

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



## Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

die zentrale wissenschaftspolitische Entscheidung der letzten Wochen war der GWK-Beschluss zur Fortsetzung der gemeinsamen Programme von Bund und Ländern, der sogenannten *Wissenschaftspakte* bis zum Jahr 2020. Für die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bringt dies weiterhin Haushaltsaufwüchse und eine wichtige Planungssicherheit. Verbunden mit diesen zugesagten Fördersummen sind übergeordnete Zielsetzungen, zu denen auch die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem gehört. Zudem wurde das grundgesetzlich festgelegte *Kooperationsverbot* (Artikel 91b GG) gelockert, so dass überregionale Themen wie die „Frauenförderung oder die Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (Forschungsministerin Johanna Wanka) wieder leichter als bisher von Bund und Ländern gemeinsam unterstützt werden können. Diese Rahmenbedingungen bieten den wissenschaftlichen Einrichtungen also gute Möglichkeiten, insbesondere strukturbezogene gleichstellungspolitische Zielsetzungen stringent (weiter-) zu verfolgen. Die Tatsache allerdings, dass das tatsächliche (Nicht-)Erreichen dieser selbstgesetzten Gleichstellungsziele nach wie vor nicht mit positiven oder negativen Konsequenzen verbunden sein wird, stellt nach den Erfahrungen der ersten Phase (2011–2015) in sich bereits eine verpasste Chance der Zuwendungsgeber für die kommenden vier Jahre dar. Den *Schwerpunkt* dieser Ausgabe bildet ein Artikel zum *EU-Projekt INTEGER* (INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research), das sich der Förderung des strukturellen Wandels sehr unterschiedlicher wissenschaftlicher Einrichtungen in Frankreich, Litauen und Irland unter Gleichstellungsaspekten verschrieben hat. CEWS-Kolleginnen begleiten den Prozess in diesem Fall als externe Evaluatorinnen und berichten über die bisherigen Ergebnisse. Ich wünsche Ihnen eine informativ-anregende Lektüre des CEWSjournals, eine angenehm-erholsame Zeit „zwischen den Jahren“ und alles Gute für das vor uns liegende Neue Jahr!

Jutta Dalhoff (Leiterin des CEWS)

SCHWERPUNKT:

DAS EU-PROJEKT

**INTEGER**

**Inhalt**

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

CEWS gratuliert seiner Gründerin und ehemaligen Leiterin, Dr. Brigitte Mühlenbruch .....  
herzlich zur Verleihung des Verdienstkreuzes 1. Klasse ..... 5

Fachgespräch zum CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten..... 6

Stellenausschreibung: Wissenschaftliche Mitarbeiterin im CEWS..... 7

**2.0 Wissenschaftspolitik..... 8**

Chancengleichheits-Monitoring 2013 ..... 8

GWK bringt Fortsetzung der Wissenschaftspakte auf den Weg..... 8

Lockerung des Kooperationsverbotes ..... 9

Evaluation der Exzellenzinitiative ..... 9

Bundesbildungsministerin Wanka fordert weniger befristete Stellen an Hochschulen..... 10

Alexander von Humboldt-Professur: Erhöhter Frauenanteil für 2015..... 12

Sofja Kovalevskaja-Preis an drei internationale Wissenschaftlerinnen vergeben ..... 13

Bayrischer Maximiliansorden für Christiane Nüsslein-Volhard ..... 14

Viviane Reding neu im Kuratorium der Bertelsmann Stiftung..... 14

**3.0 Gleichstellungspolitik ..... 15**

Koalition beendet Streit um die Frauenquote..... 15

Frauenanteil in DAX-30-Vorständen steigt wieder ..... 16

Neue Artikelreihe: Zwölf Topfrauen - ein Dutzend Geschichten ..... 17

Frauen und Führungskompetenzen - Diskrepanz zwischen Anspruch und Selbsteinschätzung..... 17

24. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK) ..... 18

Frauen führen Kommunen – Studie über Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in Ost und West..... 19

Gender Pay Gap: Deutliche Unterschiede zwischen Berufen ..... 20

25 Jahre Mauerfall - Erwerbstätigkeit und Rentensituation von Frauen in Ost- und Westdeutschland..... 21

Neues DGB-Projekt: „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit! ..... 22

100 Jahre DJB: „Frauenthemen“ von 1914 auch heute aktuell..... 22

**VEREINBARKEIT**

Familie und Beruf in der Kardiologie schwer vereinbar! ..... 23

Selbstständigkeit nach Familienzeit – zwischen Wunsch und Notwendigkeit ..... 24

Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ..... 25

Bilanz nach einem Jahr Anspruch auf einen Krippenplatz..... 26

**FRAUEN IN MINT**.....

„Komm, mach MINT“: MINT-Studiengänge bei Frauen immer beliebter..... 27

MINT Nachwuchsbarometer 2014: ..... 27

MINT-begabte junge Frauen studieren in der Mehrheit kein klassisches MINT-Fach ..... 27

Studie „Wer macht wirklich MINT? Wissenschaftskarrieren in der retrospektiven Verlaufsanalyse“ ..... 28

Thüringen verbessert Studienqualität in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern..... 29

**GASTBEITRAG:** Wissenschaftlerinnen auf Informatik-Konferenzen: Ihr Engagement und ihre Sichtbarkeit..... 29

MINT-Fächer unter der Lupe ..... 29

Faszinierende Technikberufe mit Zukunft – Role Models stellen sich vor .....	30
Projekt CyberMentor geht in die neunte Runde – Weitere Mentorinnen gesucht! .....	30
Girls'Day 2015 .....	31
MINT-Nachwuchsbarometer Schweiz: Potenzial von Mädchen in Technik könnte besser genutzt werden .....	32
Landesforschungspreis Baden-Württemberg 2014 .....	32
Wissenschaftspreis Niedersachsen 2014 .....	33
Brigitte Petersen ist Professorin des Jahres .....	33
<b>4.0 Hochschulen, Hochschulforschung .....</b>	<b>34</b>
TOTAL E-QUALITY Prädikatsvergabe 2014 .....	34
12. Studierendensurvey: Deutlicher Wandel der Geschlechterzusammensetzung an deutschen Hochschulen .....	35
Hochschulzukunftsgesetz NRW .....	36
Die Juniorprofessur zwischen Anspruch und Wirklichkeit.....	38
Female Entrepreneurship an der Universität Oldenburg .....	39
Universität Bremen für faire und transparente Berufungsverhandlungen ausgezeichnet.....	39
<b>GASTBEITRAG:</b> Sonderausgabe der „humboldt chancengleich“ zum Lise Meitner-Denkmal .....	40
Prof. Dr. Isabell Welpel ist neue wissenschaftliche Leiterin des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung .....	41
<b>5.0 Schwerpunktthema.....</b>	<b>42</b>
<b>Grenzen übergreifende Zusammenarbeit für geschlechtergerechtere.....</b>	<b>.....</b>
<b>Hochschulen und Forschungseinrichtungen – Das EU-Projekt INTEGER .....</b>	<b>42</b>
<b>6.0 Forschungseinrichtungen .....</b>	<b>47</b>
Leibniz-Gemeinschaft: Planungssicherheit für kommende Jahre.....	47
<b>7.0 Europa und Internationales .....</b>	<b>48</b>
Neue Europäische Kommission – Wer ist Wer?.....	48
Promoting Gender Equality in Research – the GENIS LAB Experience .....	48
Consolidator Grant Ausschreibung 2015 .....	49
Neues EU-Portal für den Bereich „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“ .....	49
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....</b>	<b>50</b>
Eröffnung des Göttinger Centrums für Geschlechterforschung (GCG).....	50
Stellungnahme der Fachgesellschaft Gender e.V. zum Schwerpunkt .....	.....
„Gender“ in der Zeitschrift des Deutschen Hochschulverbandes Forschung und Lehre .....	50
Zeitschrift GENDER: Open Access gestartet! .....	51
Jetzt online: Das neue Blog <a href="http://blog.feministische-studien.de">http://blog.feministische-studien.de</a> .....	51
<b>9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen .....</b>	<b>52</b>
Forschungsprogramm der deutschen Akademien der Wissenschaften (Akademienprogramm) 2017 .....	52
Abschluss Symposium „Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland – Gender und Diversity“ .....	52
Postdoctoral Fellowships at the Max Planck Institute for the Study of Societies .....	53

Ph.D. program - Bremen International Graduate School of SocialSciences (BIGSSS) .....	54
Wiedereinstiegsstipendien für Frauen .....	54
Stipendien der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung .....	55
Heidelberg Laureate Forum (HLF) .....	55
Communicator-Preis 2015 .....	55
Deutscher Umweltpreis 2015.....	56
Alfried Krupp-Förderpreis für junge HochschullehrerInnen .....	56
ARD/ZDF Förderpreis Frauen + Medientechnologie .....	56
<b>10.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>57</b>
Führungskompetenz - Weibliche Nachwuchsführungskräfte fördern, Unternehmen stärken.....	57
<b>11.0 Termine, Call for Papers.....</b>	<b>58</b>
Impressum .....	69
Redaktion: Andrea Usadel.....	69

# 01 NEUES AUS DEM CEWS



*Wir haben die Abteilung gewechselt,  
aber bleiben in Köln!*

*Seit Oktober 2014 gehört das CEWS-Team zur  
Mannheimer GESIS-Abteilung „Dauerbeobach-  
tung der Gesellschaft“ unter Leitung von  
Prof. Dr. Christof Wolf.*

## CEWS gratuliert seiner Gründerin und ehemaligen Lei- terin, Dr. Brigitte Mühlenbruch herzlich zur Verleihung des Verdienstkreuzes 1. Klasse

Der Bundespräsident spricht damit die höchste Anerkennung der Bundesrepublik Deutschland aus und möchte die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf hervorragende Leistungen lenken, denen er für das Gemeinwesen besondere Bedeutung beimisst:

„Brigitte Mühlenbruch ist eine der Pionierinnen in der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung.

Sie war die erste Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Bonn, hat den Wissenschaftsrat und viele hochrangige Gremien beraten

und das „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung“, das heute zur Leibniz-Gemeinschaft gehört, initiiert und geleitet. Auch international ist Brigitte Mühlenbruch seit langem ehrenamtlich aktiv. Sie ist Präsidentin der „European Platform of Women Scientists“, einer Organisation, die als Sprachrohr und Interessenvertretung der Wissenschaftlerinnen in ganz Europa fungiert.“



*Dr. Brigitte Mühlenbruch*

<http://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Berichte/DE/Joachim-Gauck/2014/10/141006-Verdienstorden-Tag-der-deutschen-Einheit.html?nn=1892262>

## Fachgespräch zum CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

Rund 25 Expertinnen und Experten aus Gleichstellungspolitik, Hochschulforschung, Gender-Controlling und Wissenschaftsorganisationen waren am 17. Oktober 2014 der Einladung des CEWS nach Köln gefolgt, um über das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten und dessen Weiterentwicklung zu diskutieren.

<http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/40233>

Seit 2003 erstellt das CEWS zweijährlich das Ranking, das sich mittlerweile zu einem etablierten Instrument für das Gleichstellungsmonitoring von Hochschulen in Deutschland entwickelt hat. Das Fachgespräch hatte das Ziel, aktuelle Veränderungen in der Personalstruktur und der Gleichstellungspolitik an Hochschulen, die sich in den Indikatoren des Rankings niederschlagen sollten, mit Nutzenden und Expertinnen und Experten zu diskutieren.

Zum Auftakt stellte **Anke Reinhardt** (DFG) das Chancengleichheits-Monitoring der DFG vor. Mit einer differenzierten Berichterstattung über die Beteiligung von Frauen am Fördergeschehen der DFG und bei der Exzellenzinitiative sowie mit den Gender-Analysen im Förderatlas 2012 stellt die DFG differenzierte Daten zum Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft zur Verfügung, deren Bedeutung weit über die DFG hinausgehen. Für den Diskussionsblock „Monitoring der wissenschaftlichen Weiterqualifikation nach der Promotion“ gab **Dr. Anke Burkhardt** (Institut für Hochschulforschung HoF) einen Input zu veränderten Karrierewegen nach der Promotion und zu der Schwierigkeit, diese mit den gegenwärtig zur Verfügung stehenden statistischen Daten abzubilden.

In der Diskussion wurde es begrüßt, dass zukünftig neben der Habilitation auch die Juniorprofessur als Indikator für die wissenschaftliche Weiterqualifikation nach der Promotion in das Ranking aufgenommen werden soll. **Annette Moß**, Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Münster,

zeigte in ihrem Statement auf, wie die Spezifika von Fachhochschulen und Künstlerischen Hochschulen besser in das CEWS-Ranking integriert werden können. Dabei wurde auch das Spannungsverhältnis deutlich, in dem das Ranking steht: Einerseits muss die Methodik einfach sein, damit die Ergebnisse in den Hochschulen nachvollzogen werden können. Andererseits sollen die Indikatoren differenziert die Spezifika der deutschen Hochschullandschaft berücksichtigen. Ein weiterer Diskussionspunkt war die Frage, in welcher Weise die horizontale Segregation bei Studierenden in dem CEWS-Ranking abgebildet werden kann. Kontrovers war vor allem die Frage des Bewertungsmaßstabes: Soll – wie im bisherigen Ranking – die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in verschiedenen Fächern in gleicher Weise gemessen und bewertet werden, obwohl dahinter sehr unterschiedliche Ursachen stehen? Oder soll lediglich die Unterrepräsentanz von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern bewertet werden, obwohl das Ziel „Geschlechtergleichstellung“ sich auf beide Geschlechter bezieht?

Schließlich diskutierten die Teilnehmenden das Verhältnis zwischen dem CEWS-Ranking und dem „Kaskadenmodell“. Insbesondere im Zusammenhang mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde das Kaskadenmodell an Hochschulen und Forschungseinrichtungen eingeführt, bei dem jeweils Bezug auf den Frauenanteil der nächstunteren Qualifikationsstufe genommen wird, um Zielquoten zu ermitteln. Das Kaskadenmodell berücksichtigt also, dass je nach Fächerprofil der Hochschulen ein unterschiedlicher Pool an Wissenschaftlerinnen für die Rekrutierung zur Verfügung steht. Auch das CEWS-Ranking berücksichtigt das Fächerprofil der Hochschulen, bildet dieses jedoch über den Studentinnenanteil ab. Für einen besseren Anschluss an die Diskussionen in den Hochschulen erscheint es jedoch sinnvoll, zukünftig bei den entsprechenden Indikatoren den Frauenanteil an den Promotionen anstatt an den Studentinnen als Bezugspunkt zu nehmen.

Die Anregungen und Ideen des Fachgesprächs werden in das nächste CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten einfließen, das im Frühjahr 2015 veröffentlicht wird.

## Stellenausschreibung: Wissenschaftliche Mitarbeiterin im CEWS

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

Wir suchen für den Standort Köln zum **01.01.2015** eine/n

**Wissenschaftliche/n Mitarbeiter/in**  
(TV-L 13, 100%, befristet für 12 Monate)

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

### *Aufgaben:*

Das Aufgabenprofil umfasst zum einen die Strategieentwicklung für die CEWS-Portale und Datenbanken mit dem Ziel, ein kohärentes nutzer- und forschungsbasiertes Service-Angebot zu etablieren, und zum anderen die Pflege und Weiterentwicklung des Rekrutierungsportals inkl. der Datenbank /femconsult.

*Dieses beinhaltet u.a.*

- Rezeption und Aufbereitung der aktuellen Forschung zum Themenfeld „Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft“ im Hinblick auf die Integration in das wissenschaftliche Serviceangebot und die Überprüfung und ggf. Neukonzeptionierung der Angebote
- Monitoring der Nutzungsdaten sowie Durchführung von Nutzungsanalysen in Abstimmung mit der Stabsstelle „Qualitätsmanagement“
- Erstellung eines Konzeptes zur Konsolidierung und Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Services

- Koordination der CEWS Portale und Datenbanken innerhalb von CEWS und GESIS
- Pflege und (inhaltliche) Weiterentwicklung des Rekrutierungsportals (inkl. /femconsult)

### *Anforderungen:*

- Master-Abschluss, vorzugsweise Sozialwissenschaften, Politikwissenschaften, Informationswissenschaften oder vergleichbaren Studiengängen
- Erfahrungen bei der Konzeption und Pflege von Webportalen und webbasierten Datenbanken
- Gute Kenntnisse in Frauen- und Geschlechterforschung und Interesse an gleichstellungspolitischen Fragestellungen
- Typo3-Kenntnisse oder vergleichbarer Content-Management Systeme
- hohes Maß an Problemlösungskompetenz, Eigeninitiative und Teamfähigkeit

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 wenden Sie sich bitte per E-Mail an **Frau Dr. Nina Steinweg**, [nina.steinweg@gesis.org](mailto:nina.steinweg@gesis.org)

Wir bearbeiten nur Online-Bewerbungen. Bitte bewerben Sie sich bis einschließlich zum **12.12.2014:**

[http://www.gesis.org/uploads/media/CEWS-06Wiss.\\_MA.pdf](http://www.gesis.org/uploads/media/CEWS-06Wiss._MA.pdf)

# 02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Chancengleichheits-Monitoring 2013

Das „Chancengleichheits-Monitoring“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Berichtsjahr 2013 ist erschienen.

Der jährliche Bericht zu Anzahl und Anteil von Wissenschaftlerinnen an der Antragstellung, ihrem Antragserfolg sowie ihrer Repräsentanz in den Gremien der DFG wurde in diesem Jahr grundlegend erneuert.

Seit 2008 berichtet die DFG jährlich über die Anzahl und den Anteil von Wissenschaftlerinnen an der Antragstellung bei der DFG, ihren Antragserfolg sowie ihrer Repräsentanz in den Gremien der DFG. In diesem Jahr wird diese Berichterstattung deutlich ausgeweitet. Als Neuerung wird nun nicht mehr nur Bezug auf das aktuelle Berichtsjahr genommen, sondern es werden mehrjährige Entwicklungen beobachtet.

Sowohl die DFG-Programme als auch die Fächer werden noch differenzierter ausgewertet.

Zusätzliche Daten aus DFG-Erhebungen und vom Statistischen Bundesamt erlauben eine Betrachtung der Frauenanteile auf verschiedenen Karriere-stufen und den Vergleich zur Repräsentanz im Wissenschaftssystem insgesamt. Schließlich werden neben dem Kern der Berichterstattung, die in jedem Jahr fortgeschrieben wird, zukünftig jährlich wechselnde Schwerpunktthemen vertiefend behandelt.

Ein Glossar im Anhang erläutert die wichtigsten Begrifflichkeiten, Programme und Statistik-Standards.

[http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/chancengleichheits\\_monitoring/](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring/)

## GWK bringt Fortsetzung der Wissenschaftspakte auf den Weg

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat sich am 30. Oktober 2014 auf die Fortsetzung des Hochschulpaktes, der DFG-Programmpauschalen und des Paktes für Forschung und Innovation bis zum Jahr 2020 verständigt. Damit können diese erfolgreichen Bund-Länder-Programme mit einem zusätzlichen Finanzvolumen von 25,3 Mrd. Euro in die nächste Förderphase gehen, wenn die Regierungschefinnen und -chefs von Bund und Ländern ihnen im Dezember ihre endgültige Zustimmung geben.

Mit der neuen Bund-Länder-Vereinbarung zum *Hochschulpakt* werden Bund und Länder bis 2020 ein Studienangebot für 760.000 zusätzliche StudienanfängerInnen gegenüber dem Stand von 2005 bereitstellen. Damit wird auch künftig ein am Bedarf orientiertes Studienplatzangebot gesichert.

Der Hochschulpakt 2020 ist ein zentrales Instrument des Bundes und der Länder, um die Hochschulen in Zeiten stark steigender StudienanfängerInnenzahlen gezielt zu unterstützen: Über die Gesamtlaufzeit aller drei Programmphasen des Hochschulpaktes seit 2007 werden insgesamt bis zum Jahr 2023 mehr als 20 Mrd. Euro des Bundes und über 18 Mrd. Euro der Länder an die Hochschulen fließen.

Des Weiteren hat sich die GWK auf die Fortführung der *DFG-Programmpauschalen* bis 2020 sowie auf deren Erhöhung um 10 Prozent von 20 auf 22 Prozent verständigt. Mit der Programmpauschale erhalten von der DFG geförderte Projekte einen Zuschlag für indirekte Projektkosten. Die geförderten Hochschulen gewinnen hierdurch erhebliche finanzielle Handlungsspielräume über die durch die Länder bereit gestellten Grundmittel hinaus.

Auch den *Pakt für Forschung und Innovation* mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie den vier großen Forschungsorganisationen Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft und Leibniz-Gemeinschaft werden Bund und Länder bis 2020 fortsetzen. Mit dem Pakt wird vereinbart, dass die Zuwendungen an die Wissenschaftsorganisationen ab 2016 jährlich um drei Prozent erhöht werden; diesen Aufwuchs wird der Bund alleine tragen. Damit erhalten die beteiligten Wissenschaftsorganisationen finanzielle Planungssicherheit; sie verpflichten sich im Gegenzug auf forschungspolitische Ziele und legen dar, wie sie diese erreichen werden. Der Pakt für Forschung und Innovation läuft seit 2005. In der Summe haben die genannten außeruniversitären Forschungsorganisationen zwischen 2005 und 2014 einen Aufwuchs ihrer Haushalte von 5,2 Mrd. Euro (2005) auf 7,9 Mrd. Euro (2014) erfahren.

Lesen Sie dazu die *Stellungnahme des Präsidenten der Leibniz-Gemeinschaft, Prof. Dr. Matthias Kleiner* unter *06 Forschungseinrichtungen* in diesem Journal.

Weitere Informationen:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2014-11.pdf>

## Lockerung des Kooperationsverbotes

Mit der notwendigen Zwei-Drittel-Mehrheit beschloss der Deutsche Bundestag am 13. November 2014 eine Grundgesetzänderung zur Lockerung des sogenannten Kooperationsverbotes. Mit der Neuregelung wird ein besonders umstrittener Teil der erst 2006 beschlossenen Föderalismusreform korrigiert. Nach der Grundgesetzänderung kann nun die Zusammenarbeit von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen leichter als bisher von Bund und Ländern unterstützt werden.

Forschungsministerin Johanna Wanka betonte, dass mit dieser Grundgesetzänderung aber auch verstärkt Themen überregionaler Bedeutung angegangen werden sollten. Sie nannte als Beispiele die **Frauenförderung** oder die Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Der Bundesrat muss der Änderung am 19. Dezember 2014 ebenfalls noch mit einer Zweidrittel-Mehrheit zustimmen.

[http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2014/kw46\\_de\\_grundgesetz/339876](http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2014/kw46_de_grundgesetz/339876)

## Evaluation der Exzellenzinitiative

Eine internationale ExpertInnenkommission bewertet das Programm und seine Auswirkungen auf das deutsche Wissenschaftssystem. Die Kommission besteht aus **fünf weiblichen** und fünf männlichen Mitgliedern.

Im Jahr 2005 haben Bund und Länder die Exzellenzinitiative mit dem Ziel beschlossen, den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken, seine internationale Wettbewerbsfähigkeit zu

verbessern und die universitäre Spitzenforschung sichtbarer zu machen. Die begonnene Leistungs-spirale sollte fortgeführt werden; die Ausbildung von Spitzen und die Anhebung der Qualität des Hochschul- und Wissenschaftsstandortes in der Breite gehören ebenfalls zu den Zielsetzungen. Dafür stellen Bund und Länder den deutschen Hochschulen in zwei Förderphasen rund 4,6 Mrd. Euro zur Verfügung. Nach fast zehn Jahren Laufzeit sollen das Programm und seine Auswirkungen auf das deutsche Wissenschaftssystem evaluiert werden. Eine unabhängige, international zusammengesetzte ExpertInnenkommission wird sich im Auftrag von Bund und Ländern dieser Evaluierungsaufgabe annehmen.

Die von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) berufene ExpertInnenkommission hat unter dem Vorsitz von Prof. Dieter Imboden (ETH Zürich) und Prof. Elke Lütjen-Drecoll (stellvertretende Vorsitzende) im September 2014 die Arbeit aufgenommen. Sie wird ihr Vorgehen vollkommen eigenständig gestalten und dabei von einer in einem Ausschreibungsverfahren ausgewählten, unabhängigen Geschäftsstelle unterstützt. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft und der Wissenschaftsrat erarbeiten bis Juni 2015 einen datengestützten Bericht über den Verlauf der Exzellenzinitiative, den die ExpertInnenkommission in ihre Beratungen einbezieht. Das Gremium wird seine Evaluationsergebnisse Bund und Ländern im Januar 2016 präsentieren.

Bund und Länder haben die Exzellenzinitiative am 16. Juni 2005 beschlossen, die in zwei Förderphasen (2005 bis 2011 und 2011 bis 2017) durchgeführt wird. Bei der Verlängerung des Programms um die 2. Förderphase im Jahr 2009 haben sie zugleich eine umfassende Evaluation vereinbart.

Ihre strategischen Zielsetzungen verfolgt der Wettbewerb in drei projektbezogenen Förderlinien

- Graduiertenschulen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- Exzellenzcluster zur Förderung von Spitzenforschung,

- Zukunftskonzepte zum Ausbau der universitären Spitzenforschung.

