliche Debatte zur Förderung von Frauen in Führungspositionen auf Ihre Arbeitsrealität aus? Setzt sie konkrete Impulse in Ihrem Unternehmen?
- Kommuniziert Ihr Unternehmen das Thema nach außen anders als der internen Realität entsprechend?
- Welche Formen der Förderung gibt es in Ihrem Unternehmen, und für wie wirksam halten Sie diese? Fühlen Sie sich angesprochen oder halten Sie diese für nicht zielführend?
- Streben Sie als Frau selber eine Führungsposition an, und welchen Herausforderungen stehen Sie dabei gegenüber, an Ihrem Arbeitsplatz, aber auch in Ihrem sozialen Umfeld?

Die genannten Fragen sollen vor allem der Anregung dienen. Es kann auch ganz frei aus dem Arbeitsalltag berichtet oder eigene Fragen können formuliert werden. Dieser Aufruf richtet sich zwar vornehmlich an Frauen, die Redaktion begrüßt aber auch Rückmeldungen aus männlicher Perspektive.

Beiträge können unter:

<http://www.zeit.de/karriere/2014-08/frauen-fuehrungskraefte-image-realitaet>

im Kommentarbereich eingefügt werden oder per Email an leseraufruf@zeit.de, Betreff „Führung“ geschickt werden. Auf Wunsch werden die Einsendungen anonym behandelt.

Bitte lesen Sie auch:

Debatte um die Quote: „Wenn Frauen scheitern, ist das ein Privatproblem“

Gastbeitrag von **Thomas Sattelberger** auf Sueddeutsche.de, 18. August 2014

„17 Frauen hatten es in kurzer Zeit in die Vorstände von Dax-Konzernen geschafft - ein Hoch auf die Gleichberechtigung! Doch inzwischen sind acht von ihnen wieder ausgeschieden, die Symbolpolitik an der Spitze ist gescheitert. Fünf Thesen zur Erklärung.“

Von 2003 bis 2007 war Thomas Sattelberger Personalvorstand beim Autozulieferer Continental, anschließend arbeitete er in gleicher Funktion bis 2012 für die Deutsche Telekom.

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/debatte-um-die-quote-wenn-frauen-scheitern-ist-das-ein-privatproblem-1.2091905>

NRW: Landesregierung will mehr Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst

Gutachten von ehemaligem Präsident des Bundesverfassungsgerichts, Prof. Hans-Jürgen Papier sieht verfassungsrechtliche Verpflichtung für effektive Frauenförderung.

Die Landesregierung will mehr Führungspositionen weiblich besetzen und deshalb die Regelungen zur

Frauenquote im Öffentlichen Dienst weiterentwickeln. Dies kündigten **Innenminister Ralf Jäger** und **Emanzipationsministerin Barbara Steffens** an. Anlass ist die Veröffentlichung eines Gutachtens zur „Zielquote für Frauen in Führungspositionen“, das der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts, **Prof. Hans-Jürgen Papier**, im Auftrag der Landesregierung verfasst hat. Darin sieht er eine verfassungsrechtliche Verpflichtung für eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik. „Das Rechtsgutachten ist ein Meilenstein auf dem Weg zu mehr Frauen in Spitzenpositionen des Öffentlichen Dienstes. Wir müssen jetzt Wege finden, die Frauenquote so auszugestalten, dass sie effektiver wirkt“, erklärte Ministerin Steffens. „Wer von der Privatwirtschaft mehr weibliche Führungskräfte in der Chefetage fordert, muss auch im eigenen Bereich nach vorne gehen, um glaubwürdig zu sein“, so Steffens weiter. Ende 2012 waren mehr als die Hälfte (58,7 Prozent) der beim Land NRW Beschäftigten Frauen. Auch im höheren Dienst ist die Mehrheit der Beschäftigten (54,8 Prozent) weiblich. Dennoch gilt: Je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil. Im Eingangsdienst des höheren Dienstes (Besoldungsgruppe A13/E13) beträgt der Frauenanteil 64,6 Prozent, im Endamt (Besoldungsgruppe A16/E15Ü) nur noch 27,4 Prozent. In den absoluten Spitzenpositionen (ab Besoldungsgruppen B5) macht der Frauenanteil weniger als ein Viertel (24,6 Prozent) aus. „Gleichberechtigung von Männern und Frauen darf nicht vor der Führungsebene enden“, betonte der Innenminister. In seinem Gutachten führt Prof. Papier aus, durch die bisherige von den Verwaltungsgerichten geprägte Beförderungspraxis werde wegen der Vielzahl der Einzelkriterien, die dabei für den Qualifikationsvergleich herangezogen würden, die Frauenquote unterlaufen. Ein Auswahlverfahren, das den Fall gleicher Qualifikation - erst hier findet die Quote Anwendung - so gut wie nicht mehr vorkommen lasse, hebele die Quote aus. Es werde verkannt, dass das Gleichstellungsgebot des Grundgesetzes ein ebenso wichtiges Staatsziel sei wie das für den Öffentlichen Dienst geforderte Prinzip der Bestenauslese. Der Verfassungsrechtler Prof. Papier unterstreicht die Bedeutung des Gleichberechtigungsgebots für den öffentlichen Dienst und sieht Handlungsbedarf beim Gesetzgeber. So sollen Maßnahmen zur Frau-

enförderung bereits im Vorfeld von Personalentscheidungen angesetzt werden. Außerdem setzt er sich mit Sanktionen und Kontrollinstrumenten bei Verstößen gegen gleichstellungsrechtliche Vorgaben auseinander und empfiehlt ein Klagerecht für Gleichstellungsbeauftragte. „Wir haben in NRW bei der Frauenförderung schon viel erreicht, aber es ist noch Luft nach oben“, bekräftigte Jäger. „Zu einer modernen öffentlichen Verwaltung gehört ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen.“ Die Ergebnisse des Gutachtens sollen in den laufenden Prozessen zur Dienstrechtsmodernisierung sowie zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes umgesetzt werden. Geplant ist ein Kabinettsbeschluss zur Modernisierung des Dienstrechts in Nordrhein-Westfalen noch Ende dieses Jahres. Darüber hinaus bietet das Gutachten mit seinen Analysen und Schlussfolgerungen auch für den beabsichtigten Gesetzentwurf des Bundes zur Frauenquote einen ergänzenden Ansatz, der gegenüber der bisherigen verfassungsrechtlichen und politischen Diskussion neue Aspekte einbringt.

<http://www.nrw.de/landesregierung/landesregierung-will-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-im-oeffentlichen-dienst-15894/>

http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten_Zielquoten.pdf

<http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV16-2051.pdf>

Bitte lesen Sie auch:

Warum Frauen so selten geeignet sind

Zwei Bewerber, Mann und Frau, beide qualifiziert. Befördert werden soll: die Frau. So steht es im Gesetz. Doch das wird im öffentlichen Dienst umgangen, wie Ex-Verfassungsrichter Papier beklagt. An den Kriterien werde herumgedoktert, bis es kaum noch geeignete Frauen gebe.

Von Heribert Prantl

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/oeffentlicher-dienst-warum-frauen-so-selten-geeignet-sind-1.2036202>

Neue Kultur der Gleichstellung

Die Bundesregierung strebt eine neue „Kultur der Gleichstellung von Frauen und Männern“ an. Das gelte insbesondere für Unternehmen, Behörden und Institutionen, schrieb die Regierung in ihrer Antwort (18/2402) am 26. August 2014 auf eine Kleine Anfrage (18/2318) der Fraktion Die Linke. Ziel sei die „Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit sowohl auf der strukturellen als auch auf der individuellen Ebene“. Gerade Frauen seien noch häufig strukturell benachteiligt, etwa „bei den Entgelten oder bei ihrer Repräsentanz in Führungspositionen“. Die Regierung verweist in dem Zusammenhang auf den *Entwurf des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst*.

http://www.bundestag.de/presse/hib/2014_09/-/296598

Bitte lesen Sie auch die:

FIDAR-Pressemitteilung zum „Gesetzentwurf für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“

FidAR-Präsidentin: „Entscheidend ist die Verpflichtung für über 3.500 Unternehmen, ab 2015 Planungen für den Frauenanteil in Führungspositionen zu veröffentlichen“.

<http://www.fidar.de/presse-aktuelles/fidar-pressemitteilungen/ansicht/artikel/pressemitteilung-fidar-zum-gesetzentwurf-zu-gleichberechtigter-teilhabe-anstrengen-und-umdenken.html>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS):

Diversity Mainstreaming für Verwaltungen. Schritt für Schritt zu mehr Diversity und weniger Diskriminierung in öffentlichen Institutionen

Ein Leitfaden für Verwaltungsbeschäftigte

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Diversity_Mainstreaming_fuer_Verwaltungen_20140527.pdf;jsessionid=8D9C4272696E0DA6ECA88522A1A461A7.2_cid322?__blob=publicationFile

Frauenquote in Norwegen: Expertinnen ziehen gemischte

Bilanz

Die seit 2008 geltende Frauenquote in norwegischen Unternehmen hat für weibliche Beschäftigte unterhalb der Führungsebene keine Karriere- oder Einkommensvorteile gebracht. So lautet das Fazit einer aktuellen Studie, die das Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) veröffentlicht hat. Ein Team aus vier internationalen Ökonominen zieht darin eine gemischte Bilanz: Einerseits hat die Quote die männlichen Seilschaften an den Konzernspitzen erfolgreich aufgebrochen. Andererseits hat sich an der Situation von hochqualifizierten Frauen in der Wirtschaft insgesamt praktisch nichts geändert. Die Wissenschaftlerinnen warnen daher vor zu hohen Erwartungen an eine gesetzliche Frauenquote. Im Jahr 2003 hatte die norwegische Regierung eine Quotenregelung beschlossen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und die Einkommensnachteile gegenüber Männern abzubauen. Damals waren kaum mehr als fünf Prozent der Posten in den Verwaltungsräten börsennotierter Unternehmen mit Frauen besetzt. Ab 2008 musste der Anteil auf mindestens 40 Prozent steigen. Entsprechend groß war der Widerstand in der Wirtschaft. Einige Unternehmen änderten sogar ihre Rechtsform, um der Reform zu entgehen.

Die IZA-Studie der Ökonominen **Marianne Bertrand**, **Sandra Black**, **Sissel Jensen** und **Adriana Lleras-Muney** entkräftet zunächst das Argument der Quotengegner, es mangle an qualifizierten Frauen für die höchsten Führungspositionen. Das formale Qualifikationsniveau der weiblichen Mitglieder in den Verwaltungsräten lägen heute sogar höher als vor der Reform. Auch gingen die Einkommensunterschiede innerhalb dieser Gremien deutlich zurück. Sie stellen weiter fest: „In der restlichen Belegschaft der Unternehmen hatte die Quote allerdings keine Auswirkungen. Der Frauenanteil im mittleren Management blieb nahezu unverändert. Auch der Einkommensunterschied zwischen hochqualifizierten Männern und Frauen unterhalb der Führungsebene liegt nach

wie vor bei rund 15 Prozent.“ Die Autorinnen der Studie vermuten, dass die Frauenquote nicht wie erhofft dafür sorgt, dass der weibliche Führungsnachwuchs gezielt gefördert wird.

Die Ökonominen geben zwar zu bedenken, dass seit der Reform erst wenige Jahre vergangen sind. Allerdings sprächen ihre Befragungen unter Hochschulabsolventinnen nicht dafür, dass sich in absehbarer Zeit viel ändern würde: „Weder strömen vermehrt Frauen in Business-Studiengänge, noch haben sich die Einstiegsgehälter der Absolventinnen denen ihrer männlichen Kollegen angepasst. Hier klafft je nach Studiengang noch immer eine Lücke von 22 bis 27 Prozent. Zwar erhofft sich ein Großteil der hochqualifizierten jungen Frauen Einkommens- und Karrierevorteile durch die Quote. Doch die wenigsten von ihnen haben vor, ihre Familienplanung zugunsten der Karriere zurückzustellen.“

<http://newsroom.iza.org/de/2014/07/30/frauenquote-in-norwegen/>

Akademikerinnen: Positive Entwicklung am Arbeitsmarkt

Wie hat sich der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker 2013 entwickelt? Wie ist die Situation in den unterschiedlichen Fachrichtungen? Antworten auf diese Fragen, Einschätzungen und aktuelle Daten zu allen wichtigen akademischen Berufsgruppen sind in der neuen Broschüre der **Bundesagentur für Arbeit** „*Gute Bildung - gute Chancen*“ zu finden.

Auszug der Studie:

„38 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Experten waren 2013 weiblich. Damit war der Frauenanteil bei den beschäftigten Akademikern kleiner als bei allen Beschäftigten (46 Prozent). Auffällig sind zudem die sehr großen Unterschiede zwischen den verschiedenen akade-

mischen Berufsfeldern. So sind im sozialen Bereich 3 von 4 Beschäftigten weiblich, während unter 100 Ingenieuren nur zehn Frauen zu finden sind. Überdurchschnittliche Frauenanteile gibt es auch in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften (65 Prozent), im Bildungsbereich (58 Prozent), in Medizin- und Pharmazieberufen (56 Prozent), bei Rechtsberufen (48 Prozent) sowie in Werbung und Marketing (45 Prozent).

In den vergangenen Jahren hat sich der Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Akademikern erhöht. Hinweise auf die zukünftige Entwicklung können sich ergeben, wenn man die Unterschiede zwischen jüngeren Menschen und der Gesamtgruppe untersucht. Dabei fällt auf, dass der Frauenanteil bei Akademikern unter 35 Jahren in fast allen Berufsgruppen höher ist als der Frauenanteil bei allen Akademikern. Dies lässt erwarten, dass der Frauenanteil insgesamt in der Zukunft zunehmen wird. Zum Beispiel sind im Bereich Bau und Architektur nur 27 Prozent der Experten weiblich; wenn man jedoch nur Personen unter 35 Jahren berücksichtigt, beträgt der Frauenanteil 41 Prozent. Ältere Architektengenerationen mit hohem Männeranteil, die nach und nach aus dem Erwerbsleben ausscheiden, werden also durch Jahrgänge mit größerem Frauenanteil ersetzt. Dadurch wird der Frauenanteil insgesamt steigen und sich tendenziell den 41 Prozent annähern. Ähnlich ist die Situation in den naturwissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen, bei denen unter den Jüngeren ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis herrscht. Eine *bemerkenswerte Entwicklung* deutet sich im medizinischen Sektor an, in dem *fast zwei Drittel der jungen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weiblich* sind.

In einem starken Kontrast zu allen anderen Berufsgruppen stehen hingegen nach wie vor technische Berufe in Informatik, Elektrotechnik und Maschinenbau, die wohl auf absehbare Zeit eine Männerdomäne bleiben werden.

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Akademiker/generische-Publikationen/Broschuere-Akademiker-2013.pdf>

Bitte beachten Sie auch:

Steigende Erwerbsquote von Frauen

Die Arbeitslosigkeit wird 2015 voraussichtlich bei 2,88 Millionen Personen liegen, geht aus einer 18. September 2014 veröffentlichten Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Das wären dann gut 20.000 weniger als in diesem Jahr. Zugleich wird dem IAB zufolge die Zahl der Erwerbstätigen um knapp 270.000 auf 42,89 Millionen steigen – ein neuer Rekord. Die IAB-Arbeitsmarktexperten betonen: „Der Arbeitsmarkt befindet sich somit in einer guten Grundverfassung. Selbst in Zeiten konjunktureller Flaute zeigt er sich robust, die Entlassungszahlen bleiben niedrig.“ ... „Die *weiter steigenden Erwerbsquoten der Frauen* ...tragen zum Wachstum des Erwerbspersonenpotenzials bei..“

<http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1814.pdf>

Arbeitswelt im Wandel: Wo Flexibilität zur Belastung wird

Ergebnisse der Repräsentativbefragung „Gesunde Arbeit NRW 2014“ des LIA.nrw.

Immer mehr Menschen arbeiten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Sie sind also z. B. in Teilzeit angestellt oder arbeiten auf Mini-Job-Basis. *Besonders häufig betroffen sind Frauen.* Dieser Wandel der Arbeitswelt bietet Unternehmen und Beschäftigten sowohl Chancen als auch Risiken.

Die Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf diese veränderte Sachlage sowie weitere Antworten zur Situation Beschäftigter in NRW beleuchten die Ergebnisse der vom Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw) in Auftrag gegebenen Repräsentativbefragung „Gesunde Arbeit NRW 2014“. Seit 1994 befragt das LIA.nrw regelmäßig alle vier Jahre in Form von telefonischen Interviews Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mer in Nordrhein-Westfalen zu ihrer Situation am Arbeitsplatz. Auf dieser Grundlage werden Problemschwerpunkte erkannt und präventive Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickelt. Atypische Beschäftigungsformen bedeuten für die Unternehmen u. a. einerseits Flexibilitätsoptionen und Kosteneinsparpotentiale und andererseits die Risiken unzureichender Bindung von Personal, sinkender Innovationsfähigkeit und den Verlust von betriebspezifischem Wissen. Für Beschäftigte können sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und gegebenenfalls den (Wieder-)Einstieg in eine reguläre Beschäftigung fördern, sie sind aber auch mit kurz-, mittel- und langfristigen Risiken verbunden. Dazu zählen u. a. niedrigere Entgelte, sinkende Beschäftigungsfähigkeit, gesundheitliche Risiken, fehlende Planbarkeit und Altersarmut.

Welche Belastungen und Beanspruchungen die Beschäftigten für sich am stärksten empfinden bzw. welche Folgen dies ihrer Einschätzung nach hat, beantwortet die aktuelle Ausgabe der LIA-Beschäftigtenbefragung „Gesunde Arbeit NRW 2014. Belastung - Auswirkung - Gestaltung - Bewältigung. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in NRW. transfer 5“. Die Daten zeigen auch, dass das arbeitsbedingte, subjektive Belastungsniveau insgesamt mit kleinen Schwankungen auf einem relativ hohen Niveau verharrt.

<http://www.lia.nrw.de/beschaeftigtenbefragung>

http://www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Publikationen/lia_transfer/LIA_transfer-V_9.pdf

Bitte beachten Sie auch die Kleine LT-Anfrage: Kann sich die NRW-Landesregierung die regionalen Kompetenzzentren Frau und Beruf vor dem Hintergrund der dramatischen Haushaltslage noch länger leisten?

Die Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter hat eine Kleine Anfrage der FDP zu diesem Thema mit Schreiben vom 7. August 2014 namens der Landesregierung im Einvernehmen mit dem Minister für Arbeit, Integration und Soziales und der Ministerin für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport beantwortet.

Vorbemerkung der Kl. Anfrage: „In der vergangenen Legislaturperiode hat die Landesregierung mit der Einrichtung sogenannter regionaler Kompetenzzentren Frau und Beruf begonnen. Die nunmehr eingerichteten 16 Kompetenzzentren Frau und Beruf einschließlich der Koordinierungsstelle sollen „einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen“ in Nordrhein-Westfalen leisten, so die Aussage der Landesregierung auf der entsprechenden Internetseite www.competentia.nrw.de. Weiterhin sollen auch „neue Zugänge für Frauen am Arbeitsmarkt“ geschaffen, der „Wiedereinstieg nach einer Familienphase“ unterstützt, „sich für eine bessere Berufsorientierung für Mädchen“ eingesetzt und Gründerinnen, Unternehmerinnen und weiblichen Führungskräften unter die Arme gegriffen werden. Vor dem Hintergrund der notwendigen Haushaltskonsolidierung und den veränderten Lebenswirklichkeiten von Frauen seit den 1980er-Jahren, die die heutige Notwendigkeit solcher einseitig auf Frauen ausgerichteten Kompetenzzentren in Zweifel ziehen muss, hat die FDP-Landtagsfraktion das Vorhaben bereits im parlamentarischen Beratungsverfahren mehrfach stark kritisiert. Haushaltspolitik wie auch Sachpolitik im Einzelnen müssen sich vor allem vor dem Steuerzahler, den Bürgerinnen und Bürgern dieses Landes, rechtfertigen lassen. Hier ist dafür Sorge zu tragen, dass das Netz landesseitiger Beratungsstellen nicht durch einseitige Bevorteilung bestimmter Genre aus den Fugen gerät.“

Kl. Anfrage (Drucksache16/6240):

<http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD16-6240.pdf>

Antwort der NRW Landesregierung (Drucksache16/6518):

<http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD16-6518.pdf>

Existenzgründungen und Unternehmen von Frauen

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig und Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel haben am 13. August 2014 die Initiative „FRAUEN gründen – Gründerinnen und Unternehmerinnen in Deutschland stärken“ gestartet. Sie soll Unternehmerinnen als Vorbilder sichtbar machen und finanzielle Hürden bei der Gründung abbauen. Nur knapp jedes dritte Unternehmen wird von einer Frau gegründet. Die Bundesregierung will Frauen deshalb dabei unterstützen, den Schritt in die Selbstständigkeit mit der gleichen Selbstverständlichkeit

zu gehen wie Männer. Vor diesem Hintergrund baut das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend seine Unterstützung vor allem für Frauen aus, die beim beruflichen Wiedereinstieg in die Selbständigkeit gehen möchten. In einer für 2015 geplanten „Sommer-Akademie Existenzgründung“ können sich Wiedereinsteigerinnen Unterstützung holen. Außerdem ist für 2015 ein Projekt geplant, das sich speziell an Migrantinnen richtet und sie über Mentoring, Kompetenzworkshops und Netzwerke bei der Realisierung ihrer Gründungsidee begleitet. Darüber hinaus wendet sich auch das Programm „Stark im Beruf - Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ speziell an Frauen mit Migrationshintergrund und unterstützt sie beim Einstieg in die Erwerbsarbeit. Gründungswillige Frauen werden durch speziell auf ihre Bedürfnisse ausgerichtete Beratungsangebote bei den ersten Schritten in die Selbständigkeit begleitet. Darüber hinaus sollen verbesserte Bedingungen bei der Vereinbarkeit von Selbständigkeit und Familie den Frauen helfen, auch in der Familiengründungsphase erfolgreich selbständig zu sein.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=208676.html>

Kreditanstalt für Wiederaufbau KfW zu Gründerinnen in Deutschland:

„Chefinnen – vor 50 Jahren noch eine Seltenheit. Im Jahr 2013 stellen wir fest: Das Gründergeschehen in Deutschland wird immer weiblicher! Der Anteil an Frauen an allen Existenzgründungen erreicht einen Rekordwert: 43 % aller Gründungen ist von Frauenhand vollzogen. Das weibliche Gründungsverhalten unterscheidet sich aber in wesentlichen Faktoren deutlich von männlichem – auf die Bestandsfestigkeit und den Erfolg ihrer Unternehmen hat dies jedoch keinen Einfluss: Gründerinnen brechen ihre Projekte nicht häufiger ab als Männer und sind im Hinblick auf das langfristige Überlebens mindestens genauso erfolgreich.“

Lesen Sie mehr dazu in der KfW-Pressemitteilung v. 15. September 2014:

https://www.kfw.de/KfW-Konzern/Newsroom/Aktuelles/Pressemitteilungen/Pressemitteilungen-Details_227584.html

Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen besteht über alle Einkunftsarten hinweg

DIW-Studie untersucht erstmals für Deutschland Gender Income Gap und Gender Tax Gap – Insgesamt erzielen Frauen im Durchschnitt halb so hohe Einkommen wie Männer – Einkommenslücke ist bei Kapital- und Vermietungseinkünften niedriger als bei Arbeits- und Gewinneinkommen

Nicht nur beim Arbeitslohn, sondern auch unter Berücksichtigung von Gewinn-, Kapitaleinkommen und Renten erzielen Frauen in Deutschland deutlich niedrigere Einkommen als Männer. Zu diesem Ergebnis kommt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). DIW-Steuerexperte **Stefan Bach** hat erstmals für Deutschland nicht nur das Arbeitseinkommen, sondern die gesamte Einkommensverteilung und Steuerlastverteilung nach Geschlechtern getrennt analysiert und den Gender Income Gap und Gender Tax Gap berechnet.

Insgesamt erzielen Frauen demnach im Durchschnitt etwa die Hälfte des Einkommens der Männer. Bei Kapital- und Vermietungseinkommen ist dieser Abstand weniger ausgeprägt als bei Arbeits- und Gewinneinkommen. Insgesamt sind die durchschnittlichen Einkommensteuerbelastungen der Frauen zwar deutlich geringer als die der Männer, durch das Ehegattensplitting fallen sie aber in den unteren und mittleren Einkommensklassen deutlich höher aus als die von Ehemännern mit vergleichbarem Einkommen.

Dass in Deutschland Frauen mit ihrer Arbeit im Durchschnitt weniger verdienen als Männer, ist bekannt; der sogenannte Gender-Pay-Gap wurde vielfach analysiert. Ein großer Teil dieses Lohnabstands kann durch die häufigere Teilzeitarbeit, durch geschlechtsspezifische Unterschiede bei Berufen, Branchen, Karriere, Berufserfahrung, Arbeitszeit, Familienbeziehungen und andere sozio-demographische Faktoren erklärt werden.

Zum ersten Mal wurden nun für Deutschland auch der Gender Income Gap und der Gender Tax Gap untersucht. Dazu bezog DIW-Steuerexperte Stefan Bach in seine geschlechtsspezifische Analyse die gesamte Einkommens- und Steuerlastverteilung ein, analysierte also neben den Jahreseinkommen aus Erwerbstätigkeit auch weitere Einkommensarten wie Unternehmens- und Vermögenseinkommen, Alterseinkommen, einschließlich der sehr hohen Einkommen. Grundlage seiner Analyse war die Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2007, da aktuellere Daten bisher noch nicht vorliegen. Seither dürfte sich jedoch an der Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen nicht viel geändert haben, da sich die Wirkungen der gestiegenen Erwerbsbeteiligung und der ebenfalls steigenden Teilzeitquote von Frauen in etwa ausgleichen dürften.

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte der DIW-Pressemitteilung vom 27.08.2014:

http://www.diw.de/de/diw_01.c.480487.de/themen_nachrichten/nicht_nur_bei_den_loehnen_einkommensluecke_zwischen_maennern_und_frauen_besteht_ueber_alle_einkunftsarten_hinweg.html

DIW Wochenbericht 35/2014:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.480434.de/14-35.pdf

Interview mit DIW-Steuerexperte Stefan Bach

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.480438.de/14-35-2.pdf

Familie gewinnt für Väter an Bedeutung

Immer mehr Männer nehmen nach der Geburt ihres Kindes Elternzeit in Anspruch. Das wirkt sich positiv auf die partnerschaftliche Betreuung der Kinder in den Familien aus. Denn Väter, die Elternzeit genommen haben, reduzieren ihre Arbeitszeit nach der Rückkehr in den Job durchschnittlich um

4,5 Stunden pro Woche und beteiligen sich stärker an der Kinderbetreuung. Dies zeigt **Mareike Bünning** vom *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)* in einer Analyse. Insgesamt hat die Familie für Väter nach der Elternzeit eine größere Priorität. Um mehr Zeit für ihre Kinder zu haben, reduzieren Väter nicht nur ihre Arbeitszeit, sondern auch ihre Freizeit und verbringen nach der Elternzeit durchschnittlich eine Stunde pro Werktag mehr mit ihren Kindern. Anders sieht es bei der Hausarbeit aus. Hier erhöhen Männer ihr Engagement nach der Elternzeit seltener. Nur Väter, die in Elternzeit waren, während ihre Partnerin erwerbstätig war, übernahmen später mehr Hausarbeit. Mehr Zeit mit dem Kind zu verbringen, ist für viele Väter die Hauptmotivation, Elternzeit zu nehmen. „Bereits in zwei Monaten Elternzeit können Väter eine enge Bindung zu ihrem Kind aufbauen, die sie dann längerfristig beibehalten wollen. Eine stärkere Beteiligung bei der Hausarbeit streben die Väter dagegen nicht konkret an. Sie entwickelt sich meist nur dann, wenn Väter Elternzeit nehmen, während ihre Partnerin arbeitet, und sie so eine Zeit lang die volle Verantwortung zu Hause haben“, sagt WZB-Wissenschaftlerin Mareike Bünning. Seit der Reform der Elternzeit 2007 teilen sich immer mehr Paare die Elternzeit. 2012 nahmen 29,3 Prozent der Väter Elternzeit; 75 Prozent davon nehmen zwei Monate in Anspruch, 25 Prozent bleiben länger zu Hause. Um herauszufinden, ob Männer sich auch nach der Elternzeit mehr Zeit für Kinderbetreuung und Hausarbeit nehmen und dafür ihre Arbeitszeit reduzieren, analysierte Mareike Bünning Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) von 2006 bis 2012 und aus dem Datensatz „Familien in Deutschland“ (FID) von 2010 bis 2012.

Das Erwerbsverhalten von Vätern steht im Mittelpunkt des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanzierten WZB-Forschungsprojekts „Partnerschaft, Elternschaft und Erwerbstätigkeit: Auswirkungen familialer Übergänge auf das Erwerbsverhalten von Männern im Ländervergleich“.

