

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



## Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

der Monitoring-Bericht 2015 zum *Pakt für Forschung und Innovation PFI* zeigt zum wiederholten Mal auf, dass es in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen mit der Umsetzung der Zielvorgaben zur Geschlechtergerechtigkeit viel zu langsam vorangeht. „Ein vorrangiges Ziel im Pakt für Forschung und Innovation bleibt es, signifikante Steigerungen der quantitativen Repräsentanz von Frauen in den Organisationen zu erreichen, insbesondere in Leitungspositionen. Hierzu sind weitere Aktivitäten erforderlich, um chancengerechte und familienfreundliche Rahmenbedingungen der Karriereentwicklung zu gewährleisten.“ Trotzdem bleibt es auch im Rahmen der beschlossenen Fortführung des PFI von 2016-2020 bei Absichtserklärungen auf niedrigem Niveau, die Zielsetzungen bleiben in ihrem Anspruch deutlich hinter den in den Monitoring-Berichten gewonnenen Erkenntnissen und den Jahr für Jahr daraus abgeleiteten Anforderungen zurück. Diese deutsche „zuverlässige Unverbindlichkeit“ der gleichstellungspolitischen Vorgaben und Aktivitäten zeigt sich leider auch auf der europäischen Ebene, wie Sie den Beiträgen in Kapitel 07 dieser Ausgabe des CEWSjournals entnehmen können. Beispielhaft greife ich einen Initiativbericht des EU-Parlaments heraus, in dem sich altbekannte Appelle und Vorschläge zum Durchbrechen der gläsernen Decke wiederholen, ohne dass die einschlägigen Erfahrungen mit einem auf eine reine Berichtspflicht reduzierten Gleichstellungs-Monitoring – hier She Figures – zu mehr sanktionsbewährten und verbindlicheren Forderungen der Parlamentarier/innen führen würden. Der *Frauenanteil an den Professuren* in Deutschland hat sich von 2013 auf 2014 um 0,7 Prozentpunkte auf insgesamt 22% erhöht – aber selbst in dieser Führungsposition des öffentlichen Dienstes angekommen, tut sich ein *Gender Pay Gap* auf: an niedersächsischen Universitäten beträgt dieser – bezogen auf die verhandelbaren Leistungsbezüge – 38%, die sich beim Jahreseinkommen mit einer Differenz von 130% des monatlichen Grundgehalts W3 zu Ungunsten von Professorinnen niederschlägt – keine Kleinigkeit also. Aber lesen Sie selbst...

**SCHWERPUNKT:**  
ZENTRALE FRAUEN - UND  
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE  
PERSONALENTWICKLERINNEN  
AUF EIGENEM TERRAIN

Mit sommerlichen Grüßen aus Köln!

  
Jutta Dalhoff  
Leiterin des CEWS

## Inhalt

<b>1.0 Neues aus dem CEWS</b> .....	<b>5</b>
Connect-Projekttagung: Voneinander lernen! Für eine familienfreundlichere Wissenschaft .....	5
GESIS-CEWS beim Gender Summit Africa 2015.....	6
Veranstaltungstipp: „Doing Gender Research – Geschlechterforscher*innen und Hochschulpolitik“ .....	7
<b>2.0 Wissenschaftspolitik</b> .....	<b>8</b>
Pakt für Forschung und Innovation: GWK veröffentlicht Monitoring-Bericht 2015.....	8
Zuverlässig unverbindlich .....	
Ein Beitrag der Leiterin des CEWS, Jutta Dalhoff in der Deutschen Universitätszeitung (DUZ) .....	<b>9</b>
Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) .....	9
Neuer Karriereweg zur Professur: Baden-Württemberg richtet „Tenure Track“ ein.....	12
Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschaftssystem?.....	13
How to fix the leaky pipeline: Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft.....	14
Neuer Vorstand des Forum Mentoring e.V. ....	
Ein Gastbeitrag von Dr. Elke Bertke, Mitglied im Vorstand des Forum Mentoring e.V.....	14
Neuwahlen in der DFG .....	16
Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans wird neue wissenschaftliche Geschäftsführerin des DZHW .....	17
Prof. Dr. Pascale Ehrenfreund neue Vorstandsvorsitzende des DLR .....	18
DAAD-Präsidentin Prof. Margret Wintermantel im Amt bestätigt.....	18
Drei Wissenschaftlerinnen für Alexander von Humboldt-Proessur ausgewählt .....	18
<b>3.0 Gleichstellungspolitik</b> .....	<b>20</b>
TOTAL E-QUALITY Prädikat: Aktuelle Prädikatsträgerinnen und Prädikatsträger stehen fest.....	20
Führungskräftemonitor 2015 – DIW-Forschungsdirektorin schlägt Fünf-Punkte-Plan.....	
für mehr Frauen in Führungspositionen vor .....	20
Frauenquote: Stimmungsbarometer zeigt kritische Haltung der betroffenen Unternehmen zum Gesetz.....	22
Nur ein Fünftel der Unternehmen erfüllt Geschlechterquote für Aufsichtsräte .....	23
Juristinnen fragen europäische Großkonzerne nach Gleichstellung, .....	
Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit.....	25
Bundeskanzlerin Merkel unterstützt neue Initiative „Chefsache“ – .....	
für ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Top-Positionen .....	26
Umfrage: 75% der weiblichen Führungskräfte wurden bereits diskriminiert.....	26
Weiter gute Chancen für Akademikerinnen auf dem Arbeitsmarkt .....	28
„Comparable Worth“ - Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps.....	28
Equal Pay WIKI jetzt online .....	29
Ergebnisse der 25. GFMK-Konferenz in Berlin – Schwerpunktthema „Gleichstellung in der Familienpolitik“ .....	30
women&work Sommer-Academy .....	31
17. Zertifikatsverleihung der berufundfamilie gGmbH .....	31
Karrierestudie belegt Diskriminierung von berufstätigen Müttern in der Arbeitswelt.....	31
Eltern wollen mehr Partnerschaft .....	33
Career Family Coaching (CFC).....	34

Verleihung des Helene Weber Preises 2015 .....	34
Erste Präsidentin der Deutschen Gesellschaft für Chirurgie (DGCH) im Amt.....	35
<b>Frauen in MINT</b> .....	
Digitalisierung steigert Chancen von Frauen in IT-Branche und Ingenieurwesen .....	35
Neuer Frauenstudiengang „Elektrotechnik/Informationstechnik“ an der EAH Jena .....	36
Hochschule Konstanz: Separate Studentinnengruppen in der Elektro- und Informationstechnik.....	37
Deutsche Physikerinnentagung.....	37
Preise für Frauen in den MINT-Wissenschaften .....	38
Aktuelle Broschüre: „Wie MINT-Projekte gelingen! Qualitätskriterien .....	
für gendersensible MINT-Projekte in der Berufs- und Studienorientierung“ .....	39
Sonderausstellung: Am Anfang war Ada. Frauen in der Computergeschichte.....	39
Lesetipp: Helmholtz-Wissenschaftscomic „Klar Soweit? No.17 – do the math!“ .....	40
Nicola Spaldin erhält den Körber-Preis 2015.....	40
Marie Heim-Vögtlin-Preis 2015.....	41
Neuer Sigrid Peyerimhoff-Nachwuchspreis ehrt hochkarätige Chemikerinnen .....	41
<b>4.0 Hochschulen, Hochschulforschung</b> .....	<b>42</b>
<b>Geschlechtergerechte Vergabe von Leistungsbezügen</b> .....	
<b>Ein Gastbeitrag von Dr. Barbara Hartung, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur</b> .....	42
Habilitationen: Frauenanteil steigt langsam, aber stetig.....	44
Wissenschaftliches Personal an Hochschulen 2014: Professorinnenanteil leicht erhöht .....	44
Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft – Themenschwerpunkt .....	
der aktuellen Ausgabe „Beiträge zur Hochschulforschung“ .....	45
22 weitere Hochschulen unterzeichnen Charta „Familie in der Hochschule“ .....	46
<b>5.0 Schwerpunktthema</b> .....	<b>47</b>
<b>Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Personalentwicklerinnen auf eigenem Terrain</b>	
<b>Ein Gastbeitrag von Claudia Winter, Universität Trier</b> .....	47
<b>6.0 Forschungseinrichtungen</b> .....	<b>53</b>
Fraunhofer IAO ermittelt Potenziale von Genderaspekten in Forschung und Innovation .....	53
<b>7.0 Europa und Internationales</b> .....	<b>55</b>
Gleichstellung der Geschlechter: EU-Parlament fordert klarere Ziele und bessere Kontrollen.....	55
Initiativbericht: Karrieren fördern, Barrieren durchbrechen.....	55
She Figures 2015 Flyer veröffentlicht.....	56
Informeller Wettbewerbsrat diskutiert Integrität der Forschung und betont .....	
Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation.....	57
Bericht zu Indikatoren für Responsible Research and Innovation (RRI) .....	57
Präsentation der Europäischen Kommission zu Gender Equality in H2020.....	58
ERC veröffentlicht Auswertungen und Übersicht 2007 – 2013 .....	58
ABC der Antragstellung für Wissenschaftlerinnen.....	59
Neu erschienen: Gender Equality Index 2015 .....	59

Kabinett beschließt CEDAW-Bericht .....	60
Vereinte Nationen: Gleichstellung der Geschlechter kann nicht mehr warten.....	60
Dossier zu Peking+20: Frauenrechte weltweit.....	61
Irland: HEA Review on Gender Equality in Higher Education .....	61
Veranstaltungstipp: EPWS-Konferenz „Ready for dialogue“ in Berlin.....	62
Professorin Louise Richardson wird erste Vizekanzlerin der Universität Oxford .....	63
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....</b>	<b>64</b>
Masterstudiengänge Gender+ an der Universität Paderborn.....	64
Entfremdung und Geschlechterrollen haben einen Einfluss auf die Schulnoten von Jungen.....	64
Geschlechtergerechte Sprache beeinflusst kindliche Wahrnehmung von Berufen .....	65
Veranstaltungstipp: Internationale Fachtagung „Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft“ .....	66
Veranstaltungstipp: Internationale Kongresse im Bereich Gendermedizin.....	67
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Journal 36 mit dem Schwerpunkt „Liebe“ erschienen.....	67
Aktuelle Ausgabe der Zeitschrift Gender: Sex und Gender in der biomedizinischen Forschung .....	68
POLITEIA-Preis zur Frauen- und Geschlechterforschung der HWR Berlin .....	68
<b>9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen .....</b>	<b>69</b>
Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm: 400.000 Euro für Lehraufträge .....	69
mentoring <sup>3</sup> für Nachwuchswissenschaftlerinnen geht in die elfte Runde.....	70
Zweite Ausschreibungsrunde des ERC in Horizont 2020 gestartet.....	70
EU Prize for Women Innovators.....	71
Anne-Klein-Frauenpreis 2016.....	71
DHV sucht „Hochschullehrer/-in des Jahres 2015“ .....	72
<b>10.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>73</b>
Programm: „CoMenT“ für mehr Frauen in Führungspositionen .....	73
Professorinnen gesucht!? Ideen zur Verbesserung des Berufsmanagements an Hochschulen .....	73
<b>11.0 Termine, Call for Papers.....</b>	<b>74</b>
<b>12.0 Neuerscheinungen.....</b>	<b>78</b>
Impressum .....	85
Redaktion: Andrea Usadel .....	85

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## Connect-Projekttagung: Voneinander lernen! Für eine familienfreundlichere Wissenschaft

**Anmeldung noch möglich!**

Die Projekttagung **VONEINANDER LERNEN! FÜR EINE FAMILIENFREUNDLICHERE WISSENSCHAFT** wird im Rahmen des vom BMBF-geförderten Projektvorhabens Connect. Familienservice in der Wissenschaft – Unterstützung von Vernetzung und Wissenstransfer (FKZ: 01FP1442) am **17.09.2015** in der Kalkscheune in Berlin stattfinden.

**connect**  
Familienservice in der Wissenschaft

Als Impuls wird die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlichen Karrieren bei Nachwuchsforschenden in den Blick genommen (Dr. René Krempkow und Dr. Katrin Pittius: Im Westen nichts Neues?). Des Weiteren gibt es Einblicke in die Ergebnisse des Forschungsprojektes „Neue Wissenschaftskarrieren“, bei dem wissenschaftliche Karrieren auch unter den Gesichtspunkten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Geschlechtergerechtigkeit untersucht wurden (Katharina Hochfeld).

Neben der Präsentation des Projektes 'Connect' werden Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv“ zur Wahrnehmung von Wirkung von familienfreundlichen Maßnahmen vorgestellt (Dr. Elke Midden-dorff, David Brodesser, Kathrin Samjeske).

Ergänzt wird dieser Programmpunkt um Berichte aus der Praxis. Jeweils eine Vertreterin aus einer Hochschule (Jeannette Kratz), einer außeruniversitären Forschungseinrichtung (Anke Geßner) sowie des Deutschen Studentenwerks (Astrid Schäfer) beschreiben aus ihrer Perspektive die Entwicklung sowie aktuelle Problemlagen im Aufgabenfeld „Familienfreundlichkeit“ und wagen einen Blick in die Zukunft.

Gelegenheiten für das Netzwerken und den Erfahrungsaustausch bietet die Tagung über den gesamten Tag verteilt, vom moderierten Empfang am Morgen bis hin zum gemütlichen Ausklang am Nachmittag.

Eine besondere Gelegenheit zu gegenseitigem Austausch ist das ‚Connect Café‘, ein World Café zu verschiedenen Themen aus Forschung und Praxis. Hier können sich die Teilnehmenden in kleineren Runden zu konkreten und relevanten Fragestellungen austauschen und miteinander ins Gespräch kommen.

*Hier geht es zur Anmeldung:*

<http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/presse-termine/connect-tagung/>

*Für weitere Informationen stehen folgende Ansprechpersonen zur Verfügung:*

**Kathrin Samjeske**, Tel.: + 49 (0)221 / 47694-262  
kathrin.samjeske@gesis.org

**David Brodesser**, Tel.: + 49 (0)221 / 47694-254  
david.brodesser@gesis.org

Weitere Informationen:

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

<http://www.gesis.org/cews/cews-home/projekte/projektarchiv/effektiv/>

Weitere Informationen zur Tagung und zum Projekt finden Sie auch im *Connect-Newsletter*:

[http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/Newsletter/Newsletter\\_1\\_web.pdf](http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/fileadmin/upload/Newsletter/Newsletter_1_web.pdf)

## GESIS-CEWS beim Gender Summit Africa 2015

In Kapstadt fand vom 28. bis 30. April 2015 der „Gender Summit Africa“ statt. Unter der im Veranstaltungstitel formulierten Zielstellung „Poverty alleviation and economic empowerment through scientific research & innovation: Better Knowledge From and For Africa“ diskutierten Wissenschaftler\_innen und politische Entscheidungsträger\_innen aus Afrika sowie anderen Kontinenten über jüngste Forschung zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft, Geschlechterdimensionen in Forschungsinhalten und Gleichstellungsinitiativen. Ein Fokus lag auf den Potentialen geschlechtersensibler Forschung für eine Stärkung von exzellenten Forschungsstandorten und -initiativen in Afrika und ihrem Beitrag zu gesellschaftlichen und ökonomischen Prozessen in verschiedenen afrikanischen Kontexten.

GESIS war auf dieser Konferenz durch Maria Schäfer aus dem Center of Excellence Women and Science (CEWS) vertreten. Ihr Vortrag mit dem Titel „Assessing processes & progress towards greater gender equality“, in welchem sie den im Rahmen des EU-Projekts INTEGER entwickelten Theorierahmen und Indikatoren für die Evaluation von transformativen Gleichstellungsplänen in Hochschu-

len und Forschungseinrichtungen vorstellte, stieß auf reges Interesse sowohl bei Forscher\_innen als auch bei (hochschul-)politischen Akteur\_innen. Die multidisziplinäre Diskussion über Ansätze und Methoden zur Erforschung des Wandels von Wissenschaftsorganisationen hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und der Umsetzung der Forschungsergebnisse mit einem Fokus auf die spezifischen Rahmenbedingungen in verschiedenen Regionen Afrikas erwies sich als fruchtbar. Eine Vertreterin der südafrikanischen Regierung kündigte an, Ergebnisse und Empfehlungen aus dem „Gender Summit“ im Rahmen des Gipfels der Afrikanischen Union im Juni 2015 einzubringen, welcher unter dem Titel „Year of women empowerment and development towards Africa's Agenda 2063“ steht.

Seit 2011 bieten die „Gender Summits“ eine prominente Plattform für Diskussionen über aktuelle Forschung und politische Interventionen im Themenfeld Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft. Nach drei „Gender Summits Europe“ in Brüssel und einem „Gender Summit North America“ in Washington, D.C. fand in diesem Jahr nun erstmals der „Gender Summit Africa“

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

statt; der erste „Gender Summit Asia Pacific“ in Seoul folgt Ende August 2015.

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

*Ein Ausblick auf den:*

**Gender Summit 7 Europe 2015**

**Mastering gender in research performance, contexts, and outcomes**

**6 - 7 November 2015, dbb forum, Berlin, Germany**

erhalten Sie hier:

<http://gender-summit.com/g7-about>

*Weitere Informationen:*

<http://gender-summit.com/>

## Veranstaltungstipp: „Doing Gender Research – Geschlechterforscher\*innen und Hochschulpolitik“

Die diesjährige Mittelbau-Veranstaltung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW möchte die Position der Geschlechterforschung in der Organisation Hochschule kritisch hinterfragen und dabei Machtverhältnisse, Strukturen und politische Gegebenheiten in der Hochschule beleuchten. Im Rahmen einer Zukunftswerkstatt werden u. a. folgende Fragen diskutiert:

- Wie funktioniert Hochschulpolitik und wo ist die Geschlechterforschung innerhalb der Organisation verankert?
- Welche Rahmenbedingungen, Strukturen und Akteur\*innen beeinflussen und steuern Hochschulpolitik und geben damit den Rahmen für die Geschlechterforschung vor?
- Welche Gestaltungsspielräume gibt es hierbei?
- Wie positioniere ich mich in Bezug auf meine Karriere/Qualifikation?
- Wie kann ich die Entwicklung der Geschlechterforschung innerhalb der Hochschule unterstützen?

Ziel der Zukunftswerkstatt ist ein gegenseitiges Empowerment und eine Stärkung des wissenschaftlichen Mittelbaus.

Die Veranstaltung findet am **9. Oktober 2015** im GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Unter Sachsenhausen 6-8, 50667 Köln, 11:00-17:00 Uhr statt.

*Programm:*

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/archiv/Veranstaltungen/Einladung\\_Workshop\\_Doing\\_Gender\\_Research.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/archiv/Veranstaltungen/Einladung_Workshop_Doing_Gender_Research.pdf)

*Anmeldung:*

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

# 02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Pakt für Forschung und Innovation: GWK veröffentlicht Monitoring-Bericht 2015

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat in ihrem jährlichen Monitoring des Paktes für Forschung und Innovation die aktuellen Fortschritte bei den geförderten Wissenschaftsorganisationen (Deutsche Forschungsgemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft) überprüft. Der am 19. Juni 2015 von der GWK verabschiedete Bericht liegt nun vor.

Zum Thema Chancengerechtigkeit hält die GWK grundsätzlich fest:

„Ein vorrangiges Ziel im Pakt für Forschung und Innovation bleibt es, signifikante Steigerungen der quantitativen Repräsentanz von Frauen in den Organisationen zu erreichen, insbesondere in Leitungspositionen. Hierzu sind weitere Aktivitäten erforderlich, um chancengerechte und familienfreundliche Rahmenbedingungen der Karriereentwicklung zu gewährleisten.“

**Bitte beachten Sie Kapitel 3.6.3: Frauen für die Wissenschaft (S. 54–65)**

„Mit dem Pakt für Forschung und Innovation haben Bund und Länder die Wissenschaftsorganisationen aufgefordert, Gesamtkonzepte zur umfassenden Nutzung des wissenschaftlichen Potenzials von Frauen zu etablieren. Die Wissenschaftsorganisationen sollen signifikante Änderungen in der quan-

titativen Repräsentanz von Frauen insbesondere in anspruchsvollen Positionen des Wissenschaftssystems realisieren. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards entwickelt und etabliert und stellt der Wissenschaft einen **Instrumentenkasten**

<http://www.instrumentenkasten.dfg.de/>

zur Anwendung der Standards und Umsetzung der damit verbundenen Ziele zur Verfügung. Die Mitglieder der Deutschen Forschungsgemeinschaft haben sich 2009 zur Anwendung der Standards verpflichtet. Bund und Länder erwarten von den Forschungsorganisationen, dass sie zur Umsetzung der von Bund und Ländern für die gemeinsame Forschungsförderung getroffenen Regelungen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur spezifische Zielquoten im Sinne des „Kaskadenmodells“ der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards festlegen; die Erreichung der Zielquoten soll sukzessive durch Zielvereinbarungen auf Leitungsebene der Organisationen unterstützt werden. Um die selbstgesetzten Zielquoten zu erreichen (und möglichst zu übertreffen), haben Bund und Länder die Forschungsorganisationen aufgefordert, nicht nur die jeweiligen Instrumente verstärkt zu nutzen, sondern auch zu prüfen, inwieweit zusätzlich best practice anderer Organisationen genutzt werden kann. Hierbei sollten insbesondere organisationsinterne positive Anreizsysteme genutzt werden. Aktive Rekrutierungsbemühungen sind ebenso unentbehrlich wie auch eine Positionierung als attraktive familienfreundliche Arbeitgeberin mit transparenten Karriereperspektiven, Mentoring- und Dual Career-Angeboten, die institutionenübergreifend die

Möglichkeiten der jeweiligen Wissenschaftsregion nutzen. Bund und Länder sehen die Aufsichtsgremien der Organisationen und ihrer Einrichtungen in der Pflicht, die Einführung von Zielquoten und Fördermaßnahmen aktiv voranzubringen und sich regelmäßig mit dieser Aufgabe zu beschäftigen."

*Sie finden weiter auf diesen Seiten die:*

3.631 Gesamtkonzepte der Forschungsorganisationen (S.55)

3.632 Zielquoten und Bilanz (S.56)

3.633 Repräsentanz von Frauen in der Deutschen Forschungsgemeinschaft und in der Exzellenzinitiative (S. 63)

*Download des Berichts:*

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-42-PFI-Monitoring-Bericht-2015.pdf>

Quelle: PM-GWK, 07.07.2015

## Zuverlässig unverbindlich

Ein Beitrag der Leiterin des CEWS, Jutta Dalhoff in der Deutschen Universitätszeitung (DUZ)

Erschienen in: duz Magazin 07/15 vom 26. Juni 2015, S.18f

*„Im Juli ist es wieder so weit: Dann erscheint der Monitoringbericht zum Pakt für Innovation und Forschung. Darin beschreiben die außeruniversitären Forschungsorganisationen, wie sie die Milliarden von Euros einsetzen und was sie erreichten.*

*Im Hinblick auf Gleichstellung zeigt sich: jämmerlich wenig. Das Brevier einer politischen Niederlage.“*

*Hier geht es zum Artikel:*

[http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/DUZ\\_Artikel\\_Jutta\\_Dalhoff.pdf](http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/DUZ_Artikel_Jutta_Dalhoff.pdf)

## Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Die Koalitionsfraktionen haben sich am 2. Juli 2015 auf Eckpunkte für eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes verständigt.

So sollen nach der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes Vertragslaufzeiten an Qualifizierungsziele gekoppelt werden und Drittmittelbefristungen an die Dauer der Mittelbewilligung. Damit soll sichergestellt werden, dass unsachgemäße Kurzbefristungen unterbunden und prekäre Beschäftigungsverhältnisse eingedämmt werden. Weiterhin ist die Herausnahme des nichtwissenschaftlichen Personals (Labor- und Verwaltungspersonal) aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG vorgesehen.

*Weitere Informationen:*

<http://www.spdfraktion.de/presse/pressemitteilungen/meilenstein-f%C3%BCr-gute-arbeit-der-wissenschaft>

<https://www.cducsu.de/presse/pressemitteilungen/weg-fuer-novellierung-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes-ist-frei>

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat die von CDU/CSU und SPD vorgelegten Eckpunkte zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes als „Durchbruch im Kampf gegen das Befristungsunwesen in der Wissenschaft“ begrüßt. Insbesondere unterstützt die GEW das Vorhaben der Großen Koalition, Mindestlaufzeiten für Zeitverträge gesetzlich vorzugeben. „Die große Zahl an Kurzzeit- und Kettenarbeitsverträgen in der Wissenschaft – über die Hälfte der Zeitverträge hat eine Laufzeit von weniger als einem Jahr – ist skandalös. Es ist daher sachgerecht, die Laufzeit von Zeitverträgen an den Befristungszweck zu binden: Wer als Doktorandin, Doktorand beschäftigt wird, muss die Promotion in der Beschäftigungszeit fertigstellen können. Bei Drittmittelprojekten

muss die Laufzeit der Arbeitsverträge die Laufzeit der Projekte ausschöpfen. Es kommt aber darauf an, dass die gesetzlichen Vorgaben verbindlich sind und nicht von wachweich formulierten Ausnahmebestimmungen durchlöchert werden", sagte der GEW-Vize **Andreas Keller**.

Der GEW-Hochschulexperte lobte auch die Ankündigung von Union und SPD, die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen von der Förderung der Qualifizierung abhängig zu machen. „Wer als Doktorandin, Doktorand angestellt wird, muss sich in seiner bezahlten Arbeitszeit der Doktorarbeit widmen können – sonst gibt es keinen nachvollziehbaren Grund für die Befristung. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss zu einem Wissenschaftsqualifizierungsgesetz weiterentwickelt werden“, erklärte Keller.

Enttäuscht zeigte er sich darüber, dass die Koalitionseckpunkte keine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente des Gesetzes enthalten. „Heute ist es möglich, dass eine werdende Mutter auf die Straße gesetzt wird – weil es keinen Anspruch auf Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages gibt. Koalitionspolitiker beschwören das Leitbild der familiengerechten Hochschule gerne in Sonntagsreden – jetzt müssen sie es auch in Recht und Gesetz umsetzen“, mahnte Keller.

Der GEW-Vize forderte die Bundesregierung auf, umgehend einen Gesetzentwurf für die angekündigte Novelle vorzulegen. „Wir brauchen einen gesetzlichen Rahmen für faire Beschäftigungsbedingungen und berechenbare Karrierewege in der Wissenschaft – besser heute als morgen. Wenn das reformierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz wie angekündigt zum 1. Januar 2016 in Kraft treten soll, muss das Gesetzgebungsverfahren so schnell wie möglich eingeleitet werden“, betonte Keller.

Weitere Informationen und Link zu „Die Koalitionseckpunkte unter der Lupe“

<http://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-durchbruch-im-kampf-gegen-das-befristungsunwesen-in-der-wissenschaft>

.....  
**Nachwuchs an Unis braucht Sicherheit**  
**Öffentliche Anhörung zu dem Thema**  
**„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“**

**Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung/Anhörung – 29.06.2015**

[http://www.bundestag.de/presse/hib/2015\\_06/-/380862](http://www.bundestag.de/presse/hib/2015_06/-/380862)

Am 7. Juli 2015 hat Bundesbildungs- und -forschungsministerin **Johanna Wanka** (CDU) überraschend einen Gesetzentwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorgestellt. Mit der Vorlage eines Gesetzentwurfs nur fünf Tage nach der Verständigung der Koalitionsfraktionen von CDU/CSU und SPD auf ein Eckpunktepapier überraschte die Ministerin nicht nur die Oppositionsfraktionen, sondern auch den Koalitionspartner, wie es heißt. Laut dpa soll der Gesetzentwurf in der zweiten Septemberwoche das Bundeskabinett passieren und dann das parlamentarische Verfahren durchlaufen.

Inhaltlich folgt der Gesetzentwurf weitgehend den am 2. Juli veröffentlichten Eckpunkten der Koalition, zu denen die GEW Stellung genommen hat.

Der Entwurf wurde bereits an ausgewählte Institutionen verschickt, ist aber noch *nicht öffentlich* zugänglich.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat zurückhaltend auf den Gesetzentwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes reagiert: „In weiten Teilen folgt der Gesetzentwurf den Eckpunkten der Koalitionsfraktionen und stellt damit einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung dar. In vielen Punkten bleibt die Novelle aber vage und lässt zu viele Schlupflöcher für die Fortsetzung des Befristungsunwesens in der Wissenschaft offen“, kritisierte der stellvertretende Vorsitzende und Hochschulexperte der GEW, **Andreas Keller**. „Beispiel Mindestlaufzeiten: Der Gesetzentwurf greift den von der GEW vorgeschlagenen Ansatz auf, dass sich die Laufzeiten von Zeitverträgen am Zweck der Befristung orientieren sollen. Die Bestimmung ist jedoch als bloße Soll-Vorschrift

formuliert und sieht auch keine feste Untergrenze für Zeitverträge vor. Es ist zu befürchten, dass weiterhin viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kurzzeitverträgen abgespeist werden", sagte Keller. In ihrem im Januar vorgestellten eigenen Gesetzentwurf für die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hatte die GEW eine Untergrenze von drei Jahren für Arbeitsverträge mit Doktorandinnen und Doktoranden vorgeschlagen. „Richtig ist auch der Ansatz, die bisher sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen künftig an die Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung zu binden – aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss ein Wissenschaftsqualifizierungsgesetz werden. Diese Vorgabe läuft aber ins Leere, wenn sie nicht mit einem Anspruch der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Qualifizierung in der Arbeitszeit verknüpft wird“, erklärte der GEW-Hochschulexperte. Die GEW hatte in ihrem Gesetzentwurf vorgeschlagen, dass 50 Prozent der Arbeitszeit für Promotion oder Habilitation reserviert sein müssen. Mit Enttäuschung nahm der GEW-Vize auf, dass der Gesetzentwurf weder Regelungen zur Aufhebung der Tarifsperre noch zur verbindlichen Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente enthält. „Wir brauchen einen Rechtsanspruch von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf Vertragsverlängerung, wenn sie in Mutterschutz oder Elternzeit sind oder Kinder betreuen. Ob Familie und wissenschaftliche Qualifizierung vereinbar sind, darf nicht länger im Ermessen der Arbeitgeber liegen“, mahnte Keller.

Quelle:

<http://www.gew.de/wissenschaft/presse/detailseite/neuigkeiten/gew-gesetzentwurf-laesst-zu-viele-schlupfloecher-offen/>

Aktuelle Pressemitteilung der GEW:

<http://www.gew.de/wissenschaft/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/novellierung-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes-wanka-papier-wird-referentenentwurf/>

*Interview mit Bundesbildungsministerin  
Johanna Wanka zum Thema:  
„Da ist etwas aus der Balance geraten“*

*Ausschnitt zum Thema Geschlechtergerechtigkeit:  
Zum nötigen Strukturwandel gehört für viele  
parallel auch ein Kulturwandel im Hinblick auf*

*die Situation der Frauen. Das scheint auch eine harte Nuss zu sein, wenn es um Karrieren geht. Der Eindruck, dass Frauen benachteiligt werden, lässt sich an den nicht enden wollenden Gender-Diskussionen leicht ablesen. Kann man da nicht schneller als bisher etwas erreichen?*

J.W.: Wir haben in den letzten zwanzig Jahren einiges getan, nicht nur in Sonntagsreden, sondern mit Förderprogrammen. Die Entwicklung ist auf allen Ebenen, auch bei den Professorinnen, positiv. Junge Frauen brechen ihr Studium seltener ab. Bei den Promotionen lag der Frauenanteil lange bei 30 Prozent, inzwischen sind wir bei 43 Prozent. Gemessen an dem Aufwand wird es aber noch lange dauern, bis wir etwa bei Professorinnen bei 50 Prozent sind. Das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern läuft sehr gut. Aber neue Ideen sind uns willkommen, die die Frage beantworten, was man klug machen kann, um die Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern. Spezielle Promotionsprogramme für Frauen waren zum Beispiel eher kontraproduktiv, weil die jungen Frauen dann in diese Sonderprogramme abgedrängt wurden.

*Das Problem fängt ja oft erst nach der Promotion an.*

J.W.: Ja, das gilt speziell bei den Frauen. Dort läuft es oft so: Promotion ja, und auch mit sehr guten Ergebnissen. Aber danach geht es oft nicht weiter. Dafür gibt es keine einfachen Erklärungen. So eine Kultur zu ändern, dauert seine Zeit, aber wir müssen dranbleiben.

<http://www.bmbf.de/de/28867.php>

### Mehr Sicherheit für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Bundesbildungsministerin **Johanna Wanka** im Gespräch mit **Sandra Pfister** auf deutschlandfunk.de:

[http://www.deutschlandfunk.de/zeitvertragsgesetz-mehr-sicherheit-fuer-den.680.de.html?dram:article\\_id=324771](http://www.deutschlandfunk.de/zeitvertragsgesetz-mehr-sicherheit-fuer-den.680.de.html?dram:article_id=324771)

## Neuer Karriereweg zur Professur: Baden-Württemberg richtet „Tenure Track“ ein

Tenure Track bedeutet hierbei die Chance, nach einer befristeten Bewährungszeit eine Lebenszeitprofessur zu erhalten. Dadurch wird der Weg zur Professur berechenbar und unterliegt einzig Kriterien der fachlichen Qualität.

„Der Tenure Track ist der nötige Innovationsschub, um die deutsche Juniorprofessur in die Champions League zu befördern“, stellte Baden-Württembergs Wissenschaftsministerin **Theresia Bauer** in einer Pressemitteilung am 25. Juni 2015 fest.

**Professor Dr. Hans-Jochen Schiewer**, Rektor der Universität Freiburg und Sprecher der Landesrektorenkonferenz der baden-württembergischen Universitäten, erklärte: „Transparente und qualitätsgesicherte Tenureverfahren tragen für die Hochschulen entscheidend dazu bei, im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe die vielversprechendsten Talente zu gewinnen. Und dank neuer Rahmenbedingungen sind Tenure Track-Professuren für die Hochschulen nun deutlich flexibler einsetzbar und attraktiver.“ Er gehe davon aus, dass das neue Instrument auf breite Resonanz stößt.

Mit den Ende Juni veröffentlichten Anforderungen an die Qualitätssicherungskonzepte sind die Vorbereitungen für die Juniorprofessur mit verlässlichem Tenure Track abgeschlossen. Zuvor haben die Änderungen des Landeshochschulgesetzes und des Staatshaushaltsgesetzes die rechtlichen und materiellen Voraussetzungen geschaffen. Baden-Württemberg ist das damit erste Land, das die entsprechenden Empfehlungen des Wissenschaftsrates umsetzt.

Quelle und weitere Informationen zum Thema:

<https://mwk.baden-wuerttemberg.de/service/presse/pressemitteilung/pid/neuer-karriereweg-zur-professur/>

### Juniorprofessuren mit verlässlichem Tenure Track

Innovatives und richtungsweisendes Karrieremodell für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Baden-Württemberg

Download:

[https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Forschungsf%C3%B6rderung/Ergebnispapier\\_-\\_Juniorprofessuren\\_mit\\_verl%C3%A4sslichem\\_Tenure\\_Track.pdf](https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Forschungsf%C3%B6rderung/Ergebnispapier_-_Juniorprofessuren_mit_verl%C3%A4sslichem_Tenure_Track.pdf)

GEW, Zumeldung:

### Bessere Perspektiven für wissenschaftlichen Nachwuchs

*Die GEW setzt darauf, dass durch das Modell des „Tenure Track“ mehr Frauen gefördert werden. „Vor allem zwischen Promotion und Professur verlassen viele Frauen die Wissenschaft. Wir setzen auf das Prinzip ‚Aufsteigen statt Aussteigen‘“, sagte Doro Moritz, Landesvorsitzende GEW Baden-Württemberg am Donnerstag (25.06.) in Stuttgart.*

<http://www.gew-bw.de/presse/detailseite/neuigkeiten/gew-bessere-perspektiven-fuer-wissenschaftlichen-nachwuchs/>

SWR2 Campus:

### Juniorprofessor auf Bewährung Baden-Württemberg will sichere Karrierewege fördern

(Mehrere Wissenschaftlerinnen äußern sich positiv zu verbindlichen Karriereoptionen.)