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2014-08.pdf>

*Bitte lesen Sie auch:*

### Einrichtungen der Exzellenzinitiative appellieren an Politik

*Einrichtungen der Exzellenzinitiative appellieren an Politik: „Schnelle Grundsatzentscheidung für Weiterentwicklung“*

*Tagung der Sprecherinnen und Sprecher von Graduiertenschulen, Exzellenzclustern und Zukunftskonzepten in Bad Honnef / Intensive Diskussionen zu Erfolgen und Perspektiven*

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2014/pressemitteilung\\_nr\\_42/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2014/pressemitteilung_nr_42/index.html)

## Bundesbildungsministerin Wanka fordert weniger befristete Stellen an Hochschulen

Bundesbildungsministerin Wanka hat die Universitäten aufgefordert, mehr dauerhafte Stellen für ProfessorInnen zu schaffen. Der wissenschaftliche Nachwuchs brauche verlässlichere und transparentere Entwicklungsmöglichkeiten schrieb sie in einem Gastbeitrag für die F.A.Z:

Für die anstehende Novellierung des „Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ hebt sie hervor: „Mir ist es wichtig, dass bei Drittmittelbefristungen die Vertragslaufzeit grundsätzlich der Dauer der Mittelbewilligung entspricht. Zu pauschale Einschränkungen von Befristungsmöglichkeiten richten aber mehr Schaden an als dass sie Nutzen stiften. Sie sind mit der Gefahr verbunden, dass interessante Arbeitsplätze an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die Sprungbrett für

eine dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft und außerhalb der Wissenschaft sein können, gestrichen oder gar nicht erst geschaffen werden. Die eigentliche Herausforderung ist eine andere. Die Zahl der Studenten hat sich seit 2005 um rund ein Drittel erhöht. Seitdem sind 6000 neue Stellen für Professoren geschaffen und ebenso viele Lehrbeauftragte eingestellt worden. So ist es vor allem durch die Pakte gelungen, die Betreuungsrelation trotz der massiv gestiegenen Studentenzahlen stabil zu halten. Es werden aber weiterhin zu wenige reguläre Positionen für Professoren sowie selbstständig forschende und lehrende Wissenschaftler angeboten. Auch Stellen für Forschungsmanagement oder Personalentwicklung werden zuweilen befristet vergeben, obwohl es sich oft um Daueraufgaben handelt. Der wissenschaftliche Nachwuchs braucht besser planbare, verlässlichere und transparentere Entwicklungsmöglichkeiten. Der Wissenschaftsrat hat dies in seiner im Juli 2014 verabschiedeten Empfehlung zu Karrierezielen und Karrierewegen an Universitäten hervorgehoben. Was also tun? Gefordert sind zunächst die Hochschulen selbst. Längst geben besonders innovative den Takt vor, indem sie sogenannte „Tenure-Track-Modelle“ schaffen, in denen eine Professur zunächst befristet besetzt wird. Bewährt sich der Professor und erfüllt vorab festgelegte Kriterien, ist eine dauerhafte Übernahme gesichert. Auf diesen Weg sollten sich noch viel mehr Hochschulen machen. Sie müssen sich aber auch stärker um diejenigen kümmern, die den Sprung auf eine Professur nicht anstreben oder nicht schaffen. Sie brauchen ein Personalentwicklungskonzept und eine systematische Beratung ihres Nachwuchses. Hochschulleitungen und Personalverantwortliche müssen es aus Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten zur Priorität machen, rechtzeitig Wege in andere Berufe zu ebnen. Der Orientierungsrahmen der Hochschulrektorenkonferenz zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses muss konsequent in die Tat umgesetzt werden... „Der Bund hat den Ländern geholfen, mehr und verlässlichere Karriereemöglichkeiten zu schaffen. Wo der Bund direkten Einfluss auf Personalplanung hat, nutzt er ihn. Genannt sei hier das erfolgreiche und **auf Dauerstellen angelegte Professorinnenprogramm**, das von Bund und Ländern Anfang 2013 verlängert wurde.“

Lesen Sie mehr unter:

<http://www.bmbf.de/de/25006.php>

Bitte lesen Sie auch:

### **Koalitionsvertrag Thüringen: Maßnahmenpaket „Gute Arbeit in der Wissenschaft“:**

*Anteil von Frauen auf Professuren sollen erhöht und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten sollen gestärkt werden.*

[http://www.die-linke-thueringen.de/fileadmin/LV\\_Thueringen/dokumente/Koa\\_gesamt\\_17\\_final\\_mit\\_Logos.pdf](http://www.die-linke-thueringen.de/fileadmin/LV_Thueringen/dokumente/Koa_gesamt_17_final_mit_Logos.pdf)

### **Koalitionsvertrag: Sachsen**

*Festlegung verbindlicher Mindeststandards für befristete Arbeitsverhältnisse.*

*Frauen sollen künftig „auf allen Ebenen des Wissenschaftssystems, vor allem aber in Führungspositionen, angemessen repräsentiert“ sein. „Festsetzung von Zielquoten über das Kaskadenmodell“.*

<http://www.spd-sachsen.de/was-wir-denken/koasax/>

### **Koalitionsvertrag: Brandenburg**

*Der Frauenanteil auf Professuren sowie in den Führungsgremien der Hochschulen soll erhöht werden.*

[http://www.dielinke-brandenburg.de/wahlen/landtagswahl\\_2014/koalitionsvertrag/4\\_wissenschaft\\_forschung\\_und\\_kultur/](http://www.dielinke-brandenburg.de/wahlen/landtagswahl_2014/koalitionsvertrag/4_wissenschaft_forschung_und_kultur/)

### **Wissenschaftlicher Nachwuchs: SPD will neues Programm für die Hochschulen**

*Die SPD will mit einem „Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ mehr feste Stellen an Hochschulen schaffen. Das Programm solle der Bund zu mindestens 50 Prozent finanzieren.*

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/wissenschaftlicher-nachwuchs-spd-will-neues-programm-fuer-die-hochschulen/10971932.html>

### **Kultusminister Ludwig Spaenle (CSU) appelliert an Universitäten und Fachhochschulen, die hohe Zahl der Kurzfrist-Arbeitsverträge zu reduzieren.**

<http://www.merkur-online.de/aktuelles/politik/kultusminister-spaenle-bayerns-hochschulen-sollen-bessere-arbeitgeber-werden-4208021.html>

Quelle und weitere Informationen:**GEW: Bund, Länder, Hochschulen: Das Templiner Manifest wirkt**

„Seit 2010 setzt sich die GEW mit dem Templiner Manifest für den „Traumjob Wissenschaft“ ein. 2012 zeigten wir mit dem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ auf, wie jede Hochschule und jede Forschungseinrichtung für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen sorgen kann. Im Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests schlugen wir 2013 Bund, Ländern, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und den Tarifpartnern konkrete Schritte auf dem „Weg zum Traumjob Wissenschaft“ vor und adressierten im Köpenicker Appell drei Sofortforderungen an die neue Bundesregierung. Steter Tropfen höhlt den Stein – das Templiner Manifest wirkt in Bund, Ländern und an den Hochschulen...“

[http://www.gew.de/Bund\\_Laender\\_Hochschulen\\_Das\\_Templiner\\_Manifest\\_wirkt.html](http://www.gew.de/Bund_Laender_Hochschulen_Das_Templiner_Manifest_wirkt.html)

Terminhinweis:**6. Follow-up-Kongress zum Templiner Manifest am 16. Januar 2015**

Die GEW will mit einem eigenen Gesetzentwurf für die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im neuen Jahr die Initiative ergreifen. Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindestlaufzeiten für Zeitverträge, eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente und die Aufhebung der Tarifsperr sind einige Eckpunkte des Gesetzentwurfs, der im Rahmen des 6. Follow-up-Kongresses zum Templiner Manifest am Freitag, 16. Januar 2015 in Berlin präsentiert werden soll.

[http://www.gew.de/6\\_Follow-up-Kongress.html](http://www.gew.de/6_Follow-up-Kongress.html)

**Personalien****Alexander von Humboldt-Professur: Erhöhter Frauenanteil für 2015**

In der aktuellen Auswahlrunde wurden eine Museumswissenschaftlerin und eine Altorientalistin aus Großbritannien sowie ein Mathematiker aus Frankreich für Deutschlands höchstdotierten internationalen Forschungspreis, die Alexander von Humboldt-Professur, ausgewählt. Der mit jeweils bis zu fünf Millionen Euro dotierte Preis wird von der Alexander von Humboldt-Stiftung vergeben und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert. Das Preisgeld ist für die ersten fünf Jahre Forschung in Deutschland bestimmt. Die drei ausgewählten internationalen SpitzenforscherInnen setzten sich in der zweiten Auswahlrunde der PreisträgerInnen für 2015 unter insgesamt zehn Nominierten durch. Sie treten nun in Berufungsverhandlungen mit den deutschen Universitäten, die sie für die Alexander von Humboldt-Professur nominiert haben:

**Sharon Jeanette Macdonald** (53), derzeit Museumswissenschaftlerin und Ethnologin an der University of York, Großbritannien, wurde von der Humboldt-Universität zu Berlin zusammen mit der Stiftung Preußischer Kulturbesitz und dem Berliner Museum für Naturkunde nominiert.

Die Altorientalistin **Karen Radner** (42) forscht momentan am University College London, Großbritannien, und soll als Alexander von Humboldt-Professorin an die Ludwig-Maximilians-Universität München wechseln.

**Harald Andrés Helfgott** (36), Mathematiker am Centre national de la recherche scientifique (CNRS) in Paris, Frankreich, wurde von der Universität Göttingen nominiert.

Die Alexander von Humboldt-Professur soll weltweit führende WissenschaftlerInnen aller Disziplinen, die bislang im Ausland forschen, zum Wechsel an deutsche Hochschulen motivieren. Die Bundesministerin für Bildung und Forschung, **Johanna Wanka**: „Ich freue mich besonders, dass in diesem Jahr viele Frauen ausgewählt wurden und die Disziplinen der Ausgewählten die große Vielfalt der Wissenschaftslandschaft widerspiegeln.“ Der Präsident der Alexander von Humboldt-Stiftung **Helmut Schwarz** sieht den *hohen Frauenanteil bei den Ausgewählten für 2015* auch als Verdienst der Universitäten. „Die Hochschulen halten gezielt Ausschau nach geeigneten Wissenschaftlern weltweit, um sie für den Preis zu nominieren“, sagt Schwarz. „Dabei nehmen sie erfreulicherweise zunehmend auch die Spitzenwissenschaftlerinnen in den Blick – und das mit Erfolg, wie das Ergebnis zeigt.“

Nominiert waren in der aktuellen Auswahlrunde insgesamt zehn SpitzenwissenschaftlerInnen aus den USA, Japan, Kanada, Frankreich, Großbritannien, Belgien und der Schweiz, darunter drei Frauen und sieben Männer. Schon im Frühjahr waren in der ersten Runde für 2015 *drei Wissenschaftlerinnen* ausgewählt worden. Nehmen sie die Humboldt-Professur 2015 an, wird der Preis den insgesamt sechs Ausgewählten im nächsten Frühjahr feierlich verliehen.

<http://www.humboldt-foundation.de/web/Pressemitteilung-2014-28.html>

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

## Sofja Kovalevskaja-Preis an drei internationale Wissenschaftlerinnen vergeben

Die drei Preisträgerinnen und acht Preisträger kommen aus neun verschiedenen Ländern und haben sich in einem starken Feld von insgesamt 79 BewerberInnen durchgesetzt. Weil der bislang alle zwei Jahre verliehene Preis im Ausland auf große Resonanz stößt, soll er bereits 2015 *erneut* vergeben werden. Auch für diese Runde liegen bereits mehr als 70 Bewerbungen vor. Die Preise werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert und sind mit je bis zu 1,65 Millionen Euro dotiert. NachwuchswissenschaftlerInnen aus dem Ausland erhalten so die Möglichkeit, für fünf Jahre an deutsche Universitäten und Forschungseinrichtungen zu kommen, um eigene Forschungsgruppen aufzubauen und zu leiten.

Die drei ausgewählten Wissenschaftlerinnen sind:

- **Elizabeta Briski**, Kroatien / Kanada, Ökologie, GEOMAR – Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel
- **Katja Dörschner-Boyaci**, Deutschland / Türkei, Psychologie, Universität Gießen, Abteilung Allgemeine Psychologie
- **Helen May-Simera**, Großbritannien / USA, Zellbiologie, Universität Mainz, Institut für Zoologie

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

<http://www.bmbf.de/press/3683.php>

## Bayrischer Maximiliansorden für Christiane Nüsslein-Volhard

Die höchste Auszeichnung des Freistaats Bayern ehrt herausragende Leistungen auf dem Gebiet von Wissenschaft und Kunst. Für ihre Lebensleistung im Bereich der Wissenschaft wurde Prof. Christiane Nüsslein-Volhard am 26.11.2014 der Maximiliansorden vom bayrischen Ministerpräsidenten **Horst Seehofer** verliehen. Zwischen der „Neu-Auflage“ des Maximiliansorden und 2012 haben 185 Persönlichkeiten diese höchste bayrische Auszeichnung erhalten, davon **25 Frauen**. In der Kategorie Wissenschaft trägt Christiane Nüsslein-Volhard nun **als eine von zehn Frauen** diese Auszeichnung. Laut Statuten dürfen höchstens 100 lebende Personen aus Wissenschaft und Kunst den Maximiliansorden führen. Die Mitglieder der Ordensgemeinschaft treffen sich zum jährlichen Gedankenaustausch.

<http://tuebingen.mpg.de/startseite/detail/bayrischer-maximiliansorden-fuer-christiane-nuesslein-volhard.html>

## Viviane Reding neu im Kuratorium der Bertelsmann Stiftung

**Viviane Reding** (63), ehemalige Vizepräsidentin der Europäischen Kommission und Kommissarin für das Ressort Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft, ist in das Kuratorium der Bertelsmann Stiftung berufen worden. Die Amtsperiode als Mitglied im Aufsichts- und Kontrollorgan der Gütersloher Stiftung beginnt am 1. Januar 2015 und läuft zunächst bis 2017. Viviane Reding war seit 1999 zunächst in der Kommission von Romano Prodi und anschließend bis 2014 von Manuel Barroso als EU-Kommissarin für verschiedene Ressorts tätig, zuletzt für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft.

[http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-FEAE53E4-E8CF095C/bst/hs.xsl/nachrichten\\_122463.htm](http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-FEAE53E4-E8CF095C/bst/hs.xsl/nachrichten_122463.htm)

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## Koalition beendet Streit um die Frauenquote

Die Regierungskoalition hat ihren monatelangen Streit über die Frauenquote in großen Unternehmen beigelegt. Die Spitzen von Union und SPD einigten sich bei ihrem Treffen im Kanzleramt Ende November in Berlin auf eine 30-Prozent-Quote für etwa 100 börsennotierte und mitbestimmungspflichtige Unternehmen ohne Ausnahmen. Das Gesetz soll von 2016 an gelten, der Gesetzentwurf soll am 11. Dezember im Bundeskabinett beschlossen werden.

Der Einigung war, trotz vorheriger Festlegung im Koalitionsvertrag, ein intensiver Schlagabtausch vorausgegangen, der aus den Reihen der Union provoziert worden war.

Für die umstrittene Äußerung von Unionsfraktionschef **Volker Kauder**: „Die Frau Familienministerin soll nicht so weinerlich sein“, hat sich Bundeskanzlerin **Angela Merkel** bereits bei Familienministerin **Manuela Schwesig** entschuldigt.

Dieser Prozess wurde in vielen Presseartikeln ausführlich kommentiert, hier eine Auswahl:

### Gespräch mit Schwesig: Merkel entschuldigt sich für Kauders Macho-Spruch

„Das geht so nicht“: Kanzlerin Merkel hat sich nach SPIEGEL-Informationen für ihren polternden Fraktionschef Kauder entschuldigt. Dessen Verbalattacke auf Familienministerin Schwesig tue ihr wirklich leid.“

<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/angela-merkel-entschuldigt-sich-bei-manuela-schwesig-fuer-volker-kauder-a-1005762.html>

### Münchhausen-Check: Wenn alte Männer gegen die Frauenquote zicken

„Sie möge nicht so „weinerlich“ sein, pflaumte Unionsfraktionschef Kauder Familienministerin Schwesig an, als sie für die Frauenquote kämpfte. Die SPIEGEL-Dokumentation macht den Faktencheck: Wer ist die wahre „Drama-Queen“?

<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/streit-um-frauenquote-im-muenchhausen-check-a-1005308.html>

### Welchen Einfluss wird die Frauenquote auf die Arbeitswelt haben? Forum:

„Union und SPD einigen sich auf eine 30-Prozent-Frauenquote für große Unternehmen ohne Ausnahmen. Auch die geplanten Sanktionen bleiben im Gesetz enthalten. Wie sich die Quote auf die Wirtschaft auswirken wird, bleibt unklar.“

<http://www.sueddeutsche.de/politik/ihr-forum-welchen-einfluss-wird-die-frauenquote-auf-die-arbeitswelt-haben-1.2234850>

**Endlich!** „Die Frauenquote nur für Aufsichtsräte einzuführen, ist richtig. Dadurch bleibt sie für die Wirtschaft verkraftbar. Den Kulturwandel wird sie trotzdem beschleunigen. Ein Kommentar von **Tina Groll**“

<http://www.zeit.de/karriere/2014-11/frauenquote-gesetz-kommentar>

### Frauenquote: Wir stellen andere Fragen als Männer

„...Hier sagen Frauen zwischen 18 und 51 Jahren, was sie von der Frauenquote halten.“

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/frauenquote-was-frauen-darueber-denken-a-1005161.html>

### Posten ja, Quote nein

„Laut einer neuen Studie sprechen sich Führungsfrauen gegen die Quote aus...“ Kommentar v. **Inge Kutter**.

<http://www.zeit.de/2014/47/frauenquote-managerinnen-umfrage-ablehnung>

## Frauenanteil in DAX-30-Vorständen steigt wieder

Der Abwärtstrend scheint zumindest vorerst gestoppt: Nachdem der Frauenanteil in den Vorständen der DAX-30-Unternehmen seit Ende 2012 durchgehend von 7,8 Prozent auf 5,5 Prozent im Juli dieses Jahres gesunken war, liegt er nun bei sieben Prozent.

Drei Vorständinnen wurden in den vergangenen Monaten berufen, sodass in den Führungsgremien der 30 größten börsennotierten Unternehmen Deutschlands nun 13 von 185 Vorstandsposten mit Frauen besetzt sind. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten liegt derweil unverändert bei 24,7 Prozent. Das ergibt eine aktuelle Auswertung des **Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin)**. „Es besteht Hoffnung, dass die Talsohle beim Frauenanteil in den Vorständen der DAX-30-Unternehmen durchschritten ist“, sagt **Elke Holst**, Forschungsdirektorin für Gender Studies am DIW Berlin. „Ob die Entwicklung nachhaltig ist, muss sich allerdings erst noch zeigen.“

Zwischen Ende 2008 und Mitte Juli 2014 nahmen insgesamt 18 Frauen einen Sitz in einem DAX-30-Vorstand ein, acht von ihnen schieden wieder aus. Neu hinzugekommen sind in der aktuellen Auswertung **Dr. Ariane Reinhart** bei Continental, **Lisa Davis** bei Siemens und **Giuseppina Albo** bei Munich Re. Albo ist damit bereits die zweite Frau, die in diesem Jahr in den Vorstand des Rückversicherers eingezogen ist – bereits Anfang des Jahres war **Dr. Doris Höpke** ernannt worden. Die nun insgesamt 13 Frauen verteilen sich auf elf DAX-30-Vorstände. Die Zuständigkeiten der Vorständinnen haben sich im Laufe der Jahre geändert; die Mehrzahl ist mittlerweile nicht mehr für Personal, sondern für einen anderen Bereich zuständig.

Höher als der Anteil der Vorständinnen ist mit 24,7 Prozent der Anteil der Aufsichtsrätinnen in den Dax-30-Unternehmen, das entspricht 121 Frauen bei insgesamt 490 Mitgliedern. Ein Drittel der Unternehmen erfüllt die von der Bundesregierung geplante Frauenquote in Höhe von 30 Pro-

zent für Aufsichtsräte. Die Größe von 30 Prozent wird dabei als Untergrenze verstanden, ab der sich Nachteile signifikant verringern lassen, die Frauen aufgrund ihrer numerischen Minderheit im Gremium (sogenannter „Token-Status“) entstehen – etwa durch besondere Beobachtung und verstärkte geschlechterstereotypische Bewertungen. Mit der Frauenquote wird zudem oft die Hoffnung verbunden, dass mehr Frauen in Top-Gremien auch positive Auswirkungen auf die Aufstiegschancen von Frauen insgesamt auf allen Hierarchieebenen haben. An der Spitze der DAX-30-Unternehmen steht mit einem Frauenanteil von 44 Prozent Henkel, das auch als einziges Unternehmen dieser Kategorie eine Aufsichtsratsvorsitzende hat. Ebenfalls bei 30 Prozent oder mehr liegen Munich Re, Merck, Deutsche Bank, Lufthansa, Deutsche Post, Deutsche Telekom, Adidas, Allianz und Commerzbank. Ganz am Ende hingegen stehen Fresenius Medical Care und Fresenius, in deren Aufsichtsrat keine einzige Frau vertreten ist.

„Bei den Aufsichtsräten sind die DAX-30-Unternehmen wesentlich weiter als bei den Vorständen, was die Frauenanteile betrifft“, sagt Holst. „Um die überwältigenden Männerdomänen insbesondere in den Vorständen in absehbarer Zeit zu überwinden, braucht es größere und nachhaltige Schritte.“ Dazu gehörten neben einer systematischen Verbesserung der innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen bis in höchste Führungsebenen auch verbindliche Zielgrößen und Zeitpläne, wie mehr Frauen in Spitzenpositionen gebracht werden sollen. Zudem müssten Einstellungen, Beförderungen und Gehaltsstrukturen transparenter gemacht werden. Nicht zuletzt sollten Arbeitgeber beispielsweise die Arbeitszeiten, Anwesenheitspflichten und Karrieremodelle für Frauen und Männer flexibler handhaben und ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützen, so Holst.

Quelle: DIW-Pressemitteilung vom 24.10.2014

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.486808.de/themen\\_nachrichten/frauenanteil\\_in\\_dax\\_30\\_vorst\\_nden\\_steigt\\_wieder.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.486808.de/themen_nachrichten/frauenanteil_in_dax_30_vorst_nden_steigt_wieder.html)

Bitte lesen Sie auch den:  
Women-on-Board-Index

Dokumentation zum Anteil von Frauen im Aufsichtsrat und Vorstand der im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen:

<http://www.fidar.de/wob-index/studie-zum-wob-index.html>

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

<http://www.fidar.de/presse-aktuelles/ansicht-latest-news/artikel/pressemitteilung-fidar-forum-vi.html>

## Neue Artikelreihe: Zwölf Topfrauen – ein Dutzend Geschichten

Warum gibt es in Deutschland so wenig Frauen im obersten Führungszirkel? Zwölf Topfrauen, die sich zum Teil bis in den Vorstand hochgearbeitet haben, zeichnen den spannenden Weg ihrer Karriere nach – seit 31.10.2014 jeden Freitag bei manager magazin online.

*Gerade erschienen:*

**Holst, Elke:**  
**Top-Frauen und ihre Erfolgsgeschichten**  
**Die Selbstständigkeitsfalle der Frauen**

<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/frauen-und-ihre-erfolgsgeschichten-elke-holst-a-1003042.html>

*Hier geht es zur Artikelreihe und weiteren Informationen zum Thema:*

<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/zwoelf-topfrauen-zeichnen-weg-ihrer-karriere-bis-in-den-vorstand-a-1000331.html>

<http://www.manager-magazin.de/thema/frauenquote/>

## Frauen und Führungskompetenzen – Diskrepanz zwischen Anspruch und Selbsteinschätzung

Auf der women&work, Deutschlands größtem Messe-Kongress für Frauen, wurden in diesem Jahr 185 Besucherinnen gebeten, eine Einschätzung über ihre persönlichen Kompetenzen und über die erwarteten Führungskompetenzen bei Führungskräften abzugeben. Das Ergebnis zeigt eine deutliche Diskrepanz zwischen Anspruch und Selbsteinschätzung.

30% der Befragten waren im Alter zwischen 18-25 Jahre, 29% zwischen 26-30 Jahre 18% zwischen 41-50 Jahre, 16% zwischen 31-40 Jahren und 7% waren im Alter von 51-60 Jahren. Knapp 60% der befragten Frauen waren Studentinnen bzw. Berufseinsteigerinnen, die restlichen 40% der Befragten setzten sich zusammen aus Führungskräften und Frauen mit Berufserfahrung.

„In diesem Jahr war es uns wichtig, der Frage nach den Qualitäten und Kompetenzen einer Führungskraft auf den Grund zu gehen,“ sagt **Melanie Vogel**, Initiatorin der women&work. „Gerade im Hinblick auf die geplante Einführung einer Frauenquote erschien es uns sinnvoll nachzufragen, welche Kompetenzen sich Frauen selbst zuschreiben und welche sie im Gegenzug von einer Führungskraft erwarten.“

Vergleicht man die Antworten auf die Frage „Welche Eigenschaften müssen aus Ihrer Sicht eine gute Führungskraft auszeichnen?“ mit den Antworten auf die Frage „Welche Eigenschaften zeichnen Sie als Person aus?“, ergibt sich folgendes *Ranking* bei den fünf der am häufigsten genannten Eigenschaften:

*Welche Kompetenzen müssen aus Ihrer Sicht eine gute Führungskraft auszeichnen?*

1. Kooperationsfähigkeit; 2. Leidenschaft für den Job/ die Sache; 3. Zielorientierung; 4. Entschlussfreudigkeit; 5. Authentizität.

Welche Kompetenzen zeichnen Sie als Person aus?

1. Leidenschaft für den Job/die Sache; 2. Kooperationsfähigkeit; 3. Zielorientierung; 4. Ehrlichkeit; 5. Selbstbewusstsein.

Weitgehende Übereinstimmung gibt es bei den ersten drei Kompetenzen Kooperationsfähigkeit, Leidenschaft für den Job/die Sache und Zielorientierung. „Aufschlussreich sind die Differenzen auf Platz 4 und 5,“ sagt Vogel. Entschlussfreudigkeit rangiert in der Selbsteinschätzung der Frauen nämlich nur auf dem 11. Platz von insgesamt 15 abgefragten Kompetenzen. Es besteht eine Diskrepanz von insgesamt 28%. Ähnliches gilt für den Kompetenzfaktor Authentizität. Der landete im Ranking der Selbsteinschätzung auf dem 7. Platz mit 10% Unterschied zu dem Ranking der gewünschten Kompetenzen einer Führungskraft. „Es lohnt sich sehr, an dieser Stelle genauer hinzuschauen,“ ist sich Vogel sicher. „Wenn Entschlussfreudigkeit und Authentizität aus Sicht der Frauen ein wichtiges Kompetenz-Kriterium für eine Führungskraft sind, sie sich selbst diese Faktoren aber nur in geringem Maße zuschreiben, kann das Auswirkungen haben auf eine Entscheidung für oder gegen eine Führungsposition. Es kann aber auch Auswirkungen haben auf die Dauer, die eine Frau in einer Führungsposition verweilt.“ Fühlen sich Frauen in ihrer Rolle als Führungskraft nicht authentisch, fehlt ihnen ein wichtiger Faktor, um ihre Rolle überzeugend auszufüllen. Die Führungsrolle sei dann mit Unsicherheit belegt, meint die Führungskräfte-Trainerin Vogel. Aus dieser Unsicherheit könne unter Umständen ein Teufelskreis entstehen, wenn diese Unsicherheit sichtbar nach außen wirkt. Die Akzeptanz der Frau in der Rolle der Führungskraft sei brüchig oder würde im schlimmsten Fall erst gar nicht wachsen können.

Gleiches gelte für den Faktor „Entschlussfreudigkeit“. Entschlussfreudigkeit ist ein sehr zupackendes Element, eines das Sicherheit, Wissensvorsprung, Energie und Tatkraft ausdrückt. „Viele Frauen in Führung, die ich in den letzten Jahren kennengelernt und interviewt habe, zeigen ihre Entschlossenheit, sie kommunizieren ihre Entschlossenheit,“ sagt Vogel und fügt hinzu: „Entschlossenheit ist

eine wichtige Eigenschaft, gerade auch, um sich in einem männerdominierten Umfeld durchsetzen zu können. Ich halte es an der Stelle für wirklich problematisch, dass die befragten Frauen auf der women&work offensichtlich gerade an diesem Punkt sehr genau wissen, wie wichtig der Faktor für eine Führungskraft ist, sie sich selbst diese Kompetenz aber entweder nicht zutrauen oder sie bei sich selbst nicht wahrnehmen.“

An dieser Stelle sei es, so Vogel, aus Sicht der Unternehmen, die mehr Frauen in Führungspositionen sehen möchten, notwendig, begleitende Unterstützung in Form von Personalentwicklungsmaßnahmen anzubieten. „Frauen brauchen keine fachliche Förderung oder ‚Nachhilfe‘ in Sachen Führung. In diesem Fall würde ich eher von einem ‚Aufwecken‘ von Kompetenzen sprechen, die ja da bereits vorhanden sind und letztlich nur wachgerüttelt werden müssen, um den Weg für den Erfolg als authentische Führungskraft zu ebnet.“

<http://www.womenandwork.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung-einzelansicht/frauen-und-fuehrungskompetenzen/>

<http://www.melanie-vogel.com>

---

## 24. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK)

Am 1. und 2. Oktober 2014 fand die 24. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK) in Wiesbaden statt. Erstmals nahm Manuela Schwesig als zuständige Bundesministerin daran teil. Schwerpunkt in diesem Jahr war Zeitpolitik sowie die Stärkung der Partnerschaftlichkeit.