Kontakt: **Mareike Bünning**, mareike.buenning@wzb.eu

<http://www.wzb.eu/de/pressemitteilung/mehr-vaeterlicher-familiensinn>

Studie: „Politische Werdegänge von Frauen und Männern unterscheiden sich kaum“

Welche Voraussetzungen müssen Frauen erfüllen, um die politische Karriereleiter zu erklimmen? Unterscheidet sich ihr Weg zur Macht von dem männlicher Konkurrenten? Eine neue Studie der Leuphana Universität Lüneburg verneint diese Frage. Die WissenschaftlerInnen haben die Biografien sämtlicher Premierministerinnen in Europa seit 1945 mit denen ihrer männlichen Kollegen verglichen. Es ist bislang die europaweit umfangreichste Untersuchung dieser Art.

Seit 1945 gab es in Europa 276 Premierminister, aber nur 14 Premierministerinnen. Zu den wohl bekanntesten zählen die Britin Margaret Thatcher und die deutsche Bundeskanzlerin Angela Merkel. „Nur wenige Frauen schaffen es also an die politische Spitze“, stellt Ina Kubbe vom Zentrum für Demokratieforschung (ZDEMO) der Leuphana Universität fest. „Uns interessiert, ob sie auf diesem Weg andere Voraussetzungen erfüllen müssen als Männer.“

Die DemokratieforscherInnen haben dazu Biografien der 14 Erfolgs-Frauen ausgewertet und mit denen ihrer männlichen Kollegen verglichen. Bei diesem Vergleich beschränkten sie sich auf die Länder in Europa, die seit 1945 mindestens einmal unter weiblicher Ägide standen. Die Demokratien Südeuropas etwa blieben so außen vor; dort war der Chefessel bislang ausschließlich für Männer reserviert. „Wir vergleichen also insgesamt 138 Lebenswege – 124 von Männern, 14 von Frauen“, erläutert Kubbe.

Das Ergebnis ist auf den ersten Blick überraschend. „Die Karrierewege von männlichen und weiblichen Premierministern sind praktisch ununterscheidbar“, betont ZDEMO-Leiter Professor Dr. Ferdinand Müller-Rommel. Ob Kohl oder Merkel, Thatcher oder Blair – Frauen wie Männer durchlaufen auf ihrem Weg zur Spitze in der Regel ganz ähnliche Stationen: Sie beginnen meist in der Lokalpolitik, werden dann irgendwann Mitglied des Parlaments,

übernehmen die Leitung eines Ministeriums und später oft den Vorsitz ihrer jeweiligen Partei. Im Schnitt sammeln sie 17 Jahre Erfahrung in Parlament und Kabinett, bevor der letzte Karriereschritt auf den Premierminister-Posten erfolgt – in der Regel mit Ende 40.

Wer ein Land führen will, muss seine Fähigkeiten also zuvor in hochrangigen politischen Ämtern bewiesen haben. Was zählt, sind Erfahrung und Professionalität – und zwar unabhängig von den Geschlechtschromosomen. „Wir haben anhand unserer Daten kein typisches Muster finden können, in dem sich der weibliche Weg zur Macht von dem ihrer männlichen Kollegen unterscheidet“, resümiert Müller-Rommel. „Das kam für uns unerwartet.“

Trotzdem sind Frauen in der Politik immer noch stark unterrepräsentiert. Ein möglicher Grund: Männer machen in der Politik schneller Karriere, weil sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden. Das Sieb vor jedem Karriereschritt wäre bei ihnen in diesem Fall also gröber als bei Frauen. Die Lüneburger WissenschaftlerInnen wollen nun analysieren, ob dieser Mechanismus die geringe Zahl von Premierministerinnen erklären kann.

Die ZDEMO-Forscher haben in ihren Daten zudem zwei interessante Auffälligkeiten ausgemacht. Zum Einen sind Premierministerinnen im Schnitt besser ausgebildet als ihre männlichen Kollegen – sie haben zum Beispiel häufiger studiert und promoviert. Es scheint also so zu sein, dass die Anforderungen an Frauen, die in der Politik Karriere machen wollen, in diesem Punkt höher sind als die an Männer.

Im Unterschied zu Männern werden Frauen anscheinend eher auf „weiche“ Themen abgeschoben. Ursula von der Leyen ist in ihrer Position als Verteidigungsministerin (noch) eine Ausnahme – zumindest hierzulande. Denn in den skandinavischen Ländern scheint diese klassische Ressortaufteilung schon mehr oder weniger passé zu sein. „Schweden, Dänemark oder Norwegen sind – und zwar auch in der Politik! – in Sachen Gleichberechtigung ein ganzes Stück weiter als wir“, betont Ina Kubbe. „Die Gleichstellung von Mann und Frau ist

dort in der Gesellschaft fest verankert. Das schlägt sich auch in den entsprechenden Rahmenbedingungen nieder, wie etwa der Versorgung mit Kinderbetreuungsplätzen.“

Doch immerhin scheint Europa bei diesem Thema insgesamt etwas voranzukommen. Inzwischen müssen etwa Premierministerinnen nicht mehr als absolute Exotinnen gelten: Zwischen 2010 und 2014 gab es in Europa immerhin sechs Staatslenkerinnen, in den 30 Jahren davor waren es zusammengerechnet acht. Von einem Frauen-Boom in der Politik mag Kubbe dennoch nicht sprechen: „In den 28 EU-Staaten gibt es momentan insgesamt vier Premierministerinnen. Das sind gerade einmal 14 Prozent.“

Kontakt: **Professor Dr. Ferdinand Müller-Rommel**, Zentrum für Demokratieforschung, Leuphana Universität Lüneburg, E-Mail: muerro@uni.leuphana.de

Ina Kubbe, Zentrum für Demokratieforschung, Leuphana Universität Lüneburg, E-Mail: ina.kubbe@uni.leuphana.de

<http://www.leuphana.de/news/publikationen/leuphana-magazin/titelstories/2014/kein-merkel-faktor-studie-untersucht-frauen-auf-dem-weg-zur-macht.html>

Forschungsprojekt zur politischen Repräsentation von Frauen gestartet

Das von der Fritz-Thyssen-Stiftung finanzierte Projekt wird von **Dr. Christina Eder (GESIS)** und **Prof. Dr. Jessica Fortin-Rittberger (Universität Salzburg)** geleitet.

Gibt es in Deutschland einen Zusammenhang zwischen der Regierungsebene – Gemeinde, Kreis, Land und Bund – und der Anzahl an Frauen in den jeweiligen Parlamenten? Wenn ja, womit lassen sich die Abweichungen zwischen den Ebenen

erklären? Sind qualifizierte Kandidatinnen unterschiedlich gut verfügbar? Liegt es an den Nominierungsstrategien der Parteien oder vielleicht an den Wählerinnen und Wählern?

Diesen für Politik und Gesellschaft relevanten Fragen geht das im August 2014 gestartete Forschungsprojekt „The electoral success of women across different levels of government“ nach. Es wird von **Dr. Christina Eder (GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften)** und **Prof. Dr. Jessica Fortin-Rittberger (Universität Salzburg)** geleitet und von der *Fritz-Thyssen-Stiftung* finanziert.

Ausgangspunkt ist die vorhandene Literatur. Die meisten Analysen kommen zu dem Ergebnis, dass Frauen auf den unteren politischen Ebenen stärker vertreten sind. Sie argumentieren, dass die Hindernisse für einen Eintritt in die Politik, egal ob kulturell, wirtschaftlich oder systemisch, auf der lokalen Ebene niedriger und diese Parlamente für Frauen daher attraktiver seien.

Andere Studien befinden hingegen, dass diese Regel für einige Staaten zutreffen mag, nicht jedoch für Deutschland, was Fragen nach den Gründen für diese Besonderheiten aufwirft.

Das Forschungsprojekt hat es sich daher zum Ziel gesetzt, die Struktur der Frauenrepräsentation in Deutschland über verschiedene politische Ebenen und über zwei Jahrzehnte hinweg zu untersuchen und Muster ebenenspezifischer Geschlechterrepräsentation und deren Ursachen aufzudecken.

<http://www.gesis.org/forschung/drittmittelprojekte/projektuebersicht-drittmittel/the-electoral-success-of-women/>

Themenfeld

Geschlechterstereotype: - Ergebnisse einer Umfrage unter Führungsfrauen - Vorstellung einer Wanderaus- stellung - Pressekit Girls Day 2015

Umfrage: Einfluss der Kindheitsprägung auf das spätere Selbstverständnis einer Führungsfrau

Ein Gastbeitrag von von Christiane Karsch und Thea Rees.

Mit der Vorannahme, dass ein geschlechterstereotypisches Verhalten weder gut noch schlecht ist, wollten wir – Christiane Karsch (die Kompetenzerinnen) und Thea Rees (reesolution) – wissen, welche Prägungen in der Kindheit hilfreich sind für die Selbstwirksamkeitserwartung¹ einer weiblichen Führungskraft. Dazu haben wir 33 Frauen im Alter von 30 bis 71 Jahren befragt, die in verschiedenen Branchen und auf unterschiedlichen Hierarchieebenen erfolgreiche Führungskraft waren oder sind. Die Tiefeninterviews gliederten sich in zwei Teile; der erste Teil beschäftigte sich mit dem Umfeld (Bsp. Orte, Schule, Beziehungen und Werte in der Familie) und den Neigungen (Bsp. Spiele, Fächer, Sport, Wünsche) in Kindheit und Jugend, während der zweite Teil die Position als Führungskraft (Bsp. Erlangen der Position, Zurechtkommen, Werte, Fähigkeiten) fokussierte. Das im Folgenden zusammengefasste Ergebnis zeigt, dass Frauen, die in ihrer Kindheit eine Betonung der individuellen Fähigkeiten unabhängig vom Geschlecht erfahren, ein hohes Selbstwertgefühl besitzen und die Grundeinstellung mitbringen, dass alles in ihrem Leben machbar und möglich ist. Viele der Frauen waren beispielsweise als Kind kaum mit einem Geschlechterwettbewerb unter Altersgenossen konfrontiert, da sie eine Mädchenschule (27%)² besuchten oder/und als Einzelkind oder ohne Bruder (61%) aufwuchsen. Auf diese Weise wurde der Grundstein für eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung gelegt. Zudem lässt sich feststellen, dass 58% der Probandinnen in ihrer Kindheit viele oder prägende Veränderungen erfolgreich bewältigt

hatten. Das hilft ihnen, sich im beruflichen Kontext schnell neuen Gegebenheiten anzupassen und mit Diversity gut umgehen zu können. Überraschend war, dass 67% der befragten Frauen mindestens ein MINT-Fach als Lieblingsfach angaben. Aus der Umfrage hat sich ergeben, dass eine erhöhte Affinität zu Mathematik und naturwissenschaftlichen Fächern sowie Vorbilder aus der Familie diejenigen Business-Fähigkeiten fördern, die für eine Führungskraft wichtig sind. Belegt wird das neben dem Lieblingsfach-Ergebnis dadurch, dass 50% ihre Eltern als „Führungsmenschen“ erlebten. Kindliche Berufswünsche gaben 80% der Interviewpartnerinnen an: 35% davon typisch männliche Berufe wie Pilot, Chirurg, Astronaut und Metzger und 28% eher männliche wie Arzt, Reporter oder Schriftsteller. Die Hälfte der Antwortenden nannten als Gründe für ihren kindlichen Berufswunsch Status, Macht, Forschen und Gestalten.

Die komplette Auswertung stellen die Autorinnen im Rahmen eines Vortrags vor oder senden auf Anfrage eine Datei. E-Mail:

karsch@kompetenzerinnen.de

¹ Quelle: Selbstwirksamkeitserwartung von Albert Bandura (Psychologe an der Stanford University Kalifornien)

² Bundesweit gibt es derzeit rund 150 Mädchen- und 19 Jungenschulen. Die Zahl der Mädchenschulen ist schon über einen längeren Zeitraum recht stabil, während die der Jungenschule in den letzten Jahren rapide gesunken ist. Im Vergleich zur geringen Anzahl der bundesweiten Mädchenschulen – die meisten gibt es in Bayern – stellen daher 27% einen sehr hohen Anteil am Gesamtergebnis dar.

Christiane Karsch ist seit 2007 selbständige Coach, Trainerin und Beraterin in den Bereichen Frauen in Führungspositionen, Veränderungsmanagement und Visionsentwicklung. Zuvor war sie u.a. bei einem Logistikunternehmen (Tochter der Bayer AG) Leiterin Unternehmenskommunikation und Change Management.

<http://www.kompetenzerinnen.de>

Thea Rees ist Gründerin von reesolution, Unternehmensberatung mit einem starken Fokus auf Vielfalt und Veränderung. Ihre Kompetenz als Beraterin, Coach und Trainerin für MitarbeiterInnen, ManagerInnen und Teams als auch Mediatorin im Falle von Konflikten zieht sie u.a. aus ihrer knapp 20jährigen Laufbahn bis direkt unter die Vorstandsebene eines DAX30-Konzerns.

<http://www.reesolution.de>

Neues Konzept zur Vermietung der Wanderausstellung „Check your Stereotypes“

Das Büro für Chancengleichheit der ETH Zürich hat ein neues Konzept zum Verleih der Ausstellung „Check Your Stereotypes“ entwickelt.

Die Ausstellung „Check your Stereotypes“ wurde anlässlich des 20-jährigen Bestehens der Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann der ETH Zürich konzipiert. Sie adressiert spezifisch die Stereotypen, die im Umfeld von Wissenschaft und Forschung wirksam sind. Anhand vieler Beispiele zeigt die Ausstellung auf, welche Stereotype im Zusammenhang mit der Entscheidung für Studien- bzw. Berufsbereiche besonders relevant sind und wie geschlechterbezogene Stereotype und Karrieren zusammenhängen.

Ziel der Ausstellung ist die Sensibilisierung für die auch heutzutage noch wirksamen geschlechtsspezifischen Stereotype. Je bewusster wir mit den Stereotypen umgehen, desto besser sind die Chancen, dass wir ihre unerwünschten Folgen überwinden können.

Es ist jetzt möglich, die *ganze oder nur Teile* der Ausstellung zu mieten. Die einzelnen Elemente sind:

- Hinterleuchtete Stellwände zu den drei Themeninseln:
„Was sind Stereotype?“, „Stereotype in Naturwissenschaft & Technik“, „Stereotype und Karriere“
- Interaktive Elemente: „Who’s the Professor?“- Buzzersystem, Feedbacksäule
- Kurzfilme zur Bewerbung der Ausstellung
- Fakten-Lounge
- Prospektständer mit Flyer

Die Ausstellung ist auf Deutsch und Englisch erhältlich.

Kontakt für die Ausleihe ist Frau Anahita Zelger:
anahita.zelger@vs.ethz.ch

Mehr Informationen inkl. Angebot und Preisliste finden sich unter:

http://www.equal.ethz.ch/about/20_y_Equal/ausleihe_ausstellung/index

http://www.equal.ethz.ch/about/20_y_Equal

Pressekit Girls'Day 2015 - Mädchen auf dem Weg ins Erwerbsleben: Wünsche, Werte, Berufsbilder

Mädchen sind sozial und Jungen wollen Karriere machen - diese Stereotype greifen schon lange nicht mehr. Sicherheit im Job, gute Verdienstmöglichkeiten und Karrierechancen stehen bei Mädchen hoch im Kurs. Um Mädchen als oft sehr gut qualifizierte Nachwuchsfachkräfte zu gewinnen, braucht es argumentative Vielfalt in Form breit gefächerter Informationsangebote. Diese und andere interessante Ergebnisse stellt die Publikation „Mädchen auf dem Weg ins Erwerbsleben: Wünsche, Werte, Berufsbilder - Forschungsergebnisse zum Girls'Day - Mädchen-Zukunftstag 2013“ vor.

Darin werden relevante Befragungsergebnisse aus der Evaluation des Girls'Day veröffentlicht.

<http://mediaserve.kompetenznet/?c=1452&tk=50e23c8c52>

Frauen in MINT

Erfolgreiches Niedersachsen Technikum

90 Prozent der Teilnehmerinnen entscheiden sich für eine technisch-naturwissenschaftliche Karriere.

„Einfach probieren“ - unter diesem Motto können junge Frauen beim Niedersachsen-Technikum sechs Monate lang ein Praktikum in einem technischen Unternehmen absolvieren und gleichzeitig in MINT-Studiengänge (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) hineinschnuppern. Nicht nur immer mehr (Fach-)Abiturientinnen bewerben sich um ein Technikum. Auch immer mehr Hochschulen und Unternehmen nutzen die Chance, über das Niedersachsen-Technikum weiblichen MINT-Nachwuchs zu gewinnen.

102 (Fach-)Abiturientinnen haben im vergangenen halben Jahr MINT in der Praxis ausprobiert. Nach nur sechs Monaten waren sich neun von zehn Teilnehmerinnen sicher, dass sie eine Berufslaufbahn in diesem Bereich einschlagen werden. Allein 35 Prozent der Technikantinnen werden ein Studium im Bereich Maschinenbau aufnehmen, zwölf Prozent im Bereich Elektrotechnik. „Diese Zahlen bestätigen das im Jahr 2010 an der Hochschule Osnabrück als Pilot-Projekt gestartete Konzept des Technikums. Wir haben in sehr kurzer Zeit ein funktionierendes Netzwerk von Unternehmen, Hochschulen und Schulen aufbauen können, das jungen Frauen einen hervorragenden Einblick in die Welt der Ingenieurinnen und Ingenieure ermöglicht“, so **Prof. Barbara Schwarze**, Leiterin der Zentralen Koordinierungsstelle des Niedersachsen-Technikums und Professorin für Gender und Diversity Studies an der Hochschule Osnabrück.

Die Zahl der Bewerberinnen an einer der zwölf Hochschulen, die niedersachsenweit am Technikum teilnehmen, steigt stetig. Schon jetzt hat sich

eine Vielzahl an jungen Frauen für den kommenden Durchgang 2014/2015 angemeldet.

Kontakt: **Judith Bräuer**,
judith.braeuer@niedersachsen-technikum.de

<http://www.niedersachsen-technikum.de/>

Hochschule Koblenz startet die Kampagne „MINTeressiert?! Jetzt Zukunft studieren.“

Für die sogenannten MINT-Berufe prognostizieren Experten einen enormen Fachkräftemangel in naher Zukunft. Doch gibt es tatsächlich zu wenige junge Menschen, die das Zeug haben, die drohende Fachkräftelücke zu schließen? Die Hochschule Koblenz ist dieser Frage nachgegangen und hat als Antwort darauf die neue Initiative „MINTeressiert?! Jetzt Zukunft studieren.“ gegründet, die junge Frauen und Männer durch den Dschungel der Studiengänge führen und für naturwissenschaftlich-mathematisch-technische Berufe begeistern möchte. „Wir möchten jungen Menschen in der Berufsorientierungsphase helfen, den richtigen Weg für sich zu finden“, erläutert der Präsident der Hochschule Koblenz, **Prof. Dr. Kristian Bosselmann-Cyran**, die Intention der Hochschule, ein solches Projekt ins Leben zu rufen. Während das Ada-Lovelace-Projekt der Hochschule es sich zum Ziel gemacht hat, Mädchen für Naturwissenschaften zu begeistern, richtet sich „MINTeressiert?!“ an *beide* Geschlechter. „Dabei geht es uns nicht nur darum, Werbung für unser eigenes Studienangebot zu machen. Wir möchten ein realistisches Bild der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufe vermitteln sowie den Zugang dazu aufzeigen.“

http://www.hs-koblenz.de/hochschule/organisation/pressebereich/aktuelles/detail/_n/neue-initiative-will-begeisterung-fuer-mathematik-naturwissenschaft-und-technik-wecken/

Neuausschreibung des Elektrotechnik-Preises zur Förderung junger Elektroingenieurinnen

Der VDE (Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e.V.) und die **Dr. Wilhelmy-Stiftung** haben sich in einer Kooperationsvereinbarung darauf verständigt, künftig gemeinsam herausragende Dissertationen der Elektrotechnik auszuzeichnen. Der neu ins Leben gerufene Elektrotechnik-Preis soll jedes Jahr an bis zu drei junge Ingenieurinnen der Elektro- und Informationstechnik verliehen werden. Die Auszeichnung ist mit je 3.000 Euro dotiert und soll junge Forscherinnen zu einer wissenschaftlichen Laufbahn motivieren.

Mit dem neuen Elektrotechnik-Preis will der VDE junge Talente fördern, um den Fachkräftebedarf Deutschlands als Technikstandort langfristig zu sichern. Voraussetzung für die Auszeichnung mit dem neuen Elektrotechnik-Preis sind ein herausragender Promotionsabschluss und eine hohe Bedeutung der Dissertation für die Wissenschaft und den Elektrotechnik-Standort Deutschland. Berücksichtigt werden ausschließlich Arbeiten aus dem deutschsprachigen Raum.

Die Preisverleihung wird einmal jährlich im Rahmen einer repräsentativen VDE-Veranstaltung stattfinden – die Auswahl der Preisträgerinnen erfolgt durch eine hochkarätige Jury des VDE.

Weiter bietet der VDE gemeinsam mit Hochschulen, Unternehmen und Forschungseinrichtungen jungen Elektro- und Informationstechnik-Studentinnen sowie jungen Berufseinsteigerinnen eine *Plattform* an, die sie in ihrer beruflichen Einstiegsphase unterstützt. Das Projekt „MINT-Studentinnen“ wird vom BMBF im Rahmen des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen – „Komm, mach MINT!“ gefördert. Ziel der bundesweiten Initiative ist es, Mädchen und Frauen für MINT-Studiengänge und -Berufe zu begeistern.

Kontakt: Jutta Männle, ingenieurinnen@vde.com

http://www.vde.com/de/Verband/Pressecenter/Pressemeldungen/Fach-und-Wirtschaftspresse/2014/Documents/47-14_Wilhelmy-Stiftung_Koop.pdf

<http://www.vde.com/de/Ausschuesse/Elektroingenieurinnen>

Bitte beachten Sie weitere Ausschreibungen, auch im Bereich MINT, unter der Rubrik 9.0 „Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen“ in diesem Journal.

DGB: Geschlechtsspezifische Berufswahl von jungen Frauen auch innerhalb der MINT-Berufe

Der DGB widmet sich in der neuesten Ausgabe des DGB-Newsletters Arbeitsmarkt 3/2014 ausführlich der MINT-Thematik.

Die wichtigsten Aussagen kurz zusammenfasst:

Geschlechtsspezifische Berufswahl auch innerhalb der MINT-Fächer: „Immer mehr Frauen nehmen inzwischen ein MINT-Studium auf. Allerdings schwankt der Frauenanteil sehr stark je nach Studienrichtung und Studienfach. Insgesamt neigen Frauen eher zu mathematisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen. Diese Neigung von jungen Frauen zu mathematisch-naturwissenschaftlichen Berufen findet sich auch in den Ausbildungsberufen wieder. Das führt zu einem insgesamt niedrigen Frauenanteil in den betrieblichen MINT-Ausbildungsberufen, da neun von zehn dieser Berufe im technischen Bereich angesiedelt sind.“

Positive Beschäftigungsentwicklung, insbesondere bei Frauen: „Viele MINT-Fachkräfte sind stark nachgefragt. Trotz der Wirtschaftskrise gab es in den vergangenen Jahren eine positive Beschäftigungsentwicklung in den MINT-Berufen. Beson-

ders Frauen haben von dieser Entwicklung profitiert. Dennoch ist der Frauenanteil in diesen Berufsgruppen durchschnittlich niedrig: Während der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bei rund 46 Prozent liegt, machen Frauen bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten MINT-Fachleuten nur einen Anteil von 14 Prozent aus."

Frauenanteil in technischen und Informatik-Ausbildungsberufen in jüngeren Beschäftigtengruppen niedriger: „Positiv ist, dass der Frauenanteil bei jungen MINT-Beschäftigtengruppen höher ausfällt als der entsprechende Frauenanteil insgesamt. Dies trifft aber nicht für die jüngeren Beschäftigtengruppen in den technischen und Informatik-Ausbildungsberufen zu. Hier gibt es noch viel zu tun: Junge Frauen müssen auch für technische und Informatik-Ausbildungsberufe als wichtige Zielgruppe in das Blickfeld genommen werden.“

<http://www.dgb.de/themen/++co++20627542-c183-11e3-a8f5-52540023ef1a>

Bitte lesen Sie auch:

Warum mehr Frauen in MINT-Jobs arbeiten sollten von Tim Kummert, wiwo.de

Immer noch arbeiten nur 14 Prozent der Frauen in MINT-Berufen. In Offenburg wurde kürzlich eine Firma ausgezeichnet: Dort liegt der Anteil der Ingenieurinnen bei 50 Prozent.

<http://www.karriere.de/karriere/warum-mehr-frauen-in-mint-jobs-arbeiten-sollten-167088/>

Launch of New International Women in Maths Website

In March 2013 the Executive Committee of the International Mathematical Union (IMU) approved the establishment of an Advisory Group for Women in Mathematics, charged with creating and overseeing a section of the IMU website entitled Women in Mathematics (WiM).

Opportunities for women vary widely from country to country and a main aim is to enhance the participation of women in all mathematical communities. The new WiM site was launched at the International Congress of Women Mathematicians on August 12th just prior to the International Congress of Mathematicians, at the address

<http://www.mathunion.org/wim/>

The site includes information about organizations, people, events, resources and initiatives of interest to women mathematicians world-wide. In order to maximize the usefulness of this site, suggestions from the community are welcome.

Contact: **Carla Cedarbaum** (Germany),
info-for-wim@mathunion.org

Emmanuelle Charpentier erhält Dr. Paul Janssen-Preis

Prof. Emmanuelle Charpentier, Leiterin der Abteilung „Regulation in der Infektionsbiologie“ am Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI) in Braunschweig ist eine von zwei Gewinnerinnen des diesjährigen Dr. Paul Janssen Award for Biomedical Research. Der Preis wird der Firma Johnson & Johnson gestiftet und ist mit einem Preisgeld von 100.000 US-Dollar dotiert.

Den zweiten Preis hat **Prof. Dr. Jennifer Doudna**, University of California at Berkeley erhalten. Beide Forscherinnen wurden für ihre Forschungen an dem Enzym Cas9 ausgezeichnet. Cas9 schneidet DNA und kann mit einzelnen RNA-Molekülen „programmiert“ werden, um bestimmte Abschnitte im Erbgut zu schneiden. Das macht es zu einem einfachen und vielseitigen System für die Gentechnologie.

Charpentier hat eine Alexander von Humboldt-Professur an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) inne und ist Gastprofessorin am Laboratory for Molecular Infection Medicine Swe-

den (MIMS) an der Umeå University. Kürzlich hat ihr die Königlich Schwedische Akademie der Wissenschaften den Göran Gustaffson-Preis verliehen und die European Molecular Biology Organisation EMBO hat sie zum Mitglied gewählt.

Die Auswahl der PreisträgerInnen tätigt ein unabhängiges Komitee aus weltweit führenden Wissenschaftlern. Doudna und Charpentier wurden am 24. Juni 2014 zeitgleich bei Empfängen auf der 2014 BIO International Convention in San Diego und dem EuroScience Open Forum in Copenhagen ausgezeichnet.

http://www.helmholtz-hzi.de/de/aktuelles/news/ansicht/article/complete/emmanuelle_charpentier_erhaelt_dr_paul_janssen_preis/

http://www.pauljanssenaward.com/sites/default/files/pdf/2014_DPJA_Winner_Announcement_Press_Release.pdf

<http://www.pauljanssenaward.com/>

Begehrte Fields-Medaille erstmals an Mathematikerin verliehen

Mit Maryam Mirzakhani erhielt erstmals eine Frau eine von vier Fields-Medaillen. Die gebürtige Iranerin Mirzakhani (Jahrgang 1977) beschäftigt sich mit algebraischer Geometrie und Topologie und ist heute Professorin an der Stanford University in den USA.

„Ich freue mich sehr, dass auch eine Mathematikerin eine Fields-Medaille bekommt“, sagte **Jürg Kramer**, Professor für Mathematik und Präsident der Deutschen Mathematiker-Vereinigung (DMV) am Rande des ICM in Seoul. „Ich gratuliere der Preisträgerin und den anderen Preisträgern sehr herzlich zu der großen Ehre!“ Ein Mitglied der Jury für die Fields-Medaillen war auch **Günter M. Ziegler**, DMV-Präsidiumsmitglied und Professor für Mathematik an der Freien Universität Berlin.

