

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

## Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser des CEWSjournals,

mit Beginn der Sommerpause empfehlen wir noch eine interessante Ausgabe des CEWSjournals Ihrer geschätzten Aufmerksamkeit.

Die fünf aktuellen Drittmittelprojekte des CEWS hatten wir Ihnen in der letzten Ausgabe vorgestellt, jetzt sind die **neuen KollegInnen** in unserer Mitte an der Reihe.

Im Projekt *„effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“* sind **Lucill Simak** als wissenschaftliche Mitarbeiterin und **David Brodesser** als wissenschaftliche Hilfskraft (WHK) eingestiegen, neue WHK im CEWS ist **Antonia Weber**, im Projekt *„Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“* ist es **Juliane Mosel**, herzlich willkommen im CEWS-Team, welches z.Zt. aus 17 Mitarbeiterinnen und einem Mitarbeiter besteht!

Wenn Sie sich ein Bild machen wollen:

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

Ich wünsche Ihnen einen auf jeden Fall guten, hoffentlich auch sonnigeren Sommer als bisher – wo immer Sie ihn verbringen möchten.

Jutta Dalhoff  
Leiterin des CEWS

## Inhaltsübersicht

### Einführung

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen, Hochschul-  
forschung
- 05 Schwerpunktthema  
Frauen in MINT-Fächern –  
Bilanzierung der Aktivitäten im  
hochschulischen Bereich
- 06 Forschungseinrichtungen
- 07 Europa und Internationales
- 08 Frauen- und Geschlechter-  
forschung
- 09 Stiftungen, Preise,  
Förderungsmöglichkeiten,  
Ausschreibungstermine
- 10 Weiterbildung, Karriere-  
förderung
- 11 Termine · Call for Papers
- 12 Neuerscheinungen
- 13 Impressum

## Inhalt

<b>Einführung</b> .....	4
<b>1.0 Neues aus dem CEWS</b> .....	5
Neues CEWS-Projekt: Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen .....	5
CEWS - Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011 .....	6
Evaluierungsergebnisse des österreichischen Programms FEMtech veröffentlicht .....	8
<b>2.0 Wissenschaftspolitik</b> .....	9
GWK Bericht zu Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung erschienen .....	9
Dual Career-Netzwerk Rhein-Main gegründet .....	10
Dual Career Netzwerk Rheinland geht an den Start .....	11
Berlin holt Doppelkarrierepaare an die Spree .....	11
GEW fordert Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes .....	12
Zehn weitere Institute der Leibniz-Gemeinschaft erhalten Zertifikat zum „audit berufundfamilie“ .....	13
Senat der Deutschen Forschungsgemeinschaft .....	14
Margret Wintermantel zur neuen DAAD-Präsidentin gewählt.....	14
<b>3.0 Gleichstellungspolitik</b> .....	15
Bundeskabinett beschließt Ersten Gleichstellungsbericht .....	15
Europäisches Parlament fordert Steigerung des Frauenanteils in wirtschaftlichen Führungsgremien .....	16
Koalitionsfrauen uneinig über Zuständigkeitsfrage bei der Frauenquote.....	18
Runder Tisch zur Frauenquote geplant .....	20
CDU/CSU-Frauen: Bei Nicht-Handeln droht die Zwangsquote.....	20
<b>4. Bilanz der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vorgelegt</b> .....	21
Unternehmen in Deutschland setzen auf Frauen in Führungspositionen .....	22
Neue Broschüre der Arbeitsmarktberichterstattung .....	23
Ingenieurinnen-Nachwuchs fördern und gewinnen .....	23
deutscher ingenieurinnenbund 25 jahre impulse .....	24
<b>4.0 Hochschulen, Hochschulforschung</b> .....	25
Frauen in der Hochschulstatistik .....	25
Frauenanteil bei Habilitationen leicht gestiegen .....	26
Neue Spitze im Forum Mentoring e.V. ....	27
LNHF Broschüre „Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren“ erschienen .....	27
HoF-Forschungsprojekt: ‚Männliche‘ Forschung - ‚weibliche‘ Lehre? .....	28
Servicebüro familie@buw startet an der Bergischen Universität Wuppertal .....	29
Erste Frau an der Spitze einer bayerischen Universität .....	30
Erste Präsidentin der Beuth Hochschule für Technik Berlin .....	30
<b>5.0 Schwerpunktthema</b> .....	31
Frauen in MINT-Fächern - Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich .....	31

<b>6.0 Forschungseinrichtungen</b> .....	<b>34</b>
Weibliche Wissenschaftskarrieren in der außeruniversitären Forschung .....	34
Helmholtz-Gemeinschaft stellt exzellente Wissenschaftlerinnen ein .....	35
KISSWIN.DE - neuer Blog jetzt online! .....	36
<b>7.0 Europa und Internationales</b> .....	<b>37</b>
Ausschreibungen und Arbeitsprogramme 2012 veröffentlicht.....	37
Infoveranstaltung zur aktuellen Ausschreibung im Programm „Wissenschaft in der Gesellschaft“ .....	38
Neuer Name des nächsten EU-Forschungsrahmenprogramms: Horizon 2020 .....	38
Auswertung der Grünbuch-Konsultation zur zukünftigen EU-Forschungsförderung verfügbar .....	38
Innovation Union Competitiveness Report 2011 .....	39
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung</b> .....	<b>40</b>
Geschlechtersensible Forschung im Gesundheitsbereich .....	40
Prof. Dr. Pernille Arenfeldt ist Marie-Jahoda-Gastprofessorin an der RUB .....	41
Querelles. Yearbook for Women's and Gender Studies invites contributions .....	41
<b>9.0 Stiftungen, Preise,Förderung</b> .....	<b>42</b>
Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung .....	42
Leistungsstarker Nachwuchs für Professuren .....	43
Nachwuchsnetzwerk des Zentrums für interdisziplinäre Forschung (ZiF) der Universität Bielefeld .....	43
Promotionsstipendien im Bereich Gender und Bildung.....	44
mentoring <sup>3</sup> für Postdoktorandinnen startet in die zweite Runde .....	44
ERC: Arbeitsprogramm 2012 Starting Grants 2012 .....	45
Marie Curie ITN und IRSES: Ausschreibungen 2012 veröffentlicht.....	45
Fellowships für Postdoktorandinnen .....	46
Neue CyberMentor-Runde: Wissenschaftlerinnen und Studentinnen engagieren sich für MINT-Nachwuchs .....	46
DHV sucht Hochschullehrer/in des Jahres .....	47
<b>10.0 Weiterbildung, Karriereförderung</b> .....	<b>48</b>
Women Back to Business .....	48
<b>11.0 Termine, Call for Papers</b> .....	<b>49</b>
<b>12.0 Neuerscheinungen</b> .....	<b>53</b>
<b>13.0 Impressum</b> .....	<b>57</b>
Impressum .....	57
Redaktion: Jutta Dalhoff, Andrea Löther, Andrea Usadel .....	57

# EINFÜHRUNG

Brandneu ist das **CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011**, das wir zum fünften Mal vorlegen, es beruht auf Daten aus dem Jahr 2009. Es zeigt die Leistungen der Hochschulen im Bereich der Chancengleichheit und setzt die Rankingergebnisse zu anderen wettbewerbsorientierten Aktivitäten wie den DFG-Gleichstellungsstandards oder dem Professorinnenprogramm in Bezug – ein bewährtes Monitoringinstrument!

Das Schwerpunktthema dieser CEWSjournal-Ausgabe stellt Ihnen in sehr leserInnenfreundlicher Kurzfassung die wichtigsten Ergebnisse der CEWS-Untersuchung **„Frauen in MINT-Fächern – Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich“** vor. Die Quintessenz ist, dass es viele Begleit- und Kontextmaßnahmen und zu wenige echte Studienreformmaßnahmen gegeben hat.

Die von den hier überprüften BLK-Empfehlungen im Jahre 2002 hauptsächlich geforderten strukturellen Reformen im Sinne einer konsequenten Umgestaltung der klassischen ingenieurwissenschaftlichen und naturwissenschaftlichen Studiengänge wurden so gut wie nicht umgesetzt.

Dazu passt dann auch, dass der Anteil der hochschulzugangsberechtigten Frauen, die ein MINT-Fach wählen, bezogen auf alle Studienanfängerinnen über den mehr als drei Dekaden umfassenden Beobachtungszeitraum 1975 – 2008 hinweg nur geringfügig gestiegen ist – leider keine Erfolgsmeldung für die Aktivitäten in diesem Politikfeld – die genaueren Hintergründe finden Sie im Schwerpunktthema!

Der Herbst wird wie üblich eine Vielzahl interessanter Fachtagungen und Konferenzen bieten,

über die Sie sich im Terminkalender am Ende des CEWSjournals einen schnellen Überblick verschaffen können.

Jutta Dalhoff

Leiterin des CEWS

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## Neues CEWS-Projekt: Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

Die Probleme bei der Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Laufbahn und der Gründung einer eigenen Familie sowie der Wahrnehmung familienbezogener Verpflichtungen sind ein in hohem Maße virulentes Thema innerhalb der hochschulinternen als auch der wissenschaftspolitischen Debatte.

Den vielfältigen Barrieren einer Familiengründung und den Schwierigkeiten der Vereinbarkeit familiärer Wünsche und Anforderungen mit einer Wissenschaftslaufbahn wird von Hochschulen und Politik durch zahlreiche Einzelmaßnahmen, Forschungsvorhaben, Audits und politische Handlungslinien begegnet. Zu den Wirkungen dieser Maßnahmen existiert bislang jedoch noch wenig systematisches Wissen.

*Was sind effektive Strategien und Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen?*

Diese Frage steht daher im Zentrum des vom **Bundesministerium für Bildung und Forschung** geförderten Projekts „Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, das seit dem 1. März 2011 vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS durchgeführt wird.

*Ziel des Projekts ist es, bestehende Initiativen, Maßnahmen oder Instrumente in ihrer Wirksamkeit zu überprüfen, neue Erkenntnisse durch empirische Erhebungen zu generieren und ein Beratungs- und Informationsangebot für Hochschulen zu schaffen, welches in Form eines Online-Portals umgesetzt wird. Nach Zielgruppen differenziert sollen hier wirksame Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen auf unterschiedlichen Handlungsebenen dargestellt werden.*

Während der insgesamt dreijährigen Projektlaufzeit dienen drei methodische Zugänge dazu, den aktuellen Wissensstand aufzubereiten, abgesicherte Erkenntnisse zu Wirkungen und zur Umsetzung effektiver Maßnahmen bereitzustellen sowie mehrdimensionale Handlungslinien zu entwickeln: Auf Basis einer Meta-Analyse von Erhebungen zu nationalen und internationalen familienfreundlichen Maßnahmen an Hochschulen und zur Wirksamkeit dieser Maßnahmen werden drei bis fünf deutsche Hochschulen mit vertiefenden quantitativen und qualitativen Erhebungen untersucht.



Zielgruppen sind das wissenschaftliche Personal, Hochschulleitungen und Entscheidungsträger/innen sowie Studierende – zur Studierendenbefragung wurde das HIS-Institut für Hochschulforschung beauftragt. Als theoretische Rahmung der empirischen Erhebungen wird auf Konzepte der Organisationssoziologie und der Hochschulfor-

schung Bezug genommen.

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Analysen werden in einem multidimensionalen Handlungspaket zusammengefasst, das sowohl die Wirksamkeit von Maßnahmen als auch Best-Practice-Beispiele dokumentiert. Den Wissenstransfer gewährleistet ein forschungsbasiertes Online-Portal, das im Verlauf des Vorhabens phasenweise aufgebaut wird. Es wird relevante und aktuelle Informationen, Forschungsergebnisse, Termine und (Beratungs-) Angebote zum Themenkomplex nutzer/innenfreundlich bereitstellen, um Akteur/innen aus Hochschulen und Hochschulpolitik über konkrete, spezifische und nachhaltige Handlungslinien familienfreundlicher Maßnahmen zu informieren. Ergänzend dazu wird für Hochschulen ein persönliches, telefonisches Beratungsangebot zur Verfügung gestellt.

Aktuelle Ergebnisse des Projekts und Informationsangebote werden der interessierten Öffentlichkeit über die Projekthomepage unter

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

### Tagungsflyer

zugänglich gemacht sowie mit mehreren Publikationen und im Rahmen zweier öffentlichkeitswirksamer Fachveranstaltungen.

Die **Auftakttagung „Wandel in Sicht? Effektiv zu mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“** findet am **26. September 2011** in der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften statt.

Ziel der Veranstaltung, die sich an Akteur/innen aus Hochschulen und Wissenschaftspolitik, interessierte Wissenschaftler/innen und Studierende richtet, ist es, deutliche Impulse für die weitere Entwicklung des Themenfeldes zu setzen und Raum für konkrete Anregungen, Wünsche und Diskussionsbeiträge der Teilnehmer/innen zu geben. Die zweite Fachtagung wird am 11. April 2013 im dbb forum berlin stattfinden.

Im Rahmen des Vorhabens steht das CEWS im wis-

senschaftlichen Austausch mit weiteren themenverwandten Projekten, u. a. mit der Geschäftsstelle des Programms „Familie in der Hochschule“. Initiiert wurde dieses Programm vom Beauftragten für die Neuen Bundesländer im Bundesministerium des Innern und der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Centrum für Hochschulentwicklung CHE, bei dem die Geschäftsstelle angesiedelt ist.

Im CEWS arbeiten die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen **Dr. Susann Kunadt**, **Jana Girlich**, **Lucill Simak** und **Wei Shen** sowie **David Brodessa** als wissenschaftliche Hilfskraft für das Projekt „Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen!“.

Die Leitung liegt bei **Dr. Inken Lind**.

Kontakt:

[inken.lind@gesis.org](mailto:inken.lind@gesis.org)

[susann.kunadt@gesis.org](mailto:susann.kunadt@gesis.org)

[lucill.simak@gesis.org](mailto:lucill.simak@gesis.org)

## CEWS - Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011

Mit dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011 legt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS die **fünfte Ausgabe** nach dem ersten Erscheinen 2003 vor. Seit seiner ersten Erarbeitung im Jahr 2003 hat sich das Ranking als ein Bestandteil der Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen etabliert, das Instrumente wie Evaluationen ergänzt. Zielstellung des Ranking ist es nach wie vor, die Leistungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich zu vergleichen. Die regelmäßige Veröffentlichung im Abstand von zwei Jahren macht Veränderungen und Trends sichtbar.

Darüber hinaus stellt das CEWS wiederum die aktuellen Rankingergebnisse in Beziehung zu anderen gleichstellungspolitisch-wettbewerbsartig orientierten Ergebnissen oder Platzierungen deutscher Hochschulen, wie dem *Professorinnen-Programm von Bund und Ländern*, dem *Total E-Quality Prädikat*, dem *„audit familiengerechte hochschule“* und den *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG*. In der Tendenz ist erkennbar, dass Hochschulen, die mit erfolgreichen Gleichstellungskonzepten eine aktive Chancengleichheitsstrategie verfolgen, auch im Ranking quantitativ messbare bessere Ergebnisse erreichen.

Das Ranking beruht auf quantitativen Daten aus dem Jahr 2009. Bewertet werden die Hochschulen und Länder in den Bereichen: Studierende, Promotionen, Habilitationen, wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren. Berücksichtigt werden auch Veränderungen im Zeitverlauf beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und bei den Professuren.

Das Ranking wendet sich an alle, die in Hochschulen und Politik an der Qualität und dem Innovationspotenzial unserer Hochschulen interessiert sind. Dafür ist ein vergleichender Blick auf die Leistungen im Bereich der Chancengleichheit unverzichtbar, um wirkungsvolle Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung einzuleiten oder fortzusetzen.

*Andrea Löther, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011 (cews.publik.no16), hg. vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Bonn Juli 2011.*

Das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten kann ab Mitte August als Printversion bestellt werden über

[info-cews@gesis.org](mailto:info-cews@gesis.org)

oder als PDF-Datei heruntergeladen werden:

<http://www.gesis.org/download/download.php?url=/fileadmin/cews/www/download/cews-publik16.pdf>

Bitte beachten Sie auch unser Themen-Feed:

## „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ im GESIS-Portal SOWIPORT

Der neue Themen-Feed im sozialwissenschaftlichen Fachportal SOWIPORT bietet aktuelle Zusammenstellungen von Literatur und Forschungsinformationen zum Thema „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ Beispiele für verwendete Suchbegriffe: Geschlecht, Gender, Gleichstellung, Feminismus, Akademikerin, Studium, Studentin, Hochschule, Wissenschaft, Chancengleichheit, Förderung, „affirmative action“, „feminism“ u.a.