In diesem Zusammenhang trug **Manuela Schwesig** den Bericht des Bundes zu gleichstellungspolitischen Themen vor. Dabei ging sie auf die ungleiche

Verteilung der Ressourcen Geld und Zeit ein. Um diese zu beseitigen, sei die Stärkung der Partnerschaftlichkeit von besonderer Bedeutung: „Es gibt einen neuen Wunsch nach Partnerschaftlichkeit. Frauen wollen nicht nur dazuverdienen. Sie wollen so arbeiten, dass es für eine eigenständige Existenzsicherung reicht. Das geht nur, wenn auch Männer sich mehr Zeit für ihre Familie nehmen können und im Beruf kürzer treten. Genau das ist der Wunsch vieler Paare.“ Der Wohlstand und die Lebensqualität einer Gesellschaft und ihrer Mitglieder werden wesentlich von dem Umfang der Ressourcen Geld und Zeit geprägt. Die Verfügung und Verteilung von Geld spielt in der Geschlechterpolitik eine wichtige Rolle. Aufgrund komplexer gesellschaftlicher Strukturen und individueller Verhaltensweisen bedarf es einer Vielzahl von Maßnahmen, um eine geschlechtergerechte Verteilung finanzieller Ressourcen zu erreichen. Ebenso wichtig und komplex ist das Thema der Nutzung von Zeitressourcen. Dabei sind die Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern beachtlich. Männer und Frauen verbringen unterschiedlich viel Zeit im Erwerbsleben und wenden unterschiedlich viel Zeit für familiäre Aufgaben und für zivilgesellschaftliches Engagement auf. Dies stellt ein großes Hindernis für die Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern dar – insbesondere auch, da jede mit Erwerbstätigkeit verbrachte Stunde bei Frauen im Schnitt mit brutto 22 Prozent weniger vergütet wird.

Die GFMK ist die Fachministerkonferenz, die Grundlinien für eine gemeinsame Gleichstellungs- und Frauenpolitik der Bundesländer festlegt und Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen beschließt. Leitlinie ist, bestehende Benachteiligungen von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen abzubauen. Seit 23 Jahren findet die Konferenz in der Regel einmal jährlich statt. Ziel ist es, im Bereich der Gleichstellungs- und Frauenpolitik zu möglichst einheitlichen Auffassungen und Regelungen unter den Ländern zu gelangen, um so der Forderung nach tatsächlicher Gleichberechtigung von Frauen und Männern mehr Nachdruck zu verleihen.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=210090.html>

## Frauen führen Kommunen – Studie über Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in Ost und West

Erstmals wurden in dieser Studie systematisch die Karrierewege und Erfolgsstrategien von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern in Ost und West 25 Jahre nach der friedlichen Revolution verglichen. Die EAF Berlin stellte im Oktober 2014 neue Erkenntnisse vor und unterbreitet Handlungsstrategien, wie die Unterrepräsentanz von Frauen in kommunalpolitischen Führungspositionen überwunden werden kann.

Der Frauenanteil in der Politik ist auf Bundes- und Landesebene in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Immerhin 36,5 Prozent der Abgeordneten im Deutschen Bundestag sind Frauen. Doch auf der kommunalen Ebene sieht das Bild anders aus. Dort stagniert der Frauenanteil bei 25 Prozent. Und nur jede 10. Kommune wird von einer Frau regiert.

Die EAF Berlin führte sowohl die Studie als auch den im Oktober durchgeführten Bürgermeisterinnen-Kongress im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer, **Iris Gleicke**, durch. Für den Kongress arbeitete sie zudem mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zusammen; Kooperationspartner waren der Deutsche Städtetag, der Deutsche Städte- und Gemeindebund sowie der Deutsche Landkreistag.

*Die EAF Berlin ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation. Seit 1996 berät sie Wirtschaft, Politik und Wissenschaft zu Chancengleichheit, Diversity Management und Work-Life-Balance und führt Studien zu diesen Themen durch. Mit ihren Programmen fördert sie Frauen mit Führungspotenzial und unterstützt Frauen und Männer in ihrer Karriereplanung und bei der Vereinbarung von Beruf und Familie.*

[http://frauen-macht-politik.de/fileadmin/eaf/Dokumente/Schwerpunktthema/Studie\\_Frauen\\_fuehren\\_Kommunen.pdf](http://frauen-macht-politik.de/fileadmin/eaf/Dokumente/Schwerpunktthema/Studie_Frauen_fuehren_Kommunen.pdf)

## Gender Pay Gap: Deutliche Unterschiede zwischen Berufen

Vollzeitbeschäftigte Frauen verdienen brutto monatlich je nach Beruf zwischen 158 und 1.148 Euro weniger als Männer. Prozentual beträgt der Abstand zwischen 6 und 28 Prozent. Das hat eine aktuelle Untersuchung der Gehaltsdaten von 20 Berufen auf Basis der Lohnspiegeldatenbank, die das **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI)** in der **Hans-Böckler-Stiftung** veröffentlicht, ergeben. Sie deckt ein breites Spektrum von Tätigkeiten aus Industrie, Handwerk, Handel, privaten und öffentlichen Dienstleistungen ab. Die Zahlen basieren auf Daten von rund 20.000 Beschäftigten, die an der Online-Umfrage des WSI-Lohnspiegels teilgenommen haben. „Sie belegen, dass der Einkommensrückstand der Frauen in vielen Berufen nach wie vor sehr hoch ist“, sagte **Dr. Reinhard Bispinck**, Leiter des WSI-Tarifarchivs und verantwortlich für die Online-Befragung. Der absolut größte Rückstand besteht bei den Versicherungskauffleuten: Frauen verdienen monatlich ein Bruttogehalt von 3.012 Euro, Männer hingegen bekommen mit durchschnittlich 4.160 Euro im Monat 1.148 Euro mehr. Damit verdienen Versicherungskauffrauen im Schnitt 28 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Ein großer Abstand liegt mit 946 Euro monatlich auch bei den *Chemikerinnen* vor. Hier verdienen die Frauen im Schnitt 4.291 Euro, Männer hingegen 5.237 Euro. Prozentual entspricht dies einer Gehaltslücke von immerhin noch 18 Prozent. Mit 653 Euro liegen auch die Filialleiterinnen deutlich hinter ihren männlichen Kollegen. Die Frauen in diesem Beruf verdienen im Schnitt 2.574 Euro im Monat, die Männer hingegen 3.227 Euro. Der Gender Pay Gap beläuft sich auf 20 Prozent. Vergleichsweise gering ist der Verdienstabstand der Krankenpfleger mit 2.613 Euro zu den Krankenschwestern mit 2.426 Euro. Die Differenz von 187 Euro entspricht einem Rückstand von 7 Prozent. Auch bei den Fachinformatikerinnen mit durchschnittlich 2.719 Euro Bruttomonatsgehalt ist der Abstand gegenüber den männlichen Kollegen mit 2.901 Euro verhältnismäßig gering. Die 183 Euro entsprechen 6 Prozent. „Der Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit sollte Anlass

sein, den Ursachen des Einkommensrückstandes in jedem einzelnen Unternehmen auf den Grund zu gehen“, sagte WSI-Experte Reinhard Bispinck. Untersuchungen zeigen, dass die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern ihre Ursache auch im Betrieb hat. „Die Überprüfung der Gehaltssysteme und der konkreten Eingruppierung kann helfen, Schwachpunkte auffindig zu machen und Benachteiligungen von Frauen zu verringern.“ Das WSI hat in einem Projekt für das Bundesministerium für Familie und Senioren, Frauen und Jugend einen Leitfaden entwickelt, der zu diesem Zweck genutzt werden kann. Am Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit machten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, Betriebs- und Personalräte auf die Verantwortung aufmerksam, die Betriebe und Verwaltungen für eine diskriminierungsfreie Bezahlung von Frauen und Männern tragen. 2014 fiel der Tag auf den 10. Oktober. Das Projekt „LohnSpiegel“ erhebt und analysiert die Einkommens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Deutschland. Es ist Bestandteil des internationalen Wage-Indicator-Netzwerks, an dem Projekte aus rund 70 Ländern mit gleicher Zielrichtung beteiligt sind. Die LohnSpiegel-Daten werden im Rahmen einer kontinuierlichen Online-Erhebung ermittelt, an der sich die Besucherinnen und Besucher der Webseite <http://www.lohnspiegel.de> freiwillig und anonym beteiligen können. Die Befragung ist nicht repräsentativ, liefert durch die hohe Fallzahl aber verlässliche Orientierungsdaten. Zurzeit bietet der LohnSpiegel einen Gehalts-Check für über 370 Berufe.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/root;did=208736.html>

[http://www.boeckler.de/pdf/pm\\_ta\\_2014\\_10\\_10.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2014_10_10.pdf)

### Neuer Service der Hans-Böckler-Stiftung mit Grafiken, Daten und Kurzanalysen zu Einkommen, Ungleichheit, Armut und Reichtum

Zahlreiche Fakten zur Entwicklung von Einkommen, wirtschaftlicher Ungleichheit, Armut und Reichtum in Deutschland liefert der neue **Verteilungsmonitor** des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

Unter <http://www.wsi.de/verteilungsmonitor> bereiten Fachleute des Instituts die neuesten verfügbaren Daten aus der amtlichen Statistik, dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP), eigenen Studien der Hans-Böckler-Stiftung und anderen Quellen auf. Der Verteilungsmonitor bietet zu 28 Themenkomplexen Grafiken, Kurzanalysen, Zeitreihen, Begriffs-erklärungen und Daten zum direkten Download.

Wenn möglich, werden die bundesweiten Ergebnisse differenziert analysiert – etwa nach **Geschlechtern**, Altersgruppen, regional nach Bundesländern oder anhand der Situation in West- und Ostdeutschland.

Kontakt: **Dr. Dorothee Spannagel**, WSI-Verteilungsexpertin: [Dorothee-Spannagel@boeckler.de](mailto:Dorothee-Spannagel@boeckler.de)

[http://www.boeckler.de/wsi\\_47204.htm](http://www.boeckler.de/wsi_47204.htm)

[http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/45169\\_51535.htm](http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/45169_51535.htm)

*Pressehinweis:*

#### **Microsoft-Chef rät Frauen von Gehaltsforderungen ab**

*Microsoft-Chef Nadella rät Frauen generell von Gehaltsverhandlungen ab - und zieht mit seinen Kommentaren heftige Kritik auf sich. In der Folge nimmt Nadella seine Äußerungen zurück und gesteht seinen Fehler ein.*

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/satya-nadella-microsoft-chef-raet-frauen-von-gehaltsforderungen-ab-1.2167617>

#### **Atypische Beschäftigung bleibt in Deutschland weiter hoch**

Atypische Beschäftigung bleibt weit verbreitet: Bundesweit sind mehr als 40 Prozent aller Jobs keine Normalarbeitsverhältnisse. In manchen westdeutschen Städten und Landkreisen haben Teilzeitstellen, Minijobs und Leiharbeit sogar einen Anteil von knapp 60 Prozent an allen abhängigen Beschäftigungsverhältnissen (ohne Beamte und Selbständige). Das zeigen aktuelle Auswertungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Basis für die Untersuchung ist die WSI-Datenbank Atypi-

sche Beschäftigung, über die die aktuellsten verfügbaren Zahlen für alle deutschen Landkreise und kreisfreien Städte online abrufbar sind.

<http://www.boeckler.de/apps/atypischebeschaeftigung/index.php>

## 25 Jahre Mauerfall - Erwerbstätigkeit und Rentensituation von Frauen in Ost- und Westdeutschland

Zum 25. Jahrestag des Mauerfalls hat das **DIW Berlin** den Wandel der Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensverhältnisse der Menschen in Ost- und Westdeutschland seit der Wende umfassend analysiert und die Entwicklung der Wirtschaft, Einkommens- und Vermögensverhältnisse, der Erwerbsbeteiligung und Renten, Kinderbetreuung und Zufriedenheit nachgezeichnet.

**Elke Holst**, Gender-Expertin im DIW stellt fest: „Die Befürchtungen, dass ostdeutsche Frauen ihre Erwerbstätigkeit auf das Niveau der westdeutschen Frauen reduzieren würden, haben sich nicht realisiert. Heute liegt die Erwerbsquote der ostdeutschen Frauen bei gut 75 Prozent, die der westdeutschen ist auf mehr als 70 Prozent gestiegen.“ Ostdeutsche Frauen in Teilzeit arbeiten mit durchschnittlich fast 28 Wochenstunden jedoch deutlich mehr als westdeutsche (etwa 22 Stunden). Weil immer mehr Frauen in Ost und West in Teilzeit arbeiten, gewinnt in beiden Teilen das sogenannte modernisierte Ernährermodell (Mann Vollzeit/Frau Teilzeit) an Bedeutung. In Westdeutschland verdrängt es das Alleinernährermodell (Vater Alleinverdiener), im Osten das Egalitätsmodell mit zwei Vollzeitbeschäftigten.

Durch die höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen werden die Rentenanwartschaften der ostdeutschen Frauen auch in Zukunft höher ausfallen als die der westdeutschen. Sie liegen allerdings deutlich unter denen der ostdeutschen Männer. Dieser

geschlechtsspezifische Abstand verringert sich in Ostdeutschland – allerdings nicht, weil die Rentenanwartschaften der Frauen steigen, sondern weil die der Männer sinken. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen war in der DDR auch höher, weil viele Plätze in der Kindertagesbetreuung verfügbar waren. Auch heute nutzen immer noch mehr Mütter im Osten Kitas für ihre Kinder unter drei Jahren als im Westen, während informelle Betreuung innerhalb beider Landesteile etwa gleich häufig ist. Im Rahmen des Kita-Ausbaus der letzten Jahre haben insbesondere hochqualifizierte und alleinerziehende Mütter diese Betreuungsform verstärkt genutzt, was zu einem Anstieg der sozioökonomischen Unterschiede innerhalb beider Landesteile geführt hat.

*Lesen Sie weitere Ergebnisse der Studie:*

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.483768.de/14-40.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.483768.de/14-40.pdf)

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.100319.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen.html?id=diw\\_01.c.483719.de](http://www.diw.de/de/diw_01.c.100319.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen.html?id=diw_01.c.483719.de)

## Neues DGB-Projekt: „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“

Im September 2014 hat das neue Kooperationsprojekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ des DGB Bundesvorstands und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend seine Arbeit aufgenommen. Für die kommenden zwei Jahre hat sich das Projekt zum Ziel gemacht, für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu werben – und damit auch für eine geschlechtergerechte Entgeltpraxis und für faire (Arbeits-)Bedingungen für ihre gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben. Dabei legt das Projekt seine inhaltlichen Schwerpunkte auf den Übergang von der Ausbildung in den Beruf und rund um die Familienphase – die zentralen Meilensteine für eine gelingende selbstbestimmte Erwerbsbio-

graphie. In der ersten Projektphase werden die vorhandenen (wissenschaftlichen) Erkenntnisse zum Wirkungszusammenhang von Entgeltlücke, existenzsichernder Beschäftigung und wirtschaftlicher Unabhängigkeit gesichtet und aufbereitet. Dabei stehen drei Zielgruppen im Fokus: politische Entscheidungsträger/innen, gewerkschaftliche Multiplikator/innen und betriebliche Interessenvertreter/innen. Aber auch Frauen, die kurz vor dem Berufseinstieg nach der Ausbildung oder vor bzw. in einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung stehen, werden angesprochen.

Die erarbeiteten Ergebnisse sollen anschließend durch unterschiedliche Medien gezielt an die Zielgruppen herangetragen werden. Neben der Informationsvermittlung über die geplante projekteigene Homepage, platziert das Projekt das Thema „Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ in den sozialen Medien. Damit möchte das Projekt zukünftig eine Plattform für Austausch und Diskussionen rund um das Thema „Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ von Frauen bieten.

<http://frauen.dgb.de/themen/++co++86f5ceea-4fad-11e4-add9-52540023ef1a>

## 100 Jahre DJV: „Frauenthemen“ von 1914 auch heute aktuell

1914 wurde der Deutsche Juristinnen-Verein e.V. (DJV) in Berlin gegründet. Dem Gedenken daran war die gemeinsame Veranstaltung des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) und des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb) am 27. November 2014 in Berlin gewidmet.

Anfang des 19. Jahrhunderts ging es den Juristinnen um die Zulassung von Frauen zu den Juristischen Staatsexamen, zum Referendariat und zu den juristischen Berufen. Das gelang schließlich um 1920 und es gab in Deutschland die ersten Rechtsanwältinnen und Richterinnen. Der DJV verschwand 1933 von der Bildfläche, und mit ihm vor allem die Juristinnen jüdischer Herkunft.

1948 gründete sich der djb, der sich als Nachfolgeorganisation des DJV versteht. Die Frauen waren überwiegend andere, aber die Themen waren nicht überholt und sind immer noch aktuell.

Festrednerin und Richterin des Bundesverfassungsgerichts, **Prof. Dr. Susanne Baer**: „Der djb sollte zu einem Jubiläum nicht nur irgendwie feiern. Kein Kaffeekränzchen, keine schlichte Party – es gibt gute Gründe für ‚Bambule‘. Denn Diskriminierung ist keineswegs passé, sondern – auf komplizierte Weise – aktuell. Das Engagement dagegen war 1914 unkonventionell, und diese freche Ernsthaftigkeit braucht Gleichberechtigung jenseits der Rhetorik auch heute.“

Auch heute – 100 Jahre später – gibt es de facto keinen gleichberechtigten Zugang von Juristinnen und Frauen anderer Fachrichtungen zu allen Ämtern und beruflichen Positionen. Frauenkarrieren stecken in den unteren Führungsebenen fest. Es fehlt überall an Strategien und Maßnahmen, um diese Situation grundlegend zu ändern. Für die Wirtschaft hat der djb dies mit dem vom BMFSFJ geförderten Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ dokumentiert. Die Bundesregierung wird nun den „Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ ins Kabinett bringen.

Lesen Sie weitere Stellungnahmen unter:

<http://www.djb.de/st-pm/pm/pm14-30/>

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### Familie und Beruf in der Kardiologie schwer vereinbar!

Aktuelle Studie zum Thema „*Familie und Kardiologie*“ erschienen, erstellt im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Kardiologie (DGK).

Ein Mangel an Kinderbetreuung, die an ärztliche Dienstzeiten angepasst ist, und unregelmäßige Arbeitszeiten (insbesondere Nacht- und Wochenenddienste) führen dazu, dass sich vor allem Kardiologinnen für Teilzeitarbeit entscheiden müssen, sobald sie Kinder haben. Die Deutsche Gesellschaft für Kardiologie (DGK) weist darauf hin, dass diese Situation nicht nur die Weiterbildungs- und Karriereperspektiven der Betroffenen mittelfristig gefährdet, sondern auch die medizinische Versorgung in Deutschland. Im Rahmen der Statuserhebung Familie und Kardiologie im Auftrag der DGK wurden Ärztinnen und Ärzte mit Kindern, Ärztinnen und Ärzte ohne Kinder sowie Chefärzte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie befragt. Die Untersuchung zeigt, dass die Rahmenbedingungen denkbar schlecht sind, um Kinderbetreuung und Beruf zu vereinbaren. Typisch für die heute verfügbare Kinderbetreuung sind unflexible, nicht an den Klinikbetrieb angepasste Öffnungszeiten und nur sehr selten Lösungen für Nacht- und Wochenenddienste. Dazu kommt ein Mangel an Angeboten durch die Arbeitgeber. Selbst wenn das Krankenhaus eine Kindertagesstätte betreibt, gibt es häufig nicht genügend Plätze für die Mitarbeiter mit Kindern und/oder das Pflegepersonal hat Vorrang. Diese Probleme wurden in der Befragung auch von den ChefärztInnen bestätigt. Dementsprechend schwierig ist es für Kardiologinnen und Kardiologen, Familie und Karriere zu vereinbaren. Und das gilt vor allem für die Kardiologinnen, da sowohl die männlichen als auch die weiblichen Befragten

Frauen als Hauptverantwortliche für die Organisation der Kinderbetreuung ansehen. Die Umfrage zeigt, dass 59 Prozent der Frauen mit Kindern Teilzeit arbeiten – bei den Männern sind es nur 8 Prozent. Frauen mit Kindern stecken sich beruflich und akademisch niedrigere Ziele als Männer und ihre Einschätzung, diese Ziele ohne erhebliche zeitliche Verzögerung zu erreichen, liegt mit 28 Prozent deutlich unter jener von Männern mit 62 Prozent. Nur etwa ein Drittel der Ärzte und Ärztinnen mit Kindern sind mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zufrieden, rund 40 Prozent sind deutlich unzufrieden, der Rest ist weder zufrieden noch unzufrieden. Interessant ist hier, dass auch die männlichen Befragten mit Kindern deutliche Defizite bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erkennen. Im Gegensatz dazu finden sich bei den befragten Ärzten ohne Kinder geschlechtsunabhängig Vollzeitstätigkeit, ähnliche berufliche und akademische Ziele sowie ähnliche Einschätzungen bezüglich des Erreichens dieser Ziele. Bedingt durch das Befragungsthema sind in der Gruppe der Ärzte ohne Kinder jüngere Befragte und Frauen überrepräsentiert, d. h. mit ca. zwei Dritteln Assistenten und Assistentinnen in der Weiterbildung spiegeln sie das Meinungsbild der zukünftigen Kardiologen wider. Es zeigt sich, dass drei Viertel der Ärzte ohne Kinder für die Zukunft Kinder planen und ein Blick auf die Ärztinnen mit Kindern zeigt, dass erst nach 2 Kindern der Anteil derjenigen deutlich sinkt, die weitere Kinder planen. Die Berufsgruppe ist also durchaus kinderfreundlich. Ohne Änderung der Rahmenbedingungen bei der Kinderbetreuung wird daher auch in Zukunft regelmäßig ein Elternteil nur Teilzeit oder gar nicht arbeiten. Das bedeutet entsprechend verzögerte Qualifizierung des kardiologischen Nachwuchses und brachliegende fachärztliche Ressourcen. Gefragt sind innovative Lösungen für eine Kinderbetreuung, die einerseits das Kindeswohl berücksichtigen, andererseits besser an den 24h/7 Tage-Betrieb der Kardiologie angepasst sind.

Würden die entsprechenden Ressourcen nicht geschaffen, könne das langfristig die medizinische Versorgung in Deutschland beeinträchtigen. Hier wird auf die Gefahr eines zunehmenden Ärztemangels hingewiesen. Der Frauenanteil der Absolventen des Studienfaches Medizin stieg seit

2000 von 46 Prozent auf 62 Prozent im Jahr 2012. Das bedeutet: Wenn die Mehrzahl von ihnen Kinder haben will, wird die Mehrzahl von ihnen auch über etliche Jahre in Teilzeit arbeiten und damit – wenn überhaupt – nur verzögert als Fachärztinnen in der Kardiologie einsatzfähig sein. Für den Staat und die Gesellschaft ergäbe sich daraus, dass für die Sicherstellung der ärztlichen Versorgung der Bevölkerung entweder entsprechend mehr Studien- und Weiterbildungsstellen bereitgestellt werden müssten, oder mehr in die Vereinbarkeit von Familie und ärztlichem Beruf investiert werden müsste.

Quelle: Dr. Maike Bestehorn, Coautorin der Studie „Familie und Kardiologie“, Presstext DGK 10/2014“

<http://dgk.org/daten/Stat.BestehornFORMATIERT.pdf>

<http://dgk.org/pressemitteilungen/2014-herbsttagung/2014-ht-aktuelle-pm/2014-ht-statements/2014-ht-statements-tag2/familie-und-beruf-sind-fuer-kardiologinnen-und-kardiologen-schwer-vereinbar-ohne-entsprechende-ressourcen-droht-versorgungs-engpass/>

## Selbstständigkeit nach Familienzeit – zwischen Wunsch und Notwendigkeit

Die Erwerbsbiografien vieler Frauen sind durch familienbedingte Unterbrechungen gekennzeichnet. Diese Erwerbsunterbrechungen erhöhen die Gründungswahrscheinlichkeit signifikant, sofern sie mit keiner Beschäftigungsgarantie verbunden sind. Eine Gründung ist dabei umso wahrscheinlicher, je häufiger und je länger eine Frau ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbricht.

Dies ist ein zentrales Ergebnis der Studie des Instituts für Mittelstandsforschung IfM, Bonn zum Gründungsverhalten von Frauen, die auf Basis der

Längsschnittdaten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) entstand. Erziehungsbedingte Erwerbsunterbrechungen mit Rückkehrrecht zum bisherigen Arbeitgeber üben hingegen tendenziell keinen Einfluss auf die Gründungsneigung von Frauen aus. Die Beschäftigungsgarantie wirkt somit Gründungen nicht entgegen, befördert sie aber auch nicht. Der Schritt in die Selbstständigkeit erfolgt zudem nicht immer unmittelbar im Anschluss an eine familienbezogene Erwerbsunterbrechung. Vielmehr vergehen beispielsweise nach der Beendigung einer ersten erziehungsbedingten Auszeit im Durchschnitt zehn Jahre, bevor sich eine Frau dazu entschließt. In die Zwischenzeit fallen Phasen der abhängigen Beschäftigung, weitere familienbezogene Erwerbsunterbrechungen, aber auch Arbeitslosigkeit oder Weiterbildungsaktivitäten. „Unsere Analyse der Erwerbsverläufe zeigt weiterhin, dass sich ein Teil der Frauen unmittelbar nach Aufnahme einer Selbstständigkeit noch in erheblichem Maß um Haushalt und Kinder kümmert. Der Schritt in die Selbstständigkeit beruht daher vermutlich nicht nur auf den Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, sondern auch auf dem Wunsch oder der Notwendigkeit, Erwerbsarbeit und Kindererziehung miteinander zu vereinbaren. Hierfür bietet die selbstständige Tätigkeit die besseren Möglichkeiten“, konstatiert **Dr. Rosemarie Kay**, die die Studie des IfM Bonn geleitet hat.

Die Studie „Erwerbsbiografische Einflüsse auf das Gründungsverhalten von Frauen“ ist auf der Homepage des Instituts für Mittelstandsforschung abrufbar.

[http://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/ueber\\_uns/pressemitteilungen/Pressemitteilung\\_Gruendungsneigung\\_von\\_Frauen.pdf](http://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/ueber_uns/pressemitteilungen/Pressemitteilung_Gruendungsneigung_von_Frauen.pdf)

## Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Am 14. November 2014 fand die erste Lesung des Gesetzentwurfs zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf im Deutschen Bundestag statt. Der Entwurf soll die Möglichkeiten des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes weiterentwickeln und sie enger miteinander verzahnen. Die neue Familienpflegezeit soll Familien dabei helfen, Pflege und Beruf besser miteinander zu vereinbaren – beispielweise über flexible Regelungen für die Pflege, Betreuung und Begleitung von nahen Angehörigen und finanzielle Unterstützungsmaßnahmen. Das Gesetz zur Familienpflegezeit soll nach dem am 28.11.2014 beschlossenen **ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit**:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=211676.html>

ein zweiter Schritt auf dem Weg zu einer Familienarbeitszeit sein.

Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf soll am 1. Januar 2015 zusammen mit der ersten Stufe der Pflegereform in Kraft treten.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=211486.html>

## Bilanz nach einem Jahr Anspruch auf einen Krippen- platz

Ein Schritt in die richtige Richtung, aber definitiv noch ausbaufähig. Diese Bilanz fällten die ReferentInnen und TeilnehmerInnen der Tagung „Der Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz – ein Jahr danach“ am 31. Oktober 2014 in Essen. Hintergrund der Veranstaltung: Seit August 2013 haben Eltern einen gesetzlichen Anspruch auf einen Krippenplatz. ExpertInnen aus Wissenschaft und Praxis beleuchteten die Thematik aus unterschiedlichen Perspektiven.

Prof. Dr. Marco Zimmer und Prof. Dr. Christian Rüttgers vom ipo Institut für Personal- & Organisationsforschung an der FOM Hochschule stellten z.B. die Ergebnisse einer Befragung vor, die sie – mit Unterstützung der Zeitschrift ELTERN – unter rund 500 Müttern und Vätern durchgeführt hatten. Demnach halten nur sechs Prozent der Befragten, die schon vor dem August 2013 mal einen Krippenplatz gesucht haben, das Verfahren heute für schneller oder einfacher als früher. Vor allem würde sich ein Großteil der Eltern mehr Flexibilität bei den Betreuungszeiten wünschen, stellten die Experten heraus. Mit Blick auf die Betreuungseinrichtungen leiteten sie aus diesen Erkenntnissen eine Reihe von Handlungsempfehlungen ab – zum Beispiel die Kombination aus Kernzeit- und Randzeitbetreuung, die Eltern abhängig vom individuellen Betreuungsbedarf buchen können. Auch eine Kooperation unter oder eine Zusammenlegung von verschiedenen Einrichtungen sei denkbar. Zudem sehen Prof. Dr. Zimmer und Prof. Dr. Rüttgers auch die Unternehmen in der Pflicht. Ein professionelles Personalmanagement könne durch Angebote wie flexible Arbeitszeiten oder Home-Office vielen berufstätigen Eltern die Betreuung ihrer Kinder erleichtern.