Die Fields-Medaille ist – neben dem Abel-Preis – die *höchste* Auszeichnung, die es in der Mathematik für wissenschaftliches Arbeiten gibt. Nur alle vier Jahre werden zwei, höchstens vier, Medaillen dieser Art vergeben. Die Mathematikerinnen und Mathematiker müssen vor dem 1. Januar des Jahres, in dem sie ausgezeichnet werden, jünger als 40 Jahre gewesen sein. Zur Verleihung gehören eine geprägte Medaille aus Gold und ein Preisgeld von 15.000 Kanadischen Dollar.

<https://dmv.mathematik.de/index.php/aktuell-presse/internationale-preise/fields-medailisten-innen>

<http://www.mathematik.de/ger/index.php>

Bitte lesen Sie auch:

Auf dem Gipfel der Geometrie „Je mehr Zeit ich auf Mathematik verwende, umso begeisterter werde ich“: Die Iranerin Maryam Mirzakhani hat als erste Frau die Fields-Medaille erhalten. Ihre Forschung bewegt sich in einem Gebiet, in dem viele scheitern.

<http://www.sueddeutsche.de/wissen/mathematikerin-maryam-mirzakhani-auf-dem-gipfel-der-geometrie-1.2088232>

Neurobiologin für herausragendes Lebenswerk geehrt

Für ihr herausragendes Lebenswerk hat **Charlotte Helfrich-Förster** die Karl-Ritter-von-Frisch-Medaille der Deutschen Zoologischen Gesellschaft verliehen bekommen. Die Professorin für Neurobiologie an der Universität Würzburg erforscht Innere Uhren.

Die Karl-Ritter-von-Frisch-Medaille ist der bedeutendste Wissenschaftspreis der Zoologie im deutschsprachigen Raum. Die Deutsche Zoologische Gesellschaft vergibt die Auszeichnung alle zwei Jahre. Sie ist für herausragende wissenschaftliche Lebenswerke bestimmt, die mehrere biologische Disziplinen integrieren.

Die ehemalige *Margarete-von-Wrangell-Habilitationstipendiatin*, Charlotte Helfrich-Förster erhält den mit 10.000 Euro dotierten Preis für ihre exzellenten Arbeiten zur Chronobiologie. In diesem Fachgebiet geht es um die zeitliche Organisation von Lebensvorgängen. Die Professorin untersucht hauptsächlich bei Tieren und vor allem an der Taufliege (*Drosophila melanogaster*), wie Innere Uhren auf molekularer und neuronaler Ebene tagesrhythmische Prozesse steuern. Die Erkenntnisse, die sie an der Taufliege gewann, scheinen allgemein für alle Tiere zu gelten.

<http://www.presse.uni-wuerzburg.de/einblick/single/artikel/grosse-ehr-1/>

Humboldt-Universität ehrt Lise Meitner

Erstes Denkmal für eine Wissenschaftlerin in Deutschland enthüllt

Mit einem feierlichen Festakt hat die Humboldt-Universität zu Berlin (HU) am 10. Juli 2014 in Anwesenheit von **Johanna Wanka**, Bundesministerin für Bildung und Forschung, ein Denkmal für die Physikerin Lise Meitner im Ehrenhof vor dem Hauptgebäude Unter den Linden enthüllt. Die Bronze der Berliner Bildhauerin **Anna Franziska Schwarzbach** ist das erste Denkmal für eine Wissenschaftlerin in Deutschland und konnte dank der Unterstützung vieler Spenderinnen und Spender verwirklicht werden.

Mit ihrem Forschungsdrang war die Physikerin Lise Meitner prägend für die erste Wissenschaftlerinnengeneration an der Berliner Universität, die trotz zahlreicher geschlechtsspezifischer Barrieren großartige Leistungen vollbrachte. Als Jüdin wurde ihr 1933 die Lehrbefugnis entzogen, 1938 gelang ihr die Rettung ins Exil. **Bundesministerin Johanna Wanka** dankte der HU und ihren zahlreichen Unterstützerinnen und Unterstützern dafür, dass sie einen Ort zur Ehrung von Lise Meitner und ihrer Verdienste als exzellente Forscherin geschaffen

haben: „Das Denkmal wird seine Betrachter immer wieder auch zum Nachdenken darüber anregen, was wir heute tun müssen, damit sich noch mehr Frauen in der Wissenschaft auf den Weg einer Lise Meitner begeben.“ „Mit diesem Denkmal ehrt die Humboldt-Universität zu Berlin eine der bedeutendsten Naturwissenschaftlerinnen des 20. Jahrhunderts und möchte gleichermaßen einen Erinnerungsort für jüdische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler schaffen, die Opfer antisemitischer Verfolgung und Vertreibung wurden“, unterstreicht HU-Präsident Jan-Hendrik Olbertz die Bedeutung des Denkmals.

Lise Meitner gehört zu den ersten Frauen, die in Deutschland eine wissenschaftliche Laufbahn bis hin zur Professur erfolgreich absolvierten.

https://www.hu-berlin.de/pr/pressemitteilungen/pm1407/pm_140709_00

Deutschlands digitale Köpfe

Die Gesellschaft für Informatik e.V. (GI) hat im Wissenschaftsjahr 2014 gemeinsam mit führenden digitalen Experten und den wichtigsten Verbänden und Organisationen der IT-Branche „Deutschlands digitale Köpfe“ gesucht und gefunden. Zu den PreisträgerInnen gehören 12 Frauen und 27 Männer aus Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft, die mit ihren Ideen und Projekten die digitale Entwicklung in Deutschland vorantreiben.

<http://www.digital-ist.de/aktuelles/das-sind-deutschlands-digitale-koepfe.html>

04

HOCHSCHULEN,
HOCHSCHULFORSCHUNG

 Professorinnenprogramm II

147 Hochschulen für Fortführung des Programms ausgewählt.

147 Hochschulen in Deutschland können sich über die Förderung von jeweils bis zu drei Professorinnenstellen für fünf Jahre freuen. Die Hochschulen haben ein unabhängiges ExpertInnengremium mit ihrem Gleichstellungskonzept oder seiner Umsetzung überzeugt und nehmen nun an der Fortführung des Professorinnenprogramms teil. Bund und Länder stellen gemeinsam für das Professorinnenprogramm II insgesamt 150 Millionen Euro zur Verfügung.

184 Hochschulen aus allen Bundesländern haben sich für das Professorinnenprogramm II in diesem und im vergangenen Jahr beworben, darunter fast drei Viertel (73,5 Prozent) aller staatlichen Hochschulen in Deutschland. Die Erfolgsquote der Bewerbungen lag bei 80 Prozent.

„Das Professorinnenprogramm wirkt. Es hilft, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Und es hat nachhaltigen Einfluss auf die Gleichstellungspolitik der Hochschulen. Nachwuchswissenschaftlerinnen brauchen Vorbilder und Perspektiven für ihre Karriere, sonst gehen sie den Hochschulen verloren“, sagte **Bundesbildungsministerin Johanna Wanka**. „Die hohe Beteiligung und die Qualität der eingereichten Konzepte zeigen, dass die Hochschulen das Professorinnenprogramm nutzen, um geschlechtergerechte und familienfreundliche Strukturen aufzubauen.“

Der Frauenanteil an Professuren in Deutschland, der im Jahr 2000 bei 10,5 Prozent lag, hat sich bis Ende 2012 auf 20,4 Prozent gesteigert. Einen wichtigen Beitrag dazu hat schon die erste Phase des Professorinnenprogramms 2008-2012 geleistet, in der mehr als 270 Professuren von Frauen unterstützt und mit 150 Millionen Euro von Bund und Ländern gefördert wurden. Das Professorinnenprogramm gewährleistet die Anschubfinanzierung von erstberufenen Wissenschaftlerinnen auf unbefristeten W2- und W3- Professuren für bis zu fünf Jahre. Je Berufung und Jahr liegt die Fördersumme bei bis zu 150.000 Euro, die zur Hälfte vom BMBF und vom jeweiligen Sitzland der Hochschule getragen werden. Seit 2008 haben sich insgesamt 163 der 238 staatlichen Hochschulen aus allen Bundesländern erfolgreich am Professorinnenprogramm beteiligt.

Brandenburgs Wissenschaftsministerin **Sabine Kunst**: „Als Ländervertreterin kann ich bestätigen, wie wichtig dieses Programm für die Hochschul Landschaft der einzelnen Bundesländer ist. Die Teilnahme an diesem wichtigen Programm, die mit der Erstellung von Gleichstellungskonzepten und entsprechenden Maßnahmen verbunden ist, hat für alle Länder nachhaltige Auswirkungen, und ich möchte alle Hochschulen ermutigen, sich diesen Herausforderungen zu stellen.“

101 Hochschulen beteiligten sich erfolgreich sowohl im ersten Professorinnenprogramm als auch in der Fortführung. Diese Hochschulen nutzen das Programm, um ihre gleichstellungspolitische Arbeit weiter auszubauen. Die Gutachterinnen und Gutachter des Auswahlgremiums unter Vorsitz von **Frau Prof. Dr. Ulrike Beisiegel**, Präsidentin der Universität Göttingen, bescheinigten ihnen,

dass sie ihre Gleichstellungskonzepte erfolgreich umgesetzt und weiterentwickelt haben. Neu dabei sind bei der Fortführung des Professorinnenprogramms 46 Hochschulen. Repräsentiert im Professorinnenprogramm II ist die gesamte Breite der Hochschullandschaft von Volluniversitäten über technische Universitäten und Fachhochschulen bis hin zu künstlerisch-musikalischen sowie privaten Hochschulen. Eine Spitzenbewertung in der letzten Ausschreibungsrunde in diesem Jahr, für die 76 Bewerbungen eingegangen waren, haben folgende Hochschulen erzielt (alphabetisch sortiert):

- Technische Universität Darmstadt
- Technische Universität Dresden
- Georg-August-Universität Göttingen
- FernUniversität in Hagen
- Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover
- Universität zu Köln
- Technische Hochschule Mittelhessen
- Fachhochschule Potsdam
- Universität des Saarlandes
- Jade Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth

Sie sind herausragende Vorbilder für chancengerechte Hochschulen.

Quelle: GWK-Pressemitteilung, 4. Juli 2014

Weitere Informationen:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2014-05.pdf>

<http://www.bmbf.de/de/494.php>

http://www.bmbf.de/pubRD/2014_07_01_PP_II_Call_2_positive_Hochschulen.pdf

Bitte lesen Sie auch:

Männer-Domäne Hochschulprofessur: Frauen in die erste Reihe

Ein Artikel in SpiegelOnline Unispiegel mit einer Erklärung von **Jutta Dalhoff, CEWS**.

Noch immer sind viel zu wenig Frauen in Deutschland als Professorin. Dies liegt nach Meinung von **Jutta Dalhoff**, Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, an den Strukturen im Wissenschaftssystem....

<http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/frauen-in-der-wissenschaft-an-uni-und-hochschule-selten-a-973841.html>

Aktuelle Statistik: Frauenanteil bei Professuren leicht erhöht

Ende 2013 waren an deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken nach vorläufigen Ergebnissen rund 368 400 Personen als wissenschaftliches und künstlerisches Personal beschäftigt. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) am 11. Juli 2014 mitteilte, waren das 4,2 % mehr als 2012. Die Zahl der hauptberuflich Beschäftigten erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um 3,4 % auf 232 800 Personen, während es bei den nebenberuflich Beschäftigten einen Anstieg um 5,5 % auf 135 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gab.

Rund 44 900 Professorinnen und Professoren lehrten und forschten Ende 2013 an deutschen Hochschulen. Das waren 2,4 % mehr als im Vorjahr. Der Frauenanteil erhöhte sich hier im Vergleich zu 2012 leicht um einen Prozentpunkt auf 21,3 %. Die größte Gruppe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals bildeten die 174 200 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mit-

arbeiter, deren Zahl gegenüber dem Vorjahr um 3,8 % anstieg. Der Frauenanteil lag hier bei 41,2 %.

Einschließlich des Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personals waren Ende 2013 an deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken 660 300 Personen tätig. Das waren rund 20 300 beziehungsweise 3,2 % mehr als im Jahr 2012. Das Personal in nichtwissenschaftlichen Bereichen wie Verwaltung, Bibliothek, technischer Dienst und Pflegedienst stieg um 1,9 % auf 291 900. Der Frauenanteil lag hier mit 70,3 % deutlich höher als der des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit rund 37,7 %.

Detaillierte Ergebnisse bietet die Arbeitsunterlage „Personal an Hochschulen, vorläufiges Ergebnis 2013“

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Publikationen.html>

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/07/PD14_250_213pdf.pdf?__blob=publicationFile

Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen weiter unterrepräsentiert

Im Jahr 2012 standen 43 900 Professoren nur 9 000 Professorinnen gegenüber. „Somit waren 20 % der Professorenstellen an deutschen Hochschulen mit Frauen besetzt. Ein Zehnjahresvergleich der Strukturen zeigt allerdings eine deutliche Veränderung zugunsten der Frauen. Im Jahr 2002 hatte der Anteil lediglich 12 % betragen“, betonte Roderich Egeler, Präsident des Statistischen Bundesamtes (Destatis), am 30. Juli 2014 auf der Pressekonferenz „Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männern“.

Insgesamt zeigt sich an deutschen Hochschulen mit steigendem Qualifikationsniveau eine kontinuierliche Abnahme des Frauenanteils. Während etwa die Hälfte der Studienanfängerinnen und -anfänger und Absolventinnen und Absolventen 2012 weiblich waren, betrug der Anteil der Frauen bei Promotionen nur noch 45 % und bei Habilitationen 27 %.

Nicht nur an Hochschulen sind höhere Positionen selten mit Frauen besetzt: Auch in Unternehmen und in der öffentlichen Verwaltung sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert. Ihr Anteil lag im Jahr 2012 bei nur 29 %.

Der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen ist in Deutschland – auch im europäischen Vergleich – nach wie vor hoch. Seit Beginn der Berechnung im Jahr 1995 lag der Unterschied bei den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten (Gender Pay Gap) beinahe unverändert bei über 20 %. Im Jahr 2013 betrug er 22 %.

Roderich Egeler ging auf eine Reihe weiterer Themen ein, die die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern in Deutschland aus Sicht der Statistik beschreiben:

- Die Familiengründung beziehungsweise das Betreuen von Kindern hat einen starken Einfluss auf die Erwerbstätigkeit von Frauen. Mütter mit einem Kind unter 3 Jahren, waren im Jahr 2012 nur zu 32 % aktiv erwerbstätig. Mit steigendem Alter des Kindes steigt auch die Erwerbsbeteiligung der Mütter. Bei Vätern lag die Erwerbstätigenquote unabhängig vom Alter des Kindes konstant zwischen 82 % und 85 %.
- Mütter schränken den Umfang der Erwerbstätigkeit häufiger ein als Väter: 2012 arbeiteten 69 % der erwerbstätigen Mütter mit einem minderjährigen Kind in Teilzeit, aber nur 6 % der Väter. Die Gründe dafür sind unterschiedlich: 81 % der in Teilzeit tätigen Mütter reduzieren ihre Arbeitszeit aus persönlichen oder familiären Gründen, Väter hingegen hauptsächlich, weil keine Vollzeittätigkeit zu finden war (39 %).

- Die Kinderbetreuung liegt fest in den Händen der Mütter: Bei 96 % der in 2012 geborenen Kinder hat die Mutter Elterngeld bezogen. Dagegen nahm nur bei 29 % dieser Kinder der Vater Elterngeld in Anspruch. Allerdings ist der Anteil der Väter in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen; für im Jahr 2009 geborene Kinder hatte die Väterbeteiligung noch bei 24 % gelegen. Väter beziehen zwar immer häufiger Elterngeld, aber zunehmend kürzer: Für im Jahr 2009 geborene Kinder lag die durchschnittliche Bezugsdauer bei 3,5 Monaten, im Jahr 2012 nur noch bei 3,2 Monaten.
- Auch der Sozialindikator zur Armut oder sozialen Ausgrenzung der Bevölkerung zeigt Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf. Im Jahr 2012 waren in Deutschland 21,5 % der Frauen ab 18 Jahren und nur 18,2 % der Männer arm oder sozial ausgegrenzt.
- Die geringere Erwerbsbeteiligung und die geringeren Einkommen von Frauen führen im Rentenalter dazu, dass alleinlebende Frauen öfter mit einem Nettoeinkommen unter 900 Euro auskommen müssen. Dies betraf im Jahr 2012 ein Viertel (25 %) der Frauen ab 65 Jahren und nur 16 % der Männer.

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2014/Gleichstellung/pm_gleichstellung_PDF.pdf?__blob=publicationFile

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2014/Gleichstellung/statement_Gleichstellungg_2014.pdf?__blob=publicationFile

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2014/Gleichstellung/begleitheft_Gleichstellung_2014.pdf?__blob=publicationFile

Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg

Positionspapier der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“

Das aktuell vorliegende Positionspapier der **Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)** stellt geschlechtergerechte Personalentwicklung in den Mittelpunkt der aktuellen Auseinandersetzung über die Beschäftigungsverhältnisse und Karrierewege an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Die hauptberuflich wissenschaftlich Beschäftigten und Stipendiat_innen weisen eine ausgeprägte intrinsische Motivation in Lehre und Forschung auf. Gleichzeitig ist ihre Situation von äußerst unsicheren Berufsperspektiven gekennzeichnet.

Die an deutschen Hochschulen lange Phase der Qualifizierung bis zu einem gesicherten Beschäftigungsverhältnis führt häufig dazu, dass viele hochqualifizierte Frauen und Männer das deutsche Wissenschaftssystem verlassen. Zudem ist das Wissenschaftssystem von strukturellen Ausschließungsprozessen auf der Grundlage sozialer Dimensionen gekennzeichnet, die u.a. eine Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und privater Lebensplanung mit Familie erschweren. Eine organisationsübergreifende Personalentwicklung, die der Begleitung und Unterstützung von Mitarbeiter_innen und Stipendiat_innen auf ihrem Berufs- und Karriereweg dient, muss sehr viel konsequenter und entschiedener als bisher kulturelle und strukturelle Aspekte zur Herstellung von Chancengerechtigkeit in die Organisationsentwicklungen einbeziehen.

Langfassung des Positionspapiers:

http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/PP14_Karriereweg.pdf

Unterrepräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft hat vielfältige Ursachen

Eine konservative Fachkultur, eine lange Ausbildung und wenige akademische Karriere-Optionen behindern Frauen in der Rechtswissenschaft. Zu diesem Ergebnis kommt ein Forschungsteam der FernUniversität in Hagen.

Zwar sind seit etwas mehr als 15 Jahren die Hälfte der Jura-Studierenden Frauen, der Anteil der Jura-Professorinnen in der Rechtswissenschaft liegt trotzdem gerade einmal bei 11,2 Prozent (Stand: 2012). Die Chance für Absolventinnen auf eine Professur liegt bei eins zu vier im Verhältnis zu männlichen Absolventen (Stand: 2012). Das geht aus Zahlen des Statistischen Bundesamtes hervor.

Was ist der Grund für das Geschlechter-Ungleichgewicht? Das fragten sich **Prof. Dr. Andreas Haratsch, Ulrike Schultz** und ihr sechsköpfiges Forschungsteam am Lehrstuhl für Deutsches und Europäisches Verfassungs- und Verwaltungsrecht sowie Völkerrecht der FernUniversität in Hagen.

In dem bundesweit einzigartigen Forschungsprojekt „*JurPro – JuraProfessorinnen*“ untersuchten die Forscherinnen, wodurch Frauen der Karriereweg in der deutschen Rechtswissenschaft erschwert wird. Gefördert wurde das Projekt mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Für ihre Untersuchung arbeiteten Ulrike Schultz und ihr Team mit quantitativen und qualitativen Methoden. Im quantitativen Teil werteten sie Personalstatistiken deutscher Universitäten aus. Sie stellten fest, dass sich der Frauenanteil von Qualifikationsstufe zu Qualifikationsstufe verringerte. Bei den Promotionen lag der Frauenanteil 2012 bei 38 Prozent, bei den Habilitationen im Schnitt der Jahre bei 17 Prozent. Das heißt: Bleibt die Habilitation als Zugangskriterium bestehen, wird der Frauenanteil bei den Professuren auf absehbare Zeit kaum gesteigert werden können.

Im qualitativen Teil sichtete das Team die Lebensläufe der rund 125 Professorinnen an juristischen Fakultäten. Außerdem führten sie fast 70 Interviews mit Professorinnen und Professoren, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern und sogenannten „Pionierinnen“. Letzteres meint die ersten Frauen, die eine Jura-Professur in Deutschland erreichten. Die erste in Westdeutschland war Anne-Eva Brauneck, die 1965 auf einen Lehrstuhl für Kriminologie in Gießen berufen wurde.

Ziel: „Wir wollten Karrierechancen und Karrierehindernisse von Frauen in der Rechtswissenschaft anhand konkreter Beispiele nachvollziehen“, sagt Projektkoordinatorin Ulrike Schultz. „Und wir wollten Vorschläge zur Stärkung des Wissenschaftlerinnen-Potenzials erarbeiten.“

Ergebnis: „Die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen sind natürlich sehr vielfältig. Sie lassen sich aber grob in drei Bereiche einteilen: die rechtswissenschaftliche Fachkultur, die Dauer des Qualifikationsweges und mangelnde akademische Karriere-Optionen.“ „Autoritär und konservativ“ sei die rechtswissenschaftliche Fachkultur, stellten Schultz und ihr Team fest. Das habe vor allem historische Gründe. Vereinfacht gesagt: Juristen-Bildung ist Eliten-Bildung – für verantwortungsvolle Positionen – und damit Männersache. Frauen seien zu emotional, daher nicht objektiv. „Das war lange Zeit das Selbstverständnis der rechtswissenschaftlichen Fachkultur“, erklärt Schultz. Ein konservatives Frauenbild, das sich auch in Fallbeispielen juristischer Lehrbücher noch bis zur Mitte der 1990er-Jahre wiederfindet. Dort sind Frauen als heiratswütig charakterisiert, treten lediglich als Ehefrauen mit Kindern auf und arbeiten als Sekretärinnen – wenn sie nicht das Haus putzen. „Dieses Frauenbild wirkt noch in der heutigen Juristen-Ausbildung nach“, sagt Schultz. Ein weiteres Hindernis: „Mit zwei Staatsexamina ist die juristische Ausbildung lang. Berufungen auf Professuren erfolgen durchschnittlich mit 39 Jahren.“ Die Zeit zwischen 30 und 40 Jahren sei aber die „Rush-Hour des Lebens“, sagt Schultz, die Zeit, in der viele Menschen Familien gründen und ihre Lebensverhältnisse sichern. Auf dem steinigem Weg der Wissenschaft sei beides aber kaum zu vereinbaren: Wissenschaftskarriere

und Sorgearbeit für die Familie. Das spreche für viele Frauen generell gegen eine Wissenschaftskarriere, fanden Schultz und ihr Team heraus.

Doch was tun? Ulrike Schultz und ihr Forscherinnen-Team stellten einen umfassenden Maßnahmen-Katalog zusammen. Darin finden sich Punkte wie „Entschleunigungsmaßnahmen“, also Pausenzeiten, auch über die üblichen Forschungsfreise-semester hinaus. „Mutterschutz und Elternzeit sollen als reguläre Auszeiten bei Professorinnen angesehen und auch für Professoren zur Normalität werden“, fordert Schultz. Auch ein Karriere-Einstieg in höherem Lebensalter sollte als Modell akzeptiert werden. Denkbar seien auch alternative Wege zur Professur. Zum Beispiel durch die Ablösung der Habilitation durch das sogenannte „Tenure-Track-Verfahren“. Das heißt: Kein Durchhangeln mehr von Zeitvertrag zu Zeitvertrag. Stattdessen: „Mehr Junior-Professuren für Promovierte, die nach einer Bewährungszeit automatisch in reguläre Professuren übergehen.“ Auch seien generell alternative wissenschaftliche Karrieren denkbar. Zum Beispiel die Einführung der Positionen des „Lecturers“ und „Senior Lecturers“. Nach anglo-amerikanischem Vorbild sind das unbefristet beschäftigte Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die allerdings keine Professorinnen beziehungsweise Professoren sind.

Mehrere Einzel-Ergebnisse der Studie wurden bereits in Aufsätzen veröffentlicht. Die vollständige Projekt-Publikation erscheint Anfang 2015. Auf der Projekt-Homepage von „JurPro“ sind neben einer kurzen Projekt-Präsentation auch mehrere Publikationen online. Außerdem sind Video-Interviews mit Jura-Professorinnen verfügbar.

Kontakt: **Ulrike Schultz**, Lehrstuhl für Deutsches und Europäisches Verfassungs- und Verwaltungsrecht sowie Völkerrecht (Prof. Dr. Andreas Haratsch), FernUniversität in Hagen Telefon: 02331 870-4219, E-Mail: ulrike.schultz@fernuni-hagen.de

<http://www.fernuni-hagen.de/jurpro/publikationen.shtml>

<http://www.fernuni-hagen.de/universitaet/aktuelles/2014/07/18-am-jupro.shtml>

Berufswunsch Wissenschaft?

DZHW-Studie untersucht Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. 40 Prozent der promovierenden Frauen wollen künftig im akademischen Wissenschaftssystem bleiben.

Mehr als 26.000 Promotionen wurden im Jahr 2012 in Deutschland abgeschlossen. Doch nicht alle, die eine Doktorarbeit schreiben, verfolgen auch das Ziel, dauerhaft in Forschung und Lehre zu bleiben. Viele verlassen nach der Promotion den akademischen Betrieb. Das **Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)** hat daher in der aktuell veröffentlichten Studie „Berufswunsch Wissenschaft?“ untersucht, warum Promovierte eine akademische Laufbahn einschlagen. Ein Ergebnis: Wer für die Themen seiner Forschung brennt und an die Erreichbarkeit des Berufsziels Professur glaubt, entscheidet sich oftmals für eine Karriere in der Wissenschaft.

Das DZHW hat im Jahr 2013 mehr als 2.000 Promovierende und Promovierte zu ihren Berufszielen und Laufbahnentscheidungen befragt: Ist eine akademische Karriere erstrebenswert oder ist eine Tätigkeit in der Wirtschaft vielversprechender? Und worin liegt der Reiz einer wissenschaftlichen Laufbahn?

Auswertung nach geschlechtsspezifischen Aspekten (Zusammenfassung der Studie):

„40 Prozent der promovierenden Frauen und 34 Prozent der promovierenden Männer wollen künftig im akademischen Wissenschaftssystem bleiben, dagegen streben 80 Prozent der promovierten Frauen und 86 Prozent der promovierten Männer eine Tätigkeit innerhalb der akademischen Forschung und Lehre an. Hinsichtlich der Laufbahnintentionen gibt es nur geringfügige Unterschiede zwischen den Geschlechtern (Tab. 4.10). Wird jedoch auf die Geschlechterrelation fokussiert (Tab. 4.11), ist der Frauenanteil insgesamt bei den Promovierten geringer als der bei den Promovierenden (41 % zu 48 %). Unter den Promovierenden unterscheiden sich Frauen und Männer auch nicht stark, wenn es

um die Verbleibs- bzw. Wechselintentionen geht. Dagegen liegt der Frauenanteil bei den Promovierten mit wissenschaftlicher Laufbahnintention knapp unter dem Frauenanteil aller Promovierten (39 % zu 41 %). In der Gruppe der Promovierten, die eine Laufbahn außerhalb der akademischen Wissenschaft anstrebt, steigt der Frauenanteil deutlich über den Anteil an der Gesamtgruppe (50 % zu 41 %). Warum sich Frauen beim Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase gegen eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden, darüber ist bislang nicht viel bekannt. Zwar verweisen bisherige Studien auf die stärkere familiäre Belastungen von Frauen, auf die schlechtere Betreuung von Doktorandinnen und deren schlechtere Netzwerkeinbindungen, aber in den Ergebnissen sind die Studien nicht eindeutig (vgl. Heintz et al. 2004; Leemann 2002; von Stebut 2003).“

Studienergebnisse zum Thema Elternschaft (Zusammenfassung der Studie):

„24 Prozent der Promovierenden und 45 Prozent der Promovierten sind zum Befragungszeitpunkt Eltern. Dass Wissenschaftler(innen) oft erst nach der Promotion Eltern werden, konnte in verschiedenen Studien gezeigt werden (Metz-Göckel et al. 2014; Brandt 2012). Von den promovierenden Eltern wollen 48 Prozent innerhalb der akademischen Forschung und Lehre verbleiben, während 52 Prozent eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Wissenschaft anstreben. 34 Prozent der kinderlosen Promovierenden wollen innerhalb der akademischen Forschung und Lehre bleiben, entsprechend präferieren 66 Prozent eine Tätigkeit außerhalb. Interessant vor dem Hintergrund der Familienfreundlichkeit an Hochschulen ist der Befund, dass promovierende Eltern im Vergleich zu den noch kinderlosen Promovierenden häufiger eine Laufbahn in der akademischen Forschung und Lehre anstreben. Es scheint, als würde die Elternschaft besser mit der Wissenschaft zu vereinbaren sein als dies für andere Beschäftigungskontexte antizipiert wird. Bei den Promovierten steht die Elternschaft bzw. Kinderlosigkeit nicht in Zusammenhang mit der Laufbahnintention (Tab. 4.10). Von den promovierten Eltern präferieren 85 Prozent den Verbleib in der akademischen Wissenschaft, aber auch 82 Prozent der noch kinderlo-

sen Promovierten streben eine wissenschaftliche Laufbahn an. Dass fast die Hälfte der Eltern unter den Promovierenden und 85 Prozent unter den Promovierten sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden (wollen), kann ein Indiz dafür sein, dass die wissenschaftliche Arbeit im Vergleich mit anderen Tätigkeiten außerhalb der akademischen Wissenschaft für die Befragten gut mit der familiären Sorgeleistung vereinbar ist. Es ist aber auch denkbar, dass Kinder die räumliche Mobilität einschränken. Insbesondere bei noch sehr kleinen Kindern (bis zu sechs Jahre) ist die Betreuungsleistung sehr intensiv und die Eltern streben häufiger den Verbleib an einem Ort an. Dies mag auf den ersten Blick paradox erscheinen, weil die Mobilität in der akademischen Wissenschaft angestiegen ist, wird aber die Promotion in einem Forschungskontext oder an einem Lehrstuhl erarbeitet, bleibt man häufig an dem Ort bis die Promotion beendet wurde. Die Mobilität wird erst wieder nach der Promotion strategisch relevant. Die promovierten Eltern, die noch in der Wissenschaft sind, werden Modi der Vereinbarkeit gefunden haben, diejenigen ohne Vereinbarkeitsmodi sind vermutlich nicht mehr in der Wissenschaft tätig.