Die Reihe der Themen-Feeds in Sowiport wird kontinuierlich erweitert.

Kontakt:

Wenn Sie ein Thema vorschlagen möchten oder an der kooperativen Gestaltung eines Themen-Feeds interessiert sind, treten Sie mit uns in Kontakt: [angelika.deigner@gesis.org](mailto:angelika.deigner@gesis.org).

<http://www.gesis.org/sowiport/themen/themen-feeds.html>



## Evaluierungsergebnisse des österreichischen Programms FEMtech veröffentlicht

CEWS war im Konsortium mit zwei Institutionen beteiligt.

FEMtech ist ein 2004 initiiertes Programm des österreichischen Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) zur Förderung von Frauen und zur Schaffung von Chancengleichheit in Forschung und Technologie.

Mit der Durchführung der FEMtech Programm evaluation im Zeitraum August 2010 bis Anfang Februar 2011 hatte das BMVIT die ARGE „3C“ beauftragt, bestehend aus der Forschungs- und Beratungseinrichtung convelop (Graz, Wien) sowie den deutschen Partnerinstituten com.X (Bochum) und dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Ziel der Evaluierung war die Bewertung der mittelfristigen Effekte und Wirkungsrichtungen (bei einer Laufzeit von ca. 7 Jahren), um einen Beitrag für die Programmweiterentwicklung zu leisten. Dabei wurde ein pragmatisches und fokussiertes Evaluationsdesign verwendet, welches quantitative und qualitative Methoden kombiniert. Neben einer übergreifenden Dokumentenanalyse kamen zum Einsatz:

- Differenzierte Onlinebefragungen (389 FEMtech NutzerInnen und 1.583 FFG-Fördernehmende);
- Fokusinterviews (Leitungsebene von Unternehmen, die im Bereich Forschung, Technologie und Innovation (FTI) tätig sind), FEMtech Fördernehmende, politische AkteurInnen des Bereiches FTI sowie ehemalige Programmleiterinnen;

- Produktanalysen (FEMtech Output und internationale Fallbeispiele);
- Medienresonanz- und Nutzungsanalyse (FEMtech Website);
- Programmgespräche und Self-Assessment (FEMtech Umsetzerinnen).

Deutschsprachige Zusammenfassung:  
[http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/News/FEMtech-Eval\\_Executive\\_dt\\_summary\\_110502.pdf](http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/News/FEMtech-Eval_Executive_dt_summary_110502.pdf)

Englischsprachige Zusammenfassung:  
[http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/News/FEMtech-Eval\\_Executive\\_summary\\_engl\\_\\_110502.pdf](http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/News/FEMtech-Eval_Executive_summary_engl__110502.pdf)

Gesamtevaluierung Deutsch:  
[http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/News/FEMtech-Eval\\_Endbericht\\_110502.pdf](http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/News/FEMtech-Eval_Endbericht_110502.pdf)

Kontakt:

Dr. Andrea Löther, [andrea.loether@gesis.org](mailto:andrea.loether@gesis.org)

Nina Steinweg, [nina.steinweg@gesis.org](mailto:nina.steinweg@gesis.org)

Weitere Informationen:

[http://www.femtech.at/index.php?id=80&no\\_cache=1&tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=218&tx\\_ttnews\[backPid\]=1&Hash=873ce3b](http://www.femtech.at/index.php?id=80&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=218&tx_ttnews[backPid]=1&Hash=873ce3b)



# 02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

## GWK Bericht zu Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung erschienen

### Chancengleichheit im Schneckentempo

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat die „Fünfzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ verabschiedet.

Der neueste GWK-Bericht zeigt unter anderem, dass es im Berichtszeitraum (2009/2010) in Deutschland 7.162 Professorinnen gab; dies entspricht einem Frauenanteil von 18,0 % - hinter diesem Durchschnittswert verbergen sich allerdings erhebliche fachspezifische, institutionelle und regionale Differenzierungen. Der Anteil von Frauen steigt auf den verschiedenen Qualifikationsstufen und beruflichen Positionen in Wissenschaft und Forschung in unterschiedlichen Geschwindigkeiten, insgesamt zwar langsam, aber kontinuierlich; dies gilt auch für den Anteil von Frauen an den Professuren und bei den Berufungen von Frauen in Leitungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.

Der diesjährige Bericht zeigt weiterhin auf, dass

- sich seit dem Beginn der ersten Datenerhebungen im Jahr 1992 der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der *Erstimmatrikulierten* von 45,6

auf 49,9 %, der *Studienabschlüsse* von 40,8 % auf 51,4 %, der *Promotionen* von 30,7 % auf 44,1 %, der *Habilitationen* von 13,1% auf 23,8 % und der *Professuren* von 7,5 % auf 18,0 % erhöht hat;

- im Vergleichszeitraum von 1992 bis 2010 der Anteil von *Frauen in Führungspositionen an außerhochschulischen Einrichtungen* (FhG, HGF, MPG, WGL) von 2 % auf 11,3 % gestiegen ist;
- sich seit Beginn der Erhebungen zum Berufungsgeschehen im Jahr 1997 der Anteil von Frauen bis 2010 bei den *Bewerbungen um Professuren* von 12,9 % auf 24,4 %, bei den *Berufungen* von 16,9 % auf 26,6 % und bei den *Ernennungen* von 15,7 % auf 26,9 % erhöht hat.

Trotz sichtbarer Verbesserungen in fast allen Bereichen ist das Ziel der angemessenen Repräsentanz von Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft, insbesondere in Leitungspositionen, bei weitem noch nicht erreicht. Es gilt deshalb, die Bemühungen weiter zu verstärken, damit sich der gewachsene Anteil von Frauen an qualifizierten Bildungsabschlüssen auch in einer steigenden Beteiligung von Frauen an Entscheidungs- und Führungspositionen in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft fortsetzt und dadurch auch die Perspektiven der Wissenschaft bereichert werden. Diesem Anliegen wird sich die GWK weiterhin mit Nachdruck annehmen.

Die Frage der „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ ist bereits seit fast zwei Jahrzehnten Gegenstand der Erörterungen von Bund und

Ländern, zunächst in der BLK und seit 2008 in der GWK. Systematisch wird sie seit 1997 von Bund und Ländern dauerhaft verfolgt. Die GWK ist die einzige Stelle im nationalen Wissenschaftssystem, die Datenmaterial zur Situation von Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen kontinuierlich sammelt und in Form von jährlichen Fortschreibungen transparent macht. Diese Fortschreibung nutzen Bund und Länder auch als eine Grundlage für politische Entscheidungen.

Die „Fünfzehnte Fortschreibung“ ist online unter

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-22-Chancengleichheit.pdf>

abrufbar und als Heft 22 der Materialien der GWK beim Büro der GWK erhältlich.

<http://www.gwk-bonn.de/index.php?id=228>

## Dual Career-Netzwerk Rhein-Main gegründet

Forschende Paare in das Rhein-Main-Gebiet zu holen, ist Ziel des Netzwerks, das vier Hochschulen und elf außeruniversitäre Forschungsinstitute in Frankfurt und Darmstadt gegründet haben.

Auf gemeinsame Initiative der Goethe-Universität Frankfurt am Main und der Technischen Universität Darmstadt unterzeichneten sie hierzu eine strategische Vereinbarung. Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst unterstützte den Verhandlungsprozess für den regionalen Verbund zur Förderung von „Dual Career-Paaren“. Ein so groß angelegtes und verbindliches Dual Career-Netzwerk von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist in Deutschland bislang einzigartig.

Die 15 Gründungsmitglieder des Netzwerks:

- Goethe-Universität Frankfurt am Main
- Technische Universität Darmstadt
- Fachhochschule Frankfurt am Main
- Hochschule Darmstadt
- Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
- Frankfurt Institute for Advanced Studies (FIAS)
- Fraunhofer Institut für Graphische Datenverarbeitung (Fraunhofer IGD)
- Fraunhofer Institut für Sichere Informationstechnologie (Fraunhofer SIT)
- Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung GmbH (GSI)
- Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK)
- Max-Planck-Institut für Biophysik
- Max-Planck-Institut für europäische Rechtsgeschichte
- Max-Planck-Institut für Hirnforschung
- Max-Planck-Institut für Herz- und Lungenforschung
- Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung (SGN)

Kontakt: Marlar Kin, Koordinatorin Dual Career Service, Goethe-Universität, Gleichstellungsbüro, Campus Bockenheim, Tel: (069) 798-28113, [kin@em.uni-frankfurt.de](mailto:kin@em.uni-frankfurt.de)

[http://www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de/30\\_arbeitsbereiche/33\\_dual-career/Regionales\\_Netzwerk.html](http://www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de/30_arbeitsbereiche/33_dual-career/Regionales_Netzwerk.html)

## Dual Career Netzwerk Rheinland geht an den Start

Karrierepaare in der Wissenschaft profitieren von neuer hochschulübergreifender Kooperation

Mit der Freischaltung der Webseite [www.dualcareer-rheinland.de](http://www.dualcareer-rheinland.de) fällt der offizielle Startschuss für das Dual Career Netzwerk Rheinland. In diesem Netzwerk organisieren die **Universitäten Köln, Bonn und Düsseldorf** sowie das **Forschungszentrum Jülich** ein gemeinsames neues Serviceangebot für Karrierepaare in der Wissenschaft. Unterstützt werden Spitzenwissenschaftler/innen und deren Partner/innen aus allen Branchen und Berufszweigen.

Die Dual Career Servicestellen der Netzwerkmitglieder unterstützen die Partnerinnen und Partner bei deren Stellensuche. Durch die enge Zusammenarbeit im Netzwerk und die dadurch erweiterte regionale Suche erhöhen sich die Erfolgchancen der Stellensuchenden. Bei Bedarf werden die Wissenschaftler/innen am einzelnen Standort auch bei Kinderbetreuungsfragen und der Wohnungssuche beraten.

Von der Zusammenarbeit im Netzwerk profitieren alle Seiten. Die Dual Career Couples können Beruf, Partnerschaft und Familie besser vereinbaren. Die beteiligten Hochschulen und Forschungseinrichtungen punkten beim Wettbewerb um exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Deutschland und dem Ausland.

Angestrebt wird eine Ausweitung des Netzwerks auf andere interessierte Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus dem Rheinland. Auch eine Zusammenarbeit mit Unternehmen ist geplant.

Kontakt: Netzwerkkoordination Ira Künnecke, M.A.; Dual Career Support der Universität zu Köln, Tel.: + 49 (0) 221-470-2173, Email: [i.kuennecke@verw.uni-koeln.de](mailto:i.kuennecke@verw.uni-koeln.de)

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

## Berlin holt Doppelkarrierepaare an die Spree

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus aller Welt, die es nach Berlin zieht, ist zunehmend wichtig, dass ihre Partnerinnen oder ihr Partner ebenfalls eine angemessene Beschäftigung in der Region ausüben kann. Der Schwerpunkt der Arbeit des Dual Career Netzwerks liegt also in der aktiven Unterstützung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei ihrem beruflichen Wechsel an den Standort Berlin sowie in der Sicherstellung eines umfassenden Informationsangebotes bezüglich der Optimierung der Work-Life-Balance. Eine Garantie für die Vermittlung einer geeigneten Stelle kann das Dual Career Netzwerk selbstverständlich nicht geben. Ziel ist es vielmehr, den Neustart in Berlin so reibungslos und erfolgversprechend wie möglich zu gestalten.

Wichtige Grundlage für die Arbeit des Dual Career Netzwerks Berlin ist eine umfassende Datenbank mit Profilen von Institutionen und Unternehmen. Diese Informationen sowie nützliche Linksammlungen werden Interessierten über das Internetportal [www.dualcareerberlin.de](http://www.dualcareerberlin.de) zur Verfügung gestellt. Neben Informationen und individueller Beratung zu professionellen Perspektiven gibt es deshalb auch Unterstützung zu Fragen hinsichtlich des Wohnens und Lebens in Berlin.

Die zweite dominante Säule der Arbeit des DCNB liegt in der Vernetzung der Berliner Hochschulen und der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, um den Pool an Beschäftigungsmöglichkeiten für alle zu erweitern. Daneben stellen Behörden und Verwaltungen sowie Wirtschaftsunternehmen und Betriebe wichtige strategische Partner dar. Auch die Zusammenarbeit mit Hochschulen, Institutionen und Unternehmen in Brandenburg wird kontinuierlich ausgebaut. Eine **Auftaktveranstaltung am 01.09.** soll die Kooperationen der jeweiligen Einrichtungen noch intensivieren und die Perspektiven für alle Beteiligten transparent machen. Der Wirtschaftsstandort Berlin braucht hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte. Von der systematischen Vernetzung aller Einrichtungen durch

das Dual Career Netzwerk und der Bündelung der Stellenangebote und Profile für Interessierte auf beiden Seiten kann Berlin nur profitieren. Ein bei der Auftaktveranstaltung stattfindender Workshop soll dazu dienen, im Austausch weitere Anregungen für eine konstruktive und in die Zukunft gerichtete Zusammenarbeit aller Netzwerkpartner zu bieten.

Bei der Pressekonferenz des Dual Career Netzwerks Berlin am 08. Juni 2011 beteuerte der Präsident der FU, Herr Prof. Dr. Peter-André Alt, dass das Projekt langfristig gemeinsam von den Berliner Hochschulen getragen werden sollte, damit das Bestehen der für den Wissenschaftsstandort Berlin im internationalen Vergleich so wichtigen Einrichtung auch zukünftig gesichert sei. Eine Zusatzfinanzierung wird sich zudem über die einzelnen Kooperationsverträge mit den Netzwerkpartnern aus der Wirtschaft und Forschung ergeben.

Das Team des Dual Career Netzwerks Berlin sind:

Christine Kurmeyer, Projektleitung  
Kathrin Lebrecht, Referentin  
Melania Anastasiadou, Referentin  
Judith Bölscher, Sachbearbeitung

[info@dualcareer-berlin.de](mailto:info@dualcareer-berlin.de)  
<http://www.dualcareer-berlin.de>

## GEW fordert Änderung des Wissenschaftszeitvertragsge- setzes

Eine gesetzliche Mindestlaufzeit für Zeitverträge und die Aufhebung der Tarifsperre: Das sind die zentralen Forderungen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) für die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Das erklärte das für Hochschulen verantwortliche GEW-Vorstandsmitglied Andreas Keller aus Anlass des zweiten Follow-up-Kongresses zum „Templiner Manifest“ in Berlin. „Wenn 83 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiter mit Zeitverträgen abgespeist

werden und mehr als die Hälfte dieser Verträge eine Laufzeit von weniger als einem Jahr hat, muss der Gesetzgeber dieser Entwicklung einen Riegel vorschieben“, erklärte Keller. Er bezog sich dabei auf die Ergebnisse der im Auftrag der Bundesregierung gestarteten Evaluation des Gesetzes, die beim GEW-Kongress vorgestellt worden sind.

„Um die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung zu verbessern, aber auch um die Qualität von Forschung und Lehre zu sichern, brauchen wir stabilere Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. Deshalb setzen wir uns für eine gesetzlich garantierte Mindestlaufzeit für Zeitverträge ein. Diese sollte sich an der tatsächlichen Dauer der Projekte orientieren. Kein Zeitvertrag darf die Mindestlaufzeit von einem Jahr unterschreiten“, sagte Keller. Über die gesetzlichen Mindeststandards hinausgehende Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft sollten nach Auffassung der Bildungsgewerkschaft nicht vom Gesetzgeber vorgegeben, sondern von den Tarifpartnern ausgehandelt werden.

Schließlich machte sich Keller für eine verbindlichere Ausgestaltung der so genannten Familienkomponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz stark. „Das Gesetz gestattet Hochschulen und Forschungseinrichtungen schon heute, Zeitverträge mit Wissenschaftlern, die Kinder betreuen, zu verlängern. Tatsächlich machen die Arbeitgeber von dieser Regelung sehr willkürlich Gebrauch. Wir brauchen daher einen Rechtsanspruch der betroffenen Kolleginnen und Kollegen auf Vertragsverlängerung“, sagte der GEW-Hochschulexperte.