Ein Beitrag von Anja Braun, 4.7.2015

Audio-Datei:

<http://www.swr.de/swr2/programm/sendungen/campus/swr2-campus-juniorprofessor-auf-bewaehrung/-/id=658620/did=15342592/nid=658620/1izkby/index.html>

### Universität Jena beschließt Richtlinie zur Ausgestaltung von Zeitverträgen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler

*Mit einer neuen Regelung der Universität Jena werden Promovierende an der FSU ab sofort mit einem Dreijahresvertrag angestellt. In der Postdoc-Phase entscheidet ein mit der oder dem Vorgesetzten und einer weiteren Person abgestimmter Karriereplan über die Vertragslaufzeit, die sich an den individuellen Karriereplänen orientiert. Außerdem legt die Richtlinie regelmäßige Karrieregespräche zwischen Beschäftigten und ihren Vorgesetzten*

fest, in denen es u. a. um Arbeitsaufgaben sowie Veränderungs- und Entwicklungsperspektiven der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht. An der Ausgestaltung der neuen Richtlinie haben sich, unter Leitung von Prof. Cantner, Vizepräsident für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung der Universität Jena, neben Vertretern des Personalrats, des Personaldezernats und der Fakultäten auch Promovierende und Postdocs der Universität beteiligt („DR.FSU“ und „Netzwerk Mittelbau“). Die Richtlinie sei dabei aber nur der erste Baustein zu einem umfassenden Gesamtkonzept für die Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der FSU. In den kommenden Monaten werde diese um ein Konzept für die Einrichtung von wissenschaftlichen Dauerstellen sowie ein Tenure-Track-Konzept ergänzt, so Cantner.

[http://www.uni-jena.de/Mitteilungen/PM150623\\_Zeitvertr%C3%A4ge.html](http://www.uni-jena.de/Mitteilungen/PM150623_Zeitvertr%C3%A4ge.html)

### NRW: Rahmenkodex für gute Beschäftigung

Das nordrhein-westfälische Wissenschaftsministerium und Vertreter der Landeshochschulen haben einen Kodex für gute Arbeit entwickelt und vorgestellt. Darin vorgesehen sind längerfristige Verträge für wissenschaftliches Personal. Laufzeiten unter einem Jahr soll es grundsätzlich nicht mehr geben. Außerdem soll der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ausgebaut und Teilzeitbeschäftigung familienfreundlicher werden. Darüber hinaus ist ein landesweiter Hochschularbeitsmarkt vorgesehen, um Jobwechsel zu erleichtern.

<http://www.wissenschaft.nrw.de/presse/pressemitteilungen/details/arbeitsplatz-hochschule-wird-attraktiver-ministerin-stellt-rahmenkodex-fuer-gute-beschaeftigung-vor/>

[http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Rahmenkodex\\_3\\_Juni\\_2015.pdf](http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Rahmenkodex_3_Juni_2015.pdf)

### duz SPECIAL

Mit einem Sonderheft von duz SPECIAL stellt die Max-Planck-Gesellschaft ihre neuen Förderstrukturen für Doktoranden und Postdoktoranden vor und zeigt, welche Chancen und Möglichkeiten diese Neuausrichtung eröffnet. Das duz SPECIAL „Wegweisend für Talente aus aller Welt – Nachwuchsförderung in der Max-Planck-Gesellschaft“ erschien am 26. Juni 2015 als Beilage zum duz MAGAZIN 07/2015 und ist auf Anfrage kostenfrei beim Verlag erhältlich.

<http://www.duz.de/duz-special/>

<http://www.mpg.de/karriere/duz-special-mpg-m07-2015>

### „Es ist die ureigene Aufgabe der Unis“

„Wer hilft Nachwuchswissenschaftlern, die unter Stückerträgen leiden? Bitte nicht die Politik, sagt Hochschul-experte Wilfried Müller.“ Ein Interview mit Martin Spiewak auf zeit.de, 25.06.2015

<http://www.zeit.de/2015/26/wissenschaft-hochschule-kurzzeitvertraege-politik-wilfried-mueller>

## Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschaftssystem?

Mit Hilfe der neuen Internet-Dialog-Plattform „Wissenschaft und Familie“ ([www.wuf.diejungeakademie.de](http://www.wuf.diejungeakademie.de)) möchte die Junge Akademie ein möglichst realistisches Bild von den Herausforderungen zeichnen, die die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie mit sich bringen. Wie gut lassen sich Wissenschaft und Familie in Deutschland vereinbaren? Welche Probleme stellen sich und wie lassen sie sich im Interesse eines leistungsstarken, familienfreundlichen Wissenschaftssystems lösen?

Die Junge Akademie lädt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler noch bis zum **31. August 2015**

dazu ein, ihre Erfahrungen, Ansichten und Anregungen zu teilen und zu diskutieren. Dabei sollen zum einen Missstände, die in den Medien nicht beleuchtet werden (können), dokumentiert und zum anderen Lösungsansätze und -vorschläge diskutiert werden. Die Junge Akademie erhofft sich von dem öffentlichen Austausch wertvolle Erkenntnisse im Hinblick auf zukünftige wissenschaftspolitische Diskussionen zum Thema Wissenschaft und Familie.

Die Dialog-Plattform ging am 1. Juni 2015 mit kurzen Stellungnahmen von Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik und Gesellschaft online. Auf Wunsch können Beiträge anonym eingestellt werden.

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

## How to fix the leaky pipeline: Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissen- schaft

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG):  
Wissenschaftspolitischer Abend im Rahmen des  
14. Emmy Noether-Jahrestreffens 2015.

Karriere, Kinder und kulturelle Feinheiten diskutierten beim Wissenschaftspolitischen Abend fünf Expertinnen und Experten. Moderator Norbert Lossau leitete durch ein fakten- aber auch emotionsreiches Gespräch, das im weiteren Verlauf des Emmy Noether-Treffens seinen Nachhall fand.

Den Impulsvortrag hielt **Prof. Heather Hofmeister**, Professorin für Soziologie an der Goethe-Universität Frankfurt. An der Podiumsdiskussion nahmen **Prof. Peter Funke**, DFG-Vizepräsident, **Prof. Heather Hofmeister**, **Prof. Sanaz Mostaghim**, Professorin für Informatik an der Universität Magdeburg, **Prof. Susan Neiman**, Direktorin des Einstein Forums Potsdam und **Prof. Ernst Theodor Rietschel**, Vorstandsvorsitzender des Berliner Instituts für Gesundheitsforschung teil.

*Einen ausführlichen Bericht erhalten Sie hier:*

[http://www.dfg.de/dfg\\_magazin/wissenschaftliche\\_karriere/emmy\\_noether/emmy\\_noether\\_treffen\\_15/wipo\\_abend/index.jsp](http://www.dfg.de/dfg_magazin/wissenschaftliche_karriere/emmy_noether/emmy_noether_treffen_15/wipo_abend/index.jsp)

[http://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_magazin/wissenschaftliche\\_karriere/emmy\\_noether\\_treffen\\_15/wipo\\_abend.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_magazin/wissenschaftliche_karriere/emmy_noether_treffen_15/wipo_abend.pdf)

## Neuer Vorstand des Forum Mentoring e.V.

Ein Gastbeitrag von **Dr. Elke Bertke**, Mitglied im  
Vorstand des Forum Mentoring e.V

Der Bundesverband „Forum Mentoring e.V.“ hat anlässlich seiner Frühjahrsmitgliedsversammlung am 1. und 2. Juni 2015 an der Universität zu Köln getagt. Über 60 Verbandsmitglieder und Gäste deutscher und österreichischer Universitäten und Hochschulen trafen sich, um über Mentoring-Programme in der Wissenschaft zu diskutieren. Die Mitgliederversammlung wählte ihren neuen Bundesvorstand für die Amtszeit 2015-2017.

Einstimmig in ihren Ämtern bestätigt wurden die erste Vorsitzende, **Sibylle Brückner**, Julius-Maximilians-Universität Würzburg und **Dr. Henrike Wolf**, Medizinische Fakultät der RWTH Aachen, als zweite Vorsitzende. Ebenfalls einstimmig wiedergewählt wurden **Dr. Elke Bertke**, Universität Osnabrück, als stellvertretende Vorsitzende, **Dr. Ruth Kamm**, Christian Albrecht Universität zu Kiel, als Schatzmeisterin und **Anke Kujawski**, Technische Universität Dortmund, als Schriftführerin. Neu im Vorstandsteam sind **Rose Fleck** von der Universität Bamberg und **Julia Steinhausen** von der Universität Paderborn. Sie wurden für die Ämter einer weiteren stellvertretenden Vorsitzenden und der Beisitzerin gewählt.

Zwei Mitglieder des bisherigen Vorstandsteams, **Ruth Terodde** von der Universität Greifswald und **Ulla Heilmeier**, Universitätsmedizin Göttingen, sind nach vierjähriger und erfolgreicher Vorstandsarbeit nicht erneut zur Wahl angetreten. Ihnen wurde seitens der Mitgliedsversammlung großer Dank für ihr Engagement in den vergangenen vier Jahren ausgesprochen.

Thematischer Schwerpunkt der diesjährigen Mitgliederversammlung in Köln war die Rolle der Programm-Koordinatorin bzw. des Koordinators, deren Verantwortungs- und Aufgabenbereiche von der Konzeption und Durchführung der Programme bis

zur Öffentlichkeitsarbeit und Qualitätssicherung reichen. Aspekte bei der gemeinsamen Rollenreflexion waren die zielgruppenspezifischen Anforderungen an das Programm-Management und eine kreative Auseinandersetzung mit dem Rollenprofil.

Die Kontinuität in der Stellenbesetzung der Programm-Koordination hat sich als ein wichtiger Erfolgsfaktor von Mentoring-Programmen herauskristallisiert. Langjährige Erfahrungen belegen, dass ein personeller Wechsel mit dem Verlust von fachlichem Know How und von wichtigen Netzwerken verbunden ist, die jedoch zentral sind für eine erfolgreiche Umsetzung der Programme. Auch vor diesem Hintergrund setzt sich das Forum Mentoring e.V. für eine dauerhafte Implementierung der heute überwiegend drittmittelfinanzierten Mentoring-Programme an Hochschulen und Universitäten ein. So kann die Institutionalisierung von Mentoring-Programmen als feste Bestandteile der akademischen Personalentwicklung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Chancen auf strukturelle Veränderungen im Hinblick auf Aufstiegsmechanismen, aktive Entwicklung und Akquise von Frauen für gehobene und hohe Leitungspositionen sowie sichtbare weibliche Role Models in der Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Kultur nachhaltig steigern.

#### Der Bundesverband Forum Mentoring e.V.

Der in 2006 gegründete Bundesverband Forum Mentoring e.V. ist eine bundesweite Plattform für Wissenstransfer, Austausch und Vernetzung rund um Mentoring in der Wissenschaft. Der Verband unterstützt als Kompetenzzentrum für Mentoring die Entwicklung von Mentoring-Angeboten im Bereich der geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung an Hochschulen, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Das Forum Mentoring umfasst heute bundesweit über 100 Mitglieder, die Mentoring-Programme unter Berücksichtigung der Stärkung von Chancengerechtigkeit in wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen Institutionen managen, koordinieren, leiten oder initiieren. Die Mitglieder erfahren kollegiale Unterstützung und Hilfe bei Fragen zu

Mentoring im Kontext akademischer Personalentwicklung und Nachwuchsförderung.

Zentrales Anliegen des Forum Mentoring e.V. ist es, die Qualität und die nachhaltige Wirkung von Mentoring-Programmen in der Wissenschaft zu gewährleisten. Die Programme legen als Instrumente der akademischen Personalentwicklung einen Fokus auf Karriereentwicklung für wissenschaftliche und außerwissenschaftliche Laufbahnen und sind mit den Komponenten Mentoring – Networking – Training modular aufgebaut. Sie sind für definierte Zielgruppen ausgerichtet und werden innerhalb einer Rahmenstruktur angeboten, in der die Qualitätssicherung eine wichtige Rolle spielt. Die Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer – *die Mentees* – werden in transparenten Bewerbungsverfahren ausgewählt. Damit unterscheiden sich die Mentoring-Programme von anderen Mentoring-Initiativen, wie zum Beispiel den Mentoring-Systemen, die in der Regel als integraler Bestandteil des Studiums angelegt sind und allen Studierenden eine Studienunterstützung und -beratung bieten.

Ein Kern der Arbeit des Forum Mentoring e.V. ist die kontinuierliche und prozessbegleitende Weiterentwicklung der vom Forum Mentoring e.V. herausgegebenen Qualitätsstandards für Mentoring-Programme in der Wissenschaft. Die aktuelle Ausgabe der Qualitätsstandards „*Mentoring mit Qualität*“ (2014) ist auf der Homepage des Forum Mentoring e.V. ([www.forum-mentoring.de](http://www.forum-mentoring.de)) verfügbar. Die Qualitätsstandards beziehen sich auf konzeptionelle Voraussetzungen, institutionelle Rahmenbedingungen sowie auf die eigentliche Struktur der Mentoring-Programme. Sie resultieren aus der Praxis und wurden als Erfolgskriterien für Mentoring von Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft und Wirtschaft entwickelt.

In den Arbeitsgruppen des Forum Mentoring e. V. erfolgt die kontinuierliche und strategische Weiterentwicklung von Mentoring-Prozessen. Auf der Grundlage des kollegialen Austausches von Erfahrungswissen der Programmkoordinatorinnen werden Impulse für die Weiterentwicklung der Mentoring-Programme an den Hochschulen gegeben.

Die konzeptionelle Weiterentwicklung von Mentoring-Prozessen erfolgt hierbei unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Zielgruppen innerhalb des Wissenschaftssystems bzw. der thematischen Ausrichtung der Programme. Innerhalb der Arbeitsgruppen findet darüber hinaus ein Diskurs zu aktuellen Forschungsergebnissen im Mentoring sowie zur Evaluation von Mentoring-Prozessen statt. Die Mitglieder des Forum Mentoring e.V. sind darüber hinaus in regionalen Mentoring-Netzwerken organisiert, in denen sie an weiteren inhaltlichen und regionsbezogenen Fragestellungen im Kontext von Mentoring arbeiten. In diesen Netzwerken sind auch Mentoring-Initiativen außerhalb des Forum Mentoring e.V. eingebunden. Die Mitgliedsversammlungen des Forum Mentoring e.V. finden zweimal jährlich statt. Aktuell bereiten die Mitglieder des Forum Mentoring e.V. die nächste zweitägige Frühjahrs-Mitgliedsversammlung vor, auf der das 10-jährige Vereinsbestehen des Forum Mentoring e.V. gefeiert wird. Thematischer Schwerpunkt der öffentlichen Jubiläumsveranstaltung wird das Thema „Mentoring und Organisationsentwicklung“ sein. Über die weiteren Planungen des 10-jährigen Bestehens wird in Kürze auf der Homepage des Forum Mentoring e.V. informiert.

---

Ansprechpartnerin für Öffentlichkeitsarbeit im Forum Mentoring e.V.

**Dr. Elke Bertke**, Mitglied im Vorstand des Forum Mentoring e.V., c/o Zentrum für Promovierende und promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (ZePrOs) an der Universität Osnabrück

Tel.: +49 541 969 6219,  
E-Mail: [elke.bertke@uni-osnabrueck.de](mailto:elke.bertke@uni-osnabrueck.de)

Weitere Informationen:

<http://www.forum-mentoring.de/>

---

## Personalien

---



---

### Neuwahlen in der DFG

**Peter Strohschneider** steht für eine weitere Amtszeit an der Spitze der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Der 59-jährige Professor für Germanistische Mediävistik wurde am 1. Juli 2015, von der Mitgliederversammlung der DFG in Bochum wiedergewählt. Seine zweite Amtsperiode beginnt am 1. Januar 2016 und dauert statt wie bislang drei dann vier Jahre, wie dies in der im vergangenen Jahr novellierten Satzung der DFG für alle Gremienmitglieder nunmehr einheitlich festgelegt ist. Strohschneider ist seit 2013 Präsident der größten Forschungsförderorganisation in Deutschland. Seine bisherige Präsidentschaft stand wissenschaftspolitisch vor allem im Zeichen der Diskussion um die Zukunft des Wissenschaftssystems in Deutschland und hier insbesondere um die Weiterentwicklung der Exzellenzinitiative und der anderen großen hochschul- und wissenschaftspolitischen Pakte sowie, und eng damit verbunden, um den künftigen Zuschnitt der Förderangebote der DFG – Themen, die auch in die zweite Amtszeit Strohschneders hineinreichen werden.

### Sechs neue Mitglieder im Senat

Die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat ebenfalls am 1. Juli 2015, auf ihrer Sitzung im Rahmen der DFG-Jahresversammlung in Bochum sechs neue Mitglieder in den Senat gewählt. Der Senat ist das zentrale wissenschaftliche Gremium, in dem über alle Angelegenheiten der DFG von wesentlicher Bedeutung beraten und beschlossen wird. Von den sechs Senatsplätzen waren je zwei im Bereich Biologie/Medizin/Agrarwissenschaften und im Bereich Mathematik/Naturwissenschaften sowie je einer im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften und im Bereich Ingenieurwissenschaften zu besetzen. Vier der neuen Senatsmitglieder sind Wissenschaftlerinnen. Damit gehören dem 39-köpfigen Senat nunmehr **15 Wissenschaftlerinnen** an.

Folgende sechs Mitglieder wurden für zunächst eine erste Amtsperiode in den Senat der DFG gewählt: **Professor Dr. Julia Fischer** (Platz Zoologie), Universität Göttingen; **Professor Dr. Chris-Carolin Schön** (Platz Agrarwissenschaften), TU München; **Professor Dr. Peter Grathwohl** (Platz Geowissenschaften), Universität Tübingen; **Professor Dr. Antje Boetius** (Platz Atmosphären-/Meeresforschung), Alfred-Wegener-Institut Helmholtz Zentrum für Polar und Meeresforschung und Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie Bremen; **Professor Dr. Cordula Artelt** (Platz Erziehungswissenschaft/Bildungsforschung), Universität Bamberg; **Professor Dr. Jürgen Fleischer** (Platz Produktionswissenschaften), Karlsruher Institut für Technologie (KIT).

Die Amtszeiten der neu- und wiedergewählten Senatsmitglieder dauern künftig vier statt wie bisher drei Jahre, wie dies in der im vergangenen Jahr novellierten Satzung der DFG für alle Gremienmitglieder nunmehr einheitlich festgelegt ist. Der Senat berät und beschließt im Rahmen der von der Mitgliederversammlung beschlossenen Grundsätze über alle Angelegenheiten der DFG von wesentlicher Bedeutung, soweit sie nicht dem Hauptausschuss vorbehalten sind. Er ist damit zuständig für alle wesentlichen Entscheidungen in der Forschungsförderung im Vorfeld der konkreten Förderentscheidung sowie für alle wesentlichen Entscheidungen zur Gestaltung des Begutachtungs-, Bewertungs- und Entscheidungsverfahrens. Der Senat beschließt, welche Fachkollegien zu bilden sind und wie sie sich gliedern.

*Weitere Informationen (u.a. zu erneut gewählten und ausgeschiedenen Mitgliedern):*

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2015/pressemitteilung\\_nr\\_31/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2015/pressemitteilung_nr_31/index.html)

Bitte beachten Sie auch die DFG-Pressemeldung zur Jahrespressekonferenz (2.7.) zu den Themen:

**Weiterentwicklung der Exzellenzinitiative;  
Anstieg der Förderquoten bei weiter hohem Antragsdruck.**

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2015/pressemitteilung\\_nr\\_33/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2015/pressemitteilung_nr_33/index.html)

## Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans wird neue wissenschaftliche Geschäftsführerin des DZHW

Die Gesellschafterversammlung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) hat **Frau Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans** ab 1. September 2015 zur wissenschaftlichen Geschäftsführerin bestellt. Prof. Jungbauer-Gans übernimmt mit der wissenschaftlichen Leitung des DZHW ferner eine Professur für Empirische Hochschul- und Wissenschaftsforschung an der Leibniz-Universität Hannover. Sie hat derzeit den Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg inne. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen neben der Hochschul- und Wissenschaftsforschung in der Bildungs- und Organisationssoziologie sowie quantitativen und qualitativen Methoden der empirischen Sozialforschung. Die wissenschaftliche Geschäftsführung des DZHW übernimmt Frau Prof. Jungbauer-Gans von Herrn **Prof. Dr. Walter R. Heinz**, der seit Anfang 2014 die wissenschaftliche Leitung des DZHW innehat. „Mit der Bestellung von Frau Professorin Jungbauer-Gans ist der Grundstein dafür gelegt, die wissenschaftliche Neuausrichtung des DZHW zügig voranzutreiben“ so **Dr. Bernhard Hartung**, administrativer Geschäftsführer des DZHW.

[http://www.dzhw.eu/aktuell/presse/material/pressemitteilungen/pm\\_dzhw\\_bestellung\\_wissenschaftlicheGeschaeftsfuehrung.pdf](http://www.dzhw.eu/aktuell/presse/material/pressemitteilungen/pm_dzhw_bestellung_wissenschaftlicheGeschaeftsfuehrung.pdf)

## Prof. Dr. Pascale Ehrenfreund neue Vorstandsvorsitzende des DLR

Prof. Dr. Pascale Ehrenfreund, zurzeit Professorin für Space Policy and International Affairs in Washington, wird Vorsitzende des Vorstands des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR). Dies hat im Juni 2015 der Senat des DLR unter dem Vorsitz des Staatssekretärs im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, **Matthias Machnig**, in Berlin einstimmig entschieden. Frau Professor Ehrenfreund folgt **Professor Dr.-Ing. Johann-Dietrich Wörner**, der das DLR seit März 2007 acht Jahre geführt hat und am 1. Juli sein Amt als Generaldirektor der Europäischen Weltraumagentur ESA angetreten hat. Pascale Ehrenfreund ist seit 2008 Professorin für Space Policy and International Affairs in Washington. Die promovierte Astrobiologin war in Lehre und Forschung an Universitäten in Paris, Leiden und Washington ebenso tätig, wie am Jet Propulsion Laboratory in Pasadena. Seit 2013 ist sie Präsidentin des österreichischen Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung. Mit Pascale Ehrenfreund leitet **erstmalig eine Frau** die größte deutsche ingenieurwissenschaftliche Forschungseinrichtung.

[http://www.dlr.de/dlr/desktopdefault.aspx/tabid-10081/151\\_read-13955/#/gallery/19767](http://www.dlr.de/dlr/desktopdefault.aspx/tabid-10081/151_read-13955/#/gallery/19767)

## DAAD-Präsidentin Prof. Margret Wintermantel im Amt bestätigt

Die Präsidentin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) **Prof. Dr. Margret Wintermantel** wurde von der Mitgliederversammlung für eine zweite Amtszeit gewählt. Ebenfalls in seinem Amt bestätigt wurde DAAD-Vizepräsident **Professor Dr. Joybrato Mukherjee**, der Präsident der Justus-Liebig-Universität Gießen. Die Vertreterinnen und Vertreter der insgesamt 238 Mit-

gliedshochschulen und 107 Studierendenschaften des DAAD bestätigten Prof. Dr. Wintermantel und Prof. Dr. Mukherjee während ihrer Mitgliederversammlung in Bonn im Juni 2015 mit großer Mehrheit für die Amtsperiode 2016 bis 2020.

<https://www.daad.de/presse/pressemitteilungen/de/35757-daad-praesidentin-prof-margret-wintermantel-mit-ueberwaeltigender-mehrheit-im-amt-bestaetigt/>

## Drei Wissenschaftlerinnen für Alexander von Humboldt-Pro- fessur ausgewählt

Drei Wissenschaftlerinnen und ein Wissenschaftler aus dem Ausland sollen 2016 den höchstdotierten internationalen Forschungspreis Deutschlands erhalten und künftig in Saarbrücken, Halle, Münster und Bonn forschen.

Ein Informatiker und eine Ökologin aus den USA, eine Judaistin aus Israel sowie eine Islamwissenschaftlerin aus Großbritannien wurden für die Alexander von Humboldt-Professur ausgewählt. Deutschlands höchstdotierter internationaler Forschungspreis ist mit jeweils bis zu fünf Millionen Euro dotiert. Mit ihm werden weltweit führende und bislang im Ausland tätige Forscherinnen und Forscher aller Disziplinen ausgezeichnet. Sie sollen langfristig zukunftsweisende Forschung an deutschen Hochschulen durchführen: Das Preisgeld ist für die ersten fünf Jahre Forschung in Deutschland bestimmt. Die Auszeichnung wird von der Alexander von Humboldt-Stiftung vergeben und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert.

Die neu ausgewählten PreisträgerInnen wurden aus insgesamt elf nominierten WissenschaftlerInnen, aus den USA, Großbritannien, Frankreich, Kanada, Israel und der Schweiz ausgewählt, darunter sechs Frauen und fünf Männer. Sie treten nun in Berufungsverhandlungen mit den deutschen Universitäten, die sie für den Preis vorgeschlagen

haben. Nehmen die Ausgewählten die Humboldt-Professur an, wird ihnen der Preis im Mai 2016 verliehen:

**Tiffany Knight** (40), Ökologin und Umweltforscherin an der Washington University, Saint Louis, USA, wurde von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg zusammen mit dem Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung – UFZ Leipzig nominiert.

**Katrin Kogman-Appel** (56) ist Professorin für Judaistik an der University of the Negev, Beer-Sheva, Israel, und soll künftig an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster forschen.

Die Islamwissenschaftlerin **Judith Pfeiffer** (50) forscht aktuell an der University of Oxford in Großbritannien und wurde von der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn nominiert.

Der Informatiker **Sariel Har-Peled** (43), derzeit an der University of Illinois at Urbana-Champaign, USA, wurde von der Universität des Saarlandes nominiert.

Die Humboldt-Professur eröffnet deutschen Hochschulen die Chance, Spitzenkräften international konkurrenzfähige Rahmenbedingungen zu bieten und ihr eigenes Profil im weltweiten Wettbewerb zu schärfen. Der Preis beinhaltet zugleich die Verpflichtung, den neuen Humboldt-Professoren eine langfristige Perspektive für ihre Forschungen in Deutschland zu bieten. Bisher haben insgesamt 46 WissenschaftlerInnen, darunter sieben Frauen, eine Humboldt-Professur angetreten und sind mit dem Preis aus dem Ausland nach Deutschland gewechselt.

Weitere Informationen:

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

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## TOTAL E-QUALITY Prädikat: Aktuelle Prädikatsträgerinnen und Prädikatsträger stehen fest

Mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden Institutionen ausgezeichnet, die sich mit personal- und institutionenpolitischen 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.

*Weitere Informationen:*

<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/total-e-quality/>

### TEQ-Prädikate 2015

Seit dem **28. Juli 2015** stehen die neuen PrädikatsträgerInnen fest:

<https://www.total-e-quality.de/de/der-verein/aktuelles/eintrag/mit-chancengleichheit-und-vielfalt-zum-unternehmerischen-erfolg/>

Eine Übersicht der neu und wiederholt ausgezeichneten Einrichtungen finden Sie hier:

<https://www.total-e-quality.de/de/die-praedikatstrager/uebersicht/>

Die Prädikatsvergabe 2015 findet am **23. Oktober 2015** in der Handelskammer Hamburg von 10.00 bis 15.30 Uhr statt. Die Einladung mit allen Details wird in Kürze auf der Homepage von Total-E-Quality zur Verfügung stehen.

<https://www.total-e-quality.de/>

## Führungskräftemonitor 2015 – DIW-Forschungsdirektorin schlägt Fünf-Punkte-Plan für mehr Frauen in Führungsposi- tionen vor

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland nimmt zu: Im Jahr 2013 waren rund 29 Prozent der leitenden Angestellten Frauen – etwa sieben Prozentpunkte mehr als im Jahr 2001. Insbesondere in Westdeutschland hat sich der Anstieg in der jüngeren Vergangenheit aber abgeschwächt, während die Entwicklung in den neuen Ländern dynamischer war. Das geht aus dem neusten Führungskräftemonitor des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) hervor. „Zwar sind in den vergangenen Jahren immer mehr Frauen in Führungspositionen gekommen, doch es gibt keinen Anlass, sich auszuruhen“,

sagt **Elke Holst**, Forschungsdirektorin für Gender Studies am DIW Berlin.

„Ganz im Gegenteil: Die Anstrengungen müssen weiter intensiviert werden.“ Nicht zuletzt die Unternehmen würden von mehr weiblicher Expertise profitieren. Daher schlägt Holst einen Fünf-Punkte-Plan vor: Mehr Frauen in Führungspositionen sollte ein zentrales Unternehmensziel sein, für dieses ein verbindlicher Zeitfahrplan festgelegt und die Unternehmenskultur entsprechend angepasst werden. Zudem sei es nötig, leitende Positionen transparenter zu besetzen und die Personalentwicklung stärker auf verschiedene Lebenslaufmodelle und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszurichten. „Immer mehr Frauen sind erwerbstätig und hervorragend ausgebildet – deshalb sind auch immer mehr von ihnen für Führungsaufgaben geeignet“, so Holst. „Allein mit Blick auf die zukünftigen demografischen Herausforderungen können wir es uns nicht leisten, dieses Potential brachliegen zu lassen.“

*Gender Pay Gap ist rückläufig, aber immer noch erheblich*

Für den neuesten Führungskräftemonitor 2015 haben **Elke Holst** (DIW Berlin), **Anne Busch-Heizmann** (Universität Hamburg) und **Anna Wieber** (DIW Berlin) in erster Linie Daten der Langzeiterhebung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) ausgewertet. Als Führungskräfte gelten Angestellte in der Privatwirtschaft, die entweder umfassende Führungsaufgaben haben, sonstige Leitungsfunktionen oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben. Die Autorinnen informieren nicht nur über die Entwicklung in Führungspositionen, sondern geben auch einen Einblick in die beruflichen und privaten Lebenswirklichkeiten von Führungskräften – insgesamt anhand von neun Kerngrößen mit 51 Einzelindikatoren. Zu den Themen gehören neben Arbeitsmarkt- und Sozialstrukturen, Wochenarbeitszeiten, Bildung und Berufserfahrung, Lebensstilen, Haus- und Familienarbeit sowie Verdiensten und Sondervergütungen auch Arbeitsbelastungen, Anerkennung und soziale Unterstützung.

Den Ergebnissen zufolge sind Frauen – sofern sie in Führungspositionen arbeiten – mittlerweile gleich

häufig Vorgesetzte wie Männer (zu einem Anteil von jeweils 65 Prozent). Allerdings sind Frauen im Durchschnitt deutlich weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstellt, was vor allem daran liegen dürfte, dass sie seltener in hohen Führungspositionen und häufiger in kleinen und mittelgroßen Unternehmen arbeiten. Die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen – der sogenannte Gender Pay Gap – ist mit 20 Prozent zwar nach wie vor erheblich, seit dem Jahr 2001 (29 Prozent) aber deutlich geschrumpft. Wird anstelle des arithmetischen Mittelwerts der Median verwendet, der dem Verdienst entspricht, der die nach dem Verdienst geordnete Stichprobe in zwei Hälften teilt und als statistisch robuste Größe für die Beschreibung von Einkommensunterschieden gewählt wird, trübt sich das positive Bild ein: Der Verdienstunterschied hat sich kaum verändert (2013: 27 Prozent, 2001: 29 Prozent). Auch bei den über das eigentliche Gehalt hinausgehenden Sondervergütungen wie Gewinnbeteiligungen oder Prämien erhalten Frauen weniger als Männer.

*Beruf und Familie für Führungskräfte kaum in Einklang zu bringen*

Vollzeitbeschäftigte Frauen in Führungspositionen arbeiteten im Jahr 2013 mit durchschnittlich 45 Wochenstunden nur eine Stunde weniger als ihre männlichen Kollegen. Sowohl Frauen als auch Männer in Führungspositionen würden ihre Arbeitszeit gerne um durchschnittlich sieben bis acht Wochenstunden verkürzen – wohl vor allem deshalb, weil Haus- und Familienarbeit noch immer kaum mit sehr langen Arbeitszeiten in Einklang zu bringen sind. Das gilt insbesondere für Frauen, die auch dann den Großteil der Haus- und Familienarbeit erledigen, wenn sie in Führungspositionen arbeiten. Vor allem bei Verheirateten und Frauen mit Kindern ist dies der Fall. Frauen berichten besonders häufig über Schlafprobleme aufgrund ihrer beruflichen Situation. Aber auch Männer in Führungspositionen leiden unter beruflichen Belastungen wie häufigem Zeitdruck. „Wenn Umstrukturierungen des beruflichen und gesellschaftlichen Alltags nachhaltig sein sollen, müssen sie die Work-Life-Balance im Blick behalten“, betont Anne Busch-Heizmann.

Viele Mütter in Führungspositionen bekommen in Westdeutschland ihr erstes Kind relativ spät – gut die Hälfte erst mit 30 Jahren oder noch später. In Ostdeutschland liegt das Durchschnittsalter der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes hingegen bei 25 Jahren. „Offenbar wirken in den neuen Ländern auch heute noch die für die DDR typischen Familiengründungsmuster nach“, erklärt Holst. „Inwieweit dies aber in der Zukunft unter den nun veränderten gesamtdeutschen Rahmenbedingungen so bleibt, wird sich erst noch zeigen müssen.“ Für West und Ost gilt zudem: Frauen in Führungspositionen sind in Deutschland seltener verheiratet als Männer und häufiger Singles.

Weitere Informationen:

[http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.510327.de](http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.510327.de)

## Frauenquote: Stimmungsbarometer zeigt kritische Haltung der betroffenen Unternehmen zum Gesetz

Um zu erfragen vor welchen Herausforderungen die Unternehmen bei der Umsetzung der Quote stehen, hat Frauen in die Aufsichtsräte e.V. (FidAR) im Auftrag des Bundesfamilienministeriums ein Stimmungsbarometer erstellt. Dafür wurden Vorstände und Unternehmensführungen der vom Gesetz betroffenen Unternehmen befragt, wie sie die neuen Regelungen bewerten und wo sie hinsichtlich der Festlegung von Zielgrößen aktuell stehen. Die Ergebnisse der Studie wurden auf dem FidAR-Forum VII am 9. Juli 2015 vorgestellt.

Viele börsennotierte oder der Mitbestimmung unterliegende Unternehmen scheinen sich noch nicht intensiv damit zu beschäftigen, dass auch sie ab September 2015 gesetzlich verpflichtet sind, Zielgrößen für den Frauenanteil in Vorstand, Aufsichtsrat und oberster Managementebene festzulegen. So hat nur ein geringer Anteil der betroffe-

nen Unternehmen bereits Zielgrößen zum künftig angestrebten Anteil von Frauen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen verabschiedet oder plant dies.

Für das Stimmungsbarometer hat FidAR gemeinsam mit dem Fraunhofer Institut, infas und A.T. Kearney die von der Pflicht zur Definition von Planzielen betroffenen Unternehmen ermittelt und die Vorstände direkt dazu befragt, wie sie mit den Herausforderungen der Planungsziel-Vorgabe umgehen. 54 Prozent der befragten Unternehmen haben noch keine Zielgrößen definiert und planen dies auch nicht. Trotz einer überwiegend ablehnenden Haltung zu den gesetzlichen Maßnahmen erhoffen sich die Unternehmen aber positive Effekte von der Festlegung von Zielgrößen zur Steigerung des Frauenanteils – etwa eine höhere Reputation, steigende Attraktivität des Unternehmens für Bewerberinnen (74 Prozent), die Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen (63 Prozent) oder positive Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg (61 Prozent).