Weitere Beiträge befassten sich mit der **Rechtslage**, der **europäischen Sicht**, einem **Blick in die Praxis** und die **Unternehmen**. Die ausführliche Auseinandersetzung mit den Beiträgen aller Referenten ist mit dem im Waxmann Verlag erschienenen Sam-

melband möglich.

Marco Zimmer, Christian Rüttgers (Hrsg.):  
Der Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz – ein Jahr danach, Waxmann 2014, ISBN 978-3-8309-3169-0

Eine *Kurzfassung* der Ergebnisse der Elternumfrage der FOM-Professoren Dr. Marco Zimmer und Dr. Christian Rüttgers steht zudem als PDF-Datei zur Verfügung.

<http://www.fom.de/aktuelles-storage/2014/zwischen-recht-und-wirklichkeit-bilanz-nach-einem-jahr-anspruch-auf-einen-krippenplatz.html>

### Einzelmeldungen zum Thema:

#### Eizellen einfrieren – ja oder nein?

Apple und Facebook bieten Mitarbeiterinnen finanzielle Unterstützung an, wenn sie ihre Eizellen einfrieren lassen möchten.

Pressekompass zum Thema auf spiegel online:

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/einfrieren-der-eizellen-pressestimmen-zu-social-freezing-a-997455.html>

#### Vollzeit-Vater mit Beruf

Im Interview: Holger Vogel, Veranstalter der **women&work**

<http://www.womenandwork.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung-einzelansicht/vollzeit-vater-mit-beruf/>

## Frauen in MINT

### „Komm, mach MINT“: MINT-Studiengänge bei Frauen immer beliebter

Aktuelle Daten des Statistischen Bundesamtes und Berechnungen der Geschäftsstelle Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“ zeigen, dass seit 2008 die Zahl der MINT-Studienanfängerinnen insgesamt um gut 70 Prozent gestiegen ist von fast 60.000 auf über 100.000 MINT-Studienanfängerinnen. Somit ist von allen Studierenden, die ein MINT-Studium beginnen, fast jede dritte eine Frau. Der Zuwachs an MINT-Studienanfängerinnen liegt damit deutlich über dem Zuwachs an Studienanfängerinnen insgesamt, der bei 50 Prozent in demselben Zeitraum liegt.

Die technisch-naturwissenschaftlichen Studiengänge sind als Studienfach für Frauen beliebter geworden. Jüngere Studienanfängerinnen wählen häufiger ein MINT-Studium als noch vor einigen Jahren. So zeigt ein Blick auf die Verteilung weiblicher Studierender auf die Fächergruppen, dass der Anteil der MINT-Studienanfängerinnen mit 26 Prozent größer ist als der Anteil an MINT-Studentinnen mit 23 Prozent. Im Vergleich, beim Spitzenreiter der weiblichen Studienwahl Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gibt es keine Zuwächse: 33 Prozent der Studentinnen insgesamt stehen fast 33 Prozent Studienanfängerinnen gegenüber. Ein Blick auf die im Daten und Fakten Bereich auf [www.komm-mach-mint.de](http://www.komm-mach-mint.de) beobachteten Fächergruppen und Studienbereiche zeigt, dass die Studienanfängerinnenzahlen in diesen Bereichen so hoch sind wie nie zuvor. So ist in der Elektrotechnik der Anteil von Studienanfängerinnen von 9,7 Prozent in 2008 auf 13,5 Prozent in 2013 gestiegen. Mit 3.700 Studienanfängerinnen in 2013 begannen somit mehr als doppelt so viele Frauen ein Elektrotechnik-Studium wie in 2008. Ähnlich hat die Informatik zugelegt mit einer Steigerung des

Studienanfängerinnenanteils von 18,6 Prozent in 2008 auf 22,7 Prozent in 2013. Mit 13.000 Studienanfängerinnen in 2013 bedeutet dies ebenfalls eine Steigerung von mehr als 100 Prozent gegenüber 2008. Die Gründe dafür sind vielfältig und müssen genau in den Blick genommen werden, um passgenaue Maßnahmen entwickeln zu können, mit der die Attraktivität von MINT-Studiengängen und damit die Studieneingangsquoten gesteigert werden können.

Der kontinuierliche Wandel schlägt sich auch in den Absolventinnen-Zahlen nieder. So schlossen 2013 über 50 Prozent mehr MINT-Absolventinnen als 2008 ihr Studium ab, 17.000 Absolventinnen mehr als in 2008. Ein positiver Trend ist auch bei den erwerbstätigen *MINT-Akademikerinnen* zu erkennen. Der Frauenanteil unter den unter 35-jährigen MINT-Akademikern ist seit dem Jahr 2000 von 22,4 Prozent auf 24,9 Prozent im Jahr 2012 angestiegen. Damit liegt der Frauenanteil in dieser Altersgruppe um mehr als 10 Prozentpunkte höher als bei den Personen ab 55 Jahre. (Herbstreport 2014 des IW Köln)

Die komplette Pressemitteilung der Geschäftsstelle Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen inkl. Grafiken ist zu finden unter:

<http://www.komm-mach-mint.de/Presse/Pressemitteilungen/PM-MINT-Studiengaenge-Frauen-beliebter>

### MINT Nachwuchsbarometer 2014: MINT-begabte junge Frauen studieren in der Mehr- heit kein klassisches MINT-Fach

Das MINT Nachwuchsbarometer 2014 wird herausgegeben von acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften und der Körber-Stiftung.

Die MINT-Fächer werden sowohl bei Schülern als auch bei Lehramtsstudierenden unbeliebter: Aktuell entfällt bei der Wahl der Leistungskurse nur

ein Anteil von drei Prozent auf Chemie und vier Prozent auf Physik – noch weniger als vor zehn Jahren. Und trotz exzellenter Berufsaussichten für Mathematik-, Chemie- und Physiklehrer entscheiden sich immer weniger Lehramtsstudierende für diese Fächer. Während der Anteil der Absolventen im Fach Physik seit 2003 von 4,5 auf 2,8 Prozent sank, stieg er in Geschichte von 8,5 auf 9,6 Prozent. Der zunehmenden Akademisierung und steigenden Zahl von MINT-Studienanfängern steht ein gravierender Nachwuchsmangel in den Ausbildungsberufen gegenüber. Besonders stark betroffen sind die Metallberufe mit einem Minus von über 21 Prozent sowie Maschinenbau und Werkzeugtechnik mit einem Rückgang um 12,3 Prozent zwischen 2008 und 2012. „Mit dem MINT Nachwuchsbarometer wollen wir solche kritischen Entwicklungen frühzeitig erkennbar machen“, erläutert **Prof. Dr. Ortwin Renn**, Mitglied des acatech Präsidiums und wissenschaftlicher Leiter der Studie. „Nach wie vor gelingt es uns nicht, **mehr junge Frauen** für Naturwissenschaften und Technik zu begeistern“, so Renn. In den Ausbildungsberufen stagniert ihr Anteil seit Jahren bei etwa zehn Prozent und selbst MINT-begabte junge Frauen studieren *in der Mehrheit* kein klassisches MINT-Fach. Während junge Männer mit sehr guter Mathematik-Note zu 30 Prozent einen Ingenieurstudiengang wählen, sind es bei den Frauen nur knapp sieben Prozent. Ein Grund für diese Geschlechterunterschiede: Bei der MINT-Förderung durch Eltern und Lehrer werden Mädchen schon früh benachteiligt. „Trotz der verstärkten Bemühungen vieler Akteure ist die Trendwende beim MINT-Nachwuchs noch nicht gelungen“, bilanziert **Matthias Mayer**, Leiter des Bereichs Wissenschaft der Körber-Stiftung. „Es gilt, die zahlreichen guten Ansätze besser zu vernetzen und zu einer kontinuierlichen und koordinierten MINT-Förderung auszubauen. Die Schule als der Ort, an dem die Grundlage für eine solide MINT-Bildung gelegt wird, muss dabei wieder stärker in den Fokus rücken.“

Das von acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften und der Körber-Stiftung herausgegebene MINT Nachwuchsbarometer ist ein bundesweiter Trendreport. Es erfasst das individuelle Interesse für Naturwissenschaften und Technik entlang der gesamten Bildungskette sowie die

strukturellen Rahmenbedingungen. Der ab 2014 jährlich erscheinende Bericht will den gesellschaftlichen Dialog zur Nachwuchssicherung unterstützen. Er soll als Frühwarnsystem, Planungs- und Entscheidungshilfe für Politiker, Pädagogen und Projektmanager dienen. Das MINT Nachwuchsbarometer wird vom Stuttgarter Forschungsinstitut Dialogik erstellt. Es wertet vorliegende Datenquellen umfassend aus und führt die Ergebnisse systematisch in einer Metastudie zusammen.

<http://www.koerber-stiftung.de/wissenschaft/schwerpunkt-lust-auf-mint/news-details-sp-lust-auf-mint/artikel/mint-nachwuchsbarometer-zeigt-trendwende-noch-nicht-geschafft.html>

<http://www.acatech.de/MINT-Nachwuchsbarometer>

<http://www.koerber-stiftung.de/wissenschaft/schwerpunkt-lust-auf-mint/mint-nachwuchsbarometer/barometer-2014.html>

## Studie „Wer macht wirklich MINT? Wissenschaftskarrieren in der retrospektiven Verlaufsanalyse“

Die Studie „Wer macht wirklich MINT? Wissenschaftskarrieren in der retrospektiven Verlaufsanalyse“ von **Kathinka Best** und **Martina Schraudner** ist im Fachmagazin „Forschung & Lehre“ 10|14 erschienen. Die Attraktivität von MINT-Fächern für Frauen wird häufig im Zusammenhang mit Chancengleichheit diskutiert. Das Schlagwort der „gläsernen Decke“ insinuiert dabei, dass Frauen der Weg in MINT-Spitzenpositionen erschwert wird. Ist dem so? Eine retrospektive Analyse von Wissenschaftskarrieren deutet auf nahezu chancengleiche Karrieren hin. *Ergebnisse und Handlungsempfehlungen* der Studie auf

<http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=17131>

## Thüringen verbessert Studienqualität in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern

Dafür erhalten die Thüringer Hochschulen im Rahmen des neuen Landesprogramms zur Verbesserung der Studienbedingungen im MINT-Bereich bis 2018 insgesamt sechs Millionen Euro. Das Geld kommt aus Mitteln des Hochschulpaktes 2020.

Bei der Verteilung werde ein besonderes Augenmerk auf der Verbesserung der Studienbedingungen an den Fachhochschulen liegen.

<http://www.thueringen.de/th2/tmbwk/aktuell/medienservice/mi/81812/index.aspx>

## Wissenschaftlerinnen auf Informatik-Konferenzen: Ihr Engagement und ihre Sichtbarkeit

*Gastbeitrag von Andrea Herrmann*

„Frauen sind in der Informatik unterrepräsentiert mit einem Anteil von circa 15%. Nun hat eine Studie quantitativ untersucht, wie aktiv Informatikerinnen sich in verschiedenen Funktionen an Konferenzen beteiligen. Untersucht wurden dazu die Frauenanteile in verschiedenen Positionen bei 157 Konferenzen (68 deutsche und 89 internationale) und 308 Workshops (215 deutsche und 93 internationale) - insgesamt 17.481 Personen.

*Dabei kam heraus:* Frauen engagieren sich in Deutschland überproportional bei der Organisation von Konferenzen, nämlich zu 14,7% verglichen mit 11,1% bei den Vortragenden. Bei den Workshops beträgt der Frauenanteil unter den OrganisatorInnen allerdings nur 10,4% im Vergleich zu 12,9% Vortragenden. In Programmkomitees finden wir

in Deutschland bei Konferenzen nur 7,7% Frauen und bei Workshops 9,1%, also deutlich unter ihrem Anteil unter den Vortragenden. Grundsätzlich liegen in Deutschland die Frauenanteile **eklatant** unter den internationalen.

Es konnte kein statistischer Hinweis darauf gefunden werden, dass ein Programmkomitee mit hohem Frauenanteil auch mehr weibliche Vortragende auswählt. Zunächst gefundene Korrelationen konnten v.a. dadurch erklärt werden, dass sich die Geschlechter unterschiedlich auf die Informatik-Themen verteilen: Frauen wählen überproportional die „weichen“ Themen wie das Requirements Engineering und deutlich weniger andere („harte“?) Themen wie Programmierung, Managementthemen und Bioinformatik.“

**Andrea Herrmann: Wissenschaftlerinnen auf Informatikkonferenzen. Informatik-Spektrum, 2014**

<http://link.springer.com/article/10.1007/s00287-014-0839-8>

## MINT-Fächer unter der Lupe

### Wie studiert man erfolgreich in MINT-Fächern? Neue DFG-Forschungsgruppe

Eine neue Forschungsgruppe der DFG untersucht die Gründe für den oft mäßigen Studienerfolg in den Natur- und Ingenieurwissenschaften.

Dazu stellt Lehr-/Lernpsychologe **Prof. Dr. Detlev Leutner** fest: „Wir haben ein doppeltes Problem: Zum einen stehen die MINT-Studienfächer bei den Schulabgängern nicht sonderlich hoch im Kurs. Zum anderen brechen im internationalen Vergleich zu viele ihr Studium in diesen Fächern ab.“ Die UDE-Forschungsgruppe „Akademisches Lernen und Studienerfolg in der Eingangsphase von MINT-Studiengängen“ fragt danach, wie es dazu kommt:

Sind die Universitäten zu anspruchsvoll oder fehlen den Studierenden die Voraussetzungen?

Im Fokus stehen zunächst Fragen der Studienanforderungen und der Lernvoraussetzungen. Chemiedidaktikprofessorin **Elke Sumfleth**: „Wir wollen relevante Einflussgrößen des Studienerfolgs auffindig machen und ein Modell des Beziehungsgefüges überprüfen.“ Gesucht wird nach Antworten aus den verschiedenen Blickwinkeln der Psychologie, der Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie der einschlägigen Fachdidaktik.

<https://www.uni-due.de/zeb/>

### Berichterstattung in den Medien

Ingenieurberufe werden in den Medien regelmässig thematisiert, v.a. im Kontext des Fachkräftemangels. Problematisch erscheint, dass Studienanwärterinnen und -anwärter anhand der Marketingnamen der Studiengänge den dahinter steckenden Ingenieurberuf oft nicht mehr erkennen können. Dies ergab eine Teilstudie des **Instituts für Multimedia Production IMP der Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Chur**, die mit dem Partner ARGUS der Presse AG durchgeführt wurde.

Medial negativ in Erscheinung treten v.a. die Rahmenbedingungen für Ingenieurinnen. Insbesondere ins Gewicht fallen dabei die nach wie vor vorhandene Lohndiskriminierung von Mitarbeiterinnen oder die geringe berufliche Flexibilität, was die Vereinbarkeit mit der Familie erschwert. Es erscheint denkbar, dass diese Berichterstattung bei Mädchen und jungen Frauen, welche vor der Studienwahl stehen, abschreckend wirkt. Damit wird eine Branche, welche in einem schwierigen Arbeitsmarkt als Chance erachtet wird, weiterhin Mühe haben, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Studie Ingenieurberufe in den Medien der HTW Chur ist ein Teilprojekt des aktuell durchgeführten MINT-Nachwuchsbarometers der Akademien der Wissenschaften Schweiz und wird von der Gebert RUF Stiftung gefördert. Es wurden dieses Jahr schon zwei Studien zur Wahrnehmung und Attraktivität von Ingenieurberufen für potentielle Studierende von der HTW Chur publiziert. Noch ausstehend ist die Zusammenfassung der Resultate des Social Media Monitorings sowie die Ausarbeitung einer Sensibilisierungskampagne für Jugendliche, basierend auf all diesen Teilstudien. Die HTW Chur plant,

ihren Part im Februar 2015 abzuschliessen.

<http://www.htwchur.ch/multimedia-production/forschung-und-dienstleistung/mint-studie.html>

## Faszinierende Technikberufe mit Zukunft - Role Models stellen sich vor

Die Geschäftsstelle von „Komm, mach MINT!“ hat aktuell eine Broschüre veröffentlicht, die aufzeigt, wie vielseitig technische Berufe sind, und dass auch und gerade Frauen in diesen Bereichen beste berufliche Perspektiven haben. Zentral ist die Vorstellung weiblicher Rollenvorbilder. Hier geht es neben den ingenieurwissenschaftlichen Klassikern Maschinenbau, Elektrotechnik und Verfahrenstechnik auch um Bereiche wie Umwelttechnik, Schiffbau- und Meerestechnik, Lebensmitteltechnologie oder Textil- und Medizintechnik. Insgesamt zwanzig Ingenieurinnen berichten von ihrem Alltag in Ausbildung, Studium und Beruf, von spannenden Projekten, technischen Errungenschaften, ihrem beruflichen Werdegang und ihren Zielen. Die Portraits werden durch Hintergrundinformationen zu den einzelnen Fachgebieten, Hinweisen zu Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten sowie Tipps und Links zur vertiefenden Lektüre ergänzt.

<http://material.kompetenz.net/komm-mach-mint/technikbroschuere.html>

## Projekt CyberMentor geht in die neunte Runde - Weitere Mentorinnen gesucht!

Obwohl viele Schülerinnen ein Interesse an Berufen und Studiengängen im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) haben, sind Mädchen und Frauen in diesem Bereich immer noch unterrepräsentiert. Es fehlen

ihnen oft Unterstützungsangebote und positive Rollenvorbilder, die sie bei der Wahl und Orientierung im MINT-Bereich unterstützen.

Die Teilnahme als Mentorin bietet die Gelegenheit, den weiblichen MINT-Nachwuchs zu fördern, das persönliche Netzwerk zu erweitern und eigene Kompetenzen weiterzuentwickeln. Darüber hinaus bietet die geschützte Plattform ein Netzwerk mit über 600 MINT-Frauen sowie zahlreiche Kooperations- und Austauschmöglichkeiten. Aufgrund der hohen Nachfrage von Schülerinnen sind die Projektleiterinnen derzeit auf der Suche nach weiteren Mentorinnen, um allen Schülerinnen die Teilnahme zu ermöglichen.

Der Aufruf lautet: „Werden auch Sie Mentorin bei CyberMentor und helfen Sie Schülerinnen, die Vielfalt von MINT zu entdecken!“

<http://www.cybermentor.de/anmeldung-mentorin>

Kontakt: Dr. Sigrun Schirner,  
mentorin@cybermentor.de

<https://www.cybermentor.de/>

#### Literaturtipp:

Augustin-Dittmann, Sandra; Gotzmann, Helga (Hrsg.):

#### **MINT gewinnt Schülerinnen**

VS Verlag für Sozialwissenschaften 2015

ISBN 978-3-658-03109-1

Free Preview: <http://www.springer.com/springer+vs/soziologie/bildungssoziologie/book/978-3-658-03109-1>

*Das Berufswahlverhalten von Schülerinnen in MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu verändern und zu erweitern ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen. Vor diesem Hintergrund sind zahlreiche Projekte entstanden, die darauf zielen, Schülerinnen für MINT-Berufe zu begeistern und langfristig zu gewinnen. Die Beiträge des Bandes diskutieren die Gründe der Unterrepräsentanz von Mädchen und Frauen in MINT und geben konkrete Empfehlungen, welche Formate, Werbestrategien und Projekte bei der Ansprache von Schülerinnen erfolgreich sind.*

## Girls'Day 2015

Seit 4. November 2014 können Unternehmen und Organisationen ihre Angebote unter [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de) veröffentlichen. Mit dem Girls'Day-Radar können Mädchen einen Girls'Day-Platz in ihrer Nähe finden. Der Eintrag ist kostenlos.

Am 23. April 2015 öffnen Unternehmen und Organisationen ihre Türen für Mädchen ab Klasse 5. Schülerinnen entdecken Berufe in Technik, IT, Handwerk und Naturwissenschaften. So können sie frühzeitig Kontakte zu Ausbildungsverantwortlichen aufnehmen und werden motiviert, vielfältige Wahlmöglichkeiten zu nutzen.

Der Girls'Day ist das weltweit größte Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen und erzielt eine einmalige Breitenwirkung. Unternehmen und Organisationen beteiligen sich seit 2001 mit bisher etwa 100.000 Angeboten für 1,5 Mio. Mädchen. Ein Netzwerk von 350 Girls'Day-Arbeitskreisen, regionalen Bündnissen aus Kammern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Gleichstellungsstellen, Arbeitsagenturen und vielen weiteren Einrichtungen, engagiert sich in ganz Deutschland für den Mädchen-Zukunftstag.

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

Der Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Kontakt: **Elisabeth Schöppner**, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag, Telefon: 0521 / 106 7349 | E-Mail: [schoeppner@girls-day.de](mailto:schoeppner@girls-day.de)

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

<http://www.kompetenzz.de>

## MINT-Nachwuchsbarometer Schweiz: Potenzial von Mädchen in Technik könnte besser genutzt werden

„Familie, Schule, Berufsberatung und Unternehmen könnten deutlich mehr tun, damit junge Frauen Berufe in Technik und Naturwissenschaften ergreifen. Mädchen fühlen sich in Technik deutlich weniger gefördert als Knaben. Zudem müssen die Berufe für junge Frauen andere Kriterien erfüllen als für junge Männer.“ Dies geht aus der Studie «MINT-Nachwuchsbarometer Schweiz» der Akademien der Wissenschaften Schweiz hervor. Zur Erforschung der Gründe für den anhaltenden Fachkräftemangel befragten die Akademien der Wissenschaften Schweiz über 6000 Personen aus der Deutschschweiz und der Westschweiz: Schülerinnen und Schüler, Studierende sowie Erwerbstätige:

„Die Studie zeigt, selbst wenn Mädchen und Knaben die gleiche Förderung in Technik erhalten und das gleiche Interesse an Technik aufweisen, haben Mädchen immer noch weniger Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und damit ein geringeres Selbstkonzept in Bezug auf Technik als Knaben. Deshalb ist es wichtig, dass Mädchen vermehrt spezifisch in ihrem Technikinteresse gefördert werden. Die Schule sollte auf allen Stufen ihre Anstrengungen verstärken, um Kinder und Jugendliche in Naturwissenschaften und Technik zu fördern. Eine Förderung der Naturwissenschaften führt jedoch nicht automatisch zu einem erhöhten Interesse an Technik. Technik und Informatik müssen deshalb spezifisch gefördert werden...Ausbildungen, Berufe und Arbeitsbedingungen müssen überdacht werden, denn Mädchen sind anders motiviert als Knaben: Für junge Frauen sind Karriere, Einkommen und Ansehen meist weniger wichtig; sie legen mehr Wert auf eine vielseitige Tätigkeit und selbständiges Arbeiten.

Entsprechend müssen natur- und ingenieurwissenschaftliche Berufe auch differenziert umschrieben werden, wenn sich beide Geschlechter angesprochen fühlen sollen.“

Die Publikation basiert auf einer Studie, die im Auftrag der Akademien der Wissenschaften Schweiz erstellt wurde: „Bericht Analyse MINT-Nachwuchsbarometer – Auswertung der Datenerhebung vom Frühsommer 2012“, Johannes Börlin, Anne Beerwinkel, Peter Labudde, Zentrum Naturwissenschafts- und Technikdidaktik, PH FHNW

<http://www.mint-nachwuchsbarometer.ch>

*Bitte lesen Sie auch:*

**Deutsche Schulen:**

**Bei Computerkompetenz nur Mittelmaß**

*Laut der weltweit durchgeführten International Computer and Information Literacy Study ICILS-Studie bildet Deutschland beim Einsatz von Computern im Unterricht in manchen Jahrgangsstufen das Schlusslicht. Dafür boomt hierzulande der Markt für außerschulische IT-Angebote.*

*Birgit Eickelmann von der Universität Paderborn war an der ICILS-Studie beteiligt: „Rund ein Drittel der Schülerinnen und Schüler hierzulande verlieren den Anschluss und können mit neuen Technologien nicht sinnvoll umgehen“*

<http://www.heise.de/newsticker/meldung/Deutsche-Schulen-Bei-Computerkompetenz-nur-Mittelmass-2462115.html>

## Auszeichnungen im Bereich MINT

### Landesforschungspreis Baden-Württemberg 2014

Einer der diesjährigen Landesforschungspreise für Grundlagenforschung geht an **Professorin Dr. Katerina Harvati-Papatheodorou**. Die Paläoanthropologin und stellvertretende Leiterin des Senckenberg Center for Human Evolution and Paleoenvironment an der Eberhard Karls Universität Tübingen wird für ihre richtungsweisenden

Methoden und Ergebnisse bei der Erforschung der Evolution des Menschen ausgezeichnet. Auf die große Frage, was der Mensch sei und wie er dazu geworden ist, hat sie in den vergangenen Jahren ganz neue Antworten zutage gefördert. So konnte sie gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen eines internationalen Forscherteams nachweisen, dass sich der moderne Mensch von Afrika aus nach Asien und Europa ausgebreitet hat. Diese herausragenden Erkenntnisse über die Migrationsbewegung des modernen Menschen listete das TIME Magazin 2007 unter den *zehn wichtigsten wissenschaftlichen Entdeckungen des Jahres*. Die Forschungsarbeit von Harvati-Papatheodorou basiert maßgeblich auf intensiver Feldforschung. Noch weit mehr aber sind die Forschungsergebnisse den innovativen Methoden der Wissenschaftlerin zu verdanken. Die Untersuchung der Forschungsgegenstände erfolgt mithilfe hochtechnologischer computergestützter Analyseinstrumente. Die Auszeichnung ist mit 100.000 Euro dotiert.

[http://mwk.baden-wuerttemberg.de/uploads/media/091\\_PM\\_Landesforschungspreis\\_2014.pdf](http://mwk.baden-wuerttemberg.de/uploads/media/091_PM_Landesforschungspreis_2014.pdf)

## Wissenschaftspreis Niedersachsen 2014

Als herausragende Wissenschaftlerin einer Fachhochschule hat die Niedersächsische Ministerin für Wissenschaft und Kultur, **Gabriele Heinen-Kljajić**, **Prof. Dr.-Ing. Xiaobo Liu-Henke** ausgezeichnet.

Dieser Preis ist mit 25 000 Euro dotiert. Die Professorin für Regelungstechnik und Mathematik an der Fakultät Maschinenbau der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften hat mit ihren zukunftsweisenden Forschungsansätzen im Bereich Fahrzeugmechatronik und Elektromobilität einen wesentlichen Beitrag zur Profilbildung der Forschung an der Hochschule geleistet.

Sie ist Honorarprofessorin an der Partnerhochschule Zhejiang University of Science and Tech-

nology (ZUST) in China und unterstützt damit die Internationalisierung der Ostfalia.

<http://www.mwk.niedersachsen.de/aktuelles/presseinformationen/ministerin-heinen-kljaji-verleiht-wissenschaftspreis-niedersachsen-2014--128627.html>

## Brigitte Petersen ist Professorin des Jahres

Beim Wettbewerb „Professor des Jahres 2014“ unter Schirmherrschaft des Bundesforschungs- und des Bundeswirtschaftsministeriums hat **Prof. Dr. Brigitte Petersen**, Vorsitzende des International FoodNetCenters der Universität Bonn, die Auszeichnung in der Kategorie **Medizin/Naturwissenschaften erhalten**.