[http://www.gew.de/GEW\\_Geben\\_Sie\\_Tariffreiheit.html](http://www.gew.de/GEW_Geben_Sie_Tariffreiheit.html)

[http://www.gew.de/Templiner\\_Manifest.html](http://www.gew.de/Templiner_Manifest.html)

[http://www.gew.de/Evaluation\\_des\\_Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.html](http://www.gew.de/Evaluation_des_Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.html)

## Zehn weitere Institute der Leibniz-Gemeinschaft erhalten Zertifikat zum „audit berufundfamilie“

Insgesamt sind jetzt rund die Hälfte aller Leibniz-Institute zertifiziert

Zehn Institute der Leibniz-Gemeinschaft haben im Mai 2011 in Berlin die Zertifikate zum audit berufundfamilie erhalten. „Ich freue mich sehr für die zehn Institute“, sagt Leibniz-Präsident **Karl Ulrich Mayer**, „und ich bin stolz darauf, dass die Leibniz-Institute damit zeigen, wie ernst es ihnen mit Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit ist.“

Bereits Ende 2008 hatte die Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft beschlossen, alle Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft im Rahmen einer Selbstverpflichtung zertifizieren zu lassen. Mit den jetzt neu und erstmals zertifizierten Einrichtungen ist nun etwa die Hälfte der 87 Mitglieder der Gemeinschaft als besonders familienfreundlich oder *erfolgreich in der Chancengleichheitspolitik* ausgewiesen, beispielsweise durch das audit berufundfamilie oder das Zertifikat „Total E-Quality“.

Die Leibniz-Gemeinschaft baut so ihre Vorreiterposition hinsichtlich der Bereitstellung von eltern- und familienfreundlichen Arbeitsstrukturen in der außeruniversitären Forschung weiter aus. Sie folgt dabei der Überzeugung, dass die konkreten Bedingungen der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familie für den Verbleib gerade junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Forschung ausschlaggebender sind als starre Vorgaben. In Zeiten des Fachkräftemangels schafft die Leibniz-Gemeinschaft so eine hohe Mitarbeiterbindung und -motivation sowohl für forschendes Personal als auch für nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Überreicht wurden die Zertifikate von **Josef Hecken**, Staatssekretär im Bundesministerium für

Familie, Senioren, Frauen und Jugend, gemeinsam mit **Peter Hintze**, Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister für Wirtschaft und Technologie. Bundesfamilienministerin **Dr. Kristina Schröder** und Bundeswirtschaftsminister **Dr. Philipp Rösler** tragen gemeinsam die Schirmherrschaft für das audit der berufundfamilie gGmbH – einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Mit den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft wurden zugleich 255 weitere öffentliche und privatwirtschaftliche Arbeitgeber zertifiziert.

Weitere Informationen über die aktuell zertifizierten Institute und Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft, sowie zur 13. Zertifikatsverleihung der berufundfamilie gGmbH :

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=pmakt&tnidap=&tprint=0>

[http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl\\_data/19ca537fcdcf1fcc4382873cc7150c50/bf\\_news\\_110601.pdf](http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/19ca537fcdcf1fcc4382873cc7150c50/bf_news_110601.pdf)

**GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften** ist seit März 2010 als familienbewusstes Institut zertifiziert.

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

---

## Personalia

---



---

## Senat der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) wählte am 6. Juli 2011 in Bonn fünf neue Mitglieder für den Senat der DFG. Eine Wissenschaftlerin wurde neu gewählt. **Damit gehören dem 39-köpfigen Senat nunmehr 17 Wissenschaftlerinnen an, eine mehr als bisher.**

Von den insgesamt fünf neuen Senatsplätzen waren zwei im Bereich Biologie/Medizin/Agrarwissenschaften und jeweils einer in den Bereichen Geistes- und Sozialwissenschaften, Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften zu besetzen.

Folgende fünf Mitglieder wurden für zunächst drei Jahre in den Senat der DFG gewählt: Professor Christoph Cornelißen (Senats-Platz Geschichtswissenschaften), Universität Kiel; **Prof. Dr. Marlis Hochbruck (Platz Mathematik)**, Karlsruher Institut für Technologie; Professor Klaus-Michael Debatin (Platz Konservative Medizin), Universität Ulm; Professor Gerald Gerlach (Platz Systemtechnik mit Informatikbezug), Technische Universität Dresden; Professor Michael Sendtner (Platz Neurowissenschaften), Universität Würzburg.

Acht Senatsmitglieder wurden für eine zweite Amtszeit von drei Jahren wiedergewählt: **Prof. Dr. Claudia M. Buch** (Platz Wirtschaftswissenschaften), Universität Tübingen; Professor Harald Budelmann (Platz Stahlbau/Baumechanik), TU Braunschweig; Professor Bruno Eckhardt (Platz Theoretische Physik), Universität Marburg; Professor Dieter Enders (Platz Molekülchemie), RWTH Aachen; Professor Reinhard Jahn (Platz Biochemie), Max-Planck-Institut für Biophysikalische Chemie Göttingen; **Professor Anke Kayser-Pyzalla** (Platz Material-

wissenschaften), Helmholtz-Zentrum Berlin; **Professor Stefanie Reese** (Platz Dynamik/Mechanik), RWTH Aachen; **Professor Doris Schmitt-Landsiedel** (Platz Elektrotechnik/Elektronik), TU München.

Der Senat ist das wissenschaftspolitische Gremium der DFG. Er nimmt übergeordnete Anliegen der Forschung wahr, fördert ihre Zusammenarbeit und berät Regierungen, Parlamente und Behörden durch wissenschaftlich begründete Stellungnahmen. Durch die Einrichtung von Schwerpunktprogrammen und Forschergruppen setzt er Akzente in der Forschungsplanung.

Liste der Mitglieder:

[http://www.dfg.de/dfg\\_profil/gremien/senat/](http://www.dfg.de/dfg_profil/gremien/senat/)

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2011/pressemitteilung\\_nr\\_32/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2011/pressemitteilung_nr_32/index.html)

[http://www.dfg.de/dfg\\_profil/gremien/senat/](http://www.dfg.de/dfg_profil/gremien/senat/)

---

## Margret Wintermantel zur neuen DAAD-Präsidentin gewählt

Die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), **Prof. Dr. Margret Wintermantel**, wird ab 1. Januar 2012 neue Präsidentin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD). Neuer Vizepräsident wird der Präsident der Justus-Liebig-Universität Gießen, **Professor Dr. Joybrato Mukherjee**.

Durch die Wahl Wintermantels steht zum **zweiten Mal eine Frau an der Spitze der weltweit größten Organisation für akademischen Austausch.**

<http://www.daad.de/portrait/presse/pressemitteilungen/2011/17722.de.html>



## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## Bundeskabinett beschließt Ersten Gleichstellungsbericht

Das Bundeskabinett hat am 15. Juni 2011 das Gutachten der unabhängigen Sachverständigenkommission „**Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf**“ zur Kenntnis genommen. Gleichzeitig wurde die vom Bundesfamilienministerium erarbeitete Stellungnahme der Bundesregierung dazu beschlossen. Beides zusammen – Gutachten und Stellungnahme – bildet den Ersten Gleichstellungsbericht. „Der Erste Gleichstellungsbericht, den jemals eine Bundesregierung vorgelegt hat, ist ein Meilenstein“, sagte **Dr. Hermann Kues**, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesfamilienministerium.

„In dem Bericht werden erstmals Lebensphasen von Frauen und Männern systematisch miteinander verglichen. Das ist entscheidend für eine moderne Gleichstellungspolitik, denn die Lebenswege verändern sich immer rasanter“, so **Dr. Hermann Kues**. „Dabei stehen Frauen und Männer vor der Herausforderung, in verschiedenen Lebensphasen die Balance zwischen Zeit für Verantwortung in der Familie und im Beruf jeweils neu auszutarieren“, so der Parlamentarische Staatssekretär weiter.

Für ihr Gutachten hat die interdisziplinäre Sachverständigenkommission Erfolge und Herausforderungen der Gleichstellungspolitik hinsichtlich gleicher Chancen für Frauen und Männer in allen Lebensbereichen und in allen Phasen des Lebenslaufs untersucht. Im Januar 2011 wurden die Ergebnisse dem Bundesfamilienministerium

übergeben. Die Untersuchung soll ermöglichen, den gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf gerade an den Übergängen des Lebenslaufs zu identifizieren – bei der ersten beruflichen Orientierung, bei der Familiengründung oder beim Wiedereinstieg in den Beruf. Die Analysen und Empfehlungen der Sachverständigen orientieren sich an einem Leitbild der Wahlfreiheit für Frauen und Männer. Die Bundesregierung begrüßt diese Zielsetzung in ihrer Stellungnahme und erkennt das innovative Potenzial einer aktiven Lebenslaufpolitik an: Frauen und Männer müssen gleichermaßen faire Chancen haben, ihr Leben so zu leben wie sie es sich vorstellen. Unterstützende Wirkung haben dabei bereits einige politische Projekte der Bundesregierung, wie etwa der Boys' Day und der Girls' Day, das „Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg“ oder der Stufenplan für mehr Frauen in Führungspositionen.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Gutachten,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Stellungnahme,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=172922.html>  
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=172756.html>

Bitte beachten Sie den Artikel: Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung in der Diskussion auf S. 16 im CEWSjournal Nr. 79/27.05.2011.



## Europäisches Parlament fordert Steigerung des Frauen- anteils in wirtschaftlichen Führungsgremien

Entschließung vom 6. Juli 2011.

*Auszüge der Entschließung:*

Das Europäische Parlament begrüßt die von der Kommission am 1. März 2011 angekündigten Maßnahmen, insbesondere die Absicht der Kommission, im Jahr 2012 eine europäische Regelung vorzuschlagen, wenn es den Unternehmen nicht gelingt, den Frauenanteil in ihren Entscheidungsgremien durch freiwillige Maßnahmen bis 2015 auf 30 % und bis 2020 auf 40 % anzuheben und fordert die Unternehmen eindringlich auf, den **Frauenanteil in den Führungsgremien auf die kritische Schwelle von 30 % bis 2015 und auf 40 % bis 2020 zu erhöhen.**

Es wird festgestellt, dass in Norwegen bei der Erhöhung der Vertretung von Frauen deutliche Fortschritte zu verzeichnen sind, seit im Jahr 2003 ein Gesetz verabschiedet wurde, nach dem in den Vorständen/Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten beide Geschlechter zu mindestens 40 % vertreten sein müssen und das wirksame Sanktionen bei Verstößen vorsieht.

Nachdrücklich wird darauf hingewiesen, dass die Unternehmen verpflichtet sind, Frauen und Männern am Arbeitsplatz gleiche Behandlung und gleiche Chancen einzuräumen, und dass sie zu diesem Zweck Maßnahmen zur Vermeidung jeder Art von Diskriminierung treffen müssen.

Begrüßt werden die Initiativen von Mitgliedstaaten wie Frankreich, den Niederlanden und Spanien, in denen **verbindliche Frauenquoten** für die Führungsgremien von Unternehmen festgelegt

wurden. Die Debatten über die Vertretung von Frauen in den anderen Mitgliedstaaten wie Belgien, Deutschland und Italien werden verfolgt; es wird festgestellt, dass nur die Bekundung des politischen Willens die Annahme verbindlicher Maßnahmen beschleunigt, die auf eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Führungsgremien der Unternehmen abzielen.

Das Europäische Parlament fordert die Kommission auf, schnellstmöglich eine **vollständige Bestandsaufnahme der Präsenz von Frauen** in allen Arten von Unternehmen in der Europäischen Union und zu den verpflichtenden und nicht verpflichtenden Maßnahmen vorzulegen, die von der Wirtschaft sowie in jüngster Zeit von den Mitgliedstaaten zu ihrer Steigerung getroffenen wurden.

Am Ende dieser Untersuchung und für den Fall, dass die Maßnahmen, die die Unternehmen und die Mitgliedstaaten von sich aus getroffen haben, nicht ausreichen, sollen bis 2012 legislative Maßnahmen einschließlich Quoten zur Steigerung der Vertretung von Frauen in den Führungsgremien von Unternehmen auf 30 % bis 2015 und auf 40 % bis 2020 vorgeschlagen werden. Dabei soll den Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten sowie ihren wirtschaftlichen, strukturellen (Unternehmensgröße), rechtlichen und regionalen Besonderheiten Rechnung getragen werden.

Das Europäische Parlament fordert die Kommission auf, einen **Fahrplan** vorzulegen, in dem spezifische, messbare und erreichbare Zielvorgaben für die Verwirklichung einer ausgewogenen Vertretung in Unternehmen jeglicher Größe festgelegt sind und einen Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen zu entwickeln.

Entschließung:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2011-0330&language=DE>

Lesen Sie außerdem:

Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt: Europäische Frauenquote der falsche Weg

[http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE\\_PI03811](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_PI03811)

## Dokumente des Deutschen Bundestages zum Thema Frauenquote:

Drucksache 17/5541, 13.04.2011

Große Anfrage (SPD, DIE LINKE; Bündnis 90/Die Grünen):

Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung

*Auszug (Einleitung): In Wissenschaft und Forschung sind Frauen auch heute noch stark unterrepräsentiert. Ihre Entwicklungs- und Karrierechancen sind bei gleicher Qualifikation nach wie vor schlechter als jene von Männern. Eine „gläserne Decke“ versperrt vielen Wissenschaftlerinnen den Weg in höhere Qualifikationsstufen und Besoldungsgruppen, in Entscheidungsgremien und Leitungsfunktionen. Aber auch in politiknahen Beratungskommissionen, in wissenschaftlichen Expertengremien oder, besonders ausgeprägt, in der industriellen Forschung sind Frauen rar. Die Vergeudung des intellektuellen Potenzials von Frauen rückt zunehmend als gravierendes Innovations- und Qualitätsdefizit in Forschung und Wissenschaft ins Bewusstsein. Zugleich konstatiert die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2010 herausgegebene Studie Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft „die ernüchternde und für viele auch frustrierende Erkenntnis, dass bisherige Gleichstellungsbemühungen gerade in der Wissenschaft nur wenig effektiv waren“. Wenig zufriedenstellend verläuft auch die Besetzung von Gremien im direkten Einflussbereich des Bundes, die wissenschaftliche Beratung leisten oder sich vorwiegend aus Expertinnen und Experten aus dem Wissenschaftsbereich zusammensetzen. Die unbefriedigende Entwicklung gerät zunehmend in Widerspruch zu einer Gleichstellungsrhetorik, die sich immer stärker in den Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen und -organisationen durchsetzt. Diese Ausgangslage ist Anlass, den aktuellen Sachstand bei der Gleichstellung der Geschlechter in Wissenschaft und Forschung zu bilanzieren und nach Handlungsfeldern, politischen Instrumenten und neuen Perspektiven zu fragen.*

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/055/1705541.pdf>

Drucksache 17/6336, 29.06.2011

Antrag (SPD):

Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs starten

*Auszug: Für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ist die Hürde zu einer Professur offenbar besonders hoch. Während 2009 rund 48 Prozent der Studierenden und 51 Prozent der Absolventen weiblich waren, fällt ihr Anteil bei den Promotionen auf 44 und den Habilitationen auf rund 24 Prozent. Frauen machen trotz positiver Tendenz auch 2009 lediglich 18 Prozent der Professorenschaft aus, an den C4/W3-Lehrstühlen halten sie sogar nur 14 Prozent. Obwohl an den Hochschulen der Frauenanteil von 2000 bis 2009 in allen Personalkategorien zugenommen hat, bleibt es damit bei der negativen Tendenz des Frauenanteils in den einzelnen Karriere-stufen – trotz des positiven Beitrags des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern. Lediglich die Juniorprofessur sticht weiter positiv hervor mit einem Frauenanteil von rund 37 Prozent. Die Grundlast in Forschung und vor allem Lehre an den Hochschulen wird somit zunehmend von befristeten Teilzeitkräften oder Honorarkräften getragen mit entsprechenden Auswirkungen auf die Arbeits- und Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Situation bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist auch infolge deren genereller Forschungsfokussierung grundsätzlich positiver. Hier wirkt sich unter anderem die finanzielle Verlässlichkeit des Aufwuchsszenarios aus, das durch den Pakt für Forschung und Innovation oder auch die Exzellenzinitiative (Spitzencluster, Graduiertenschulen) geschaffen wurde und das von der ehemaligen Bundesregierung unter Gerhard Schröder initiiert und von der großen Koalition fortgesetzt worden ist. Entsprechend konnten allein von 2000 bis 2007 die Stellen für Forscherinnen und Forscher bei allen vier großen Organisationen gesteigert werden; bei der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) und der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) um rund 12 Prozent, bei der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) und der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) sogar um über 47 bzw. 42 Prozent. Erfreulich ist dabei, dass der Frauenanteil an diesen Stellen bei allen Organisationen überproportional gesteigert werden konnte. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) leistet*

mit ihrem spezifischen Profil von über 250 Graduiertenkollegs, erfolgreichen Postdoc-Programmen (unter anderem rund 470 geförderte Nachwuchsgruppen im Emmy-Noether-Programm) und den bisher 77 Heisenberg-Professuren wichtige Beiträge zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Auch in der Frauenförderung setzt die DFG mit ihren Gleichstellungsstandards wichtige Ziele, wobei die erfolgreiche Umsetzung erst anläuft und es für eine Effizienzbewertung der Maßnahme daher zu früh ist.