Die Ergebnisse des Stimmungsbarometers zeigen notwendige Handlungsbereiche der Politik auf (Fazit S. 31-33):

„Kommunikation zum Gesetz, seinen Vorteilen und dessen Umsetzung: Um die erfolgreiche Umsetzung des Gesetzes in den Unternehmen zu unterstützen, muss der aktuellen Unsicherheit und Unwissenheit begegnet werden. Es ist eine umfassende Kommunikationsstrategie notwendig, mit dem Ziel, der Wirtschaft klar aufzuzeigen, welche Unternehmen vom Gesetz betroffen sind und was von diesen Unternehmen zu welchem Zeitpunkt konkret erwartet wird. Die Vorteile von Zielgrößen und Quoten zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen sind im Allgemeinen nicht bekannt. Unterschiedliche Studien haben bereits gezeigt: Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen nachhaltig zu steigern, ist es unerlässlich, den Mehrwert von Frauen in Führungspositionen und geschlechtsgemischten Führungsteams für das Unternehmen zu kommunizieren. Der ‚Business Case Diversity‘ muss nicht nur dem Vorstand, sondern allen Führungskräften, vor allem auch im Middle Management bewusst und verstanden sein. Dies gilt ebenso für die Implementierung von

Quoten und Zielvorgaben. Des Weiteren sollten die Umsetzungsfortschritte der Unternehmen gebündelt kommuniziert werden. Diese Transparenz muss Ansporn und Motivation für Unternehmen sein, sich in dem Themenfeld zu engagieren.

Bereitstellung eines Instruments zur Ermittlung passgenauer Zielgrößen: Für eine zeitnahe und wirkungsvolle Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben ist es wichtig, den Unternehmen Hilfestellung bei der Ermittlung und Definition individueller und passgenauer Zielgrößen zu liefern. Dies kann beispielsweise anhand einer Übersicht von Good-Practices und Zielgrößen anderer Unternehmen der gleichen Branche und ähnlichen Beschäftigtenzahlen geschehen.

Bereitstellung eines Instrumentenkastens zur Umsetzung: Die Unternehmen benötigen Unterstützung bei der Wahl und der Durchführung von Maßnahmen und Instrumenten, um die feste Quote bzw. die selbstfestgelegten Zielgrößen erreichen zu können. Viele Unternehmen haben bereits in der Vergangenheit Maßnahmen implementiert, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern. Es existieren daher bereits Erfahrungen, welche Maßnahmen besonders gut funktionieren. Wie die Ergebnisse aufzeigen, sind neben prozessualen Maßnahmen vor allem unternehmenskulturelle Maßnahmen relevant. Die Politik kann helfen, die Erfahrungen der Unternehmen zu erfassen, zu strukturieren und anderen Unternehmen verfügbar zu machen.

Vorbildfunktion der Politik: Die Politik muss ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und die Definition und Erreichung von Zielgrößen in öffentlichen Unternehmen konsequent verfolgen. Die Fortschritte müssen transparent kommuniziert und leicht zugänglich gemacht werden. Für Unternehmen werden zukünftig die Frauenanteile in Führungspositionen sowie ihr glaubwürdiges Engagement für mehr Frauen in Führung einen Bestandteil der Arbeitgeberattraktivität bilden. Aktuell scheinen die Wertesysteme karriereorientierter Frauen wenig mit den Wertesystemen der Unternehmen übereinzustimmen. Hier bedarf es eines zukunftsorientierten Wertemanagements. Um auch zukünftig das Potential hochqualifizierter Frauen wie

Männer für ihr Unternehmen nutzbar machen zu können, bedarf es öffentlichkeitswirksamer Maßnahmen der Unternehmen. Frauen sollten erkennen können, dass ein Unternehmen sich ernsthaft und nachhaltig für mehr Frauen in Führungspositionen engagiert. Wenn Unternehmen stärker als bisher die Möglichkeiten und den Mehrwert von mehr Frauen in Führungspositionen erkennen und nutzen und die Politik aktiv Hilfestellung bietet, werden sie gemeinsam das Ziel mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen, erreichen."

*Quelle und weitere Informationen:*

<http://www.fidar.de/presse-aktuelles/fidar-pressemitteilungen/ansicht/artikel/fidar-pressemitteilung-fidar-forum-vii-frauen-in-die-erste-reihe-jetzt-kommt-es-auf-die-umsetzung-an.html>

<http://www.fidar.de/presse-aktuelles/stimmungsbarometer.html>

## Nur ein Fünftel der Unternehmen erfüllt Geschlechterquote für Aufsichtsräte

Die feste Geschlechterquote für Aufsichtsräte gilt ab dem 1. Januar 2016. Doch ein halbes Jahr davor haben die davon erfassten Unternehmen mehrheitlich großen Nachholbedarf, insbesondere auf Seiten der Anteilseigner. Das zeigt eine aktuelle Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung:

„Nach derzeitigem Stand erfüllt nur gut ein Fünftel der 105 Firmen die 30-Prozent-Quote. Und das oft auch nur, weil auf der Arbeitnehmerbank in den Aufsichtsräten mehr Frauen sitzen als vom Gesetz vorgegeben, was Lücken auf der Bank der Anteilseigner ausgleichen kann. Das zeigt eine aktuelle Bilanz der Hans-Böckler-Stiftung.\* Arbeitnehmer oder Anteilseigner im Aufsichtsrat können nach dem Gesetz darauf bestehen, dass jede der beiden Bänke für sich die 30-Prozent-Marke erreichen muss. Tun sie das, müssen noch deutlich

mehr Frauen in die Aufsichtsräte einziehen, um die Quote zu erfüllen.

In den vergangenen Jahren ist der Frauenanteil in Führungsgremien kaum gestiegen - obwohl sich die deutsche Wirtschaft bereits vor 15 Jahren verpflichtet hatte, für eine Gleichstellung der Geschlechter zu sorgen. ‚Weil freiwillige Selbstverpflichtungen nicht eingehalten wurden, gibt es nun ein Gesetz, das den Anteil von Frauen in Führungspositionen verbessern soll‘, erklärt Marion Weckes, Expertin für Mitbestimmung in der Hans-Böckler-Stiftung und Autorin der Studie. Die feste Quote gilt für Unternehmen, die sowohl börsennotiert als auch paritätisch mitbestimmt sind. Spätestens ab 2016 müssen diese Konzerne einen Frauenanteil von 30 Prozent im Aufsichtsrat vorweisen. Firmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind, werden lediglich verpflichtet, Zielgrößen für die Besetzung von Führungspositionen festzulegen. Minimalanforderungen sind dabei nicht vorgeschrieben, das Ziel darf nur nicht unter dem Status quo liegen. Diese Zielgrößen müssen schätzungsweise 2500 Unternehmen sogar schon bis zum 30. September 2015 festlegen.

Die feste Geschlechterquote erfasst 105 Unternehmen in Deutschland, zeigt die Bilanz - von Adidas bis Wüstenrot. Betrachtet man das Gesamtgremium, können nur 22 die Quote bereits heute erfüllen, 83 schaffen dies nicht. Insgesamt fehlen in den Aufsichtsräten dann 171 Frauen (siehe auch die Infografik; Link unten).

In 11 der 22 Unternehmen gleicht die Arbeitnehmerseite das Defizit an Frauen auf der Anteilseignerseite aus, sonst wäre die Lücke noch größer. Umgekehrt gilt das nur in drei Unternehmen. Lediglich in acht Unternehmen ist das Minderheitsgeschlecht auf beiden Bänken mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten. Im Einzelnen sind dies: Adidas, Allianz, Cewe, Deutsche Bank, Deutsche Telekom, Henkel, Kabel Deutschland und Siemens.

‚Die Arbeitnehmervertreter sind wesentlich besser auf die Quote vorbereitet‘, so Weckes. Das zeigen auch weitere Daten aus der Bilanz: Immerhin 39 der Arbeitnehmerbanken sind schon gesetzekon-

form besetzt, auf Seiten der Kapitaleigner trifft dies auf nur 25 zu. Gleich stark vertreten sind Männer und Frauen auf den Arbeitnehmerbanken von 14 Aufsichtsräten. Die Anteilseigner kommen nur auf zwei Unternehmen mit Geschlechterparität. Dagegen sind rein männlich besetzte Gremien auf der Kapitalseite wesentlich häufiger: Es gibt 21 Aufsichtsräte, in denen nur männliche Anteilseigner sitzen. Lediglich 11 Arbeitnehmerbanken haben kein weibliches Mitglied.

Die Mindestquote von 30 Prozent gilt laut Gesetz für den gesamten Aufsichtsrat. Jedoch können sowohl die Anteilseigner als auch die Arbeitnehmer verlangen, dass jede Seite die Quote getrennt erfüllen muss. Dazu ist vor der Wahl ein Widerspruch gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden notwendig. ‚Aus Gründen der Rechtssicherheit ist dringend zu raten, in allen Fällen, das heißt vor jeder Wahl und Entsendung, den Widerspruch auszuüben‘, schreibt Weckes. Würde das in allen 105 Unternehmen umgesetzt, gäbe es keinen rechnerischen Ausgleich zwischen den Bänken. Dadurch stiege der Bedarf an zusätzlichen weiblichen Aufsichtsräten weiter an: auf insgesamt 204 Frauen.“

\*Marion Weckes: 30% Quote im Aufsichtsrat: Eine Eröffnungsbilanz, Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2015.

*Download:*

[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_mbf\\_report\\_2015\\_12.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2015_12.pdf)

*Infografik zum Download:*

[http://www.boeckler.de/hbs\\_showpicture.htm?id=60424&chunk=1](http://www.boeckler.de/hbs_showpicture.htm?id=60424&chunk=1)

*Feste Quote und „verbindliche Zielvorgaben“ - Die wichtigsten Fragen zur praktischen Umsetzung beantwortet ein Info-Angebot der Hans-Böckler-Stiftung:*

<http://www.boeckler.de/geschlechterquote.htm>

Ansprechpartnerin in der Hans-Böckler-Stiftung: **Marion Weckes**, Wirtschaftsexpertin, Abteilung Mitbestimmung, Tel.: 0211-7778-166, E-Mail: Marion-Weckes@boeckler.de.

## Juristinnen fragen europäische Großkonzerne nach Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit

Bei einem Pressegespräch am 10. Juli 2015 in den Räumen des Bundesrats in Berlin bilanzierte der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) seine jüngste Tätigkeit in Sachen Chancengleichheit im Erwerbsleben. Zusammen mit vier Juristinnenvereinigungen in Europa fragte der Verein nahezu 100 Großkonzerne nach Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit.

Und das auf großer Bühne: den Jahreshauptversammlungen. Tatkräftige Juristinnen machten hier als Aktionärinnen von ihrem Rederecht Gebrauch und stellten den Konzernriesen heikle Fragen. Von A wie Allianz bis Z wie Zarneni Hrani Bulgaria AD-Sofia standen auch 14 deutsche Unternehmen Rede und Antwort. Den Rahmen bildete das vom djb initiierte Projekt „European Women Shareholders Demand Gender Equality“ (EWSGDGE) mit dem Ziel, die ungleichen Karrierechancen von Frauen zu thematisieren und die Gläserne Decke aufzubrechen. EWSGDGE-Research Director ist **Sabine Overkämping**: „Das Projekt dient unserem langfristigen Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern endlich Wirklichkeit werden zu lassen. Dafür suchen wir auch den Dialog. Dass dieser Weg erfolgversprechend ist, bestätigen unsere Erfahrungen auf den Jahreshauptversammlungen.“

Wie hoch ist der Frauenanteil in Führungspositionen und Besetzungsgremien? Welche Rolle spielt Familienfreundlichkeit in Personalprogrammen auch für Männer? Solche Fragen treffen Unternehmen, die Frauenförderung vernachlässigen. Gestellt wurden sie von Vertreterinnen des djb, der europäischen Juristinnenvereinigung (EWLA) sowie Juristinnenorganisationen aus Frankreich, Bulgarien und Ungarn. Alle besuchten sie Hauptversammlungen (HV) der Unternehmen im EURO-STOXX-50-Index und 50 weiterer Unternehmen aus den nationalen Aktienindizes SOFIX, BUX und FTSE 100. Eine der Frauen war djb-Präsidentin **Ramona Pisal**: „Die Quotierung der Aufsichtsräte ist in Deutschland

seit März erreicht. Unser Ziel jedoch nicht: nämlich insgesamt ein Ende der Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben. Die direkte Kommunikation mit den Unternehmen und den Aktieninhaberinnen stärkt Frauenrechte und -chancen nicht nur auf dem Papier, sondern tatsächlich.“

Andere Projekt-Vertreterinnen kommen aus Frankreich, Spanien, den Niederlanden, Belgien und Luxemburg sowie Irland, Großbritannien, Finnland, Ungarn, Italien und Bulgarien. Gemeinsam forcieren sie die Gleichstellungsdiskussion europaweit. „Die ungarische Gesellschaft ist sehr konservativ und traditionell. Weder für die Regierung noch die Politik sind Frauen in Führungspositionen ein Thema. Die Gesellschaft muss insgesamt umdenken. Nur kleine Schritte sind möglich.“, sagt die ungarische Projekt-Koordinatorin **Dr. Katalin Prandler**. Die britische Koordinatorin und zugleich Präsidentin der EWLA ist **Prof. Jackie Jones**. Sie beschreibt das Projekt als die Kampagne des 21. Jahrhunderts – nicht für sie selbst, sondern für kommende Generationen.

Das Projekt hat eine Laufzeit bis Mitte 2016 und knüpft an Vorläufererfahrungen in Deutschland und Spanien aus den Jahren 2009 und 2012 an. Es wird im PROGRESS-Programm der Europäischen Union gefördert. An der Finanzierung beteiligen sich daneben das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), die Finnische Handelskammer sowie das Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt. Ministerin **Prof. Dr. Angela Kolb** hat selbst die Hauptversammlungen der Telekom und der Daimler AG besucht: „Wir brauchen mehr Frauen in Führungspositionen. Der Weg führt über die Quote – und über Projekte wie dieses, in dem Frauen-Teams aus zwölf Ländern das Thema in den Fokus von Aufsichtsräten und Aktionären rücken“. Partnerinnen im Projekt sind außerdem die Hochschule Magdeburg-Stendal und die Universität von Westengland.

In den Aufsichtsräten der deutschen EURO-STOXX-50-Unternehmen reichte der Frauenanteil 2014 von 15 Prozent (RWE AG) bis 40 Prozent (Munich RE AG) (Stand 15. Juni 2015). Die Vorstände zählten zehn weibliche Besetzungen, denen insgesamt

90 männliche gegenüberstanden. Auf europäischer Ebene ist die Situation ähnlich. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 614 größten börsennotierten Unternehmen der 28 EU Mitgliedstaaten liegt bei 20,2 Prozent und der Anteil in Vorständen bei nur 3,3 Prozent. (Stand: Januar 2015, EU Kommission)

*Quelle und weitere Informationen:*

<http://www.djb.de/st-pm/pm/pm15-30/>

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

## Bundeskanzlerin Merkel unterstützt neue Initiative „Chefsache“ – für ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Top-Positionen

Am 13. Juli 2015 stellten elf Gründungsmitglieder in Berlin „Chefsache“ vor, eine Initiative für ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen. Dem Netzwerk gehören Top-Führungskräfte aus Wirtschaft, Wissenschaft, Sozialwirtschaft, öffentlichem Sektor und Medien an. Ihr Ansatz: Sie wollen das Thema in ihren eigenen Organisationen zur Chefsache machen. Im gegenseitigen Austausch wollen sie Lösungen aus der Praxis vorantreiben und Impulse für einen gesellschaftlichen Wandel in Deutschland geben. Zu den Gründern gehören Allianz, Bayer, Bosch, das Bundesministerium für Verteidigung, der Deutsche Caritasverband, die Fraunhofer-Gesellschaft, IBM Deutschland, McKinsey, Siemens, WAREMA Renkhoff und DIE ZEIT. **Bundeskanzlerin Angela Merkel** übernimmt die Schirmherrschaft für das neue Netzwerk.

Die Initiative will das gesellschaftliche Bewusstsein dafür schärfen, wie tief verankerte Rollenbilder noch immer das Kommunikations- und Entscheidungsverhalten in Wirtschaft und Gesellschaft bestimmen und so das Erreichen von Spitzenpo-

sitionen für Frauen erschweren. Die Aktivitäten des Netzwerks richten sich an Führungskräfte und damit auch an Männer. Mit speziellen Trainingsformaten und Mentoringprogrammen für Führungskräfte sowie Dialogveranstaltungen will „Chefsache“ den „Wandel gestalten – für Frauen und Männer“, so der Untertitel der Initiative. Das Netzwerk will regelmäßig die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen nachhalten.

<http://initiative-chefsache.de/>

*Quelle:*

<http://initiative-chefsache.de/pm-150713>

## Umfrage: 75% der weiblichen Führungskräfte wurden bereits diskriminiert

Gut drei Viertel (75,9 %) der weiblichen Führungskräfte in Deutschland sind aufgrund ihres Geschlechtes schon einmal am Arbeitsplatz diskriminiert worden. Diese erschreckend hohe Zahl ergibt sich aus einer Umfrage des Berufsverbandes DIE FÜHRUNGSKRÄFTE-DFK unter 120 Managerinnen. Damit hat sich der Anteil gegenüber den Umfrageergebnissen aus dem Jahr 2012 (2012: 61,8 %) noch einmal deutlich erhöht.

Unter den Befragten arbeiten knapp 76 % Vollzeit und gut 18 % Teilzeit mit mehr als 20 Wochenstunden, so dass es offenbar für die Diskriminierungsfälle keine Rolle spielt, ob die Frauen Kinder haben oder in Teil- bzw. Vollzeit arbeiten. „Dass sich die Anzahl der Diskriminierungsfälle gegenüber den Umfrageergebnissen aus 2012 noch einmal deutlich erhöht, haben wir nicht erwartet. Das ist ein erschreckendes Ergebnis, das jede Unternehmensleitung aufhorchen lassen sollte. So ist es kein Wunder, dass es noch immer zu wenig Frauen in Führungsfunktionen gibt“, so **Dr. Heike Kroll**, Geschäftsführerin des Berufsverbandes DIE FÜHRUNGSKRÄFTE-DFK und Leiterin des Netzwerkes weiblicher Fach- und Führungskräfte des Verbandes. Die DFK-Studie deckt aber auch auf,

wo aus Sicht der befragten Frauen die Ursachen für ihre Benachteiligung liegen. Während in der Umfrage von 2012 neben dem Umstand, dass die Entscheidungsgremien in den Unternehmen männerdominiert sind (2012: Platz 1 mit 24,3 %) noch 17,7 % der Befragten selbstkritisch ein schwaches Selbstmarketing anführten, sank dieser Punkt nun mit deutlichem Abstand auf den vierten Rang ab. Sicherlich ein Beleg dafür, dass die Frauen in den letzten Jahren deutlich an Selbstbewusstsein gewonnen und gelernt haben, sich entsprechend zu vermarkten. Während 2012 noch knapp 40 % der Befragten der Meinung waren, dass am dringendsten das Top-Management deutlich machen müsse, dass es den Kulturwandel will und voll unterstützt, damit mehr Frauen in Führungspositionen kommen, sank dieser Wert 2015 auf 30 %. Dafür waren nun mehr Frauen der Ansicht (19 %), dass nur eine verbindliche Quote im Unternehmen, verbunden mit spürbaren Sanktionen, Abhilfe leisten könne. „Früher war ich davon überzeugt, dass das Geschlecht für weitere Karriereschritte keine Rolle spielt. Eine Quote hielt ich schlicht für Blödsinn: Jeder, der etwas könne, werde auch etwas“, so Dr. Heike Kroll. „Doch meine langjährigen Erfahrungen in der Beratung von Fach- und Führungskräften haben mich anderes gelehrt, so dass ich – eigentlich bedauernd – sagen muss: Oh Gott, wir brauchen sie (die Quote) tatsächlich.“

Quelle und weitere Informationen sowie Grafiken:

<https://www.die-fuehrungskraefte.de/presse/pressemitteilungen/news-detailansicht/weibliche-fuehrungskraefte-mehr-als-75-wurden-am-arbeitsplatz-schon-einmal-diskriminiert/ac1403575e863a718321da0f52f46103/>

### Ausgewählte Presseartikel/Quellen zum Thema:

#### German Gender Index gibt Orientierungshilfe Deutschlands erster Aktienindex für Gender Diversity – Wirtschaft muss ein vielfältigeres Bild vermitteln

Ein Beitrag von Sandra Reich, Geschäftsführerin der Börse Hannover sowie der Börse Hamburg und Vorstand der Börsen AG Hamburg und Hannover Börsen-Zeitung.de, 6.6.2015

<https://www.boersen-zeitung.de/index.php?li=1&artid=2015105802>

#### Thomas Sattelberger: „Die Frauenquote ist ein Symbol“

Bei der Telekom führte Thomas Sattelberger vor fünf Jahren eine freiwillige Quote ein. Jetzt blickt er zurück. Ein Interview von Birte Hauke auf [wz-newsline.de](http://wz-newsline.de), 23.6.2015

<http://www.wz-newsline.de/home/wirtschaft/thomas-sattelberger-die-frauenquote-ist-ein-symbol-1.1960668>

#### Frauen verhandeln schlechter als Männer

Was nutzt die Quote, wenn Frauen in Führungspositionen schneller aufgeben und sich weniger zutrauen als Männer? Wenn sie andere Frauen nicht fördern, sich nicht für technische Berufe interessieren und nun einmal diejenigen sind, die die Kinder bekommen? Fragen an die BWL-Professorin Isabell Welp. Ein Interview mit Annika Reich auf [faz.de](http://faz.de), 22.06.2015

<http://blogs.faz.net/10vor8/2015/06/22/frauen-verhandeln-schlechter-als-maenner-4857/>

#### Frauenquote allein reicht nicht – was uns Ginger Rogers lehrt

Ein Beitrag von Ulrich Goldschmidt, Vorstandsvorsitzender des Berufsverbandes „Die Führungskräfte“ (DFK) in Essen auf [manager-magazin.de](http://manager-magazin.de), 08.06.2015

<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/a-1037684.html>

#### Deutschlands unbekannte Strippenzieherinnen

Den größten deutschen Konzernen fehlen 20 weibliche Aufsichtsräte, um die Frauen-Quote zu erfüllen. Bislang sitzen 60 Damen in den Kontrollgremien der Dax-Firmen. Doch wie sehen sie eigentlich aus? Ein Beitrag von Olaf Gersemann und Inga Michler auf [welt.de](http://welt.de), 02.06.2015

<http://www.welt.de/wirtschaft/article141813188/Deutschlands-unbekannte-Strippenzieherinnen.html>

#### Vorstand der Bundesagentur: Arbeitsvermittlung? Reine Männersache

Die Bundesagentur für Arbeit bekommt ein neues Vorstandsmitglied. Auf einen Mann folgt ein Mann – als wäre Arbeit eine reine Männerangelegenheit... Ein Kommentar von Yasmin El-Sharif auf [spiegel-online.de](http://spiegel-online.de), 03.07.2015

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/bundesagentur-kommentar-zur-wahl-von-scheele-a-1041794.html>

## Das Märchen vom Erfolgsmodell Frauenquote

*Frauen erobern die Führungspositionen deutscher Konzerne – so hätten Politik und Wirtschaft es angeblich gern. Eine Untersuchung offenbart jedoch, dass die Vorstandsetagen männlicher denn je sind. Ein Beitrag von Carsten Dierig auf welt.de, 13.07.2015*

<http://www.welt.de/wirtschaft/article143892673/Das-Maerchen-vom-Erfolgsmodell-Frauenquote.html>

## Universität Hohenheim: „Befragung von 500 Führungskräften zeigt, Deutschlands Chefinnen sind nicht besser als die Chefs. Im Gegenteil“

*„An Deutschlands Führungsspitzen gelangen vor allem Frauen, die ihre männlichen Kollegen in Sachen Unverträglichkeit noch übertreffen und ihnen in Punkto Machtwillen und Selbstdarstellung in nichts nachstehen. Diesen Schluss scheint eine Studie der Universität Hohenheim und der German Graduate School of Management and Law nahezulegen. Außerdem zahlen Frauen auf dem Weg zum Gipfel einen höheren Preis. „Anders als allgemein vermutet, sind weibliche Führungskräfte was die Kommunikation und einen weicheren Führungsstil betrifft keine Bereicherung für die Unternehmen“, so das Fazit von Prof. Dr. Marion Büttgen vom Lehrstuhl für Unternehmensführung der Universität Hohenheim. Die Expertin geht mit ihrem Ergebnis noch weiter: Frauen in Führungspositionen seien sogar noch weniger verträglich als Männer. „Die Studie hat gezeigt, dass Frauen in einer höheren Position dazu neigen, ihren Willen um jeden Preis durchzusetzen, auch wenn sie dafür mit ihren Kollegen einen Streit anzetteln müssen.“*

*An der repräsentativen Studie nahmen 500 Führungskräfte aus ganz Deutschland teil, darunter 200 Frauen. Die Befragung mit Online-Fragebögen fand von September bis November 2014 statt...“*

*„Eine weitere Studie der Managementexpertin der Universität Hohenheim und ihres Doktoranden Jan Ullrich liegt bereits zur Auswertung vor. Sie wird in den nächsten Wochen publiziert. ‚Wir haben untersucht, inwieweit die Meinung des eigenen Partners die Karriereplanung beeinflusst. Beispielsweise dann, wenn ein Standortwechsel einen Karriereaufstieg ermöglichen könnte.‘ “*

*Kontakt: Prof. Dr. Marion Büttgen, Universität Hohenheim, Lehrstuhl für Unternehmensführung, Tel.: 0711 459-22908, E-Mail: buettgen@uni-hohenheim.de*

Quelle und weitere Informationen:

[https://www.uni-hohenheim.de/uploads/tx\\_newspmf/pm\\_Frauen\\_in\\_F%C3%BChrungspositionen\\_2015-07-31\\_status\\_10.pdf](https://www.uni-hohenheim.de/uploads/tx_newspmf/pm_Frauen_in_F%C3%BChrungspositionen_2015-07-31_status_10.pdf)

## Weiter gute Chancen für Akademikerinnen auf dem Arbeitsmarkt

AkademikerInnen sind weiterhin selten von Arbeitslosigkeit betroffen: Ihre Arbeitslosenquote lag im Jahresdurchschnitt 2013 bei 2,5 Prozent.

Dies geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor, die am 16. Juni 2015 veröffentlicht wurde.

*Ein Ergebnis:* „Früher waren die qualifikations-spezifischen Arbeitslosenquoten der Frauen in der Regel höher als die der Männer, jetzt gleichen sie sich immer mehr an. Bei den westdeutschen Frauen mit einer abgeschlossenen beruflichen Qualifikation lag die Quote 2013 mit 4,0 Prozent sogar unter derjenigen der Männer (4,2%).“

*Lesen Sie weitere Ergebnisse und Auswertungen nach Geschlecht unter:*

<http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1115.pdf>

[http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1115\\_Anhang.pdf](http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1115_Anhang.pdf)

<http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb1115.aspx>

## „Comparable Worth“ – Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps

In diesem Forschungsprojekt soll statistisch ermittelt werden, inwieweit derzeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt ungleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (work of comparable worth) gezahlt wird und inwiefern insbesondere für Frauen dadurch Einkommensnachteile entstehen. Rein rechtlich muss nicht nur für die gleiche Arbeit, sondern auch für gleichwertige Arbeit in deutschen

Betrieben bzw. im Geltungsbereich eines Tarifvertrags ein gleiches Entgelt gezahlt werden. Die Forschungsfragen ergeben sich vor dem theoretischen Hintergrund des „Comparable-Worth“-Ansatzes, der insbesondere inspiriert von der Geschlechtersociologie von einer systematischen Unterbewertung weiblicher Erwerbsarbeit durch vergeschlechtlichte und diskriminierende Arbeitsbewertungen ausgeht. Bislang ist dieser Ansatz nicht umfassend statistisch überprüft worden. Empirisch wurden Unterbewertungen weiblicher Erwerbsarbeit bisher nur in Einzelfällen nachgewiesen. Ungeklärt ist, inwiefern und in welchem Umfang sie für den gesamten Gender Pay Gap relevant sind. Diese Forschungslücke versucht das Projekt zu schließen.

Ziel des Projektes ist es, einen Beitrag zur Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps zu leisten und insbesondere den Anteil der Arbeitsbewertung an den Entgeltunterschieden zu erforschen.

Projektleitung: **Prof. Dr. Ute Klammer**, Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik, Universität Duisburg-Essen, **Dr. Christina Klenner**, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung

Projektbearbeitung: Sarah Lillemeier, Universität Duisburg-Essen [sarah.lillemeier at uni-due.de]

*Weitere Informationen zu den einzelnen Bausteinen des Projekts:*

[http://www.boeckler.de/wsi\\_54336.htm](http://www.boeckler.de/wsi_54336.htm)

*Projektflyer, download unter:*

[http://www.boeckler.de/index\\_wsi.htm](http://www.boeckler.de/index_wsi.htm)

## Equal Pay WIKI jetzt online

In diesem Wiki finden Sie Artikel, Informationen, Dokumente und interessante Anregungen zu den Themenkomplexen Entgelt(un)gleichheit, Gender Pay Gap (geschlechtsspezifische Entgeltlücke) sowie zum Equal Pay Day in Deutschland und weltweit.

Das Equal Pay Wiki ist ein Projekt zum Aufbau einer der umfassendsten Informationsplattformen zum Thema Entgeltgleichheit. Dabei ist diese Informationsplattform „Work in Progress“.

*Ziel ist es:*

- über die Gründe für Entgeltungleichheit aufzuklären und ein Bewusstsein für die Problematik zu schaffen,
- Unterstützern und Unterstützerinnen hilfreiche Informationen zur Verfügung zu stellen,
- eine gemeinschaftliche Plattform für Archivmaterial und Equal Pay-Initiativen weltweit zu etablieren,
- und letztlich die Schließung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke voranzutreiben.

<http://www.equalpay.wiki/Hauptseite>

*Bitte beachten Sie auch den:*

### Gender Gap Calculator des World Economic Forum

*„If you were born today, you would be 80-years-old when the global gender gap is predicted to close in 2095. But how old will you be when the gap closes, and how does your home country rank on the global scale of gender equality? Use our Gender Gap Calculator to find out.“*

<https://agenda.weforum.org/2015/03/gender-gap-calculator-2015/>

## Ergebnisse der 25. GFMK-Konferenz in Berlin – Schwerpunktthema „Gleichstellung in der Familienpolitik“

Auf der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) haben am 2. und 3. Juli 2015 die Ressortverantwortlichen der 16 Bundesländer unter dem Vorsitz von Berlins Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen, **Dilek Kolat**, in Berlin getagt.

Zur 25. GFMK war das Schwerpunktthema „Gleichstellung in der Familienpolitik“ gesetzt – weil es ein zentrales frauenpolitisches Thema ist – und in diesem Kontext eine nachhaltige Stabilisierung aller Familien fordert, in denen Kinder leben.

Lebensformen seien bunter geworden und stark davon geprägt, dass viele Menschen heute ihre individuellen Lebenswünsche realisieren könnten. So stellte die GFMK-Vorsitzende fest: „Sie bestimmen selbst, ob sie alleine leben, ob sie heiraten, in einer gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft leben oder innerhalb einer Patchworkfamilie in einer neuen Partnerschaft Kinder großziehen. Diese Entwicklung muss sich auf Bundesebene in einer Modernisierung der Familienpolitik niederschlagen“.

Weitere zentrale Themen der Konferenz:

- Familienarbeitszeit: *„Die GFMK unterstützt nachdrücklich die weiteren Überlegungen der Bundesministerin für Familie, Frauen, Senioren und Jugend für eine sogenannte „Familienarbeitszeit“, das heißt Bestrebungen zur Arbeitsreduzierung beider Elternteile im Anschluss an das Elterngeld gezielt zu fördern“;*
- Unterstützung Alleinerziehender;
- Entgeltgleichheit/Lohngerechtigkeit;
- Betreuung und Beratung für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder;

- Frauenförderung in der Kulturpolitik;
- Cybergewalt gegen Frauen und Mädchen.

Im kommenden Jahr wird **Cornelia Rundt**, Niedersächsische Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, die 26. GFMK nach Niedersachsen einladen. Das Schwerpunktthema „Neuer Feminismus? Wie sehen junge Leute die Gleichberechtigung der Geschlechter?“ dort wird die Frage stellen, welches Verhältnis junge Menschen zum Thema Gleichstellung haben und wie Politik darauf reagieren muss.

„Mich interessiert sehr, was junge Frauen und Männer für Vorstellungen und Wünsche in Sachen Gleichstellung haben“, so Cornelia Rundt: „Wir starten bereits heute ein Forum, in dem junge Menschen über Geschlechterrollen diskutieren und der Politik mitteilen, wo sie Handlungsbedarf in Sachen Gleichstellung sehen.“ Das Forum ist auf Facebook unter der Eingabe „Gleichstark“ zu finden:

<http://www.ms.niedersachsen.de/aktuelles/presseinformationen/start-der-online-kampagne-gleichstark-135099.html>

Cornelia Rundt: „Wichtig ist mir: Moderner Feminismus ist keine Frage von Lebensalter. Wir müssen die Gleichstellungspolitik immer wieder den Veränderungen des modernen Lebens anpassen.“

[https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/20150703GFMK\\_final\\_3.pdf](https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/20150703GFMK_final_3.pdf)

## women&work Sommer-Academy

Erstmalig bieten die Veranstalter der women&work, Deutschlands größtem Messe-Kongress für Frauen, im Sommer eine kostenfreie „Sommer Academy“ an.

Teilnehmen können immatrikulierte Studentinnen und Absolventinnen deutscher und ausländischer Hochschulen. Die Webinar-Sprache ist Deutsch. Die Teilnahme ist nur unter Vorlage einer gültigen Immatrikulationsbescheinigung möglich.

Zeit: 29. AUGUST 2015, 12:00 – 16:00 UHR

Anmeldung unter:

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

## 17. Zertifikatsverleihung der berufundfamilie gGmbH

Am 29. Juni 2015 fand in Berlin die 17. Zertifikatsverleihung zum audit berufundfamilie bzw. zum audit familiengerechte hochschule statt. Die Veranstaltung stand unter der Schirmherrschaft der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministers für Wirtschaft und Energie.

294 Arbeitgeber – 144 Unternehmen, 109 Institutionen und 41 Hochschulen hatten im Laufe der zurückliegenden zwölf Monate mit der Durchführung des audit berufundfamilie bzw. des audit familiengerechte hochschule ihr Engagement für eine familienbewusste Personalpolitik unter Beweis gestellt.

Als Anerkennung hierfür bekamen sie das dazugehörige Zertifikat aus den Händen von **Caren Marks**, Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen

und Jugend, **Iris Gleicke**, Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Wirtschaft und Energie, sowie **Dr. h. c. Frank-Jürgen Weise**, Vorsitzender des Vorstands der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung und **Stefan Becker**, Geschäftsführer der berufundfamilie gGmbH.

Mit der einmal jährlich in Berlin stattfindenden Zertifikatsverleihung wird das Engagement der Unternehmen, Institutionen und Hochschulen für eine familienbewusste Personalpolitik in einem feierlichen Rahmen gewürdigt. „Familienbewusstsein ist Chefsache“ lautete der Titel des Rahmenprogramms der diesjährigen Zertifikatsverleihung. Viele der gerade ausgezeichneten Arbeitgeber sind seit langem um Nachhaltigkeit bemüht und haben das audit zum wiederholten Mal als Managementinstrument genutzt: 89 werden zum zweiten, 76 zum dritten, 44 zum vierten und 8 bereits zum fünften Mal zertifiziert. Von der ersten Zertifikatsverleihung im Jahr 1999 bis heute haben sich insgesamt 1.574 Arbeitgeber mit rund 2,57 Millionen Beschäftigten und 1,78 Millionen Studierenden erfolgreich auditieren lassen.