Methodischer Hintergrund: Für die Studie wurden 2.200 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aller Fachrichtungen an Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland befragt. Etwa die Hälfte von ihnen arbeitete zum Zeitpunkt der Befragung an der Doktorarbeit, die andere Hälfte hatte sie bereits abgeschlossen.

„Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere“ (Reihe Forum Hochschule, Nr. 8/2014)

Download der Studie:

http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201408.pdf

Kontakt: Dr. Ramona Schürmann,
schuermann@dzhw.eu; Kolja Briedis,
briedis@dzhw.eu

http://www.dzhw.eu/aktuell/presse/ganze_pm?pm_nr=1343

Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland

Eine Studie der *Universität Hildesheim* zeigt: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden in der Postdoc-Phase, also der Zeit nach der Promotion, überwiegend unspezifisch und unverbindlich gefördert. Diese Phase sei „ein Nadelöhr für den weiteren wissenschaftlichen Karriereverlauf“, sagt **Svea Korff**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im vom Bundesforschungsministerium geförderten Projekt „*Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland*“.

Wie Wissenschaftsorganisationen „Postdocs“ in ihrer beruflichen und wissenschaftlichen Laufbahn nach der abgeschlossenen Promotion unterstützen, das untersucht eine Hildesheimer ForscherInnengruppe derzeit in einer Studie. Bundesweit und fächerübergreifend wurden Frauen und Männer (Online-Befragung: 539 Personen, qualitativ: 66 Personen) in der Zeit nach der Promotion – der Postdoc-Phase – befragt.

Zudem wurden in einer repräsentativen Stichprobe 365 Internetseiten deutscher Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen analysiert. Was bietet das jeweilige Förderprogramm an, etwa Information, Vernetzung, Finanzierung und Mentoring? Welche Hürden müssen die Postdocs überwinden, um am Programm teilzunehmen? Wer wird angesprochen?

„Wir haben untersucht, inwieweit die Förderprogramme *Geschlecht* thematisieren, die Postdoc-Phase ist ein Nadelöhr für den weiteren wissenschaftlichen Karriereverlauf. Wir haben die Internetseiten etwa nach Stichworten wie ‚Postdoc‘, ‚wissenschaftlicher Nachwuchs‘, ‚Gender‘ und ‚Diversity‘ unter Menüpunkten wie ‚Forschung‘, ‚Personal‘, ‚Weiterbildung‘, ‚Gleichstellungsbüro‘, durchforstet und außerdem über Google gesucht“, sagt Svea Korff, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „*Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland*“.

Das Bundesforschungsministerium und die EU fördern das Projekt. Ergebnisse sollen auf einer Abschlusskonferenz im Februar 2015 vorgestellt werden:

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

Bislang lagen nur Einzeluntersuchungen vor, ein Gesamtüberblick zur Förderlandschaft fehlte hingegen. Die Forscherinnen und Forscher der *Arbeitsgruppe „Hochschule und Bildung“* der Universität Hildesheim haben bereits in einem Vorgängerprojekt bundesweit den Weg zum Doktorgrad in strukturierten Promotionsprogrammen an deutschen Hochschulen erfasst. Dabei wurde ein Evaluationsinstrument entwickelt, mit dem Promotionsprogramme ihr „Gender und Diversity“-Profil analysieren können und so reflektieren können, was sie für „Chancengleichheit“ tun.

Details zu den Forschungsergebnissen:

http://www.uni-hildesheim.de/media/presse/Ergebnisse_Postdoc-Studie_Uni_Hildesheim.pdf

Weitere Informationen:

<http://www.uni-hildesheim.de/neuigkeiten/wege-in-die-wissenschaft/>

Gender Pay Gap beim Berufseinstieg von Hochschulabsolventinnen und -absolventen

Bereits beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zeichnen sich unter den HochschulabsolventInnen ausgeprägte geschlechtsspezifische Lohnunterschiede ab. Das **Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)** hat in Zusammenarbeit mit der **Universität des Saarlandes** das Ausmaß des Lohnunterschiedes von Hochschulabsolventinnen und

Hochschulabsolventen in ihrer ersten Vollzeitbeschäftigung detailliert untersucht. Dazu konnten anonymisierte AbsolventInnen Daten der Universität des Saarlandes genutzt werden.

Während ein/e Hochschulabsolvent/Hochschulabsolventin im Durchschnitt 103 Euro brutto pro Tag verdient, liegt der Bruttoverdienst einer Frau bei 90 Euro und somit 21 Euro beziehungsweise 23 Prozent unter dem Einkommen der Männer mit 111 Euro.

AbsolventInnen von technischen und naturwissenschaftlichen Fachrichtungen, welche niedrigere Frauenquoten aufweisen, haben die höchsten Startgehälter. Demgegenüber verdienen die AbsolventInnen der Fachrichtungen Erziehungswissenschaften oder Sprach-/Literatur- und Kulturwissenschaften, in denen die Frauenanteile sehr hoch sind, erheblich weniger. Eine Ausnahme bilden die Sportwissenschaften: in dieser Studienfachrichtung ist die Männerquote zwar sehr hoch, allerdings ist das durchschnittliche Einkommen in der ersten Beschäftigung unter allen Fächergruppen am geringsten. Insbesondere in Kleinbetrieben, welche in erster Linie für Frauen wichtige Arbeitgeber sind, ist der Einkommensunterschied überdurchschnittlich hoch. Je kleiner der Betrieb, desto größer ist der Gender Pay Gap. In Großbetrieben verdienen die weiblichen Absolventen 18 Prozent weniger als die männlichen. Demgegenüber fällt dieser Lohnunterschied in den mittleren Betrieben mit minus 22 Prozent und in kleineren Betrieben mit minus 26 Prozent höher aus.

Die Spreizung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede ist in den Wirtschaftsbranchen sehr unterschiedlich. Der Entgeltunterschied ist im öffentlichen Dienst/Verwaltung (- 4 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialwesen (- 8 Prozent) am niedrigsten. Am höchsten fallen diese Entgeltunterscheide in den vier folgenden Branchen aus: Erziehung und Unterricht (- 29 Prozent), sonstige Dienstleistungen (- 29 Prozent), Kultur/Medien/Unterhaltung (- 28 Prozent) und wissenschaftliche Dienstleistungen (- 28 Prozent).

Gute Studienleistungen zahlen sich für alle AbsolventInnen in besseren Startgehältern aus. Insbe-

sondere die guten männlichen Absolventen profitieren in höherem Maße von Spitzengehältern. Haben diese das Studium mit der Abschlussnote „mit Auszeichnung oder sehr gut“ beendet, wird durchschnittlich ein Tagesentgelt in Höhe von 113 Euro gezahlt. Die weibliche Absolventin mit derselben Abschlussnote erhält 22 Euro weniger (nämlich 91 Euro täglich).

An der wissenschaftlichen Studie zum Gender Pay Gap waren **Anne Otto** und **Gabriele Wydra-Somaggio** vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) beteiligt sowie **Nathalie Neu** und **Manuel Schieler**, beide wissenschaftliche Mitarbeiter von **Professor Ashok Kaul** am Lehrstuhl für Wirtschaftspolitik an der Universität des Saarlandes.

<http://www.uni-saarland.de/nc/aktuelles/artikel/nr/11173.html>

Im Focus: Nicht-wissenschaftliches Personal an Hochschulen

Das nicht-wissenschaftliche Personal war bisher wenig im Blickfeld von Internationalisierungsfragen. Es kann jedoch einen bedeutenden Beitrag leisten. Mit der InHoPe-Studie hat CHE Consult ein Projekt entwickelt, das den Beitrag des nicht-wissenschaftlichen Hochschulpersonals zur Internationalisierung verdeutlicht und Wirkungszusammenhänge untersucht. Eine erste Befragungsrunde startete Ende August 2014. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt.

Das Ziel der InHoPe-Studie ist es, zunächst einen Überblick über die internationalen Erfahrungen und Kenntnisse der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) an Hochschulen zu erarbeiten. Gleichzeitig werden die Angebote der Hochschulen zur Förderung der Internationalisierung erfasst. Die Effekte von bestimmten Rahmenbedingungen und die Auswirkungen von Aktivitäten sollen dann

untersucht werden. Dazu führt CHE Consult zwei weitere Befragungen im Abstand von circa einem Jahr durch, um Entwicklungen und Veränderungen zu erfassen. Die Gesamtprojektlaufzeit beträgt gut drei Jahre. Alle nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) an deutschen Hochschulen sind eingeladen, an der Online-Befragung teilzunehmen. Die Teilnahme ist freiwillig und anonym. „Hauptziel der Studie ist es, aus den Ergebnissen der Befragung Handlungsempfehlungen zu entwickeln, die die Hochschulen in ihren Internationalisierungsprozessen unterstützen und damit auch im internationalen Wettbewerb stärken“, erklärt **Ministerialdirigent Peter Greisler** zur Unterstützung des BMBF. Wer mitmacht, trägt zu einer besseren Wahrnehmung der Rolle des technischen und administrativen Hochschulpersonals in Internationalisierungsfragen bei. Die Ergebnisse können sich positiv auf die Entwicklung des Arbeitsplatzes und die Wertschätzung in der Hochschule auswirken.

CHE Consult hat für das Projekt eine Webseite erarbeitet. Derzeit ist dort eine detaillierte Projektinformation zu finden. Im Laufe des Projektes soll der Auftritt sukzessive zu einer Austausch- und Diskussions-Plattform ausgebaut werden. „Wir wollen interessierten Teilnehmer(innen) die Möglichkeit bieten, sich auch in die Analyse und Bewertung der Befragungsergebnisse einzubringen“, erläutert Projektleiter **Dr. Niels Klabunde** von CHE Consult. „InHoPe ist ein empirisches Forschungsprojekt, aber kein hermetisches. Gerade die Diskussion der Ergebnisse aus der konkreten Perspektive unterschiedlicher Personen, ist ein wertvolles Element.“

http://www.che-consult.de/cms/?getObject=397&strAction=show&PK_Projekt=1777&getLang=de

<http://www.che-consult.de/cms/?getObject=371&getNewsID=1789&getCB=398&getLang=de>

Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken und Wissenschaftskarrieren – Tagungsdokumentation zum Gender-Kongress 2014

Die Ergebnisse des Gender-Kongresses 2014, zu dem das MIWF NRW am 7. März 2014 geladen hatte, sind nun in einer Tagungsdokumentation veröffentlicht.

WissenschaftlerInnen, Mitglieder aus der Landespolitik, Studierende sowie AkteurInnen aus den verschiedensten Bereichen der Gleichstellung diskutierten über den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit an den NRW-Hochschulen und in welche Richtung sich Gleichstellungsbestrebungen in Zukunft entwickeln sollen.

Anlass für den Kongress war die Veröffentlichung des Gender-Reports 2013, der von der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks FGF NRW erstellt wurde. Die Dokumentation enthält die Fachvorträge und Protokolle aus den vier Zukunftswerkstätten und kann somit zum nachhaltigen Transfer der Ergebnisse und Diskussionen des Gender-Kongresses in die Gleichstellungspraxis genutzt werden.

Die Dokumentation steht zum *Download* zur Verfügung:

http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Tagungsdokumentation_MIWF_Gender-Kongress_2014.pdf

und kann beim Netzwerk FGF als *Druckfassung* bestellt werden.

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/publikationen/weitere-publikationen/>

Statistikportal zum Gender-Report – Update und Neues zu den Leitungsgremien der Hochschulen

Ein Gastbeitrag von
Ulla Hendrix und Jennifer Niegel, Netzwerk FGF

Das **Statistikportal** des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, das im März 2014 zur Testphase freigeschaltet worden ist, steht nun in der optimierten Version bereit.

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

Das Portal ergänzt den Gender-Report und macht es möglich, genderbezogene Daten zu den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW selbst abzurufen. Nach zahlreichen Rückmeldungen wurde die NutzerInnenfreundlichkeit noch einmal verbessert, indem z.B. die grafische und tabellarische Darstellung sowie die Bedienanweisungen optimiert wurden.

Weitere Wünsche der NutzerInnen im Sinne einer Spezifizierung der Daten wurden aufgenommen und stehen für das nächste Update zur Diskussion. Hinzu kommt ein neu erstelltes Glossar, das alle zentralen hochschulstatistischen Begriffe des Statistikportals erläutert.

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

Die Einträge bestehen aus Definitionen der amtlichen Statistik sowie zur Datengrundlage des Statistikportals. Die Stichworte von A-Z sind zudem untereinander verlinkt, sodass die NutzerInnen auch dazu angeregt werden, mehr über die Hochschulstatistik zu erfahren. Darüberhinaus wurde die Datengrundlage des Statistikportals ergänzt. Nun können hochschulbezogene amtliche Genderdaten bis zum Jahr 2012 abgerufen werden.

Diese Daten reichen von den StudienanfängerInnen im 1. Hochschulsesemester bis hin zu den ProfessorInnen nach verschiedenen Lehr- und Forschungsbereichen. So liegt der Studentinnenanteil in den 37 nordrhein-westfälischen Hochschulen 2012 bei 46,3 %, der Professorinnenanteil bei 20,6 %.

Die Ergebnisse der amtlichen Statistik werden ergänzt durch die Recherche zu den Hochschulleitungen in NRW, die von der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks FGF NRW jährlich durchgeführt wird. Hier stehen bereits Ergebnisse bis einschließlich 2014 zur Verfügung, die kurz vorgestellt werden:

Insgesamt ein Viertel (25,5 %) aller Leitungspositionen und -gremien sind mit Frauen besetzt. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil damit leicht gestiegen (+1,7 Prozentpunkte). Am höchsten ist die Beteiligung von Frauen an den Hochschulräten mit 42,6 %, am niedrigsten bei den Dekanatsleitungen mit 9,2 %. Bedenklich ist, dass der Frauenanteil an den Dekanatsleitungen gegenüber dem Vorjahr (1,6 Prozentpunkte) sogar noch weiter leicht gesunken ist. Nur 8 von 37 Hochschulen werden von einer Frau geführt, was einem Frauenanteil von 21,6% entspricht. Der Frauenanteil an den Rektoraten beträgt insgesamt – einschließlich Prorektorinnen und Kanzlerinnen – knapp 25%.

Detaillierte Auswertungen zu den Hochschulleitungsgremien, die seit 2011 erhoben werden, können für jede Hochschule auf dem Statistikportal selbstständig erstellt werden.

Mit diesem Link gelangen Sie zum Portal:

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

Hier gelangen Sie direkt zum Glossar:

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

Das Portal wird regelmäßig aktualisiert und verbessert. Deshalb freuen wir uns auch nach Abschluss der Testphase über ein Feedback.

info@genderreport-hochschulen.nrw.de

Vereinbarkeit: Dual Career Netzwerk Rheinland wächst

Mit der RWTH Aachen und der Hochschule Niederrhein sind zwei weitere Hochschulen dem Dual Career Netzwerk Rheinland (DCNR) beigetreten. Damit hat das DCNR aktuell sieben Mitglieder: die Universitäten in Bonn, Düsseldorf, Köln und Siegen, das Forschungszentrum Jülich, die RWTH Aachen und die Hochschule Niederrhein. Die Netzwerkmitglieder unterstützen sich gegenseitig in Dual Career Anliegen, d.h. bei der Stellensuche für Partnerinnen und Partner von neuberufenen Professoren und Professorinnen sowie hochqualifizierten Führungskräften. Diesem Personenkreis eröffnen sich mit dem wachsenden Netzwerk weitere Optionen bei der Stellensuche in der Region. Seit seiner Gründung im Juli 2011 trägt das DCNR dazu bei, dass sich exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei Mobilitäts- und Karrierefragen für eine Hochschule oder Forschungseinrichtung im Rheinland entscheiden. Exzellentes wissenschaftliches Personal ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass das Rheinland seiner Rolle als eine der forschungstärksten Regionen Deutschlands weiterhin gerecht werden kann. Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus dem Rheinland, die an einer Mitgliedschaft im DCNR interessiert sind bzw. Unternehmen, die sich über eine Kooperation informieren möchten, wenden sich bitte an die Netzwerkkoordination des DCNR.

<http://www.dualcareer-rheinland.de>

Bitte lesen Sie auch:

Nave-Herz, Rosemarie:

Universitätskarriere oder Kinder?

Die hohe Kinderlosenquote in Deutschland im Allgemeinen und in der Wissenschaft im Besonderen ist zum Gegenstand breiter Diskussionen geworden. In der Hauptsache werden strukturelle Veränderungen gefordert wie Kinderbetreuung, flexiblere Arbeitszeiten etc. Doch auch normative, tradierte Einstellungen wirken fort und erklären, warum gerade in Deutschland Karriere und Kind(er) nicht unbedingt dem „Normalitätsmuster“ entsprechen.

http://www.academics.de/wissenschaft/universitaetskarriere-oder-kinder_57321.html

Neues NRW-Hochschulgesetz

Der nordrhein-westfälische Landtag hat am 11. September 2014 das neue Hochschulzukunftsgesetz (HZG) verabschiedet.

Einige wesentliche Neuerungen (ab WS 2014/15):

- Die Lebensumstände der Studierenden in NRW werden immer vielfältiger. Darauf geht das HZG ein. So haben die Hochschulen erstmals die Möglichkeit, ein *Studium in Teilzeit* anzubieten. Das ist beispielsweise für Studierende mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen attraktiv (Artikel 1 § 62a HZG NRW).
- Das HZG schafft die *Anwesenheitspflichten* bei Lehrveranstaltungen bis auf wenige Ausnahmen ab (Artikel 1 § 64 Abs. 2a HZG NRW). Zudem sollen die Hochschulen ergänzende *Online-Lehrangebote* schaffen (Artikel 1 § 3 Abs. 3 Satz 2 HZG NRW).
- Um besser auf eine zunehmend heterogene Studierendenschaft eingehen zu können, ist *Diversity Management* nun eine gesetzlich verankerte Aufgabe der Hochschulen (Artikel 1 § 3 Abs. 4 Satz 3 HZG NRW).
- Hochschulen und Land handeln gemeinsam einen *Rahmenkodex für Gute Beschäftigungsbedingungen* aus, der Vorgaben zu Befristungen und Teilzeitbeschäftigung, Arbeitsumfeld, Weiterbildungsmöglichkeiten, Gesundheitsmanagement und Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthält (Artikel 1 § 34a HZG NRW).
- Das HZG legt *konkrete Ziele der Gleichstellung* fest. So soll der *Frauenanteil in der Professorenschaft* künftig mindestens genauso hoch sein, wie in der Qualifizierungsstufe darunter (sog. Kaskadenmodell) (Artikel 1 § 37a HZG NRW). Im Hochschulrat müssen mindestens **40 Prozent** der Mitglieder Frauen sein (Artikel 1 § 21 Abs. 3 Satz 3 HZG NRW).

<http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschule/hochschulrecht/hochschulzukunftsgesetz/>

Preise und Auszeichnungen

Erstmals nur Frauen für die Humboldt-Professur ausgewählt

Die ersten Preisträgerinnen für 2015 stehen fest: Die Humboldt-Professur geht an Wissenschaftlerinnen aus Frankreich und den USA.

Bei Deutschlands höchstdotiertem internationalen Forschungspreis, der Alexander von Humboldt-Professur, setzen sich in der ersten Auswahlrunde der PreisträgerInnen für 2015 von zehn Nominierten (vier Frauen und sechs Männer) erstmals *ausschließlich* Frauen durch.

Die Literaturwissenschaftlerin **Elisabeth Décultot** aus Frankreich, die Zellbiologin **Kathrin Plath** und die Pflanzengenetikerin **Marja Timmermans**, beide aus den USA, sind nun in Berufungsverhandlungen mit den deutschen Universitäten, die sie nominieren. Weltweit führende WissenschaftlerInnen aller Disziplinen, die bislang im Ausland forschten, soll die Humboldt-Professur zum Wechsel an deutsche Hochschulen motivieren. Bis zu fünf Millionen Euro Förderung erhalten die TrägerInnen des Preises, den die Humboldt-Stiftung vergibt und das Bundesforschungsministerium finanziert, für die ersten fünf Jahre Forschung in Deutschland. Ein Angebot, das bereits insgesamt 40 WissenschaftlerInnen vor allem aus den USA, aber auch aus Ländern wie Kanada, Japan oder Schweden überzeugte.

<http://www.humboldt-professur.de/de/>

Oppenheim-Förderpreis für Multiple Sklerose verliehen

Louisa Nitsch, Assistenzärztin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Klinik und Poliklinik für Neurologie des Universitätsklinikums Bonn, hat den *Oppenheim-Förderpreis für Multiple Sklerose* der Novartis Pharma GmbH erhalten. Die Auszeichnung ist mit 50.000 Euro dotiert und prämiert vor allem die Arbeiten von jungen WissenschaftlerInnen in der Grundlagenforschung und der anwendungsbezogenen klinischen Forschung. Der Preis wurde beim Kongress der Deutschen Gesellschaft für Neurologie in München verliehen. Das Geld des Oppenheim-Förderpreises fließt in ein Forschungsprojekt, das Louisa Nitsch zusammen mit der Arbeitsgruppe Neuroimmunologie von Oberarzt Dr. Marcus Müller der Klinik und Poliklinik für Neurologie des Universitätsklinikums Bonn entworfen hat.

Die 27-jährige *Preisträgerin* arbeitet seit 2013 als Assistenzärztin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Klinik und Poliklinik für Neurologie des Universitätsklinikums Bonn. Hier betreut sie auch an Multiple Sklerose erkrankte Patienten im Rahmen der neuroimmunologischen Sprechstunde.

<http://www3.uni-bonn.de/Pressemitteilungen/207-2014>

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Tagungsbericht: 8th Conference on Gender Equality in Higher Education

3.-5. September, Wien

*Ein Beitrag der CEWS-Mitarbeiterinnen:
Dr. Susann Kunadt, Dr. Anke Lipinsky,
Dr. Andrea Löther, Maria Schäfer*

Einleitung

380 Teilnehmende aus 37 Ländern nahmen vom 3. – 5. September an der 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education in Wien teil.

Die Konferenz versammelte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die zu dem Thema „Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik an Hochschulen“ forschen, sowie Akteurinnen und Akteure der Gleichstellungspolitik. Der Austausch zwischen Theorie und Praxis und die Internationalität machen die Konferenz zu einem Highlight in diesem Politikfeld.

Die Konferenz wird im Rahmen des „European Network on Gender Equality in Higher Education“ organisiert. Im Kern beruht dieses Netzwerk auf der Mailing-Liste „EQ-Uni“, die Ende der 1990er Jahre von **Liisa Husu** an der Universität Helsinki gegründet wurde.

http://www.helsinki.fi/henkos/tasa-arvo/eq_uni.htm

Die erste Konferenz im Rahmen dieses Netzwerkes fand 1998 in Helsinki statt. Es folgten Konferenzen in Zürich (2000), Genua (2003), Oxford (2005), Berlin (2007), Stockholm (2009) und Bergen (2012).

In diesem Jahr folgte die Mehrheit der eingereichten Beiträge fünf großen thematischen Strömen:

- Gender in der Lehre;
- Karrierephasen und Rekrutierung;
- Strategien institutionellen Wandels;
- Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft
- Gleichstellung und Geschlechterverhältnisse in Naturwissenschaften und Technik.

Daneben griffen einzelne Sessions spezifische Themen wie Indikatoren, Fachkulturen oder Fragen nach Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft auf. Kolleginnen aus dem CEWS waren mit insgesamt *fünf Vorträgen* während der Konferenz, sowie im *internationalen Beirat* der Konferenz vertreten.

Karrierephasen und Rekrutierung

Welche Auswirkungen haben die Veränderungen der Hochschulen – Stichworte wie unternehmerische Hochschule, Ökonomisierung, New Public Management, prekäre Beschäftigungsbedingungen – auf die Karrieren von Wissenschaftlerinnen und auf Gleichstellungspolitik an Hochschulen?

Diese Frage wurde in mehreren Vorträgen der Tagung behandelt.

Ilse Costas, Celine Camus und **Stephanie Michalczyk** stellten Ergebnisse aus dem DFG-Projekt „Wissenschaftskarrieren und Geschlecht. Fallstudien zu Frankreich – Deutschland – Österreich“

<http://genderchange-academia.eu/index.php?id=64&tL=0>

vor. Am Beispiel Frankreich und Deutschland untersuchen Ilse Costas und ihre Mitarbeiterinnen, welche Auswirkungen neue Steuerungsmodelle (New Public Management) und insbesondere quantitative Leistungsindikatoren, aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und ihre Karrieren haben. Die Forschungsergebnisse zeigen, dass die neuen Instrumente auch auf der Mikroebene zu einem intensivierten Wettbewerb, erhöhter Kontrolle und Selbst-Kontrolle führen. Costas und ihre Mitarbeiterinnen sprechen von einem „*process of subjectification*“. Das dahinter stehende Bild des „homo oeconomicus“ ist mit männlichen Attributen verbunden und insbesondere der intensivierte Wettbewerb beinhaltet maskuline Stereotype.

In dem gleichen Projekt untersuchen **Johanna Hofbauer, Katharina Kreissl, Birgit Sauer** und **Angelika Striedinger** institutionelle Logiken und Geschlechtergleichstellung, die in Zusammenhang mit der österreichischen Universitätsreform von 2002 entstehen. Methodisch beruht die Studie auf einer Analyse des gesetzlichen Rahmens und der Diskurse um die Reform sowie Fallstudien zu vier Universitäten. Die Studie konnte vier institutionelle Logiken herausarbeiten, die zum Teil widersprüchlich, zum Teil komplementär sind: Profession und „academic professionalism“, Staat und gesellschaftlich verantwortliche Hochschule, Markt und unternehmerische Hochschule sowie Korporation und „managerial university“. Gleichstellung wird nicht separat argumentiert, sondern gleichstellungspolitische Argumentationen sind in diesen Logiken verwurzelt: Gleichstellung als Qualitätsindikator, Überwindung von Diskriminierung, Verstärkung des Hochschulprofils und Nutzung des Potenzials an human resources.

Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse stellen die Forscherinnen die Hypothese auf, dass Hochschulen, deren gleichstellungspolitische Argumentation

mit verschiedenen institutionellen Logiken verbunden ist, aktiver gleichstellungspolitische Maßnahmen betreiben. Die in diesem Projekt entwickelten institutionellen Logiken und gleichstellungspolitischen Argumentationen können sowohl für weitere Forschungen als auch für die gleichstellungspolitische Praxis eine gute Strukturierung sein.

Auf **prekäre und atypische Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen im Rahmen von „unternehmerischen Hochschulen“** und deren **geschlechterspezifische Ausprägung** ging **Andrea Löther** (CEWS) in ihrem Vortrag ein. Die Studie beruht auf Daten zu Teilzeit und Befristung des Statistischen Bundesamtes (vgl. dazu die Auswertung in dem GWK-Bericht „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 2013“)

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-34-Chancengleichheit.pdf>

und einer Sekundäranalyse der CEWS-Befragung „*Elternschaft und Wissenschaft*“ (2008). Andrea Löther zeigte, dass Frauen häufiger als Männer mit unbefristeten Verträgen und mit Teilzeitverträgen beschäftigt sind. Obwohl der Geschlechterunterschied zum Teil darauf zurückzuführen ist, dass Frauen auf Professuren unterrepräsentiert sind, wird der Unterschied nicht vollständig durch die vertikale Segregation aufgeklärt. Die horizontale Segregation beeinflusst die unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen nicht. Frauen sind doppelt so häufig in Teilzeit beschäftigt wie Männer (46 Prozent vs. 28 Prozent).