...II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf...

- Steigerung des Anteils von Frauen in Führungsgremien der Hochschulen auf mindestens 30 Prozent bis 2015 sowie auf 40 Prozent bis 2020;
- Einführung einer flexiblen Frauenquote nach dem Kaskadenmodell, indem die verbindliche Zielquote sich aus dem Anteil von Frauen an der vorhergehenden Qualifizierungsstufe ergibt...

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/063/1706336.pdf>

Weitere Dokumente des Dt. Bundestages:

Drucksache 17/6527: Beschlussempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses (6. Ausschuss/elektr. Vorabfassung), 07.07.2011

a.) Entwurf eines Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Aufsichtsräten

b.) Quotenregelung für Aufsichtsräte und Vorstände gesetzlich festschreiben

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/065/1706527.pdf>

Drucksache 17/5874: Kleine Anfrage (Bündnis 90/ Die Grünen): Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen im Richterdienst, 18.05.2011

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/058/1705874.pdf>

## Koalitionsfrauen uneinig über Zuständigkeitsfrage bei der Frauenquote

Bundesjustizministerin **Sabine Leutheusser-Schnarrenberger (FDP)** ist mit ihrer Äußerung – dass dem Familienministerium die Zuständigkeit für die Einführung einer Frauenquote fehle – zur Zielscheibe der Kritik bei den Unionsfrauen geworden. Es sei nicht zutreffend, dass Bundesfrauenministerin **Kristina Schröder (CDU)** die Zuständigkeit für eine gesetzliche Quote in Aufsichtsräten und Vorständen fehle, betonte die Vorsitzende der Gruppe der Frauen der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, **Rita Pawelski (CDU)**, Anfang Juli in Berlin.

„Wo die Kompetenz und Zuständigkeit für dieses Thema liegt, ist eindeutig. Frauenförderung gehört ins Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Zusammenarbeit ist gefragt und kein verspätetes Kompetenzgerangel“, machte Pawelski deutlich. Unter Einbeziehung und mit Unterstützung der Koalitionsfrauen und der Bundesministerien für Arbeit, Wirtschaft und Justiz habe das Bundesfrauenministerium in den letzten Monaten intensiv an einer **gemeinsam Lösung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gearbeitet**, führte Pawelski weiter aus. Der Gesetzentwurf des federführenden Frauenministeriums wird in der zweiten Jahreshälfte erwartet.

„Der Gesetzentwurf wird in Regelungen des Gesellschafts- und Aktienrecht eingreifen. Kein Gesetz kommt ohne Überschneidungen mit anderen Fachbereichen oder dem Bundesjustizministerium aus“, so die Unionsfrauen. Diese Überschneidungen rechtfertigten aber nicht den Wechsel des federführenden Ministeriums – insbesondere wenn ein Thema fast abgeschlossen sei. Dass die Bundesjustizministerin nun auf der Zielgeraden die Pferde auswechseln wolle, bezeichneten die Politikerinnen als „sehr durchschaubares Manöver“.

Quelle: zweiwochendienst, 06.07.2011

<http://www.zwd.info>

Weitere Presseberichte zur Frauenquote:

#### Themen auf Zeit Online.de:

##### Frauenminister fordern gesetzliche Quote

*Die Fachminister der Länder wollen eine gesetzliche Regelung bis 2017. Bis dahin sollen Unternehmen die Chance haben, mehr Frauen in Spitzenpositionen einzustellen.*

<http://www.zeit.de/politik/deutschland/2011-06/Frauenquote-Laender-Konferenz>

##### „Eine Frauenquote ist Augenwischerei“

*Martina Koederitz ist die erste Frau an der Spitze von IBM Deutschland. Von einer Frauenquote hält die Managerin dennoch nichts, verrät sie im Interview, 22.06.2011*

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2011-06/interview-chefin-ibm>

##### Frauen und Learjets

*Bei SAP und Telekom gibt es Streit um weibliche Führungskräfte – ein Zeichen neuer Normalität; 18.07.2011*

<http://www.zeit.de/2011/29/Frauen-und-Learjets>

#### Themen auf Spiegel Online.de:

*Telekom-Vorstand Sattelberger: Karrieren werden beim Pinkeln gemacht, 06.06.2011*

*Chefinnen: Frauen erobern die Führungsetagen in kleinen Firmen, 08.06.2011*

*Gesetz geplant: Von der Leyen will Frauenquote bis 2013 durchboxen, 16.06.2011*

*Erste Hilfe Karriere: Mischt die Männerreliquen auf!, 17.06.2011*

*Quotendebatte: Telekom will Frauen-Trio für den Vorstand, 04.07.2011*

*Weibliche Führungskräfte: Der Frauenmangel ist ein Klischee, 06.07.2011*

Alle Artikel auf:

<http://www.spiegel.de/thema/managerinnen/>

Aus „Der Spiegel 5/2011“:

**Warum Deutschland die Frauen-Quote braucht. Eine Streitschrift**

**Deutschland diskutiert die Frauenquote**

<http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-76659498.html>

#### Themen auf sueddeutsche.de:

**Weibliche Vorstände Belgien verordnet sich eine gesetzliche Frauenquote, 01.07.2011**

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/weibliche-vorstaende-belgien-verordnet-sich-eine-gesetzliche-frauenquote-1.1114790>

**Obermann holt Frauen in den Vorstand Die Drei von der Telekom, 04.07.2011**

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/obermann-holt-frauen-in-den-vorstand-die-drei-von-der-telekom-1.1116053>

**Frauenquote in der Telekom-Spitze Die Konzerne tappen in die Frauenfalle, 05.07.2011**

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/frauenquote-in-der-telekom-spitze-die-konzerne-tappen-in-die-frauenfalle-1.1116450> (Evtl. in den Browser kopieren!)

Weitere Artikel zur Quotendiskussion auf sueddeutsche.de:

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/diskussion-ueber-quote-deutschlands-maechtige-frauen-1.1116498>

#### Themen auf TAZ.de:

**Die nächsten Nachrücker sind Frauen: In Belgien muss in börsennotierten Firmen künftig jeder dritte Vorstandsposten mit einer Frau besetzt sein. Das Land folgt damit Frankreich und Norwegen, 01.07.2011**

*Das Land folgt damit Frankreich und Norwegen, 01.07.2011*

<http://www.taz.de/Frauenquote-fuer-belgische-Unternehmen!/73665/>

**Drei Frauen im Telekom-Vorstand, doch ein Sieg sieht anders aus: Telekom zerschlägt die gläserne Decke, 04.07.2010**

<http://www.taz.de/Kommentar-Telekom!/73837/>

Weitere Infos:

<http://www.taz.de/!s=Frauenquote/>

## Runder Tisch zur Frauenquote geplant

Die gesetzlich verpflichtende Quote für Frauen in Aufsichtsräten muss kommen. Darin waren sich die VertreterInnen aus Politik und Wirtschaft einig, die am 27. Mai 2011 in der Königlich Norwegischen Botschaft in Berlin vor einem – überwiegend weiblichen – Publikum aus Wissenschaft, Management und Politik zum Thema Frauenquote gesprochen haben.

An der Konferenz „Starke Statements für starke Frauen“, die von erfolgsfaktor FRAU e.V. (eff) organisiert wurde, nahmen unter anderem die ehemalige Bundesfrauenministerin **Renate Schmidt** (SPD) und die frühere Bundestagspräsidentin **Rita Süßmuth** (CDU) sowie die Sprecherin der Bundestagsfraktion der Grünen für Wissenschafts- und Forschungspolitik, **Krista Sager**, und die Sprecherin für Stadtentwicklung der FDP-Bundestagsfraktion, **Petra Müller**, teil.

Besonders scharf kritisierten die Vortragenden das von GegnerInnen der Quote häufig vorgebrachte Argument, es mangle an ausreichend qualifizierten Frauen für die Aufsichtsräte. **Renate Schmidt** betonte daher: „Ich will die Quote, weil mich die damals wie heute antiquierte Argumentation der Wirtschaft über angeblich fehlende qualifizierte Frauen ärgert.“ Den ebenso oft gebrauchten Einwand, Karriere sei nicht vom Geschlecht, sondern allein von der Qualifikation einer Person abhängig, bezeichnete der Leiter des Arbeitskreises Nachhaltige Unternehmensführung der Schmalenbachgesellschaft, **Rudolf X. Ruter**, sogar als ein „großes, von Männern zementiertes Ammenmärchen“.

Die RednerInnen stimmten überein, dass freiwillige Selbstverpflichtungen noch nie zufriedenstellende Ergebnisse gebracht hätten. Sie riefen stattdessen zu einer parteiübergreifenden Zusammenarbeit auf, um die gesetzlich verankerte Frauenquote für Aufsichtsräte auch in Deutschland endlich Realität werden zu lassen. Der Verein erfolgsfaktor FRAU, welcher aus der Initiative für die Nürnberger Resolution hervorgegangen ist, möchte deshalb zusam-

men mit den KonferenzrednerInnen einen runden Tisch aufbauen, um gemeinsam einen Gesetzesentwurf zur verbindlichen Frauenquote zu erarbeiten.

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

Weitere Informationen:

<http://www.erfolgsmfaktor-frau.de/>  
<http://www.zwd.info>

Bitte lesen Sie auch:

Obermeyer, Sandra; Reibold, Caren:

Die geschlechterparitätische Besetzung von Aufsichtsräten

Zum Stand der Diskussion und Fragen der Umsetzbarkeit, insbesondere einer gesetzlichen Quote

In: *Die Feministische Rechtszeitschrift STREIT*, 01/2011  
<http://www.streit-fem.de/>

Dieser Artikel kann kostenpflichtig heruntergeladen werden.

## CDU/CSU-Frauen:

### Bei Nicht-Handeln droht die Zwangsquote

Die Unionsfrauen begrüßen die Ankündigung des Parlamentarischen Staatssekretärs im Bundesfamilienministerium, **Hermann Kues**, bis Ende dieses Jahres eine gesetzliche Regelung für mehr Frauen in Führungsetagen auf den Weg zu bringen.

In einer Presseerklärung vom 30 Juni 2011 erklärte die Vorsitzende der Frauen der CDU/CSU Bundestagsfraktion, **Rita Pawelski**: „...Zu begrüßen ist daher, dass das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bis Ende dieses Jahres einen Gesetzesentwurf zur Förderung von Frauen in Schlüsselpositionen vorlegen wird...“

*Hintergrund:* Die Gruppe der Frauen der CDU/CSU-Bundestagsfraktion fasste am 1. Juli 2010 einen Beschluss mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in



Führungspositionen maßgeblich zu erhöhen. Dazu wurde ein Stufenplan vereinbart. Zunächst können die Unternehmen auf Basis einer Selbstverpflichtung bis Ende 2013 den Frauenanteil erhöhen. Sollte es bis dahin nicht gelungen sein, den Frauenanteil von 30 Prozent in Führungsgremien zu erreichen, wird bis 2018 eine gesetzliche Regelung in Kraft treten.

<http://www.cducsu.de>

## 28% der Führungskräfte in privaten Unternehmen sind weiblich

Fast 28% der Führungspositionen in privaten Unternehmen in Deutschland sind mit einer Frau besetzt. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) auf Basis von Ergebnissen des Mikrozensus mitteilte, stieg der Anteil weiblicher Chefs in den letzten Jahren an und erreichte im Jahr 2010 mit 27,7% einen neuen Höchststand. Dennoch ist der Frauenanteil an Führungspositionen noch immer deutlich niedriger als der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt (45,6%).

Weibliche Führungskräfte sind vor allem in kleineren Betrieben präsent: In Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten waren 35,0% der Führungspositionen mit einer Frau besetzt, in Betrieben mit 50 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren es dagegen nur 23,4%. Insgesamt waren Frauen im Top-Management seltener anzutreffen als auf der zweiten Führungsebene (24,2% gegenüber 28,8%). Den größten Seltenheitswert haben Frauen in der ersten Führungsebene größerer Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten: hier liegt ihr Anteil bei 16,9%.

**Bei jüngeren Führungskräften liegt der Frauenanteil deutlich höher als bei älteren:** Knapp 38% der Führungskräfte im Alter bis 39 Jahre waren weiblich – ab 40 Jahren und älter waren es lediglich rund 22% der Führungskräfte.

In den letzten fünfzehn Jahren besetzten immer mehr Frauen Führungspositionen. Seit dem Jahr 1996 ist der Frauenanteil in Führungspositionen von 21,8% um knapp 6 Prozentpunkte angestiegen. Der Anstieg an weiblichen Führungskräften insgesamt fiel zwar stärker aus als beim Frauenanteil an allen Beschäftigten, blieb aber doch moderat. Den größten Zuwachs im Zeitverlauf gab es in größeren Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten. In kleineren Betrieben konnten weibliche Führungskräfte nur leicht zulegen, hier war das Ausgangsniveau allerdings auch höher.

[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/06/PD11\\_\\_215\\_\\_132,templateId=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/06/PD11__215__132,templateId=renderPrint.psml)

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publicationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/FrauenFuehrungspositionen52011,property=file.pdf>

## 4. Bilanz der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vorgelegt

Gut vorwärts gekommen, aber noch längst nicht am Ziel: So lautet das Resümee der 4. Bilanz der Vereinbarung zur Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, die die Bundesregierung und die Spitzenverbände der Privatwirtschaft am 2. Juli 2001 unterzeichnet haben. In den zehn Jahren, die inzwischen vergangen sind, habe es sichtbare Erfolge gegeben, heißt es in einer Pressemitteilung des Bundesfamilienministeriums vom 27. Juni 2011.

„Es wurde viel getan – es bleibt noch viel zu tun.“

Vor allem bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen sind die zu verzeichnenden Fortschritte ungenügend und noch zu langsam. Gerade in den obersten Führungsetagen, insbesondere in den größten deutschen Unternehmen, sind Frauen nach wie vor nur mit der Lupe zu finden“, fasst der Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, **Josef Hecken** die Ergebnisse zusammen.

Sichtbare Erfolge gäbe es insbesondere bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier hätten Wirtschaft und Politik in den vergangenen Jahren Hand in Hand gearbeitet. Der Ausbau der Kinderbetreuung und die mit dem Elterngeldgesetz gestärkte Beteiligung der Väter an der Betreuung der Kinder in den ersten Lebensjahren hätten Eltern mehr Gestaltungsspielraum eröffnet und die Arbeitswelt in den deutschen Unternehmen verändert. Immer mehr junge Frauen kehren nach der Geburt eines Kindes bald an den Arbeitsplatz zurück, die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt kontinuierlich, mehr als jeder fünfte Vater nimmt Elternzeit.

Auch im Bereich von Bildung und (dualer) Ausbildung junger Frauen seien deutliche Fortschritte erzielt worden. Heute stellen junge Frauen 56 Prozent der Hochschulabsolventen. Immer mehr Frauen entscheiden sich für eine Lehre in einem Handwerksbetrieb, machen exzellente Meisterprüfungen und denken darüber nach, sich im Handwerk selbstständig zu machen.

Doch die Erfolge in diesen Bereichen in den letzten Jahren könnten nicht darüber hinweg täuschen, dass in den beiden anderen Zielbereichen der Vereinbarung von 2001 - bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen und bei der Überwindung der Entgeltungleichheit - noch viel zu tun sei, heißt es in der Stellungnahme des Bundesfamilienministeriums.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=173672.html>

## Unternehmen in Deutschland setzen auf Frauen in Führungspositionen

Bundesfamilienministerium, Kienbaum und das Darmstädter Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR stellen gemeinsam Ergebnisse der repräsentativen Führungskräftebefragung „**Dynamische Arbeitsmarktlandschaft Deutschland - Beschäftigungspotenziale für Frauen**“ vor.