<http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=35>

Liste der Zertifikatsempfänger 2015:

[http://www.beruf-und-familie.de/files/frdata/Veranstaltungen/Zertifikatsempfaenger\\_2015\\_PLZ.pdf](http://www.beruf-und-familie.de/files/frdata/Veranstaltungen/Zertifikatsempfaenger_2015_PLZ.pdf)

## Karrierestudie belegt Diskriminierung von berufstätigen Müttern in der Arbeitswelt

Die vollständigen Ergebnisse der 1. Frankfurter Karrierestudie „Karrierperspektiven berufstätiger Mütter“ liegen an der Frankfurt University of Applied Sciences (FRA-UAS) nun vor. Die Studie, die auf einer Online-Befragung von 1.801 Teilnehmerinnen in Fach- und Führungspositionen gründet, untersucht Lebenssituation und Interessen beruflich engagierter Mütter und leitet daraus Schlüsse und Forderungen zu einer Verbesserung ihrer beruflichen Situation ab.

Die Studie ergab, dass jede dritte schwangere Mitarbeiterin von der/dem Vorgesetzten nicht ermutigt wurde, frühzeitig in die Firma zurückzukehren. Zum Wiedereinstieg nach Schwangerschaft und Auszeit gaben 68 Prozent der Frauen an, dass sie zu ihrem alten Arbeitgeber zurückgekehrt waren. Jedoch konnte jede vierte Mutter die alte Position nicht übernehmen und war mehrheitlich damit nicht zufrieden. Der Arbeitsplatz wurde dauerhaft durch eine/-n andere/-n Mitarbeiter/-in besetzt (25 Prozent) oder langfristig gestrichen (5 Prozent). Zwei Drittel (66 Prozent) mussten sich mit einem niedrigeren Tätigkeitsniveau, geringeren Einflussmöglichkeiten, schlechterer Bezahlung und/oder schlechteren Aufstiegschancen abfinden. „Gesellschaftspolitisch ist dies ein fatales Signal. Beruflich engagierten Frauen wird vor Augen geführt, welche negativen Folgen eine Schwangerschaft für die eigene Karriere haben kann“, so Prof. Dr. Yvonne Ziegler, die die Studie zusammen mit Prof. Dr. Regine Graml und Caprice Weissenrieder von der Frankfurt UAS durchführte. Verbesserungsmöglichkeiten sehen die befragten Mütter bei z.B. der gemeinsamen Suche einer Vertretungsregelung für die Abwesenheit, Einladungen zu Firmenevents und Einbindung in das Kommunikationsnetzwerk des Unternehmens, Optionen der Netzwerkpflge während der Elternzeit sowie Weiterbildungsmöglichkeiten. 70 Prozent der Mütter, insbesondere diejenigen in Führungspositionen, fürchteten durch eine längere Auszeit beruflich benachteiligt zu werden, 12 Prozent dieser Frauen meinten sogar, ihren Arbeitsplatz dadurch zu riskieren. Die Mütter reagierten darauf, indem sie die berufliche Pause entsprechend verkürzten. So haben ein Drittel der befragten Frauen nur sechs Monate und kürzer pausiert.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, hatten die befragten Mütter mehrheitlich bei der Wiederaufnahme ihrer Beschäftigung andere Bedürfnisse – insbesondere wünschen sie sich flexiblere (50 Prozent) oder kürzere Arbeitszeiten (31 Prozent), Arbeitszeitkonten (47 Prozent) oder das Jobsharing-Modell (42 Prozent). Die Unternehmen erfüllen diese Wünsche zum Teil, bei immerhin 16 Prozent der Befragten allerdings kommt keines der Modelle zum Tragen. Darüber hinaus legen erwerbstätige Frauen mit Kindern

besonderen Wert auf „Qualifizierte Teilzeittätigkeit“ (82 Prozent). „Allerdings ist es mir wichtig davor zu warnen, Teilzeit als DIE Lösung für das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sehen. Frauen in Deutschland dürfen sich eben gerade nicht in die Teilzeit-Ecke drängen lassen. Vielmehr müssen sich hier dringend die gesellschafts- und unternehmenspolitischen Rahmenbedingungen ändern“, so Prof. Dr. Regine Graml.

Den befragten berufstätigen Müttern gelingt zwar zu 80 Prozent eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie; sie ist aber auch das größte Hindernis ihrer Karriere. Dies lässt sich insbesondere mit der gesellschaftlichen und zeitlichen Doppelbelastung erklären. Frauen mit Führungsverantwortung fühlen sich stärker durch etablierte Männernetzwerke behindert. Für Frauen ohne Führungsverantwortung ist es eher die Herausforderung, überhaupt Aufstiegsmöglichkeiten zu bekommen. 42 Prozent der Studienteilnehmerinnen gaben an, dass ihnen Beruf und Familie gleich wichtig sind. Die Befragung entkräftet somit das Vorurteil, dass Beruf und Karriere für Frauen durch ihre Mutterschaft unwichtig wird. Es geht also nicht um die Frage „Karriere oder Kinder“, sondern um die Verknüpfung von „Karriere und Kindern“. „Angesichts des demografischen Wandels, der einen steigenden Mangel an Fach- und Führungskräften schon jetzt aufzeigt, müsste das Thema Karriereperspektiven und Förderung berufstätiger Mütter längst an erster Stelle erfolgreicher Personalplaner in deutschen Unternehmen stehen“, betont Caprice Weissenrieder.

*Quelle und weitere Informationen:*

<http://www.frankfurt-university.de/zielgruppen/presse/pressemitteilungen/news/detail/News/mutterschaft-und-karriere-sind-noch-nicht-selbstverstaendlich.html>

## Eltern wollen mehr Partnerschaft

Die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein neues und zentrales Anliegen von Eltern in Deutschland. Sie erwarten von Politik und Wirtschaft angemessene Rahmenbedingungen, um diese zu realisieren. Dies ist eines der Ergebnisse aus der Studie „Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf“, die Bundesfamilienministerin **Manuela Schwesig** gemeinsam mit Prof. **Renate Köcher** vom Institut für Demoskopie **Allensbach** am 7. Juli in Berlin vorgestellt hat.

Die Studie zeigt, dass Entscheidungen zur partnerschaftlichen Aufgabenteilung in Familien von den Bedingungen der Arbeitswelt und den Betreuungsmöglichkeiten beeinflusst werden. Eine moderne Familienpolitik rückt diese neue Qualität der Vereinbarkeit in den Mittelpunkt.

Wie sich Eltern die Aufgaben nach der Geburt des ersten Kindes aufteilen, entscheidet über die künftigen Berufsperspektiven. Vor der Geburt sind 71 Prozent der Paare in Vollzeit erwerbstätig, nach Geburt und Elternzeit nur noch 15 Prozent, mehr als die Hälfte wechselt in ein Modell mit Vollzeit des Vaters und Teilzeit der Mutter. Viele Frauen bleiben dann in der Teilzeit, Männer in der Vollzeit.

Prof. Renate Köcher vom IfD Allensbach: „Im Zusammenhang mit der Geburt des ersten Kindes treffen Paare Entscheidungen, die vor allem das weitere Leben von Frauen langfristig verändern. Die meisten stecken nicht nur kurzfristig, sondern für viele Jahre, oft für immer, beruflich zurück – mit gravierenden Auswirkungen auf berufliche Chancen und Rentenansprüche.“

Zum ersten Mal geht es bei der vorliegenden Studie darum, wie Paare mit kleinen Kindern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leben und leben wollen. Dazu wurden mehr als 3.000 Mütter und Väter, die als Paare mit ihren Kindern unter 6 Jahren zusammenleben, repräsentativ befragt.

Die Entscheidungen zur Aufgabenteilung werden von den Wünschen nach Zeit für Familie, Wertvorstellungen, dem Einkommen und den Arbeits- und Betreuungsbedingungen beeinflusst. Die gelebten Modelle von Paaren entsprechen jedoch nur zum kleinen Teil den eigenen Idealvorstellungen.

*Hier geht es zur Studie:*

[http://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige\\_pdfs/Weichenstellungen\\_Bericht\\_FINAL.pdf](http://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/Weichenstellungen_Bericht_FINAL.pdf)

*Quelle:*

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=217454.html>

*Presseempfehlungen zum Thema: Vereinbarkeit/Arbeitszeit:*

### Land ohne Kinder

*Seit Jahrzehnten haben wir in Deutschland die niedrigste Geburtenrate der Welt. Dass die Jungen keine Lust auf Kinder haben, ist weder Zufall noch Ausdruck von Egoismus. Es liegt an den Alten.* Ein Artikel auf FAZnet von Stefanie Lohaus, 07.06.2015

<http://www.faz.net/-gqz-845pb>

### Arbeitgeber wollen den Acht-Stunden-Tag kippen

*Die Arbeitgeberverbände stellen das Arbeitszeitgesetz in Frage und plädieren für eine wöchentliche Höchst-arbeitszeit. Arbeitsministerin Nahles will davon nichts wissen.*

<http://www.zeit.de/wirtschaft/unternehmen/2015-07/arbeitgeber-gegen-acht-stunden-tag>

### Hoffmann: Arbeitgeber missbrauchen Digitalisierungs-Debatte

*„Die Arbeitgeber missbrauchen die Debatte um die Auswirkung der Digitalisierung, um die Rolle rückwärts bei den Arbeitszeiten einzuleiten“, kritisiert der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. „Mit altbackenen Lösungen gestaltet man aber keine Zukunft.“*

<http://www.dgb.de/themen/++co++6c7b6368-314d-11e5-89c9-52540023ef1a>

### Alexander Spemann zur Debatte um flexible Arbeitszeiten

*Der Acht-Stunden-Tag ist eine der ältesten Forderungen der Arbeiterbewegung. Einst von Henry Ford eingeführt, in Deutschland seit 1918 Gesetz und zuletzt im Arbeitszeitgesetz von 1994 fortgeschrieben, gehörte er lange zu den Grundfesten deutscher Arbeitsmarktpolitik. Der Vorstoß des Bundesverbandes der Deutschen Arbeitgeber (BDA), den Acht-Stunden-Tag durch eine wöchentliche Höchst-arbeitszeit zu ersetzen, hat eine teils emotionale Debatte über die Ausgestaltung der Arbeitszeiten ausgelöst.*

<http://newsroom.iza.org/de/2015/07/31/alexander-spermann-zur-debatte-um-flexible-arbeitszeiten/>

### Als Chefin haben Sie besser keine Kinder

*Ein Beitrag von Dorothea Siems auf welt.de, 07.07.2015*

<http://www.welt.de/wirtschaft/article143708214/Als-Chefin-haben-Sie-besser-keine-Kinder.html>

### Career Family Coaching (CFC)

Nach erfolgreicher Erprobung des Familien-Mentoring CHM Familie an der Universität zu Köln, läuft seit Ende Mai 2015 das Folgeprogramm „Career Family Coaching (CFC)“ als Kooperationsprojekt der Deutschen Sporthochschule Köln und der Universität zu Köln. Über einen Zeitraum von zwölf Monaten beraten und unterstützen sich 14 NachwuchswissenschaftlerInnen beider Universitäten nun gegenseitig in kollegialen Beratungsgruppen. „Neben dieser Vernetzungs- und Beratungsarbeit der Eltern untereinander in den sogenannten Support-Teams bietet das Programm auch in Coaching-, Mentoring- und Trainingsmodulen die Möglichkeit, an der Balancierung von Wissenschaftsberuf und Elternrolle zu arbeiten“ erklärt die Projektkoordinatorin **Tina Seibert**. Im Frühjahr 2016 beginnt die Ausschreibung für den nächsten Durchgang 2016/2017. Interessierte können sich bereits jetzt bei der Projektkoordinatorin per Mail vormerken lassen und erhalten dann alle Informationen.

[http://www.gb.uni-koeln.de/projekte\\_foerderungen/projekte/career\\_family\\_coaching/index\\_ger.html](http://www.gb.uni-koeln.de/projekte_foerderungen/projekte/career_family_coaching/index_ger.html)

### Personalialia

### Verleihung des Helene Weber Preises 2015

Bundesfrauenministerin **Manuela Schwesig** hat im Juni zwanzig ehrenamtliche Kommunalpolitikerinnen für ihr besonderes Engagement mit dem Helene Weber Preis 2015 ausgezeichnet.

Erstmals wurden zwei Preisträgerinnen mit dem Hauptpreis geehrt und erhalten ein Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro zur Förderung (kommunal) politisch engagierter Frauen. Anliegen des Preises ist, die Kommunalpolitik als „Basis der Demokratie“ zu stärken und mehr Frauen für kommunalpolitische Mandate zu gewinnen.

Mit dem Hauptpreis wurden **Elisabeth Schwerin** aus dem Kreis Mittelsachsen und **Aferdita Suka** aus Berlin geehrt.

Der Helene Weber Preis wird bereits zum dritten Mal verliehen - inzwischen gibt es 50 Preisträgerinnen. Der Preis ist eine Säule des Helene Weber Kollegs, das als erste bundesweite und parteiübergreifende Plattform für kommunalpolitische engagierte Frauen initiiert wurde. Helene Weber Preis und Kolleg werden vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Projektträgerin ist die EAF Berlin.

*Weiterführende Informationen und Liste der anderen Preisträgerinnen:*

<http://frauen-macht-politik.de/heleneweberpreis/helene-weber-preis-2015.html>

## Erste Präsidentin der Deutschen Gesellschaft für Chirurgie (DGCH) im Amt

Zum ersten Mal in der 143-jährigen Geschichte der Deutschen Gesellschaft für Chirurgie (DGCH) übernimmt eine Frau deren Präsidentschaft: **Professor Dr. med. Gabriele Schackert**, Direktorin der Klinik und Poliklinik für Neurochirurgie am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus in Dresden. Sie löst damit turnusgemäß Professor Dr. med. Peter M. Vogt aus Hannover ab. Der neue DGCH-Vorstand hat seine Arbeit am 1. Juli 2015 aufgenommen.

Die renommierte Neurochirurgin steht jetzt für ein Jahr an der Spitze der DGCH. Gabriele Schackert wurde 1993 auf den Lehrstuhl für Neurochirurgie an der Medizinischen Fakultät Carl Gustav Carus der Technischen Universität Dresden berufen. Seither steht sie der Klinik und Poliklinik für Neurochirurgie als Direktorin vor.

Eine vollständige Übersicht über Vorstand und Präsidium der DGCH finden Sie unter

<http://www.dgch.de/index.php?id=18>

Weitere Informationen:

<http://www.dgch.de/index.php?id=98>

*Presseempfehlung (Frauen in der Medizin):*

### Wenn Zahlen sprechen könnten

*Immer mehr Frauen studieren Medizin. Aber ändert sich dadurch automatisch auch der Arbeitsalltag der Ärztinnen? Keineswegs, es wird noch lange dauern und viel Kraft fordern, bis Ärztinnen und Ärzte wirklich die gleichen Chancen haben. Ein Gastbeitrag auf [aerztezeitung.de](http://aerztezeitung.de) von Dr. Christiane Groß, seit März 2015 neue Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes e.V.*

[http://www.aerztezeitung.de/praxis\\_wirtschaft/ausbildung/article/887776/gastbeitrag-chancengleichheit-wenn-zahlen-sprechen-koennten.html](http://www.aerztezeitung.de/praxis_wirtschaft/ausbildung/article/887776/gastbeitrag-chancengleichheit-wenn-zahlen-sprechen-koennten.html)

## Frauen in Mint

### Digitalisierung steigert Chancen von Frauen in IT-Branche und Ingenieurwesen

Die Digitalisierung kann die Chancen für Frauen in der IT-Branche und im Ingenieurwesen verbessern – jedoch nur, wenn Unternehmen die digitale Transformation für eine wirksame Gestaltung der Arbeitswelt von morgen nutzen. Zu diesem Schluss kommen WissenschaftlerInnen des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF) und der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU). Im Zuge des BMBF-Projekts „Frauen in Karriere – Fokus Forschung und Entwicklung“ definieren sie Gestaltungsszenarien, die an den derzeitigen Umbruchprozess in den Unternehmen anknüpfen und explizit die Perspektive von Frauen integrieren.

„Mit der Ausgestaltung dieser Szenarien entscheiden Unternehmen jetzt darüber, ob und wie Frauen die digitale Zukunft mit bestimmen und welche Rolle sie in der Arbeitswelt von morgen spielen werden“, betonten die Projektleiterinnen **Dr. Kira Marrs** und **Anja Bultemeier** vor rund 45 ausgewählten UnternehmensvertreterInnen, die im Rahmen des ExpertInnenforums „Frauen in der digitalen Arbeitswelt“ am 19. Juni 2015 in München zusammenkamen, um über die Möglichkeiten einer zukunftsorientierten Gestaltung von Frauenkarrieren in der IT-Branche und im Ingenieurwesen zu diskutieren.

Bultemeier und Marrs sehen derzeit *fünf Gestaltungsszenarien*, um in diesen beiden Bereichen eine gendergerechte Arbeitswelt zu verwirklichen. Die beiden WissenschaftlerInnen empfehlen, die Veränderungen in technischen Arbeitsfeldern zum Ausgangspunkt für die Integration von Frauen zu machen, neue Berufsgruppen offensiv einzubeziehen und zu positionieren sowie den derzei-

tigen radikalen Wandel hochqualifizierter Arbeit für die Ausgestaltung kollektiver Arbeitsformen zu nutzen. Die Entwicklung eines neuen Leitbilds für kooperative Führung und die Weiterentwicklung von Führungskräften zu GestalterInnen der digitalen Arbeitswelt sind für sie weitere zentrale Punkte. Zudem plädieren die Expertinnen dafür, die in den Unternehmen entstehende Agilität im Sinne der Menschen zu gestalten und nicht zur Grundlage eines immer stärker werdenden Weiterentwicklungsdrucks zu machen: „Wir müssen das System permanenter Verfügbarkeit und Bewährung knacken, das die neuen Gestaltungsfreiheiten der Beschäftigten zu konterkarieren droht.“ Den Aufbruch ins digitale Zeitalter sollten Unternehmen jetzt nutzen und mögliche Ausgangspunkte für die Förderung von Frauen aufgreifen und weiterentwickeln, statt die Handlungsoptionen ungenutzt verpuffen zu lassen, appellierten die beiden Forscherinnen abschließend.

Das Projekt „Frauen in Karriere – Fokus Forschung und Entwicklung, Zukunftsorientierte Gestaltung von Frauenkarrieren in IT und Ingenieurwesen“ ist ein Projekt unter Leitung des ISF München im Verbund mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Es wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unter den Förderkennzeichen 01FP1431 und 01FP1429 gefördert.

<http://www.frauen-in-karriere.de/>

[http://www.isf-muenchen.de/pdf/PM\\_ExpertInnenforum\\_Frauen\\_final.pdf](http://www.isf-muenchen.de/pdf/PM_ExpertInnenforum_Frauen_final.pdf)

## Neuer Frauenstudiengang „Elektrotechnik/Informationstechnik“ an der EAH Jena

Im kommenden Wintersemester bietet die Ernst-Abbe-Hochschule (EAH) Jena den Bachelorstudiengang Elektrotechnik/Informationstechnik auch als Frauenstudiengang an.

In dem Pilotprojekt lernen die Studentinnen in den ersten zwei Semestern unter sich. Vor allem die technischen und mathematischen Grundlagenfächer werden in diesem Zeitraum unterrichtet. Dazu erhalten die Studentinnen auf Wunsch Unterstützung bei der Karriereplanung durch Absolventinnen und viele Studiertipps durch erfahrene Kommilitoninnen.

Ab dem dritten Semester studieren Frauen und Männer dann gemeinsam, um sich auf die verschiedenen technischen Vertiefungsrichtungen im vierten Semester vorzubereiten. Ergänzend können auch noch die interdisziplinären Schwerpunkte „International“ oder „Betriebswirtschaft“ gewählt werden. Die Erfahrung zeigt, so **Prof. Dr. Ralph Ewerth**, der den Studiengang betreut, dass „junge Frauen in den beruflichen Männerdomänen sehr schnell Fuß fassen. Oftmals gibt es zuvor die Sorge, dass die männlichen Kommilitonen viel technisches Vorwissen mitbringen und am Beginn des Studiums einen großen Vorsprung haben. Dies ist aber nicht der Fall.“

Zusätzlich machen die kurzen Wege auf dem Campus und das Studium in kleinen Gruppen ein schnelles Kennenlernen von Mitstudierenden und Lehrenden möglich.

Kontakt: Prof. Dr. Ralph Ewerth, [ralph.ewerth\(at\)fh-jena\(dot\)de](mailto:ralph.ewerth(at)fh-jena(dot)de)

[http://www.eah-jena.de/fhj/fhjena.de/presse/ap/Seiten/150728\\_Studienbeginn\\_ohne\\_Maenner.aspx](http://www.eah-jena.de/fhj/fhjena.de/presse/ap/Seiten/150728_Studienbeginn_ohne_Maenner.aspx)

## Hochschule Konstanz: Separate Studentinnengruppen in der Elektro- und Informationstechnik

Die Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik der Hochschule Konstanz beschreitet neue Wege und schafft für manche Vorlesungen und Laborübungen Studentinnengruppen.

Der Studiengang Elektrotechnik ist laut Zahlen des Statistischen Bundesamtes vom Wintersemester 2013 unter den größten Fächern einer der Studiengänge mit dem geringsten Frauenanteil. Die Hochschule Konstanz – Technik, Wirtschaft und Gestaltung (HTWG) beschreitet nun neue Wege, um die Studiengänge der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik für Frauen attraktiver zu gestalten: Erstmals werden im kommenden Wintersemester die Studentinnen des ersten Semesters in den Vorlesungen und Übungen zu Elektrotechnik und Programmieren in eigenen Gruppen unterrichtet. „Elektrotechnik und Informationstechnik umfasst von der Erzeugung erneuerbarer Energien bis zur Entwicklung von Apps für Smartphones ein breites Spektrum zukunftsweisender Themen und erfordert Kreativität, Teamgeist und Internationalität“, berichtet **Prof. Dr. Thomas Birkhölzer**, Dekan der Fakultät. „Absolventinnen und Absolventen sind seit Jahren sehr gesucht.“

Warum Frauen gerade den Studiengang Elektrotechnik unter allen natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen im Besonderen meiden, ist schwer zu verstehen. „Manche scheuen vor dem Studium zurück, mit dem Gedanken: ‚Ob mir das nicht zu trocken ist?‘ Diese Sorge ist unbegründet. Unsere Studentinnen merken schnell, wie viel Spaß das Studium bereitet und wie wichtig zum Beispiel Teamarbeit und Projektmanagement im Ingenieurberuf sind“, erläutert **Prof. Dr. Irene Lau**. Für das Studium sind keine besonderen technischen Vorkenntnisse erforderlich – Neugier und Interesse an technischen Fragestellungen sind aber natürlich von Vorteil.

Mit den geschlechtsspezifischen Gruppen zu Beginn des Studiums soll vermieden werden, Elektrotechnik und Informationstechnik als männerdominiertes Fach zu erleben. „Wir wollen damit deutlich machen, dass die Förderung von Frauen für uns nicht nur ein Lippenbekenntnis ist“, erklärt Studiengangsreferentin **Daniela Kurz** die Motivation. „Die speziellen Gruppen helfen den Studentinnen, sich untereinander besser und schneller kennenzulernen. Der Stoff ist für beide Geschlechter aber selbstverständlich absolut identisch“. Die Trennung findet nur in bestimmten Vorlesungen und Übungen des ersten Semesters statt. Ab dem zweiten Semester werden Studentinnen und Studenten zusammen unterrichtet.

[http://www.htwg-konstanz.de/Details.193.0.html?&tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=1748&cHash=a6a26d02d242d7316d30092e77cf4b2b](http://www.htwg-konstanz.de/Details.193.0.html?&tx_ttnews[tt_news]=1748&cHash=a6a26d02d242d7316d30092e77cf4b2b)

## Deutsche Physikerinnentagung

Die DPT ist eine physikalische Fachtagung, organisiert von der Deutschen Physikalischen Gesellschaft e.V. (DPG) und deren Arbeitskreis Chancengleichheit (AKC). Ziel ist neben dem fachlichen Austausch die Vernetzung von Physikerinnen aller Qualifikationen – von der Bachelor-Studentin bis zur Professorin und Industriephysikerin. Außerdem werden zahlreiche Anknüpfungspunkte in Industrie und Wirtschaft aufgezeigt und Kontakte zu lokalen und internationalen Unternehmen ermöglicht.

In diesem Jahr wird es erstmals einen Themenschwerpunkt geben, der sich am von der UNESCO ausgerufenen Internationalen Jahr des Lichts orientiert. Die DPT steht unter der Schirmherrschaft von **Frau Bundesministerin Prof. Dr. Wanka**:

*„...Die Bundesregierung setzt sich auch in dieser Legislaturperiode dafür ein, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in den naturwissenschaftlichen Fächern zu erhöhen. Mit dem Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Interesse der Frauen auch an Physik. Wir sind auf einem guten Weg. An Universitäten und Fachhochschulen stieg der Anteil der weiblichen Studierenden in der Physik/Astronomie von 11 Prozent im Jahr 1993 auf 25 Prozent im*

*Jahr 2013. Der Anteil der Absolventinnen verdoppelte sich zwischen 1993 und 2013 von rund 10 Prozent auf knapp 20 Prozent. Trotz des Anstiegs ist der Anteil an Physikerinnen aber noch zu gering...*

<http://www.physikerinnentagung.de/Schirmherrschaft.html>

und wird organisiert von einem Team von Studierenden der verschiedenen Institute innerhalb der Fakultät für Physik der Georg-August-Universität Göttingen und des Max-Planck-Instituts für Sonnensystemforschung.

<http://www.physikerinnentagung.de/index.html>

## Preise für Frauen in den MINT-Wissenschaften

Zu den wichtigen Maßnahmen, die dem Fachkräftemangel in den MINT-Berufen entgegenwirken sollen, gehören auch Preise für Frauen, die sich in Naturwissenschaft und Technik durch hervorragende Leistungen ausgezeichnet haben. Mit diesen Preise sollen zum einen die Frauen ermutigt werden, ihren Weg in den MINT-Wissenschaften weiter zu gehen, zum anderen werden diese Frauen als Vorbilder für Mädchen und junge Frauen sichtbar gemacht.

*Hier sollen nun einige Preise vorgestellt werden:*

### Frauen-MINT-Award

Diese Auszeichnung wird von der Deutschen Telekom für herausragende Abschlussarbeiten von Frauen in MINT-Fächern vergeben. Die Themenbereiche werden jedes Jahr von der Deutschen Telekom festgelegt. 2015 können Bachelor- oder Masterthesen, Diplom-, Magister- oder Examensarbeiten eingereicht werden, die sich mit einem der folgenden Wachstumsfelder befassen:

- Netze der Zukunft
- Industrie 4.0
- Cyber Security
- Automotive Technologies
- Digital Universe

Die beste eingereichte Arbeit aus einem der Wachstumsfelder wird mit 3.000 Euro prämiert. Zusätzlich werden pro Wachstumsfeld je weitere 500 Euro ausgelobt. Einreichungsschluss für Arbeiten ist der 12.12.2015.

<http://frauen-mint-award.de/award-2015/>

### Hertha-Sponer-Preis

Der Hertha-Sponer-Preis wird seit 2002 jährlich von der Deutschen Physikalischen Gesellschaft für hervorragende wissenschaftliche Arbeiten auf dem Gebiet der Physik an je eine Wissenschaftlerin vergeben. „Der Preis soll vor allem jüngere Wissenschaftlerinnen durch öffentliche Auszeichnung von hervorragenden Arbeiten ermutigen und auf diese aufmerksam machen. Ziel des Preises ist es, mehr Frauen für die Physik zu gewinnen,“ heißt es in der Preissatzung. Die Auszeichnung besteht aus einem Preisgeld von 3.000 € und einer Urkunde. Die Einreichungsfrist für Vorschläge für den Hertha-Sponer-Preis endet am 14.8.2015.

<http://www.dpg-physik.de/preise/index.html>

### Helene-Lange-Preis

Dieser Förderpreis, der von der EWE Stiftung in Kooperation mit der Universität Oldenburg vergeben wird, zeichnet jährlich eine erfolgreiche Nachwuchswissenschaftlerin der MINT-Fächer aus. Der Preis wird vergeben für herausragende Leistungen in Forschung und Lehre und will Frauen motivieren, den eingeschlagenen Weg weiter zu gehen. Bewerben können sich alle Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase an deutschen Universitäten aus dem mathematischen, naturwissenschaftlichen oder technischen Bereich sowie der Informatik, die noch nicht auf eine ordentliche Professur berufen wurden. Der Preis ist mit 10.000 Euro dotiert und wird jeweils während einer offiziellen Feierstunde im EWE Forum Alte Fleiwa verliehen. 2015 erhielt die Geowissenschaftlerin Xiaoxiang Zhu von der TU München den Helene-Lange-Preis. Die Bewerbungsfrist 2015 ist bereits abgelaufen.

<http://www.helene-lange-preis.de/>

### Bertha-Benz-Preis

Der Bertha-Benz-Preis ist ein Wissenschaftspreis für Ingenieurinnen aus den Bereichen Architektur/Bauwesen, Elektro- und Energietechnik, Informatik, Maschinenbau und Verfahrenstechnik, Verkehr und Transport und Werkstoffwissenschaften. Mit dem Preis, der von der Daimler und Benz Stiftung ausgeschrieben wird, werden hervorragende Promotionen gewürdigt. Die Auszeichnung wird im Rahmen der Bertha Benz-Vorlesung verliehen und ist mit 10.000 Euro dotiert.

Die Einreichungsfrist für 2015 ist abgelaufen, über die Einreichungsfrist für 2016 informiert die Webseite:

<https://www.daimler-benz-stiftung.de/cms/nachwuchs/bertha-benz-preis-fuer-ingenieurwissenschaftlerinnen.html>

Mehr zu Preisen und Auszeichnungen für Frauen in den MINT-Wissenschaften finden Sie hier:

<http://scientifica.de/index.php?id=141>

## Aktuelle Broschüre: „Wie MINT-Projekte gelingen! Qualitätskriterien für gendersensible MINT-Projekte in der Berufs- und Studienorientierung“

Wissenschafts- und Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg haben gemeinsam eine neue Broschüre über das Gelingen von MINT-Projekten aufgelegt: „Wie MINT-Projekte gelingen! Qualitätskriterien für gendersensible MINT-Projekte in der Berufs- und Studienorientierung“ unterstützt Durchführende von MINT-Projekten darin, mehr Mädchen und junge Frauen für ihre Projekte zu gewinnen. Denn gerade das Einhalten bestimmter Qualitätskriterien hat großen Einfluss darauf, ob Schülerinnen sich für eine MINT-Maßnahme interessieren und anmelden und ob die vorgestellten Berufe als attraktiv wahrgenommen werden.

Außerschulische Projektträger, Schulen, Hochschulen, Agenturen für Arbeit und Unternehmen werden mit

diesem Leitfaden in der Planung und Durchführung von mono- und koedukativen MINT-Projekten begleitet. Die Broschüre stellt entscheidende Qualitätskriterien vor, zeigt Good-Practice-Beispiele und gibt Tipps für die Praxis sowie weiterführende Links.

<https://mfw.baden-wuerttemberg.de/de/service/publikationen/>

<http://www.mint-frauen-bw.de/>

*Bitte beachten Sie auch:*

### MINTUS gestartet

*Neuer Forschungsverbund an der Universität Siegen bündelt didaktisches Fachwissen für MINT-Fächer. Plattform für Forschende, die in engem Kontakt mit LehrerInnen und der Öffentlichkeit stehen.*

<http://www.uni-siegen.de/nt/didaktik/mintus/>

### MINT-Fächer für Frauen attraktiver machen

*Im Rahmen des wöchentlichen IZA-Forschungsseminars präsentierte Peter Arcidiacono (Duke University) seine Erkenntnisse zum Einfluss studienfachspezifischer Charakteristika auf die Entscheidung von Frauen für ein MINT-Fach. Im Anschluss an seinen Vortrag sprachen wir mit dem Experten für Hochschulbildung.*

<http://newsroom.iza.org/de/2015/06/17/mint-faecher-fuer-frauen-attraktiver-machen/>

## Sonderausstellung: Am Anfang war Ada. Frauen in der Computergeschichte

### Ada Lovelace – erste Programmiererin der Welt.

Ada Lovelace schrieb das erste Programm in der Geschichte der Informationstechnologie. Am 10. Dezember 2015 jährt sich ihr Geburtstag zum 200. Mal. Das Heinz Nixdorf MuseumsForum in Paderborn nimmt dies zum Anlass, um mit einer großen Sonderausstellung vom 2. September 2015 bis zum 10. Juli 2016 die Bedeutung von Ada Lovelace und den Beitrag von Frauen in der Geschichte des Computers zu würdigen. Ada Lovelace war die Tochter des berühmten roman-

tischen Dichters Lord Byron und seiner Frau Lady Annabella Milbanke. Schon früh befasste sich Ada mit Mathematik und Naturwissenschaften, später hatte sie Umgang mit führenden Gelehrten und Wissenschaftlern der Londoner Gesellschaft. Dazu gehörte Charles Babbage, der eine neuartige Rechenmaschine entworfen hatte. Die nie gebaute Maschine besaß alle wesentlichen Funktionselemente heutiger Computer. In ihrem Beitrag über diese »Analytical Engine« entwarf Ada Lovelace wesentliche Elemente heutiger Programmiersprachen: Testvariablen, Programmschleifen und bedingte Verzweigungen. Bemerkenswert ist das insbesondere, weil Ada Lovelace ihre wissenschaftlichen Leistungen in einer Zeit erbrachte, in der Frauen alle Bildungschancen verwehrt wurden und gesellschaftliche Barrieren das Handeln der Frauen reglementierten. In der Ausstellung werden ferner Frauen präsentiert, die wichtige Beiträge zur Informationstechnologie leisteten und leisten, z. B. die **Mitarbeiterinnen des ENIAC-Projekts**, des ersten elektronischen Computers der Welt. Des Weiteren **Grace Hopper**, die in den 1950er Jahren die Grundlagen für heutige höhere Programmiersprachen entwickelte oder **Nadia Magnenat-Thalmann**, die seit mehr als 30 Jahren führend auf dem Gebiet der »Virtual Humans« forscht.

Flyer zur Ausstellung:

[http://www.hnf.de/fileadmin/content/pictures/HNF/Sonderausstellungen/Ada\\_Lovelace/Ada-Lovelace\\_17-3-14\\_72dpi.pdf](http://www.hnf.de/fileadmin/content/pictures/HNF/Sonderausstellungen/Ada_Lovelace/Ada-Lovelace_17-3-14_72dpi.pdf)

## Lesetipp: Helmholtz-Wissenschaftscomic „Klar Soweit? No.17 – do the math!“

„Willkommen zur 17. Ausgabe von Klar Soweit? – dem Helmholtz-Wissenschaftscomic. Die Idee zum heutigen Comic kam uns bei der Lektüre dieses Artikels bzw. der dazugehörigen Studie. Während wir anfangs noch vor hatten, den Comic in einen mathematischen Kontext zu stellen wurde im Verlauf der Recherche schnell klar, dass es eher ein Gender-Thema werden würde. Oh Gott, Gender – virtuelles Augenrollen – muss man da wirklich auch noch einen Comic drüber machen? Ja, muss man, finden

wir. Das zeigen uns die Zuschriften von LeserInnen, die wir erhalten haben, nachdem wir nach persönlichen Erfahrungen mit Vorurteilen gegenüber Frauen im naturwissenschaftlichen Umfeld gefragt hatten. Ist eine Frauenquote dabei der richtige Weg zur Chancengleichheit? Oder müsste man parallel noch an ganz anderer Stelle ansetzen, um eine strukturellen Wandel herbeizuführen?“

<http://blogs.helmholtz.de/augenspiegel/2015/06/klar-soweit-no-17-do-the-math/>

## Personalia

### Nicola Spaldin erhält den Körber-Preis 2015

Nicola Spaldin forscht und lehrt seit 2010 an der ETH Zürich. Die Materialwissenschaftlerin wird den mit 750.000 Euro dotierten Körber-Preis für die Europäische Wissenschaft am 7. September im Hamburger Rathaus entgegen nehmen. Die britische Chemikerin und Materialwissenschaftlerin hat mit Hilfe von Computermodellen eine neue Klasse von kristallinen Verbindungen entwickelt: Multiferroika versprechen nicht nur die Welt der Computer zu revolutionieren, sondern könnten auch Ausgangsstoff für weitere technologische Neuerungen sein – von winzigen Motoren in Nanometer-Größe über hochpräzise Magnetsensoren bis hin zu bei Raumtemperatur funktionierenden Supraleitern.