Anders als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, ist Teilzeitarbeit von Wissenschaftlerinnen nicht durch Elternschaft bestimmt: Wissenschaftlerinnen mit Kindern und solche ohne Kinder unterscheiden sich nicht bezüglich der durchschnittlichen vertraglichen Wochenstundenzahl. Bei den Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Teilzeit und Befristung) bleibt ein Geschlechterunterschied, der nicht durch andere Faktoren erklärt werden kann, sondern als *Gender Bias* zu interpretieren ist.

Verschiedene Vorträge beschäftigten sich mit Rekrutierungsprozessen in der Wissenschaft. **Heike Kahlert** (Ruhr-Universität Bochum) untersuchte auf der Grundlage von Ergebnissen des BMBF-Projektes „Statuspassage Promotion: Betreuung und Förderung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie“

<http://www.heike-kahlert.de/forschung/institutionalisierte-ungleichheiten-im-bildungswesen.html>

die Rolle von „gatekeepers“ bei der Rekrutierung von Promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Sie legte dar, dass das Konzept der „Attraktivität des Lebenslaufs“ anders als von den interviewten Professorinnen und Professoren dargestellt, eine vergeschlechtlichte Substruktur hat: Normen wie Mobilität oder Passfähigkeit in die wissenschaftliche Gemeinschaft wirken für Frauen als Barriere; Männlichkeit wird dagegen nicht thematisiert und ist ein verstecktes Kriterium. Die interviewten Professorinnen und Professoren sehen weder ihre eigene Rolle als gatekeeper noch reflektieren sie ihr eigenes, traditionelles Geschlechterwissen.

Mathias Wullum Nielsen (Aarhus University) beschäftigt sich mit Rekrutierungsverfahren an der Universität Aarhus. Auffallend ist die hohe Anzahl von Verfahren mit nur einem Bewerber / einer Bewerberin und von Verfahren ohne Ausschreiben. In diesen Verfahren ist der Frauenanteil besonders gering. In Interviews werden diese Rekrutierungsverfahren mit externen, wirtschaftlichen Anforderungen und Interesse an Effizienz erklärt. Diese extrinsischen Bedingungen werden von den Akteuren ebenso kritisch gesehen wie Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung.

Strategien institutionellen Wandels

Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft zielt nicht nur auf eine Erhöhung der Frauenanteile, sondern – zumindest bei der Zieldefinition – auch auf eine *Änderung der Wissenschaftskultur*. Tatsächlich hat in der Wissenschaft bisher kaum ein Kulturwandel stattgefunden und bei der Implementation von Gleichstellungsmaßnahmen verengt sich der Fokus häufig auf die Erhöhung der

Frauenanteile, wie **Angelika Wroblewski** (Institut für Höhere Studien Wien) in ihrem Vortrag darlegte. In Fallstudien untersuchte sie strategische Dokumente dahingehend, wie kultureller Wandel angesprochen wird. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass für einen kulturellen Wandel Reflexivität auf institutioneller und individueller Ebene notwendig ist. Ausgangspunkte wären die Formulierung von Zielen, die sich explizit auf kulturellen Wandel beziehen sowie die Entwicklung von entsprechenden qualitativen Indikatoren. Auch die Europäische Kommission hat in den vergangenen Jahren in mehreren Berichten (z.B. „Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation“ von 2011)

http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf

betont, dass für die Gleichstellung der Geschlechter in Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein struktureller Wandel notwendig ist, der u.a. eine grundlegende Veränderung der Organisationsstruktur sowie der akademischen Kultur insbesondere in *MINT-Feldern* umfasst. Zurzeit unterstützt die Europäische Kommission Initiativen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu strukturellem Wandel durch entsprechende Ausschreibungen im **Programmbereich „Wissenschaft in der Gesellschaft“** des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms. So werden Einrichtungen gezielt gefördert, die in einem Konsortium mit anderen Einrichtungen Maßnahmenpläne zur Umsetzung von strukturellem Wandel hin zu Geschlechtergleichstellung in ihrer Institution erarbeiten und implementieren. Eine Konferenz-Session unter dem Titel „Creating Gender Equal Workplaces in Academia – Different Approaches for a Common Goal“ brachte Vertreterinnen von vier dieser EU-Projekte zusammen. In dieser Sitzung stellte **Sarah Barnard** (Loughborough University) das Projekt *GenderTIME* vor.

<http://www.gendertime.org>

Andrea Wolfram (RWTH Aachen) berichtete von den Erfahrungen im Rahmen des Projekts *FESTA*.

<http://www.festa-europa.eu>

Uduak Archibong (University of Bradford) präsentierte die im Projekt *GENOVATE*

<http://www.genovate.eu>

angewendeten Strategien, und **Anne Pépin** (Centre national de la recherche scientifique), **Virginija Šidlauskienė** (Šiauliai University) und **Maria Schäfer** (CEWS) gingen auf die im Projekt *INTEGER*

<http://www.gesis.org/cews/en/about-cews/cews-project-work-en/eu-projects/integer>

entwickelten Ansätze und Maßnahmen ein. In all diesen Projekten erstellten Partnerinneneinrichtungen *Maßnahmenpläne* und werden in der Implementierung durch das Feedback externer EvaluatorInnen unterstützt; die Projekte unterscheiden sich jedoch hinsichtlich ihrer inhaltlichen Schwerpunkte sowie ihrer methodischen Herangehensweisen an die Maßnahmenerstellung und -durchführung und an die Evaluation.

Erkenntnisse und Erfahrungen aus einigen dieser Projekte wurden auch im Rahmen anderer Sitzungen geteilt.

So stellte beispielsweise **Anke Lipinsky** (CEWS) in ihrem Vortrag zu „The gendered organisation as narrative – patterns of appropriation, justification and renunciation of gender equality action during evaluations“ Aneignungs- und Rechtfertigungsmuster vor, die sie in der Analyse von Interviews im Rahmen der Evaluation im *INTEGER*-Projekt in den Narrativen von Entscheidungsträgern aus der mittleren Managementebene identifiziert hatte.

Mit einer Vorstellung des Konzepts und der Durchführung der Evaluation der Maßnahmenpläne im Rahmen des *INTEGER*-Projekts, an welchem das CEWS beteiligt ist, wird sich eine der nächsten Ausgaben des *CEWSjournals* befassen.

Familie und wissenschaftliche Karriere

Unter Leitung von **Marita Haas** (TU Wien), deren aktuelle Forschung sich an der Schnittstelle Gender, Biographie und Profession verortet, fand gleich zu Beginn der Konferenz die Session „Family and Career“ statt. Sie war intereuropäisch mit Beiträgen aus Österreich, Deutschland und der Tschechischen Republik zusammengesetzt.

Als Erste stellte **Isabella Buber-Ennser** vom Vienna Institute of Demography die Ergebnisse einer Studie zu *Idealvorstellungen, Intentionen und der tatsächlichen Realisierung des Kinderwunsches von Wissenschaftlerinnen* vor, die sich bei der österreichischen Akademie der Wissenschaften um ein Stipendium beworben hatten. Die Gruppe der Wissenschaftlerinnen wurde mit Frauen mit ähnlichem und niedrigerem Bildungsniveau verglichen. Hierbei zeigte sich, dass sich die Mehrheit (auch der Wissenschaftlerinnen) Kinder wünscht, wenn auch die Intention, kinderlos zu bleiben mit steigendem Alter zunimmt. Die Diskrepanzen zwischen Kinderwunsch bzw. Idealvorstellungen der Kinderzahl und tatsächlicher Realisierung sind in der Gruppe der Wissenschaftlerinnen am größten. Neben langen Ausbildungswegen werden dafür spezifische Jobcharakteristika wie hohe Mobilitätsanforderungen, hoher Workload und starker Wettbewerb verantwortlich gemacht, die einer Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zuwider laufen. Damit bestätigen diese Ergebnisse für das österreichische Sample einmal mehr die Erkenntnisse vorangegangener Studien, wie jene von **Inken Lind** aus dem CEWS-Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“.

Vor diesem Hintergrund stellt sich Frage, wie die *Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie* verbessert werden kann. Über die Ergebnisse des jüngst am CEWS abgeschlossenen Projekts „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ berichtete im Anschluss Projektleiterin **Susann Kunadt**. *Effektiv* untersuchte *Wahrnehmung und Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen an vier ausgewählten deutschen Fallhochschulen*.

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

Großer (Mehr)Bedarf an bereits existierenden Maßnahmen besteht aus Sicht des wissenschaftlichen Personals mit Kindern an flexibler Arbeitszeitgestaltung und Kinderbetreuung. Entsprechende familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie reduzierte Arbeitszeiten, flexible Arbeitszeiten und familienfreundliche Terminsetzungen sowie regelmäßige Kinderbetreuungsangebote zeigen auch die stärksten positiven Effekte auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie; Konkret ergeben sich aus den untersuchten Maßnahmen für das wissenschaftliche Personal Freiheitsgrade auf privater und beruflicher Ebene, zum Beispiel mehr Zeit für die Familie, den Job und die Qualifikation sowie weniger Stress, bessere Produktivität bei der Arbeit und eine größere Gesamtzufriedenheit. Dennoch werden insbesondere von Wissenschaftlerinnen nach wie vor bessere berufliche Perspektiven *ohne* das Vorhandensein von Kindern antizipiert.

Dass strukturelle Barrieren des Wissenschafts-systems in Kombination mit einer konservativen Familienpolitik die Karrierewege von Wissenschaftlerinnen mit Kindern torpedieren, wurde in der Session anschließend am Beispiel einer Studie aus der Tschechischen Republik deutlich illustriert.

Marta Vohlidalova von der Tschechischen Akademie der Wissenschaften führte qualitative Interviews mit hoch motivierten und talentierten Wissenschaftlerinnen während bzw. bei Abschluss ihrer Promotion (t1) und sechs bis neun Jahre später (t2) durch. Danach sind Karrierewege mit den Ereignissen des Privatlebens (Geburten, Scheidung, Tod der Eltern) stark verbunden. Die wenigsten Wissenschaftlerinnen meisterten die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Kind in dem Sinne, dass ihre Karriere kontinuierlich voranschritt. Elternschaft hatte einen großen, meistens *negativen* Effekt auf die Karrierewege der untersuchten Frauen.

Schließlich stellt sich die Frage, ob Männer ebenso wie Frauen Karrierenachteile erleben, wenn sie ihre Vaterschaft aktiv leben.

Sybille Reidl (Joanneum Research Forschungsgesellschaft) präsentierte Ergebnisse, die sie zusammen mit ihren Kollegen **Florian Holzinger** im Pro-

jekt „Väterkarenz – Auswirkungen auf Karrieren von Männern“ in Österreich analysierte. Väterkarenz hat danach keinen negativen Einfluss auf die Karrieren von Männern, auch wenn sie in sogenannten „greedy organizations“ arbeiten. Jedoch sollten Väter, die in letzteren Institutionen angestellt sind, einiges beachten: Ihre Karenz sollte so *kurz* wie möglich und in *Teilzeit* erfolgen sowie abgestimmt sein auf die Arbeitserfordernisse; Eine schnelle Rückkehr in Vollzeit vorausgesetzt!

In der gemeinsamen Diskussion der Session zeigte sich schließlich, dass sowohl in Deutschland, als auch in Österreich und der Tschechischen Republik dem Partners/der Partnerin von Wissenschaftlerinnen, die Beruf und Familie vereinbaren möchten, ein wichtige Rolle zukommt:

Entweder als „Carer“ für Kinder und Familie oder als eine Art „Breadwinner-Back-Up“, falls es mit der wissenschaftlichen Karriere doch nicht klappen sollte. Dies wurde insbesondere von einem schwedischen Teilnehmenden interessiert zur Kenntnis genommen, sich darüber wunderte, dass sich Hochschulen überhaupt als familienfreundlich bezeichnen (müssen). Dies sei in Schweden vielmehr *selbstverständlich*; An schwedischen Hochschulen arbeiteten wohl oft auch alleinerziehende Mütter.

8th European Conference on Gender Equality in Higher Education

September 3-5, 2014
Vienna, Austria

Conference Website:

<https://gender2014.conf.tuwien.ac.at/>

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Neue Mitglieder im Senat der Leibniz-Gemeinschaft

Der Senat der Leibniz-Gemeinschaft hat neun neue Mitglieder, *fünf Frauen* und vier Männer, für eine jeweils vierjährige Amtszeit hinzu gewählt:

- **Dr. Kurt Bock**, Vorstandsvorsitzender von BASF SE
- **Prof. Dr. Maria Böhmer**, (CDU), Staatsministerin im Auswärtigen Amt
- **Kai Gehring** (Bündnis 90/ Die Grünen), MdB
- **Prof. Dr. Ulrike Gutheil**, Kanzlerin der Technischen Universität Berlin
- **Hubertus Heil**, (SPD), MdB, Stellvertretender Fraktionsvorsitzender
- **Dr. Christine Hohmann-Dennhardt**, Vorstandsmitglied der Daimler AG, Richterin am Bundesverfassungsgericht a.D.
- **Anette Hübinger** (CDU), MdB
- **Dr. Waltraud Kreutz-Gers**, Kanzlerin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- **Swen Schulz** (SPD), MdB

Dem obersten Beratungsgremium der Forschungsorganisation gehören rund 40 VertreterInnen des Bundes und der Länder, aus Wissenschaft und dem Bereich des öffentlichen Lebens an.

Der Senat der Leibniz-Gemeinschaft ist das oberste Beratungsgremium der Wissenschaftsorganisation. Er nimmt allgemeine wissenschaftspolitische Anliegen wahr und gibt Empfehlungen zur strategischen Weiterentwicklung der Gemeinschaft und ihrer Mitgliedseinrichtungen ab. Besonderes Gewicht haben auch die Empfehlungen des Senats an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) zur weiteren Förderung von Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft durch Bund und Länder.

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/>

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Europäischer Forschungsraum (EFR): Gleichstellung ist eine von fünf Prioritäten

Die am 16. Juli 2014 verabschiedete Strategie beinhaltet Leitlinien, an denen sich die Bundesregierung bei der weiteren Ausgestaltung des EFR orientiert. Betont wird insbesondere Deutschlands Verantwortung als Motor und Impulsgeber für die Entwicklung des EFR. Daneben umfasst die Strategie einen nationalen Fahrplan („Roadmap“) mit konkreten Maßnahmen und Aktivitäten zur Umsetzung der EFR-Prioritäten.

So sollen beispielsweise die Initiativen der Gemeinsamen Programmplanung weiter gestärkt und große Forschungsinfrastrukturen europaweit aufgebaut werden. Darüber hinaus steht die stetige Verbesserung der Mobilitätsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Fokus. Andere Maßnahmen berücksichtigen die Gleichstellung der Geschlechter und den offenen Zugang zu wissenschaftlichen Erkenntnissen.

EFR-Priorität 4: Gleichstellung der Geschlechter und Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in der Forschung

Die Maßnahmen im Detail:

Gewährleistung chancengerechter Organisationsstrukturen und Prozesse: Im Rahmen der angestrebten Weiterentwicklung des Pakts für Forschung und Innovation soll die Sicherung der Chancengleichheit auch in Zukunft ein wichtiger Schwerpunkt bleiben. Wesentliche Maßnahmen

umfassen chancengerechte Prozesse und Verfahren zur Besetzung von Stellen und Gremien, die Förderung eines chancengerechten Karrieremanagements mit Personalentwicklungskonzepten sowie die Förderung familienfreundlicher Organisationsstrukturen. Zentrales Ziel ist die Steigerung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen, insbesondere in den Leitungspositionen und Führungsgremien der Wissenschaftsorganisationen, entsprechend ambitionierter Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells.

Fortführung des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder: Mit dem Professorinnenprogramm (Phase I von 2008 bis 2012, Phase II von 2012 bis 2017) haben Bund und Länder eine äußerst effektive Maßnahme zur Steigerung der Zahl von Frauen in Führungspositionen an deutschen Hochschulen auf den Weg gebracht. Mit dem Programm sollen die Anzahl von Professorinnen weiter erhöht und gleichstellende Rahmenbedingungen an den Universitäten geschaffen werden. Zuschüsse für neu berufene Professorinnen werden dabei an die Vorlage eines überzeugenden Gleichstellungskonzeptes geknüpft.

Stärkere Verankerung der Genderdimension in nationalen und europäischen Forschungsprogrammen: Forschung – beispielsweise zur Lösung globaler Herausforderungen – bringt bessere Lösungen für die Gesellschaft hervor, wenn die Genderperspektive gezielter einbezogen wird. Zukünftig wird die Bundesregierung deshalb die Genderdimension bei Konzeption, Durchführung und Bewertung von Förderprogrammen und Projekten systematischer berücksichtigen. Einen Orientierungsrahmen hierfür bietet das EU-Rahmenprogramm Horizont 2020, das dem Genderaspekt besonders Rechnung trägt;

Gender ist dort sogar zu einem entscheidenden Auswahlkriterium im Umgang mit gleichbewerteten Projektvorschlägen geworden. Die Bundesregierung wird in den Programmausschüssen von Horizont 2020 dafür Sorge tragen, dass die hohen EU-Standards zur Gleichstellung in Programmen, Projekten und Gremien gewahrt werden.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unter Genderaspekten: Eine wichtige Voraussetzung für die Verbesserung und Sicherung der Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses ist die Stabilisierung der Wissenschaftskarrieren von Frauen und die Förderung von Familienfreundlichkeit im Wissenschaftssystem. Die Bundesregierung beabsichtigt deshalb, diesen Aspekten bei der konzeptionellen Weiterentwicklung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland besondere Priorität einzuräumen.

Fortführung und Ausbau der Programme und Initiativen der Wissenschaftsorganisationen zur Förderung der Gleichstellung: Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat im Jahr 2008 „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ etabliert, auf die sich viele Hochschulen und die am Pakt für Forschung und Innovation beteiligten Wissenschaftsorganisationen im Grundsatz verpflichtet haben. Sie bieten einen wichtigen Referenzrahmen zur Entwicklung von Chancengleichheit. Alle am Pakt beteiligten Wissenschaftsorganisationen haben darüber hinaus Zielquoten nach organisationsspezifischen Kaskadenmodellen formuliert, die sich an den Frauenanteilen der jeweils darunter liegenden Karrierestufe orientieren. Mit spezifischen Maßnahmen wollen die Einrichtungen diese Zielquoten bis 2017 erreichen. Wesentliche Aktivitäten zielen auf die verstärkte Gewinnung und Einstellung von Wissenschaftlerinnen ab. Dazu zählen beispielsweise die Rekrutierungsinitiative der Helmholtz-Gemeinschaft, die Leibniz-Förderlinie „Chancengleichheit“ für vorgezogene Berufungen von exzellenten Wissenschaftlerinnen an Leibniz-Institute, das W2-Minerva- Programm der Max-Planck-Gesellschaft für zusätzliche Stellen zur Berufung von Frauen in W2- Positionen oder das Gewinnungs- und Entwicklungsprogramm für Wissenschaftlerinnen TALENTA der Fraunhofer-Gesellschaft. Zur Vorbereitung hochqualifizierter

Frauen für Führungspositionen wurden von mehreren Organisationen Mentoring-Programme aufgelegt, mit denen Frauen insbesondere nach der Promotion dabei unterstützt werden, ihre Karriere zielgerichtet zu steuern, fachspezifische Netzwerke aufzubauen und Leitungsaufgaben selbstbewusst zu übernehmen („In Führung Gehen“ der Helmholtz-Gemeinschaft, „Leibniz-Mentoring“). Das Mentoring-Programm der Max-Planck-Gesellschaft „Minerva Femme Net“ hat zum Ziel, die Erfahrungen kompetenter Wissenschaftlerinnen in Form von Mentoring - Patenschaften an den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs weiter zu geben. Die Fraunhofer-Gesellschaft adressiert mit dem „HR Excellence Award“-prämierten Format des „Wissenschaftscampus“ seit 2013 Studentinnen und Absolventinnen in MINT-Fächern mit dem Ziel, junge Frauen für Karrierewege in der Wissenschaft und für Führungspositionen in der angewandten Forschung zu begeistern.“

http://www.bmbf.de/pubRD/EFR-Strategie_deutsch.pdf

<http://www.bmbf.de/de/956.php>

<http://www.bmbf.de/press/3631.php>

<http://www.euburo.de/era.htm>

Gender Summit 2014 - Tagungsdokumentation

Am 30. Juni und 1. Juli 2014 fand in Brüssel der vierte „Gender Summit“ statt. *Programm, Informationen zu Sprecherinnen und Sprechern sowie Hintergrunddokumente* sind auf der Homepage der Gender Summits zu finden. Für 2015 sind bereits weitere Gender Summits geplant, teils mit Fokus auf Regionen außerhalb Europas wie Asien.

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

Gender Equality in Horizont 2020

Die EU-Kommission hat ihr im Dezember 2013 veröffentlichtes Merkblatt zu Gender und Chancengleichheit in Horizont 2020 aktualisiert und ergänzt. Es ist nun auf dem Teilnahmeportal (participant portal) unter den **reference documents**

http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/funding/reference_docs.html#h2020-grants-manual-hi-gb

ebenso verlinkt wie auf der FiF (Frauen in die EU-Forschung/EU-Büro d. BMBF)-Homepage:

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

Die Zusammenfassung aller Regeln, Referenzen und Ziele zu Gender (inhaltlich) und Chancengleichheit (Ebene der Beteiligung) sind hier zusammengefasst. FiF unterhält dazu eine entsprechende Unterseite:

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

Weitere Informationen: <http://www.eubuero.de/fif>

Gender equality policies in public research

Based on a survey among Members of the Helsinki Group on Gender in Research and Innovation, 2013

Bitte beachten Sie die aktuelle Studie der CEWS-Mitarbeiterin, **Dr. Anke Lipinsky** zum Stand der Gleichstellungspolitiken im Europäischen Forschungsraum. Sie ist von der Europäischen Kommission veröffentlicht worden und ab sofort im EU-Bookshop erhältlich!

Mehr Informationen unter:

01. Neues aus dem CEWS in diesem Journal.

<http://bookshop.europa.eu/en/gender-equality-policies-in-public-research-pbKINA26565/>

Neu: Handbuch zur Einreichung von Anträgen in Horizont 2020

Die Europäische Kommission hat ein neues Handbuch zur Einreichung von Projektanträgen in Horizont 2020 veröffentlicht, in dem die einzelnen Schritte von der Auswahl der Ausschreibung bis zur elektronischen Abgabe der Anträge anhand von Screenshots erläutert werden.

http://ec.europa.eu/research/participants/data/support/sep_usermanual.pdf

Quelle: EU-Büro des BMBF, Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF):

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

Horizont 2020: Konsultation zum Arbeitsprogramm 2016-17 im Bereich „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“

Geschlechtergleichstellung in Forschung und Innovation ist eines der Förderthemen im Bereich „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“. Zur Vorbereitung des Arbeitsprogramms 2016/2017 hat die Kommission bereits im Juli 2014 eine öffentliche Konsultation gestartet. Bis zum **12. Oktober 2014** besteht noch die Möglichkeit, Erfahrungen und Empfehlungen in die Planung des nächsten Arbeitsprogramms „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“ direkt bei der EU-Kommission einfließen zu lassen.

http://ec.europa.eu/research/consultations/swafs/consultation_en.htm

<http://ec.europa.eu/research/consultations/swafs/questionnaire.pdf>

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

ERC Gender Equality Plan für 2014–2020 veröffentlicht

Der Europäische Forschungsrat (European Research Council / ERC) hat einen *neuen Plan* zur Beförderung von Chancengleichheit veröffentlicht.

Der ERC will demnach weiterhin

- die Einreichungszahlen beobachten (Monitoring) und gezielt Spitzenforscherinnen über das Programm informieren;
- einen Evaluationsprozess gewährleisten, so dass alle Antragstellenden unabhängig vom Geschlecht die selben Chancen auf Förderung haben;
- für eine ausgewogene Beteiligung von Gutachtern und Gutachterinnen sorgen.

Nach wie vor ist die Beteiligung von Männern und Frauen am ERC unausgeglichen. Aus diesem Grund verfolgt der ERC seit einigen Jahren flankierende Maßnahmen wie Begleitstudien, die möglichen Ursachen für die Beteiligung bei Antragstellung und Bewilligung auf den Grund gehen sollen. Mehr Informationen zum ERC finden Sie auf der Homepage der Nationalen Kontaktstelle ERC.

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

Neben Statistiken über das Geschlecht der Grantees selbst soll weiterhin und verstärkt auch die Beteiligung an ERC Ausschreibungen und der Nutzen für Promovierende und Postdocs beim Monitoring berücksichtigt werden. Themen wie Kinderbetreuung oder Umzug mit Familie im Zusammenhang mit einem Aufenthalt an einer Gasteinrichtung für ein ERC-Projekt sollen zunehmend adressiert werden. Gute Beispiele an „host institutions“ sollen hervorgehoben werden. Neu ist auch, dass verstärkt eine Sensibilisierung der Beschäftigten in der Exekutivagentur ERCEA und Panelmitgliedern für Genderaspekten stattfinden soll. Vor den Treffen der Evaluationspanels sollen die Gutachter und Gutachterinnen gezielt sensibilisiert werden.

http://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/ERC_ScC_Gender_Equality_Plan_2014-2020.pdf

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

ERC Advanced Grants

Der Europäische Forschungsrat (ERC) hat am 17. Juni 2014 die diesjährige Advanced-Grant-Ausschreibung veröffentlicht. Gefördert werden etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit bahnbrechenden Projektideen mit bis zu 3,5 Millionen Euro über fünf Jahre. Anträge können noch bis zum **21. Oktober 2014** eingereicht werden.

<http://www.eubuero.de/erc-adg.htm>

Gutachterinnen-Zahlen 2013

Wie jedes Jahr hat FiF die Gutachterinnenbeteiligung am Forschungsrahmenprogramm für das Vorjahr ausgewertet. Basis sind die Zahlen, die die EU-Kommission herausgibt. 2013 wurde zum letzten Mal für das 7. EU-Forschungsrahmenprogramm begutachtet, da es sich um die letzten Calls handelte. Die Gesamtlisten aller Personen, die im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm als Gutachterin oder Gutachter tätig waren, sind hier veröffentlicht. Dabei wurden immer rückwirkend die Listen des vorausgegangenen Jahres hinzugefügt. Die Unterteilung entspricht der Struktur des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms.

http://cordis.europa.eu/fp7/experts_en.html

http://www.eubuero.de/media/content/FiF/Auswertung_Gutachterinnen_2013.pdf

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

Veranstaltungstipp: Junior meets Senior

Vom 16. bis 17. Oktober 2014 veranstaltet die Kontaktstelle FiF eine Neuauflage des beliebten Formats ‚Junior meets Senior‘, diesmal in Kooperation mit der Exzellenz-Universität Bremen. ‚Junior meets Senior‘ bietet Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, das neue Rahmenprogramm der EU für Forschung und Innovation, Horizont 2020, kennenzulernen und mit erfolgreichen Antragstellerinnen zu sprechen.

Der Schwerpunkt des Programms liegt auf Neuerungen, die Horizont 2020 im Vergleich zum 7. Forschungsrahmenprogramm bringt. Dazu gehören eine stärkere Orientierung auf Innovation, ein Fokus auf Gesellschaftliche Herausforderungen ebenso wie Gender als Querschnittsthema. Als weiteres Highlight werden ‚Seniors‘, das heißt Wissenschaftlerinnen, die erfolgreich EU-Projekte eingeworben haben oder maßgeblich an diesen beteiligt sind oder waren, ihre Erfahrungen mit Newcomerinnen der EU-Förderung teilen. Im Dialog erhalten die Teilnehmerinnen Einblicke und Tipps aus erster Hand. Wege zur Antragstellung und Strategien für die eigene Karriereplanung mit europäischen Forschungsförderung werden so greifbar.

Das Programm und auch die Erfahrungen der ‚Seniors‘ decken ganz unterschiedliche Bereiche ab, darunter Verbundprojekte (den jetzigen ‚Research and Innovation Actions‘ entsprechend) ebenso wie Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen, ERC-Grants und die Förderung von Kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

Zielgruppe für ‚Junior meets Senior‘ sind Wissenschaftlerinnen aller Disziplinen und Karrierestufen, die sich für Horizont 2020 interessieren und darüber hinaus durch Erfahrungsberichte aus der Praxis lernen möchten.

Die Anmeldung ist bis zum **26.09.2014** oder bis zur Ausbuchung möglich.