Fast die Hälfte der deutschen Unternehmen plant angesichts der prognostizierten Unternehmensentwicklung für das Jahr 2015 einen Ausbau der Belegschaft um bis zu zehn Prozent. Lediglich ein Viertel der Unternehmen geht allerdings davon aus, dabei innerhalb der nächsten 3 Jahre „viele qualifizierte Bewerber“ vorzufinden. Fast die Hälfte der Unternehmen hat sogar explizit die Sorge, es werde „zu wenig qualifizierte Bewerber“ geben. Im Zusammenspiel von guter wirtschaftlicher Entwicklung und dem demographischem Wandel sind diese Ergebnisse als ein Alarmsignal für einen drohenden Fachkräftemangel zu verstehen.

Dies ist das Ergebnis der Studie „Dynamische Arbeitsmarktlandschaft Deutschland: Beschäftigungspotenziale für Frauen“, die das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend gemeinsam mit der Managementberatung Kienbaum und dem WifOR-Institut von Februar bis Mai 2011 durchgeführt hat. Bei den Unternehmen bestehe die Einsicht, dass eine wesentliche Antwort auf den drohenden Fachkräftemangel in der Steigerung des Beschäftigtenanteils von Frauen bestehen müsse.

Knapp ein Drittel (29 Prozent) der befragten Unternehmen geht dabei davon aus, dass sie eine Zielgröße von 30 Prozent von Frauen in Führungspositionen erreichen werden.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=173532.html>



## Neue Broschüre der Arbeitsmarktberichterstattung

Die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wurde gerade in der letzten Wirtschaftskrise und im anschließenden konjunkturellen Aufschwung deutlich. Diverse Faktoren, wie beispielsweise geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten oder familiäre und soziale Rahmenbedingungen, führen zu Differenzen zwischen Frauen und Männern in Art und Umfang ihrer Erwerbstätigkeit sowie in der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit.

Die neue Broschüre beleuchtet rückblickend bis zum Jahr 2010 die Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Erwerbstätigkeit, speziell der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, und verdeutlicht mit einem europäischen Vergleich die Lage von Frauen und Männern am deutschen Arbeitsmarkt.

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschuren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2011-07.pdf>

## Ingenieurinnen

### Ingenieurinnen-Nachwuchs fördern und gewinnen

Die ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften hat in einem Kooperationsprojekt mit der Feller AG Horgen und IBM Schweiz untersucht, wie Betriebe für Ingenieurinnen attraktiver werden und wie Fachhochschulen mehr junge Frauen für technische Studiengänge

gewinnen können. Nun ist der Schlussbericht mit Empfehlungen für technische Betriebe und Fachhochschulen erschienen.

Ingenieurinnen sind in der Arbeitswelt der Schweiz nach wie vor unterrepräsentiert. Zum einen weil es wenig Frauen gibt, die ein technisches Studium wählen. Zum anderen zeigen empirische Studien, dass der Berufseinstieg für Ingenieurinnen schwieriger ist, und dass sich ihre Karrieren langsamer und weniger befriedigend entwickeln als bei ihren Studienkollegen. Das Projekt Ingenieurabsolventinnen im Beruf zeigt Maßnahmen auf, wie technische Betriebe in der Schweiz ihre Unternehmenskultur gendergerecht ausgestalten können. Die technischen Hochschulen erhalten Empfehlungen, welche Kompetenzen den Ingenieurstudentinnen im Studium vermittelt und welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um den Übergang in das Berufsleben zu erleichtern.

Die Untersuchung hat ergeben, dass junge Ingenieurinnen gerne in Betrieben und Teams arbeiten, in denen eine kooperative Arbeits- und Organisationskultur gepflegt wird, sie durch anspruchsvolle Aufgaben herausgefordert sind und ihre Laufbahnplanung ernst genommen wird. Ihnen ist wichtig, dass sich ihre künftige Führungsfunktion mit einer Familie vereinbaren lässt, dass Führungskräfte im Betrieb über Genderkompetenz verfügen und dass ein fortschrittliches Image sowie Gleichstellung als Unternehmensziel kommuniziert wird.

In Bezug auf die Ausbildung kommt die Studie zum Schluss, dass junge Frauen gerne an technischen Fachhochschulen studieren, in denen Technik und Gesellschaft aufeinander bezogen werden, soziale und kommunikative Kompetenzen einen grossen Stellenwert haben und wo sie lernen, geschickt auf stereotype Erwartungen zu reagieren. Sie legen Wert auf Praktika in technischen Betrieben und wollen auf Führungs- und Projektleitungsfunktionen gut vorbereitet werden. Entsprechende Maßnahmen im Studium wie auch in den Unternehmen haben Signalwirkung für technisch interessierte Frauen, welche ein Studium an einer technischen Hochschule in Erwägung ziehen.

Junge Ingenieurinnen, so die Studie, sind auf dem

schweizerischen Arbeitsmarkt sehr gefragt und der Berufseinstieg gelingt ihnen gut. In den Betrieben wollen sie Verantwortung übernehmen, sind technikbegeistert, entscheidungsfreudig, belastbar, teamorientiert und kooperativ.

Das Projekt „Ingenieurabsolventinnen im Beruf. Betriebe in der Schweiz auf dem Weg zu einer gendergerechten Unternehmenskultur“ wurde zwischen September 2009 und Januar 2011 durchgeführt und vom Bundesprogramm Chancengleichheit für Frauen und Männer an schweizerischen Fachhochschulen mitfinanziert. Die Projektleitung lag bei der Fachstelle Gender Studies, dem Institut für Nachhaltige Entwicklung und dem Zentrum für Sprachvermittlung der ZHAW.

Info: Thea Weiss Sampietro, thea.weiss@zhaw.ch

[http://www.zhaw.ch/fileadmin/user\\_upload/zhaw/medienmitteilungen/2011/mm\\_110714\\_ingenieurabsolventinnen\\_im\\_beruf.pdf](http://www.zhaw.ch/fileadmin/user_upload/zhaw/medienmitteilungen/2011/mm_110714_ingenieurabsolventinnen_im_beruf.pdf)

---

## deutscher ingenieurinnenbund

### 25 jahre impulse

Am 12. Juni 1986 in Darmstadt gegründet ist der deutsche ingenieurinnenbund e.V. (dib) heute die national und international anerkannte Vertretung der Ingenieurinnen Deutschlands.

Der dib steht vor allem für

- 25 Jahre Engagement von Frauen für Frauen in der Technik,
- 25 Jahre Lobby und Netzwerk zwischen Ingenieurinnen und der Politik sowie
- 25 Jahre Einsatz gegen Vorurteile und Diskriminierung.

Durch die Mitarbeit in politischen Gremien wie u.a. den Landesfrauenräten und dem Deutschen Frau-

enrat, als aktives Mitglied des „Nationalen Paktes für mehr Frauen in MINT-Berufen“ sowie auf internationaler Ebene als Mitglied des INWES (International Network of Women Engineers and Scientists) setzt sich der dib für die Attraktivität einer technischen Ausbildung für Frauen und Mädchen ein. Durch das lebendige Netzwerk werden Frauen im Ingenieurberuf dabei unterstützt, ihre berufliche und persönliche Situation zu verbessern. Ingenieurinnen in unterschiedlichsten Fachgebieten und Funktionen, aus Industrie und Hochschulen wie auch Freiberuflerinnen und Selbständige sind im dib organisiert.

Das Jubiläumsjahr wird und wurde durch verschiedene Aktionen in den Regionalgruppen begleitet. Mit der Aktion TOP25 wurden die 25 einflussreichsten Ingenieurinnen Deutschlands gesucht. Für November ist die Jahrestagung unter dem Motto „Entwicklung und Wettbewerb“ in Darmstadt geplant. Das Thema der Tagung beschreibt wichtige Prozesse des Ingenieurinnenalltags und das Programm, vom 25. bis 27. November ist abwechslungsreich und spannend gestaltet.

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

# 04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

## Frauen in der Hochschulstatistik

In der Broschüre „Hochschulen auf einen Blick 2011“ werden die wichtigsten nationalen Kennzahlen zu Hochschulzugang, AbsolventInnen, Personalstruktur und Betreuung, überregionaler Attraktivität sowie finanzieller Ausstattung der Hochschulen im Hinblick auf Berechnungsverfahren, Aussagekraft und zentrale Ergebnisse kommentiert und visualisiert.

Hier die wichtigsten Kennzahlen zum Thema Frauen in der Wissenschaft:

### *Übergangsquoten:*

2009 nahmen insgesamt 38 % aller Schulabsolventinnen und -absolventen, die 2009 eine schulische Hochschulzugangsberechtigung erworben haben, im gleichen Jahr ein Studium auf. Dies entsprach 171 000 Absolventinnen und Absolventen. Davon waren 97 000 Frauen und 74 000 Männer. Damit nahmen 2009 fast 41 % aller studienberechtigten Frauen im selben Jahr des Schulabschlusses ein Studium auf, während bei den studienberechtigten Männern nur 35 % direkt nach dem Erwerb ihrer Hochschulzugangsberechtigung ein Studium begannen. Während die Übergangsquote bei den Frauen nach einem zwischenzeitlichem Höchststand 2002 mit 44 % auf 37 % im Jahr 2007 sank und seit 2008 wieder anstieg, nahm die Übergangsquote bei den Männern seit Jahren fast stetig zu und nähert sich der Übergangsquote der weiblichen Studienberechtigten an, die im Jahr des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung ein

Studium beginnen. Ein Grund für diese Entwicklung ist bei den Männern der seltener gewordene Einzug zum Wehr- oder Ersatzdienst.

### *ErstabsolventInnenquote:*

2000 lag die Erstabsolventenquote der Frauen mit 16 % unter der Quote der Männer mit fast 18 %. Im Jahr 2009 erreichten die Frauen mit 149.400 eine Erstabsolventenquote von fast 31 % und die Männer mit 139.500 eine Quote von 28 %. Dies bedeutet ein Wachstum von 15 Prozentpunkten bei den Frauen und 10 Prozentpunkten bei den Männern.

### *Erfolgsquoten:*

Die Erfolgsquote lag bei den Studentinnen mit 77 % etwas höher als bei ihren Kommilitonen, die knapp 74 % erreichten. Dieser Unterschied ist nicht auf geschlechterspezifische Studienfachpräferenzen zurückzuführen, sondern spiegelte sich auch in den Fächergruppen wieder: in Medizin, Mathematik/Naturwissenschaften und Kunst/Kunstwissenschaften sind die Frauen mit den Männern in etwa gleichauf, in den übrigen Fächergruppen weisen Frauen teilweise deutlich höhere Erfolgsquoten auf.

### *Durchschnittsalter der*

#### *Erstabsolventinnen und Erstabsolventen:*

Erstabsolventinnen schlossen 2009 ihr Studium mit einem Durchschnittsalter von 26,8 Jahren ab, ihre Kommilitonen hingegen beendeten ihr Studium im Durchschnitt im Alter von 27,5 Jahren. Frauen waren allerdings auch bei Studienbeginn im Durchschnitt um ein halbes Jahr jünger als Männer. Die Bachelorabsolventinnen waren mit einem Durchschnittsalter von 25,2 Jahren am jüngs-

ten. Ihre männlichen Kommilitonen waren beim Bachelorabschluss 0,6 Jahre älter. Während der Altersunterschied zwischen Frauen und Männern beim Fachhochschulabschluss 0,7 Jahre betrug, machte er beim universitären Diplomabschluss nur 0,3 Jahre aus. Der größte Altersunterschied wurde bei Lehramtsprüfungen festgestellt. Hier waren die Absolventinnen um 1,7 Jahre jünger als ihre Kommilitonen.

#### *Frauenanteile:*

In den letzten 9 Jahren stieg der Frauenanteil an allen Promotionen von 34 % im Jahr 2000 um zehn Prozentpunkte auf 44 % im Jahr 2009. Insgesamt wurden 2009 rund 11 000 Promotionen von Frauen abgeschlossen. Bei den Habilitationen stieg der Frauenanteil von 2000 bis 2009 um mehr als fünf Prozentpunkte und lag 2009 bei fast 24 %. Nach wie vor findet man nur relativ wenige Frauen in den höchsten Positionen der Lehre und Forschung. Während der Frauenanteil an den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 2009 etwas mehr als ein Drittel erreichte, lag der Frauenanteil in der Professorenschaft bei 18 %. Im Vergleich zum Jahr 2000 sind die Frauenanteile sowohl bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch bei den Professorinnen und Professoren um acht Prozentpunkte gestiegen. In der höchsten Besoldungsgruppe C4/W3 betrug der Frauenanteil knapp 14 %, während unter den Juniorprofessorinnen und -professoren immerhin 37 % weiblich sind.

Den **höchsten Anteil an Frauen in der Professorenschaft** verzeichneten die Hochschulen in **Berlin** mit fast 28 %. Die Hochschulen in **Hamburg** und **Bremen** erreichten den zweithöchsten Rang mit einem Professorinnenanteil von 23 %, gefolgt von **Niedersachsen** mit 22 %. Die **geringsten Frauenquoten** unter den Professorinnen und Professoren wiesen **Schleswig-Holstein** mit 13 %, Bayern mit 14 %, und **Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern** mit jeweils 15 % auf.

Zu beachten ist, dass die Frauenanteile in den **Fächergruppen und Hochschularten unterschiedlich** sind. Die landesspezifischen Strukturen beeinflussen daher auch die Ländervergleiche nach

dem Professorinnenanteil. Der Frauenanteil in der Professorenschaft war 2009 in der Fächergruppe **Sprach- und Kulturwissenschaften** mit 31 % am **höchsten**, gefolgt von **Kunst, Kunstwissenschaften** mit 28 %. Die **wenigsten Professorinnen** waren in den **Ingenieurwissenschaften** mit einem Anteil von 9 % vertreten. Auch in den Fächergruppen **Mathematik, Naturwissenschaften, Humanmedizin und Sport** waren die Frauen mit einem Anteil von 12 % bis 14 % **unterrepräsentiert**.

Hochschulen auf einen Blick: Ausgabe 2011 (pdf)

<http://www.destatis.de>

## Frauenanteil bei Habilitationen leicht gestiegen

Insgesamt 1.755 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben im **Jahr 2010** ihre Habilitation an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland erfolgreich abgeschlossen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilte, sank die Zahl der Habilitationen im Vergleich zum Vorjahr um 4%. Verglichen mit dem Höchststand im Jahr 2002 ging die Zahl sogar um 24% zurück.

Diese Entwicklung dürfte teilweise auf die Einführung der Juniorprofessur zurückzuführen sein, die einen alternativen Qualifizierungsweg zum traditionellen Habilitationsverfahren darstellt. Während es 2002 lediglich 102 Juniorprofessuren gab, wurden 2009 bereits 994 Juniorprofessuren gezählt. Die Gesamtzahl der hauptberuflichen Professorinnen und Professoren stieg im gleichen Zeitraum um 6% von 37.861 auf 40.165. Wie in den Jahren zuvor, wurden die meisten Habilitationsverfahren 2010 in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (867) abgeschlossen. Darauf folgten die Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften (318), Mathematik, Naturwissenschaften (295) sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (139).

Der Frauenanteil bei den Habilitationen lag 2010 erstmals bei rund 25%. Damit stieg er um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr. In den Sprach- und Kulturwissenschaften war, trotz eines Rückganges um vier Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr, ein Frauenanteil von knapp 37% zu verzeichnen. In den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Mathematik, Naturwissenschaften stieg die Quote um fast sechs Prozentpunkte auf knapp 27% beziehungsweise 20%. In der Humanmedizin wurden fast 22% aller Habilitationsschriften von Frauen verfasst, was einer Zunahme von gut einem Prozentpunkt entsprach.

[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/06/PD11\\_\\_241\\_\\_213,templateId=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/06/PD11__241__213,templateId=renderPrint.psml)

## Neue Spitze im Forum Mentoring e.V.

Forum Mentoring e.V. ist ein bundesweites Netzwerk von Mentoring-Programmen an Hochschulen.

Nach fünfjähriger erfolgreicher Tätigkeit gab der alte Vorstand unter dem Vorsitz von **Christine Kurmeyer** die Ämter in neue Hände.