Ausgezeichnet werden in diesem Wettbewerb Professorinnen oder Professoren, die ihre StudentInnen bereits während der Hochschulzeit auf den Karriereweg vorbereiten und ihnen auf der Grundlage hervorragender Forschung und Lehre Fähigkeiten und Fertigkeiten für den erfolgreichen Berufsstart vermitteln. Studierende, AbsolventInnen und ArbeitgeberInnen schlagen deutschlandweit ProfessorInnen aus verschiedenen Fachgebieten vor.

Aus 300 Nominierten in der Kategorie Medizin/Naturwissenschaften wählte die Jury Prof. Dr. Brigitte Petersen von der Universität Bonn auf Platz eins. Prof. Petersen leitet am Institut für Tierwissenschaften die Abteilung Präventives Gesundheitsmanagement, die 1991 an der Landwirtschaftlichen Fakultät der Universität Bonn neu eingerichtet wurde.

<http://www3.uni-bonn.de/Pressemitteilungen/214-2014>

## 04

HOCHSCHULEN,  
HOCHSCHULFORSCHUNGTOTAL E-QUALITY  
Prädikatsvergabe 2014

Das TOTAL E-QUALITY Prädikat wurde in diesem Jahr in Dortmund an 57 Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung verliehen. Acht davon bekamen das Prädikat bereits zum fünften Mal und wurden mit dem TOTAL E-QUALITY-Nachhaltigkeitspreis geehrt.

Unter den neuen Preisträgern befinden sich folgende Organisationen aus der Wissenschaft:

Hochschule Wismar, University of Applied Science; Leibniz Universität Hannover; Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e. V.; Mathematisches Forschungsinstitut Oberwolfach gGmbH; Universität zu Köln.

Diese Prädikatsträger aus der Wissenschaft wurden *erneut* ausgezeichnet:

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau; Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO/Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement IAT; Freie Universität Berlin; Friedrich-Schiller-Universität Jena; HelmholtzZentrum München, Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt; Hochschule Emden/Leer; Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin; Hochschule Hannover; IfADO - Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund; Johannes-Gutenberg-Universität Mainz (JGU); Leibniz-Institut für Angewandte Geophysik (LIAG); Leibniz-Institut für Katalyse e. V.

LIKAT Rostock; Leibniz-Institut für Zoo- und Wildtierforschung im Forschungsverbund Berlin e. V.; Pädagogische Hochschule Freiburg; RWTH Aachen; Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover; Technische Universität Berlin; Universität Bielefeld; Universität Potsdam; Universität zu Lübeck; Westfälische Wilhelms-Universität Münster.

Im kommenden Jahr wird die Prädikatsvergabe in Hamburg stattfinden.

Mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden Institutionen ausgezeichnet, die sich mit personal- und institutionspolitischen Maßnahmen um die Durchsetzung von Chancengleichheit in ihren Einrichtungen bemühen und dabei auch Erfolge erzielen. Der Prädikatsbereich Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS betreut. Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich um das TOTAL E-QUALITY Prädikat bewerben möchten, finden hier Unterstützung und Beratung.

Nächster Bewerbungsschluss ist der  
**31. Mai 2015!**

Bitte wenden Sie sich an: **Dr. Nina Steinweg**,  
Telefon: 0221-47694-264, E-mail:  
nina.steinweg@gesis.org

[http://www.total-e-quality.de/  
aktuelles/praedikatsvergabe-2014.html](http://www.total-e-quality.de/aktuelles/praedikatsvergabe-2014.html)

## 12. Studierendensurvey: Deutlicher Wandel der Geschlechterzusammensetzung an deutschen Hochschulen

Die Langzeitstudie „Studiensituation und studentische Orientierungen“ an Universitäten und Fachhochschulen besteht seit Anfang der 80er Jahre des letzten Jahrhunderts und ist die umfassendste Dauerbeobachtung zur Entwicklung der Studiensituation an den Hochschulen in Deutschland. Die erste Befragung fand im WS 1982/83 statt, die weiteren Erhebungen im Abstand von zwei bis drei Jahren. Im WS 2012/13 wurde der 12. Studierendensurvey durchgeführt. Der Studierendensurvey wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Durchführung und Berichterstattung liegen bei der Arbeitsgruppe Hochschulforschung an der Universität Konstanz, deren Arbeit von einem Wissenschaftlichen Beirat begleitet wird.

Für den aktuellen 12. Studierendensurvey wurden im Wintersemester 2012/13 rund 5000 Studierende an 25 Hochschulen befragt. Der fast 500 Seiten umfassende Bericht umfasst ein breites Themenspektrum: Es reicht von Fragen der Fachwahl und Motivation bis zu Erwartungen an den Arbeitsmarkt, von den Studienanforderungen und eigenen Ansprüchen an das Lernen zum Zeitaufwand im Studium, von Promotionsvorhaben und Auslandserfahrungen bis zur Einschätzung des sozialen Klimas an den Hochschulen.

### *Ausgewählte Ergebnisse nach Geschlecht:*

*Deutliche Zunahme der Studentinnen:* Im WS 2012/13 liegt die Quote der Frauen an Universitäten bei 60% und an Fachhochschulen bei 52%. Sie sind damit im Survey etwas überproportional vertreten. Der Trend zu einer vermehrten Studienaufnahme von Frauen spiegelt sich im Studierendensurvey auch bei den Studienanfängerinnen (1. Hochschulsesemester) wider: 64% Frauen an Universitäten und 66% an Fachhochschulen. Beim Hochschulzugang ist die frühere geschlechtsspezifische Selektion abgebaut.

*Wahl des Studienfaches folgt häufig traditionellen Entscheidungsmustern:* „Junge Frauen und Männer folgen in ihrer Fachwahl häufig traditionellen Mustern. Insofern sind bestimmte Fächer „männlerdominiert“ geblieben, wie beispielsweise die Ingenieur- und Naturwissenschaften. In den Fächern Psychologie, in den medizinischen Disziplinen oder in den neuen Sprachen sind dagegen Frauen deutlich in der Überzahl, was auch die Zahlen der amtlichen Statistik belegen (vgl. Statistisches Bundesamt 2012). Im Studierendensurvey spiegeln sich die amtlichen Daten der Geschlechteranteile in den einzelnen Fächern in ähnlicher Weise wider:

*Studenten:* Insbesondere in den Ingenieurwissenschaften (Uni 72%; FH 77%), auch in Teilen der Naturwissenschaften; darunter sind Einzeldisziplinen mit einem noch höheren Männeranteil, wie z.B. Elektrotechnik (Uni 88%; FH 91%), Maschinenbau (Uni 75%; FH 88%) oder Informatik (Uni 80%; FH 92%) und Physik (Uni 81%).

*Studentinnen:* Große Anteile der am Survey beteiligten Frauen finden sich in den universitären Sprach- und Kulturwissenschaften, insbesondere in Anglistik (88%), Germanistik (81%) und Romanistik (79%). Aber auch im Fach Psychologie (82%) und in den Erziehungswissenschaften (83%) sind Frauen überproportional vertreten. Ebenfalls so hohe Anteile kommen in Fächern der Medizin und der Gesundheitswissenschaften vor, wenn man die Einzelfächer Zahnmedizin (91%) Veterinärmedizin (87%) und Humanmedizin (68%) betrachtet. An den Fachhochschulen wird das Fach Sozialwesen von den Frauen zahlenmäßig dominiert (82%).“

*Maßnahmen zur Frauenförderung an der Hochschule:* „Betrachtet man Frauen an den Hochschulen nach ihren bildungsbiographischen Verläufen – vom Studienanfang bis zur Professur –, dann wird der Frauenanteil mit fortschreitender Hochschullaufbahn immer kleiner. Trotz deutlich mehr Frauen in der Professorenschaft – Anstieg zwischen 1999 und 2012 von 10% auf 20% – bleiben Frauen bei dieser Stellenbesetzung weiterhin eindeutig hinter den Männern zurück. Dabei sind erhebliche Fachunterschiede vorhanden. Im Jahr 2012 lag in den Sprach- und Kulturwissenschaften der Frauenanteil bei den Professuren bei 36%, in den Inge-

neuerwissenschaften dagegen nur bei 10% (vgl. DESTATIS 2013).

Deshalb bleibt die Gleichbehandlung von Frauen an den Hochschulen ein wichtiges Anliegen. Den Studierenden wurden drei erhobene Forderungen, wie die Situation von Frauen bei einer wissenschaftlichen Laufbahn verbessert werden kann, wiederholt zur Entscheidung vorgelegt. Sie betreffen die Interessenvertretung von Frauen, die Förderung bei weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsschritten sowie die Erhöhung ihrer Chancen bei einer Stellenbesetzung.

Diese drei Fragen werden den Studierenden bereits seit den 90er Jahren vorgelegt und die Antworten unterliegen einem deutlichen Wandel:

1. Frauen sollen sich an Hochschulen stärker organisieren und aktiv für ihre Interessen kämpfen.
2. Frauen sollen bei der Besetzung von Hochschul-lehrerstellen bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden.
3. Für Frauen sollte es spezielle Stipendien für Pro-motion und Habilitation geben.

Wurden zwei (2+3) Forderungen früher weit mehr unterstützt, auch von den Studenten, stagniert die Unterstützung seit 2001, geht teilweise sogar noch weiter zurück. Studentinnen unterstützen die Forderungen für Frauen zwar weiterhin deutlich stärker als Studenten, aber selbst ihre Unterstützung hat leicht an Intensität verloren" (vgl. Abbildung 28, S.70 d. Kurzfassung):

[http://www.bmbf.de/pub/12\\_Studierendensurvey\\_Kurzfassung\\_bf.pdf](http://www.bmbf.de/pub/12_Studierendensurvey_Kurzfassung_bf.pdf)

[http://www.bmbf.de/pub/12\\_Studierendensurvey\\_Langfassung\\_bf.pdf](http://www.bmbf.de/pub/12_Studierendensurvey_Langfassung_bf.pdf)

<http://www.bmbf.de/de/25020.php>

## Hochschulzukunftsgesetz NRW

Der Landtag in NRW hat am 11. September 2014 das neue Hochschulzukunftsgesetz (HZG) verabschiedet. Es trat zum Beginn des Wintersemesters 2014/15 in Kraft und enthält eine einjährige Frist zur Anpassung der Grundordnungen.

Hervorzuheben sind einige wesentliche *gleichstellungsrelevante* Paragraphen zu den Themen Diversity Management, Geschlechtergerechte Gremienbesetzung, Gleichstellungsbeauftragte (neu: Wählbarkeit aller Mitglieder der Hochschule), Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen, Quote nach Kaskadenmodell bei Berufungen und Teilzeitstudium:

### § 3 Aufgaben

*(4) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming). Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessene Rechnung.*

*5) Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit. Sie berücksichtigen mit angemessenen Vorkehrungen die besonderen Bedürfnisse Studierender und Beschäftigter mit Behinderung oder chronischer Erkrankung oder mit Verantwortung für nahe Angehörige mit Pflege- oder Unterstützungsbedarf sowie mit Kindern. Sie fördern die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Erziehung für die Studierenden und Beschäftigten mit Kindern, insbesondere durch eine angemessene Betreuung dieser Kinder. (...)*

### § 11c Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien

*(1) Die Gremien der Hochschule müssen geschlechtsparitätisch besetzt werden, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden. § 21 Absatz 3 Satz 3 bleibt unberührt. Soweit Gremien nach Gruppen getrennt besetzt werden, kann dem Gebot der geschlechtsparitätischen Besetzung im Sinne des Satzes 1 dadurch entsprochen werden, dass der Frauenanteil in*

der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mindestens dem Frauenanteil entspricht, der in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ausgewiesen ist, aus deren Kreis die Gremienbesetzung erfolgt, und hinsichtlich der weiteren Gruppen eine geschlechtsparitätische Besetzung nach Satz 1 vorliegt. Voraussetzung dafür ist, dass eine geschlechtsparitätische Besetzung in dieser Gruppe trotz intensiver Bemühungen nicht gelingt. Die Bemühungen sind entsprechend Absatz 4 Satz 1 aktenkundig zu machen.

(2) Werden bei mehreren Hochschulen Gremien gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Hochschulen ebenso viele Frauen wie Männer benennen, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, müssen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufsakt einer Hochschule entsprechend. Weitergehende Vorschriften bleiben unberührt.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Hochschulen in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.

(4) Die Ausnahmegründe für ein Abweichen von den Bestimmungen zur Gremienbesetzung sind in dem einzelnen Abweichungsfall aktenkundig zu machen. Sind die Ausnahmegründe im Falle der Besetzung des Rektorats, des Senats, des Fachbereichsrats oder der Berufungskommission nicht aktenkundig gemacht worden, ist das jeweilige Gremium unverzüglich aufzulösen und neu zu bilden, es sei denn, die Gründe werden unverzüglich nachträglich aktenkundig gemacht.

#### § 24 Gleichstellungsbeauftragte; gleichstellungsbezogene Mittelvergabe

(1) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule hin. Insbesondere wirkt sie auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung, bei Personal- und Strukturmaßnahmen und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe hin. Sie kann hierzu an den Sitzungen der Hochschulwahlversammlung, des Senats, des Hochschulrates, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

(2) Die Hochschule regelt in ihrer Grundordnung insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen.

Wählbar sind alle weiblichen Mitglieder der Hochschule. Die fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten soll den umfassenden Anforderungen ihrer Aufgaben gerecht werden; dies setzt entweder ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine im Einzelfall nachgewiesene andere fachliche Qualifikation voraus. Die Funktion ist hochschulöffentlich auszusprechen.

(3) Die Fachbereiche bestellen Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretungen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. Sie kann in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fachbereichsräte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fachbereiche teilnehmen. Die Grundordnung kann vorsehen, dass für mehrere Fachbereiche auf der Grundlage einer Ordnung dieser Fachbereiche eine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden kann, wenn diese Bestellung mit Rücksicht auf die Aufgaben und Größe dieser Fachbereiche zweckmäßig ist und im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt.

(4) Die Hochschule richtet eine Gleichstellungskommission ein. Diese berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages. Das Nähere zur Gleichstellungskommission regelt die Hochschule in ihrer Grundordnung.

(5) Bei der Mittelvergabe an die Hochschulen und in den Hochschulen ist der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die leistungsbezogene Mittelvergabe, die Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle und die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.

(6) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes Anwendung.

#### § 34a Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen

(1) Die Hochschulen, die Landespersonalrätekonferenzen und das Ministerium vereinbaren einen Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen, welcher den berechtigten Interessen des Personals der Hochschulen an guten Beschäftigungsbedingungen nach § 3 Absatz 4 Satz 3 angemessen Rechnung trägt. Die Vorschriften des Rahmenkodex gelten für die Hochschulen, die den Rahmenkodex abgeschlossen haben, die Personalräte dieser Hochschulen und das Ministerium unmittelbar und zwingend. Das Ministerium kann den Rahmenkodex für allgemeinverbindlich erklären, sobald die Landespersonalrätekonferenzen sowie mindestens die Hälfte der Hochschulen den Rahmenkodex abgeschlossen haben. Mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung gilt der Rahmenkodex auch für die Hochschulen, die ihn bislang nicht abgeschlossen haben, und deren Personalräte unmittelbar und zwingend.

(2) Der Rahmenkodex wird durch eine ständige Kommis-

sion der Hochschulen, der Landespersonalrätekonferenzen und des Ministeriums evaluiert und fortentwickelt.

(3) Die Landespersonalrätekonferenzen können bei den Verhandlungen zur Vereinbarung des Rahmenkodex Vertretungen von an den Hochschulen vertretenen Gewerkschaften hinzuziehen oder sich durch solche Gewerkschaften vertreten lassen.

#### § 37a Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren

(1) Das Rektorat setzt für die in den Fachbereichen vertretenen Fächergruppen im Einvernehmen mit der Dekanin oder dem Dekan eine Gleichstellungsquote für in der Regel drei Jahre fest; der Beschluss ist im Verkündungsblatt zu veröffentlichen. Die Gleichstellungsquote bildet das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern ab, die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsgesamtheit die Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren erfüllen. Bei der Festsetzung der Gleichstellungsquote bestimmt das Rektorat die Ausgangsgesamtheit, innerhalb derer das Verhältnis nach Satz 2 ermittelt werden soll, nach sachgerechten, an dem Ziel der Gewährleistung der Chancengerechtigkeit orientierten Kriterien.

(2) Die Hochschule strebt an, in den Fächergruppen ein Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren zu erreichen, welches der Gleichstellungsquote nach Absatz 1 entspricht. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung des Verfahrens zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge, der Beschlussfassungen der Berufungskommissionen und des Fachbereichsrats über den Berufungsvorschlag sowie hinsichtlich der Berufungen durch die Rektorin oder den Rektor. Satz 1 findet keine Anwendung, soweit in der Hochschule in einem Fach oder einer Fächergruppe der Anteil der Professorinnen im Verhältnis zu dem Anteil der Professoren überwiegt.

(3) Die Hochschule wirkt darauf hin, dass innerhalb der Mitglieder der Gruppen nach § 11 Absatz 1, insbesondere innerhalb der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern angemessen ist.

(4) Das Nähere, insbesondere hinsichtlich der Festsetzung der Gleichstellungsquote und der Bildung der Fächergruppen, regelt mit Ausnahme des Verfahrens der Berufung durch die Rektorin oder den Rektor die Berufsordnung.

#### § 62a Studium in Teilzeit; Teilzeitstudium

(1) Die Hochschule soll das Lehrangebot so organisieren, dass das Studium auch als Teilzeitstudium erfolgen kann.

(2) Die Hochschule prüft, ob und inwieweit die von ihr angebotenen Studiengänge für ein Studium in Teilzeit geeignet sind; Absatz 1 bleibt unberührt. Die Liste der für ein Studium in Teilzeit geeigneten Studiengänge ist in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

(3) In der Prüfungsordnung kann für Studierende in Teilzeit nach § 48 Absatz 8 eine individualisierte Regelstudienzeit in vollen Semestern geregelt werden, deren Dauer dem Verhältnis der Arbeitsbelastung des Studierenden in Teilzeit zu der Arbeitsbelastung eines Studierenden in Vollzeit und damit der generellen Regelstudienzeit dem Verhältnis nach entspricht.

(4) Die Einschreibeordnung kann vorsehen, dass Studierende in Teilzeit nach § 48 Absatz 8 innerhalb ihres gewählten Studienganges nur entsprechend dem Verhältnis der generellen Regelstudienzeit zu ihrer individualisierten Regelstudienzeit zum Besuch von Lehrveranstaltungen berechtigt sind, Studien- und Prüfungsleistungen erbringen können, Teilnahmevoraussetzungen im Sinne des § 64 Absatz 2 Nummer 2 oder Leistungspunkte erwerben oder Prüfungen ablegen können; § 59 bleibt ansonsten unberührt.

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

## Die Juniorprofessur zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Die Einführung der Juniorprofessur vor zwölf Jahren hat wichtige Impulse zur Weiterentwicklung des Systems der wissenschaftlichen Qualifizierung in Deutschland gesetzt. Darüber waren sich die 130 Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer zweitägigen Konferenz zum Thema „Die Juniorprofessur zwischen Anspruch und Wirklichkeit“ weitgehend einig. Ausgangspunkt der von der Hans-Böckler-Stiftung in Berlin ausgerichteten Veranstaltung bildeten die Ergebnisse eines gemeinsam vom Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) und dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) durchgeführten Forschungsprojekts. Darin wird zum einen die Situation aktuell an den Hochschulen tätiger JuniorprofessorInnen und NachwuchsgruppenleiterInnen vergleichend untersucht. Zum anderen werden erstmals Daten erhoben, die Schlüsse auf den Karriereweg von JuniorprofessorInnen nach Abschluss ihrer Qualifizierungsphase zulassen. Mittschnitte der Tagung und die Vorträge sind nun *online verfügbar*.

[http://www.che.de/cms/?getObject=250&getLang=de&strAction=programm&PK\\_Veranstaltungen=433](http://www.che.de/cms/?getObject=250&getLang=de&strAction=programm&PK_Veranstaltungen=433)

## Female Entrepreneurship an der Universität Oldenburg

Die Universität Oldenburg kann ihr Engagement in der Gründungsförderung weiter ausbauen. Nach einer erfolgreichen Präsentation im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) hat die Gründerinnen- und Gründeruniversität die Zusage für eine verlängerte Förderung aus dem EXIST IV-Programm erhalten. Ab Herbst 2014 wird sie für weitere zwei Jahre das Gründungsklima auf dem Campus stärken – mit einer professionellen Gründungsberatung, dem Fokus auf zukunftsweisende Gründungsthemen in Forschung und Lehre sowie einer umfassenden Transferstrategie.

„Das ist ein wichtiger Erfolg für den weiteren Ausbau unserer Gründerinnen- und Gründeruniversität, die sich für eine Kultur der Kreativität und unternehmerischen Selbständigkeit auf dem Campus einsetzt“, sagte Prof. Dr. Katharina Al-Shamery, Präsidentin der Universität Oldenburg. „In der zweiten Projektphase fokussieren wir uns auf das Thema **Female Entrepreneurship**, um gerade Frauen – mehr als die Hälfte unserer Studierenden – für das Thema zu sensibilisieren. Denn bei ihnen ist die Hemmschwelle für das Gründen besonders hoch.“ Daher werde die Universität mit **Dr. Stephanie Birkner** ab Oktober 2014 eine Juniorprofessur für Female Entrepreneurship besetzen.

Ein weiterer Schwerpunkt werde das Thema ‚Sustainable Entrepreneurship‘ sein. „Nachhaltigkeitsthemen sind stark in Forschung und Lehre an der Universität Oldenburg verankert, und das Interesse an ‚grünen‘ Gründungsprojekten ist groß“, so Al-Shamery.

Vor knapp drei Jahren zeichnete das BMWi die Universität Oldenburg als EXIST-Gründerhochschule aus. Seitdem zählt sie zu den besten Gründerhochschulen Deutschlands. Durch die Auszeichnung und die damit verbundene Förderung konnte die Universität Oldenburg in den vergangenen Jahren neue Akzente setzen. So hat sie 2012 das Gründungs- und Innovationszentrum (GIZ) eröffnet, das als zentrale Anlaufstelle für Gründungsinter-

sierte aus den Hochschulen im Nordwesten dient.

<http://www.uni-oldenburg.de/gruenderuni/>

<http://www.uni-oldenburg.de/giz>

<http://www.uni-oldenburg.de/entrepreneurship/>

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

## Universität Bremen für faire und transparente Berufungs- verhandlungen ausgezeichnet

Die Universität Bremen ist jetzt als erste norddeutsche und bundesweit sechste Hochschule mit dem Gütesiegel des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) für faire und transparente Berufungsverhandlungen ausgezeichnet worden. Die Berufungsverhandlungen an der Universität Bremen verliefen grundsätzlich fair und weitestgehend wertschätzend, heißt es in der Begründung des DHV. Sowohl Rektor als auch Kanzler führten alle Berufsverhandlungen mit JuniorprofessorInnen und ProfessorInnen persönlich. Berufungsverhandlungen seien durchweg von einem guten Klima und hohen Gewinnungsinteresse geprägt. Positiv sei auch die Praxis, im Rahmen individueller Zielvereinbarungen den Katalog in Betracht zu ziehender Ziele bzw. Leistungen im Konsens auszuhandeln. Neuberufenen ProfessorInnen stünden in den ersten hundert Tagen vielfältige und individuell zugeschnittene Angebote für einen erfolgreichen Start im neuen Berufsumfeld zur Verfügung. Als **familienfreundlich zertifizierte Hochschule** sei die **Universität Bremen insbesondere bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser als andere Hochschulen.**

<http://www.uni-bremen.de/berufungsverfahren.html>

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

## Sonderausgabe der „humboldt chancengleich“ zum Lise Meitner-Denkmal

Ein Gastbeitrag von **Dr. Ursula Fuhrig-Grubert**,  
Zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Uni-  
versität zu Berlin

Am 10. Juli 2010 wurde im Ehrenhof der Humboldt-Universität zu Berlin, Unter den Linden 6 das erste (vollfigurliche) Denkmal für eine Wissenschaftlerin in Deutschland durch die Bundesministerin für Bildung und Wissenschaft **Johanna Wanka** enthüllt. Geehrt wird mit dem von der Berliner Bildhauerin **Anna Franziska Schwarzbach** geschaffenen Denkmal eine der bedeutendsten Wissenschaftlerinnen des 20. Jahrhunderts: **Lise Meitner**. Sie forschte und lehrte an der heutigen Humboldt-Universität zu Berlin zunächst als erste Assistentin, dann als erste außerordentliche Professorin für Physik in Preußen. Gemeinsam mit **Otto Hahn** arbeitete sie parallel am Kaiser Wilhelm-Institut für Chemie. Als theoretische Physikerin war sie es, die die Ergebnisse der gemeinsamen Experimente deutete: „*Hähnchen, lass mich das machen, von Physik verstehst Du nichts.*“ Diese von ihr überlieferten Worte belegen die „Arbeitsteilung“ im Team Meitner-Hahn eindrucksvoll. 1938 musste Meitner Deutschland verlassen. Als Wissenschaftlerin mit jüdischer Herkunft war sie ihres Lebens nicht mehr sicher. Kurz darauf gelang Otto Hahn in Fortführung der gemeinsamen Arbeiten die Kernspaltung. Er brauchte Meitner, um zu verstehen, was geschehen war. Sie interpretierte den ihr beschriebenen Prozess und gab ihm seinen Namen. Den Nobelpreis für die Entdeckung der Kernspaltung erhielt Hahn allerdings allein. Trotz mehrerer Nominierungen sollte diese Ehrung eine der wenigen sein, die Lise Meitner, die sich stets für eine friedliche Nutzung der Atomenergie einsetzte, nie erlangen sollte.

Vor diesem Hintergrund erschien am 17. November 2014, dem 136. Geburtstag von Lise Meitner, eine Sonderausgabe der „humboldt chancengleich“, dem Publikationsorgan zum Thema Gleichstellung der Geschlechter an der HU. Neben umfangreichen Informationen zu Leben und Werk der Wissen-

schaftlerin u.a. von der Autorin und Zeit-Journalistin **Charlotte Kerner**, der Wissenschaftshistorikerin **Annette Voigt** oder dem letzten Schüler von Meitner und späteren Generaldirektor des europäischen Wissenschaftszentrums CERN, enthält es Beiträge über Frauen im Wissenschaftssystem oder über Nachwuchswissenschaftlerinnen in den MINT-Fächern. Vor allem aber das Denkmal und dessen Künstlerin finden in dem Heft eine ausführliche Würdigung. Ein Diskussionsfenster bietet dabei das Forum für eine kritische Auseinandersetzung mit dem Denkmal: So fragt die Kulturwissenschaftlerin **Corinna Tomberger** nach den geschlechterpolitischen Dimensionen des Lise Meitner-Denkmal und kommt zu dem Schluss, dass es eher einer männlichen Tradition verhaftet bleibt. Die Kunsthistorikerin **Michaela Marek** beschäftigt sich mit der Frage, welche Kunst an der Humboldt-Universität Chancen hat. Ihr Ergebnis lautet: Die Universität hat hier eine wichtige Chance verstreichen lassen, da das Denkmal in der vorliegenden Form nicht mehr zeitgemäß ist. Der Bildhauer **Berndt Wilde** hingegen betont, dass fraglos der beste der eingereichten Entwürfe realisiert wurde. Die Berliner Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen **Dilek Kolat** schließlich interpretiert das Denkmal als „eindrucksvolles Gegenbild“ zu den „übergroßen männlichen Monumenten“, die sich in seiner Nachbarschaft befinden. Die Figur Lise Meitners „gibt der Wissenschaft ein anderes Gesicht, ein zeitgemäßes, das auch gegen rassistische und genderspezifische Ausgrenzungen steht.“

Im Ergebnis hat das Lise Meitner Denkmal genauso gewirkt, wie es als Kunst im öffentlichen Raum wirken soll und wie es sich seine Initiatorinnen gewünscht haben: Es hat zu einer intensiven Diskussion angeregt. Es bleibt zu hoffen, dass es diese Aufgabe auch zukünftig weiter erfüllen wird!