Für grundlegende Veranstaltungen zu Horizont

2020 empfiehlt FiF weiterhin die Veranstaltungsreihen des EU-Büros des BMBF und weist auf die Möglichkeit hin, eine FiF-Referentin an die eigene Einrichtung einzuladen.

Kontakt: **Nadine Heller-Genath**, 0228 / 3821-1635, nadine.heller@dlr.de; **Dr. Katja Marjanen**, 0228 / 3821-1667, katja.marjanen@dlr.de

http://www.eubuero.de/jms_oktober2014.htm

Launch der Webseite Gender-Net

GENDER-NET is a pilot transnational research policy initiative funded by the European Commission under the Science in Society workprogramme of the seventh Framework Programme (FP7), designed to address the common challenges still facing European research institutions in achieving gender equality in research and innovation.

These challenges concern the persistent barriers and constraints to the recruitment, advancement and mobility of women in the European scientific system, the lack of women in decision-making, and the limited integration of the gender dimension in research programmes and content.

GENDER-NET is the first European Research Area Network (ERA-NET) to be dedicated to the promotion of gender equality through structural change in research institutions, as well as to the integration of sex and gender analysis in research.

GENDER-NET brings together a balanced partnership of twelve national programme owners from across Europe and North America – i.e. ministries, national research-funding agencies or national organisations – with a shared commitment to gender equality and synergistic expertise in gender and science issues.

Based on the mutual opening of their respective programmes and policies, partners have joined forces to carry out joint assessments of existing national/regional initiatives, to define priority areas for transnational collaborations, and to implement a selection of strategic joint activities, in an effort to reduce fragmentation across the ERA and help reach a critical mass of ministries, research funders, universities and research institutions across Europe engaging in the development and implementation of gender equality plans or related initiatives, and requesting gendered contents in research programmes and projects.

The GENDER-NET project has started on October 15th, 2013, and will run for 3 years.

Kontakt:

Project Coordinator, **Dr. Anne Pépin**, Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), France, Director of the Mission for the Place of Women at CNRS, France, anne.pepin@cnrs-dir.fr

European Project Manager, **Federico Zemborain**, Mission for the Place of Women at CNRS, France, federico.zemborain@cnrs-dir.fr

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

Neue Studie zu Marie-Curie-Fellowships

Die Kommission hat die Ergebnisse einer Langzeitstudie zu Forscherinnen und Forschern im Bereich Marie Curie veröffentlicht.

Untersucht wurden Karriereverläufe von Marie-Curie-Fellows. Ein Teil der Untersuchung befasste sich mit geschlechterspezifischen Unterschieden in Karriereentwicklungen, Diskriminierungserfahrungen und Karriereerfolgen. Die Studie zeigt generell einen Unterschied in Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwischen Männern und Frauen auf. Frauen haben häufiger Karriereunterbrechungen

und geben häufiger an, familiären Verpflichtungen beruflichen Verpflichtungen Vorrang gegeben zu haben. Ein Drittel der Frauen hat Diskriminierung erfahren. Am häufigsten geben Frauen an, dass Männer mit gleichen beruflichen Erfahrung und Qualifikation höhere Positionen erreichen als sie.

Laut Studie gleichen sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede mit dem Einwerben eines Marie-Curie-Fellowships etwas aus. Grundsätzlich haben Marie-Curie-Fellows bessere Karriereerfolge als andere Wissenschaftlerinnen. Beispielsweise haben Marie-Curie-Fellows bessere Erfolgschancen beim Einwerben eines ERC Grants. In diesem Fall haben weibliche Marie-Curie-Fellows sogar etwas höhere Erfolgsquoten als männliche Fellows. Vergleicht man Forscherinnen mit und ohne Fellowship wird ersichtlich, dass Marie-Curie-Fellows auch bessere Chancen haben, eine Professur zu erlangen.

Quelle: Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung FiF

http://ec.europa.eu/research/fp7/pdf/mca/marie_curie_researchers_and_their_long-term_career_development.pdf

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

Attraktive Karrierewege in der Wissenschaft - Tenure Tracks in Europa

League of European Research Universities veröffentlicht Positionspapier zu Erfahrungen mit Tenure Tracks in Europa.

Tenure Track-Programme stellen für junge Forscherinnen und Forscher einen attraktiven Zugang zu höheren Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn dar. Durch Tenure Tracks erhalten sie vielfach schon bald nach der Promotion eine befristete Anstellung mit Aussicht auf hochwertige akademische Positi-

onen wie etwa eine Professur. Gleichzeitig eröffnen die Programme europäischen Universitäten die Chance, sich im internationalen Wettbewerb um Nachwuchstalente stärker zu profilieren. Dies ist das Fazit eines neuen Positionspapiers der League of European Research Universities (LERU), das an der Universität Freiburg entstand. Es sammelt erstmals Erfahrungen mit diesem in Nordamerika etablierten Karrieremodell, das auf einer Übersicht aller 21 LERU-Universitäten in zehn Ländern basiert. Die Albert-Ludwigs-Universität hat 2009 die so genannte Juniorprofessur mit Tenure Track eingeführt. „Wir sind überzeugt, dass sie neben den traditionellen Wegen in eine Forscherkarriere eine neue, wegweisende Option darstellt, von der alle Seiten profitieren. Ihr entscheidender Vorteil ist, dass Universitäten mit ihrer Hilfe vielversprechenden Talenten schon in einer frühen Karrierephase eine klare Perspektive aufzeigen können und damit wissenschaftlichen Karrieren Verlässlichkeit geben“, sagt Rektor Prof. Dr. Hans-Jochen Schiewer, der gemeinsam mit Dr. Christian Jehle von der Stabsstelle Strategie und Hochschulentwicklung der Universität Freiburg bei dem Papier federführend war.

Tenure Tracks sind in Europa, im Unterschied zu Nordamerika, noch ein vergleichsweise neues Modell. Die Definition im LERU-Positionspapier lautet: Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erhalten nach einer vertraglich festgelegten, befristeten Bewährungszeit von drei bis sechs oder mehr Jahren und einer abschließenden positiven Evaluation eine höherwertige und feste Anstellung, ohne sich neu bewerben zu müssen – oft eine Professur auf Lebenszeit. Fällt die Bewertung jedoch negativ aus, ist das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Tenure Tracks beendet. Die Erfolgsquote an den LERU-Universitäten ist bislang sehr hoch, was auf eine gute Auswahl der Universitäten aus den Bewerberinnen und Bewerbern schließen lässt.

Zudem zeigt das Positionspapier unterschiedliche Modelle in Europa auf. So sind Tenure Tracks in Baden-Württemberg beispielsweise nur für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren möglich. „Wir fordern die Regierungen des Landes, des Bundes sowie die Europäische Kommission dazu auf,

den Tenure Track zu unterstützen und weiterhin gemeinsam mit den Universitäten alternative Karrierewege für junge Forscher zu entwickeln, damit es uns auch in Zukunft gelingt, die besten Talente für den Forschungsstandort Europa zu begeistern“, sagt Schiewer. „Nur durch verlässlich planbare Laufbahnen können die besten Wissenschaftler an den Spitzenuniversitäten Europas gehalten werden.“

LERU ist ein Zusammenschluss von 21 forschungsstarken europäischen Universitäten. Dem im Jahr 2002 gegründeten Netzwerk gehören im deutschsprachigen Raum die Universitäten Freiburg, Heidelberg, München sowie Zürich/Schweiz an. LERU verfolgt das Ziel, die Hochschulbildung und Forschungspolitik auf europäischer Ebene mit Positionspapieren, Analysen und Empfehlungen nachhaltig zu verbessern.

Kontakt: Dr. Christian Jehle,
christian.jehle@zv.uni-freiburg.de

<http://www.leru.org/index.php/public/news/leru-universities-on-track-with-tenure-track-jobs>

http://www.leru.org/files/publications/LERU_AP17_tenure_track_final.pdf

2012 Monitoring report on the position of women in Czech science

The percentage of women among researchers is the lowest since 2001.

In 2012 women constituted only 27.4% of researchers in Czech science. In full time equivalent women make up only 24.7% of Czech researchers. Both values are the lowest since 2001 when sex disaggregated started to be published. An increase in the percentage of women among students does not lead to an increased percentage of women among researchers: While the percen-

tage of women among students and graduates of master's and doctoral programmes has increased significantly since 2001, as has the total number of researchers in the Czech Republic (by 61.2%), the ratio of women and men researchers has not changed.

- In 2012 women constituted 60.4% of students of master's programmes, 12.3 percentage points more compared to 2001.
- Among students in doctoral programmes, there were 44.0% of women in 2012, 7.6 percentage points more compared to 2001.
- Among researchers in 2012, women constituted 27.4%, 1.4 percentage point less compared to 2001.

The Czech Republic has a balanced ratio of women and men who have the qualifications to work in scientific and technological positions. Czech research and development shows a long-term tendency to prioritize qualified men in research jobs.

- Women make up 48.4% of the core of human resources in science and technology, i.e., the group of people qualified to work in science and actually working in science.
- Women make up 48.6% among professionals and associate professionals.
- Among people with completed tertiary education women constitute 49.5%.
- Among researchers women make up only 27.4 %.

Gender pay gaps persist in research related professions. Average earnings of a woman professional reach 78.4% of a man professional. Average earnings of a woman in associate professions reach 73.0% of her male colleague. The gender pay gap among academic staff is between 5 percentage points in the case of full professors and assistants and 10 percentage points in the case of lecturers compared to the earnings of their male counterparts in the same positions.

<http://en.zenyaveda.cz/readings/monitoring-reports/2012-monitoring-report-on-the-position-of-women-in-czech-science>

Videotipp:

Das Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Frankreich, stellt aktuell seinen Gleichstellungsplan für die Institution mit einem kurzen Film vor:

<http://www.cnrs.fr/mpdf/spip.php?article651>

..... Neue Kommission - alte Geschlechterverteilung

EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker hat am 10. September 2014 die designierten Kommissarinnen und Kommissare für sein Kabinett vorgestellt. Nach heftigen Diskussionen und Einsatz auch von Seiten Junckers für mehr weibliche Kommissare hat sich das Geschlechterverhältnis im nun vorgelegten Vorschlag doch nicht verändert: **Neun** der vorgeschlagenen Kommissare sind weiblich, **19** männlich. Das entspricht einem Anteil von **33 %** und ist identisch mit dem Geschlechterverhältnis im zweiten Barroso-Kabinett.

Von den sieben Vize-Präsidentinnen und -Präsidenten sind drei Frauen, darunter auch die neue EU-Außenbeauftragte. Das Amt des EU-Forschungskommissars wird nach Junckers Vorschlag von dem Portugiesen **Carlos Moedas** wahrgenommen. Das EU-Parlament muss dem vorgelegten Vorschlag noch zustimmen.

Die Kommission hat eine ausführliche Pressemitteilung mit Organigrammen und Statistiken veröffentlicht. Weitere Berichte finden sich auch auf der Seite des Europa-Nachrichtendienstes EurActiv.

http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/12662_de.htm

http://www.euractiv.de/sections/europawahlen-2014/junckers-neue-eu-kommission-steht-308332?utm_so

Quelle: EU-Büro des BMBF, Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF):

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

Linn Selle ist „Frau Europas“ 2014

Linn Selle ist die diesjährige Trägerin des „Preis Frauen Europas“ der Europäischen Bewegung Deutschland. Die Auszeichnung würdigt das Engagement der Bundessekretärin der Jungen Europäischen Föderalisten für die aktive Mitgestaltung des europäischen Einigungsprozesses durch junge Menschen.

Ob Europawahlkampf, Jugendpolitik oder Europäische Öffentlichkeit – „mit ihrem Charisma und ihrer Fachkompetenz in der Europapolitik erreicht sie junge Menschen und streitet für ein demokratisches, föderales und offenes Europa“, heißt es in der Begründung ihres Vorschlages.

Die Jungen Europäischen Föderalisten e.V. sind seit 1949 kritische Begleiter des europäischen Einigungsprozesses. Als politische, aber überparteiliche Jugendorganisation versuchen die 3.200 Mitglieder, dem Integrationsprozess neue Impulse zu geben und Konzepte für die Zukunft der EU zu entwerfen. Selle gehört dem Bundesvorstand der JEF seit 2010 an. 2012/13 war sie die stv. Bundesvorsitzende des Vereins, seit Juni 2013 als Bundessekretärin dessen „politische Stimme“.

Linn Selle, im „Hauptamt“ Promovendin an Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder), ist die bislang jüngste Trägerin der Auszeichnung. Die Wahljury des „Preis Frauen Europas“, die Selle aus insgesamt sechs Kandidatinnenvorschlägen auswählte, befand

das Engagement der 27-Jährigen für „bemerkenswert“: In einem Alter, in dem junge Menschen zwischen einem Ehrenamt und einem lukrativen Nebenjob abwägen müssen und parteipolitisches Engagement die größeren Karrierechancen verspricht, sei Selles mittlerweile vierjährige Tätigkeit im Vorstand der JEF eine große persönliche Leistung, begründete die Jury ihre Entscheidung. Auf der EBD-Mitgliederversammlung erhielt Linn Selle übrigens nicht nur als „Frau Europas“ Applaus; sie wurde außerdem für die JEF Deutschland in den Vorstand der Europäischen Bewegung Deutschland gewählt.

Mit dem „Preis Frauen Europas – Deutschland“ ehrt die EBD seit 1991 Frauen, die sich durch ihr mutiges, kreatives oder hartnäckiges ehrenamtliches Engagement in besonderer Weise für das Zusammenwachsen und die Festigung eines vereinten Europas einsetzen. Die symbolische Auszeichnung – die Preisträgerin erhält eine eigens für sie gefertigte Brosche und wird Teil eines aktiven Preisträgerinnen-Netzwerkes – soll bürgerschaftlich aktive Europäerinnen untereinander und mit den EBD-Mitgliedsorganisationen vernetzen und ehrenamtliche Strukturen in der Zivilgesellschaft stärken.

<http://www.netzwerk-ebd.de/news/politische-stimme-der-proeuropaeischen-jugend-linn-selle-ist-frau-europas-2014/>

<http://www.netzwerk-ebd.de/nachrichten/vernetzungstreffen-der-frauen-europas-in-berlin/>

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

BuKoF-Stellungnahme zum Agendaprozess „Zukunft sichern und gestalten“ des BMBF

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) bedauert, dass der Aufruf zum Agendaprozess des BMBF keinerlei explizite Erwähnung des innovativen und qualitätssteigernden Potentials der Geschlechterforschung/Gender Studies enthält. Ohne Perspektiven der *Geschlechterforschung/Gender Studies* sind keine Antworten auf gesellschaftliche Herausforderungen möglich!

Die Stellungnahme vom 11. August 2014 im Wortlaut:

„Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen begrüßt den Aufruf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum Agendaprozess „Zukunft sichern und gestalten“, da hier drängende gesellschaftspolitische Fragen auf die Tagesordnung gesetzt sowie ausdrücklich die Sozial- und Geisteswissenschaften adressiert und damit gestärkt werden.

Das BMBF ruft zu Anträgen auf, die sich mit gesellschaftspolitischen Herausforderungen wie sozialen Unsicherheiten, globalen Machtverschiebungen und der Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft beschäftigen. Damit werden Themen angesprochen, die traditionell im Zentrum der Geschlechterforschung/der Gender Studies stehen wie etwa die Frage der sozialen Ungleichheit.

Darüber hinaus sind die angesprochenen Themen ohne die Berücksichtigung von Genderaspekten sowie von Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen kaum adäquat bearbeitbar. Wie kann bspw. das „gute Leben“ ohne die Berücksichtigung der Voraussetzungen egalitärer Geschlechterverhältnisse gedacht werden? Wie die wachsende soziale Vielfalt in neuen Formen demokratischer Teilhabe ohne Blick auf Geschlechterverhältnisse aufgehoben sein?

Auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft sieht die Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten als wesentliches Element einer qualitativ hochwertigen Forschung. Indem sie dies in der Präambel ihrer Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards explizit hervorhebt, reagiert sie aber auch darauf, dass die Geschlechterforschung/die Gender Studies immer noch nicht die Aufmerksamkeit und Anerkennung erfahren, die ihnen zukommen müsste.

In diesem Sinne bedauert die BuKoF, dass auch der Aufruf zum Agendaprozess des BMBF keinerlei explizite Erwähnung des innovativen und qualitätssteigernden Potentials der Geschlechterforschung/Gender Studies enthält. Aus den genannten Gründen empfiehlt die BuKoF bei der Konkretisierung der thematischen Schwerpunkte künftiger Förderbekanntmachungen, die aus dem Agendaprozess entstehen, geschlechter/genderbezogene Fragestellungen explizit zu berücksichtigen. Sinnvoll wäre hier die Aufnahme dieser Forschungsperspektive sowohl als Querschnittsdimension als auch als eigene Förderlinie.

Weiterhin möchte die BuKoF zu bedenken geben, dass die Ausschreibungsfrist sehr kurz ist und zudem in die Ferienzeit fällt, wodurch Menschen, die Urlaub nehmen, ausgeschlossen werden. Eine Verlängerung der Frist wäre aus Sicht der BuKoF daher sehr wichtig."

Kontakt: **Dr. Andrea Löther** c/o CEWS, E-Mail: andrea.loether@gesis.org

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

http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/sn-14_agendaprozess.pdf

<http://www.bmbf.de/de/23725.php>

Prof. Dr. Senay Kara ist Marie-Jahoda Gastprofessorin für internationale Geschlechterforschung an der RUB

Prof. Dr. Senay Kara von der Universität Istanbul ist Marie-Jahoda Gastprofessorin für internationale Geschlechterforschung im WS 2014/2015.

Vom 3. November bis 14. Dezember dieses Jahres wird sie an der Ruhr-Universität Bochum lehren, forschen und für Vorträge zur Verfügung stehen.

Senay Kara ist Professorin für englische Philologie und Koordinatorin im Centre for Women's Studies sowie Mitglied im Institut für Englische Sprache und Literatur. Ihr Forschungsschwerpunkt ist die (De-)Konstruktion von Geschichten von Ungleichheiten in und durch Kunst und Literatur. Sie erforscht zeitgenössische Literatur und Diskurse mit poststrukturalistischen, ökonomie- und geschlechterkritischen sowie postkolonialen Ansätzen. Ihr aktuelles Forschungsprojekt ist „narratives of (Post) colonial child migration and traumatic experiences of forced displacements“. Ihr Ziel ist es, (rassistische, klassen- und geschlechterbasierte) Ungleichheiten, Diskriminierungen und Herrschaftsformen,

wie sie in verschiedenen Kunst- und Literaturformen repräsentiert werden, aufzudecken. Dabei verknüpft sie Kultur-, Literatur- und Geschlechterforschung sowie Philosophie.

Prof. Dr. Kara war 2010 und 2006 als Gastwissenschaftlerin, u.a. zum Thema "Deconstructing (Discourses of) Exploitation/Abuse", an der University of Leeds am Institute for Colonial and Postcolonial Studies eingeladen. Kürzlich war Sie für Vorträge an die University of Crete zu Gast. Sie hat außerdem an der Bosphorus University und als Forschungsstipendiatin der Australian National University im Projekt "(Post)colonial Child Migration/Transportation/Removal and the Resultant Life Narratives in Various Representational Forms" geforscht.

Am 12.11.2014 wird Prof. Dr. Kara einen Vortrag im Sozialwissenschaftlichen Kolloquium der RUB halten. Weitere Veranstaltungen in Bielefeld und Essen sind geplant. Şenay Kara wird außerdem zusammen mit Prof. Dr. Katja Sabisch das Seminar „Keynotes on Gender Studies“ an der sozialwissenschaftlichen Fakultät leiten.

Wenn Sie Interesse an einem Vortrag oder Fragen haben schreiben Sie bitte eine mail an Saida.Ressel@rub.de

Zusätzliche und aktuelle Informationen finden Sie in Kürze hier:

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

Sonderheft der HSR: Terrorism, Gender, and History

Das Sonderheft der Zeitschrift Historical Social Research, herausgegeben von **Sylvia Schraut** & **Klaus Weinbauer**, GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, beschäftigt sich mit **Gender-Aspekten im Terrorismus** – eine Perspektive, die in der Terrorismusforschung bislang kaum Beachtung gefunden hat.

Von Boko Haram bis ISIS, von ETA über RAF bis IRA – der Terrorismus beschäftigt uns bereits seit Jahrzehnten und ist dennoch so aktuell wie nie. Dabei sind nicht nur die Motive und Ziele der Akteurinnen und Akteure völlig unterschiedlicher Natur, sondern auch deren Organisationsgrad, ihr lokaler Handlungsrahmen und ihre Wirkungsweisen. Doch so umfangreich die daran anschließende Terrorismusforschung auch sein mag, so wenig ist dort bislang die Gender-Perspektive auf Terrorismus Gegenstand der Wissenschaft geworden.

Welche Rolle spielen Genderaspekte im Terrorismus? Wie unterscheiden sich Frauen und Männer im bewaffneten Kampf? Welchen Beitrag kann die Beachtung von Geschlechteraspekten zum besseren Verständnis von Entstehung und Wirkungsweisen des Terrorismus leisten?

Das von Sylvia Schraut & Klaus Weinbauer herausgegebene Sonderheft der Historical Social Research „Terrorism, Gender, and History. State of Research, Concepts, Case Studies“ versucht, diesen Fragen auf den Grund zu gehen und steht damit in der Tradition einer kulturwissenschaftlich orientierten interdisziplinären Terrorismusforschung, wie sie sich seit den 1990er Jahren entwickelt hat.

Die Forschungserträge der Beiträge dieses Hefts zeigen, dass man die politischen, historischen und kulturellen Traditionen des Terrorismus ignoriert, wenn man ihn als ein geschichtsloses aktuelles politisches Problem betrachtet. Wird die Kategorie Geschlecht in politischen oder akademischen Terrorismusstudien vernachlässigt, trägt dies nicht nur dazu bei, die transnationalen, verflochtenen und transgenerationellen Einflüsse von Gender-Konzepten auf terroristische Handlungen zu übersehen, sondern beschränkt auch das Verständnis der Repräsentation des Terroristen in den Medien und in der Forschung.

Die Interaktionen zwischen Terrorismus, Staat und Mediengesellschaften werden von Geschlechteraspekten entscheidend mitbestimmt. In Mediengesellschaften übermitteln die Mainstream-Medien nicht nur passiv irgendwelche Botschaften. Vielmehr können sie dominante politisch-kulturelle (Geschlechter-)Normen und Werte unterstützen,

aber auch Agenda-setting betreiben, indem sie über terroristische sowie darauf bezogene staatliche Aktionen berichten, sie interpretieren und diskutieren. Damit generieren sie Anschlusskommunikation, auf die Terroristen und der Staat reagieren müssen.

Schließlich vertieft der interdisziplinäre Austausch in genderorientierten Terrorismusstudien unser Wissen über politische Gewalt. Zudem wird so deutlich, wie wichtig es ist, Geschlecht nicht nur als eine weitere Analysekategorie unter anderen zu verwenden, sondern intensiver über die weitergehenden Implikationen nachzudenken, die sich aus der Arbeit mit Geschlechterkonzepten für die gesamte Terrorismusforschung ergeben.

Kontakt: **Dr. Philip Jost Janssen**, Abteilung Wissensvermittlung, GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Tel.: 0221-47694-164, E-Mail: philip.janssen@gesis.org

<http://www.gesis.org/hsr/aktuelle-ausgaben/aktuelle-hefte/393-terrorism-and-gender/>

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

Aktuelle Hetzkampagnen gegen WissenschaftlerInnen aus dem Feld der Geschlechter- und Sexualitätsforschung

Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen werden aktuell in sozialen Medien wie Facebook, in Blogs und mit E-Mails persönlich attackiert, verunglimpft und z.T. sogar bedroht. Dabei handelt es sich um offen frauenfeindliche, sexistische und anti-demokratische Beleidigungen.

In Erklärungen der Deutschen Gesellschaft für Soziologie DGS, der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der DGS, der Fachgesellschaft Geschlechterstudien Gender e.V., der Gesellschaft für Sexualpädagogik (GSP) sowie von Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß, Hochschule Merseburg, FB Soziale Arbeit, Medien, Kultur, Angewandte Sexualwissenschaft wird die Solidarität mit WissenschaftlerInnen, die sich derzeit rassistischen, homo- und transphoben und sexistischen Angriffen ausgesetzt sehen, bekundet und deren Diffamierung entschieden und mit Nachdruck entgegengetreten.

Erklärung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS):

<http://www.soziologie.de/de/nc/aktuell/meldungen-archiv/einzelansicht/archive/2014/07/23/article/erklaerung-der-deutschen-gesellschaft-fuer-soziologie-dgs-zu-aktuellen-kampagnen-der-diskreditieru.html>

Solidaritätserklärung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der DGS:

<http://www.frauen-undgeschlechterforschung.de/>

Stellungnahme des Vorstands der Fachgesellschaft Geschlechterstudien zur Diffamierung von KollegInnen:

<http://www.fg-gender.de/fg-gender-2/aktuelles-fg>

Statement zur sexuellen Vielfalt und sexualpädagogischen Professionalität der Gesellschaft für Sexualpädagogik (GSP):

<http://www.gsp-ev.de/index.php?id=81&tord=52&PHPSESSID=635351e1e36aea37c5b0850061697289>

„Gegen Schmähungen und Beleidigungen – wir brauchen strategische Konzepte, um eine offene und wertschätzende Diskussions- und Streitkultur zu stärken“ Solidaritätsaufruf von Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß, der sich gegen eine von Akif Piringçi (Autor des Buches „Deutschland von Sinnen: Der irre Kult um Frauen, Homosexuelle und Zuwanderer“) angeführte anti-genderistische Kampagne positioniert, die eine Kollegin (Prof. Dr. Elisabeth Tuidler) an den Pranger stellt.

<http://dasendedessex.de/gegen-schmaehungen-und-beleidigungen-wir-brauchen-strategische-konzepte-um-eine-offene-und-wertschaetzende-diskussions-und-streitkultur-zu-staerken/>

Die Kritische Uni Kassel (KUK) ruft zur Solidarisierung mit öffentlich angefeindeten WissenschaftlerInnen in den Bereichen der Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies), der Kritischen Wissenschaften und der Sexualpädagogik auf.

<http://www.kritischeuni.de/?p=2569#solidaritaet>

Presseberichte und Hintergründe:

„Brutale Drohungen im Internet – Hetze gegen Genderforscherinnen“:

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/brutale-drohungen-im-internet-hetze-gegen-genderforscherinnen/10318416.html>

„Brutale Drohungen im Internet. Hass und Hetze gegen Geschlechterforscher“

<http://www.zeit.de/studium/2014-08/geschlechterforschung-bedrohung-internet>

<http://soziologie.de/blog/?p=3404>

Weiterführende Literaturhinweise:

Westerbarkei, Jan:

Intergruppenverhalten. Diskriminierung von Menschen verschiedener sexueller und geschlechtlicher Identitäten

Reihe: essentials

Springer VS 2014

ISBN 978-3-658-06622-2

Die Bildungsplanreform 2015 in Baden-Württemberg hat eine neue Debatte über die gesellschaftliche Akzeptanz sexueller Vielfalt ausgelöst. Die Landesregierung plant, fächerübergreifend die Pluralität sexueller Lebensformen im Schulunterricht zu thematisieren, um Akzeptanz gegenüber Menschen verschiedener sexueller und geschlechtlicher Identitäten zu fördern. Allerdings hat sich in einer Petition im Internet eine Protestbewegung formiert, die gegen eine vermeintliche ideologisch geprägte Umerziehung ihrer Kinder aufbegehrt. Aufgrund der hohen Zahl von Unterzeichnern konnte die Petition großes mediales und politisches Aufsehen erregen. Jan Westerbarkei wertet in diesem Band die Kommentare der Unterstützer der Petition anhand von Theorien zu Intergruppenverhalten aus. Die Bildung vorurteilsbehafteter Aussagen durch wahrgenommene Bedrohungen in Gruppenkonflikten stellt dabei den Kern der Analyse dar.

<http://www.springer.com/springer+vs/psychologie/lebensphasen/book/978-3-658-06621-5>

.....
Frey, Regina; Gärtner, Marc; Köhnen, Manfred; Scheele, Sebastian:
Gender, Wissenschaftlichkeit und Ideologie. Argumente im Streit um Geschlechterverhältnisse

(Schriften des Gunda-Werner-Instituts, 9)

<http://www.gwi-boell.de/de/2013/11/20/gender-wissenschaftlichkeit-und-ideologie-argumente-im-streit-um-geschlechterverh%C3%A4ltnisse>

.....
Dellmann, Sarah:
Methodische Mängel der Gender-Gegner/-innen. Rezension von: Frey et al., Gender, Wissenschaftlichkeit und Ideologie

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/1116>

Studie „Maskulismus. Antifeminismus zwischen vermeintlicher Salonfähigkeit und unverhohlenen Frauenhass“

Der Maskulismus hat in den vergangenen Jahren durch seinen vehementen Antifeminismus auf sich aufmerksam gemacht. Auch wenn es ihm nicht gelungen ist, zur Massenbewegung zu werden, so entfaltet er doch in Internetforen und Kommentarspalten seine Wirkung. Robert Claus analysiert im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung das Phänomen „Maskulismus“, seine Denkfiguren, seine Aktionsformen und seine Widersprüche.