Mit großer Mehrheit wurden gewählt: **Sibylle Brückner**, Universität Würzburg, als 1. Vorsitzende, **Dr. Henrike Wolf**, RWTH Aachen, als 2. Vorsitzende, **Ulla Heilmeier**, Universität Göttingen, **Mechthild Budde**, Universität Duisburg-Essen, **Ruth Kamm**, Universität Kiel, **Anke Kujawski**, Universität Paderborn und **Ruth Terodde**, Universität Greifswald, als weitere Vorstandsmitglieder.

„Zuerst gilt unser besonderer Dank unseren engagierten Vorgängerinnen, die dieses Forum als ein Zentrum für Kompetenz und Expertise im Mentoring aufgebaut haben“, sagte die 2. Vorsitzende **Dr. Henrike Wolf**. „In unserem neuen Vorstand sind große und kleinere Hochschulen aus allen Regi-

onen der Bundesrepublik vertreten. Neben sehr erfahrenen Koordinatorinnen haben sich auch Vertreterinnen neuer Programme zur Vorstandsarbeit bereit erklärt, so dass dieser Vorstand die Mentoring-Landschaft sehr gut abbildet“, so **Henrike Wolf** weiter.

Das Forum Mentoring besteht seit 2001 als bundesweites Netzwerk von Mentoring-Programmen an Hochschulen mit dem Ziel, Mentoring als verlässlichen Bestandteil der akademischen Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung einer geschlechtergerechten Nachwuchsförderung zu implementieren und stetig weiterzuentwickeln.

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

## LNHF Broschüre

### „Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren“ erschienen

Nach Abschluss des ersten Benchmarkings an niedersächsischen Hochschulen zum Thema „**Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten**“ sind nun die Ergebnisse des Prozesses in Form der Broschüre „**Gleichstellung als Kriterium in Berufungsverfahren**“ erschienen. Der Vorstand der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter stellte die Ergebnisse auf der Sitzung der Landeshochschulkonferenz am 30. Juni 2011 im Leibnizhaus Hannover den Präsidentinnen und Präsidenten der niedersächsischen Hochschulen vor.

Im Zuge des Benchmarking-Verbundes haben sich sieben Hochschulen Niedersachsens über einen Zeitraum von einem Jahr in mehreren Workshops einem systematischen Vergleich ihrer derzeitigen Berufungsprozesse mit besonderem Blick auf die Gleichstellung im Verfahren unterzogen. Aus diesem Prozess entstand die nun erschienene Broschüre in der die Ergebnisse in Form von zehn Thesen zur

Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten beleuchtet sind. Betrachtet werden die Profildokumente der auszuscheidenden Professuren, die Genderkompetenz der Verfahrensbeteiligten, die aktive Rekrutierung von Kandidatinnen und Kandidaten, der Umgang mit Synopsen und Befragungen, die Sensibilisierung der Beteiligten des Verfahrens, der Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern, die Unterstützung durch Berufsbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte sowie das Vorgehen in Berufungsverhandlungen. Abgerundet wird die Broschüre mit aktuellen Zahlen zu den Professorinnenanteilen an den niedersächsischen Hochschulen sowie durch eine umfangreiche Literaturliste.

Die Entstehung des Benchmarking-Verbundes geht zurück auf die „Gemeinsame Erklärung“ zur Gründung der Dialoginitiative „Gleichstellung und Qualitätsmanagement an niedersächsischen Hochschulen“ im Jahr 2007. In ihr verpflichteten sich das Ministerium für Wissenschaft und Kultur Niedersachsen (MWK), der Vorstand der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) sowie der Vorstand der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen (LHK) zur Intensivierung des strategischen Vorgehens und Stärkung der Gleichstellung als eines wichtigen Instruments zur Qualitätssicherung an Hochschulen. Das Forum „Gleichstellung und Qualitätsmanagement an niedersächsischen Hochschulen“, mit je drei VertreterInnen des Ministeriums, der LNHF und der LHK besetzt, wirkt als Lenkungsausschuss der Dialoginitiative. [http://www.mwk.niedersachsen.de/master/C48516644\\_N48364530\\_L20\\_D0\\_I731.html](http://www.mwk.niedersachsen.de/master/C48516644_N48364530_L20_D0_I731.html)

Begleitet und moderiert wurde das Benchmarking-Verfahren zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren von der HIS GmbH, Hannover. Nach Abschluss dieses Prozesses wird ein neuer Benchmarking-Verbund zur Integration von Gleichstellungs- und Genderaspekten in der Lehre starten.

[http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente\\_extern/LNHF\\_Gleichstellung\\_Berufungsverfahren.pdf](http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente_extern/LNHF_Gleichstellung_Berufungsverfahren.pdf)  
[http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente\\_extern/Pressemitteilung\\_Ergebnisse\\_Benchmarkingl.pdf](http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente_extern/Pressemitteilung_Ergebnisse_Benchmarkingl.pdf)  
<http://www.lnhf.de/>

## HoF-Forschungsprojekt:

### „Männliche‘ Forschung - ‚weibliche‘ Lehre?

Neues Forschungsprojekt am Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF) untersucht Veränderungen der universitären Stellenstrukturen und der professoralen Besoldung aus geschlechtersoziologischer Perspektive.

Universitäre Stellenstrukturen und auch professorale Besoldungsregelungen sind in den vergangenen Jahren grundlegend in Bewegung geraten. Inwieweit diese Entwicklungen dazu führen, bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheitsmuster an deutschen Universitäten aufzuweichen oder auch zu verschärfen, soll im Projekt „LehrWert“ untersucht werden. Gefördert wird das Projekt vom BMBF im Rahmen des Förderprogramms „Frauen an die Spitze“.

Die zunehmende Ausdifferenzierung von lehr- und forschungsbezogenen Stellen – nicht nur im akademischen Mittelbau – legt zunächst eine horizontale Segregation von Stellen nahe, die allerdings in Verbindung mit der bestehenden Reputationsasymmetrie zwischen Lehre und Forschung in eine vertikale Segregation übergeht. Vor dem Hintergrund der traditionellen Überrepräsentanz von Frauen auf lehrbezogenen Stellen und ihrer Unterrepräsentanz in der Forschung ist zu fragen, wo aus geschlechterpolitischer Perspektive Risiken aber auch Chancen einer weiteren Ausdifferenzierung von Lehr- und Forschungsstellen liegen. Hier stehen sich auf der einen Seite die Chancen der weiteren Öffnung der Universitäten für Wissenschaftlerinnen und auf der anderen Seite das Risiko des kollektiven Bedeutungs- und Reputationsverlustes der Lehre gegenüber. Die ideelle und materielle Abwertung von Berufsfeldern im Zusammenhang mit ihrer Feminisierung ist ein wichtiger Befund der Geschlechterforschung. Dass Frauen allerdings auch Spuren in Organisationskulturen und Entscheidungsstrukturen hinterlassen und auf diese Weise organisationalen Wandel initiieren



ren und befördern wurde hingegen bisher weniger berücksichtigt. Im Projekt „LehrWert“ sollen gerade die Ambivalenzen von Chancen und Risiken, Öffnung und Abwertung, Wandel und Persistenz von Geschlechterasymmetrien jenseits schematischer Darstellungen beleuchtet werden.

Dabei ist auch beabsichtigt, erste Erkenntnisse und Erklärungsansätze aus der Flexibilisierung der Besoldung auf das Geschlechterverhältnis und den wissenschaftlichen Werdegang zu ermitteln. Die besondere Aufmerksamkeit gilt den Beschäftigungsbedingungen, der Leistungsanerkennung und -honorierung einschl. der Besoldung in den Berufungsverhandlungen sowie den Karriereoptionen zwischen Lehre und Forschung.

Hierfür werden die aktuell geltenden bundeslandspezifisch rechtlichen Regelungen ausgewertet, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten in einer standardisierten schriftlichen Befragung befragt und in ausgewählten Universitäten Leitungen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte teilstandardisiert interviewt. Schließlich sollen mit 15 Professorinnen und Professoren Tiefeninterviews zu ihren Erfahrungen mit der W-Besoldung geführt werden.

Weitere Informationen zum Projekt - „Männliche“ Forschung - „weibliche“ Lehre? Konsequenzen der Föderalismusreform für Personalstruktur und Besoldung am Arbeitsplatz Universität stehen online zur Verfügung.

Kontakt:

anke.burkhardt@hof.uni-halle.de oder telefonisch unter 03491/ 466-151; karin.hildebrandt@hof.uni-halle.de oder telefonisch unter 03491/466-245; romy.hilbrich@hof.uni-halle.de oder telefonisch unter 03491/466-142

[http://www.hof.uni-halle.de/projekte/f\\_und\\_l\\_an\\_hochschulen.htm](http://www.hof.uni-halle.de/projekte/f_und_l_an_hochschulen.htm)

## Servicebüro familie@buw startet an der Bergischen Universität Wuppertal

Auf Initiative und mit Unterstützung des Gleichstellungsbüros bietet die Wuppertaler Hochschule ab sofort eine neue Service-Dienstleistung an: das Servicebüro familie@buw. „Ein weiterer Schritt zu mehr Familienfreundlichkeit an der Bergischen Universität,“ betont Rektor **Prof. Dr. Lambert T. Koch**.

Das Servicebüro berät Universitätsangehörige bei allen Fragen rund um die Kinderbetreuung und hilft bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen. Zum Thema „Pflegebedürftige Angehörige“ stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Servicebüros für eine grundlegende Erstberatung zur Verfügung und unterstützen Ratsuchende bei allen weiteren Fragen. „Das Servicebüro vermittelt kompetente Ansprechpartner und fungiert als Bindeglied zwischen der Bergischen Universität und pflegenden Institutionen, den öffentlichen Stellen sowie den spezialisierten Beratern in der Region“, so **Gabriele Hillebrand-Knopff**, Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte an der Bergischen Universität.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Servicebüros stehen Beschäftigten und Studierenden der Bergischen Universität einmal im Monat vor Ort auf dem Hauptcampus Griffenberg und drei Mal wöchentlich telefonisch für eine Beratung zur Verfügung.

Kontakt:

Gabriele Hillebrand-Knopff, Stellv. Gleichstellungsbeauftragte, Telefon 0202/439-2903 E-Mail: hillebrand@uni-wuppertal.de.

<http://buw.servicebuero-familie.de>

[http://www.presse.uni-wuppertal.de/medieninformationen/aktuell/0608\\_familienbuero.html](http://www.presse.uni-wuppertal.de/medieninformationen/aktuell/0608_familienbuero.html)



---

## Personalia

---



---

### Erste Frau an der Spitze einer bayerischen Universität

Der zwölfköpfige Universitätsrat der Universität Augsburg hat die Ethnologin **Prof. Dr. Sabine Doering-Manteuffel** zur neuen Präsidentin der Universität Augsburg gewählt. Die amtierende Dekanin der Philologisch-Historischen Fakultät konnte sich mit 7 von 12 abgegebenen gültigen Stimmen im ersten Wahlgang gegen ihren einzigen Gegenkandidaten durchsetzen – den Physiker Prof. Dr. Alois Loidl, der dem Leitungsgremium der Universität Augsburg seit 2003 als Prorektor bzw. Vizepräsident für Hochschulplanung angehört und seit dem Tod des letzten gewählten Präsidenten, Prof. Dr. Wilfried Bottke, im August vergangenen Jahres als Ständiger Vertreter des Präsidenten an der Spitze des Leitungsgremiums steht.

Sabine Doering-Manteuffel ist seit 1995 Professorin für Europäische Ethnologie/Volkskunde an der Philologisch-Historischen Fakultät der Universität Augsburg. Einen Ruf auf den Lehrstuhl für Kultur- und Anthropologie der Universität Münster lehnte sie im vergangenen Jahr ab. Nach zahlreichen Tätigkeiten in unterschiedlichen Gremien der akademischen Selbstverwaltung auf Fakultäts- und gesamtuniversitärer Ebene wurde Sabine Doering-Manteuffel 2008 zur Dekanin der Philologisch-Historischen Fakultät gewählt und 2010 für eine weitere zweijährige Periode in diesem Amt bestätigt.

Nach sechs männlichen Vorgängern wird sie nicht nur die erste Präsidentin der Universität Augsburg sein, sondern die erste Frau überhaupt, die je an die Spitze einer bayerischen Universität gewählt wurde.

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

---

### Erste Präsidentin der Beuth Hochschule für Technik Berlin

Erstmals wird die Beuth Hochschule für Technik Berlin eine Präsidentin an ihrer Spitze haben: Die 51 Mitglieder der Akademischen Versammlung der Beuth Hochschule für Technik Berlin wählten am 9. Juni 2011, **Prof. Dr. Monika Gross** zur neuen Präsidentin. Im zweiten Wahlgang erhielt sie 26 der 50 abgegebenen Stimmen. Für das bundesweit ausgeschriebene Amt des Präsidenten/der Präsidentin wurden aus vier Bewerbungen drei Kandidaturen zugelassen.

Bevor die promovierte Biologin Monika Gross 1992 als Professorin für Zell- und Molekularbiologie berufen wurde, forschte sie am Deutschen Krebsforschungszentrum (DKFZ) in Heidelberg und an der University of California in Irvine (USA). Von 1997 bis 2003 war sie an der TFH Berlin Vizepräsidentin für Studium und Lehre. In dieser Zeit institutionalisierte sie erfolgreich die Qualitätssicherung, die Akkreditierung, die didaktische Weiterbildung und legte den Grundstein für die erfolgreiche Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge. 2005 stellte die damalige TFH als erste Berliner Hochschule ihr komplettes Studienangebot auf die neuen Abschlüsse um.

Ebenso initiierte sie das Projekt *Mädchen und Technik zur Gewinnung von Studentinnen für Ingenieurstudiengänge*.

Als stellvertretende Vorsitzende der Akkreditierungskommission von ACQUIN hat sie seit 2006 bundesweite Kontakte aufgebaut. Angesichts der gestiegenen Anforderungen an die Hochschulen sieht Prof. Gross die Optimierung der Hochschulprozesse als ihre zentrale Aufgabe an.

Sie übernimmt das Amt von Prof. Dr.-Ing. Reinhard Thümer, der die Hochschule seit 2002 leitete.

[http://www.beuth-hochschule.de/232/article/2011/06/09/presse-information\\_nr\\_19\\_9\\_juni\\_2011/](http://www.beuth-hochschule.de/232/article/2011/06/09/presse-information_nr_19_9_juni_2011/)

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## Frauen in MINT-Fächern - Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich

Der abschließende Bericht (Materialien der GWK, Heft 21) liegt jetzt vor.

Im Auftrag der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) hatte das CEWS die Umsetzung der BLK-Empfehlung zu Frauen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen untersucht. Der Bericht wurde nun von der GWK veröffentlicht.

### Kurzfassung des Berichts:

2002 verabschiedete die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung Empfehlungen für Schule und Hochschule, die eine weitreichende und deutliche Steigerung der Frauenanteile in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen befördern sollten. Für den hochschulischen Bereich sah die BLK Handlungsbedarf vor allem in der Verstärkung der Studienreformansätze, wie der Reform von Lehr- und Lernformen oder der Überarbeitung der Studieninhalte. Daneben sollten Kontext- und Begleitmaßnahmen wie Motivation von Schülerinnen für ingenieur- bzw. naturwissenschaftliche Studiengänge oder der Unterstützung beim Berufseinstieg diese strukturellen Reformen ergänzen.

Um zu überprüfen, in welcher Weise die BLK-Empfehlungen umgesetzt wurden, beauftragten das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, den nun vorliegenden Bericht zu erstellen. Die Überprüfung erfolgte in folgenden Untersuchungsschritten:

1. Aggregierte Darstellung der bisherigen Maßnahmen
2. Statistische Analyse
3. Systematischer Review von ausgewählten Evaluationen der MINT-Aktivitäten

### Schwerpunkt der Aktivitäten: Kontext- und Begleitmaßnahmen

Die Auswertung von 319 Maßnahmen, die als Aktivitäten und Initiativen zur Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Fächern recherchiert wurden, erbrachte, dass entgegen der Schwerpunktsetzung der BLK-Empfehlungen 75% den Begleit- und Kontextmaßnahmen zuzurechnen sind. Dagegen setzen nur 17% aller erfassten Aktivitäten die von der BLK angemahnten strukturellen Maßnahmen im Rahmen der Studiengangreform um. Der Handlungsebene „Studienreformmaßnahmen“ lassen sich zudem Initiativen zu Veränderungen der Wissenschaftskultur bzw. des Studien- und Berufsumfeldes (5%), Maßnahmen mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit/Work-Life-Balance (2%) und Forschungsaktivitäten (1%) zuordnen. Der eindeutige Schwerpunkt der Aktivitäten an Hochschulen, Forschungseinrichtungen und anderen Institutionen liegt also auf Begleit- und Kontextmaßnah-

men, mit einer deutlichen Schwerpunktsetzung in dem Handlungsfeld der Motivierung von Schülerinnen zur Aufnahme eines MINT-Studiums sowie bei den Handlungsstrategien „Informationsangebote/Stärkung der Selbstwirkungserfahrungen mit Workshops“ und „Mentoring“.