Die Sonderausgabe der „humboldt chancengleich“ ist als pdf-Version zu finden unter:

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/informationen/von-a-bis-z/hc-Lise-Meitner>

Eine gedruckter Version kann per Mail kostenfrei bestellt werden: [frauenbeauftragte@hu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@hu-berlin.de)

---

## Personalia

---

---

### Prof. Dr. Isabell Welpé ist neue wissenschaftliche Leiterin des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung

Bayerns Wissenschaftsminister **Dr. Ludwig Spaenle** hat **Prof. Dr. Isabell Welpé** zur wissenschaftlichen Leiterin des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulplanung und -forschung (IHF) in München berufen. Die Inhaberin des Lehrstuhls für Strategie und Organisation an der Technischen Universität München (TUM) trat am 1. Oktober 2014 die Nachfolge von **Professor Hans-Ulrich Küpper** an, der das Institut 20 Jahre lang geleitet hatte. Isabell Welpé wurde an der Universität Regensburg im Fachgebiet Technologie- und Innovationsmanagement promoviert. 2007 hat sie sich an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) zum Thema Innovation und Organisation habilitiert. Den Lehrstuhl für Strategie und Organisation an der TUM übernahm sie 2009. Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen Leadership und strategische Innovation, Arbeits- und Organisationskonzepte für die Zukunft, New Public Management und der Einfluss digitaler Technologien und sozialer Medien auf Organisationen. Aktuell forscht Prof. Dr. Welpé beispielsweise darüber, wie sich unter dem Einfluss der Digitalisierung Arbeit, Führung und Organisationsmodelle verändern.

Das IHF wurde 1973 gegründet und führt Forschungsarbeiten zu hochschulpolitisch aktuellen Themen durch. Es stellt dem Bayerischen Wissenschaftsministerium, dem Bayerischen Landtag und den Hochschulen Planungs- und Entscheidungsgrundlagen zur Verfügung. Ein wichtiger Bereich ist zudem die Beratung und Unterstützung der bayerischen Hochschulen.

<http://www.km.bayern.de/pressemitteilung/9092/nr-312-vom-01-10-2014.html>

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## Grenzen übergreifende Zusammenarbeit für geschlechtergerechtere Hochschulen und Forschungseinrichtungen

### Das EU-Projekt INTEGER

**Autorinnen: Maria Schäfer, Dr. Anke Lipinsky**

Wie kann im Rahmen eines Projekts institutioneller Wandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen angestoßen und nachhaltig umgesetzt werden? Und welche Möglichkeiten gibt es, die Wirksamkeit von Gleichstellungsplänen und -maßnahmen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in sehr unterschiedlichen nationalen und institutionellen Kontexten zu erfassen und zu bewerten?

Dieser Herausforderungen nahmen sich die Projektpartnerinnen des EU-Projekts INTEGER (INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research) an – das Centre National de la Recherche Scientifique CNRS (Frankreich), die Universität Šiauliai (Litauen), das Trinity College Dublin (Irland) und, als externe Evaluatorin, das CEWS im GESIS-Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

### Unterstützung strukturellen Wandels durch die EU-Kommission

Gefördert wird das vierjährige Projekt (2011 bis 2015) im Rahmen des Programmbereichs „Wissenschaft in der Gesellschaft“ des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms. Durch entsprechende Ausschreibungen in diesem Programmbereich unterstützt die Europäische Kommission Initiativen von Konsortien aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die strukturellen Wandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit mit Hilfe von Maßnahmenplänen anstreben.



*Mitglieder der INTEGER-Projektteams und der implementation teams, Šiauliai, Mai 2014*

Das Projekt INTEGER entstand auf die erste Ausschreibung dieser Art hin. Es folgten jährlich weitere Ausschreibungen und somit Projekte mit ähnlicher Zielstellung, was auch einen EU-weiten Austausch unter Projektpartner\_innen verschiedener Projekte ermöglicht. Solch ein Austausch sowohl zwischen Projektpartner\_innen, die Maßnahmenpläne umsetzen, als auch zwischen Evaluator\_innen dieser Pläne findet in unterschiedlichen Konstellationen bereits statt und hat sich als fruchtbar erwiesen.

### Schlüsselinstrument Maßnahmenpläne

Ziel des Projekts INTEGER ist es, in den am Projekt beteiligten Institutionen – mit Ausnahme des CEWS als Evaluatorin – Transformationsprozesse hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit anzustoßen und durchzuführen. Zu diesem Ziel wurden in diesen drei Institutionen Maßnahmenpläne zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit durch institutionellen Wandel, so genannte Transformational Gender Action Plans (TGAPs), entworfen und bereits teilweise umgesetzt. Diese Pläne beinhalten Maßnahmenpakete sowohl für die institutionelle Ebene (d.h. für die Hochschule bzw. Forschungseinrichtung als Ganzes) als auch für die lokale Ebene (in ausgewählten Fakultäten, Instituten etc.), wobei ein Fokus auf MINT-Fächern liegt.

So wurden im Trinity College Dublin die Fakultäten für Chemie, Naturwissenschaften und Physik als lokale Piloteinrichtungen ausgewählt, während an der Universität Šiauliai diese Rolle der Fakultät für Mathematik und Informatik und der Technologie-Fakultät zukommt. Im CNRS, der größten nationalen Forschungsorganisation Frankreichs, fiel die Wahl auf die Institute für Physik und Mathematik, wobei aufgrund der Größe der Institute einzelne Laboratorien innerhalb dieser als Piloteinrichtungen ausgewählt wurden.

### Projekt und Projektleitung in einer Pionierrolle

Den Projektleiterinnen in den drei implementierenden Institutionen und ihren Teams wurde die Pionierinnenrolle zuteil, den ersten Gleichstellungsmaßnahmenplan ihrer Einrichtung zu entwickeln. Gemeinsam erarbeiteten die Projektpartnerinnen

eine Methodik zum Erstellen der Maßnahmenpläne: Nach einer Definition zentraler Begriffe identifizierten die Projektpartnerinnen vier Handlungsfelder bzw. Schlüsselindikatoren für den Prozess hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit: das Involvieren von Entscheidungsträger\_innen in den Prozess, ein Wandel der Organisationsstruktur(en), die Karriereentwicklung weiblicher Beschäftigter und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Zur Entwicklung von Maßnahmen, die den Bedarfen der Zielgruppen – insbesondere Wissenschaftlerinnen in MINT-Fächern und Entscheidungsträger\_innen – entsprechen, wurden nationale und institutionenspezifische Gesetzgebungen, Policies und Praktiken analysiert, geschlechterdifferenzierte quantitative Daten zusammengestellt und neu erhoben, in einer Beschäftigtenumfrage nach Karrierewegen und dem Arbeitsklima gefragt, und – auf lokaler Ebene – Interviews und Ortsbegehungen durchgeführt.

Schon die Erhebung geschlechterdifferenzierter quantitativer Daten stellte sich als eine schwierige Aufgabe heraus, da wichtige geschlechterdifferenzierte Daten zuvor nicht (geschlechterdifferenziert) erhoben worden waren, und beispielsweise in einer Institution die Definitionen von Positionsbezeichnungen zwischen Fakultäten und Instituten unterschiedlich sind. Das Projektteam im CEWS unterstützte die Partnerinnen in dieser Phase unter anderem in der Definition zentraler Konzepte zur Formulierung der Gleichstellungsziele. Halbjährliche Exchange of Experience-Seminare dienten dem Austausch von Ideen und Erfahrungen unter den Projektpartnerinnen. Darüber hinaus begleiteten Projekt-Botschafter\_innen und weitere externe Expert\_innen, die auf Erfahrung in der Durchführung von Maßnahmen für institutionellen Wandel zurückgreifen können, den Prozess.

### Neue Gleichstellungsstrukturen innerhalb der Institutionen

In der Konzeption wie auch in der Durchführung der Maßnahmen kam und kommt – neben der lokalen Projektleitung – eine zentrale Rolle den implementation teams, sprich denen mit der Durchführung betrauten Teams aus Beschäftigten

und Entscheidungsträger\_innen, zu. Diese Teams wurden konkret für diese Aufgabe einberufen. Ihre Zusammensetzung und Arbeitsweise unterscheidet sich zwischen den Partnerinneneinrichtungen und trägt nationalen, institutionellen und lokalen Kontextbedingungen Rechnung. Im Trinity College Dublin beispielsweise bringt ein Team Entscheidungsträger\_innen auf College-Ebene zusammen – so u.a. den für Forschung zuständigen Dekan, den Leiter der Personalabteilung, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und den Dekan der Pilot-Fakultät –, während drei andere Teams aus Wissenschaftler\_innen für die konkrete Durchführung von Maßnahmen in ihren Pilot-Fakultäten zuständig sind. Die Kommunikation zwischen den Teams ist vor allem die Aufgabe der Obleute der implementation teams in den Pilot-Fakultäten, die an den Sitzungen der Teams auf beiden Ebenen teilnehmen.

Hauptverantwortlich für die Projektdurchführung sind die obersten Führungspersonen der drei implementierenden Institutionen, d.h. der Präsident des CNRS, der Provost des Trinity College Dublin und der Rektor der Universität Šiauliai. Als Mitglieder der so genannten Partnership Group des Projekts treffen sie sich einmal jährlich.

### CEWS-Evaluation als Beratungsprozess einer ‚kritischen Freundin‘

Während der gesamten Projektlaufzeit beobachtet CEWS, das die Erstellung und Implementierung der Gleichstellungspläne formativ und summativ evaluiert, den Lauf des Umsetzungsprozesses und liefert Impulse zu dessen Optimierung. Die Evaluationsmethodik basiert auf einem maßgeschneiderten Evaluationskonzept, welches Dr. Anke Lipinsky (CEWS) im Rahmen des INTEGER-Projekts entwickelte. Das Konzept kombiniert Elemente formativer und summativer Policy-Evaluationen und greift auf qualitative und quantitative sozialwissenschaftliche Methoden zurück.

Die Evaluatorinnen verstehen ihre Rolle im Rahmen der Evaluationen der Gleichstellungspläne als die einer bzw. eines ‚critical friend‘ (vgl. Balthasar 2011), welche\_r die Projektpartnerinnen durch externes Feedback und eine Analyse kausaler

Zusammenhänge in der Umsetzung und Qualitätssicherung der Maßnahmenpläne unterstützt.

### Drei Schlüsselemente der Evaluation

Grundlegend für die Evaluation ist eine Analyse der Maßnahmenpläne und deren Implementierung im Vergleich mit den von den Projektpartnerinnen selbst gesetzten Zielstellungen auf verschiedenen Ebenen innerhalb der Einrichtungen. Große Bedeutung kommt auch der Analyse nationaler, institutioneller und lokaler Kontextfaktoren zu. Die Evaluation bringt die folgenden drei Analyseperspektiven zusammen (vgl. Lipinsky/ Schäfer 2014):

Zunächst erfolgt eine Betrachtung der Rahmenbedingungen, verstanden als die nationalen, institutionellen und lokalen Kontexte, welche Design und Umsetzung von Maßnahmen sowie deren Wirksamkeit prägen. Für diese Analyse werden u.a. relevante Gesetzestexte, Policy-Dokumente, Politiken der Einrichtung und Hintergrundinformationen aus den Bereichen Forschungs-, Beschäftigungs- und Gleichstellungspolitik herangezogen. Mit diesen Rahmenbedingungen werden die von den Projektpartnerinnen und ihren Teams definierten Zielsetzungen, Prioritäten und Umsetzungsstrategien der Maßnahmenpläne in Zusammenhang gesetzt.

In einem zweiten Schritt wird eine Prozessanalyse durchgeführt. In dieser werden Stärken und Schwächen der Implementierungsprozesse auf verschiedenen intra-institutionellen Ebenen identifiziert. Hierzu werden u.a. Arbeitsweisen der mit der Durchführung betrauten Teams, die Rolle von Schlüsselakteuren, Kooperationen innerhalb der Institution sowie mit externen Partner\_innen, Kommunikationsprozesse und Konfliktfelder analysiert.

Die Analyse der durch die Pläne und ihre Maßnahmen erzielten Wirkungen folgt dem so genannten Logic Chart Model (vgl. bspw. Balthasar 2011; Wyatt Knowlton/ Phillips 2009), das sich im Rahmen der Evaluationen im Projekt INTEGER als sehr hilfreich erwiesen hat. Es dient der Analyse der kausalen Zusammenhänge zwischen den Maßnahmenbündeln und deren outputs, outcomes und impacts in Sachen Gleichstellung. In diesem Zusammenhang

werden unter outputs die umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen, beispielsweise ein durchgeführtes Briefing, verstanden. Outcomes bezeichnen konkrete Veränderungen, die sich direkt auf die Maßnahme zurückführen lassen, beispielsweise die Änderung institutioneller Verfahrensweisen. Impacts hingegen werden hier definiert als die durch die Maßnahmen erzielten Wirkungen auf die Zielgruppe(n), z.B. die Verbesserung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen.

### Durchführung der Evaluation in mehreren Phasen

Die Anwendung des Evaluationskonzepts, sprich die Durchführung der Evaluation der Maßnahmenpläne in den Partnerinneneinrichtungen, erfolgte in verschiedenen Phasen. So führten die Projektpartnerinnen zu Beginn des Projekts anhand einer vom CEWS für jede der Einrichtungen speziell entwickelten Vorlage eine Erhebung personalbezogener und prozessbezogener quantitativer Daten in ihrer Institution durch. Diese Erhebungen wurden bzw. werden in der Mitte und gegen Ende des Projekts wiederholt und verfolgen das Ziel, impacts im Sinne von Auswirkungen auf die Beschäftigten (beispielsweise eine Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungspositionen und Führungsgremien) messen zu können.

Ungefähr in der Mitte des Umsetzungsprozesses erfolgte die zentrale Evaluationsrunde in Form einer Erhebung überwiegend qualitativer Daten. Auch wurden die erwähnten quantitativen Daten erneut erhoben. Ziel dieser Evaluationsrunde gut ein Jahr vor Projektende war es, die Projektpartnerinnen durch Analysen und konkrete Empfehlungen darin zu unterstützen, die Umsetzung und ggf. Gestaltung ihrer Maßnahmenpläne zu optimieren.

Anhand einer vom CEWS entwickelten Vorlage verfassten die Projektpartnerinnen je einen Selbstbericht, in welchem sie u.a. dazu angehalten waren, über Stärken und Schwächen der gewählten Strategie und ihrer Umsetzung zu reflektieren. Anschließend führte das Evaluationsteam zwischen März und Mai 2014 Interviews, Gruppendiskussionen und Ortsbegehungen in den drei Partnerinneneinrichtungen durch. Die Interviews

und Diskussionen mit den Hochschul- bzw. Institutsleitungen, Gremienmitgliedern, Personen in für den Prozess zentralen Verwaltungspositionen, Wissenschaftler\_innen sowie Mitgliedern der mit der Durchführung der Maßnahmenpläne betrauten Teams boten aufschlussreiche Einblicke u.a. in die Kontextbedingungen in den Einrichtungen (beispielsweise verbreitete Geschlechterdiskurse und intrainstitutionelle Dynamiken), die Arbeitsweisen der Teams und die Reichweite und Wirkungen einzelner Maßnahmen. Um den Interviewten einen möglichst ungehinderten Ausdruck zu ermöglichen und Missverständnisse bzw. Fehlinterpretationen zu vermeiden wurde das Evaluationsteam während der Interviews im CNRS und an der Universität Šiauliai – sofern von den Interviewten gewünscht – von Dolmetscher\_innen unterstützt.

Die Ergebnisse der zentralen Evaluationsrunde präsentierten die CEWS-Mitarbeiterinnen den Projektpartnerinnen in umfassenden Evaluationsberichten und stellten sie zudem der Partnership Group, den Projektpartnerinnen sowie den lokalen Teams im Mai 2014 vor. Eine abschließende Evaluationsrunde folgt im Frühjahr 2015.

### Maßgeschneiderte Strategien für strukturellen Wandel

Auch wenn die Evaluation keinen Vergleich zwischen den drei implementierenden Institutionen anstrebt, zeigen die Evaluationsergebnisse deutliche Unterschiede zwischen den Institutionen hinsichtlich der gewählten Strategie, Prioritätensetzung, beteiligten Akteur\_innen, Maßnahmenwahl und Reaktionen. Diese lassen sich größtenteils auf die spezifischen Rahmenbedingungen zurückführen, wobei sich diese nicht nur zwischen den Einrichtungen unterscheiden. Auch innerhalb der Institutionen traten zum Teil deutliche Unterschiede zutage, die u.a. in den Selbstverständnissen und Arbeitsweisen der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin begründet liegen.

Die zentrale Evaluation zeigt, dass alle drei Einrichtungen erfolgreich auf den Kontext ihrer Einrichtung abgestimmte Maßnahmenpläne entwickelten und in Teilen durchführten. Während für die Nachhaltigkeit der Maßnahmenpläne teilweise bereits

erfolgsversprechende Initiativen durchgeführt werden, stellt dieser Punkt für einige Handlungsfelder eine Herausforderung für die verbleibende Projektlaufzeit dar. Zurzeit erarbeiten die Projektpartnerinnen anhand der Evaluationsberichte des CEWS, wie sie die Maßnahmenpläne, deren Umsetzung und Nachhaltigkeit optimieren können, und werden darin von externen Expert\_innen unterstützt.

### Unterstützung anderer interessierter Einrichtungen durch Handreichungen

Auf Grundlage der im Rahmen des INTEGER-Projekts gesammelten Erfahrungen und Erkenntnisse im Bereich des institutionellen Wandels sowie der Evaluation von Maßnahmenplänen erstellen die Projektpartnerinnen Handreichungen und ein Toolkit mit Vorlagen und Checklisten. Ab Juni 2015 werden diese in Hochschul- und Forschungseinrichtungen sowie Netzwerken in der EU und darüber hinaus verteilt bzw. zugänglich gemacht, mit dem Ziel, Prozesse des institutionellen Wandels hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an verschiedensten Hochschulen und Forschungseinrichtungen anzustoßen und zu unterstützen.

Weitere Informationen zum EU-Projekt INTEGER, Kontaktdaten sowie ab Juni 2015 ein Zugang zu den Handreichungen und Checklisten finden sich auf:

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

#### Literatur:

*Balthasar, Andreas (2011):*  
Critical Friend Approach: Policy Evaluation between Methodological Soundness, Practical Relevance, and Transparency of the Evaluation Process, in: *German Policy Studies* 7 (3), S. 187-231.

*Lipinsky A., Schäfer M. (2014):*  
GESIS Evaluation Concept for Transformational Gender Action Plans.

*Wyatt Knowlton, Lisa/ Phillips, Cynthia C. (2009):*  
The Logic Model Guidebook. Better Strategies for Great Results, Los Angeles, Sage Publications.

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Leibniz-Gemeinschaft: Planungssicherheit für kommende Jahre

Die Leibniz-Gemeinschaft begrüßt die Entscheidungen von Bund und Ländern in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) für die Zukunft des deutschen Wissenschaftssystems sehr. Leibniz-Präsident **Matthias Kleiner** sagte dazu: „Die politischen Weichenstellungen für die Zukunft geben Wissenschaft und Forschung in Deutschland erneut Planungssicherheit für die kommenden Jahre. Bund und Ländern ist es gelungen, trotz zum Teil schwieriger finanzieller Rahmenbedingungen ein beeindruckendes Gesamtpaket für alle Bereiche der Wissenschaft zu schnüren. Dafür sind wir unseren Partnern in der Politik zu großem Dank verpflichtet. Das Finanzvolumen von mehr als 25 Milliarden Euro für die gemeinsamen Programme von Bund und Ländern ist außerordentlich bemerkenswert, wie es schon die über 18 Milliarden Euro im vorherigen Zeitraum von 2011 bis 2015 waren.“ Die Fortführung des Hochschulpakts und die Erhöhung der DFG-Programmpauschale seien wichtige Signale für ein leistungsfähiges Wissenschaftssystem.

Für die Leibniz-Gemeinschaft ist die Verlängerung des Pakts für Forschung und Innovation für die Jahre 2016 bis 2020 besonders wichtig. Der sichere jährliche Aufwuchs von drei Prozent bedeutet für die Finanzierung der 89 Leibniz-Institute insgesamt ein zusätzliches Mittelvolumen von mehr als 500 Millionen Euro durch den Pakt für Forschung und Innovation während seiner dritten Laufzeit. „Dass der Bund den Aufwuchs alleine tragen wird,

ist ein sehr positives Signal dafür, dass die gemeinsame Forschungsförderung der Leibniz-Gemeinschaft von Bund und Ländern auch künftig hohe forschungspolitische Priorität hat, die Länder aber gleichzeitig finanziell entlastet werden, um ihrer Verantwortung gegenüber den Hochschulen besser gerecht werden zu können“, betonte Matthias Kleiner.

Die engen und vielfältigen Kooperationen zwischen den Universitäten und den Mitgliedseinrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft beruhen auf der Stärke der beteiligten Partner, hob der Leibniz-Präsident auch vor dem Hintergrund der Grundsatzentscheidung der GWK zur Fortsetzung der Exzellenzinitiative hervor. „Die Leibniz-Institute werden sich gemeinsam mit ihren Hochschulpartnern auch an den künftigen Programmen der Exzellenzinitiative substantiell beteiligen und sind dafür bestens gerüstet“, so Matthias Kleiner. „Für die in dem GWK-Grundsatzbeschluss vorgesehene Förderung der Zusammenarbeit von universitärer und außeruniversitärer Forschung sowie die Verknüpfung zwischen Grundlagenforschung und Anwendungsorientierung ist die Leibniz-Gemeinschaft in besonderer Weise prädestiniert.“

[http://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/presse/pressemitteilungen/details/article/planungssicherheit\\_fuer\\_kommende\\_jahre\\_100001596/](http://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/presse/pressemitteilungen/details/article/planungssicherheit_fuer_kommende_jahre_100001596/)

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Neue Europäische Kommission Wer ist Wer?

Die neue Kommission, geleitet von **Jean-Claude Juncker**, ist am 22. Oktober 2014 offiziell vom Europäischen Parlament in Straßburg bestätigt worden.

Mit nur neun Frauen im 28-köpfigen neuen Gremium entspricht der Geschlechterproportion dem der bisherigen Kommission.

Auf einer Infografik werden die neuen KommissarInnen und ihre Portfolios vorgestellt:

<http://www.europarl.europa.eu/news/de/news-room/content/20141022STO75852/html/Plenum-best%C3%A4tigt-neue-Kommission>

Die neue Kommissarin **Věra Jourová**: Justice, Consumers and *Gender Equality* im Einzelportrait:

<http://ephearings2014.eu/post/98902665396/vera-jourova-justice-consumers-and-gender>

*Lesen Sie auch:*

**Deutscher Frauenrat:  
Gender Equality wird Chefsache**

<http://www.frauenrat.de/deutsch/infopool/nachrichten/informationdetail/article/gender-equality-wird-chefinsache.html>

## Promoting Gender Equality in Research – the GENIS LAB Experience

Final conference of the GENIS LAB project,  
NH Hotel Altmarkt, Dresden, Dec. 12th, 2014

Speaker in the first Session: Gender Equality in Research in Europe – state of the art and further developments: **Anke Lipinsky**, GESIS, Center of excellence Women in Science (CEWS): „**Gender Equality Policies in Public Research**“

*Information about the project:*

„Six scientific organizations across Europe have committed into a process of structural change: to improve the working environment and dynamics with the objective of overcoming the factors that impede women's career in research.

Along the way, these brave organizations will receive the support of three technical partners that will help them by sharing their knowledge and innovative tools: participatory gender audit methodology, gender budgeting, gender awareness training for human resources managers.

The Genis Lab approach is experimental and active: the aim is to activate a process that involves every area (managers, researchers, administrative staff) of organizations into discussing, identifying obstacles and defining strategies to overcome them. These strategies will be put to the test through an action plan that will last almost three years: enough time

to measure results, evaluate outcomes and adjust the plan to better meet emerging needs. Partners will share their experiences and sharpen their instruments through an ongoing discussion that will take place in the virtual labs.

The Genis Lab project is a support action - type project funded by the European Commission within the 7th Framework Programme. It will last from 2011 to 2014."

The project GENIS LAB will end with December 31st, 2014. During the four ambitious project years the project partners got a lot of results. These results will be presented at the final conference.

Kontakt: Sandra Martinka, martinka@ipfdd.de

<http://www.genislab-fp7.eu/index.php/final-conference/general-information>

<http://www.genislab-fp7.eu/index.php/final-conference/registration>

## Consolidator Grant Ausschreibung 2015

Der ERC hat am 14. November 2014 die Consolidator Grant-Ausschreibung für 2015 veröffentlicht. Anträge können bis zum **12. März 2015** (17 Uhr) eingereicht werden.

Zielgruppe der ERC Consolidator Grants sind exzellente WissenschaftlerInnen, deren Promotion zwischen 7-12 Jahren zurückliegt. Es können in der Regel bis zu 2 Mio. EUR für einen Zeitraum von bis zu 5 Jahren beantragt werden.

Der Leitfaden für Antragstellende („Information for Applicants“) wurde bereits mit der Veröffentlichung der Starting Grants im September publiziert, gilt auch für die Consolidator Grants und liegt nun in einer aktualisierten Fassung (ebenfalls vom 12. November 2014) vor.

Das elektronische Einreichungssystem ist bereits geöffnet und die Templates für die Antragsunterlagen können dort nach Registrierung heruntergeladen werden:

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/topics/9063-erc-cog-2015.html#tab3>

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/home.html>

Alle Dokumente finden Sie auch hier:

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

## Neues EU-Portal für den Bereich „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“

Für den Bereich „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“ hat die Europäische Kommission ein neues Portal freigeschaltet. Das Portal hält u. a. Informationen zu dem Programmbereich insgesamt und zu den einzelnen Themen bereit sowie auch verschiedene Publikationen.

*Portal:*

<http://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=home>

*Themenbereich Gender Equality:*

<http://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&tlib=gender>

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNGEröffnung des Göttinger  
Centrums für Geschlechter-  
forschung (GCG)

Das Göttinger Centrum für Geschlechterforschung (GCG) ist eine interdisziplinäre Einrichtung der Georg-August-Universität Göttingen, die gemeinsam von der Philosophischen und der Sozialwissenschaftlichen Fakultät getragen wird. Die Etablierung des GCG wurde Anfang des Jahres 2014 durch den Senat und das Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen beschlossen.

Mit der Gründung des GCG wurde u.a. der Empfehlung der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen (WKN 2013) gefolgt, die im Zuge ihrer Evaluation der Gender Studies am Standort Göttingen eine positive Entwicklung im Bereich Lehre hervorgehoben und zugleich eine Stärkung interdisziplinärer Forschung und Vernetzung nahegelegt hatte. Mit einer Konferenz zur „*Wissensgeschichte der Geschlechterforschung*“ fand am 17. und 18. Oktober 2014 die feierliche Eröffnung des Centrums statt.

Ziel des GCG ist es, Forschungsaktivitäten auf dem Gebiet der Geschlechterforschung zu koordinieren, selbst zu initiieren und weiterzuentwickeln, die an der Georg-August-Universität Göttingen angesiedelt sind. Ein besonderes Augenmerk gilt hierbei auch der Nachwuchsförderung in der Prädoc- und insbesondere in der Postdoc-Phase. Dabei will das Centrum geeignete Maßnahmen im Bereich der Vernetzung mit bestehenden Einrichtungen entwickeln sowie Unterstützung bei Antragsstellungen liefern. Zugleich sollen einschlägige Lehraktivitäten

im Kontext des BA- und MA-Studienganges Geschlechterforschung mit Blick auf innovative Forschungsfelder und internationale Entwicklungen unterstützt werden.

Das Centrum dient darüber hinaus der regionalen und überregionalen Vernetzung der Geschlechterforschung im deutschsprachigen und internationalen Raum.