<http://www.koerber-stiftung.de/wissenschaft/schwerpunkt-lust-auf-mint/news-details-sp-lust-auf-mint/artikel/nicola-spaldin-erhaelt-den-koerber-preis-2015.htm>

## Marie Heim-Vögtlin-Preis 2015

Die Biologin **Armelle Corpet** und die Paläoklimatologin **Anna Nele Meckler** erhalten den diesjährigen Marie Heim-Vögtlin-Preis (MHV). Mit dieser Auszeichnung wird die außergewöhnliche wissenschaftliche Leistung der beiden Forscherinnen gewürdigt, die mit einem MHV-Beitrag gefördert wurden.

Jedes Jahr vergibt der SNF ungefähr 35 Marie Heim-Vögtlin Beiträge. Dank dieser Beiträge können exzellente Forscherinnen ihre Karriere nach einer *familienbedingten Unterbrechung* wieder aufnehmen. Den beiden Gewinnerinnen des MHV-Preises 2015 ist mithilfe des Beitrags ein glänzendes Comeback in der Forschung gelungen. Anna Nele Meckler forschte zwei Jahre lang als Postdoktorandin in Paläoozeanographie am Geologischen Institut der ETH Zürich. Armelle Corpet hat an der Klinik für Gynäkologie des Universitätsspitals Zürich experimentelle Krebsforschung durchgeführt. Die Übergabe der mit je 25'000 Franken dotierten Preise erfolgt am 23. September 2015 am Sitz des SNF in Bern. Die Preisverleihung ist zugleich Abschluss des Advanced Researchers' Day, einer Informationsveranstaltung des SNF für Forschende ab Stufe Postdoc.

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-150604-medienmitteilung-marie-heim-voegtlin-preis-2015-armelle-corpet-anna-nele-meckler.aspx>

## Neuer Sigrid Peyerimhoff-Nachwuchspreis ehrt hochkarätige Chemikerinnen

Für ihre wissenschaftlichen Leistungen wurden erstmals vier junge Chemikerinnen an der Universität Bonn mit dem neuen **Sigrid Peyerimhoff-Nachwuchspreis** ausgezeichnet.

Die Ehrungen wurden am Rande der Tagung „Spin Centers in the Life and Materials Sciences“ verliehen. Der Sonderforschungsbereich 813 „Chemie an Spinzentren: Konzepte, Mechanismen, Funktionen“ hat den Nachwuchspreis zu Ehren der renommierten Theoretischen Chemikerin Sigrid Doris Peyerimhoff initiiert, die viele Jahrzehnte an der Bonner Alma mater forschte und lehrte. Der Preis soll junge, hochkarätige Chemikerinnen darin bestärken, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen. Neben einer Urkunde erhielten die Masterstudierende **Jeannine Gleim**, die Doktorandinnen **Alissa Idelson** und **Elisabeth Vogelsang** sowie die Postdoktorandin **Dr. Eva Perlt Preisgelder** in Höhe von bis zu 1.500 Euro.

„Knapp die Hälfte aller am SFB 813 beteiligten Masterstudierenden, Doktoranden und Postdoktoranden sind junge Frauen. Das zeigt, dass die Naturwissenschaft Chemie alles andere als eine reine Männerdomäne ist“, sagt SFB-Sprecher **Prof. Dr. Peter Vöhringer** vom Institut für Physikalische und Theoretische Chemie der Universität Bonn. Die Projektverantwortlichen wollen sich jedoch auf diesen guten Zahlen nicht ausruhen. „Wir müssen weitere intensivere Anstrengungen unternehmen, um insbesondere bei den Dozenturen und Professuren den Anteil an Wissenschaftlerinnen zu erhöhen“, sagt Prof. Vöhringer. Der Preis wurde vom SFB 813 zu Ehren von Prof. Dr. Sigrid Doris Peyerimhoff initiiert, die in den vergangenen 50 Jahren Herausragendes in der Theoretischen Chemie geleistet hat, viele Jahrzehnte an der Bonner Universität forschte und lehrte sowie mit renommierten Preisen wie dem Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preis ausgezeichnet wurde. „Ihr Name steht synonym für den Erfolg, den Frauen in der Wissenschaft erringen können“, sagt Prof. Vöhringer. „Sie ist damit das ideale Vorbild für alle Frauen, die in der akademischen Forschung tätig sein möchten.“ Prof. Peyerimhoff begrüßt sehr, dass für die jungen Wissenschaftlerinnen ein Forum zur Präsentation ihrer Ergebnisse gefunden wurde und dass einige ihrer hervorragenden Arbeiten von einer internationalen Jury mit einem Preis ausgezeichnet werden.

<http://www3.uni-bonn.de/Pressemitteilungen/148-2015>

# 04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

## Geschlechtergerechte Vergabe von Leistungsbezügen

Ein Gastbeitrag von Dr. Barbara Hartung,  
Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft  
und Kultur

Aufgrund des Urteils des Verfassungsgerichts vom 14.02.2012 (2 BvL 4/10) wurde auch in Niedersachsen eine Reform der Professorenbesoldung durchgeführt. Durch Gesetz vom 23.07.2014 (Nds. GVBl. S. 215), das rückwirkend zum 01.01.2013 in Kraft trat, wurde die Besoldung nach W2 und W3 erhöht.

Dies bot die Möglichkeit, zum Stichtag 01.07.2013 Daten über Besoldung und Leistungsbezüge nach den einerseits vor, andererseits nach der Reform geltenden Parametern zu erhalten.

Bei den Bezügestellen<sup>1</sup> wurden die Leistungsbezüge erhoben, die aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen nach § 3 Niedersächsische Hochschulleistungsbezüge-Verordnung (NHLeist-BVO) sowie für besondere Leistungen nach § 4 NHLeistBVO vergeben wurden.

Differenziert wurde nach Geschlecht, Alter (unter/ über 50 Jahre), Fächergruppen, befristete bzw. unbefristete Vergabe sowie ruhegehaltstfähige/ nicht ruhegehaltstfähige Leistungsbezüge.

<sup>1</sup>Oberfinanzdirektion Niedersachsen bzw. Hochschulen direkt

An den niedersächsischen Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen) erhalten insgesamt 2.947 Professorinnen und Professoren eine Besoldung nach W2/C3 sowie W3/C4.<sup>2</sup>

Im Folgenden werden nur die 2.034 beamteten Professorinnen und Professoren betrachtet, die nach W2 und W3 besoldet werden.

Es sind folgende Ergebnisse festzustellen:

Von der Grundgesamtheit (N = 2.034; Männer = 1.471, Frauen = 563) erhält rund ein Viertel gar keine Leistungsbezüge. Von den Frauen erhalten 31 %<sup>3</sup>, von den Männern 21 % keine Leistungsbezüge. An den Universitäten bekommen 21 % der Frauen, aber nur 16 % der Männer keine Leistungsbezüge; an den Fachhochschulen bleiben 23 % der Männer, jedoch 43 % der Frauen ohne Leistungsbezüge.

Auch bei der Höhe der Leistungsbezüge sind deutliche Unterschiede festzustellen: Der „Gender Pay Gap“ (GPG), d.h. die Differenz der durchschnittlichen Leistungsbezüge der Männer und der durchschnittlichen Leistungsbezüge der Frauen, ist an den Universitäten mit 36 % (nach der Reform) deutlich ausgeprägt. Bei W2 beträgt er 11 % vor und 16 % nach der Reform.

<sup>2</sup>Ohne die C2-Professuren sowie die im Angestelltenverhältnis beschäftigten Professorinnen und Professoren

<sup>3</sup> Prozentzahlen grundsätzlich gerundet

Die Steigung des GPG nach der Reform bei W2 erklärt sich dadurch, dass der absolute Betrag der Differenz etwas gesunken ist, der Prozentanteil im Hinblick auf die ebenfalls verringerte Bezugsgröße (Durchschnitt der Leistungsbezüge der Männer) sich aber erhöht. Bei den Fachhochschulen (W2) beträgt der GPG hingegen nur 6 % vor, 5 % nach der Reform.

Betrachtet man beide Tendenzen zusammen, so lässt sich feststellen, dass an den Universitäten Frauen (etwas) weniger oft als Männer Leistungsbezüge erhalten, aber vor allem die Höhe der Leistungsbezüge – insbesondere bei W3 – deutlich differiert. Wenn man die Grundgesamtheiten der Männer (mit und ohne Leistungsbezüge) sowie der Frauen (mit und ohne Leistungsbezüge) vergleicht, so besteht ein GPG bezogen auf die Leistungsbezüge bei W3 von 38%, bei W2 von 21 %. In der Betrachtung der Gesamteinkommen (Grundgehalt und Leistungsbezüge) wird deutlich, dass die W3-Professoren an Universitäten ein Gesamteinkommen von monatlich durchschnittlich 7.193,22 € (nach der Reform) erhalten, die W3-Professorinnen nur einen Betrag von 6.593,49 €. Die Differenz beträgt damit nach der Reform rund 600 € monatlich, rund 7.200 € pro Jahr, d. h. 130 % eines monatlichen Grundgehalts nach W3 (= 5.535,44 €, Stand 01.07.2013). Es besteht also ein GPG, bezogen auf die Gesamteinkommen (W3) von 8,4 %. Bei den W2-Professuren an Universitäten beläuft sich die Differenz auf rd. 125 € mtl., rd. 1.500 € p.a., d.h. 30 % eines Grundgehältes W2 (= 5.088,37 €, Stand 01.07.2013); der GPG (Gesamteinkommen) beträgt damit 2,3 %.

An den Fachhochschulen erhalten wesentlich mehr Männer als Frauen Leistungsbezüge, die Differenzen in der Höhe der Leistungsbezüge sind dabei geringer als an den Universitäten. Im Ergebnis führt die zu einem GPG, bezogen auf die Leistungsbezüge (Männer bzw. Frauen jeweils mit und ohne Leistungsbezüge) von 30 %. Bezogen auf die Gesamteinkommen ergibt sich ein GPG von 5 % vor, 2,8 % nach der Reform (rd. 150 € mtl., rd. 1.800 € p.a., d.h. 37 % eines monatlichen Grundgehältes nach W2).

Die Reform der Professorenbesoldung hat strukturell eine tendenziell positive Wirkung für Frauen erzielt: Der GPG hat sich an den Universitäten leicht verringert, bei den Fachhochschulen etwas deutlicher.

In den einzelnen Fächergruppen, differenziert nach den Altersgruppen über/unter 50 Jahren, erhalten Männer über sowie unter 50 Jahren in allen Fächergruppen höhere Leistungsbezüge als die vergleichbaren Altersgruppen der Frauen, und zwar sowohl vor als auch nach der Reform. Eine Ausnahme bildet die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften bei den W2-Professuren (Universitäten). Hier beträgt der GPG zulasten der Männer über 50 rund 170 € pro Monat (= 19,8 %).

An den Fachhochschulen ergibt sich ein differenzierteres Bild. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften erhalten die Professoren über 50 etwas niedrigere Leistungsbezüge als die gleichalten Professorinnen (110 € = 13,3 % GPG), ebenso in den Ingenieurwissenschaften (80 € = 9,5 % GPG).

In beiden Altersgruppen (über 50/unter 50 Jahren) erhalten Frauen geringere Leistungsbezüge: an den Universitäten ergibt sich bei den W3-Professorinnen ein GPG von 32 % zulasten der über, und 30 % zulasten der unter 50-Jährigen; bei den W2-Professorinnen unter 50 Jahren liegt er bei 23 %.

An den Fachhochschulen besteht ein GPG von 5 % zulasten der Frauen unter 50 Jahren. In der Altersgruppen über 50 Jahren erhalten die Männer etwas geringere Leistungsbezüge als die Frauen (GPG = 1,5 %).

Gerade jüngere Frauen werden also bei der Vergabe von Leistungsbezügen insbesondere an Universitäten benachteiligt. Die positive Entwicklung bei den Neuberufungen (in Niedersachsen 2013: Universitäten W2 = 38 %, W3 = 34 %; Fachhochschulen W2 = 32%) wird insoweit konterkariert.

Im Ergebnis besteht – insbesondere bei den W3-Professuren an Universitäten – bei der Vergabe von Leistungsbezügen ein deutlicher GPG zu Lasten von Frauen, der auf die Gesamtein-

kommen durchschlägt (jährliche Differenz = 130 % eines mtl. Grundgehaltes W3). Diese Differenz kann weder durch die unterschiedlichen Anteile von Frauen und Männern in den Fächergruppen noch durch verschiedene Alterskohorten erklärt werden. Deshalb ist es notwendig, die Hochschulen für eine geschlechtergerechte Durchführung von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie der Vergabe von Leistungsbezügen für besondere Leistungen nachhaltig zu sensibilisieren.

Die Ergebnisse der Umfrage finden Sie unter:

[http://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/themen/gleichstellung/workshop\\_06052015/workshop-professorinnen-positionen--perspektiven-134438.html](http://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/themen/gleichstellung/workshop_06052015/workshop-professorinnen-positionen--perspektiven-134438.html)

## Habilitationen: Frauenanteil steigt langsam, aber stetig

Insgesamt 1.627 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben im Jahr 2014 ihre Habilitation an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland erfolgreich abgeschlossen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilte, stieg die Zahl der Habilitationen im Vergleich zum Vorjahr um 4 %. Verglichen mit dem Jahr 2002, in dem die Zahl der Habilitationen einen Höchststand erreicht hatte, wurden im Jahr 2014 rund 29 % weniger Habilitationsverfahren abgeschlossen.

Die größte Anzahl an Habilitationen gab es – wie in den Vorjahren – in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (828). Darauf folgten die Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften (276), Sprach- und Kulturwissenschaften (261) sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (143).

Der Frauenanteil bei den Habilitationen lag 2014 bei knapp 28 %. Vor zehn Jahren hatte der Anteil noch 23 % betragen. Danach erhöhte sich der Frauenanteil an den Habilitationen langsam, aber

stetig. In der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften, in der die meisten Habilitationsschriften von Frauen verfasst wurden, stieg die Quote im Vergleich zum Vorjahr um gut 2 Prozentpunkte auf 43 %. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften stieg der Frauenanteil sogar um fast 4 Prozentpunkte auf 21 %.

Im Jahr 2014 wurden 148 Habilitationen in Deutschland von ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erfolgreich beendet. Der AusländerInnenanteil bei den Habilitationen lag damit bei 9 %. Die meisten Habilitationsverfahren schlossen ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften (55) und Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (45) ab.

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/06/PD15\\_222\\_213.html;jsessionid=FF8448E9E1C4DBDFBCBCD72E7F60036E.cae4](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/06/PD15_222_213.html;jsessionid=FF8448E9E1C4DBDFBCBCD72E7F60036E.cae4)

## Wissenschaftliches Personal an Hochschulen 2014: Professorinnenanteil leicht erhöht

Ende 2014 waren an deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken rund 380 200 Personen als wissenschaftliches und künstlerisches Personal beschäftigt. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) nach vorläufigen Ergebnissen am 03. Juli 2015 weiter mitteilte, waren das 2,8 % mehr als 2013. Innerhalb des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals stieg die Zahl der hauptberuflich Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr um 1,2 % auf 236 100 Personen an, während es bei den nebenberuflich Beschäftigten einen Anstieg um 5,5 % auf 144 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gab.

Rund 45 600 Professorinnen und Professoren lehrten und forschten Ende 2014 an deutschen Hochschulen. Das waren 1,4 % mehr als im Vorjahr. Der Frauenanteil erhöhte sich innerhalb der Professorenschaft im Vergleich zu 2013 leicht um 0,7 Prozentpunkte auf 22,0 %. Die größte Gruppe des

wissenschaftlichen und künstlerischen Personals bildeten die 177 400 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Zahl gegenüber dem Vorjahr um 1,6 % anstieg. Der Frauenanteil lag hier bei 41,4 %.

Einschließlich des Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personals waren an deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken 674 500 Personen tätig. Das waren rund 12 500 beziehungsweise 1,9 % mehr als im Jahr 2013. Das Personal in nichtwissenschaftlichen Bereichen wie Verwaltung, Bibliothek, technischer Dienst und Pflegedienst ist um 0,7 % auf 294 300 gestiegen. Der Frauenanteil lag hier mit 70,3 % deutlich höher als der Frauenanteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit 38,0 %.

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/07/PD15\\_247\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/07/PD15_247_213.html)

Personal an Hochschulen - Vorbericht; Vorläufige Ergebnisse - 2014

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalVorbericht.html>

## Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft - Themenschwerpunkt der aktuellen Ausgabe „Beiträge zur Hochschulforschung“

Dieser Band der „Beiträge zur Hochschulforschung“ enthält neue Analysen zu den Gründen der Unterrepräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Hochschule. Die einzelnen Artikel widmen sich der Frage, warum Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft trotz zahlreicher wissenschaftspolitischer Initiativen und gleichstellungspolitischer Aktivitäten nicht ausreichend vertreten sind.

**Sandra Beaufaÿs** analysiert in ihrem Artikel das Selbstverständnis von Wissenschaftlern, sich von alltäglichen Pflichten befreit ausschließlich der Wissenschaft zu widmen. Sie argumentiert, dass dieses Selbstverständnis sich insbesondere für Frauen als „Zugangshürde“ auswirke, zumindest aber einen „höheren Eintrittspreis“ für diejenigen bedeute, die in dieser Lebenspraxis nicht aufgehen können oder wollen.

Mit der Einführung marktwirtschaftlicher Prinzipien im deutschen Hochschulsystem müssen sich Universitäten verstärkt durch Gleichstellungsinitiativen und Familienfreundlichkeit profilieren. Dies führe zu neuen Strukturen und Gestaltungsmöglichkeiten in der Gleichstellung, so ein Fazit des Artikels von **Brigitte Aulenbacher, Kristina Binner, Birgit Riegraf** und **Lena Weber**. Die Autorinnen untersuchen darin verschiedene europäische Hochschulsysteme in Bezug auf die Umsetzung wettbewerblicher Steuerungselemente und staatlich initiiertes Gleichstellungsstrategien.

In der Phase des Übergangs von der Promotion zur Post-Doc-Zeit scheiden besonders viele Frauen aus dem Prozess der wissenschaftlichen Qualifizierung aus. **Heike Kahlert** analysiert in ihrem Artikel die besonderen Herausforderungen in dieser Phase. Die Autorin vertritt die These, „dass das ‚akademische Frauensterben‘ im bestehenden wissenschaftlichen Karrieresystem konstitutiv angelegt ist“.

Der Artikel von **Bettina Langfeldt** und **Anina Mischau** befasst sich mit Karriereverläufen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in den Fächern Mathematik und Physik. Die Autorinnen belegen Unterschiede in der Anwendung bestimmter Karrierestrategien zwischen Männern und Frauen, die zumeist „auf den Faktor Kind“ zurückzuführen seien.

Die Karrierewege promovierter Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa stehen im Mittelpunkt des Artikels von **Andrea Wolfram**. Die Autorin legt dar, welche Potenziale, aber auch welche Barrieren die Migration zur Folge hatte.

Die Ausgabe 3/2015 kann entweder über die Homepage <http://www.bzh.bayern.de/> als pdf-Datei heruntergeladen:

<http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/3-2015-gesamt.pdf>

oder in gedruckter Form per E-Mail bestellt werden ([sekretariat@ihf.bayern.de](mailto:sekretariat@ihf.bayern.de)).

*Quelle und weitere Informationen:*

[http://www.ihf.bayern.de/fileadmin/user\\_upload/IHF/Pressemitteilungen/PM\\_2015\\_4\\_Beitr%C3%A4ge\\_3\\_2015.pdf](http://www.ihf.bayern.de/fileadmin/user_upload/IHF/Pressemitteilungen/PM_2015_4_Beitr%C3%A4ge_3_2015.pdf)

## 22 weitere Hochschulen unterzeichnen Charta „Familie in der Hochschule“

22 Hochschulen aus dem gesamten Bundesgebiet und erstmalig aus Österreich unterzeichneten am 15. Juni 2015 im Rahmen der Jahrestagung 2015 „Vereinbarkeit gestalten – Lebensphasenorientierung und Demographiesensibilität im Hochschulmanagement“ an der Universität Hohenheim die Charta „Familie in der Hochschule“.

Die Unterzeichnung erfolgte durch die jeweiligen Hochschulleitungen, die damit das Zeichen setzen,

dass Familienorientierung als Teil des Hochschulprofils Führungsaufgabe ist.

Die Charta „Familie in der Hochschule“, die im Januar 2014 veröffentlicht wurde, geht dabei weit über Mindeststandards hinaus. Mit diesem Instrument vernetzen sich Hochschulen im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“, die zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als Bildungs- und Lebensorte, an denen die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben gelebt wird und selbstverständlich ist, stehen.

„Beim Best Practice-Club sind es die Hochschulen, die miteinander, füreinander und an den Schnittstellen mit anderen gesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren Familienorientierung weiterentwickeln“, erklärt **Jeannette Kratz**, Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt der Technische Universität Dortmund und Sprecherin des Best Practice-Clubs. „Mit dem Netzwerk haben wir eine effektive Form kollegialer Beratung auf hohem Niveau, Erfahrungsaustausch zu Best Practices und zur Qualitätssicherung bei der Umsetzung der Charta-Standards entwickelt“, so Jeannette Kratz weiter.

Die Charta „Familie in der Hochschule“ wird als Strategieentwicklung zu einer nachhaltigen Chancengerechtigkeit und Familienorientierung in der Wissenschaft durch die Robert Bosch Stiftung gefördert und vom Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) unterstützt.

<http://www.familie-in-der-hochschule.de/cms/?getObject=853>

*(Webseite wird gerade einem Relaunch unterzogen!)*

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte<sup>1</sup> - Personalentwicklerinnen auf eigenem Terrain

Gastbeitrag von Claudia Winter,  
Universität Trier

Wie den Umgang mit Wissen organisieren, das sich in den vergangenen 25 bis 30 Jahren in den Frauen- und Gleichstellungsbüros an Hochschulen und Universitäten angesammelt hat? Wie dem drohenden Erfahrungsverlust begegnen, wenn versierte Kolleginnen aus dem Amt ausscheiden? Wie trotz hoher Fluktuation dezentraler Frauenbeauftragter aufgrund kurzer Amtsperioden und aufgrund des Mobilitätsdrucks bei wissenschaftlichen Karrieren eine geordnete Nachfolge sichern?

Ein zielgerichteter Wissens- und Erfahrungstransfer und eine frühzeitige Nachfolgeplanung ist die Basis zur Sicherung von Gleichstellungserfolgen in allen Institutionen. Ganz besonders aber sind solche darauf angewiesen, in denen zwei Systeme ineinandergreifen: Eine Verwaltung mit langfristig agierendem Personal und eine Selbstverwaltung mit individuell befristeten Amtsperioden.

Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte haben Mentoring-Projekte für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf den Weg gebracht, mit langem Atem Personalentwicklung in der Wissenschaft jenseits des Old-Boys-Netzwerks eingefordert und Qualitätssicherung in Personalauswahlverfahren betrieben.

Manchmal kam neben der Aufgabe, den kulturellen Wandel der Institution zu befördern, die nachhaltige Sicherung des Erreichten durch die und mit den dezentralen Frauenbeauftragten zu kurz.

Nachfolgend geht es um den Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen der zentralen Frauenbeauftragten bzw. dem Frauen- und Gleichstellungsbüro und den dezentralen Frauenbeauftragten in den Fachbereichen, Fakultäten und Institutionen und damit um die Herausforderung von lateraler Führung der Zentralen als Erster unter Gleichen. Werden hierfür die Instrumente und Methoden des Wissensmanagements konsequent genutzt oder bleibt vieles dem Zufall überlassen?

Häufig behindern strukturelle Faktoren wie unkoordinierte, vollständig individualisierte Amtswechsel oder auch eine unklare Arbeits- und Aufgabenteilung, persönliche Konflikte und Konkurrenzdenken den erfolgreichen Wissenstransfer.

„Wir wissen mehr als wir zu sagen vermögen.“  
(Polany)

Im umfangreichen Aufgabenfeld der Zentralen Frauenbeauftragten steht die Zusammenarbeit mit den dezentralen Kolleginnen auf der to-do-list ganz weit oben.

<sup>1</sup> Die ursprüngliche Bezeichnung des Amtes der Frauenbeauftragten wurde in den vergangenen Jahren in einigen Bundesländern verändert in Gleichstellungsbeauftragte – stets verbunden mit dem Hinweis, dass sich an der Maßgabe der Erfüllung des Grundgesetzes Art 3 Abs. 2 nichts verändert hätte. Meine Ausführungen beziehen sich gleichermaßen sowohl auf Frauen- als auch auf Gleichstellungsbeauftragte; ich verwende die Bezeichnung hier synonym.

14 von 20 befragten Zentralen halten die Mitwirkung der Dezentralen beim Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligung für sehr wichtig und bedeutsam<sup>2</sup>. Hier zeige sich, in welcher Form Maßnahmen und Haltungen ‚ankommen‘, auf die sich im besten Fall gemeinsam verständigt wurde. Doch die produktive, stetige Zusammenarbeit zwischen den Ebenen ist voraussetzungsvoll, wie sich nachfolgend zeigen wird.

Der **Transfer von Faktenwissen** erfordert andere Instrumente und Methoden als jener von Erfahrungswissen. Die Digitalisierung erleichtert die systematische und strukturierte Erfassung des Fakten- oder expliziten Wissens. Jede neue Kollegin mit Zugriffsrecht kann individuell auf die Wissensdatenbank (Gesetze, Ordnungen, FAQs, Mikro-Artikel, Protokolle, Checklisten für wiederkehrende Vorgänge, Mustervordrucke ...) der Frauenbüros zurückgreifen. Der Aufbau und die Pflege dieser Datenbank kann daher ein Aktivposten sein für den Informationsfluss, durchaus auch in beide Richtungen. Von der Aktualität und Übersichtlichkeit der Datenbank einerseits und der Informationsbeschaffungs- und Verarbeitungs-kompetenz der potentiellen Nutzerinnen hängt ihr realisierter Nutzen ab.

Für das Wissen durch Kommunikation und Interaktion, sog. **Erfahrungswissen**, sind mehr als nur virtuelle Räume und Gelegenheiten zu schaffen. Das Herausfinden von Erfahrungen, Einsichten, Überzeugungen und Werthaltungen, sogenanntes implizites Wissen, ist angewiesen auf unmittelbare Verständigung. Dabei zählt es zur höheren Kunst der Zentralen, eine Gruppe von Frauen mit sehr unterschiedlichem fachlichen Hintergrund (Mathematikerin und Romanistin, Volkswirtin und Sekretärin, Juristin und Bibliothekarin), angesiedelt auf unterschiedlichen Stufen der Wissenschaftshierarchie (Studentin, Sonstige Mitarbeiterin, Doktorandin und (Junior-)Professorin) und mit großer Varianz in der persönlichen Auffassung der Geschlechterfrage in ein Team zusammenzuführen, das im besten aller Fälle aus dem Vollen der vorhandenen Expertise schöpft.

<sup>2</sup> Auswertung der schriftlichen Befragung Zentraler Frauenbeauftragter im Rahmen der BuKoF-Konferenz der Landeskonferenzen am 26.2.2015 in Köln.

Die Leitung dieser Gruppe hat dabei die Grundsätze der lateralen Führung zu beachten: Vertrauen und Verständigung durch die Schaffung eines gemeinsamen Denkrahmens ist die Basis, um die möglicherweise unterschiedlichen Interessen, Ziele und Herangehensweisen der Beteiligten tragfähig zu verbinden. Hierfür muss sie gewinnen und überzeugen, oft ermutigen und Sicherheit bieten im Fall von Widerstand oder gar Angriff.

Angewiesen ist die Zentrale Frauenbeauftragte beim Wissenstransfer auf eine gut strukturierte Assistenz, die die Koordination von Terminen, den beständigen Informationsfluss und die Kontinuität bei den Amtswechseln der Dezentralen souverän und effizient kommuniziert.

### Was investieren die Zentralen in die Zusammenarbeit mit ihren dezentralen Kolleginnen?

Über die Aussage der Bedeutsamkeit einer produktiven Zusammenarbeit dieser Agents of Change für Gleichstellungserfolge hinaus wurden die Zentralen auch gefragt<sup>3</sup>, wie groß der Kreis ihrer dezentralen Kolleginnen ist. Die Frage zielte insbesondere auf den zeitlichen und kommunikativen Aufwand, der angenommen werden muss, wenn der Kontakt zwischen Zentraler und Dezentraler mehr sein soll als ein Tür-und-Angel-Kontakt. Welche Mittel muss sie einplanen, um z. B. jeder neuen Kollegin eine gute Einstiegsfortbildung zukommen zu lassen?

Die 20 befragten Zentralen hatten im Durchschnitt 16 dezentrale Kolleginnen, die ihrerseits von 17 Kolleginnen vertreten werden. Allerdings hat diese Zahl nur einen geringen statistischen Wert: So kann z. B. eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte lediglich auf eine Vertreterin zurückgreifen, eine andere benennt dagegen 80 dezentrale Kolleginnen. Gründe für diese eklatante Spreizung sind u. a. die Größe der Hochschulen/Universitäten, gemessen an der Anzahl ihrer Studierenden, unterschiedliche landesgesetzliche Regelungen, aber auch ‚Traditionen‘ der jeweiligen Universitäten. Bei angenommenen Amtszeiten der Dezentralen von zwei bis drei Jahren ist es kaum möglich, dass

<sup>3</sup> Siehe Fußnote <sup>2</sup>

die Zentrale ihre 60 bis 80 Kolleginnen der Fakultäten, Fachbereiche, Institute und Einrichtungen kennenlernen kann, bevor diese bereits von ihrer Nachfolgerin abgelöst werden. Eine Diskussion über die Vorzüge und Nachteile von vielen zeitgleich agierenden Frauenbeauftragten gegenüber einem fokussierten, überschaubarem Team auf Zeit steht meines Wissens noch aus und wäre nicht nur unter Ressourcenaspekten lohnenswert.

*Welches Wissen bzw. welche Kompetenzen sind nach Auffassung der Zentralen für ein erfolgreiches Wirken der dezentralen FB / GB besonders wichtig* – lautete die dritte Frage.

Auf einer angenommenen Skala von 0 = nicht wichtig bis 10 = sehr wichtig wurde das „Kennen von Entscheidungswegen und -mechanismen, von Strukturen sowie Kommunikationskompetenz“ mit der Ziffer 9 am höchsten bewertet. Mit deutlichem Abstand folgten eine „gute Arbeits- und Zeitplanung“ (Ziffer 6) und ein „versierter EDV-/Medieneinsatz“ (Ziffer 4). Die Möglichkeit der individuellen Ergänzung von Wissens- und Kompetenzbereichen wurde wie folgt genutzt: Netzwerken, Genderkompetenz, personalrechtliches Wissen, professionelle Arbeitshaltung, Frustrationstoleranz, Überzeugungskompetenz, Konzept von Geschlechtergerechtigkeit, überzeugt sein von der Relevanz des Themas. Diese Aufzählung zeigt, wie wesentlich die Möglichkeit der (gemeinsamen) Reflexion für dieses Amt ist und wie stark klassische Führungskompetenzen gefordert sind in diesem Amt ohne Weisungsbefugnis.

Die 4. Frage lautete: *Bei welchen Aufgaben kooperieren Sie regelmäßig mit Ihren dezentralen Kolleginnen?*

Wenig überraschend wurden hier die Personalauswahlverfahren/Berufungen an erster Stelle genannt (8.5). Mit einer Wertigkeit von 6 auf der zehnstufigen Skala folgten die Aufgaben Gleichstellungspläne und -konzepte und das Thema Sexualisierte Gewalt. Karrierebedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses (5) sowie Gender in Lehre und Forschung (3.5) stehen – erstaunlich genug – nicht im Kooperationsmittelpunkt. Stattdessen wurde die Möglichkeit der individuellen

Ergänzung der vorgegebenen Antworten wie folgt genutzt: Konflikt-Klärung, MTV-Gruppe, Umsetzung Professorinnen-Programm, Änderungen von Ordnungen ...

*Frage 5: Wodurch / womit stellen Sie Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit mit den dezentralen Kolleginnen her bzw. festigen Sie diese?*

Auf die Verlässlichkeit in der Zusammenarbeit der Zentralen mit den Dezentralen zielte diese Frage und zwar in der Weise, welche Strategien sich die Zentralen haben einfallen lassen zur Steigerung derselben. **Meetings** – Trotz vieler Klagen in den Hochschulen über das Finden und Verständigen auf gemeinsame Termine wird sich hiervon immer noch der größte Nutzen versprochen, relativ dicht gefolgt von persönlichen Einzelgesprächen (erinnert sei hier an die genannte Anzahl der Dezentralen von bis zu 80 Kolleginnen!)

**Verzahnung mit Senatskommission Gleichstellung** bzw. Ämterdoppelung – möglicherweise eine bewusste Maßnahme, um den Kolleginnenkreis überschaubar zu halten, die Kompetenzen zu bündeln und die Ressourcen zu schonen. Allerdings widerspricht diese Entwicklung dem Selbstverwaltungsgedanken. So sind viele Senatskommissionen Gleichstellung paritätisch mit Vertreter\_innen der vier Statusgruppen besetzt. Ihre Aufgabe ist es insbesondere, Personalvorschläge zur Bestellung der Frauenbeauftragten zu machen und diese anschließend zu beraten. Wenn Frauenbeauftragte überwiegend aus der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen kommen, besteht die Gefahr, Themen, Sichtweisen und Anliegen z. B. von Studentinnen und Sonstigen aus dem Auge zu verlieren.

**Niedrigschwellige, gering strukturierte Zusammenkünfte** wie Montagsfrühstück, Working-Lunch, Weihnachtsfeier tragen dazu bei, die vertrauensvolle Zusammenarbeit zu festigen, Dinge zu kommunizieren, die bei einer straffen Sitzungsleitung möglicherweise verloren gehen. Der Verständigung auf ein Arbeitsprogramm und dem Finden einer gemeinsamen Haltung in ausgewählten Fragen sollen Klausurtagungen dienen, die durchaus auch an Wochenenden stattfinden können.

Die Zusammenstellung von Reader für Neue (Starterkit), die persönliche Beratung der Kolleginnen und die Hospitation stehen wahrscheinlich am Anfang der Arbeitsbeziehung; für das Sichtbar-Machen des Netzwerks zwischen Zentraler und Dezentralen die Verlinkung auf der Gleichstellungs-Website.

Die letzte und offene Frage lautete: *Welche erfolgreichen Strategien haben Sie für die Findung dezentraler Kolleginnen*? Oder anders formuliert: Wie / womit sind die kompetenten und klugen Frauen mit ‚Stehvermögen für die Frauenfrage‘ als Dezentrale zu gewinnen?