Die als notwendig erachtete Doppelstrategie im Hochschulbereich – Umsetzung von Studienreformmaßnahmen, flankiert von Öffentlichkeitskampagnen einerseits und Kontext- und Begleitmaßnahmen andererseits – wurde nicht umgesetzt. Statt einer konsequenten Umgestaltung der klassischen ingenieurwissenschaftlichen und naturwissenschaftlichen Studiengänge wurde vor allem auf Kontext- und Begleitmaßnahmen gesetzt.

Auch im Bereich „Frauen in MINT-Fächern“ hat sich – wie bei den gleichstellungspolitischen Herausforderungen in Wissenschaft und Forschung insgesamt – die Annahme als unrichtig erwiesen, dass nachhaltige Veränderungen insbesondere durch ein Einwirken auf die Zielgruppe der Frauen erreicht werden könnten („fixing the women“). Notwendig ist vielmehr ein Ansatz, der auf Handlungsstrategien zur Veränderung der Organisationen und Institutionen selbst zielt („fixing the organisation“).

### **Steigender Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften, jedoch fehlende Dynamik seit 2000**

In den Ingenieurwissenschaften stieg der Frauenanteil an den Studierenden im 1. Fachsemester seit 1975 von unter 10% auf nunmehr rund 22%. Entsprechend zeitversetzt stieg auch der Absolventinnenanteil. Die Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Fächern insgesamt von 20% im Jahr 1975 auf 30,5% im Jahr 2008 ist vor allem auf die Steigerung in den Ingenieurwissenschaften zurückzuführen. In der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften dagegen blieb der Anfängerinnenanteil gegenüber dem Ende der 1970er Jahre weitgehend konstant. Allerdings gelang es, den Frauenanteil nach einem Tiefstand zu Beginn der 1980er Jahre wieder zu erhöhen. In dieser Fächergruppe ist es ein Erfolg, dass der Frauenanteil an den universitären Diplomabschlüssen, die vorrangig den Einstieg in eine wissenschaft-

liche Karriere ermöglichen, auf 40% anstieg. Der Anstieg erfolgte vor allem in den 1990er Jahren und setzte sich nach 2000 nicht fort. Zudem ist zu berücksichtigen, dass in der gleichen Zeit zum einen die Zahl männlicher Studienanfänger in den Ingenieurwissenschaften sehr stark einbrach, und zum anderen (als Folge) der Frauenanteil an den Studierenden insgesamt stieg.

Die Präferenz für ein MINT-Fach – also der Anteil der Studienanfängerinnen, die ein MINT-Fach wählen, an allen Studienanfängerinnen – ist über den gesamten Beobachtungszeitraum seit 1975 nur geringfügig gestiegen. 2008 wählten nicht ganz ein Viertel aller Studienanfängerinnen – gegenüber fast der Hälfte der Studienanfänger – einen natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Studiengang. Allerdings ist es gelungen, die Präferenz sowohl der Studienanfänger als auch der Studienanfängerinnen für ein MINT-Fach von einem Tiefpunkt in der Mitte der 1990er Jahre wieder zu steigern. Trotz gewisser Erfolge in den Ingenieurwissenschaften konnte der Frauenanteil an den Studierenden in MINT-Fächern nicht nachhaltig gesteigert werden. Bedenklich sind vor allem die Stagnation beim Studentinnenanteil seit 2000, die ungenügende Nutzung des in Mathematik und den Naturwissenschaften vorhandenen Potenzials an weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine wissenschaftliche Karriere sowie Benachteiligungen insbesondere von Ingenieurinnen auf dem Arbeitsmarkt.

### **Hohe Durchführungsqualität der Aktivitäten, längerfristige Wirkungen jedoch nicht belegt**

Angebote zur Berufs- und Studienorientierung für Schülerinnen („Schnupperstudium“) wurden als eine der häufigsten Aktivitäten detailliert untersucht. Der systematische Review von Evaluationsstudien ergab, dass die Angebote in ihrer Konzeption von den Mittlerzielen über Strategien und Gestaltung der Projekte, anvisierte und erreichte Zielgruppen bis zu Akzeptanz und Einstellungsänderungen eine hohe Durchführungsqualität haben. Mit den vorhandenen Evaluationsstudien kann jedoch nicht ermittelt werden, ob diese Aktivitäten Verhaltensänderungen und damit ihr Leitziel – die Erhöhung des Studentinnenanteils in natur- und ingenieur-

wissenschaftlichen Studiengängen – erreichen. Der stagnierende Studentinnenanteil deutet darauf hin, dass die Angebote in der Breite nicht die erhofften Verhaltensänderungen bewirken. Damit bestätigt die Detailanalyse die Erkenntnisse aus der Bilanzierung der Gleichstellungsaktivitäten: Die Angebote zur Motivierung von Schülerinnen sind wichtige und bis zu einem gewissen Punkt auch wirksame Begleit- und Kontextmaßnahmen, können jedoch fehlende strukturelle Veränderungen von Studiengängen – aber auch auf dem Arbeitsmarkt – nicht ersetzen.

#### **Bearbeitung im CEWS:**

Andrea Löther, [andrea.loether@gesis.org](mailto:andrea.loether@gesis.org)

Jana Girlich

*GWK, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2011): Frauen in MINT-Fächern - Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich, 2011. (Materialien der GWK, Heft 21). Bonn*

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

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Weibliche

Wissenschaftskarrieren in der  
außeruniversitären Forschung

**Neue Studie zum Erfolg von Frauen in der naturwissenschaftlichen Forschung. Erste Ergebnisse werden im September 2011 veröffentlicht.**

Wissenschaftliche Karrierechancen werden durch geschlechterspezifische Zuschreibungen von Kompetenz beeinflusst. Männliche Forscher werden beispielsweise als fachlich und methodisch kompetenter wahrgenommen als ihre weiblichen Kolleginnen. Diese Ergebnisse sind Teil des vom BMBF geförderten Forschungsprojektes der Universität Potsdam „Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams“. Aktuell führt die Projektgruppe Feedback-Interviews und Teamentwicklungsstrainings in Forschungsteams durch – ein bisher in Deutschland einzigartiges Angebot. Interessierte Teams können sich dafür anmelden.

Die Zahl der Institutsleiterinnen in der außeruniversitären deutschen Forschung betrug im Jahr 2009 nur sieben Prozent. Wie kann diese Kluft zwischen den Geschlechtern erklärt werden? Und was kann getan werden, um die Karrieremöglichkeiten von Wissenschaftlerinnen zu verbessern?

Ein interdisziplinäres Team von Wissenschaftlerinnen der Universität Potsdam untersucht, wie sich weibliche und männliche Wissenschaftskarrieren entwickeln. Der Projektschwerpunkt liegt auf außeruniversitären Forschungseinrichtungen, da

diese als Orte der Spitzenforschung ein zentrales Element im deutschen Innovationssystem darstellen. Angesiedelt ist das Projekt bei Potsdam Transfer und der Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie.

In einem ersten Schritt haben die Projektmitarbeiterinnen Führungspersonen außerhochschulischer Forschungsinstitutionen zu den Organisationsstrukturen ihrer Einrichtungen mit Blick auf die Karrieremöglichkeiten von Frauen interviewt. Zudem wurden 700 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Forschungseinrichtungen online befragt. Dabei ging es unter anderem um Aspekte wie Arbeitszufriedenheit, Karriereziele, Wahrnehmung von Kompetenzen und geschlechtsspezifische Rollenverteilung in den Forschungsteams.

Die Experteninterviews und die Onlinebefragung bestätigen wieder einmal, dass viel mehr Ähnlichkeiten als tatsächliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern vorhanden sind. Frauen wissen sehr wohl um die karriererelevanten wissenschaftlichen Arbeitsaufgaben und schätzen sich vergleichbar leistungsstark wie ihre männlichen Kollegen ein.

Benachteiligungen entstehen, weil der Zugang zu Karrierechancen nicht gerecht verteilt wird. Beispielsweise werden junge Wissenschaftlerinnen seltener als ihre männlichen Kollegen einbezogen, wenn Drittmittelanträge geschrieben werden. Auch werden sie seltener in Publikationen als Co-Autorinnen genannt, obwohl sie Beiträge zu den veröffentlichten Forschungsergebnissen geliefert haben. Wissenschaftlerinnen werden zwar als sozial kompetenter und teamfähiger eingeschätzt als ihre männlichen Kollegen. Für den Zugang zu Karrierechancen werden aber vor allem fachliche

und methodische Kompetenzen sowie die zeitliche Verfügbarkeit als Entscheidungskriterien herangezogen. Diese Kompetenzen werden – sowohl von den männlichen als auch weiblichen Teilnehmern der Onlinestudie – ganz klar eher männlichen Wissenschaftlern zugeschrieben.

Der nächste Schritt im Projekt ist nun die Befragung von Forschungsteams. Zudem bieten die Potsdamer Forscherinnen eineinhalbtägige Teamentwicklungstrainings an – ein Angebot, dass es in Deutschland bisher so nicht gibt. Damit sollen Forschungsteams unterstützt werden, zukünftig noch reflektierter, karriereorientierter und chancengerechter zusammen zu arbeiten. Interessierte Teams von außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in ganz Deutschland können sich für die Teilnahme an der Befragung und/oder den Trainings anmelden.

Die Ergebnisse der Studie können letztlich die Grundlage eines Beratungskonzepts für alle Institutionen bilden, welche die Chancengleichheit für Frauen in ihrem Hause verbessern wollen. Somit sind sie nicht nur für Forschungseinrichtungen relevant, sondern auch beispielsweise für die Industrie.

Eine erste Monografie mit den bisherigen Ergebnissen erscheint im September 2011 unter dem Titel „Frauen in den Naturwissenschaften. Ansprüche und Widersprüche“ im VS Verlag.

Kontakt:

für allgemeine Fragen zum Projekt: Dr. Patricia Graf, Projektleiterin, Telefon: 0331/977-3476, E-Mail: [patricia.graf@uni-potsdam.de](mailto:patricia.graf@uni-potsdam.de), für Feedback-Interviews: Sylvia Schmid, Telefon: 0331/977-3476, E-Mail: [sylvia.schmid@uni-potsdam.de](mailto:sylvia.schmid@uni-potsdam.de), für Teamentwicklungstrainings: Dr. Annett Hüttges, Telefon: 0331/977-2148, E-Mail: [huettes@uni-potsdam.de](mailto:huettes@uni-potsdam.de)

Weitere Informationen:

<http://www.uni-potsdam.de/pm/news/up/date/2011/07/18/2011-145.html>

## Helmholtz-Gemeinschaft stellt exzellente Wissenschaftlerinnen ein

Die Helmholtz-Gemeinschaft kann ab sofort zehn exzellente Wissenschaftlerinnen auf hierfür eigens bereit gestellten W2- und W3-Positionen beschäftigen. Damit möchte sie den Anteil von Frauen auf Führungspositionen in der Helmholtz-Forschung anheben.

Im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation hat sich die Helmholtz-Gemeinschaft verpflichtet, die Repräsentanz von Frauen auch in anspruchsvollen Positionen signifikant zu steigern. Um dieses Ziel zu erreichen, fördert der Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft Stellen für exzellente Wissenschaftlerinnen im Rahmen eines „W2/W3-Programms“ aus Mitteln des Impuls- und Vernetzungsfonds.

„Wenn wir auch zukünftig noch zu den führenden Wissenschaftsnationen zählen wollen, können wir auf das Potenzial der Frauen nicht verzichten. Wir fördern die Chancengleichheit von Frauen durch Mentoring-Programme über Nachwuchsgruppenleiterinnen mit tenure track-Option bis hin zur aktiven Rekrutierung exzellenter Wissenschaftlerinnen für Spitzenpositionen“, sagt Professor Dr. Jürgen Mlynek, Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft.

In der soeben beendeten Ausschreibungsrunde konnten zehn Wissenschaftlerinnen das Auswahlgremium von ihrer herausragenden Qualifikation für Führungsaufgaben in einem für die Gemeinschaft strategisch wichtigen Feld überzeugen, darunter auch exzellente Köpfe aus dem Ausland.

Der Förderumfang beträgt für W3-Stellen in der Regel pauschal bis zu 1 Mio. Euro über einen Zeitraum von fünf Jahren für die Stelle und die Ausstattung, bei W2-Stellen bis zu 750.000 Euro. Die Mittel können flexibel eingesetzt werden, wo es zur Gewinnung einer exzellenten Wissenschaftlerin aus Sicht des Helmholtz-Zentrums notwendig ist.



Oberstes Kriterium für die Besetzung ist international herausragende Exzellenz. In den kommenden Jahren sind regelmäßig weitere Ausschreibungen vorgesehen, sodass über die Laufzeit des Pakts hinweg die gesetzten Ziele erreicht werden können.

<http://www.helmholtz.de>

## KISSWIN.DE -

### neuer Blog jetzt online!

Über ein Jahr lang beschreiben die Doktorandin Dorothea Sonntag und der Doktorand Stefan Meldau den Alltag eines Nachwuchswissenschaftlerpaares.

Das Paar forscht am Max-Planck-Institut für Chemische Ökologie in Jena. Zusammen haben sie in Kind und meistern gemeinsam den Forschungsprozess mit Konferenzen, Soft-Skill-Workshops, Labmeetings und Publikationen – dabei stellt nicht nur die Wissenschaft eine große Herausforderung für die beiden dar.

Seit dem 01.06.2011 ist der KISSWIN.DE-Blog online: [www.kisswin.de/blog](http://www.kisswin.de/blog)

Erfahren Sie ab dann täglich von den Höhen und Tiefen des jungen Wissenschaftlerpaares und von dem, was das Leben der beiden als Nachwuchswissenschaftler spannend und besonders macht. Über ein Jahr lang werden sie von ihren Erlebnissen und Erfahrungen berichten – über Zeitmanagement, Forschung in einem internationalen Umfeld und den Alltag in der Wissenschaft.

<http://www.kisswin.de/karrierewege/blog.html>



## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Ausschreibungen und Arbeitsprogramme 2012 veröffentlicht

Am 20. Juli hat die Europäische Kommission mehr als 50 Ausschreibungen des 7. FRP mit einem Gesamtvolumen von mehr als € 7 Mrd. veröffentlicht. Alle ausschreibungsrelevanten Unterlagen stehen auf dem Teilnehmerportal („Participant Portal“) zur Verfügung.

Besonders zu beachten ist das:

Work Programme 2012

Capacities

Part 5

SCIENCE IN SOCIETY

(European Commission C(2011)5023 of 19 July 2011)

### Activity 5.2.1. Gender and research

Area 5.2.1.1 Strengthening the role of women in scientific research and in scientific decision-making bodies

SiS.2012.2.1.1-1: Ensuring equal opportunities for women and men by encouraging a more gender-aware management in research and scientific decision-making bodies

Topic description: „Structural change“ initiatives aim at encouraging institutional changes and transforming institutional practices and culture in research and scientific decision-making bodies, to better support gender diversity and equal opportunities between women and men.

In 2012, to address the continuous underrepresentation of women in science, the EU will support common actions by research organisations 12, including universities, as to identify the best systemic organisational approaches to increase the participation and career advancement of women researchers. The ultimate objective will be to create a sound management approach providing effective and transparent mechanisms to abolish gender imbalances and to contribute to the improvement of the working conditions of women and men.

The focus will be on partnerships between research organisations and universities that have already implemented effective actions on gender-aware management and others that are seeking to gain experience in this area.