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

Stellungnahme der  
Fachgesellschaft Gender e.V.  
zum Schwerpunkt "Gender" in  
der Zeitschrift des Deutschen  
Hochschulverbandes *Forschung  
und Lehre*

Die Fachgesellschaft Gender hat eine Stellungnahme zur aktuellen Ausgabe der Zeitschrift des Deutschen Hochschulverbandes *Forschung und Lehre* (Nov. 2014) mit dem Schwerpunkt Gender verfasst:

„Für die inter-/transdisziplinäre Geschlechterforschung leisten die Beiträge der Autorinnen Andrea Geier, Bettina Hannover, Carmen Leicht-Scholten und Bettina Pfeleiderer aus der Perspektive ihrer jeweiligen (inter-)disziplinären Verortungen eine informative, sachliche und kontroverse Bestandsaufnahme. Diesen Beiträgen ist bedauerlicherweise ein polemischer Artikel von Stefan Hirschauer vor-

angestellt, der nicht nur den Anspruch der Deutungshoheit über das gesamte Forschungsgebiet erhebt, sondern Gender Studies vom 'Makel' des Feminismus zu 'reinigen' sucht und ein Wissenschaftsverständnis postuliert, das weit hinter die selbstreflexiven Potentiale der Gender und Queer Studies zurückfällt. Eines unserer Mitglieder, der Kultur- und Medienwissenschaftler Stephan Trinkaus, hat diesen Artikel auf eine Weise kommentiert, der wir uns als Vorstand anschließen können. Daher möchten wir ihn an dieser Stelle allen Mitgliedern der FG und allen anderen Interessierten zugänglich machen."

Link zur Stellungnahme von **Stephan Trinkaus**:

<http://www.fg-gender.de/wp-content/uploads/2014/11/Wissenschaft-braucht-den-Feminismus-nicht.pdf>

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

Artikel von **Stefan Hirschauer** in F&L 11/14:  
**Wozu Gender Studies? Ein Forschungsfeld zwischen Feminismus und Kulturwissenschaft**

[http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/Archiv/2014/ful\\_11-2014.pdf](http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/Archiv/2014/ful_11-2014.pdf)

---

## Zeitschrift GENDER: Open Access gestartet!

Der Verlag Barbara Budrich stellt die Ausgaben der Zeitschrift GENDER für den Open Access online zur Verfügung.

Durch die Aufnahme der Beiträge in fachbezogene Open Access-Plattformen werden die Möglichkeiten einer gezielten Suche und somit der Transfer der Ergebnisse aus der Geschlechterforschung vergrößert.

Die Beiträge werden zukünftig nach Ablauf von zwei Jahren jahrgangsweise freigegeben und

damit online kostenfrei zugänglich gemacht. Die Hefte der Jahrgänge 2009 bis 2011 der GENDER sind damit ab sofort im Open Access verfügbar.

Hier gelangen Sie zu den Ausgaben:

<http://www.gender-zeitschrift.de/index.php?id=gender>

---

## Jetzt online: Das neue Blog <http://blog.feministische-studien.de>

Das Blog will die Zeitschrift *feministische studien* mit zeitnah publizierten Debattenbeiträgen zu aktuellen Fragen ergänzen, den Dialog zwischen unterschiedlichen feministischen Generationen befördern, aktiv zum Austausch über feministische Standpunkte und Haltungen beitragen und dazu einladen, mit den AutorInnen und der Redaktion ins Gespräch zu kommen. In zweimonatigem Wechsel werden je zwei AutorInnen die NutzerInnen an ihrer Sicht auf die Welt teilhaben lassen.

Für den Auftakt kommen zwei der prominentesten feministischen DenkerInnen im deutschsprachigen Raum, **Guðrun Axeli Knapp** und **Maureen Maisha Eggers** zu Wort.

Die Blog-Redaktion der fs, Kathrin Ganz, Sabine Hark, Anna-Katharina Meßmer und Tanja Thomas, wünscht ihren LeserInnen intellektuelle und politische Anregung bei der Lektüre der Beiträge und freut sich über Austausch und Rückmeldungen.

<http://blog.feministische-studien.de/>

---

## Neuerscheinung: *feministische studien* Heft 2/2014: „Sex in the City - Frauen im öffentlichen Raum“

Das Inhaltsverzeichnis, die Einleitung und ein Beitrag dieses Heftes stehen als Volltext zur Verfügung.

<http://feministische-studien.de/>

# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Forschungsprogramm der deutschen Akademien der Wissenschaften (Akademienprogramm) 2017

Das Akademienprogramm, das gemeinsame Forschungsprogramm der deutschen Akademien der Wissenschaften, dient der langfristig angelegten geisteswissenschaftlichen Grundlagenforschung. Geisteswissenschaften im Verständnis des Akademienprogramms schließen die Rechts-, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften ein. Auch Grenzfragen zwischen Geisteswissenschaften und Naturwissenschaften können im Rahmen des Akademienprogramms bearbeitet werden. Die zentrale, vom Wissenschaftsrat bestätigte Aufgabe des Akademienprogramms besteht in der Erschließung, Sicherung und Vergegenwärtigung der kulturellen Überlieferung.

Das Akademienprogramm wird im Rahmen der gemeinsamen Forschungsförderung von Bund und Ländern mit zurzeit rd. 60 Millionen Euro jährlich gefördert. Mit diesen Mitteln werden zur Zeit 152 Projekte in 203 Arbeitsstellen finanziert. Die derzeitigen Projekte im Akademienprogramm werden mit durchschnittlich je ca. 395.000 Euro pro Jahr gefördert. Für 2017 stehen nur begrenzte Mittel für Neuvorhaben zur Verfügung.

Jede Wissenschaftlerin und jeder Wissenschaftler in Deutschland kann sich bei einer der aufgeführten Akademien mit einem Forschungsvorhaben bewerben. Es muss in Ausrichtung, Umfang und Dauer den Kriterien des Akademienprogramms entsprechen.

Kriterien für die Antragstellung sind: Die Anträge müssen von überregionaler Bedeutung und gesamtstaatlichem wissenschaftspolitischen Interesse sein. Die Antragstellung ist auf Projekte in den in Absatz 1 genannten Wissenschaftsbereichen beschränkt.

Letzter Termin für die Einreichung eines Vorantrags für 2017 ist der **31.01.2015**.

[http://www.akademienunion.de/fileadmin/redaktion/user\\_upload/Ausschreibung\\_2017.pdf](http://www.akademienunion.de/fileadmin/redaktion/user_upload/Ausschreibung_2017.pdf)

## Abschlussposium „Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland – Gender und Diversity“

**Call for Poster + Anmeldung bis 15. Dezember 2014!**

Das BMBF-geförderte Projekt „Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland – Gender und Diversity“ ist ein Forschungsvorhaben an der Universität Hildesheim mit dem Ziel einer Analyse zu bundesweit existierenden Formen und Strukturen von Qualifizierungswegen in der Postdoc-Phase unter dem Blickwinkel von Gender und Diversity.

Das Team interessiert hierbei insbesondere, welche Förderstrukturen vom wissenschaftlichen Nachwuchs genutzt werden können und inwieweit Programme zu Qualifizierung, Information, Vernetzung und Mentoring sowie zur finanziellen

Unterstützung in der Postdoc-Phase dazu beitragen, dass ein Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem weniger wahrscheinlich wird. Die Methoden zur Erhebung qualifizierender Wege in der Postdoc-Phase bilden eine Mischung aus quantitativen und qualitativen Forschungsansätzen. Am Ende des Projekts soll eine Ausarbeitung von Empfehlungen stehen, welche nachhaltig zur Optimierung entsprechender Förderstrukturen und Chancengleichheit an deutschen Wissenschaftsorganisationen beitragen können.

Die Veranstaltung richtet sich sowohl an diejenigen, die sich unmittelbar in der Postdoc-Phase befinden, als auch an die Organisationsebenen, welche die Postdoc-Phase im Wesentlichen mitgestalten, wie Nachwuchsförderung, Gleichstellung, Personalentwicklung etc. in Wissenschaftsorganisationen.

Eine verbindliche Anmeldung kann bis zum **15. Dezember 2014** an [chance@uni-hildesheim.de](mailto:chance@uni-hildesheim.de) geschickt werden.

Das Abschluss Symposium bietet auch die Möglichkeit, Forschungsprojekte und Förderprogramme für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie Forschungsarbeiten von Promovierenden rund um das Thema „Hochschule und Bildung – Gender und Diversity“ in Form von Postern zu präsentieren. Ziel dieses Veranstaltungspunktes ist es, sowohl die Sichtbarkeit von Projekten und Förderprogrammen im deutschen Hochschulraum zu verbessern, als auch die Vernetzung von Akteur/-innen im Kontext der Hochschulforschung und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu stärken. Über die Ausstellung der Poster bei der Veranstaltung hinaus ist geplant, die Poster – nach Absprache mit den Autor/-innen – auf der Projekthomepage zu veröffentlichen. Die elektronische Vorlage für die Poster-Session erhalten Sie bei **Svea Korff** [korffs@uni-hildesheim.de](mailto:korffs@uni-hildesheim.de).

Die Deadline für die Einreichungen ist ebenfalls der **15. Dezember 2014**.

<http://www.hochschuleundbildung.de/wp-content/uploads/2014/11/Einladung.pdf>

## Postdoctoral Fellowships at the Max Planck Institute for the Study of Societies

The Max Planck Institute for the Study of Societies in Cologne, Germany, invites suitable candidates to apply for postdoctoral fellowships in economic sociology, political economy, or contemporary history.

Applicants must hold a PhD degree or be scheduled to receive it by **August 2015**.

Fellowships will usually start on **October 1, 2015**, and will be awarded for one year.

Applications must be submitted by **January 31, 2015**.

The MPIfG conducts basic research on the governance of modern societies. It aims to develop an empirically based theory of the social and political foundations of modern economies by investigating the interrelation between economic, social, and political action. Building on a long tradition in sociology and political science, the institute's research program aims to combine and develop the approaches of new economic sociology and comparative political economy.

For more information, see the announcement

[http://www.mpifg.de/aktuelles/doks/MPIfG\\_PostDocs\\_2015.pdf](http://www.mpifg.de/aktuelles/doks/MPIfG_PostDocs_2015.pdf)

or the MPIfG website, where the application form can be downloaded:

[http://www.mpifg.de/forschung/postdoc\\_program\\_en.asp](http://www.mpifg.de/forschung/postdoc_program_en.asp)

## Ph.D. program - Bremen International Graduate School of SocialSciences (BIGSSS)

BIGSSS is an inter-university institute of the University of Bremen and Jacobs University Bremen and is funded by the German Excellence Initiative. The program provides close supervision of dissertation work within a demand-tailored education and research framework. Fellows are expected to choose Bremen as their place of residence. BIGSSS is part of an international network of highly acknowledged graduate programs. It supports its doctoral and postdoctoral fellows in achieving early scientific independence and provides funds for the conduct, presentation, and publishing of their research. The language of instruction is English.

Successful applicants will pursue a topic in one of BIGSSS' three Thematic Fields:

- Global Governance and Regional Integration
- Welfare State, Inequality, and Quality of Life
- Changing Lives in Changing Socio-Cultural Contexts

BIGSSS seeks candidates for:

- 12 – 15 Ph.D. Stipends/Fellowships
- 2 Postdoctoral Positions
- 1-2 Predoctoral Fellowships

Ph.D. fellowships will start on September 1, 2015. Applications must be submitted online under "Admissions" at [www.bigsss-bremen.de](http://www.bigsss-bremen.de) until **February 15, 2015**.

<http://www.bigsss-bremen.de/about-us/jobs-and-stipends.html>

<http://www.bigsss-bremen.de/admissions.html>

## Wiedereinstiegsstipendien für Frauen

Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) ruft interessierte Nachwuchswissenschaftlerinnen wieder dazu auf, sich auf Wiedereinstiegsstipendien zu bewerben.

In Rheinland-Pfalz können Frauen, die ihre wissenschaftliche Tätigkeit wegen Erziehungs- und Betreuungsaufgaben für maximal fünf Jahre oder wegen mindestens fünfjähriger qualifizierter Berufstätigkeit (davon mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs) unterbrochen haben, durch Stipendien unterstützt werden. Der Wiedereinstieg soll vorrangig durch die Fortsetzung und Beendigung eines bereits begonnenen Forschungsprojekts an einer rheinland-pfälzischen Hochschule erfolgen mit dem Ziel, sich für eine Professur weiter zu qualifizieren bzw. die Promotion abzuschließen. Das sogenannte Wiedereinstiegsstipendium kann als Stipendium für ein Jahr gewährt werden. Eine Voraussetzung für die Förderung sind Promotion oder Hochschulabschluss mit überdurchschnittlichem Ergebnis.

Formlose Anträge können beim Präsidenten der Johannes Gutenberg-Universität über das Frauenbüro eingereicht werden. Die Eingangsfrist im Frauenbüro ist der 15. Januar 2015, eine vorherige Kontaktaufnahme wird empfohlen. Die Anträge werden zur Auswahl und Genehmigung bis zum 01. Februar 2015 an das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur weitergeleitet. Stipendienbeginn ist voraussichtlich der 01. April 2015. Interessierten Frauen bietet das Büro für Frauenförderung und Gleichstellung der Johannes Gutenberg-Universität weitere Informationen, Beratung und Unterstützung bei der Vorbereitung eines Antrages an: Frauenreferentinnen **Silke Paul** und **Stefanie Meyer** per Telefon 06131 39-22988 oder E-Mail an [frauenbuero@uni-mainz.de](mailto:frauenbuero@uni-mainz.de).

<http://www.uni-mainz.de/presse/52304.php>

<http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/209.php>

## 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 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.

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

## Heidelberg Laureate Forum (HLF)

Bis zum **28. Februar 2015** können sich NachwuchswissenschaftlerInnen der Fächer Mathematik und Informatik aus aller Welt um einen der begehrten 200 Plätze beim Heidelberg Laureate Forum (HLF) bewerben. Das HLF bietet allen teilnehmenden NachwuchswissenschaftlerInnen die großartige Möglichkeit, herausragende PreisträgerInnen ihrer Fächer persönlich zu treffen. Träger des Abel-Preises, des ACM A.M. Turing Awards, der Fields-Medaille und des Nevanlinna-Preises gehen in Heidelberg eine Woche lang einen generationenübergreifenden wissenschaftlichen Dialog mit

den jungen ForscherInnen ein.

<http://application.heidelberg-laureate-forum.org>

## Preise

### Communicator-Preis 2015

Zum 16. Mal schreibt die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) den „Communicator-Preis – Wissenschaftspreis des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft“ aus. Dieser persönliche Preis ist mit 50 000 Euro dotiert und wird an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergeben, die in herausragender Weise ihre wissenschaftlichen Ergebnisse und die ihres Faches in die Medien und in die breite Öffentlichkeit außerhalb der Wissenschaft vermitteln. Mit der Auszeichnung soll der immer wichtigere Dialog zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit gestärkt und zugleich dafür geworben werden, dass die Vermittlung von Wissenschaft in der Wissenschaft selbst einen höheren Stellenwert erhält. Die wichtigsten Kriterien für die Vergabe des Preises sind die Breite und Vielfalt sowie die Originalität und Nachhaltigkeit der Vermittlungsleistung. Bewerbungen auf Grundlage nur eines Projekts sind nicht möglich. Zudem müssen die Bewerberinnen und Bewerber im deutschen Sprachraum tätig sein. Der Preis kann sowohl an einzelne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch an eine Gruppe von Forscherinnen und Forschern verliehen werden, die ihre wissenschaftlichen Arbeiten oder die ihres Faches kommunizieren. Größere Einheiten, wie Fakultäten oder ganze Universitäten mit ihren Kommunikationsstrategien, können nicht berücksichtigt werden. Bis zum **05. Januar 2015** sind sowohl Selbstbewerbungen als auch Vorschläge für Preisträgerinnen und Preisträger möglich.

<http://www.dfg.de/communicator-preis/>

## Deutscher Umweltpreis 2015

Bis zum **15. Februar 2015** haben rund 130 Institutionen – darunter Forschungs- und Naturschutzeinrichtungen, Arbeitgeber- und Branchenverbände sowie Gewerkschaften, Kirchen und Medien – die Möglichkeit, ihre FavoritInnen für die Auszeichnung vorzuschlagen. Mit dem höchstdotierten Umweltpreis Europas würdigt die Deutsche Bundesstiftung Umwelt (DBU) Leistungen von Persönlichkeiten, die vorbildlich zum Schutz der Umwelt beitragen oder beigetragen haben. 2015 wird Köln Ort der festlichen Verleihung sein.

Der Preis ist mit 500.000 Euro dotiert.

[https://www.dbu.de/123artikel35757\\_335.html](https://www.dbu.de/123artikel35757_335.html)

## Alfried Krupp-Förderpreis für junge HochschullehrerInnen

Mit der Verleihung des Preises wird eine Ergänzungsausstattung in Form von Personal- und Sachmitteln in Höhe von 1 Mio. €, verteilt auf fünf Jahre, gewährt.

Das Förderangebot richtet sich an Natur- und IngenieurwissenschaftlerInnen, deren Befähigung zu Forschung und Lehre durch die Erstberufung auf eine zeitlich unbefristete oder befristete Professur (W2- oder W3-Professur) an einer wissenschaftlichen Hochschule in der Bundesrepublik Deutschland bestätigt worden ist. Sie sollten nicht älter als 38 Jahre sein. Der Alfried Krupp-Förderpreis ist nicht ausgeschrieben für JuniorprofessorInnen und ProfessorInnen an Fachhochschulen.

KandidatInnen können von Einzelpersonen, von wissenschaftlichen Hochschulen und von Forschungsinstitutionen in der Bundesrepublik Deutschland vorgeschlagen werden. Die Vorschlagenden müssen in der Bundesrepublik Deutschland ansässig sein. Selbstbewerbungen sind ausgeschlossen.

Vorschläge müssen schriftlich bis zum **27. Februar 2015** an die Stiftung gerichtet werden. Das Formular sowie die vorliegenden Richtlinien sind über die Homepage der Stiftung abrufbar unter

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

## ARD/ZDF Förderpreis Frauen + Medientechnologie

Bewerbungen werden bis zum **28. Februar 2015** entgegengenommen. In zwei Juryrunden werden zunächst zehn Nominierte und danach unter ihnen drei Preisträgerinnen ermittelt.

Teilnehmen können ausschließlich Frauen mit Abschlussarbeiten zu technischen Fragen der audiovisuellen Medienproduktion und -distribution sowie angrenzender Themenfelder. Die Arbeit soll aktuelle Probleme behandeln und dabei innovative und praxisnahe Lösungen aufzeigen.

Sie muss zwischen Januar 2013 und Februar 2015 zur Erlangung eines akademischen Grades an einer deutschen, österreichischen oder schweizerischen Hochschule oder Universität angenommen worden sein. Fakultät oder Studiengang sind unerheblich, möglich ist die Bewerbung mit Bachelor-, Master-, Diplom-, Magister- oder Doktorarbeit.

Kontakt: [info@ard-zdf-foerderpreis.de](mailto:info@ard-zdf-foerderpreis.de)

[http://www.ard-zdf-foerderpreis.de/wp-content/uploads/2014/10/AZM\\_Flyer\\_2015\\_Onlineversion.pdf](http://www.ard-zdf-foerderpreis.de/wp-content/uploads/2014/10/AZM_Flyer_2015_Onlineversion.pdf)

# 10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Führungskompetenz - Weibliche Nachwuchsfüh- rungskräfte fördern, Unternehmen stärken

Das Projekt „Führungskompetenz - Weibliche Nachwuchsführungskräfte fördern, Unternehmen stärken“ an der Johannes Gutenberg Universität Mainz trägt dazu bei, die Zukunftsfähigkeit von rheinland-pfälzischen Unternehmen zu stärken.

### *Das Entwicklungsprogramm*

Weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte werden in einem maßgeschneiderten, branchenübergreifendem und berufsbegleitenden Entwicklungsprogramm auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet. Das Entwicklungsprogramm erstreckt sich über 7 Module à 2,5 Tage und behandelt u.a. die folgenden Themenbereiche:

- Führung und Führungsdimensionen
- Führen von Teams
- Kommunikation
- Schwierige Führungssituationen meistern
- Selbst- und Zeitmanagement
- Karrierestrategien, Selbstmarketing, Netzwerke
- Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten

Zwischen den Modulen sind Selbstlernphasen geschaltet. In diesen Zeiten werden Aufgaben alleine oder in Kleingruppen ggf. unter Nutzung einer moderierten E-Learning-Plattform bearbeitet. Vor Beginn und zum Ende der Weiterbildung wird mit den Teilnehmerinnen eine Kompetenzermittlung sowie begleitend ein Coaching durchgeführt. Abgeschlossen wird die Weiterbildung mit einer praxisorientierten Projektarbeit (Umfang max. 15 Seiten), die während einer halbtägigen Abschlussveranstaltung (Kolloquium) präsentiert wird. Das Entwicklungsprogramm entspricht den bundeseinheitlichen Qualitätsstandards der Industrie- und Handelskammern und baut gleichzeitig auf aktuellen wissenschaftlichen Forschungsergebnissen der Personal- und Organisationsentwicklung auf.

Die Teilnehmerinnen erhalten bei erfolgreichem Abschluss der 7 Module und der Erstellung einer praxisorientierten Projektarbeit das IHK-Zertifikat „Führungskompetenz“ und ein mit 10 ECTS-Punkten bewertetes Universitäts-Zertifikat. Die Fortführung des Entwicklungsprogramms 2015 wird finanziell unterstützt durch das Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung.

*Um das Thema „Frauen in Führung“ in der Öffentlichkeit bekannter zu machen, veranstaltet das ZWW Fachtagungen als Teil des Projekts Führungskompetenz. Fachtagung „Mit Frauen in Führung. Türen öffnen - Potenziale fördern“: 04.12.2014, Campus der JGU Mainz, Alte Mensa*

<http://www.projekt-fuehrungskompetenz.de/110.php>

<http://www.projekt-fuehrungskompetenz.de>

# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

10.11.2014 - 21.12.2014

Veranstaltungen von Marie-Jahoda Gastprofessorin Senay Kara (Istanbul) an der Ruhr-Universität Bochum

[http://www.sowi.rub.de/jahoda/profs/2014\\_kara.html](http://www.sowi.rub.de/jahoda/profs/2014_kara.html)  
de

04.12.2014

„Mit Frauen in Führung. Türen öffnen – Potenziale fördern“

Fachtagung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz mit Zertifikatsübergabe  
Veranstaltungsort: Campus der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

[http://www.uni-mainz.de/downloads\\_presse/ZWW\\_fuehrungskompetenz\\_2014-2015.pdf](http://www.uni-mainz.de/downloads_presse/ZWW_fuehrungskompetenz_2014-2015.pdf)

04.12.2014 - 05.12.2014

Erkenntnisse ohne Wirkung? Ökonomische Geschlechterforschung und Politikberatung  
efas- Forschungsforum für NachwuchswissenschaftlerInnen auf der 12. efas-Jahrestagung.  
Veranstaltungsort: Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin

<http://efas.htw-berlin.de>

04.12.2014 - 06.12.2014

DE | STABILISIERUNGEN  
Theorie | Transfer | Selbst | Gesellschaft

Eine Veranstaltung von ÖGGF, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Karl-Franzens-Universität Graz, Interuniversitärem Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur (IFZ).  
Veranstaltungsort: Graz

<https://koordination-gender.uni-graz.at/index.php?id=33688>

05.12.2014

Vernetzungstreffen Gender Studies NRW – Zentren und Studiengänge

Veranstaltungsort: Essen, Campus Essen

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

12.12.2014

Let's talk about Gender

Veranstaltungsort: SANAA-Gebäude auf Zeche Zollverein in Essen

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

12.12.2014

Promoting Gender Equality in Research – the GENIS LAB Experience

Final conference of the GENIS LAB project.

Speaker in the first Session: Gender Equality in Research in Europe – state of the art and further developments: **Anke Lipinsky**, GESIS, Center of excellence Women in Science (CEWS) „Gender Equality Policies in Public Research“

Veranstaltungsort: NH Hotel Altmarkt, Dresden

<http://www.genislab-fp7.eu/index.php/final-conference/general-information>

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

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/>

16.01.2015 - 17.01.2015

DISKURS A N A L Y S E

Tagung | Workshop | Von der Methodologie zur Forschungspraxis

Veranstaltungsort: FH Düsseldorf, FB Sozial- und Kulturwissenschaften Universitätsstraße, Gebäude 24.21, 40225 Düsseldorf

<http://www.dunkelgrau.de/diskurstagung2015/>

22.01.2015 - 24.01.2015

Reproduzierendes, widerständiges und solidarisches Handeln in widersprüchlichen Verhältnissen

Tagung an der Pädagogischen Hochschule Freiburg.

Veranstaltungsort: PH Freiburg

<https://www.ph-freiburg.de/ew/abteilungen/sozialpaedagogik.html>

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&tn=79345>

05.02.2015

Difference that makes no Difference: The Non-Performativity of Intersectionality and Diversity

International Workshop Frankfurt Research Center for Postcolonial Studies (FRCPS) in cooperation with the Women's Network, Excellence Cluster „The Formation of Normative Orders“ Goethe University Frankfurt.  
Veranstaltungsort: Frankfurt a. M.

[http://www.frcps.uni-frankfurt.de/?page\\_id=2731](http://www.frcps.uni-frankfurt.de/?page_id=2731)

05.02.2015 - 06.02.2015

Akademischer Feminismus. Produktion und Transfer von Genderwissen

VeranstalterInnen: AG Gender der Universität Freiburg, Zentrum für Anthropologie und Gender Studies Freiburg, Zentrum Gender Studies Basel, Carl-Schurz-Haus Freiburg, Stabstelle Gleichstellung der PH Freiburg, fz - feministisches zentrum freiburg e.V.

Veranstaltungsort: Carl-Schurz-Haus, Eisenbahnstr. 58-62, 79098 Freiburg im Breisgau

<http://www.genderstudies.uni-freiburg.de/veranstaltungen>

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](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/>

26.02.2015 – 27.02.2015

### Abschluss Symposium „Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland – Gender und Diversity“

Call for Poster + Anmeldung bis 15. Dezember 2014!