Manchmal werden sie gelockt und umworben mit dem Stimmrecht in Berufungskommissionen (z. B. in Bayern und Baden-Württemberg), mit Entlastung / Freistellung von eher ungeliebten Dienstaufgaben und zu hoher Lehrbelastung, mit zugesicherten Informationsvorsprüngen, mit karriererelevantem Wissen, das Früchte tragen soll bei der eigenen wissenschaftlichen Karriere, z. B. durch Vergrößerung des Netzwerkes, durch In-Aussicht-Stellen und Vergabe eigener Mittel ...

Einige Zentrale überlassen die Rekrutierung der dezentralen Kolleginnen vollständig den dezentralen Bereichen, den Vorgängerinnen im Amt oder den Leitungspersonen wie Dekan\_in oder Präsident\_in.

Keine Frage: in den vergangenen Jahren investieren zentrale Frauenbeauftragte in die Professionalisierung ihrer dezentralen Kolleginnen. Viele Hochschulen/Universitäten bereiten ihre Dezentralen systematisch auf das Amt vor, halten eine gut sortierte Wissensdatenbank bereit, übertragen einer Referentin die Daueraufgabe Koordinierung Dezentrale und stellen Mittel für Workshops bereit. Doch bei den wenigsten sind diese Angebote verstetigt und ihre Finanzierung aus den knapp bemessenen Gleichstellungsetats gesichert<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> In acht Bundesländern hat die Verfasserin in den vergangenen Jahren im Auftrag der Zentralen Workshops für Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte durchgeführt und / oder Nachfolgerinnen mit Blick auf die Amtsübernahme gecoach.

### Welche Bedingungen fördern die produktive *Mitwirkung mit Wirkung der Frauenbeauftragten*?

Förderlich für eine effiziente und systematische Vorbereitung auf das Amt können fachbereichsübergreifend synchronisierte Amtswechsel sein. Ein gemeinsamer Start verbunden mit der Vermittlung von Basiswissen<sup>5</sup>, dem Gewähr werden unterschiedlicher persönlicher und struktureller Ausgangsbedingungen können eine gute Basis sein für einen neuen, stabilen Arbeitszusammenhang.

Vertrauensbildend beim Auftakt mit neuen Kolleginnen ist ein **zugewandtes Interesse** an den ‚Neuen‘: Wie ist deren jeweilige persönliche Situation, welche Stelle haben sie inne [Umfang und Laufzeit]. Aufgrund welcher persönlichen Motivation haben sie sich für die zeitweilige Übernahme des Amtes entschieden, was ist ihr Anliegen? Für das Berichten über eigene Erfahrungen mit Diskriminierung und Herabwürdigung ist der Auftakt manchmal noch zu früh.

**Heterogenität** nutzen: Über welches Gender-(fach-)wissen verfügen die Mitglieder aufgrund ihrer wissenschaftlichen Ausrichtung? Mittlerweile existiert für jedes Fach ein gesichertes Wissen aus der Perspektive Geschlecht; von Vorteil ist es, wenn die Frauenbeauftragten hierfür Interesse und Kenntnisse mitbringen. Über welche Kontakte an der Hochschule und darüber hinaus (Politik, Wissenschaftsorganisationen, Fachgesellschaften ...) verfügen die Neuen, was bringen sie an Netzwerkkontakten ein, die frauenpolitisch genutzt werden könnten?

**Jahresplanung:** Verständigung auf gemeinsame Termine und Arbeitsziele sind ein entscheidender Schritt nach dem grundsätzlichen Ja zur Übernahme des Amtes. Eine Auftakt-**Fortbildung** „Grundlagen zum Start ins Amt“ rechtzeitig zum Amtsantritt sowie ein Angebot zum Besuch weiterer, auch externer Fortbildungen, sind auch Möglichkeiten zum Finden individueller Schwerpunkte des Engagements.

<sup>5</sup> Die Frauenbeauftragte der FU Berlin hat mit FUTURA ein strukturiertes Fortbildungsprogramm für Dezentrale aufgelegt, das modular angelegt ist.

Viele Hochschulangehörige verfügen über die Kompetenz, eigenes Wissen strukturiert und didaktisch-methodisch aufbereitet weiterzugeben; diese Kompetenz zu nutzen für das Gremium, Zeit hierfür zu reservieren, ist eine kostengünstige Variante zur Wissens- und Erfahrungsvermittlung im Kollegium.

### Team-Entwicklung durch Stärkung der Selbstwirksamkeit

Um konkreten, häufig auch wiederkehrenden Herausforderungen konstruktiv zu begegnen und dabei finanzielle sowie arbeitszeitliche Ressourcen effizient einzusetzen, empfiehlt sich auch die Methode der Kollegialen Beratung. Nach dem Kennenlernen dieser spezifischen Form der Intervision und zwei bis drei angeleiteten Durchführungen berät sich die Gruppe fortan eigenständig und wechselseitig. Dabei wird es weniger darum gehen, Faktenwissen weiter zu geben, sondern in erste Linie um Selbstreflexion des eigenen Standortes in wichtigen Fragen, um Konflikte, die sich aufgrund der neuen Rolle neben der Beibehaltung von alten fast zwangsläufig ergeben, um das Ausprobieren von Argumentations- und Durchsetzungsstrategien im geschützten Rahmen – kurz: um die Aktivierung von Problemlösungskompetenz aller Gruppenmitglieder. Damit diese Methode ihre Vorzüge entfalten kann, sollten folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Nach der professionellen Einführung in die Methode der Kollegialen Beratung bilden sich Gruppen von ca. fünf bis 10 Personen und vereinbaren verbindlich die Zusammenarbeit zu festgelegten Terminen, die in der Regel zwei Stunden nicht überschreiten müssen (1-2 Fallbesprechungen je Treffen)
- Jedes Treffen hat eine klare Arbeits-, Rollen- und Zeiteinteilung.
- Die Mitglieder bringen ausschließlich ihre arbeitsbezogenen Themen ein: Interaktions-, Rollen- oder Kommunikationsfragen, Entscheidungsdilemmata, Beziehungsverwicklungen<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Tietze, Kim-Oliver (20033): Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln, Rowohlt

Offenheit und Wertschätzung gegenüber den Fragen und Anregungen, die die Beteiligten einbringen und das vertrauliche Umgehen damit sind wesentlich für dieses potentiell langlebig angelegte Netz mit doppeltem Boden; neue Kolleginnen können problemlos in die Gruppe eingeführt und durch learning by doing mit der Methode vertraut gemacht werden.

### Mentoring, Patinnenschaften und Affidamento<sup>7</sup>

Ausgangs der 80er Jahre wurde in (West-)Deutschland der sog. Differenz-Ansatz der italienischen Diotima- und Libreria delle donne di Milano-Frauen diskutiert, aber erst in den Mentoring-Projekten der Nuller-Jahre konzeptionell aufgegriffen. Ungleichheiten unter Frauen sollen produktiv genutzt werden, indem das MEHR an Erfahrung, an Fach- und persönlicher Kompetenz der Mentorinnen mit dem Wunsch nach Mehr der Mentees korrespondiert.

Wenn der Matchingprozeß gelungen ist, können sich Potenziale „weiblicher Freiheit“ entwickeln, wie die Mailänderinnen damals hervorgehoben haben.

Statusunterschiede werden nicht (mehr) als hierarchische Machtbeziehung begriffen, sondern als produktives ‚Empowerment‘ – als Macht, etwas miteinander zu tun, in Bewegung zu setzen, zu schaffen. Damit könnte die eher beschworene als tatsächlich vollzogene Kulturveränderung befördert werden.

Was läge also näher, zwischen erfahrenen und an sogenannten Frauenfragen Interessierten ein professionelles Mentoring aufzubauen, eine zeitlich begrenzte, fachliche Begleitung in ein anspruchsvolles Amt?

Es reicht nicht aus, wenn die Präsidien der Hochschulen und Universitäten eloquente Absichtserklärungen bezüglich Gleichstellung und Nachteilsbeseitigung formulieren.

<sup>7</sup> LIBRERIA delle donne di Milano (1988): Wie weibliche Freiheit entsteht, Berlin

Wenn Ziele nicht durch konkrete Maßnahmen in den dezentralen Bereichen umgesetzt werden, tritt Veränderung nur ein, wenn es einen Zuwachs zu verteilen gibt.

Das aber ist zu wenig, zu unsicher und leider zu weit weg von einem kulturellen Wandel, der weder ausschließlich top down noch ausschließlich bottom up erfolgen kann, sondern an vielen unterschiedlichen Orten aufgenommen und vorangetrieben werden muss, soll er denn auf Dauer erfolgreich sein.

---

**Claudia Winter war von 1996 – 2004  
Zentrale Frauenbeauftragte der Universität Trier,  
heute ist sie mit halber Stelle Frauenreferentin.**

**Kontakt: [wintercl@uni-trier.de](mailto:wintercl@uni-trier.de),  
Tel. 0651 201 3257 sowie freiberufliche Coach  
und Trainerin, Tel. 0651 436 80 39**

<http://www.ClaudiaWinter.de>

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Fraunhofer IAO ermittelt Potenziale von Genderaspekten in Forschung und Innovation

Wie entstehen aus Forschungsergebnissen Innovationen? Welche Chancen ergeben sich, wenn Frauen quantitativ und qualitativ besser in den Wissens- und Technologietransfer einbezogen werden? Diese Fragen untersuchte das Fraunhofer IAO in dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Sondierungsprojekt „Die Genderdimension im Wissens- und Technologietransfer“.

Die Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft hängt wesentlich davon ab, ob das Potenzial einer Innovation von der Idee bis zum marktfähigen Produkt voll ausgeschöpft werden kann. Doch zwischen dem Potenzial einer Innovation, ob technisch oder sozial, und ihrer tatsächlichen Umsetzung liegen oft Welten. Woran scheitert der Transfer von Wissen und Technologie in erfolgreiche Innovationen?

*Wissens- und Technologietransfer (WTT) aus der Genderperspektive*

Um dieser Frage auf den Grund zu gehen, hat das Fraunhofer IAO in dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Forschungsprojekt »Die Genderdimension im Wissens- und Technologietransfer (WTT)« die These aufgestellt, dass zur Lösung gesellschaftlicher Probleme Frauen und Männer gleichermaßen und systematisch in den WTT einbezogen werden müssen. Nur so finden die gesellschaftlichen Wünsche und

Bedarfe an eine Innovation in aller Breite Berücksichtigung.

Im ersten Schritt hat das Projektteam untersucht, inwieweit die Genderdimension quantitativ und qualitativ in den verschiedenen Kontexten und bei den einzelnen Akteuren des WTT bereits integriert wird. Eine Literaturanalyse sowie die Befragung ausgewählter Experten und Expertinnen gaben Aufschluss über die strukturellen und kulturellen Merkmale des Wissens- und Technologietransfers in Deutschland. Darüber hinaus lieferte die Untersuchung Erkenntnisse darüber, warum Frauen im WTT unterrepräsentiert sind.

*Große Forschungslücken und wenig praktische Berücksichtigung*

Im Projekt zeigte sich, dass die Genderdimension im WTT bislang weder in der Literatur systematisch erforscht noch in der Praxis berücksichtigt wird. Obwohl der Wissens- und Technologietransfer auf den ersten Blick ein junges und offenes Arbeitsfeld mit einem relativ hohen Frauenanteil ist, zeichnen die Projektergebnisse ein anderes Bild: Insgesamt sind die Strukturen im WTT weitgehend genderblind. »Bei der Entwicklung von neuen Produkten oder Technologien geht viel Innovationspotenzial verloren, wenn die Genderdimension weder quantitativ noch qualitativ einbezogen wird«, resümiert Prof. Martina Schraudner, Projektleiterin am Fraunhofer IAO. Speziell in den MINT-Disziplinen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) müssen Genderaspekte noch stärker berücksichtigt werden. Insbesondere die qualitative Dimension wird bislang weder theoretisch und empirisch erforscht, noch praktisch als Chance für die bessere Ausschöpfung des Innovationspoten-

zials wahrgenommen. Forschungslücken bestehen insbesondere in den Bereichen Forschungsfinanzierung, Transfer-Strukturen in Forschungseinrichtungen und Forschungsverwertung durch Ausgründungen.

*Quelle und weitere Informationen:*

<http://www.iao.fraunhofer.de/lang-de/presse-und-medien/1535-innovationsschub-gender.html>

<http://www.cerri.fraunhofer.de/de/fraunhofer-center-for-responsible-research-and-innovation.html>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Gleichstellung der Geschlechter: EU-Parlament fordert klarere Ziele und bessere Kontrollen

Die neue EU-Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern nach 2015 braucht klarere Zielvorgaben und mehr konkrete Maßnahmen, laut einer am 9. Juni 2015 angenommenen Resolution. Im Kampf gegen Diskriminierung am Arbeitsmarkt oder in den Bereichen Bildung und Entscheidungsfindung sollte die Umsetzung der Strategie zudem unter verstärkter Beobachtung stehen, damit wirkliche Fortschritte erreicht werden können, heißt es. Die Abgeordneten fordern spezifische Maßnahmen, um auch die Rechte von Frauen mit Behinderungen, Migrantinnen und Frauen, die zu ethnischen Minderheiten zählen, Roma-Frauen, älteren Frauen, alleinerziehenden Müttern und LGBTI zu stärken. Die Entschließung wurde mit 341 zu 281 Stimmen, bei 81 Enthaltungen, angenommen. „Die Abgeordneten haben sich ungeachtet ihrer Unterschiedlichkeiten auf unser Hauptanliegen konzentriert: endlich eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in Europa zu erzielen“, sagte die Berichterstatterin **Maria Noichl** (S&D, DE). „Die Entschließung ist eine gute, ausgewogene und zukunftsweisende Grundlage für die neue Strategie für Frauenrechte und Gleichstellung der Geschlechter für alle Frauen und Männer der EU.“

*Die Forderungen beziehen sich auf folgende Themen: Kampf gegen neue Formen der Gewalt gegen Frauen; Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Mehr Frauen in Führungspositionen.*

*Das Parlament ruft den Rat dazu auf, unverzüglich einen gemeinsamen Standpunkt zur Frauenquote anzunehmen. In manchen Ländern hat sich bereits eine Pflichtquote bewährt. Zudem sollen nationale und EU-Institutionen die Gleichstellung in ihren eigenen Entscheidungsgremien sichern, indem jeweils eine Frau und ein Mann für hochrangige Positionen vorgeschlagen werden.*

- Gesundheit und Bildung
- Integration der Geschlechterperspektive innerhalb und außerhalb der EU

<http://www.europarl.europa.eu/news/de/news-room/content/20150605IPR63111/html/Gleichstellung-der-Geschlechter-Klarere-Ziele-und-bessere-Kontrollen-gefordert>

## Initiativbericht: Karrieren fördern, Barrieren durchbrechen

Wie können die Karrieremöglichkeiten von Frauen in Wissenschaft und Forschung verbessert werden? Der Ausschuss für die Rechte der Frau hat zu diesem Thema am 14. Juli 2015 einen Initiativbericht angenommen. Die Berichterstatterin **Elissavet Vozemberg** aus Griechenland (EVP) schlug Maßnahmen vor, um Frauen darin zu unterstützen, die „gläserne Decke“ zu durchbrechen. Eine Infografik (Siehe Link am Schluss des Artikels) zeigt den Anteil der Absolventinnen wissenschaftlicher Studien in der EU im vergangenen Jahrzehnt.

Während in Europa der Anteil der Frauen im Bereich der Forschung ansteigt, bleiben Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Disziplinen unterrepräsentiert.

In ihrem Bericht „She Figures 2012“ liefert die Europäische Kommission die folgenden Zahlen: Ein Drittel aller europäischen Forscher sind Frauen sowie 20 % aller Universitätsprofessoren. Nur 15,5 % der leitenden Stellen im höheren Bildungsbereich werden von Frauen besetzt.

*Ausschuss für die Rechte der Frau setzt Initiativen*  
Der Bericht des Ausschusses für die Rechte der Frau enthält nun konkrete Vorschläge, wie die Wissenschafts- und Universitätslaufbahnen von Frauen gefördert werden und Frauen darin unterstützt werden können, bestehende unsichtbare Barrieren zu durchbrechen.

**Gezielte Gleichstellungspolitik:**

*Öffentliche Gelder für Forschung, Wissenschaft und Hochschulen sollen nur dann ausgezahlt werden, wenn die entsprechenden Institutionen konkrete Pläne zur Geschlechtergleichstellung vorlegen.*

**Informationskampagnen für Frauen:**

*Um den Anteil der Mädchen und Frauen zu erhöhen, die eine Karriere in den Bereichen Bildung und Forschung anstreben, fordert der Ausschuss gezielte Informationsarbeit. Kampagnen sollen gestartet werden, die sich direkt an Frauen richten. Alle Wissenschaftsbereiche sollen abgedeckt, der Schwerpunkt jedoch auf Karrieren im Ingenieurwesen und Technologiebereich gelegt werden.*

**Netzwerke und Wiedereinstieg in den Beruf:**

*Ein weiterer Kernpunkt des Berichts ist die Förderung von Netzwerken auf nationaler, regionaler und EU-Ebene, über die sich Wissenschaftlerinnen austauschen und Kontakte knüpfen können. Der Ausschuss spricht sich des Weiteren für die Schaffung von Programmen aus, um Frauen darin zu bestärken, nach Mutterschutz und Elternzeit wieder in ihren Beruf einzusteigen und ihre Karriere voranzutreiben.*

Berichterstatterin Elissavet Vozemberg (EVP) merkt an: „Mein Bericht konzentriert sich darauf, Aktionen aufzuzeigen, mithilfe derer die gläserne Decke durchbrochen werden kann.“ Der Bericht zeige zudem, wie wichtig es sei, faire Bedingungen in den Einstellungsverfahren zu schaffen.

Stereotypen und Vorurteile gegenüber dem weiblichen Geschlecht müssten abgebaut sowie der Unterrepräsentation der Frauen in wissenschaftlichen, technischen und mathematischen Berufen entgegen gewirkt werden.

<http://www.europarl.europa.eu/news/de/news-room/content/20150714STO81212/html/Frauen-in-der-Wissenschaft-Karrieren-f%C3%B6rdern-Barrieren-durchbrechen>

<http://www.europarl.europa.eu/committees/de/femm/home.html>

<http://www.europarl.europa.eu/news/de>

## She Figures 2015 Flyer veröffentlicht

Alle drei Jahre veröffentlicht die Europäische Kommission mit den „She Figures“ die umfangreichste statistische Datensammlung zu Frauen in den europäischen Wissenschaftssystemen. Die Sammlung soll unter anderem Politikerinnen und Politikern als evidenzbasierte Grundlage für entsprechende Politikmaßnahmen und Strategien dienen.

Erste Daten für die „She Figures 2015“ liegen nun in Form eines Flyers vor. Die komplette Ausgabe soll Ende des Jahres veröffentlicht werden. Das Faltblatt enthält unter anderem Daten zu Frauen in Führungspositionen und erstmals auch zur Verbreitung von Gleichstellungsplänen in einzelnen Staaten. Es wird sichtbar, dass die Anzahl weiblicher Hochschulabsolventinnen weiter stark ansteigt und Forscherinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen zahlenmäßig weiter aufholen. Gerade in Top-Positionen an Hochschulen und in der Industrie besteht jedoch weiterhin eine ausgeprägte Unausgewogenheit beim Geschlechterverhältnis.

Die „She Figures“ werden über den Bereich ‚Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft‘ innerhalb von Horizont 2020 finanziert.

[http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-leaflet-web.pdf](http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf)

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), Juli 2015, <http://www.eubuero.de/fif.htm>

## Informeller Wettbewerbsrat diskutiert Integrität der Forschung und betont Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation

Bei einer informellen Tagung der Ministerinnen und Minister für die Ratskonfiguration Wettbewerbsfähigkeit (worin Forschungspolitik enthalten ist) am 21. Juli 2015 in Luxemburg war „Integrität der Forschung“ Thema. Der luxemburgische Vorsitzende der Sitzung **Marc Hansen**, Staatssekretär für Hochschulwesen und Forschung, sprach sich unter anderem für harmonisierte Leitlinien für Forschungsintegrität aus; außerdem für „mehr Qualität als Quantität von wissenschaftlichen Publikationen und Forschungsergebnissen im Allgemeinen“.

In Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit wurde die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Forschung diskutiert. Die von Luxemburg unterstützten Gleichstellungspläne wurden als konkrete Maßnahme vorgestellt, durch die zum Beispiel transparente Bewerbungsverfahren gefördert würden.

**EU-Forschungskommissar Moedas** bekräftigte seine Haltung zum Thema Gleichstellung und wiederholte den Bedarf für institutionellen Wandel an Hochschulen. Als Initiative der Europäischen Kommission verwies er auf die „Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2010 - 2015“:

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_de.htm)

Ebenfalls in diese Richtung relevant und wirksam würden die neuen Prioritäten der Europäischen Kommission im Bereich Forschung und Innovation, die auf drei Achsen basieren sollen: „Offene Wissenschaft, offene Innovation und Öffnung gegenüber der Welt“.

Luxemburg hat die EU-Ratspräsidentschaft vom 1. Juli bis zum 31. Dezember dieses Jahres inne. Das Thema Chancengleichheit ist insofern Teil des

Programms für die Präsidentschaft, als dass eine Steigerung der weiblichen Beschäftigungsquote und die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen als Ziele genannt wurden.

<http://www.eu2015lu.eu/de/la-presidence/a-propos-presidence/programme-et-priorites/index.html>

Mehr zu der Sitzung und den Aussagen der Beteiligten auf der Homepage der luxemburgischen Ratspräsidentschaft:

<http://www.eu2015lu.eu/de/actualites/articles-actualite/2015/07/info-compet-hansen/>

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), Juli 2015, <http://www.euburo.de/fif.htm>

## Bericht zu Indikatoren für Responsible Research and Innovation (RRI)

Die von der Europäischen Kommission 2014 einberufene „Expert Group on Policy Indicators for Responsible Research and Innovation“ hat einen Bericht vorgelegt. Der Bericht schlägt Indikatoren für das Monitoring sowie die Unterstützung und Entwicklung von RRI vor. Zu den empfohlenen Schlüsselindikatoren für RRI („Verantwortungsvolle Forschung und Innovation“), zählt unter anderem auch Chancengleichheit. Indikatoren werden in dem Bericht drei Bereichen zugeordnet:

- 1) (good) governance as an overarching principle for R&I networks;
- 2) public engagement, gender equality, science education, open access and ethics, as the five main keys for governance;
- 3) sustainability and social justice/inclusion as a more general policy goal."

Zu RRI in Bezug auf Gender und Chancengleichheit konstatiert die Gruppe, dass der Fokus auf dem Monitoring von institutionellem Wandel lie-

gen sollte. Übersetzt auf Indikatorebene heißt dies: Es sollte vermehrt auf Veränderungen von institutionellen Prozessen und Strukturen geschaut werden, die den Karrierefortgang von Frauen an Forschungseinrichtungen bestimmen und beeinflussen. Ein zweiter Aspekt sollte der kulturelle Wandel an Einrichtungen sein, durch den ‚gender bias‘ reduziert und Chancengleichheit gefördert wird. Schließlich sollte auch unbewusstes Vorurteilsdenken und -handeln adressiert werden, zum Beispiel bei der Wahrnehmung der Leistungen von Frauen in Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik. Auch Regelungen am Arbeitsplatz sollten im Sinne besserer Unterstützung von Forscherinnen beobachtet werden, um Diskriminierung zu beenden.

Papierausgaben des Berichts können über den EU Bookshop bestellt werden. Mehr zum Thema RRI in Horizon 2020 gibt es auf den Internetseiten zum Rahmenprogramm.

<https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=rri>

<http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/responsible-research-innovation>

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), Juli 2015, <http://www.eubuero.de/fif.htm>

## Präsentation der Europäischen Kommission zu Gender Equality in H2020

Die Präsentationen der Europäischen Kommission – Unit B.7 Science with and for Society – vom Brokerage Event im Mai in Brüssel sind nun auch online einzusehen. Insgesamt stehen neun Vorträge zur Verfügung, u. a. für jeden Call einer, für die Begutachtung, zu RRI und zu Gender Equality.

<https://www.b2match.eu/horizon-swafs2015/pages/presentation>

### Gender equality in H2020:

[https://www.b2match.eu/system/horizon-swafs2015/files/8.Gender\\_21\\_Mai\\_2015\\_Nina\\_Baumeister\\_v2.pdf?1433412220](https://www.b2match.eu/system/horizon-swafs2015/files/8.Gender_21_Mai_2015_Nina_Baumeister_v2.pdf?1433412220)

### Gender Equality topics in Science With and For Society (SWAFS):

[https://www.b2match.eu/system/horizon-swafs2015/files/2.2015-05-21\\_22-NCP\\_GERI\\_Calls.pdf?1433408555](https://www.b2match.eu/system/horizon-swafs2015/files/2.2015-05-21_22-NCP_GERI_Calls.pdf?1433408555)

## ERC veröffentlicht Auswertungen und Übersicht 2007 - 2013

Der Europäische Forschungsrat (ERC) hat eine Publikation zu seinen Förderaktivitäten zwischen 2007 und 2013 veröffentlicht. Neben Auswertungen zu Einreichungen und Erfolgsquoten enthält der Bericht Statistiken zu demographischen Merkmalen wie Alter, Nationalität und Geschlecht. Im Kapitel „Gender“ auf den Seiten 44 bis 46 wird die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen am ERC ausgewertet. Der Anteil von Wissenschaftlerinnen, deren Anträge evaluiert wurden, betrug je nach Förderlinie lediglich zwischen 15 % (Advanced Grant) und 30 % (Starting Grant und Consolidator Grant). Ebenso lagen die Erfolgsquoten von Wissenschaftlerinnen in allen Förderbereichen weit unter denen der männlichen Kollegen. Der Bericht kann auf der Seite des ERC und über den EU Bookshop kostenlos heruntergeladen werden.

<http://erc.europa.eu/publication/erc-funding-activities-2007-2013>

Im ersten Jahr nach dem Berichtszeitraum haben Wissenschaftlerinnen etwas besser abgeschnitten: Bei den Ausschreibungen 2014 lag der Anteil weiblicher Consolidator Grantees bei 28 % (2013: 24 %) und bei den Starting Grantees bei 32 % (2013: 30 %).

Der ERC bemüht sich seit längerem um Chancengleichheit. 2008 wurde die „Working Group on Gender Balance“ gegründet, die den „ERC Gender Equality Plan 2014-2020“ entworfen hat. Die-

ser zielt beispielsweise auf eine ausgewogenere Geschlechterverteilung bei der Antragstellung ab.

<http://erc.europa.eu/about-erc/organisation-and-working-groups/working-groups/gender-balance>

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), Juli 2015, <http://www.eubuero.de/fif.htm>

## ABC der Antragstellung für Wissenschaftlerinnen

Die Kontaktstelle FiF bietet am 24. September 2015 in Bonn ein „ABC der Antragstellung“ an. Angesprochen sind Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen, die aktuell einen Antrag für ein Verbundprojekt in Horizont 2020 schreiben beziehungsweise dies für die Ausschreibungen im neuen Arbeitsprogramm planen. Im Mittelpunkt der Veranstaltung stehen die „Research and Innovation Actions“. Vorbereitung, Einreichung und Begutachtung von Anträgen werden durch einen Erfahrungsbericht ergänzt. Grundkenntnisse in Aufbau und Ausrichtung von Horizont 2020 werden vorausgesetzt.

Die Anmeldung wird voraussichtlich in Kürze möglich sein; alle Informationen werden auf der FiF-Homepage veröffentlicht.

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

## Neu erschienen: Gender Equality Index 2015

**The European Institute for Gender Equality (EIGE), together with the European Commission, has launched the 2015 Gender Equality Index.**

The Gender Equality Index provides a comprehensive measure of gender equality, tailored to fit the EU policy context. Following the importance of cohesion across EU Member States, the Gender Equality Index ensures that higher gender equality scores can only be obtained in societies where there are small gender gaps and high levels of achievement.

The present update includes scores for 2005, 2010 and 2012, for the first time allowing for an assessment of the progress made in the pursuit of gender equality in the European Union and individual Member States over time. Moreover, the present update makes a first attempt at populating the satellite domain of violence by providing a composite indicator of direct violence against women, based on the data on violence against women collected by the European Union Agency for Fundamental Rights through the EU-wide Survey on Violence against Women.

The results of the Gender Equality Index show that there have been visible, albeit marginal, improvements between 2005 and 2012 in the domains covered by the Gender Equality Index. With an overall score of 52.9 out of 100 in 2012, the EU remains only halfway towards equality, having risen from 51.3 in 2005. Progress needs to increase its pace if the EU is to fulfil its ambitions and meet the Europe 2020 targets.

<http://eige.europa.eu/node/435>

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm)

## Kabinett beschließt CEDAW-Bericht

Die Bundesregierung hat in ihrer Kabinettsitzung am 3. Juni 2015 den siebten und achten CEDAW-Bericht beschlossen, den Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig vorgelegt hatte.

CEDAW ist das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) und gilt als wichtigstes internationales Abkommen für die Rechte der Frau.

Die Bundesrepublik Deutschland erfüllt mit dem Bericht ihre Verpflichtung aus Artikel 18 des Frauenrechtsübereinkommens der Vereinten Nationen (VN), regelmäßig über die Umsetzung von Gleichstellung zu berichten.

### Siebter und achter Staatenbericht

Zuletzt hatte Deutschland 2007 den sechsten Staatenbericht vorgelegt. In den abschließenden Bemerkungen zu diesem Bericht hat der CEDAW-Ausschuss Deutschland aufgefordert, den nächsten periodischen Bericht als kombinierten siebten und achten Staatenbericht vorzulegen. Damit ergibt sich ein Berichtszeitraum von 2007 bis 2014. Der kombinierte siebte und achte CEDAW-Staatenbericht konzentriert sich auf die abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Ausschusses zum sechsten Staatenbericht, in denen er Empfehlungen unter anderem zu folgenden Bereichen abgegeben hatte:

- Gleichberechtigte Partizipation von Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
- Erreichen der Entgeltgleichheit

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Abbau geschlechterspezifischer Stereotype
- Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen und des Menschenhandels
- Förderung der Frauengesundheit
- Integration von Migrantinnen
- Dialog mit transsexuellen und intersexuellen Menschen

Weitere Informationen:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=216360.html>

## Vereinte Nationen: Gleichstellung der Geschlechter kann nicht mehr warten

20 Jahre nach der 4. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen fordert die weltweite UN Women-Kampagne zu „Peking+20“ alle Akteure dazu auf, die damals getroffenen Vereinbarungen vollständig umzusetzen.

In Berlin kamen zu diesem Anlass Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Wissenschaft zusammen, um gemeinsam mit Bundesfamilienministerin **Manuela Schwesig** und der Untergeneralsekretärin und Exekutiv Direktorin von UN Women, **Phumzile Mlambo-Ngcuka**, in der Vertretung des Landes Nordrhein-Westfalen das 20-jährige Jubiläum der Weltfrauenkonferenz zu würdigen.

**Karin Nordmeyer**, die Vorsitzende des einladenden Deutschen Komitees für UN Women, begrüßte die Gäste mit nachdrücklichen Worten: „Wir sind hier, um die Ergebnisse und Errungenschaften der Pekin-

ger Erklärung und Aktionsplattform der letzten 20 Jahre anzuerkennen. Wir sind aber auch hier, um einen starken Appell an ALLE zu richten, ihr Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter weltweit zu intensivieren.“ Karin Nordmeyer stellte weiter fest: „Wir leben in einer Welt, in der Frauen nicht entsprechend ihres Potentials an der Gestaltung der Gesellschaft teilhaben können.“ Bei der Vierten Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 wurden viele Aspekte zum ersten Mal im Rahmen einer internationalen Konferenz behandelt: Niemals zuvor wurde Gewalt gegen Frauen in einem internationalen Dokument so umfassend und konkret geschildert und Wege zu ihrer Beseitigung aufgezeigt. Erstmals wurde auch ein gleicher Zugang zum Erbrecht für Mädchen und Jungen in einem internationalen Dokument gefordert. Manuela Schwesig, Bundesfrauenministerin, machte auf dem Festakt deutlich: „Kein Land hat die vollständige Gleichberechtigung für Frauen und Mädchen erreicht – auch Deutschland nicht. Daher müssen wir den Geist von Peking wachhalten und gemeinsam für Frauenrechte eintreten. Gleichstellung muss zur Lebensrealität der Menschen werden.“

Alle Rednerinnen des Abends forderten, keine Rückschritte zuzulassen. Frauen und Mädchen, Jungen und Männer müssen sich gemeinsam dafür einsetzen, dass die Gleichstellung der Geschlechter für die nachfolgenden Generationen bis zum Jahr 2030 zu einer Selbstverständlichkeit und Normalität wird, die nicht mehr in Frage gestellt wird.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=216590.html>

## Dossier zu Peking+20: Frauenrechte weltweit

Vor 20 Jahren wurde die Pekinger Aktionsplattform beschlossen. Dieser Meilenstein für frauen- und gleichstellungspolitisches Handeln war Auftrag und Verpflichtung für Regierungspolitiken weltweit. Aber ist diese Aktionsplattform auch heute noch aktuell und richtungsweisend? Kennen

(junge) frauen- und geschlechterpolitische Akteur\_innen, die queeren und andere Aktivist\_innen sie überhaupt? Nutzen sie sie noch als Grundlage und Richtschnur?

Das Gunda-Werner-Institut nimmt „Peking+20“ zum Anlass, die zentralen Themen der Pekinger Plattform aufzugreifen. Für eine Zwischenbilanz. Was haben wir erreicht? Wo sind wir angekommen? Und für einen Ausblick: Vor welchen emanzipatorischen, feministischen, frauen- und geschlechterpolitischen Herausforderungen stehen wir jetzt und heute? Und wo wollen wir hin?

In Kooperation mit den Auslandsbüros der Heinrich-Böll-Stiftung werden Kontinuitäten, Brüche und Veränderungen aufgezeigt und nach notwendigen, neuen, bahnbrechenden Strategien gefragt. Die Pekinger Aktionsplattform hat sich 12 frauenpolitisch wichtigen/feministisch herausfordernden Themenfeldern gewidmet. Das Webdossier gibt es in Deutsch und in Englisch.

<http://www.gwi-boell.de/de/peking20-frauenrechte-weltweit-endlich-umsetzen>

<http://www.gwi-boell.de/en/beijing-20>

## Ireland: HEA Review on Gender Equality in Higher Education

The former European Commissioner and Government Minister, **Maire Geoghegan-Quinn** is to chair a five member independent panel established by the Higher Education Authority (HEA) to undertake a national review of gender equality amongst staff in higher education. This will be comprehensive, system-wide review of gender-profiles and gender-equality policies, inclusive of all higher education institutions in receipt of funding from the HEA. Announcing the review, HEA Chief Executive, **Tom Boland**, said, “The review will take as its starting-point an analysis of the current position in higher education in Ireland in respect of gender-equality, examining this across all grades of staff

(including administrative staff), and it will examine the reasons for continuing gender-inequality among staff across the sector. But importantly it will also be forward-looking, adopting a 'quality-enhancement' approach to building on the sector's achievements to date in this area." Maire Geoghegan-Quinn served as European Commissioner for Research, Innovation and Science from 2010-2014 and was a TD for Galway West from 1975 to 1997. In 1979, she became the first female Cabinet Minister in the history of the State and served in a number of ministerial roles, including as Minister for Justice.

Ms. Geoghegan-Quinn will be joined on the review panel by the following four members;

- **Pat O'Connor**, Professor of Sociology and Social Policy at UL and the author of the recent publication, 'Management and Gender in Higher Education'.
- **Helen Peterson**, Associate Professor in Sociology at Uppsala University and Senior Lecturer at the Department of Sociology and Work Science at the University of Gothenburg, Sweden.
- **Ryan Shanks**, Head of Strategy Practice at Accenture Ireland, who has global experience in helping organisations improve their talent base and diversity
- **Paul Walton**, Professor of Chemistry at the University of York, UK, where his Department became the first ever Athena SWAN gold award winner for gender equality.