<http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10861.pdf>

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Anne-Klein-Frauenpreis

Der Anne-Klein-Frauenpreis der Heinrich-Böll-Stiftung zeichnet herausragende Frauen aus, die sich mutig und hartnäckig für die Geschlechterdemokratie und gegen die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der geschlechtlichen Identität einsetzen. Der Preis ist mit 10.000 EUR dotiert.

Geschlechterdemokratie hat in der Heinrich-Böll-Stiftung einen festen Platz und ist als gesellschaftspolitische Vision und Organisationsprinzip im Leitbild verankert. Mit dem Anne-Klein-Frauenpreis ehrt die Heinrich-Böll-Stiftung das Engagement von Frauen, die für Menschenrechte, Gleichberechtigung und sexuelle Selbstbestimmung eintreten.

Der Preis richtet sich an Frauen im In- und Ausland, die sich vor allem durch Zivilcourage, Mut und Widerstand auszeichnen und sich im Rahmen ihrer Aktivitäten für Frauen und Mädchen engagiert haben. Mit dem Preis gedenkt die Heinrich-Böll-Stiftung zugleich Anne Kleins (1950-2011), die sich als Frau, Rechtsanwältin und Politikerin dem Kampf für die Durchsetzung von Frauen- und Freiheitsrechten verschrieben hatte.

Personen für den Anne-Klein-Frauenpreis können per Post oder E-Mail vorgeschlagen werden. Einsendeschluss ist am **30. September 2014**. Die Preisverleihung wird am 6. März 2015 in Berlin stattfinden.

Kontakt: **Ulrike Cichon**, cichon@boell.de

<http://www.boell.de/de/2014/07/24/anne-klein-frauenpreis-ausschreibung>

EMBO Women in Science Award 2015

The FEBS | EMBO Women in Science Award highlights major contributions by female scientists to life sciences research. Winners of the award are inspiring role models for future generations of women in science. The award is a joint initiative of EMBO and the Federation of European Biochemical Societies (FEBS) .

Each year the exceptional achievements of one woman working in the life sciences in Europe will be rewarded. The winner will receive 10,000 euro, a bronze statue and the opportunity to give a plenary lecture at the FEBS Congress.

Nominations deadline: **15 October 2014!**

<http://www.embo.org/funding-awards/women-in-science-award>

Ars legendi-Fakultätenpreis Mathematik und Naturwissenschaften

Der Stifterverband, die Deutsche Mathematiker-Vereinigung, die Deutsche Physikalische Gesellschaft, die Gesellschaft Deutscher Chemiker und der Verband für Biologie, Biowissenschaften & Biomedizin in Deutschland loben zum zweiten

Mal den Ars legendi-Fakultätenpreis für exzellente Hochschullehre in der Mathematik und den Naturwissenschaften aus.

Die Auszeichnung wird jährlich in den Kategorien Biowissenschaften, Chemie, Mathematik und Physik verliehen. Der Preis ist pro Kategorie mit 5.000 Euro dotiert.

Bewerbungsschluss: 5. Dezember 2014.

Der Preis soll die besondere Bedeutung der Hochschullehre für die Ausbildung des Nachwuchses in der Mathematik und den Naturwissenschaften sichtbar machen und einen karrierewirksamen Anreiz schaffen, sich in der Hochschullehre zu engagieren und sie über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu fördern. Gleichzeitig soll die Qualität der Lehre als zentrales Gütekriterium für Hochschulen und strategisches Ziel des Qualitätsmanagements der Hochschulen stärker verankert werden.

Kriterien: Der Preis wird an einen Wissenschaftler oder eine Wissenschaftlerin – ggf. auch stellvertretend für ein Team – für herausragende, innovative und beispielgebende Leistungen in Lehre, Beratung und Betreuung verliehen, insbesondere für

- die Entwicklung, Implementierung und Durchführung neuer Curricula oder curricularer Elemente (Module, Lehrveranstaltungen)
- die Entwicklung und den erfolgreichen Einsatz von Lehr- und Lernmaterialien
- die Entwicklung und Implementierung innovativer Prüfungsmethoden
- die Entwicklung und Umsetzung neuartiger Beratungs- und Betreuungskonzepte für Studieninteressierte und Studierende
- sonstige Maßnahmen zur Verbesserung von Studium und Lehre (zum Beispiel in der Qualitätssicherung).

Die Auswahl des Preisträgers/der Preisträgerin orientiert sich insbesondere an den folgenden Kri-

terien: Die Lehre des Preisträgers/der Preisträgerin unterstützt den Lernprozess der Studierenden in herausragender Weise. Der Preisträger/die Preisträgerin konzipiert und betreibt seine/ihre Lehre mit hoher Professionalität. Der Preisträger/die Preisträgerin leistet wesentliche Beiträge zur Gestaltung hervorragender Studiengänge. Der Preisträger/die Preisträgerin fördert maßgeblich die Entwicklung und Umsetzung innovativer Lehrkonzepte und -methoden in der Hochschule und im Fach. Der Preisträger/die Preisträgerin verbindet in seiner/ihrer Person Forschung und Lehre.

Das Vorschlagsrecht für die Kandidaten/Kandidatinnen haben: Fakultäten und Fachbereiche, vertreten durch Dekane und Studiendekane, die Fachschaften, die lokalen Vertretungen der Fachgesellschaften. Darüber hinaus sind auch Eigenbewerbungen zulässig.

http://www.stiferverband.de/ars-legendi-mn/ars_legendi_2014_mathematik_naturwissenschaften_ausschreibung.pdf

Wer wird „Hochschullehrer/in des Jahres 2014“?

Welche Hochschullehrerin, welcher Hochschullehrer hat sich durch außergewöhnliches Engagement besonders verdient gemacht? Zum neunten Mal lobt der Deutsche Hochschulverband (DHV) ein Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro für den/die „Hochschullehrer/in des Jahres“ aus. Der Preis wird vom DHV mit Unterstützung der ZEIT-Verlagsgruppe verliehen.

„Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gehören auch außerhalb von Forschung, Lehre oder Krankenversorgung zu den Aktivposten unserer Gesellschaft“, erklärte DHV-Präsident Professor Bernhard Kempen. „Mit der Auszeichnung wollen wir eine Hochschullehrerin oder einen Hochschullehrer würdigen, die bzw. der der breiten Öffentlichkeit einen Eindruck von den außerge-

wöhnlichen Persönlichkeiten vermittelt, die diesen faszinierenden Beruf ausüben.“

Vor diesem Hintergrund ruft die Berufsvertretung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dazu auf, bis zum **30. September 2014** Kandidaten als „Hochschullehrer/in des Jahres“ vorzuschlagen. Interessenten finden nähere Informationen im beigefügten Ausschreibungstext unter:

<http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/hochschullehrer-des-jahres.pdf>

academics- "Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres 2014"

Im Rahmen der Preisverleihung zum/zur „Hochschullehrer/in des Jahres“ zeichnet academics.de – das Karriereportal der Wissenschaft von DIE ZEIT und „Forschung & Lehre“ – den/die „Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres“ aus. Mit einem Preisgeld von 5.000 Euro wird eine Nachwuchswissenschaftlerin bzw. ein Nachwuchswissenschaftler prämiert, die bzw. der im vergangenen Jahr durch herausragendes Engagement, zukunftsweisende Ideen oder beispielhaftes Handeln Forschung und Lehre nachhaltig beeinflusst hat. Es gilt eine Altersbeschränkung von 35 Jahren bei Bewerbungsschluss. Kandidaten können ebenfalls bis zum **30. September 2014** vorgeschlagen werden. Mehr Informationen gibt es unter:

<http://www.academics.de/nachwuchspreis>

Leibniz-Gründerpreis

Die Leibniz-Gemeinschaft fördert Ausgründungen aus ihren Institute. Sie hat erstmals einen Gründerpreis in Höhe von 50.000 Euro ausgeschrieben. Damit soll die gesellschaftliche und wirtschaftliche Nutzung von Forschungsergebnissen gefördert werden.

Forschungsergebnisse auch wirtschaftlich zu nutzen, ist als wichtige Aufgabe der Wissenschaft in der Leibniz-Gemeinschaft anerkannt. Ausgründungen sind dabei eine besondere Form des Wissens- und Technologietransfers. Um sie zu fördern, hat das Präsidium der Leibniz-Gemeinschaft den Leibniz-Gründerpreis ausgeschrieben, der eine erfolgversprechende Gründungsidee mit 50.000 Euro auszeichnet.

Mit dem Gründerpreis wird ein Ausgründungsvorhaben in der Vorbereitungs- bzw. Start-up-Phase unterstützt. Gründungsinteressierte aus den Leibniz-Instituten, die mit markttauglichen Ideen und einem fundierten Geschäftsplan ein Unternehmen gründen wollen, können von ihren Instituten für das Wettbewerbsverfahren um den Leibniz-Gründerpreis vorgeschlagen werden. Das Preisgeld ist zweckgebunden für Beratungsleistungen bei der Überprüfung und praktischen Umsetzung der Unternehmenskonzepte. Dabei geht es insbesondere um Herausforderungen wie Markteintritt, Einwerbung einer Finanzierung oder Entwicklung von Marketing- und Vertriebskonzepten.

Voraussetzung für die Teilnahme ist, dass die Gründung noch nicht erfolgt ist. Eine externe Jury begutachtet die eingereichten Vorschläge und kürt den Preisträger. Die Preisverleihung ist für den März 2015 geplant.

http://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/presse/pressemitteilungen/details/article/leibniz_gruenderpreis_ausgeschrieben_100001437/

Stipendien der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung

Die Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung sieht es als ihre oberste Aufgabe, begabte junge Frauen mit Kind finanziell zu unterstützen, um ihnen eine gute Ausgangslage für eine spätere wissenschaftliche Karriere zu ermöglichen. Die Stiftung feierte in diesem Jahr ihr 10-jähriges Jubiläum, zu dem die Gründerinnen **Prof. Dr. Christiane Nüsslein-Volhard** und **Prof. Dr. Maria Leptin** alle derzeitigen und ehemaligen Stipendiatinnen eingeladen hatten. Das Stiftungsfest fand am 4. Juli 2014 im Max-Planck-Haus in Tübingen statt.

Die Stiftung fördert ihre Stipendiatinnen mit bis zu 400 Euro monatlich, die aber nur für bestimmte Zwecke ausgegeben werden dürfen. „Dieses Stipendium ermöglicht es jungen Frauen mit Kind und Familie, ihre Doktorarbeit zügig fertig zu stellen oder auch am Abend oder am Wochenende mal notwendige Experimente im Labor fertigzustellen oder auf ein Symposium zu fahren. Das Geld soll gezielt für eine Haushaltshilfe oder sonstige Arbeitserleichterungen eingesetzt werden. Wir wollen die Frauen fördern, weil sie begabt sind,“ erklärt Christiane Nüsslein-Volhard.

Gefördert werden Doktorandinnen in einem Fach der *experimentellen Naturwissenschaften* oder der *Medizin*, die in deutschen Universitäten und Forschungsinstituten forschen.

Bewerbungsschluss für die nächste Runde ist der **31.12.2014**; die Interviews erfolgen im Februar des nächsten Jahres.

Kontakt: Heike Heth, Geschäftsführerin, Tel.: 07071 601-398, E-Mail: heike.heth@cnv-stiftung.de

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

<http://www.cnv-stiftung.de/de/neu.html>

FernUniversität in Hagen vergibt zehn Stipendien für Habilitandinnen

Um mehr Frauen in die Wissenschaft zu bringen, baut die FernUniversität in Hagen ihre Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Forschung aus. Daher werden im Gleichstellungskonzept 2014 bis 2017 erneut Stipendien für Habilitandinnen vergeben. Insgesamt stehen zehn Fördermöglichkeiten zur Verfügung, pro Lehrgebiet maximal eins. Sie können jederzeit bis spätestens **Ende 2015** beantragt werden. Die Stipendien für Habilitandinnen sind zugleich Teil des Internen Forschungsförderprogramms und knüpfen an die Maßnahme aus dem Gleichstellungskonzept 2010 bis 2013 an. Eine halbe Stelle, die in einem Lehrgebiet oder Institut für eine Habilitandin vorgesehen ist, wird seitens der FernUni zunächst für drei Jahre auf eine ganze Stelle aufgestockt. Nach einer erfolgreichen Zwischenevaluation ist eine Verlängerung um maximal drei weitere Jahre möglich. Für die geförderten Habilitandinnen bedeutet das: Sie bekommen eine zusätzliche halbe Stelle für ihre eigene wissenschaftliche Forschung und Weiterqualifizierung finanziert. Außerdem erhalten sie ein Sach- und Reisekostenbudget in Höhe von 2.500 Euro pro Jahr.

„Die Maßnahme zielt darauf ab, auf einem sozial abgesicherten Weg mehr Frauen in die Wissenschaft bringen. Das ist eine tolle Karrieremöglichkeit“, betont **Isabel Strauß** aus dem Dezernat 1.2 (Forschung und Internationale Angelegenheiten). „Grundlage ist ein Arbeitsvertrag für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen inklusive aller damit verbundenen Vorteile.“

Voraussetzung für eine Bewerbung ist ein aussichtsreiches Habilitationsprojekt an der FernUniversität in Hagen. Erwünscht ist zudem die Bereitschaft, im *geplanten Netzwerk Habilitandinnen* mitzuwirken.

<http://www.fernuni-hagen.de/universitaet/aktuelles/2014/08/08-am-habilitandinnen.shtml>

Stipendien für PostdoktorandInnen und JuniorprofessorInnen der Daimler und Benz Stiftung

Das Stipendienprogramm der Daimler und Benz Stiftung richtet sich an junge promovierte WissenschaftlerInnen in der Frühphase ihrer PostdoktorandInnenzeit. Erwünscht sind Bewerbungen aus allen wissenschaftlichen Disziplinen. Voraussetzung für die Bewerbung ist ein eigenes Forschungsvorhaben sowie die institutionelle Anbindung an eine wissenschaftliche Einrichtung in Deutschland.

Das Stipendium wird für zwei Jahre gewährt, die jährliche Fördersumme beträgt 20.000 Euro und kann unter anderem für Geräte, Reisen, die Organisation von Kongressen oder Hilfskräfte genutzt werden. Für das Jahr 2015 werden mit Unterstützung der Reinhard Frank-Stiftung (www.reinhard-frank-stiftung.de) insgesamt 12 Stipendien ausgeschrieben.

Die Bewerbungsfrist endet am **15. Oktober 2014**.

Kontakt: Susanne Hallenberger,
E-Mail: hallenberger@daimler-benz-stiftung.de

[https://www.daimler-benz-stiftung.de/
cms/nachwuchs/stipendienprogramm-
fuer-postdoktoranden.html](https://www.daimler-benz-stiftung.de/cms/nachwuchs/stipendienprogramm-fuer-postdoktoranden.html)

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

WINiKa - Empowerment für Führungs- frauen im Öffentlichen Dienst

Das Programm WINiKa ist eine Kooperation des Consulting-Institutes für akademische Karriereentwicklung karrierekunst und des Vereins NiKa e.V.

Dieses 5-monatige Coachingprogramm richtet sich an weibliche Fach- und Führungskräfte des Öffentlichen Dienstes, die ihre Karriere selbst in die Hand nehmen wollen und eine Führungsposition innehaben oder die Übernahme einer Führungsposition anstreben.

Veranstaltungsort: Hannover

STEP 1 Karriereprofiling & Potentialanalyse, *Das Geheimnis erfolgreicher Karrieren*, Coach: Jasmin Döhling-Wölm, Termin: Montag, 10. November 2014

STEP 2 Strategische Netzwerkanalyse | NET-QUEST, *Wie Sie Ihre Kompetenz sichtbar machen & Verbündete für Ihre Karriereentwicklung finden*, Coach: Jasmin Döhling-Wölm, Termin: Dienstag, 16. Dezember 2014

STEP 3 Rolling Gender | *Rollenkonstruktion & -neukonstruktion Reflexion der karriererelevanten Rahmenbedingungen*, Coach: Susanne Peter, Termin: Mittwoch, 14. Januar 2015

STEP 4 Verhandlungscoaching | *fair & konsequent, Kommunizieren Sie erfolgreich Ihre Interessen*, Coach: Jasmin Döhling-Wölm, Termin: Donnerstag, 05. Februar 2015

STEP 5 Die Kunst der Selbstinszenierung, *„Wenn Können sich nicht auch nach außen zeigt, wärs ganz so gut, wir hätten nicht.“ (Shakespeare)*, Coach: Erik Roßbänder; Bremer Shakespeare Company, Termin: Freitag, 06. März 2015

<http://www.karrierekunst.de/programme/programmablauf-termine-von-winika/>

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

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

.....
25.09.2014

Wissenschaftliche Karrieren aus einer Lebensverlaufsperspektive. Wie viel Familienzeit verträgt die Wissenschaft?

Veranstaltung im Rahmen der Themenreihe „Hochschule im Wandel: Perspektiven auf Gender und Diversity“, Referentin ist Prof. Dr. phil. **Inken Lind**.

Veranstaltungsort: Gästehaus der RWTH Aachen, Melatener Str. 31, 52062 Aachen

http://www.fsbio.rwth-aachen.de/sites/default/files/fsfiles/Plakat_Wie%20viel%20Familienzeit%20vertr%C3%A4gt%20die%20Wissenschaft_25.09%20.pdf

.....
25.09.2014

Gender-Ungleichheiten und ihre Folgen – Wie arbeiten und wirtschaften wir weiter?

2. Gender Studies Tagung des DIW Berlin in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Veranstaltungsort: FES Berlin, Hiroshimastraße 17

http://www.diw.de/de/diw_01.c.467066.de/gender_studies_tagung.html

.....
26.09.2014 - 28.09.2014

10. Europäisches Pharmazeutinnen Treffen

Eine Veranstaltung des Deutschen Pharmazeutinnenverbandes e.V.

Veranstaltungsort: Frankfurt/Main

http://www.pharmazeutinnen.de/dpv/pdf/Flyer_Frankfurt.pdf

.....
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>

.....
29.09.2014

Vorstellung des Praxishandbuchs „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“

Veranstaltungsort: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, und Jugend, Glinkastraße 24, 10117 Berlin, 14:00 - 16:00 Uhr

<https://veranstaltungen.bafza-online.de/veranstaltungen/30f6a00/>

.....
06.10.2014 - 09.10.2014

Fraunhofer-Gesellschaft: Wissenschaftscampus 2014 - Das Sprungbrett für Frauen in die Forschung.

Veranstaltungsort: Freiburg

<http://www.fraunhofer.de/de/jobs-karriere/wissenschaftlerinnen-bei-fraunhofer/wissenschaftscampus-2014.html>

.....
06.10.2014 - 10.10.2014

Routinen der Krise – Krise der Routinen

37. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie
Veranstaltungsort: Universität Trier

<http://kongress2014.sozilogie.de/>

06.10.2014 – 10.10.2014

Get (yourself) together! – Körper in Krisen

Gemeinsame Sektionsveranstaltung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung und der Sektion Soziologie des Körpers und des Sports auf dem 37. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie.
Veranstaltungsort: Trier

<http://www.frauen-undgeschlechterforschung.de/>

08.10.2014 – 11.10.2014

Im Spannungsfeld von Expansion und Exklusion: Übergänge im Hochschulsystem

8. Wissenschaftskonferenz der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW
Veranstaltungsort: Haltern am See (NRW)

<http://www.gew.de/GEW-Wissenschaftskonferenz.html>

09.10.2014 – 10.10.2014

On the Move – Wissenschaftskarrieren international und gendergerecht gestalten

Veranstaltungsort: Insel Mainau, Konstanz

<http://cms.uni-konstanz.de/akademie-am-see/startseite/>

14.10.2014

Konferenz „Nachhaltigkeit im Spannungsfeld von Gender, Care und Green Economy“

Veranstaltungsort: Huldrychsaal des Haus Zwingli, Rudolfstraße 14, 10245 Berlin

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

14.10.2014 – 15.10.2014

Karrierewege von NachwuchswissenschaftlerInnen zwischen Ruf und akademischem Prekariat

Veranstaltungsort: München, Weiterbildungszentrum der Hochschule für angewandte Wissenschaften

http://www.zwm-speyer.de/index.php?module=010700&event=254&catalog_id=5&tm=171

14.10.2014

Perspektiven und Chancen für NachwuchswissenschaftlerInnen: Fördermöglichkeiten im In- und Ausland

Veranstaltungsort: Universitätsclub Bonn e.V.

<http://www3.uni-bonn.de/forschung/forschungsfoerderung/euroconsult/veranstaltungskalender>

16.10.2014 – 17.10.2014

Junior meets Senior

Die Kontaktstelle FiF veranstaltet eine Neuauflage des beliebten Formats ‚Junior meets Senior‘, diesmal in Kooperation mit der Exzellenz-Universität Bremen. ‚Junior meets Senior‘ bietet Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, das neue Rahmenprogramm der EU für Forschung und Innovation, Horizont 2020, kennenzulernen und mit erfolgreichen Antragstellerinnen zu sprechen.

http://www.eubuero.de/jms_oktober2014.htm

17.10.2014 – 18.10.2014

Wissensgeschichte der Geschlechterforschung – Impulse für ein neues Centrum

Eröffnungskonferenz des Göttinger Centrums für Geschlechterforschung (GCG).

Veranstaltungsort: Göttingen (Uni/Aula +Sternwarte)

<http://www.uni-goettingen.de/de/480339.html>

22.10.2014

Gender and Excellence: Challenges in Research Funding

Veranstaltungsort: Kursaal, Kornhausstrasse 3, Bern, 8:30 – 13:00 Uhr

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-140620-agenda-conference-gender-and-excellence-d.aspx>

.....
24.10.2014

Backstage DB: Women & Innovation Day

Veranstaltungsort: Frankfurt a. M., 13.00 Uhr / Ende:
ca. 21.00 Uhr

<http://www.access.de/DB>

.....
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>

.....
31.10.2014

3. Diversity-Tag für Hochschulen in NRW

Der Vielfalt in Studium und Lehre begegnen – Das
Phänomen „social serendipity“.

Veranstaltungsort: Fachhochschule Dortmund, Emil-
Figge-Straße 44, 44227 Dortmund

<http://www.fh-dortmund.de/de/hs/orgGrem/beauftr/gb/gbBuero/programm.php>

.....
31.10.2014 – 01.11.2014

Gender und Migration in der tertiären Berufs- und (Fach) Hochschulbildung

Tagung und Workshop des Komitees Geschlechter-
forschung der Schweizerischen Gesell-schaft für
Soziologie (SGS), in Kooperation mit den Sektionen
„Frauen- und Geschlechterfor-schung der Deutschen
Gesellschaft für Soziologie (DGS)“ und „Feministische
Theorie und Geschlechterforschung der Österrei-
chischen Gesellschaft für Soziologie (ÖGS)“.

Veranstaltungsort: Eidgenössisches Hochschulinstitut
für Berufsbildung EHB, Zollikofen bei Bern, Schweiz

<http://www.nfp60.ch>

.....
03.11.2014 – 04.11.2014

Nie mehr ohne. Frauen in Führungspositionen in den Verwaltungen des öffentlichen Dienstes auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene

Veranstaltungsort: Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung,
Haus 1

<http://www.fes.de/oas/portal/pls/portal/filefunctions.download/PLAKON/VERANSTALTUNG/178508/F5936654/Einladung%20Nie%20mehr%20ohne.pdf>

.....
06.11.2014

„10 Jahre erfolgreiche Frauenförderung an der MHH – und noch Luft nach oben!“

2014 blickt die MHH zurück auf zehn Jahre erfolgrei-
cher Förderung von Wissenschaftlerinnen.

Veranstaltungsort: Medizinische Hochschule Hannover
Gebäude K20 (Zahnklinik), Hörsaal P, 9:15 – 18:00 Uhr

<http://www.mh-hannover.de/gleichstellung0.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

.....
07.11.2014

CfP: 5. Interdisziplinärer Niedersächsischer Doktorand_innentag Gender Studies

Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für
Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen
(LAGEN).

Veranstaltungsort: Hochschule für Musik, Theater und
Medien Hannover

<http://www.fmg.hmtm-hannover.de/de/das-fmg/kooperationen/>

.....
07.11.2014 – 08.11.2014

Kapitalismus und Geschlechterverhältnisse

(Queer-)feministische Perspektiven auf das Verhältnis
zwischen Recht, (National-)Staat, Ökonomie, Politik
und heteronormativen Geschlechterverhältnissen.
Wissenschaftliche Tagung der Zentraleinrichtung zur
Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung,
Freie Universität Berlin.

Veranstaltungsort: Freie Universität Berlin

<https://blogs.fu-berlin.de/kapitalismusundgeschlechterverhaeltnisse/>

10.11.2014 – 21.11.2014

Mainstreaming gender equality: concepts and instruments

Veranstaltungsort: Turin, Italy

<http://gender.itcilo.org/cms/images/stories/A907113%20%20flyer%20EN.pdf>

10.11.2014 – 06.03.2015

WINiKa – Empowerment für Führungsfrauen im Öffentlichen Dienst

Coachingprogramm (s.a. Rubrik Weiterbildung/Karriereförderung in diesem Journal)

Veranstaltungsort: Hannover

<http://www.karrierekunst.de/programme/programmablauf-termine-von-winika/>

14.11.2014

Liebe – Eine interdisziplinäre Annäherung aus Sicht der Genderforschung

Jahrestagung Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Veranstaltungsort: Essen

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

20.11.2014

3rd Women's Careers and Networks Symposium – WoCaNet 2014

Veranstaltungsort: Max Planck Institute for Biophysical Chemistry in Göttingen

<http://www.uni-goettingen.de/de/203891.html>

21.11.2014 – 22.11.2014

Annual Sibéal Conference 2014

„Gender and Metamorphosis“

Veranstaltungsort: Trinity College Dublin

<http://sibeal2014.wordpress.com/>

27.11.2014 – 28.11.2014

WSI-Herbstforum: Arbeitszeiten der Zukunft: Selbstbestimmt, geschlechtergerecht, nachhaltig!

Veranstaltungsort: Berlin, Hotel Aquino Tagungszentrum, Hannoversche Straße 5b, 10115 Berlin-Mitte

http://boeckler.de/34402_wsi-herbstforum.htm

05.12.2014

Vernetzungstreffen Gender Studies NRW – Zentren und Studiengänge

Veranstaltungsort: Essen, Campus Essen

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

12.12.2014

Save the Date: Let's talk about Gender

Veranstaltungsort: SANAA-Gebäude auf Zeche Zollverein in Essen

<http://www.folkwang-uni.de/home/hochschule/organisation/gleichstellungsbuero/>

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>

08.01.2015 – 10.01.2015

CfP: Queere und feministische Perspektiven für die Psychologie – Tagung an der Ruhr-Universität Bochum

Veranstaltungsort: Bochum

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

15.01.2015 – 16.01.2015 Call for Papers

frauen für führungspositionen – fff – high-flying high potentials

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
ZHAW, Toni-Areal, Pfingstweidstrasse 96, 8005 Zürich

<http://www.zfh.ch/dienstleistungen/kongress-fff/>

04.02.2015 – 06.02.2015

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>

12.02.2015 – 13.02.2015

13. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)

Veranstaltungsort: Universität Bielefeld

<http://www.genderkonferenz.eu>

13.02.2015 – 14.02.2015

Bewegung/en

5. Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien e.V.