Veranstaltungsort: Universität Hildesheim, Institut für Sozial- und Organisationspädagogik, Bühler Campus (Raum LN 004), Lübecker Str. 3, 31141 Hildesheim

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

<http://www.hochschuleundbildung.de/wp-content/uploads/2014/11/Einladung.pdf>

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](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/>

23.04.2015 – 24.04.2015

### GenderChange und unternehmerische Universität: Arbeit – Organisation – Wissen

Kommentar der stellv. Leiterin des CEWS, Dr. **Andrea Löther** in Panel 3: Organisation

Veranstaltungsort: Hauptgebäude der TU Berlin, Straße des 17. Juni 135, Raum H 3005

<http://genderchange-academia.eu/aktuelles.html>

28.04.2015 – 30.04.2015

### Save the date: Gender Summit 5 – Africa 2015

Poverty alleviation and economic empowerment through scientific research & innovation: Better Knowledge From and For Africa

Veranstaltungsort: Cape Town, South Africa

<http://www.gender-summit.com/g5-about>

<http://www.gendersummit-toolbox.dvin.eu/>

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>

28.07.2015 – 01.08.2015

### informatica femminile Baden-Württemberg 2015

Veranstaltungsort: Hochschule Furtwangen

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

27.08.2015 – 28.08.2015

### Save the Date: Gender Summit 6 – Asia Pacific 2015

26 August: Pre-Summit on Curriculum & Education on Gendered Dimensions

Veranstaltungsort: Seoul, South Korea

<http://www.gender-summit.com/g6-about>

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

Macha, Hildegard; Brendler, Hildrun; Wurmsee, Catarina; Boepple, Julia:  
**Gender und Diversity im Unternehmen durch Organisationales Lernen**

Budrich UniPress 2014  
 ISBN: 978-3-86388-048-4

*In 20 bayerischen Unternehmen werden Gleichstellungsmaßnahmen durchgeführt, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und Führungskräfte für die Thematik Gender und Diversity im Unternehmen zu sensibilisieren. Wissenschaftlich begleitet, erzielen dabei vor allem Weiterbildungsmaßnahmen Effekte des Change Management.*

Salzbrunn, Monika:  
**Vielfalt / Diversität**

Transcript-Verlag 2014  
 ISBN: 978-3-8376-2407-6

*Diversität – Diversity – Diversité: 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

Weiner, Christine:  
**Ab durch die Decke! Erfolgsstrategien für Frauen, die nach oben wollen**

Ariston 2014  
 ISBN 978-3-424-20079-9

*Gestützt auf ihre eigene Coaching-Praxis hinsichtlich des Themas „Wie gestalte ich meinen Erfolg?“ und die Rückmeldungen jener Frauen, die es geschafft haben, gibt Christine Weiner Tipps, wie Frauen ihre Karriere forcieren und sich in Positionen stärker behaupten können. U.a. berichten Christine Kirbach (Personalmanagerin bei der ProSiebenSat.1 Media AG), Christine Strobl, (Geschäftsführerin der ARD Degeto Film) und die Schweizer Psychologin Julia Onken (Frauenseminar Bodensee) über ihre Erfahrungen und Strategien. Aber auch männliche Vorstände kommen zu Wort, die erklären, wie sich ihrer Meinung nach talentierte Frauen sichtbar und erfolgreich machen können.*

Edding, Cornelia; Clausen, Gisela:  
**Führungsfrauen –  
 Wie man sie findet und wie man sie bindet**

5 Broschüren im Schubert  
 Bertelsmann 2014  
 ISBN 978-3-86793-514-2

*Vorstand und Personalverantwortliche stehen vor der Aufgabe, kompetente Frauen in Führungspositionen zu holen und sie auch dort zu halten. Das ist, wie sich gezeigt hat, keine einfache Aufgabe. Denn dazu muss die Unternehmenskultur sich verändern. Das gelingt nur, wenn die Verantwortlichen Kenntnisse über die Situation berufstätiger und aufstiegsinteressierter Frauen besitzen und auf dieser Basis konkrete Veränderungen planen. Der Schubert enthält fünf Hefte zu den Themen: 1. Führung – Frauen und ihre Chefs; 2. Das Unternehmen – Schrittmacher der Veränderung; 3. Personalmanagement – die Hüter der Verfahren; 4. Beruf und Familie – es muss im Leben mehr als alles geben; 5. Literaturrecherche: Was wünschen sich Frauen von ihrer Arbeit?*

## Gleichstellungspolitik

.....  
Schilling, Elisabeth:  
**Unterbrochene Karrieren: Wandel weiblicher  
Erwerbsverläufe in der öffentlichen Verwaltung**

Springer 2014  
ISBN: 978-3658039028

*Das Buch analysiert, wie Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung mit unterbrochenen Erwerbsverläufen ihr Arbeitsleben gestalten, welche Bedeutung Partizipation in der Arbeitswelt für sie hat, wie sie beruflichen Erfolg definieren und die Balance zwischen dem Beruflichen und dem Privaten herstellen. Der Analyse liegt eine qualitative Studie mit biographischen Interviews zugrunde. Frauen erzählten über ihre Erfahrungen des Aus- und Wiedereinstiegs, über ihre Wünsche, Hindernisse auf dem Weg zur Verwirklichung dieser Wünsche und Realitäten im Arbeitsalltag. Durch die Vorstellung der Typologie von Übergangserfahrungen werden diese Erkenntnisse systematisiert und für den Leser greifbar gemacht. Zum Schluss werden Vorschläge für spezifische Personalentwicklungsmaßnahmen gemacht.*

## ..... Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis (BFuP) 6/2014: Diversity Management

NWB-Verlag, Dezember 2014  
ISBN: 978-3-482-57378-1

*Die Zeitschrift fungiert als Diskussionsforum für Wissenschaft und Praxis und beschäftigt sich in Heft 6/2014 mit dem Themenschwerpunkt Diversity Management.*

<http://shop.nwb.de/Artikel/D/57378.aspx>

## ..... Rückblick auf 2. Gender Studies Konferenz, Berlin

*Ab sofort steht im Netz ein Rückblick auf die 2. Gender Studies Tagung des DIW Berlin in Kooperation mit der FES vom 25. September 2014 zur Verfügung.*

*Bericht über die Tagung sowie die Vorträge der ReferentInnen zum Download unter:*

<http://www.diw.de/gendertagung2014>

## Gleichstellungspolitik

.....  
Antoskiewicz, Anja:  
**Kompetenzbasierte Personalauswahl – Maß-  
nahme des Diversity Managements: Erschließung  
neuer Bewerbergruppen**

AV Akademikerverlag 2014  
ISBN: 978-3-639-64406-7

*Im diesem Buch wird beschrieben, was Diversity und Diversity Management beinhalten und ob durch eine Kompetenzorientierung in der Personalauswahl als Maßnahme des Diversity Managements ein Zugang zu neuen Bewerbergruppen gefunden werden kann. Dieses Thema ist besonders relevant vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und den Veränderungen in der Arbeitswelt (Frauenquote, Allg. Gleichbehandlungsgesetz etc.). Zur Bearbeitung des Themas werden die zentralen Begriffe Diversity und Diversity Management definiert. Anschließend wird auf den Prozess der kompetenzbasierten Personalauswahl eingegangen. Wie dieses Auswahlverfahren speziell als Maßnahme des Diversity Managements vorbereitet und durchgeführt wird und darauf aufbauend eine Entscheidung für oder gegen Bewerber ermöglicht, liegt dabei im Zentrum der Betrachtung. Kann die Implementierung eines Diversity Managements Unternehmen für die Erschließung und Einstellung neuer Bewerbergruppen sensibilisieren? Sollten Unternehmen für deren Einstellung das Wissen über kompetenzbasierte Personalauswahl als Maßnahme des Diversity Managements gezielt nutzen? Wie unterscheidet sich kompetenzbasierte Personalauswahl von nicht kompetenzbasierter? Diese Fragen sollen durch das vorliegende Buch beantwortet werden.*

## ..... Frauennetzwerke in der Praxis

Eine kritische Zusammenstellung von Michael Stuber.

<http://de.diversitymine.eu/frauennetzwerke-in-der-praxis/#more-4784>

## Hochschulen/Hochschulforschung

Kamphans, Marion:  
**Zwischen Überzeugung und Legitimation  
 Gender Mainstreaming in Hochschule und Wis-  
 senschaft**

(Reihe: Geschlecht und Gesellschaft, Band 57)  
 VS Verlag für Sozialwissenschaften 2014  
 ISBN 978-3-658-06220-0  
 FreePreview: <http://www.springer.com/springer+vs/soziologie/gender+studies/book/978-3-658-06219-4>

*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.*

Hille, Nicola; Langer, Beate:

**Geschlechtergerechte Personalentwicklung an  
 Hochschulen – Maßnahmen und Herausforderungen**

Nomos Verlag 2014  
 ISBN 978-3-8487-1323-3

*Personalentwicklungsmaßnahmen spielen in der Wirtschaft schon seit Jahrzehnten eine wichtige Rolle. Angesichts des demographischen Wandels und des daraus resultierenden Fachkräftemangels hat sich mittlerweile auch an den Hochschulen die Erkenntnis durchgesetzt, dass die akademische Personalentwicklung eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben ist. Die einzelnen Beiträge beschreiben bestehende Personalentwicklungsmaßnahmen und erläutern Best Practice Beispiele sowie Instrumente und Herausforderungen für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung.*

## Hochschulen/Hochschulforschung

Kahlert, Heike:  
**Wissenschaft als Beruf? Karriereorientierungen  
 und –pläne des wissenschaftlichen Nachwuch-  
 ses, Band 3**

(Reihe: Wissenschaftskarrieren)  
 Budrich 2014  
 ISBN: 978-3-86649-399-5

*Dass im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem eine Vielzahl von einmal begonnenen wissenschaftlichen Karrieren von Frauen nach dem Abschluss der Promotion nicht fortgesetzt werden, ist empirisch belegt. Warum weniger Frauen als Männer nach der Promotion das Karriereziel einer ordentlichen Universitätsprofessur verfolgen, ist bisher für das deutsche Hochschulwesen kaum erforscht. Heike Kahlert untersucht die Einflussfaktoren auf akademische Karriereentscheidungen auf der Grundlage von 60 qualitativen Interviews mit Promovierenden und Promovierten.*

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**

Budrich 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.*

## Hochschulen/Hochschulforschung

.....  
 Selent, Petra; Koch, Dorothee; Heusgen, Kirsten/  
 Schürmann, Ramona/Metz-Göckel, Sigrid (Hrsg.):  
**Wissenschaftliche Karriere muss man sich leisten  
 können. Mobilität und Drop-Out des wissen-  
 schaftlichen Nachwuchses**

Budrich 2014  
 ISBN: 978-3-8474-0129-2

*Unstete Beschäftigungsverhältnisse, fragile Wissen-  
 schaftslaufbahnen, unberechenbare Berufsperspektiven  
 – das deutsche Wissenschaftssystem ist durch ein hohes  
 Selektions- und Fluktuationsprinzip gekennzeichnet.  
 Welche Überlegungen und Voraussetzungen führen dazu,  
 dass WissenschaftlerInnen bleiben oder gehen? Lassen  
 sich Kriterien definieren, die ein erfolgreiches Verbleiben  
 in der Wissenschaft ermöglichen? Gibt es geschlechtsbe-  
 zogene Selektionsmechanismen? Ergebnisse zu diesen und  
 weiteren Fragen werden hier erstmalig vorgelegt.*

.....  
 MÜLLER, Mirjam:  
**Promotion – Postdoc – Professur:  
 Karriereplanung in der Wissenschaft**

Campus 2014  
 978-3-593-50172-7

*Mirjam Müller erklärt Hintergründe und benennt Erfolgs-  
 faktoren der entscheidenden Phase zwischen Promotion  
 und Professur. Für jeden Teilbereich des akademischen  
 Portfolios zeigt sie, welche konkreten Karriereschritte zu  
 planen sind und wie das eigene Profil schlüssig präsen-  
 tiert werden kann. Neben den Leistungsanforderungen  
 werden auch die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz  
 Wissenschaft beleuchtet: Welche Möglichkeiten bietet er  
 für berufliche Sicherheit? Wie lassen sich Wissenschaft  
 und Familie vereinbaren? Wie kann Zeitmanagement  
 gelingen und die erste Führungsaufgabe gemeistert  
 werden? Der Ratgeber ermöglicht eine persönliche Bilanz  
 und dient als Entscheidungshilfe für eine Karriere in der  
 Wissenschaft.*

## Europa und Internationales

.....  
 Danzer, Gerhard:  
**Europa, deine Frauen: Beiträge zu einer weibli-  
 chen Kulturgeschichte**

Springer 2014  
 ISBN: 978-3662442319

*Frauen sind in den letzten Jahrhunderten – ganz bevor-  
 zugt in den letzten Jahrzehnten – kulturgeschichtlich viel  
 intensiver und origineller tätig gewesen, als dies gemein-  
 hin wahrgenommen wird. Was genau die kulturhistori-  
 schen Dimensionen des „Frau-Seins“ sind, wird vom Autor  
 differenziert betrachtet und dargestellt. Die Kulturge-  
 schichte würde ohne den Anteil, den diese Frauen daran  
 hatten, ganz anders aussehen. Der weibliche Einfluss ist  
 unverkennbar im Wachsen begriffen und sein Anteil an  
 kulturgeschichtlicher Entwicklung darf nicht unterschätzt  
 werden.*

.....  
 Fuchs, Gesine/Bothfeld, Silke/Leitner, Andrea/Rou-  
 ault, Sophie (Hrsg.):  
**Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber.  
 Analysen aus Deutschland, Österreich und der  
 Schweiz**

Budrich 2014  
 ISBN: 978-3-8474-0191-9

*Politische Maßnahmen zur Gleichstellung im Beruf gibt es  
 viele – aber warum fehlt ihnen noch immer der durch-  
 schlagende Erfolg? Welche Dynamiken wirken bei der  
 Implementierung und Durchsetzung dieser Maßnahmen,  
 und wie können Gleichstellungspolitiken künftig bes-  
 ser konzipiert und abgestimmt werden? Um Antworten  
 auf diese Fragen zu finden, untersuchen die AutorInnen  
 vergleichend die Strukturen und Maßnahmen betrieblicher  
 Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber am Beispiel  
 der Bundesverwaltungen in Deutschland, Österreich und  
 der Schweiz.*

## Europa und Internationales

Maurer, Martina; Benedikter, Elisabeth:  
**Gleichstellung am österreichischen  
 Arbeitsmarkt 2014**

[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/arbeitsmarktbericht\\_zur\\_gleichstellung\\_2014.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/arbeitsmarktbericht_zur_gleichstellung_2014.pdf)

*Dieser Arbeitsmarktbericht legt den Fokus auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am österreichischen Arbeitsmarkt. Er umfasst relevante Daten zur Sichtbarmachung der nach wie vor unterschiedlichen Positionierung am Arbeitsmarkt, unterschiedliche Zugangschancen zu Leitungsebenen, Teilung des Arbeitsmarktes, Übernahme unbezahlter Arbeit und langfristige Auswirkungen auf die soziale Absicherung von Frauen.*

Bonacker, Thosten; Heusinger, Judith von; Zimmer, Kerstin:  
**Reproduktive Gesundheit in der Weltgesellschaft  
 zwischen Politisierung und Rationalisierung**

In: Berliner Journal für Soziologie, (DOI) 10.1007/s11609-014-0256-5, URL: <http://link.springer.com/journal/11609>

*Die Vereinten Nationen (UN) verengen das Politikfeld der reproduktiven Gesundheit auf Frauenrechte. Das behaupteten Marburger Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler in einem aktuellen wissenschaftlichen Aufsatz im Vorfeld der UN-Generalversammlung in New York im September. Das Team um den Soziologen Professor Dr. Thorsten Bonacker von der Philipps-Universität veröffentlichte seine Forschungsergebnisse vorab online bei der Fachzeitschrift „Berliner Journal für Soziologie“.*

## Frauen- und Geschlechterforschung

Frey, Regina:  
**Gender, Wissenschaftlichkeit und Ideologie.  
 Argumente im Streit  
 um Geschlechterverhältnisse.**

Heinrich-Böll-Stiftung, 2. Aufl., Berlin 2014  
 (Schriften des Gunda-Werner-Instituts, Bd. 9).  
 Online verfügbar unter :

[https://www.boell.de/sites/default/files/gender\\_wissenschaftlichkeit\\_ideologie\\_2.auflage.pdf](https://www.boell.de/sites/default/files/gender_wissenschaftlichkeit_ideologie_2.auflage.pdf)

s. auch:

<https://www.boell.de/de/content/gender-wissenschaftlichkeit-und-ideologie>

Walgenbach, Katharina/Stach, Anna (Hrsg.):  
**Geschlecht in gesellschaftlichen  
 Transformationsprozessen**

Budrich 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.*

Bothe, Alina; Schuh, Dominik (Hrsg.):  
**Geschlecht in der Geschichte**

**Integriert oder separiert? Gender als historische  
 Forschungskategorie**

Transcript-Verlag 2014  
 ISBN: 978-3-8376-2567-7

*Wo ist die Kategorie Geschlecht in historischer Forschung zu positionieren? Integriert oder separiert? Der Band beleuchtet die spezifischen Probleme und Vorzüge der unterschiedlichen Zugriffsweisen.*

## Frauen- und Geschlechterforschung

Gadebusch Bondio, Mariacarla; Katsari, Elpiniki (Hrsg.):

### Gender-Medizin Krankheit und Geschlecht in Zeiten der individualisierten Medizin

Transcript Verlag 2014,  
ISBN: 978-3-8376-2131-0

*Männer sind anders, Frauen auch – vor allem, wenn sie krank sind. Die Beiträge verdeutlichen, wie wichtig die Genderperspektive bei der Behandlung von Patientinnen und Patienten ist.*

Monika Windisch:

### Behinderung – Geschlecht – Soziale Ungleichheit – Intersektionelle Perspektiven

Transcript Verlag 2014  
ISBN: 978-3-8376-2663-6

*Welche Diskriminierungen erfährt z.B. eine Frau im Rollstuhl? Eine intersektionelle Analyse sozialer Ungleichheiten.*

Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit; Theobald, Hildegard (Hrsg.):

### Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime Care: Work, Relations, Regimes

Nomos Verlag 2014  
ISBN 978-3-8487-1514-5

*Sorge und Sorgearbeit sind in ihrer Gefährdung zu gesellschaftlich und soziologisch bedeutsamen Themen geworden. In internationalen Sozialdiagnosen und Weiterführungen des Forschungsstandes vermisst der Sonderband der Sozialen Welt das Forschungsfeld neu und nimmt Ursachen der Veränderungen wie Herausforderungen für die Soziologie in den Blick.*

Jurczyk, Karin; Keddi, Barbara (Hrsg.):

### Gender und Familie. (Un)klare Verhältnisse

Budrich 2014  
ISBN: 978-3-8474-0033-2

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

## Frauen- und Geschlechterforschung

Flaake, Karin:

### Neue Mütter – neue Väter: Eine empirische Studie zu veränderten Geschlechterbeziehungen in Familien

Psychosozial-Verlag 2014  
ISBN: 978-3-8379-2335-3

*Trotz Aufklärung und Emanzipation stellt sich in vielen Familien mit der Geburt des ersten Kindes ein »Traditionalisierungsschub« ein – die Frau bleibt zu Hause, der Mann verdient das Geld. Gemeinsam für Kinder, Hausarbeit und Einkünfte zuständig zu sein, ist eine Herausforderung für Eltern. Dennoch profitieren oft sowohl die Eltern als auch die Kinder davon. Wie verändern sich Geschlechterbilder dadurch? Wie sehen typische Konflikte in der Partnerschaft und in der Familie aus? Die gleichberechtigte Arbeitsteilung der Eltern kann zur Bereicherung der Rollenverständnisse der Kinder führen: Der Entwurf von Männlichkeit wird um Aspekte wie Fürsorge und familiäre Verantwortung erweitert, Mütterlichkeit und kontinuierliche Berufstätigkeit stellen keinen Widerspruch mehr dar.*

Helfferich, Cornelia:

### Familiensoziologie als Geschlechtertheorie. Geschlechterbeziehungen im Lebenslauf: Von der ersten Liebe bis zum letzten Kind

Budrich 2014  
ISBN: 978-3-8474-0176-6

*Wer bisher den geschlechtertheoretischen Anschluss der Familiensoziologie vermisst hat, wird in diesem Buch fündig. Die Analyse stellt das Geschlechterverständnis einer geschlechterbezogenen konservativen Familiensoziologie auf den Kopf: Das Paar als Institution und Praxis – und als Sonderform die Kernfamilie – beruht nicht (nur) auf der Einteilung in zwei Geschlechter, sondern stellt diese zu allererst her.*

Herwartz-Emden, Leonie; Waburg, Wiebke; Baros, Wassilios; Schurt, Verena (Hrsg.):

### Lebensentwürfe junger Frauen zwischen Schule, Freizeit und Familie

Budrich 2014  
ISBN: 978-3-8474-0051-6

*Die AutorInnen fragen, wie adoleszente Frauen und Männer in durch kulturelle Heterogenität geprägten Gesellschaften ihr Dasein (er-)leben. Welche Visionen, Vorstellungen und Perspektiven haben jüngere Menschen für sich und ihr Leben entwickelt und wie setzen sie diese Entwürfe um?*

## Frauen- und Geschlechterforschung

.....  
 Mager, Ute; Kokott, Juliane:  
**Religionsfreiheit und Gleichberechtigung der Geschlechter: Spannungen und ungelöste Konflikte**

Mohr Siebeck 2014  
 ISBN: 978-3161535291

*Der interdisziplinär und religionsübergreifend angelegte Tagungsband widmet sich dem spannungsreichen Verhältnis zwischen dem universellen Menschenrecht der Gleichberechtigung und religiös-kulturell begründeten Ungleichbehandlungen von Mann und Frau, zu deren Rechtfertigung das Grundrecht der Religionsfreiheit in Anspruch genommen wird. Religiöse Überzeugungen wie auch das Geschlechterverhältnis berühren fundamentale Fragen der Wertorientierung und Lebensführung. Sie sind daher auf das engste verwoben mit Kultur und Politik. Darin liegt die Komplexität des Grundrechtskonflikts, der in diesem Band rechtstheoretisch analysiert wie auch exemplarisch veranschaulicht wird und zu dessen Lösung Vorschläge entwickelt werden.*

.....  
 Schmitz, Sigrid; Höppner, Grit (Hrsg.):  
**„Gendered Neurocultures: Feminist and Queer Perspectives on Current Brain Discourses“**

Zaglossus-Verlag 2014  
 ISBN 978-3-902902-12-2 (challenge GENDER, vol. 2)

*Ein englischsprachiger Sammelband zur Wissensproduktion über Sex/Gender und Gehirn aus interdisziplinärer Perspektive. Brain research is a key to the question of what constitutes the human. With its methods of brain imaging—and thus the apparent ability to “see” into the “living brain at work”—human behavior seems to be explainable and predictable. At the same time, sexist assumptions inform a great deal of contemporary studies, which often catch the attention of the media by promoting the idea of a “male brain” and a “female brain”. This anthology gives insight into the gendered norms that frame current neurocultures and explores the transformation as well as the perpetuation of these norms.*

## Frauen- und Geschlechterforschung

.....  
 Franke, Yvonne; Mozygemba, Kati; Pöge, Kathleen; Ritter, Bettina; Venohr, Dagmar (Hrsg.):  
**Feminismen heute: Positionen in Theorie und Praxis**

Verlag: Transcript 2014  
 ISBN: 978-3-8376-2673-5

*Im Fokus des Bandes stehen aktuelle feministische Positionen. Die Beiträge bieten Einblicke in ausgewählte Forschungsbereiche, Themenfelder und Aktionsformen und fragen nach inhaltlichen Überschneidungen und möglicher feministischer Solidarität. Theoretische Beiträge wie beispielsweise von Maureen Maisha Eggers und Sabine Mohamed zum Schwarzen feministischen Denken, Frigga Haug zu marxistisch-feministischen Ansätzen oder von Karen Wagens zu queerfeministischen Positionen stehen dabei gleichberechtigt neben Beiträgen, die aus feministischen Themenfeldern und Praxen berichten.*

.....  
 Baier, Angelika; Binswanger, Christa; Häberlein, Jana, Nay, Yv. Eveline; Zimmermann, Andrea (Hrsg.):

**Affekt und Geschlecht – Eine einführende Anthologie**

Zaglossus-Verlag 2014  
 ISBN 978-3-902902-10-8

*Die Anthologie führt in Felder der im anglophonen Raum intensiv diskutierten Affect Studies ein. Der feministischen, queeren und rassisierungskritischen Tradition von Affect Studies folgend, formuliert der vorliegende Band das Verhältnis zwischen privatem Erleben und gesellschaftlichen Machtverhältnissen neu, indem er Affekte als in ihrem persönlichen und individuellen Charakter verflochten mit gesellschaftlichen und politischen Dimensionen denkt. Die Anthologie präsentiert paradigmatische Forschungsfelder der Affect Studies in ihrer Übersetzung und Neuformulierung im deutschsprachigen Raum, wobei sie den Fokus auf Überschneidungen zwischen den Affect Studies sowie feministischer, queerer und post/kolonialer Theoriebildung legt. Damit bietet sie einen Einstieg und Einblick in die interdisziplinär angelegte Theoriebildung und Forschung in den Affect Studies und stellt zugleich deren Bearbeitung, Weiterführung und Umarbeitung im deutschsprachigen Forschungsraum vor.*

## Frauen- und Geschlechterforschung

.....  
 Schneider, Erik; Baltes-Löhr, Christel (Hrsg.):  
**Normierte Kinder**  
**Effekte der Geschlechternormativität auf**  
**Kindheit und Adoleszenz**

Transcript-Verlag 2014  
 ISBN 978-3-8376-2417-5

*Geschlechternormen beeinflussen uns von Geburt an – bis ans Ende unseres Lebens. Welche Effekte haben sie auf die Erziehung von Kindern und Jugendlichen?*

.....  
 Peters, Kathrin; Seier, Andrea (Hrsg.) :  
**Gender & Medien-Reader**

Diaphanes 2014  
 ISBN: 978-3037344477

*Der Band versammelt Texte der letzten sechzig Jahre, die das Verhältnis von Medien und Geschlecht untersuchen, entwerfen, als politisches denken. Die Texte machen deutlich, wie wichtig die Kategorie Geschlecht für die Medientheorie war und ist. Auch stellen sie die Bedeutung heraus, die Medienkulturen und -technologien für Feminismus, Gender und Queer Theory hatten und haben. Die Auswahl einschlägiger, wiederentdeckter, aktueller und erstmals übersetzter Texte zeichnet thematische Felder nach. Ein Rückblick und Zwischenstand in einer anhaltenden Debatte.*

## Forschung & Lehre 11/14

### Schwerpunkt Gender

[http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/Archiv/2014/ful\\_11-2014.pdf](http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/Archiv/2014/ful_11-2014.pdf)

#### Aus dem Inhalt:

*Stefan Hirschauer: Wozu Gender-Studies? Ein Forschungsfeld zwischen Feminismus und Kulturwissenschaft*

*Andrea Geier: Gender als Analysekategorie – Entwicklungen und Tendenzen in den Gender Studies*

*Lann Hornscheidt | Walter Krämer: Gendergerechte Sprache? Pro & Contra*

*Genderprofessuren: Aktuelle Daten*

*Bettina Hannover: Was bestimmt das Geschlecht? Über das Zusammenspiel von Biologie und sozialer Umwelt*

*Bettina Pfleiderer: Integrationsschwierigkeiten – Die Kategorie Geschlecht in der Medizin*

*Carmen Leicht-Scholten: Perspektivenwechsel oder -erweiterung? Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften*

Bitte beachten Sie auch den Hinweis auf die kontrovers geführte Diskussion um den Artikel von Stefan Hirschauer unter der Rubrik 08 Frauen- und Geschlechterforschung in diesem Journal.

## Sonstiges

.....  
 Bertram, Hans; Rösler, Wiebke; Deuflhard, Carolin, (Hrsg.):

### **Die überforderte Generation. Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft**

Budrich 2014  
 ISBN 978-3-8474-0617-4

*Musste die Generation der Nachkriegszeit – die „skeptische Generation“ nach Helmut Schelsky, – teilweise ohne Kindheit gleich erwachsen werden, wird bei der „überforderten Generation“ der Gegenwart das Erwachsenwerden hinausgezögert. Der Begriff „Rush Hour des Lebens“ ist für den Band zentral: Der Berufseinstieg erfolgt für diese Generation spät und oft auf unsicheren Wegen. Ist dies gemeistert, muss die Familiengründung oft in kürzester Zeitspanne bewältigt werden.*

.....  
 Thiara, Ravi K.; Schröttle, Monika; Condon, Stephanie A. (Hrsg.):

### **Gewalt gegen Migrantinnen in Europa**

Budrich 2014  
 ISBN: 978-3-86649-408-4

*Dieses Buch führt bestehende Forschung, Theorie und Praxis zu Gewalt gegen Frauen mit Migrationshintergrund in Europa zusammen. Die Verwobenheit von Gender, Herkunft, Religion, sozialer Lage, Generation und sexueller Orientierung in ihrem Einfluss auf die Lebensverhältnisse und Wahlmöglichkeiten von Frauen mit Migrationshintergrund, die von Gewalt betroffen sind, wurde in bisherigen Beiträgen zu Gewalt gegen Frauen oftmals nicht ausreichend berücksichtigt. Feministische Theorie, insbesondere das Konzept der Intersektionalität bildet die zentrale theoretische Rahmung des Buches.*

---

## Impressum

---

Redaktion:  
**Andrea Usadel**

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

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

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

Vielen Dank!

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

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