The HEA already publishes data on the gender-breakdown of academic and senior academic staff and recently negotiated the extension of the Athena SWAN Charter to Ireland, supporting higher education institutions to effect cultural and systemic change to foster gender equality.

It is anticipated that the panel will report within twelve months.

<http://www.hea.ie/news/hea-review-gender-equality-higher-education>

## Veranstaltungstipp: EPWS-Konferenz „Ready for dialogue“ in Berlin

Am 5. November 2015 veranstaltet die **European Platform for Women Scientists (EPWS)** im dbb Forum, Berlin eine Konferenz zur Genderdimension in Wissenschaft und Forschung.

Unter dem Titel „Ready for dialogue“ werden Fragen rund um die Relevanz von Gender (soziales Geschlecht) und biologischem Geschlecht für Forschung und Innovation erörtert. Ziel ist es, einen Dialog zwischen nationalen und europäischen Aktuerinnen und Akteuren zu befördern, darunter Fachverbände und Forschungsorganisationen. Die Konferenz wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt.

Die Veranstaltung wird vom **Essener Kolleg für Geschlechterforschung**, <https://www.uni-due.de/ekfg/>, in enger Kooperation mit der EPWS, organisiert.

Weitere Informationen sind auf der **EPWS-Homepage** zu finden.

Die Anmeldung wird in Kürze geöffnet.

<http://home.epws.org/filter/updates/Ready-for-Dialogue-Berlin-2015>

Bitte beachten Sie auch die entsprechenden Aktualisierungen im CEWS-Veranstaltungskalender:

<http://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/>

---

*Personalia*

---

---

## Professorin Louise Richardson wird erste Vizekanzlerin der Universität Oxford

Professorin Louise Richardson, die derzeit der schottischen Universität St. Andrews vorsteht, soll ab dem 1. Januar 2016 als Vizekanzlerin die Leitung der Universität Oxford übernehmen. Seit der Gründung der Hochschule 1230 wurde sie noch nie von einer Frau geführt. Frauen dürfen überhaupt erst seit 1878 an der Eliteuniversität studieren.

Quelle: DHV NL 6/2015

<http://www.hochschulverband.de/cms1/1429.html>

<http://www.ox.ac.uk/news/2015-05-28-professor-louise-richardson-nominated-next-vice-chancellor>

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNGMasterstudiengänge Gender+  
an der Universität Paderborn

Im viersemestrigen Masterstudiengang „Kultur und Gesellschaft“ an der Universität Paderborn können Studierende zwei Fächer kombiniert studieren, die sie aus einem Angebot von 15 beteiligten Teilstudiengängen wählen können.

Einige der Teilstudiengänge haben einen in beiden Fächern liegenden, besonders spezifischen, Schwerpunkt auf Geschlechterfragen und -themen und zwar die Kombination von Geschlechterstudien/Gender Studies mit

- Philosophie
- Soziologie: Gesellschaftliche Transformationen und Kulturtechniken
- Englischsprachige Literatur und Kultur.

Bewerbungen für den Zwei-Fach-Master „Kultur und Gesellschaft“ können bis zum **21.09.2015** über das Online Portal der Universität ([paul.uni-paderborn.de](http://paul.uni-paderborn.de)) eingereicht werden.

<http://kw1.uni-paderborn.de/institute-einrichtungen/gender-studien/master-geschlechterstudien-gender-studies>

## Entfremdung und Geschlechterrollen haben einen Einfluss auf die Schulnoten von Jungen

Laut eines vor kurzem veröffentlichten OECD-Berichts sind schlechte Schulnoten bei 15-jährigen Jungen wahrscheinlicher als bei Mädchen im gleichen Alter. Dies ist ein weiterer Beleg für einen weltweiten Trend, dass manche Jungen in der Schule ins Hintertreffen geraten. ForscherInnen der Universität Luxemburg haben zwei mögliche Hauptursachen und eine eventuelle Lösung in einer neuen Studie festgestellt, die kürzlich im Journal „Masculinities and Social Change“ veröffentlicht wurde. In dieser Studie wurden die Aussagen von Kindern direkt gesammelt, statt nach der Meinung von Lehrern oder Eltern zu fragen, wie dies normalerweise der Fall ist.

„Wir beobachteten eine starke Tendenz, dass sich Jungs mit schlechten Schulnoten von der Schule entfremden. Sie ist zu entfernt und wird als sinnlos angesehen“, so **Andreas Hadjar**, Professor für Erziehungssoziologie und Leiter der Studie. „Zudem gab es einen klaren Zusammenhang zwischen schlechten Leistungen und einer traditionellen Meinung über ihre Geschlechterrolle, nämlich, dass Männer Frauen ‘führen’ sollen“, so Andreas Hadjar weiter. Jungs mit diesen Merkmalen neigten eher dazu, den Unterricht zu stören, und schnitten deshalb schlechter ab: Sie erzielten ein um rund acht Prozent schlechteres Jahresergebnis als der durchschnittliche männliche Schüler im gleichen Jahrgang.

Gleich viele Mädchen wie Jungs berichteten von einer Entfremdung von der Schule, aber diese Einstellung hatte einen negativeren Einfluss auf Jungs. Auch traditionelle Ansichten über Männer- und Frauenrollen schienen Jungs gleichermaßen zu beeinflussen wie Mädchen, aber die Studie zeigte, dass diese Meinung bei Jungs viel weiter verbreitet ist als bei Mädchen. Andere Faktoren wie die Meinungen von Peergroups und der sozio-ökonomische Hintergrund haben ebenfalls negative Auswirkungen auf die Schulnoten, da sie eine Entfremdung von der Schule sowie eine traditionelle Rollenverteilung beeinflussen und demnach auch die schulischen Leistungen. Fragebögen, Gruppendiskussionen und Videoaufnahmen des Unterrichts wurden verwendet, um das Verhalten von 872 Kindern zu untersuchen, von denen die meisten 13 bis 14 Jahre alt waren und in Bern (Schweiz) zur Schule gingen. Diese Daten wurden mit den Ergebnissen von Tests und Klassenarbeiten verglichen. So konnten die ForscherInnen die Aussagen der Kinder und ihr Unterrichtsverhalten untersuchen und auf dieser Grundlage statistische Analysen machen.

Es gibt aber eine mögliche Lösung für dieses „Jungs-sind-schlechtere-Schüler-Syndrom“. Denn indem sie das Unterrichtsverhalten beobachteten, stellten die ForscherInnen fest, dass Jungs mit schlechten schulischen Leistungen am besten auf autoritative Unterrichtsstile mit einer strukturierten, engagierten, aber kontrollierten Einstellung reagierten. Dies hat nichts mit überstrengen, autoritären Methoden zu tun. Diese Studie zeigt, dass unangebrachte Unterrichtsstile Entfremdungsgefühle von der Schule bewirken oder verstärken können. „Lehrer mit einem autoritativen Unterrichtsstil interessieren sich klar für ihre Schüler, lenken sie und sind bei Problemen für sie da“, bemerkte Prof. Hadjar. „Diese Forschungsarbeit zeigt, dass Lehrer flexibel beim Umgang mit unterschiedlichen Persönlichkeiten sein müssen.“

#### The ABC of Gender Equality in Education, 5 March 2015, OECD

<http://oecdinsights.org/2015/03/05/a-closer-look-at-gender-gaps-in-education-and-beyond/>

School Alienation, Patriarchal Gender-Role Orientations and the Lower Educational Success of Boys.

A mixed-method Study. Hipatia Press.

<http://orbilu.uni.lu/handle/10993/20145>

Kontakt: Prof. Andreas Hadjar, andreas.hadjar(at)uni(dot)lu, T: +352 46 66 44 9760

[http://wwwde.uni.lu/press/press\\_releases/10\\_06\\_2015\\_university\\_of\\_luxembourg\\_finds\\_alienation\\_and\\_gender\\_roles\\_influence\\_boys\\_lower\\_grades](http://wwwde.uni.lu/press/press_releases/10_06_2015_university_of_luxembourg_finds_alienation_and_gender_roles_influence_boys_lower_grades)

## Geschlechtergerechte Sprache beeinflusst kindliche Wahrnehmung von Berufen

Wenn Berufe in einer geschlechtergerechten Sprache dargestellt werden, schätzen Kinder typisch männliche Berufe als erreichbarer ein und trauen sich selbst eher zu, diese zu ergreifen. Zu diesem Ergebnis kommen Psychologinnen und Psychologen an der Freien Universität Berlin.

In zwei Experimenten lasen sie 591 Grundschülerinnen und -schülern Berufsbezeichnungen entweder in geschlechtergerechter oder in männlicher Sprachform vor und ließen die Kinder die Berufe bewerten. Die Ergebnisse der Studie wurden jetzt in der Fachzeitschrift „Social Psychology“ veröffentlicht. Insgesamt waren es 16 Berufe, von denen acht typisch männlich (Frauenanteil kleiner als 30%, zum Beispiel Automechaniker) und fünf typisch weiblich (Frauenanteil größer als 70%, zum Beispiel Kosmetikerin), und der Rest neutrale Berufe waren. Die Kinder schätzten für jeden Beruf in einem Fragebogen ein, wie viel man in dem jeweiligen Beruf verdient, wie wichtig er ist, wie schwer zu erlernen und auszuführen er ist und ob sie sich selbst zutrauen würden, diesen Beruf zu ergreifen. Kinder, denen die geschlechtergerechten Berufsbezeichnungen präsentiert worden waren, trauten sich viel eher zu, einen „typisch männlichen“ Beruf zu ergreifen als Kinder, denen nur die männliche Pluralform genannt worden war. Die typisch männlichen Berufe wurden nach der geschlechtergerechten Bezeichnung als leichter erlernbar und weniger schwierig eingeschätzt als nach der rein männlichen Bezeichnung. Eine Erklärung könnte

darin liegen, dass Kinder bereits im Grundschulalter gelernt haben, männlich besetzte Aufgaben mit höherer Schwierigkeit zu assoziieren. „Unsere Ergebnisse zeigen: geschlechtergerechte Sprache verstärkt die Zuversicht von Kindern, in traditionell männlichen Berufen erfolgreich sein zu können“, sagt **Bettina Hannover**, Psychologin und Professorin für Schul- und Unterrichtsforschung an der Freien Universität Berlin. „Mit der systematischen Verwendung solcher Sprachformen – zum Beispiel durch Lehrkräfte und Auszubildende – kann also ein Beitrag dazu geleistet werden, mehr junge Leute für eine Karriere in diesen Berufen zu motivieren.“

Allerdings zeigen die Analysen auch, dass bei der Verwendung geschlechtergerechter Sprache die Berufe als weniger wichtig angesehen wurden und dass die Bezahlung in „typisch männlichen“ Berufen niedriger eingeschätzt wurde als nach Nennung der rein männlichen Berufsbezeichnung. „Die Studie vermittelt also eine ermutigende und eine weniger ermutigende Botschaft“, ergänzt die Präsidentin der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, **Andrea Abele-Brehm**. „Ermutigend ist, dass geschlechtergerechte Berufsbezeichnungen das Selbstvertrauen, entsprechende Berufe zu ergreifen, steigern können. Weniger schön ist, dass geschlechtergerechte Berufsbezeichnungen die Bewertung des Berufs, also dessen Wichtigkeit oder die Höhe des Gehalts, negativ beeinflussen.“

*Originalstudie:*

**Vervecken, D., & Hannover, B. (2015).** Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. *Social Psychology*, 46, 76–92.

[http://www.dgps.de/index.php?id=143&tt\\_news\[tt\\_news\]=1610&Hash=1308c97486a0f55bc30d6a7cf12bf49f](http://www.dgps.de/index.php?id=143&tt_news[tt_news]=1610&Hash=1308c97486a0f55bc30d6a7cf12bf49f)

## Veranstaltungstipp: Internationale Fachtagung „Genderforschung und die neue Governance der Wissen- schaft“

Auf der Fachtagung an der Ruhr-Universität Bochum werden neben den Ergebnissen des gleichnamigen Projektes weitere aktuelle Forschungen zu dem Themenfeld präsentiert.

Das Wissenschaftssystem und insbesondere die Hochschulen sind derzeit gesellschaftlich in ihrem Stellenwert hoch bedeutsame und zugleich hart umkämpfte Institutionen: Als Orte der Produktion gesellschaftlich nützlichen und verwertbaren Wissens wie auch des monopolisierten Erwerbs und der Zuteilung von akademischen Qualifikationen sind sie von hoher Bedeutung für spätmoderne Wissensgesellschaften und deren herausragende Position im globalen und internationalen Gefüge. Dabei steht auch die Frage der Chancengleichheit der Geschlechter auf der Agenda. Die Gleichstellungspolitik bedient sich dabei der Doppelstrategie von Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Die Genderforschung zielt hingegen auf die Transformation von Wissenschaft. Gleichstellungspolitik und Genderforschung stehen in einem Spannungsverhältnis zueinander.

Die zentralen Fragestellungen des Forschungsprojekts lauten:

- Welche Bedeutung wird der Genderforschung in den gegenwärtigen Transformationsprozessen im Wissenschaftssystem aus wissenschaftlicher, organisationaler (kultureller und struktureller) und politisch-administrativer Sicht beigemessen?
- Welche Förderung erfährt die Genderforschung dabei von den verschiedenen wissenschafts- und hochschulpolitischen Akteuren?
- Wo liegen unter Bedingungen der neuen Governance Ansatzpunkte, um die Förderung der Genderforschung zu vertiefen und zu erweitern?

Auf der Fachtagung werden neben den Ergebnissen des gleichnamigen Forschungsprojekts weitere aktuelle Forschungen zu dem Themenfeld präsentiert. Darüber hinaus werden Handlungsempfehlungen für die Hochschulentwicklung, die Wissenschafts- und Gleichstellungspolitik in Hochschule und Forschung, die institutionalisierte Nachwuchsförderung sowie die Forschungsförderung entwickelt.

Veranstaltungsort und Zeit: Ruhr-Universität Bochum, Veranstaltungszentrum - Raum 2b, 21./22.09.2015

Weitere Informationen, Programm und Anmeldung finden sich hier:

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

## Veranstaltungstipp: Internationale Kongresse im Bereich Gendermedizin

Im September 2015 finden in an der Berliner Charite zwei wichtige internationale Kongresse im Bereich Gendermedizin statt:

**7th Congress of the International Society of Gender Medicine**

and

**International Congress of Gender Medicine of GIM (Institute of Gender in Medicine)**

at Charite, held in close cooperation, from September, 20–21 and 22–23, 2015, in Berlin, Germany.

„These four days will provide a platform for physicians, scientists and other professionals from a large variety of disciplines who are interested in the science of gender and sex specific medicine. The purpose of the IGM congress is to discuss gender and sex specific medicine in an international

context by promoting excellent research in basic sciences, clinical medicine and public health. The GIM congress has the same goals but will also focus on the communication between junior and senior researchers in gender medicine. Both will offer the best science as well as ample possibilities for exchange and discuss the present options to include gender into research, clinical medicine and public health.“

Contact: Institute of Gender in Medicine (GiM), [gim-office@charite.de](mailto:gim-office@charite.de)

<http://igmcongress.com/>

## Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Journal 36 mit dem Schwerpunkt „Liebe“ erschienen

Liebe – eine interdisziplinäre Annäherung aus Sicht der Genderforschung. Wer liebt wen? Wer „darf“ wen lieben? Wie denken, schreiben, sprechen wir über dieses besondere Gefühl? Und was ist das überhaupt – die Liebe?

Diese und andere Fragen standen nicht nur im Mittelpunkt der Jahrestagung 2014 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Auch viele der Beiträge im Journal Nr. 36 setzen sich mit ihnen aus interdisziplinären Perspektiven auseinander. Darüber hinaus runden Projektvorstellungen, Tagungsberichte, Rezensionen und Neuerscheinungen die Ausgabe ab und geben einen vielfältigen Einblick in aktuelle Forschungen, Vernetzungen und Aktivitäten des Netzwerks.

Zur Ausgabe:

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinationsforschungsstelle/publikationen/netzwerk-journale/netzwerk-journale-2014-20170/>

## Aktuelle Ausgabe der Zeitschrift Gender: Sex und Gender in der biomedizinischen Forschung

Frauen haben eine niedrigere Schmerzschwelle, leiden häufiger an Migräne und Morbus Alzheimer als Männer. Männer bekommen dagegen häufiger Krebserkrankungen, Herzinfarkte und Bluthochdruck.

Dies sind einige popularisierte Befunde, denen in der aktuellen GENDER-Ausgabe 2/15 nachgegangen werden soll. Mit dem Schwerpunktthema soll dabei eine Brücke zwischen biomedizinischer Forschung, Geschlechterforschung sowie Forschungspolitik geschlagen werden. Die Schwerpunktbeiträge eröffnen durch ihren konsequenten Einbezug der Kategorie Geschlecht neue Perspektiven in der biomedizinischen Forschung und weisen gleichzeitig auf die Notwendigkeit einer viel breiter geförderten und gefächerten und die Geschlechter differenzierenden Forschung hin.

So stellen **Ineke Klinge** und **Londa Schiebinger** das internationale Projekt „Gendered Innovations“ vor, in dem die systematische Integration der Geschlechterperspektive in die medizinische Forschung vorangetrieben und anhand von Fallbeispielen konkretisiert wird. **Adriane Icenhour**, **Sigrid Elsenbruch** und **Sven Benson** gehen geschlechterbezogenen Unterschieden im Schmerzempfinden auf den Grund. Wie die Geschlechterdimension in die intersektionelle Perspektive der quantitativen und qualitativen Gesundheitsforschung integriert werden kann, zeigen **Gabriele Bolte** und **Ulrike Lahn** in ihrem Beitrag auf.

Zur Ausgabe:

[http://www.gender-zeitschrift.de/no\\_cache/ausgaben/gender/publikationen-details/?tx\\_p2publications\\_pi1\[view\]=details&tx\\_p2publications\\_pi1\[uid\]=72&tx\\_p2publications\\_pi1\[backPageld\]=366](http://www.gender-zeitschrift.de/no_cache/ausgaben/gender/publikationen-details/?tx_p2publications_pi1[view]=details&tx_p2publications_pi1[uid]=72&tx_p2publications_pi1[backPageld]=366)

## POLITEIA-Preis zur Frauen- und Geschlechterforschung der HWR Berlin

Genderthemen in Lehre und Forschung, Gendergerechtigkeit und gelebte Gleichstellung am Studien- und Arbeitsplatz Hochschule gehören zu den wesentlichen Profilmerkmalen der HWR Berlin. Den Ist-Zustand zu analysieren und Handlungsempfehlungen für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft abzuleiten, damit befassen sich auch Studierende, unterschiedlicher Disziplinen. Um das zu fördern, prämiiert die HWR Berlin die besten Studierendenarbeiten zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Bereits zum 16. Mal wurde die Auszeichnung verliehen.

Den mit 1 000 Euro dotierten POLITEIA-Preis der HWR Berlin erhielt in diesem Jahr **Anja Goetz** (Fachbereich Allgemeine Verwaltung) für ihre Analyse rechtsextremer Frauengruppen unter dem Titel „Gibt es einen ‚rechtsextremen Feminismus‘ in Deutschland?“. **Victoria Barnack** (Fachbereich Wirtschaftswissenschaften) untersuchte „Geschlechtergerechtigkeit im Einkommenssteuerrecht durch das Faktorverfahren“ und wurde dafür mit der POLITEIA-Medaille ausgezeichnet. Medaillen wurden ebenfalls vergeben für die wissenschaftliche Studienarbeit von **Christiane Henze** (Fachbereich Rechtspflege), die über die „Babyklappe und anonyme Geburt“ schrieb, und von **Christiane Röber** (Fachbereich Allgemeine Verwaltung). Sie stellte zur Diskussion: „Ist die Regelung zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Bundesgleichstellungsgesetz noch zeitgemäß?“ und nahm eine rechtliche Analyse zur Kopplung des aktiven und passiven Wahlrechts an das weibliche Geschlecht vor.

<http://www.hwr-berlin.de/aktuelles/presse/pressemitteilungen/einzelansicht/chancengleichheit-nicht-bei-uns-noch-nicht/>

# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm: 400.000 Euro für Lehraufträge

Um den noch immer geringen Professorinnenanteil an den Hochschulen im Land zu erhöhen, stellt das Wissenschaftsministerium 400.000 Euro für Lehraufträge von Frauen an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Kunst- und Musikhochschulen sowie der Dualen Hochschule Baden-Württemberg zur Verfügung.

„Wir wollen den Anteil der Professorinnen in Baden-Württemberg weiter erhöhen. Mit dem Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm möchten wir Brücken bauen, um noch mehr Frauen den interessanten Karriereweg der Professur zu eröffnen“, sagte Ministerin Bauer. Das Programm helfe qualifizierten Frauen Lehrerfahrungen zu erwerben, um die erforderlichen Berufungsvoraussetzungen für eine Professur zu erlangen. Zudem helfe das Programm beim Bilden von Netzwerken, die Frauen könnten während der Ausübung eines Lehrauftrags Verbindungen innerhalb der jeweiligen Hochschulen knüpfen.

Bewerben können sich Frauen, die über einen staatlich anerkannten Hochschulabschluss verfügen und eine besondere Befähigung zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit nachweisen können oder die über eine mindestens zweijährige Berufspraxis außerhalb des Hochschulbereichs verfügen und bereits ein konkretes Promotionsvorhaben in Angriff genommen haben.

Das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm besteht seit 1997. Es wurde im Jahr 2014 erfolgreich evaluiert und bedarfsgerecht modifiziert und weiterentwickelt. Die Verwaltung des Programms erfolgt über die Koordinierungsstelle der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (LaKof BW). Die Förderdauer beträgt in der Regel vier Semester.

Antragsfrist (jeweils für Wintersemester):  
**15. September**

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/ausschreibungen/>

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/mathilde-planck-lehrauftragsprogramm-400000-euro-fuer-lehrauftraege-von-frauen-an-hochschule/>

## mentoring<sup>3</sup> für Nachwuchswissenschaftle- rinnen geht in die elfte Runde

Im Herbst 2015 startet das Karriereförderungsprogramm mentoring<sup>3</sup> für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Hochschulen der Universitätsallianz Ruhr (Bochum, Dortmund, Duisburg-Essen), die sich für einen Karriereweg in der Wissenschaft interessieren.

*Es richtet sich in diesem Jahr an*

- Postdoktorandinnen der Geistes-, Bildungs-, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften sowie aller naturwissenschaftlichen Fächer (außer Humanmedizin)
- Doktorandinnen aller ingenieurwissenschaftlicher Fächer

Im Zentrum des Programms steht der Aufbau einer Gesprächsbeziehung zu einem/r erfahrenen Wissenschaftler/in. In persönlichen Gesprächen beraten diese als MentorInnen die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und vermitteln ihr Wissen über Strukturen und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. Zusätzlich gehören zu diesem Programm Seminare zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen und zu karrierespezifischen Inhalten. Die aktive Vernetzung mit Wissenschaftlerinnen aus der Ruhrregion stellt ein weiteres wesentliches Programmziel dar.

Bewerbungsschluss: **15. August 2015.**

Weitere Details zur Anmeldung:

<http://www.scn-ruhr.de/>

## Zweite Ausschreibungsrunde des ERC in Horizont 2020 gestartet

Der Europäische Forschungsrat (European Research Council – ERC) hat am 29. Juli 2015 das Arbeitsprogramm für die Ausschreibungsrunde 2016 veröffentlicht. Der ERC fördert im Arbeitsprogramm 2016 mit knapp 1,7 Milliarden Euro exzellente Forschende mit bahnbrechenden Projekten aus allen Wissenschaftsbereichen.

Der ERC schreibt drei Förderlinien aus: **Starting Grants, Consolidator Grants** und **Advanced Grants**. Bewerben können sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jeder Nationalität. Maßgeblich ist, dass die Forschungsprojekte an einer Einrichtung in Europa durchgeführt werden.

Am 29. Juli 2015 öffnete die Ausschreibung für die Förderlinie „Starting Grants“.

„Starting Grants“ richten sich an exzellente Nachwuchswissenschaftler/innen, die sich 2 bis 7 Jahre nach der Promotion befinden. Die Einreichungsfrist ist der 17. November 2015.

Die Ausschreibung für die „Consolidator Grants“ 2016 wird vom 15. Oktober 2015 bis zur Einreichungsfrist am 2. Februar 2016 geöffnet sein. Für den „Consolidator Grant“ können sich exzellente Nachwuchswissenschaftler/innen bewerben, sofern ihre Promotion 7 bis 12 Jahre zurückliegt.

Im kommenden Jahr wird dann die Bewerbung für die „Advanced Grants“ vom 24. Mai 2016 bis 1. September 2016 möglich sein. In dieser Förderlinie können sich exzellente, etablierte Forschende bewerben, die bereits mehr als 10 Jahre wissenschaftliche Spitzenleistung vorweisen können.

Alle Grants werden für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren vergeben. Die Fördersumme beträgt bis zu 2 Millionen Euro für die „Starting Grants“, bis zu 2,75 Millionen Euro für die „Consolidator Grants“ und bis zu 3,5 Millionen Euro für die „Advanced Grants“.

Für die ergänzende Förderlinie „Proof of Concept“ öffnet die Ausschreibung am 22. Oktober 2015. Wissenschaftler/innen, die bereits einen Starting-, Consolidator- oder Advanced Grant haben und ein Forschungsergebnis aus ihrem Projekt vorkommerziell verwerten möchten, können sich auf diese Ausschreibung zu den Einreichungsfristen 16. Februar, 26. Mai und 4. Oktober 2016 bewerben.

Weitere Informationen:

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

[http://erc.europa.eu/sites/default/files/press\\_release/files/erc\\_work\\_programme\\_2016.pdf](http://erc.europa.eu/sites/default/files/press_release/files/erc_work_programme_2016.pdf)

## Preise

### EU Prize for Women Innovators

With the EU Prize for Women Innovators, the European Commission wants to give public recognition to outstanding women entrepreneurs who brought their innovative ideas to the market. The aim is to inspire other women to follow in their footsteps.

After two successful editions in 2011 and 2014, the European Commission has launched the third edition of the prize.

Three prizes will be awarded in Spring 2016:  
1st prize: €100 000; 2nd prize: €50 000;  
3rd prize: €30 000.

Contestants will be able to submit their entries until 20 October 2015 (12:00 – Brussels time).

An independent panel of judges from business and academia will select the three winners who will be announced in 2016.

[http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index\\_en.cfm?section=women-innovators](http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=women-innovators)

### Anne-Klein-Frauenpreis 2016

Der Anne-Klein-Frauenpreis der Heinrich-Böll-Stiftung zeichnet herausragende Frauen aus, die sich mutig und hartnäckig für die Geschlechterdemokratie und gegen die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der geschlechtlichen Identität einsetzen. Der Preis ist mit 10.000 EUR dotiert. Die Preisverleihung wird am 4. März 2016 in Berlin stattfinden.

Geschlechterdemokratie hat in der Heinrich-Böll-Stiftung einen festen Platz und ist als gesellschaftspolitische Vision und Organisationsprinzip im Leitbild verankert. Mit dem Anne-Klein-Frauenpreis ehrt die Heinrich-Böll-Stiftung das Engagement von Frauen, die für Menschenrechte, Gleichberechtigung und sexuelle Selbstbestimmung eintreten. Der Preis richtet sich an Frauen im In- und Ausland, die sich vor allem durch Zivilcourage, Mut und Widerstand auszeichnen und sich im Rahmen ihrer Aktivitäten für Frauen und Mädchen engagiert haben.

Mit dem Preis gedenkt die Heinrich-Böll-Stiftung zugleich Anne Kleins (1950–2011), die sich als Frau, Rechtsanwältin und Politikerin dem Kampf für die Durchsetzung von Frauen- und Freiheitsrechten verschrieben hatte.

Vorschläge für Kandidatinnen können per Post oder E-Mail eingereicht werden. (Maximal drei DIN A4-Seiten)

Einsendeschluss ist der **15. September 2015**.

Weitere Details, die Nominierungskriterien und die Liste der bisherigen Preisträgerinnen finden Sie hier:

<https://www.boell.de/de/anne-klein-frauenpreis>

Kontakt: Heinrich-Böll-Stiftung, Anne-Klein-Frauenpreis: Ulrike Cichon, [cichon@boell.de](mailto:cichon@boell.de)  
T +49 (0)30 285 34-112

---

## DHV sucht „Hochschullehrer/-in des Jahres 2015“

Wer wird „Hochschullehrer/-in des Jahres 2015“? Zum zehnten Mal lobt der Deutsche Hochschulverband (DHV) ein Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro für diejenige Hochschullehrerin bzw. denjenigen Hochschullehrer aus, die oder der sich durch außergewöhnliches Engagement besonders verdient gemacht hat. Der Preis wird vom DHV mit Unterstützung der ZEIT-Verlagsgruppe verliehen.

„Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gehören auch außerhalb von Forschung, Lehre oder Krankenversorgung zu den Leistungsstützen unserer Gesellschaft“, erklärt DHV-Präsident Professor Bernhard Kempen. „Mit der Auszeichnung wollen wir eine Hochschullehrerin oder einen Hochschullehrer ehren, die oder der das Ansehen der Berufsgruppe öffentlichkeitswirksam fördert und damit der breiten Öffentlichkeit zugleich vor Augen führt, welche interessante Charaktere diesen faszinierenden Beruf ausüben.“ KandidatInnen können bis zum **30. September 2015** vorgeschlagen werden.

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

Im Rahmen der Preisverleihung zum/zur „Hochschullehrer/-in des Jahres“ zeichnet academics.de - das Karriereportal der Wissenschaft von DIE ZEIT und „Forschung & Lehre“ - den/die „**Nachwuchswissenschaftler/-in des Jahres**“ aus. Mit einem Preisgeld von 5.000 Euro wird eine Nachwuchswissenschaftlerin bzw. ein Nachwuchswissenschaftler prämiert, die bzw. der im vergangenen Jahr durch herausragendes Engagement, zukunftsweisende Ideen oder beispielhaftes Handeln Forschung und Lehre nachhaltig beeinflusst hat. Es gilt eine Altersbeschränkung von 35 Jahren bei Bewerbungsschluss. KandidatInnen können ebenfalls bis zum 30. September 2015 vorgeschlagen werden.

[https://www.academics.de/wissenschaft/nachwuchspreis\\_11275.html?startReg=true](https://www.academics.de/wissenschaft/nachwuchspreis_11275.html?startReg=true)

# 10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Programm: „CoMenT“ für mehr Frauen in Führungspositionen

Um die Karrierechancen von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft weiter zu verbessern und insbesondere den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, schreibt das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst das Programm „CoMenT - Coaching-, Mentoring- und Trainingsprogramme für mehr Frauen in Führungspositionen“ aus. Zur Verfügung stehen hierfür insgesamt bis zu 850.000 Euro.

Mit diesem vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Programm werden Projekte an Hochschulen unterstützt, die eine gezielte und Qualifizierungswege übergreifende Karriereberatung und -planung für Frauen in den Bereichen Wissenschaft und Wirtschaft anbieten und die auf die Übernahme von Leitungs- und Führungspositionen vorbereiten. Geplant sind zwei Ausschreibungsrunden in der laufenden ESF-Förderperiode 2014 bis 2020. Die Projektförderung wird jeweils für eine Laufzeit von bis zu drei Jahren gewährt. Antragsberechtigt sind alle staatlichen Hochschulen des Landes.

Anträge können bis **1. September 2015** bei der Landeskreditbank Baden-Württemberg - Förderbank eingereicht werden.

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/ausschreibungen/>

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/karrierechancen-von-frauen-wissenschaftsministerium-schreibt-programm-coment-aus-850000-eu/>

## Professorinnen gesucht!? Ideen zur Verbesserung des Berufungsmanagements an Hochschulen

Ein Kurzbeitrag von **Dr. Birgit Grote, JR Cape**

„Trotz des vorhandenen Potentials qualifizierter Frauen – auch in den MINT-Fächern – ist die Anzahl geeigneter Bewerberinnen auf eine Professur oft immer noch verschwindend gering. Was motiviert Frauen zur Bewerbung auf vakante Lehrstühle und was sind in der Praxis Bewerbungshindernisse für Frauen?“

Als Personalberater haben wir einige Berufungsverfahren erfolgreich begleitet und Feedbackgespräche mit potentiellen Bewerberinnen geführt. Daraus lassen sich aufschlussreiche Erkenntnisse gewinnen. Vorschläge für die Verbesserung der Vorbereitung, der Durchführung und der Begleitung von Verfahren zur Besetzung von Lehrstuhlvakanzen mit Frauen werden dargestellt.“

<http://www.jr-cape-group.com/aktuell/index.html>

# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

10.08.2015 - 21.08.2015

## Ingenieurinnen-Sommeruni

Internationales Sommerstudium für Frauen in den Ingenieurwissenschaften

Veranstaltungsort: Universität Bremen

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

17.08.2015 - 28.08.2015

## Informatica Feminale 2015

Veranstaltungsort: Universität Bremen

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

27.08.2015 - 28.08.2015

## 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>

29.08.2015

## Virtuelle „Sommer Academy“

Erstmalig bieten die Veranstalter der women&work, Deutschlands größtem Messe-Kongress für Frauen, im Sommer eine kostenfreie „Sommer Academy“ an.

<http://webinar.womenandwork.de>

02.09.2015 - 10. Juli 2016

## Ausstellung: Am Anfang war Ada - Frauen in der Computergeschichte

Sonderausstellung: Ada Lovelace - erste Programmiererin der Welt.

[http://www.hnf.de/fileadmin/content/pictures/HNF/Sonderausstellungen/Ada\\_Lovelace/Ada-Lovelace\\_17-3-14\\_72dpi.pdf](http://www.hnf.de/fileadmin/content/pictures/HNF/Sonderausstellungen/Ada_Lovelace/Ada-Lovelace_17-3-14_72dpi.pdf)

02.09.2015

## 25 Jahre Mauerfall – Emanzipation Ost-West: Tagung zur Chancengleichheit

Satellitenprogramm

zum GDCh-Wissenschaftsforum Chemie 2015

Veranstaltungsort: Technische Universität Bergakademie Freiberg

<https://www.gdch.de/veranstaltungen/tagungen/gdch-tagungen-2015/akcc-get-together.html>

16.09.2015

## Aktionstag gegen Geschlechterdiskriminierung in Berlin

Kontakt: Olaf Bruhn: [olaf.bruhn@ads.bund.de](mailto:olaf.bruhn@ads.bund.de)

17.09.2015

## Fachtagung: Voneinander lernen! Für eine familienfreundlichere Wissenschaft.

**Anmeldung noch geöffnet!**

<http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/presse-terminen/connect-tagung/>

Die Fachtagung VONEINANDER LERNEN! FÜR EINE FAMILIENFREUNDLICHERE WISSENSCHAFT wird im Rahmen des vom BMBF-geförderten Projektvorhabens Connect. Familienservice in der Wissenschaft – Unterstützung von Vernetzung und Wissenstransfer (FKZ: 01FP1442) am 17.09.2015 in der Kalkscheune in Berlin stattfinden.

Bitte informieren Sie sich ausführlich unter 1.0 Neues aus dem CEWS in diesem Journal.