Veranstaltungsort: Universität Bielefeld

http://www.fg-gender.de/wp-content/uploads/2014/06/Call_FG+uniBie_Bewegungen.pdf

24.02.2015 – 28.02.2015

meccanica femminile

Die Frühjahrshochschule meccanica femminile für Studentinnen und Fachfrauen der Fachgebiete Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen

Veranstaltungsort: Stuttgart

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

25.03.2015 – 27.03.2015

International Conference
„Women in the Academic World“

Veranstaltungsort: Paris

http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/call_for_papers_-_women_in_the_academic_world.pdf

21.04.2015 – 22.04.2015

Global Female Leaders Summit 2015

Veranstaltungsort: Berlin

<http://www.globalfemaleleaders.com/>

07.05.2015 – 08.05.2015

Konferenz: Gender- und Diversity-Management in der Forschung

Veranstaltungsort: Stuttgart

<http://www.iao.fraunhofer.de/lang-de/veranstaltungen/eventeinzelheiten/243/-/konferenz-gender-und-diversity-management-in-der-forschung.html>

21.09.2015 – 23.09.2015

Kritik der Repräsentation – Geschlechterimaginäres im Wandel Visueller Kulturen

3. Tagung der ÖGGF (Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung).

Veranstaltungsort: Universität Klagenfurt

<http://www.oeggf.at/cms/index.php/ziele.html>

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

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

12 NEUERSCHEINUNGEN

Gleichstellungspolitik

.....
 Berghahn, Sabine; Schultz, Ulrike (Hrsg.):
Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Aktualisierungs- und Ergänzungslieferung Nr. 51,
 Dashöfer: August 2014, ISBN: 978-3-931832-44-5

<http://www.dashoef.de/fachliteratur/handb%C3%BCcher/frauen-und-gleichstellungsbeauftragte/>

.....
 Welpel, Isabell M.; Peus, Claudia:
Gendergerechte Personalauswahl und -beförderung
Handreichung für EntscheidungsträgerInnen in
Wirtschaft und Wissenschaft

Dieses Booklet ist Teil des Forschungsprojekts „Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in Wissenschaft und Wirtschaft (AuBeFühr) – Wie unterscheiden sich Männer und Frauen?“, welches durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert wird (FKZ: 01FP1070/71/72/73). Es soll einen Überblick über aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse auf dem Gebiet der gendergerechten Personalarbeit mit einem Fokus auf Einflussprozesse durch Stereotype geben. Darauf aufbauend werden konkrete Maßnahmen empfohlen, die für die Personalauswahl und -beförderung eingesetzt werden können, um die genannten Herausforderungen zu meistern.

https://www.abf.wi.tum.de/fileadmin/w00bjr/www/Dokumente/Gendergerechte_Personalauswahl_und_Befoerderung_AuBeFuehr.pdf

Gleichstellungspolitik

.....
 Nutzenberger, Stefanie; Welskop-Deffaa, Eva M.
 (Hrsg.):

Aufregend bunt, vielfältig normal! Managing Diversity in Betrieb und Verwaltung

Verlag: VSA 2014
 ISBN: 978-3-89965-631-2

Das Ziel betrieblicher Interessenvertretungen und der Gewerkschaften ist es, vor allem auch im Kontext des Arbeitslebens, für eine möglichst hohe Selbstbestimmung mit gleichen Entwicklungschancen und für ein friedliches Zusammenleben einzutreten. ver.di hat sich mit seinen Gender Fachdialogen ausführlich mit der Vielfalt in Betrieb und Verwaltung auseinandergesetzt. Dazu wurden jeweils zu den zentralen Kategorien Geschlecht, Behinderung, Alter, Religion/Weltanschauung, Migration und sexuelle Identität Expert_innen eingeladen. Das Buch dokumentiert diese informativen Beiträge und macht in seiner ganzen Vielfalt Lust, weiter dieses Zukunftsthema zu bewegen.

.....
 Salzbrunn, Monika:
Vielfalt/Diversität

Verlag: Transcript 2014
 ISBN: 978-3-8376-2407-6

Gesellschaftliche Vielfalt ist mehr als nur ein Modewort und wird in Unternehmen, Universitäten und politischen Interessengruppen auf unterschiedliche Weise ausgehandelt. Mit diesem Band wird erstmals eine theoretische und ideengeschichtliche Einführung in den Begriff »Vielfalt« vorgelegt. Aktuelle Anwendungsbeispiele aus der internationalen Stadt- und Migrationsforschung sowie dem Diversity-Management in Wirtschaft und Verwaltung ergänzen den Band und machen ihn nicht nur für Studierende von sozial- und kulturwissenschaftlichen BA- und MA-Studiengängen, sondern ebenso für Lehrende und Praktiker/-innen im Bereich angewandtes Management zu einer nützlichen Lektüre.

Gleichstellungspolitik

Jungwirth, Ingrid; Wolfram, Andrea (Hrsg.):
Hochqualifizierte Migrantinnen. Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft

Verlag: Budrich, Oktober 2014
 ISBN: 978-3-86649-456-5

Die Autorinnen untersuchen, wie sich hochqualifizierte Migrantinnen in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren und unter welchen Bedingungen sie ihre Qualifikationen nutzen können. Geschlecht wird als analytische Dimension in die Untersuchung hochqualifizierter Migration systematisch einbezogen und eine stark ökonomische Perspektive in dieser Debatte durch weitere Bereiche im Lebensverlauf ergänzt.

Neue Webseite: DiversityMine.eu.

Über 1.000 Artikeln zu Diversity& Inclusion. Ein großer Teil der Texte stammt aus früheren Newslettern (von Ungleich Besser Diversity Consulting/Michael Stuber) – diese werden auf dieser Website in neuem Gewand fortgeführt.

<http://de.diversitymine.eu/>

Hochschulen/Hochschulforschung

Kamphans, Marion:
Zwischen Überzeugung und Legitimation: Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft

(Geschlecht und Gesellschaft)
 Verlag: Springer 2014
 ISBN-13: 978-3658062194

Die empirische Studie geht der Frage nach, auf welche Resonanz, Akzeptanz und Dissonanz das Gender Mainstreaming-Konzept in der Hochschul- und Wissenschaftspraxis stößt. Sie liefert Hinweise darauf, welche individuelle Bedeutung Hochschulakteurinnen und -akteure dem gleichstellungspolitischen Konzept beimessen. Im Ergebnis wird ein systematischer Zusammenhang zwischen der subjektiven Gender (Mainstreaming)-Kompetenz (Wollen-Wissen-Können), den Überzeugungen, den eingesetzten Implementierungspraktiken und ihren Legitimierungen sowie ihrer sozialen Positionierung in der Hochschulhierarchie ersichtlich. Die Interviewstudie bietet einen differenzierten Ansatz für das Verständnis der Langsamkeit von Gleichstellungsprozessen in Organisationen.

Peer Pasternack (Hrsg.):
**Hochschulforschung von innen und seitwärts
 Sichtachsen durch ein Forschungsfeld**

Die Hochschule. - 23 (2014) 1

Darin: Kunadt, Susann; Lipinsky, Anke; Löther, Andrea; Steinweg, Nina; Vollmer, Lina:

Gender in der Hochschulforschung. Status Quo und Perspektiven

<http://www.hof.uni-halle.de/journal/dhs114.htm>

Bargel, Tino; Bargel, Holger:
Studieren in Teilzeit und Teilzeitstudium –

Definitionen, Daten, Erfahrungen, Positionen und Prognosen

Universitäts Verlag Weber 2014
 ISBN-13: 978-3-937026-90-9

Die Studie – erstellt im Auftrag des MWK Stuttgart – arbeitet das bislang unübersichtliche Feld des Studierens in Teilzeit und des Teilzeitstudiums mit einem breiten Themenspektrum auf. Sie umfasst Definitionen und Differenzierungen, amtliche Daten und Statistiken, Studien und empirische Befunde, Gesetzestexte und Regularien,

Hochschulen/Hochschulforschung

Stellungnahmen und Empfehlungen, Einrichtung und Erfahrungen, Positionen und Prognosen. Dieses ist ein umfassendes und aktuelles Kompendium zum „Studieren in Teilzeit (Teilzeitstudium)“, das als Plädoyer für flexible Studienmöglichkeiten, individualisierte Studienverläufe, eine Öffnung der Hochschulen und Diversifizierung der Lehre im Rahmen eines Konzeptes zum Lebenslangen Lernen zu verstehen ist.

.....
 Wergen, Jutta:
Promotionsplanung und Exposee. Die ersten Schritte auf dem Weg zur Promotion

Verlag: Budrich, Oktober 2014
 ISBN 978-3-8474-0609-9

.....
HRK:
Zahlen und Argumente zur Umsetzung der Studienreform

*„Die europäische Studienreform, die 1999 in Bologna angestoßen wurde, hat die Hochschulen grundlegend verändert. Im neuen zweistufigen Studiensystem schließen die Programme mit den international anerkannten Abschlüssen Bachelor und Master ab. Es hat ein Paradigmenwechsel in der Lehre stattgefunden: Im Zentrum stehen die Studierenden, die viel aktiver als bisher ihren Lernprozess mitgestalten können. Wo sich so viel ändert, gehören Unsicherheiten, Anlaufschwierigkeiten und Auseinandersetzungen von Befürwortern und Kritikern der Reformen dazu. Das Projekt **nexus der Hochschulrektorenkonferenz** wertet laufend Studien und empirische Daten zur Studienreform aus und will so dazu beitragen, die Fakten hinter den „Mythen“, die sich rund um die Umsetzung des Bologna-Prozess ranken, offenzulegen und so die Diskussion zu versachlichen.“*

http://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/Zahlen_und_Argumente_zur_Umsetzung_der_Studienreform_25_06_14.pdf

Hochschulen/Hochschulforschung

.....
 Woisch, Andreas; Willige, Janka; Grützmaker, Judith:

Studienqualitätsmonitor 2013
Studienqualität und Studienbedingungen an deutschen Hochschulen

DZHW: Projektbericht September 2014
<http://www.dzhw.eu/pdf/24/sqm2013.pdf>

.....
 Wensierski, Hans-Jürgen von; Langfeld, Andreas; Puchert, Lea:
Bildungsziel Ingenieurin.
Biographien und Studienfachorientierungen von Ingenieurstudentinnen

Verlag: Budrich, Oktober 2014
 ISBN: 978-3-8474-0628-0

Wie entwickelt sich bei angehenden Ingenieurinnen das Interesse an Technik, an Mathematik und an den Naturwissenschaften? Welchen Einfluss haben die Familie, zentrale Bezugspersonen, aber auch die Schule und die Peers bei der Herausbildung einer technischen Studienorientierung? Die vorliegende Biographiestudie untersucht die Lebensgeschichten junger Frauen, die sich für ein ingenieurwissenschaftliches Studienfach entschieden haben.

Europa und Internationales

.....
Duşa, Adrian; Nelle, Dietrich; Stock, Günter; Wagner, Gert G. (Eds.):

Facing the Future: European Research Infrastructures for the Humanities and Social Sciences

SCIVERO Verlag 2014
ISBN 978-3-944417-03-5

http://www.akademienunion.de/BMBF_Projekt/FACING_THE_FUTURE.pdf

.....
Weber, Daniela; Skirbekk, Vegard; Freund, Inga; Herlitz, Agneta:

The Changing Face of Cognitive Gender Differences in Europe – Proceedings of the National Academy of Science

PNAS Early edition 2014

<http://www.pnas.org/content/111/32/11673>

..... Feminismus-Debatte in Österreich Töchter gegen Söhne

„Zank im Nachbarland: In Österreich debattieren Politiker, Wissenschaftler und Künstler über die Frauenquote und das Binnen-I. Die „Sprachpolizei“ kämpft erbittert gegen den „Genderwahn“. Ausgelöst hatte den Streit ein sturer Schlagersänger.“

<http://www.sueddeutsche.de/politik/feminismus-debatte-in-oesterreich-toechter-gegen-soehne-1.2127136>

Frauen- und Geschlechterforschung

.....
Bühmann, Andrea D.; Diezinger, Angelika; Metz-Göckel, Sigrid:

Arbeit – Sozialisation – Sexualität. Zentrale Felder der Frauen- und Geschlechterforschung

Verlag: Springer VS 2014
ISBN: 978-3-531-19504-9

Dieses Buch macht für StudienanfängerInnen nachvollziehbar, wie sich die Frauen- und Geschlechterforschung in der Auseinandersetzung mit den empirisch-praktischen Lebensverhältnissen, sozialwissenschaftlichen Denkraditionen und eigenen Konzepten ihren Gegenstand geschaffen hat. Damit wird deutlich, dass Frauen- und Geschlechterforschung in der Lehre als nicht abgeschlossenes Projekt zu vermitteln ist, dessen Geschichte um seiner Zukunft willen wichtig wird. Der Band konzentriert sich auf drei zentrale Themen: Arbeit, Sozialisation und Sexualität. Zu den einzelnen Themen werden Auszüge aus solchen Texten ausgewählt und kommentiert, die die Diskussionen nachhaltig beeinflusst(en), Kontroversen bündel(te)n oder neue Perspektiven eröffne(te)n. Damit wird eine Problemgeschichte des jeweiligen Themas skizziert.

.....
Binder, Kristina; Bütow, Birgit; Eckert, Lena; Saarmann, Susann; Teichmann, Franziska:

Akademische Fachkulturen als Ordnungen der Geschlechter. Analysen zu (Un-)Doing-Gender-Prozessen in der Lehre

Verlag: Budrich, Oktober 2014
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

Frauen- und Geschlechterforschung

Spura, Anke:

Biographie und Paarbeziehung. Zur Struktur triadischer Wechselwirkungen bei Doppelkarriere-Paaren

(Reihe: Studien zur qualitativen Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung. ZBBS-Buchreihe)

Verlag: Budrich 2014
ISBN: 978-3-8474-0188-9

Wie hängen Biographie und Paarbeziehung zusammen? In Anlehnung an Georg Simmels Konzept der sozialen Wechselwirkung wird das Modell der triadischen Relationalität sozialer Wechselwirkungen innerhalb von Paarbeziehungen, genauer Doppelkarriere-Paaren, entwickelt. Es verbindet im qualitativen Forschungsprozess biographietheoretische und paarsoziologische Ansätze. Dadurch wird es möglich, Paarbeziehungen in drei analytischen Relationen zu erfassen: als monadische, als dyadische und als triadische Relation.

Bock, Gisela:

Geschlechtergeschichten der Neuzeit. Ideen, Politik, Praxis

Verlag: Vandenhoeck & Ruprecht 2014
ISBN: 978-3-525-37033-9

Der Band enthält 14 Studien, die sich mit der internationalen Frauen- und Geschlechtergeschichte seit den 1970er Jahren befassen. Zum einen sind es theoretische Reflexionen über die Anfänge dieses Forschungsfelds, das sich transnational entfaltet und sukzessiv vertieft, sowie Rückblicke aus der Perspektive der Gegenwart. Zum anderen geht es um eine Vielzahl großer Themen, die miteinander zusammenhängen und zugleich die Vielfalt der Geschlechtergeschichte demonstrieren: »multiple Geschichten« (Natalie Zemon Davis), die international und kontrovers diskutiert wurden und werden. Sie reichen von der frühneuzeitlichen Querelle des femmes, dem damaligen europaweiten Geschlechterstreit, über das im 19. Jahrhundert neu entstehende Konzept der »Frauenemanzipation« und über die nationalen und transnationalen Wege zu weiblicher Bürgerschaft bis hin zur Geschlechtergeschichte des nationalsozialistischen Rassenstaats und der demokratischen Sozialstaaten im 20. Jahrhundert.

Frauen- und Geschlechterforschung

Fellner, Astrid M.; Conrad, Anne ; Moos, Jennifer J (Hrsg.):

Gender überall!?

(SOFIE Band 19)

Röhrig Universitätsverlag 2014
ISBN 9783861105596

Gender ist zu einem Leitbegriff in Politik, Gesellschaft und Forschung avanciert. Gender ist überall! Aber stimmt diese affirmative Feststellung? Ist Geschlechterforschung in postfeministischen Zeiten noch aktuell? Wie werden konkrete gesellschaftliche Probleme und Fragen zu den Geschlechterverhältnissen in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen diskutiert? Gender überall!? bietet einen Einblick in rezente Forschungsansätze der Gender Studies und zeigt auf, was die Wissenschaft in Bezug auf Genderfragen leisten kann. Die Beiträge reichen von Literatur- und Sprachwissenschaften über Philosophie, Theologie, Pädagogik und Sozialwissenschaften bis hin zu Biologie und Medizin. Dabei wird durchweg deutlich, wie notwendig es ist, geistes-, sozial-, natur- und kulturwissenschaftliche Fragestellungen miteinander in Dialog zu bringen.

Walgenbach, Katharina; Stach, Anna (Hrsg.):

Geschlecht in gesellschaftlichen Transformationsprozessen.

(Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE), 4).

Verlag: Budrich, Oktober 2014
ISBN: 978-3-8474-0619-8

Aktuelle ökonomische, politische und gesellschaftliche Transformationsprozesse beeinflussen substantiell die Geschlechterverhältnisse. Die derzeitigen Entwicklungstrends verweisen dabei auf eine neoliberale Neuordnung von Ökonomie, Staat, Familie und Privatsphäre. Die Beiträge dieses Sammelbandes untersuchen diese Entwicklungstrends aus unterschiedlichen disziplinären Perspektiven. Insbesondere wird der Frage nachgegangen, ob bzw. wie die Transformationsprozesse von Geschlechterverhältnissen zu einer Neubestimmung pädagogischer Handlungsfelder, Bildungsinstitutionen und erziehungswissenschaftlicher Leitbegriffe wie z.B. Bildung, Erziehung, Sozialisation und Care führt.

Frauen- und Geschlechterforschung

.....
Ludwig, Gundula:

Geschlecht, Macht, Staat. Feministische staats- theoretische Interventionen

Verlag: Budrich, Oktober 2014

ISBN: 978-3-8474-0152-0

Ist der Staat ein „Männerstaat“? Wie wirken sich Politiken unterschiedlich auf Männer und Frauen aus? Ziel feministischer Staatstheorie ist es, sichtbar zu machen, dass der Staat keineswegs geschlechterneutral strukturiert ist. Die Autorin stellt dazu frühe Ansätze feministischer Staatstheorie ebenso vor wie neuere queere feministische und intersektionalitätsbezogene Konzepte. Dabei werden sowohl zentrale Theoretisierungen des Staates aus feministischer Sicht als auch zentrale Themenfelder feministischer Staatstheorie vorgestellt und diskutiert.

.....
Grulich, Julia; Riegraf, Birgit (Hrsg.):

Geschlecht und transnationale Räume: Feministische Perspektiven auf neue Ein- und Ausschlüsse

Verlag: Westfälisches Dampfboot 2014

ISBN: 978-3-89691-241-1

Die Herausbildung von transnationalen Räumen ist aufs Engste mit Geschlechterverhältnissen verwoben. Durch die Zunahme transnationaler politischer, sozialer und wirtschaftlicher Verflechtungsbeziehungen müssen die Geschlechterordnungen auf nationaler und lokaler Ebene grundlegend neu vermessen werden. Ziel des Bandes ist es, die vielfältigen Verflechtungen von Transnationalisierungsprozessen mit Geschlecht aus feministischer Perspektive auf politischer, sozialer und wirtschaftlicher Makro-, Meso- und Mikroebene zu beleuchten.

.....
Weg, Marianne; Stolz-Willig, Brigitte (Hrsg.):

Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht!

Verlag: VSA, Oktober 2014

ISBN: 978-3-89965-632-9

Das von den Gewerkschaften entwickelte Konzept Gute Arbeit wird immer breiter getragen. Eine Agenda zu seiner Verwirklichung muss Frauen und Männer im Blick haben. Geschlechtergerechter Arbeits- und Gesundheitsschutz eröffnet neue Perspektiven und konkrete Chancen, wirksamere Strategien für menschengerechte Arbeitsbedingungen zu realisieren.

Frauen- und Geschlechterforschung

.....
Gössl, Martin J.:

Schöne, queere Zeiten?

Eine praxisbezogene Perspektive auf die Gender und Queer Studies

transcript-Verlag 2014

ISBN: 978-3-8376-2831-9

Geschlechterrollen, sexuelle Orientierungen und Identitäten, Machtgefälle sowie vieles mehr sind schon seit Jahrzehnten im Fokus gender- und queertheoretischer Wissenschaften. Tiefgreifende Analysen, statistische Erhebungen und interdisziplinäre Forschungsvorhaben führen dabei neue und wichtige Erkenntnisse zu Tage. Doch wie hat sich dadurch unsere moderne Gesellschaft verändert?

Dieser Frage stellt sich Martin J. Gössl und setzt hierfür die Ergebnisse der Wissenschaft realen Gegebenheiten gegenüber: Geschlecht, Sexualität, Liebe, Schönheit, Perfektion oder Intimität – also Wirklichkeiten gelebter Existenzen – finden eine Reflexion auf queerer Basis.

.....
Möller, Heidi ; Müller-Kalkstein, Ronja:

Gender und Beratung. Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen

Verlag: Vandenhoeck & Ruprecht 2014

ISBN: 978-3-525-40366-2

Dieses Buch widmet sich der Frage, welche Rolle arbeitsweltbezogener Beratung auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit zukommt. Wie kann durch Supervision, Coaching oder Organisationsberatung das Querschnittsthema Geschlechtergerechtigkeit in die Organisationen getragen und ein Beitrag dazu geleistet werden, dass Männer und Frauen ihre Handlungsmöglichkeiten erweitern, sich für die eigene Wahrnehmung von Benachteiligung sensibilisieren und ihre jeweiligen Verwirklichungschancen nutzen? Welche Möglichkeiten zeigen sich in personaler Hinsicht oder aber mit Blick auf bestimmte Lebens- und Arbeitssituationen und wie scheinen diese in komplexen Beratungsprozessen auf? Wie kann Beratung auch Menschen für die Auseinandersetzung mit Gender-Themen gewinnen, die sich ungern damit beschäftigen? Die ersten Ergebnisse des Verbundprojekts »GENDERMAIN-StreAMing. Veränderungen erreichen (GEMAINSAM)« werden präsentiert, um auf ihrer Basis unterschiedliche Facetten der Beratungsarbeit im Zusammenhang mit Geschlechtergerechtigkeit zu fokussieren.

Frauen- und Geschlechterforschung

Windisch, Monika:
**Behinderung – Geschlecht –
 Soziale Ungleichheit**

Verlag: Transcript, Oktober 2014
 ISBN: 978-3-8376-2663-6

Politische und theoretische Auseinandersetzungen mit körperbezogenen Differenzmerkmalen wie Behinderung und Geschlecht werden meist getrennt voneinander geführt. Sie aufeinander zu beziehen, um der Spezifität, Komplexität und Interdependenz sozialer Ungleichlagen gerecht zu werden, verspricht eine wechselseitige Erweiterung der Perspektiven und ein vertieftes Verständnis sozialer Exklusions-, Benachteiligungs- und Privilegierungserfahrungen. Vorwiegend anhand von europäischen Antidiskriminierungspolitiken hinterfragt Monika Windisch die Bedingungen, Machtwirkungen und Effekte politischer Strategien, die beides sind: ambivalent und ergebnisoffen.

Brandes, Holger; Andrä, Markus; Röseler, Wenke;
 Schneider-Andrich, Petra:
Macht das Geschlecht einen Unterschied?

Verlag: Budrich, Oktober 2014
 ISBN: 978-3-8474-0616-7

Profitieren Kinder von mehr Männern in Kitas? Es gibt einen breiten Konsens darüber, aber kaum wissenschaftliche Untersuchungen, inwieweit männliche Fachkräfte sich in ihrem Umgang mit den Kindern von weiblichen Fachkräften unterscheiden. Die Tandem-Studie – die erste, auf eine größere Stichprobe zurückgreifende Vergleichsuntersuchung zu männlichem und weiblichem Erzieherverhalten in Kindertagesstätten – belegt, dass es kaum geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich pädagogischer Verhaltensstandards gibt, wohl aber hinsichtlich der Neigung zu spezifischen Materialien und Themen sowie geschlechtsspezifische Effekte in der Interaktion mit Jungen und Mädchen.

Frauen- und Geschlechterforschung

Lembke, Ulrike:
Menschenrechte und Geschlecht

Verlag: Nomos 2014
 ISBN: 978-3-8487-1637-1

Der Band erschließt erstmals systematisch das Feld der Intersektionen von Menschenrechts- und Geschlechterfragen. Grundlage sind aktuelle Konzeptionen von Geschlecht sowie von Gleichheit, Gleichberechtigung und (mehrdimensionaler) Diskriminierung, die sowohl im Hinblick auf die internationalen Menschenrechtsverträge als auch auf relevante menschenrechtliche Diskurse entfaltet werden. Referenzfelder sind neben CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) und LGBTI-Rechten (Lesbian, Gay, Bisexual, Trans* and Inter*) auch Kinderrechte, die Behindertenrechtskonvention, Religionsfreiheit, Flüchtlingsrechte, Gewaltschutz und strategische Klagen. Das Werk ist Teil der Reihe Schriften zur Gleichstellung, Band 38.*

Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien

Jg. 20, Nr. 1 (2014): Bildung – Erziehung – Geschlecht

<http://www.budrich-journals.de/index.php/fgs/issue/current>

querelles-net – Rezensionenzeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung

Jg. 15, Nr. 2 (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/15-2/showToc>

Bitte beachten Sie auch:

Sex and Gender Analysis Policies of Peer-Reviewed Journals

A growing number of peer-reviewed journals have editorial policies requiring sex- or gender- specific reporting of scientific research...

<http://genderedinnovations.stanford.edu/sex-and-gender-analysis-policies-peer-reviewed-journals.html>

Frauen- und Geschlechterforschung

Gendergerechte Sprache

Fragen Sie Frau Sibylle: Geht doch lieber boxen!

Eine Kolumne von Sibylle Berg

Sprache muss mit der Zeit gehen - aber das haben einige Herrschaften leider noch nicht erkannt. Statt anzuerkennen, dass sich die Welt dreht und mit ihr das Wort, schreiben sie lieber offene Briefe.

<http://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/sibylle-berg-ueber-gendergerechtere-sprache-genderpolitik-a-990913.html>

Sonstiges

Rupp, Marina; Kapella, Olaf; Schneider, Norbert F. (Hrsg.):

Die Zukunft der Familie – Anforderungen an Familienpolitik und Familienwissenschaft

Tagungsband zum 4. Europäischen Fachkongress Familienforschung

Verlag: 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.

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. (Hrsg.):

Henry-Huthmacher, Christine Norbert F. Schneider, Sabine Diabaté, Detlev Lück:

Familienleitbilder in Deutschland

Ihre Wirkung auf Familiengründung und Familienentwicklung

Familie spielt für Dreiviertel der aktuellen und potenziellen Elterngeneration nach wie vor eine wichtige Rolle, auch wenn ihre Bedeutung über die Jahre abgenommen hat. Daher stellt sich angesichts der seit Jahrzehnten niedrigen Geburtenquote die Frage, welche Vorstellungen, Leitbilder junge Leute von Familie haben. Gibt es Idealvorstellungen? Bestehen typische kulturelle Muster für ein Familienleben in Deutschland? Die Ausführungen dieser Studie basieren auf den Ergebnissen einer Befragung des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (2013), die Antworten auf diese Fragen zu geben versucht.

<http://www.kas.de/wf/de/33.38060/>

http://www.kas.de/wf/doc/kas_38060-544-1-30.pdf?140612151941

Sonstiges

Vater/Mutter/Kind war gestern

Ein Ehepaar mit Kindern ist eine Familie, so viel ist klar. Für die meisten Deutschen gelten aber auch andere Lebensentwürfe als „Familie“. Daher fordert nun ausgerechnet die Konrad-Adenauer-Stiftung von der Politik, keine Leitbilder mehr vorzugeben – und bricht so mit allem, was Konservativen heilig ist.

<http://www.sueddeutsche.de/politik/studie-der-adenauer-stiftung-ueber-familienpolitik-vatermutterkind-war-gestern-1.2022065>

BMSFSJ:

Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen

Der Abschlussbericht fasst die Ergebnisse der 12 Forschungsmodule zusammen, die von über 70 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus unterschiedlichen Disziplinen in den letzten vier Jahren erarbeitet wurden. Die Gesamtevaluation untersuchte ab Herbst 2009 die Wirkung zentraler ehe- und familienbezogenen Leistungen auf vier familienpolitische Ziele: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Förderung und Wohlergehen von Kindern, wirtschaftliche Stabilität von Familien und Nachteilsausgleich, Erfüllung von Kinderwünschen.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aktuelles,did=209192.html>

Planungen des BMFSFJ zur Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen

Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE, BT-Drs 18-2275

<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/022/1802275.pdf>

und die Antwort der Bundesregierung, BT-Drs 18-2378

<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/023/1802378.pdf>

Sonstiges

HR Future Trends 2014

Generation Y im Spannungsfeld zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Bereits zum zweiten Mal führte die Bonner AGENTUR ohne NAMEN (AoN) die Umfrage „HR Future Trends“ durch. Der Fokus in diesem Jahr lag vor allem auf dem Vergleich zwischen den Wünschen und Anforderungen von HochschulabsolventInnen, die im parallel durchgeführten „Student Survey 2014“ ermittelt wurden und den Einschätzungen der im „HR Future Trends 2014“ befragten Personalverantwortlichen. „Die Generation Y bringt frischen Wind in die Unternehmen“, sagt Holger Vogel, Geschäftsführer der AoN. „Uns interessierte, inwieweit die Unternehmen auf das veränderte Karrierebewusstsein der Generation Y vorbereitet sind und sich vielleicht sogar schon angepasst haben.“ Die Umfrage wurde von 99 Unternehmen im Zeitraum Dezember 2013 bis Juni 2014 beantwortet.

<http://www.agenturohnenamen.de/business-incubator/surveys/hr-future-trend/>

<http://www.agenturohnenamen.de/surveys/student-survey/>

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.