<http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/home/>

17.09.2015 - 18.09.2015

### Genderungleichheit in der Arbeit

Gleichstellungstagung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung.  
Veranstaltungsort: Berlin

<http://www.wsi.de>

20.09.2015 - 21.09.2015

### 7th Congress of the International Society for Gender Medicine (IGM)

Veranstaltungsort: Langenbeck-Virchow-Haus, Berlin

<http://igmcongress.com/>

21.09.2015 - 22.09.2015

### Abschlussstagung „Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft“

Veranstaltungsort: Ruhr-Universität Bochum

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

21.09.2015 - 23.09.2015

### Kritik der Repräsentation – Geschlechterimaginäres im Wandel Visueller Kulturen

3. Tagung der ÖGGF (Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung).

Veranstaltungsort: Universität Klagenfurt

<http://www.oeggf.at>

22.09.2015 - 23.09.2015

### Internationaler Kongress für Geschlechterforschung in der Medizin

<http://genderkongress.com/>

29.09.2015 - 30.09.2015

### Gender in Arbeit und Gesundheit: Standortbestimmung & Perspektiven

4. Fachtagung des Netzwerks Gender in Arbeit und Gesundheit

Veranstaltungsort: Hannover

<http://www.wa.uni-hannover.de/8923.html>

01.10.2015 - 04.10.2015

### 2015 FEAST CONFERENCE: Contested Terrains: Women of Color, Feminisms, and Geopolitics

Veranstaltungsort: Sheraton Sand Key Resort, Clearwater Beach, Florida

<http://www.afeast.org/Conferences/>

07.10.2015

### Fachtagung „Gleiches Recht. Jedes Geschlecht.“

Eine Veranstaltung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Veranstaltungsort: Jerusalemkirche, Lindenstraße 85, 10969 Berlin

(Informationen folgen in Kürze)

09.10.2015

### „Doing Gender Research – Geschlechterforscher\*innen und Hochschulpolitik“

Die diesjährige Mittelbau-Veranstaltung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW möchte die Position der Geschlechterforschung in der Organisation Hochschule kritisch hinterfragen und dabei Machtverhältnisse, Strukturen und politische Gegebenheiten in der Hochschule beleuchten.

Veranstaltungsort: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Unter Sachsenhausen 6–8, 50667 Köln, 11:00–17:00 Uhr

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/archiv/Veranstaltungen/Einladung\\_Workshop\\_Doing\\_Gender\\_Research.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/archiv/Veranstaltungen/Einladung_Workshop_Doing_Gender_Research.pdf)

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

15.10.2015 - 18.10.2015

### Dare the im\_possible / Wage das Un\_mögliche – Konferenz, Performance, Labor

Vier Tage lang steht die Heinrich-Böll-Stiftung im Zeichen von Feminismen. „Dare the im\_possible / Wage das Un\_mögliche“ heißt das Event in Kooperation mit dem Missy Magazine.

Anmeldung ab Mitte August möglich!

<http://calendar.boell.de/de/event/dare-impossible-wage-das-unmoegliche>

15.10.2015 - 18.10.2015

### 19. Deutsche Physikerinnentagung (DPT)

Die DPT ist eine physikalische Fachtagung, organisiert von der Deutschen Physikalischen Gesellschaft e.V. (DPG) und deren Arbeitskreis Chancengleichheit (AKC). In diesem Jahr wird es erstmals einen Themenschwerpunkt geben, der sich am von der UNESCO ausgerufenen Internationalen Jahr des Lichts orientiert.

Veranstaltungsort: Göttingen

<http://www.physikerinnentagung.de/index.html>

27.10.2015 – 28.10.2015

### Familienleitbilder und Familienrealitäten in Deutschland

Veranstaltung im Rahmen der Hohenheimer Tage der Familienpolitik.

Veranstaltungsort: Stuttgart-Hohenheim

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BevoelkGebiet/FaFo/detail.asp?20150526.1.xml>

27.10.2015 – 28.10.2015

### Ada-Lovelace-Festival: Connecting Women in Computing & Technology

Das Ada Lovelace Festival schafft eine einzigartige Plattform für Professionals und Young Professionals aus der Informatik- und Technologiebranche und thematisiert insbesondere die neuesten Branchentrends, Forschungsergebnisse und Erfolgsgeschichten von Frauen in der IT.

<http://wiwo.konferenz.de/ada/>

04.11.2015

### Save the Date: 2. Symposium Wissenschaft und Unternehmen im Dialog: „Frauen auf dem Weg nach oben – Schneller mit der Quote?“

Die Veranstaltung wird wieder gemeinsam vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), dem Deutscher Juristinnenbund e.V. (djbb) und dem Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) ausgerichtet.

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

05.11.2015

### Ready for Dialogue: Fachveranstaltung zur Geschlechterdimension in Wissenschaft und Forschung

*Veranstaltung, vorgängig zum European Gender Summit 2015, Berlin, 6.-7. November 2015. Zielgruppe: Repräsentantinnen und Repräsentanten nationaler und europäischer institutioneller Zusammenschlüsse (Institutionen/Organisationen/Netzwerke), die sich für die Integration der Geschlechterperspektive in Wissenschaft und Forschung einsetzen oder Interesse haben, dies zukünftig zu tun; Akteurinnen und Akteure in Wissenschaft und Forschung, die noch keinen Genderschwerpunkt in ihrer Forschung verfolgen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aller Disziplinen.*

Veranstaltungsort: Berlin, 09:00 bis 18:30

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

<http://home.epws.org/filter/updates/Ready-for-Dialogue-Berlin-2015>

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

05.11.2015 – 06.11.2015

### Diversity-Konferenz 2015

Zwei Tage im Zeichen der Vielfalt: Wie steht es um die Vielfalt in der Wirtschaft? Das ist das Thema der diesjährigen Diversity-Konferenz in Berlin. Es werden 300 Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft, Politik, Gesellschaft und Wissenschaft erwartet.

<http://www.diversity-konferenz.de/>

06.11.2015 – 07.11.2015

### Save the Date: Gender Summit 7 Europe 2015

Mastering gender in research performance, contexts, and outcomes

Veranstaltungsort: Berlin

<http://www.gender-summit.com/gs7-registrationinfo>

<http://gender-summit.com/gs7-about>

12.11.2015

### 5. Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt

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

Veranstaltungsort: Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg

[http://www.kffg-sachsen-anhalt.de/kffg\\_media/\\_users/frohberg/Rundbrief\\_M%C3%A4rz\\_2015.pdf](http://www.kffg-sachsen-anhalt.de/kffg_media/_users/frohberg/Rundbrief_M%C3%A4rz_2015.pdf)

16.11.2015

### Exploring Difference: Diversity Management and Equity as Factors for Student Success

The twelfth conference in the ID-E Berlin series will focus on the challenges that a diverse student and faculty body poses towards successful student retention and graduation rates as well as to the strategic development of higher education institutions.

Veranstaltungsort: Embassy of Canada to Germany, Berlin

<http://www.id-e-berlin.de/>

25.11.2015 – 26.11.2015

### Save the Date: Frauen an die Spitze – Kulturwandel leben, Vielfalt fördern, Chancengerechtigkeit stärken

Mehr Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung – das ist ein zentrales Anliegen der Bundesregierung. Mit „Frauen an die Spitze“ hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung deshalb interdisziplinäre Forschungsarbeiten gefördert, um strukturelle Verbesserungen zu erreichen. Ziel war, die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem und in der Wirtschaft zu erhöhen sowie einen Kulturwandel einzuleiten. Auf dieser Tagung werden Ergebnisse der Förderung und Handlungsansätze diskutiert, wie echte Chancengleichheit für Frauen und Männer in Wissenschaft, Forschung und Unternehmen erreicht werden kann. Nach der Eröffnung durch die Bundesministerin für Bildung und Forschung, **Prof. Dr. Johanna Wanka**, sollen strukturelle Ursachen für den noch immer unzureichenden Anteil von Frauen in Führungspositionen analysiert, Strategien zur Gewinnung von Frauen in solchen Positionen erarbeitet und der Beitrag der Geschlechtergerechtigkeit zur Stärkung der Innovationskultur des Wissenschafts- und Wirtschaftsstandortes Deutschland beleuchtet werden.

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

27.11.2015

### Save the date: Vernetzungstreffen Gender Studies NRW – Zentren und Studiengänge

Das Vernetzungstreffen Gender Studies NRW – Zentren und Studiengänge findet am 27. November 2015 in der Ruhr-Universität Bochum statt. Weitere Informationen folgen.

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

03.12.2015 – 05.12.2015

### „Feminisms Reloaded: Umkämpfte Terrains in Zeiten von Antifeminismus, Rassismus und Austerität“

Jahrestagung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie  
Veranstaltungsort: Justus-Liebig Universität, Gießen

[http://www.frauen-undgeschlechterforschung.de/tl\\_files/content\\_sektion/pdf/aktuell/sektion\\_jahrestagung-2015.pdf](http://www.frauen-undgeschlechterforschung.de/tl_files/content_sektion/pdf/aktuell/sektion_jahrestagung-2015.pdf)

29.01.2016

### Save the Date: Jahrestagung – Netzwerke in der Wissenschaft

Die Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW findet am 29. Januar 2016 im Glaspavillon am Campus Essen statt. Weitere Informationen folgen.

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

04.02.2016 – 06.02.2016

### Geschlechtergerechte Fachdidaktik in Naturwissenschaften, Technik und Wirtschaftswissenschaften

Veranstaltungsort: Pädagogische Hochschule Weingarten

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-News/Call-for-Papers-Geschlechtergerechte-Fachdidaktik>

12.02.2016 – 13.02.2016

### 6. Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien e.V.

Die Jahrestagung möchte mit „Materialität/en und Geschlecht“ ein Thema fokussieren, das seit Beginn der Frauen- und Geschlechterforschung mit wechselnden inhaltlichen und theoretischen Schwerpunktsetzungen, vielfältigen fachlichen Perspektiven und geographisch diversen Interessenlagen bis heute im Zentrum der Genderdebatte steht.

Veranstaltungsort: Humboldt-Universität zu Berlin

<http://www.fg-gender.de/jahrestagungen-und-workshops/2016-materialitaten-und-geschlecht>

23.02.2016 – 27.02.2016

### meccanica femminile

Die Frühjahrshochschule meccanica femminile für Studentinnen und Fachfrauen der Fachgebiete Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen findet vom 23.02. – 27.02.2016 an der Hochschule Furtwangen, Campus Schwenningen, statt.

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

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

<http://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungs-kalender/>

# 12 NEUERSCHEINUNGEN

## Wissenschaftspolitik

Leathem, Camilla; Adrian, Dominik:  
**Bestandsaufnahme und Analyse geistes- und sozialwissenschaftlicher Grundlagenforschung an den europäischen Wissenschaftsakademien und ähnlichen Forschungseinrichtungen**

Union der deutschen Akademien, 2015  
 ISBN: 978-3-933490-13-1

*Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Studie mit dem Titel Bestandsaufnahme und Analyse geistes- und sozialwissenschaftlicher Grundlagenforschung an den europäischen Wissenschaftsakademien und ähnlichen Forschungseinrichtungen ist die erste umfassende Analyse der Forschungen an den Wissenschaftsakademien und ähnlichen außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Europa. In 14 Kapiteln wird zum Beispiel ausgewertet, welche finanziellen, personellen und infrastrukturellen Ressourcen den Projekten zur Verfügung stehen, welche Laufzeiten sie haben, welche Angebote es für Nachwuchswissenschaftler/innen gibt, welche digitalen Forschungswerkzeuge und europäischen Infrastrukturinitiativen genutzt werden, wie publiziert und archiviert wird (u.a. auch Thema Open Access), sowie ob und wie Evaluationen stattfinden und welche internationalen Kooperationen bestehen bzw. gewünscht werden. Leitfaden des Berichts ist dabei die immer wiederkehrende Frage nach dem Potenzial für ein europäisches Forschungsprogramm, das, ähnlich wie das deutsche Akademienprogramm, langfristige Förderungen für geisteswissenschaftliche Grundlagenforschung sicherstellt.*

[http://edoc.bbaw.de/volltexte/2015/2638/pdf/2015Projektpublikation\\_SASSH\\_deutsch\\_A1b.pdf](http://edoc.bbaw.de/volltexte/2015/2638/pdf/2015Projektpublikation_SASSH_deutsch_A1b.pdf)

## Gleichstellungspolitik

STIEGLER, BARBARA:  
**Moderne Geschlechterpolitik braucht moderne gesetzliche Grundlagen  
 10 Bausteine einer erfolgreichen Geschlechterpolitik**

In: GIP Gleichstellung in der Praxis 3/2015 S. 16 –21

<http://www.rehmnetz.de/gleichstellungsrecht/gip-gleichstellung-in-der-praxis/>

Gerlach, Irene; Ahrens, Regina; Laß, Inga; Heddendorp, Henning:  
**Die Bedeutung atypischer Beschäftigung für zentrale Lebensbereiche, FFP-Policy Brief, Juni 2015.**

*Wer atypisch beschäftigt ist, muss mit zahlreichen Nachteilen leben. Menschen in Leiharbeit, Teilzeitarbeit, mit befristeten oder Minijobs verdienen meist nicht nur weniger als die sogenannten Normalarbeitnehmer. Das Arbeiten jenseits der „Norm“ wirkt sich auch auf das Privatleben aus, wie Prof. Dr. Irene Gerlach, Dr. Regina Ahrens, Inga Laß und Henning Heddendorp vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) in Münster herausgefunden haben. Die damit verbundenen Risiken tragen vor allem Frauen, zeigt ihre von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie. Im Kern der Untersuchung geht es darum, welchen Einfluss atypische Beschäftigungsverhältnisse auf Partnerschaft und Familie, soziale Netzwerke oder die gesellschaftliche Teilhabe haben. Die Datenbasis für die Analyse bildet das Sozio-oekonomische Panel (SOEP).*

Download:

[http://www.ffp.de/tl\\_files/dokumente/2015/20150625\\_Policy\\_Brief\\_Projekt\\_2013-633-3.pdf](http://www.ffp.de/tl_files/dokumente/2015/20150625_Policy_Brief_Projekt_2013-633-3.pdf)

.....

Boll, C., Hüning, H., Leppin, J., Puckelwald, J.:  
**Simulationsstudie: Potenzielle Auswirkungen  
 des Mindestlohnes auf den Gender Pay Gap in  
 Deutschland**

Studie, erstellt im Rahmen des Projektes Equal Pay  
 Day Forum, im Auftrag des Business and Professional  
 Women–Germany e. V.  
 Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)  
 Juni 2015

[http://www.hwwi.org/uploads/tx\\_wilpubdb/HWWI\\_Policy\\_Paper\\_89\\_final.pdf](http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/HWWI_Policy_Paper_89_final.pdf)

Kurzfassung:

[http://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/Pressemitteilungen/20150608\\_Studie\\_Mindestlohn\\_GPG\\_Kurzfassung.pdf](http://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/Pressemitteilungen/20150608_Studie_Mindestlohn_GPG_Kurzfassung.pdf)

.....

Geijtenbeek, Lydia; Plug, Erik:  
**Is There a Penalty for Becoming a Woman? Is  
 There a Premium for Becoming a Man? Evidence  
 from a Sample of Transsexual Workers,  
 IZA Discussion Paper Nr. 9077, Mai 2015**

*Wenn aus Männern Frauen werden, sinkt ihr Gehalt. Zu  
 diesem Ergebnis kommt eine niederländische Studie.*

[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2612329](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2612329)

.....

**Chemiestudiengänge in Deutschland  
 Statistische Daten 2014**

*Wie in den Vorjahren hat die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) auch 2015 umfangreiche statistische Daten zu den Chemiestudiengängen erhoben. Abgefragt wurden die Daten des Jahres 2014 in den Studiengängen Chemie, Wirtschaftschemie, Biochemie/Life Sciences, Lebensmittelchemie und die Chemiestudiengänge an Fachhochschulen. Erfasst wurden die AnfängerInnen- und AbsolventInnenzahlen, die abgelegten Prüfungen und ihre Noten sowie die Studiendauer. Außerdem machten viele Hochschulen Angaben zum Berufseinstieg ihrer AbsolventInnen nach Studienabschluss oder Promotion.*

*Es wurden Auswertungen nach Geschlecht vorgenommen.*

<https://www.gdch.de/index.php?id=1521>

## Hochschulen/Hochschulforschung

.....

Engels, Anita; Beaufays, Sandra; Kegen, Nadine V.;  
 Zuber, Stephanie:

**Bestenauswahl und Ungleichheit: Eine sozio-  
 logische Studie zu Wissenschaftlerinnen und  
 Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative  
 (Hochschule und Gesellschaft)**

Campus Verlag: 17. August 2015  
 ISBN: 978-3593504636

*Das Buch präsentiert die Ergebnisse einer umfassenden  
 Begleitstudie, die die Autorinnen von 2007 bis 2013 zur  
 deutschen Exzellenzinitiative durchführten. Es stellt die  
 Voraussetzungen dar, mit denen Männer und Frauen den  
 unsicheren Weg in der Wissenschaft auf sich nehmen,  
 und die Bedingungen, die sie in der Exzellenzinitiative vor-  
 finden. Dabei zeigt sich, welche inner- und außerwissen-  
 schaftlichen Faktoren für die fortgesetzte Unterrepräsen-  
 tanz von Wissenschaftlerinnen auf den Spitzenpositionen  
 verantwortlich sind.*

.....

Malli, Gerlinde; Sackl-Sharif, Susanne;  
 Zehetner, Elisabeth:

**Nach Bologna : Gender Studies in der unterneh-  
 merischen Hochschule. Eine Untersuchung in  
 Österreich und der Schweiz**

Inst. f. Soziologie Graz 2015

<http://unipub.uni-graz.at/obvugroa/content/titleinfo/478245>

.....

Nagelschmidt, Ilse; Borrego, Britta (Hrsg.):  
**Genderkompetenzen: Ausgewählte interdiszip-  
 linäre Beiträge aus Forschung und Lehre an der  
 Universität Leipzig (Leipziger Gender-Kritik)**

Verlag Peter Lang: 17. August 2015  
 ISBN: 978-3631659564

*Der Sammelband bietet Studierenden und Absolvent-  
 innen aller Fachrichtungen, aber auch Leser\_innen außer-  
 akademischer Einrichtungen ein geeignetes Lehrmaterial  
 sowie einen Einblick in die interdisziplinären Forschungs-  
 perspektiven der Geschlechterstudien. Er gründet sich  
 dabei auf ausgewählte Lehr- und Forschungsbeiträge des  
 an der Universität Leipzig veranstalteten Schlüsselqualifi-  
 kationsmoduls 23 „Genderkompetenzen“ des Zentrums für*

Frauen- und Geschlechterforschung aus den Jahren 2011-2014. Die Aufsätze veranschaulichen dabei den breiten Anwendungsbereich der Geschlechterforschung über die folgenden Schwerpunkte: Geistes- und Sozialwissenschaften, Psychologie, Sport- und Wirtschaftswissenschaften sowie Psychologie und Medizin.

### Letzte Station Dokortitel

Frauen haben es schwer in der Wissenschaft, sie besetzen nur jede fünfte Professur. Der Aufstieg stockt meist mit der Promotion, die Karrieren an den Hochschulen sind immer noch männlich geprägt. Aber was tun?

Mit Stellungnahmen der stellv. Leiterin des CEWS,  
Dr. Andrea Löther. Handelsblatt, 20.06.2015

Kostenpflichtig abrufbar unter:

<http://www.handelsblatt.com/my/unternehmen/beruf-und-buero/buero-special/frauen-in-der-wissenschaft-letzte-station-dokortitel/11939924.html?mobile=false>

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin:  
Aktuelles Hochschulmagazin zum Titelthema  
„Frauen an die Spitze!“

[http://www.hwr-berlin.de/fileadmin/downloads\\_internet/SemJour/SemJour\\_1\\_2015.pdf](http://www.hwr-berlin.de/fileadmin/downloads_internet/SemJour/SemJour_1_2015.pdf)

Shepherd, Sue:  
Four myths about why women aren't getting the top jobs in universities

The Guardian, 22 June 2015

<http://www.theguardian.com/higher-education-network/2015/jun/22/four-myths-about-why-women-arent-getting-the-top-jobs-in-universities>

## Europa und Internationales

Wullum Nielsen, Mathias:  
New and Persistent Gender Equality Challenges in Academia

Department of Political Science – Danish Centre for Studies in Research and Research Policy

*This dissertation is about the cumulative disadvantages slowing down women academics' advancement and keeping them from gaining the same organizational status as their male colleagues. It is also about understanding and explaining how gender relations are reconstituted in a rapidly changing academic context characterized by increasing demands for international competitiveness, innovation, flexibility and accountability. The thesis employs a case study approach, adopting a critical realist meta-theoretical framework and a pluralist methodology to investigate the new and persistent gender equality challenges at Aarhus University in Denmark. The overall research objective has been divided into four analytically distinct potential explanatory components, each drawing attention to a number of social mechanisms, which under certain circumstances, can be expected to be instrumental to the persistent underrepresentation of female senior researchers at the university.*

<http://pure.au.dk/portal/en/publications/new-and-persistent-gender-equality-challenges-in-academia%289be54e63-871e-4d88-8d05-bdb37844ee28%29.html>

European Science Foundation:  
Career Tracking of Doctorate Holders  
Pilot Project Report

Geschlechterfragen werden in den folgenden Punkten betrachtet:

- Salary levels and relationship to occupational area, gender and age
- Gender, seniority and salary levels
- Career trajectories and gender.

[http://www.esf.org/fileadmin/Public\\_documents/Publications/Career\\_Tracking.pdf](http://www.esf.org/fileadmin/Public_documents/Publications/Career_Tracking.pdf)

## Frauen- und Geschlechterforschung

.....  
Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit; Völker, Susanne:

### Feministische Kapitalismuskritik

(Einstiege Band 23)

Verlag Westfälisches Dampfboot 2015

ISBN: 978-3-89691-679-2

*Das Buch bietet Einstiege in drei Forschungsfelder feministischer Kapitalismuskritik: Im ersten Feld wird der Kapitalismus als Herrschaftszusammenhang sichtbar gemacht. Gezeigt wird, welche Kritiken am Stellenwert der Ökonomie, an der Vernachlässigung von Belangen des Lebens und am Umgang mit der Natur entfaltet werden. Im zweiten Feld geht es um darum, wie Entwicklungsmöglichkeiten hin zu einer gerechten Gesellschaft auf Engste mit der Analyse von Ungleichheits- und Differenzierungsverhältnissen verknüpft sind; dies wird für die sozialstaatliche Entwicklung und in globaler Perspektive aufgegriffen. Im dritten Feld werden kapitalistische Gesellschaften aus der Perspektive ihrer alltäglichen Herstellung, ihrer Dynamiken und Unbestimmtheiten betrachtet. Entlang aktueller Prekarisierungsprozesse werden veränderte Konstellationen und Praktiken der Lebensführung und Möglichkeiten kritischer Intervention in den Blick genommen*

.....  
Bargetz, Brigitte; Fleschenberg, Andrea; Kerner, Ina; Kreide, Regina; Ludwig, Gundula (Hrsg.):

### Kritik und Widerstand: Feministische Praktiken in androzentrismen Zeiten

Budrich 2015

ISBN: 978-3847400653

*Kritik und Widerstand sind wesentliche Elemente feministischer Bewegungen. Beide Momente unterlagen in den vergangenen Jahrzehnten einem bedeutenden Wandel: Was zeichnet Formen feministischen Widerstands heute aus? Was bedeutet feministische Kritik in der Wissenschaft? Welche Ziele verfolgen feministische Kritik und feministischer Widerstand?*

.....  
Wischemann, Ulla; Kirschenbauer, Annette (Hrsg.):

### Geschlechterarrangements in Bewegung Veränderte Arbeits- und Lebensweisen durch Informatisierung?

transcript-Verlag 2015

ISBN: 978-3-8394-2729-3

*Die rasante Informatisierung von Arbeit führt zur fortschreitenden Auflösung gegebener Raum-Zeit-Strukturen. Wie kann zukünftig eine intelligente Verzahnung von Erwerbsarbeits- und Privatleben aussehen?*

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

Budrich UniPress Ltd. 2015

ISBN: 978-3863880484

*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.*

.....  
Conrad, Anne; Blume, Johanna E.; Moos, Jennifer J\* (Hrsg.):

### Frauen - Männer - Queer: Ansätze und Perspektiven aus der historischen Genderforschung

Röhrig Universitätsverlag 2015

ISBN: 978-3861105749

*Wo steht die historische Geschlechterforschung? Sind der Blick auf die „Frauengeschichte“ und die Ambitionen einer neuen „Männergeschichte“ an ihre Grenzen gekommen? Die aktuelle Debatte wird nicht nur von der Unterscheidung zwischen Frauen und Männern oder der Gegenüberstellung von „männlich“ und „weiblich“ geprägt. Es geht vielmehr um die Beziehungen zwischen den Geschlechtern, um Grenzüberschreitungen und Ambivalenzen der Geschlechterrollen. Mit der Wahrnehmung der Uneindeutigkeit und Vielfalt von Geschlechtsidentitäten werden „queere“ Verhältnisse jenseits scheinbar allgemeiner Normen zum Thema. Neben Gender hat sich damit auch Queer in den Geschichtswissenschaften als zukunftssträchtige Kategorie etabliert. Für die Analyse historischer Prozesse ergeben sich daraus besondere Herausforderungen. Frauen - Männer - Queer präsentiert neue Forschungsperspektiven und zeigt an Fallstudien zwischen Antike und Gegenwart auf, wie innovativ und tragfähig diese Ansätze sind. Das Themenspektrum reicht von Sport und Technik über materielle Kultur, Vereinswesen und Medien bis hin zu Diskursen über Körperlichkeit, Suizid oder Schlaf in der Moderne.*

.....  
Krämer, Judith:  
**Lernen über Geschlecht**

**Genderkompetenz zwischen (Queer-)Feminismus, Intersektionalität und Retraditionalisierung**

transcript-Verlag 2015  
ISBN: 978-3-8376-3066-4

*Wie kann geschlechterreflektierende Bildung aussehen? Historische und theoretische Perspektiven münden in konkrete Handlungsimpulse für eine gendersensible Bildungspraxis.*

.....  
Kerstin Bueschges (Hrsg.):  
**Bildung – Selbst(bild) – Geschlechterbilder**

(Reihe: Focus GenderBd. 17)  
LIT Verlag 2015  
ISBN 978-3-643-13059-4

*Der hier vorliegende Sammelband spiegelt die breite disziplinäre Aufstellung des Graduiertenkollegs „Gender und Bildung“ der Universität Hildesheim wider. So finden sich hier Aufsätze aus der Erziehungs-, Sozial- und Kulturwissenschaft neben Beiträgen aus den deutschen und englischen Literaturwissenschaften und den Gender Studies ebenso wie Aufsätze aus der Chemiedidaktik, dem Bereich der Nachhaltigkeit und der Ethnologie. Dieses vermeintliche „Nebeneinander“ unterschiedlichster disziplinärer Auseinandersetzungen mit „Gender“ und „Bildung“ entpuppt sich als besondere Möglichkeit interdisziplinären Lesens.*

.....  
Micus-Loos, Christiane; Plöber, Melanie (Hrsg.):  
**Des eigenen Glückes Schmied in!: Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen**

Springer Fachmedien Wiesbaden 2015  
ISBN: 978-3-658-09133-0

*Das Buch untersucht den Zusammenhang von Geschlecht und den beruflichen Orientierungen und Lebensplanungen junger Menschen.*

.....  
Hoyer, Birgit (Hrsg.):  
**Migration und Gender: Bildungschancen durch Diversity-Kompetenz**

Budrich UniPress Ltd. 2015  
ISBN: 978-3863880910

Gerechte Bildungschancen brauchen pädagogisch-didaktische und institutionell-administrative Rahmenbedingungen. Die AutorInnen thematisieren die Pluralisierung von Bildungsvoraussetzungen und -bedürfnissen in Wissenschaft und Schulpraxis und vermitteln Eindrücke einer inklusionsorientierten, differenzsensiblen und diskriminierungskritischen Praxis in Wissenschaft und Schule.

.....  
Wedl, Juliette; Bartsch, Annette (Hrsg.):  
**Teaching Gender? Zum reflektierten Umgang mit Geschlecht im Schulunterricht und in der Lehramtsausbildung**

transcript-Verlag 2015  
ISBN: 978-3-8394-2822-1

*Ein grundlegender Beitrag zu einer geschlechterreflektierenden Pädagogik, die Erkenntnisse der Gender Studies in Schulunterricht und Lehramtsausbildung umsetzt.*

.....  
Sievert, Stephan; Kröhnert, Steffen:  
**Schwach im Abschluss  
Warum Jungen in der Bildung hinter Mädchen zurückfallen – und was dagegen zu tun wäre**

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2015

<http://www.berlin-institut.org/publikationen/studien/schwach-im-abschluss.html>

.....  
Hadjar, Andreas; Backes, Susanne; Gysin, Stefanie:  
**School Alienation, Patriarchal Gender-Role Orientations and the Lower Educational Success of Boys. A Mixed-method Study. Masculinities and Social Change.**

Hipatia Press 2015  
<http://orbilu.uni.lu/handle/10993/20145>

.....  
Scherke, Katharina (Hrsg.):  
**Spannungsfeld Gesellschaftliche Vielfalt  
Begegnungen zwischen Wissenschaft und Praxis**

transcript-Verlag 2015  
ISBN: 978-3-8376-2964-4

*Gesellschaftliche Vielfalt in all ihren Dimensionen zu verstehen erfordert transdisziplinäre Kooperation von Wissenschaft und Praxis.*

.....  
 Attia, Iman; Köbsell, Swantje; Prasad, Nivedita  
 (Hrsg.):

**Dominanzkultur reloaded**  
**Neue Texte zu gesellschaftlichen Machtverhältnissen und ihren Wechselwirkungen**

transcript-Verlag 2015  
 ISBN: 978-3-8376-3061-9

*Wie lässt sich soziale Ungleichheit in einer vertikal strukturierten Gesellschaft beobachten? 20 Jahre nach dem Erscheinen von Birgit Rommelspachers »Dominanzkultur« führt der Band das Konzept der intersektionalen Analyse von Dominanzpositionen in die Gegenwart.*

.....  
 Fischer, Gabriele:

**Anerkennung – Macht – Hierarchie**  
**Praktiken der Anerkennung und Geschlechterdifferenzierung in der Chirurgie und im Friseurhandwerk**

transcript-Verlag 2015  
 ISBN 978-3-8376-3062-6

*Spätestens seit Axel Honneths Buch »Kampf um Anerkennung« wird die Suche nach Anerkennung als relevant für die Überwindung sozialer Ungleichheit angesehen. Doch in welchem Verhältnis stehen »anerkennen«, »anerkannt werden«, »anerkannt werden als« und »sich anpassen«? Welche Macht geht von sozialer Anerkennung aus? Gabriele Fischer zeigt: Anerkennung kann Prestige und gesellschaftliche Teilhabe vermitteln, aber diese genauso gut entziehen. In ihrer Studie wird Anerkennung als soziale Praxis verstanden und mit der machtkritischen Perspektive von Butler und Foucault konzeptionell erweitert. Empirische Anwendung findet das Konzept in der Chirurgie und im Friseurhandwerk – zwei Bereiche, die hierarchisch zueinander stehen und geschlechtlich codiert sind.*

.....  
 Helga Krüger-Kirn, Marita Metz-Becker, Ingrid Rieken (Hrsg.):

**Mutterbilder**  
**Kulturhistorische, sozialpolitische und psychoanalytische Perspektiven**

Psychosozial-Verlag 2015  
 ISBN: 978-3-8379-2500-5

*Das Bild der Mutter ist sowohl traditionell geformt als auch einem stetigen Wandel unterworfen. Kulturelle Ideale und Leitbilder sowie das individuelle Selbstverständnis prägen unser Bild von Mutterschaft. Vor diesem Hintergrund ist zu fragen: Wie »natürlich« sind Muttersein und Mutterliebe? Wie wirken sich gesellschaftliche Anforderungen – zum Beispiel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auf die Rolle der Frau und Mutter und die neu zu definierende Rolle des Vaters aus? Die Autorinnen gehen diesen Fragen nach und beleuchten sowohl die historische Dimension der jeweiligen Mutterbilder als auch gegenwärtige Probleme und Phänomene des Mutterschaftsmythos. Sie hinterfragen Stereotype und Familienleitbilder, untersuchen die körperlichen und psychischen Dimensionen von Mutterschaft und zeigen Handlungsspielräume und Gestaltungsmöglichkeiten für selbstbestimmtes Mutter- und Vatersein auf.*

.....  
 Solnit, Rebecca:

**Wenn Männer mir die Welt erklären: Essays**

Hoffmann und Campe: 15. August 2015  
 ISBN: 978-3-455-50352-4

*Scharfsinnig analysiert Solnit männliche Arroganz, die die Kommunikation zwischen Männern und Frauen erschwert. Voller Biss, Komik und stilistischer Eleganz widmet sie sich in ihren Essays dem augenblicklichen Zustand der Geschlechterverhältnisse.*

.....  
 Tholen, Toni:

**Männlichkeiten in der Literatur**  
**Konzepte und Praktiken zwischen Wandel und Beharrung**

transcript-Verlag 2015  
 ISBN: 978-3-8376-3072-5

*Wie steht es um den »neuen Mann«? Die Literatur seit den späten 1960er Jahren reflektiert in vielfältiger Weise den diffizilen Wandel von Männlichkeitskonzepten in solitären und familialen Lebensformen.*

.....  
 Schramm, Holger; Knoll, Johannes:

**Effects of Women's Football Broadcastings on Viewers' Moods and Judgments: Investigating the Moderating Role of Team Identification and Sex.**

<http://www.uni-wuerzburg.de/sonstiges/meldungen/single/artikel/frauen-reagieren-anders-maenner-auch/>

.....

**Aktuelle Ausgabe: querelles-net**  
**Rezensionszeitschrift für Frauen- und**  
**Geschlechterforschung**

Jg. 16, Nr. 2 (2015)

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/16-2/showToc>

.....

**Newsletter CGC 01/2015**

*Inhalt: Veranstaltungsrückblick, Überblick über Forschungsprojekte und Wissenswertes aus dem Cornelia Goethe Centrum, Frankfurt.*

[http://www.cgc.uni-frankfurt.de/download/newsletter/CGC\\_aktuell\\_01\\_2015.pdf](http://www.cgc.uni-frankfurt.de/download/newsletter/CGC_aktuell_01_2015.pdf)

**Sonstiges**

.....

**Sexismus in der Wissenschaft: „Schon wieder shoppen gewesen?“**

*Babys bedeuten das Karriereende, wichtige Entscheidungen werden im Pub getroffen, und wer sich neue Kleidung kauft, geht lieber shoppen als ins Labor: Fünf Wissenschaftlerinnen berichten von Sexismus am Arbeitsplatz. Ein Beitrag von Kristin Haug auf spiegel-online.de.*

<http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/sexismus-im-labor-wissenschaftlerinnen-berichten-a-1039245.html>

.....

**„Ziemlich scheinheilig“**

*Das wahre Problem der Frauen in der Forschung sind nicht die chauvinistischen Äußerungen des Nobelpreisträgers Tim Hunt. Ein Gespräch mit Ingrid Wüning Tschol, der Initiatorin des Frauennetzwerks AcademiaNet, über hartnäckige Vorurteile. Ein Interview von Ulrich Schnabel auf zeit.de*

<http://www.zeit.de/2015/25/frauen-wissenschaft-ingrid-wuenning-tschol-interview>

.....

**Trotz Diversity-Millionen:**  
**Google bleibt männlich und weiß**

Ein Jahr nach ambitionierten Zielsetzungen für mehr Diversity bleibt Google zu 70 Prozent männlich. derstandard.at, 05.06.2015

<http://derstandard.at/2000016878969/Trotz-Diversity-Millionen-Google-bleibt-maennlich-und-weiss>

.....

**„Auch Frauen dürfen fensterln“**

Claudia Krell, Gleichstellungsbeauftragte der Uni Passau, spricht erstmals über den Shitstorm auf ihre Kritik an einem eigentümlichen Wettbewerb  
 Interview mit Laura Backes auf zeit.de, 14.6.2015

<http://www.zeit.de/2015/22/gleichstellung-fensterln-uni-passau>

---

## 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.