Proposals should contain a self tailored Gender Equality Plan per each participating institution aiming at implementing the necessary structural changes on the basis of each specific situation and challenges. Action plans will be accompanied by an implementation roadmap containing a clear description of: the challenges existing in achieving gender equality among the organisations concerned and the scientific leadership bodies; innovative strategies to address barriers to recruitment, retention and advancement of women careers, beyond the lifetime of the grant. The Gender Equality Plans will serve as a management tool to help achieving the objectives of the call.

[ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/fp7/docs/wp/capacities/sis/s-wp-201201\\_en.pdf](ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/fp7/docs/wp/capacities/sis/s-wp-201201_en.pdf)

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/page/calls>

## Infoveranstaltung zur aktuellen Ausschreibung im Programm „Wissenschaft in der Gesellschaft“

Das EU-Büro des BMBF empfiehlt allen, die überlegen, einen Antrag einzureichen, den Besuch einer Infoveranstaltung am 7. September 2011 in Bonn. Hier wird grundlegend über die Anforderungen einer Antragstellung im Programm Wissenschaft in der Gesellschaft informiert. Die Inhalte des Tages umfassen die Vorstellung der ausgeschriebenen Themen, Informationen zu Aufbau und Inhalt eines Antrags und Darstellung der finanziellen und rechtlichen Aspekte, die bedacht werden müssen. Aus der Antragspraxis berichtet ein erfolgreicher Antragsteller für einen „Mobilisation and Mutual Learning Action Plan“ aus der letzten Ausschreibungsrunde, Herr Klaus Hadwiger von der Universität Stuttgart.

Anmeldungen werden ab sofort entgegen genommen und sind bis zum **31. August 2011** bzw. bis zur Ausbuchung der Veranstaltung möglich. Es wird keine Teilnahmegebühr erhoben.

<http://www.eubuero.de/veranstaltungen.htm?id=40&#viewanc>

## Neuer Name des nächsten EU-Forschungsrahmenprogramms: Horizon 2020

Der Name des nächsten Forschungsrahmenprogramms, das 2014 startet, lautet „Horizon 2020 – Framework Programme for Research and Innovation“.

Dieser Titel setzte sich bei einer Online-Endabstimmung gegen zwei Gegenvorschläge durch. Vorausgegangen war ein Online-Wettbewerb zur

Namensfindung, um das neue, breitere Spektrum des nächsten Rahmenprogramms besser abzubilden. Das Programm wird auch die Förderung durch das bisherige Rahmenprogramm für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation (CIP) und die durch das Europäische Innovations- und Technologieinstitut (EIT) geförderten Maßnahmen umfassen.

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/11/435&format=HTML&taged>

## Auswertung der Grünbuch-Konsultation zur zukünftigen EU-Forschungsförderung verfügbar

Die öffentliche Konsultation der Europäischen Kommission über die zukünftige EU-Finanzierung von Forschung und Innovation ist abgeschlossen. Nun veröffentlichte die Kommission eine Auswertung der eingesendeten 775 Positionspapiere und 1303 Fragebögen. Darunter befanden sich insgesamt 272 deutsche Beiträge. Neben Details über die Teilnehmenden enthält das Papier einen ersten inhaltlichen Überblick über die gegebenen Antworten. Für die folgenden Wochen wurde eine weitere, detailliertere Analyse der Einsendungen angekündigt.

Das CEWS hatte eine eigene Stellungnahme im CEWSjournal Nr. 79/27.05.2011 veröffentlicht: <http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/download/cews-journal79.pdf>

### Auswertung:

[http://ec.europa.eu/research/horizon2020/pdf/consultation-conference/summary\\_analysis.pdf#view=fit&pagemode=none](http://ec.europa.eu/research/horizon2020/pdf/consultation-conference/summary_analysis.pdf#view=fit&pagemode=none)

*Bitte beachten Sie S.10 (Question24) und S. 19!*

<http://www.forschungsrahmenprogramm.de/konsultation.htm>

## Innovation Union

### Competitiveness Report 2011

Europäische Kommission verdeutlicht Europas Innovationsnotstand und untersucht die Fortschritte der Mitgliedstaaten.

Die Innovationsleistung der EU muss auf vielen Gebieten deutlich verbessert werden, wenn die Strategie „Europa 2020“ ein intelligentes und nachhaltiges Wachstum hervorbringen soll. Dies ist das Fazit des Berichts der Europäischen Kommission 2011 über die Wettbewerbsfähigkeit der Innovationsunion.

Der Bericht untersucht die Stärken und Schwächen der nationalen Forschungs- und Innovationssysteme und bietet solide Fakten, an denen sich nationale Strategien orientieren können. Der Bericht, der sich auf den Leistungsanzeiger der Innovationsunion stützt, enthält auch ein Datenblatt zur Forschungs- und Innovationsleistung jedes Landes. Europa muss mehr und gezielter in die öffentliche wie auch in die private Forschung investieren, wenn es nachhaltig wachsen will. Dies ist das Fazit des ersten umfassenden Berichts der Europäischen Kommission über die Wettbewerbsfähigkeit der Innovationsunion. Die ForscherInnen müssen stärker zusammenarbeiten, die Bildungssysteme an den Innovationsbedarf der Wirtschaft angepasst und der **Anteil der Frauen in der Forschung erhöht werden**. Mit Forschungsinvestitionen von 2,01 Prozent des BIP bewegt sich Europa nur langsam auf seine Zielmarke von drei Prozent zu. Deutschland hat mit 2,82 Prozent die europäische Quote fast erreicht. Allerdings nimmt Europas Abstand zu anderen Konkurrenten in der Welt weiter zu, vor allem weil die Wirtschaft in Europa zu wenig in Forschung investiert.

**Zitat, bezogen auf den Frauenanteil in der Europäischen Forschung (Executive Summary, S.9):**  
*„The gender balance in the European research population is improving, but major research institutions continue to be predominantly led and managed by men. Reforms for a more efficient and creative research and innovation system also*

*include measures for a better gender balance. In 2007, women represented on average in the EU 37 % of total researchers in higher education institutions, 39 % of researchers in public research organisations and only 19 % of researchers in the business sector. Since 2002, the average annual growth rate in the number of female researchers has been higher than that of male researchers. Moreover, the gender gap has been closing more markedly among scientists than in the labour market in general. However, only 13 % of higher education institutions were headed by women in 2007, and the proportion of female staff in research institutions having reached the position of full professor or equivalent remains very low: 7.2 % in engineering and technology, 17 % in medical sciences and 27 % in humanities. Over the period 2004–2007, there was a slight increase in the proportion of women having reached that level. In principle, advancement in gender equality is the result of the combined effect of reforms in the R&I systems, the features of the labour market and the equity policies in place. To provide a diversified view on what constitutes a good life for Europeans and what enhances innovation, the capacities and creativeness of both men and women have to be used in a balanced way in the research and innovation context. Focused actions with clear objectives, targets, deadlines and monitoring for gender equality should be included in sound national R&I strategies.“*

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/692&format=HTML&aged=0&language=DE&guiLanguage=en>

[http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index\\_en.cfm?section=competitiveness-report&year=2011](http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=competitiveness-report&year=2011)

<http://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/competitiveness-report/2011/iuc2011-full-report.pdf#view=fit&pagemode=none>

[http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr\\_releases/10002\\_de.htm](http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/10002_de.htm)

[http://ec.europa.eu/deutschland/pdf/individual\\_sheet\\_germany.pdf](http://ec.europa.eu/deutschland/pdf/individual_sheet_germany.pdf)

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

## Geschlechtersensible Forschung im Gesundheitsbereich

**Verbundprojekt „Geschlechtersensible Forschung in Epidemiologie, Neurowissenschaften und Genetik/Tumorforschung“ startete in Bremen.**

Geschlechteraspekte in der gesundheitswissenschaftlichen und medizinischen Forschung zu berücksichtigen ist ein wünschenswertes Ziel der Forschungsförderung, das jedoch bislang nicht konsequent umgesetzt wird. Ein neuer Forschungsverbund des Bremer Instituts für Präventionsforschung und Sozialmedizin der Universität Bremen (BIPS) sowie der Universitätskliniken Essen und Münster hat es sich jetzt zum Ziel gesetzt, Geschlechteraspekte in der Forschungspraxis zu verankern. Das neue Verbundprojekt „Geschlechtersensible Forschung in Epidemiologie, Neurowissenschaften und Genetik/Tumorforschung“ startete am 14. und 15. Juli 2011 mit einer ersten Arbeitstagung in Bremen. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung mit rund 800.000 Euro gefördert.

Sowohl biologische als auch kulturelle und psychologische Aspekte beeinflussen die Gesundheit von Männern und Frauen. Vernachlässigt man diese Aspekte, kommt es zum sogenannten Gender Bias und sowohl die Qualität der Forschung als auch der Versorgung leidet. In den Forschungsbereichen Epidemiologie, Neurowissenschaften und Genetik/Tumorforschung will der Verbund beispielhaft Konzepte, Methoden und Fortbildungen entwickeln, wie die Geschlechterperspektive im Forschungsalltag verstärkt integriert werden kann. Dazu wird

ein Dialog mit den jeweiligen Fachgesellschaften, Förderorganisationen und den Herausgebern von Fachpublikationen geführt und es werden Nachwuchswissenschaftler/innen umfassend gefördert und motiviert.

*Der Verbund besteht aus drei Teilprojekten:*

Das Projekt „Epi goes Gender“ am Bremer Institut für Präventionsforschung und Sozialmedizin arbeitet eng mit allen wichtigen epidemiologischen Fachgesellschaften zusammen, um die bestehenden Leitlinien zu geschlechtergerechter guter epidemiologischer Praxis besser umzusetzen. Die Projektleiterin **Dr. Ingeborg Jahn** will im Rahmen von Epi goes Gender die Literatur zu Forschungsmethoden und aktuelle Forschungsergebnisse auswerten und bereits vorhandene gute Beispiele identifizieren. In den Neurowissenschaften werden Aspekte des Geschlechts bisher nur wenig berücksichtigt. Daher soll in dem Teilprojekt „Geschlechtersensible Konzepte in den Neurowissenschaften“ eine Bestandsaufnahme bezüglich der Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in diesem Forschungsgebiet durchgeführt werden. Zudem will die Projektleiterin **Prof. Dr. Dr. Bettina Pflieger** mit ihrer Arbeitsgruppe „Cognition & Gender“ am Universitätsklinikum Münster im Rahmen dieses Teilprojektes den Einfluss von Hormonen auf das räumliche und sprachliche Kurz- und Langzeitgedächtnis untersuchen und so neue methodische Ansätze schaffen. Auch in der *klinischen und experimentellen Krebsforschung* ist die Betrachtung des Faktors Geschlecht notwendig, da beim Auftreten vieler Tumoren, den Krankheitsverläufen und dem Ansprechen auf Therapien Geschlechterpräferenzen beobachtet werden. Ursächlich beteiligt sind daran sowohl exogene,

mit der Geschlechterrolle assoziierte als auch dem biologischen Geschlecht zuzuschreibende Faktoren. Das Teilprojekt „Geschlechtersensible Konzepte in der Genetik/Tumorforschung“ am Uniklinikum Essen wird von PD Dr. Andrea Kindler-Röhrborn geleitet.

Ergebnisse des Verbundes und der Teilprojekte werden regelmäßig veröffentlicht auf:

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

## Prof. Dr. Pernille Arenfeldt ist Marie-Jahoda-Gastprofessorin an der RUB

Die Dänin forscht und lehrt zur Geschlechter- und Kulturgeschichte. Ihr Interesse gilt insbesondere der höfischen Kultur und dem Verhältnis von Gender und Politik im frühen Europa. Aktuell beschäftigt sie sich außerdem mit dem Geschlechterverhältnis in arabischen Ländern und der Herausgabe eines Sammelbandes zu arabischen Frauenbewegungen.

Pernille Arenfeldt studierte in Dänemark, Deutschland, den USA und Italien. Seit 2007 ist sie Assistant Professor am Department for International Studies der American University of Sharjah in den Vereinigten Arabischen Emiraten. Ihre Forschung und Lehre sind interdisziplinär ausgerichtet und bedienen sich soziologischer und anthropologischer Methoden. Arenfeldt bietet im Sommersemester zusammen mit Prof. Dr. Regina Schulte das Oberseminar „Das Geschlecht der Dinge. Aspekte einer Geschichte der materiellen Kultur“ für Masterstudierende an.

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

## Querelles. Yearbook for Women's and Gender Studies invites contributions

Vol. 16(2011) / Submission Deadline: August 31st 2011

Topic: Multi-directional Transfers.  
Internationalization of Gender Studies  
Edited by Doerte Segebart, Berlin, and Doris Wastl-Walter, Bern

Internationality is one of the almost unquestioned qualities of modern academia, another "excellence criterion" next to innovation, visibility, interdisciplinarity, and equal opportunity. Internationalization can be just another criterion that must be met or it might increase the pressure that so many already feel. However, it is possible that it offers chances and risks that have yet to be sufficiently discussed. Gender research and those various institutions working in the field of gender studies are also involved in internationalization debates or processes. Although the internationalization of gender studies is an important step towards the discussion and application of feminist approaches and practices on local, regional, national, and/or global levels, its impacts remain under-researched.

Vol. 16(2011) of the Yearbook is addressed to these problems. Contributions from all disciplines and all areas are welcome. Please find the complete call for papers at: <http://www.querelles.de/index.php/qjb/pages/view/call2011en>.

With this edition the Yearbook also implements another innovation: the conversion to an open access periodical. This process is financially supported by Deutsche Forschungsgemeinschaft.

Kontakt: For further information about the topic, the Yearbook and to view the submission guidelines, please visit <http://www.querelles.de> or contact the editorial office [anita.runge@fu-berlin.de](mailto:anita.runge@fu-berlin.de)

<http://www.querelles.de>



# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung

Die Umwelt-, Regional- und Bildungswissenschaftliche Fakultät der Karl-Franzens-Universität Graz besetzt gemeinsam mit der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung Graz die von der Abteilung Wissenschaft und Forschung des Landes Steiermark geförderte Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung

(Befristetes Arbeitsverhältnis; zu besetzen für das Sommersemester 2012: 01.03.2012 – 30.06.2012)

Geschlechterstudien können an den Grazer Universitäten seit Jahren in eine Reihe von Studien integriert und auch als Masterstudiengang absolviert werden. Durch die Aigner-Rollett-Gastprofessur werden einzelne Themenbereiche fokussiert.

Die Gastprofessur soll einerseits Gender-Aspekte in die Lehre der Umwelt-, Regional- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät im Bereich Sportwissenschaften einbringen, andererseits das Lehrangebot des Masterstudiengangs "Interdisziplinäre Geschlechterstudien" (<http://www.unigraz.at/kff-www/mastergender.html>) bereichern. Sie umfasst 6 Semesterwochenstunden Lehre aus dem Bereich Geschlechterstudien/Geschlechterforschung, davon sind 2 Semesterwochenstunden in Form einer Überblickslehreveranstaltung zu einem oder mehreren der unten genannten Themenbereiche abzuhalten.

Anforderungsprofil und erwartete Leistungen in den Bereichen Forschung und Lehre:

Gegenstand der Lehrveranstaltungen im Rahmen der Gastprofessur werden Geschlechterforschungsansätzen in der Sportwissenschaft sein. Vorzugsweise soll es um Analysen der Konstruktion von Geschlecht im und durch Sport unter Berücksichtigung verschiedener Zielgruppen (z.B. Kulturen, Gesunde-Kranke, Alter etc.) gehen.

Beabsichtigt ist die Besetzung der Professur für die Dauer eines Semesters mit einer Forscherin/einem Forscher mit ausgewiesener Expertise, Publikationen und Lehrerfahrung aus dem oben genannten Bereich mit deutlichem Schwerpunkt auf Gender Studies / Frauen- und Geschlechterforschung.

Anstellungserfordernisse:

Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene inländische oder gleichwertige ausländische Hochschulbildung; hervorragende wissenschaftliche Qualifikation in Forschung und Lehre im ausgeschriebenen Themenbereich; pädagogische und didaktische Eignung; Qualifikation zur Führungskraft, Kompetenz hins. Gender Mainstreaming; facheinschlägige Auslandserfahrung

Ende der Bewerbungsfrist: **24. August 2011**

Kontakt:

Dr. Barbara Hey, [barbara.hey@uni-graz.at](mailto:barbara.hey@uni-graz.at)

<http://www.uni-graz.at/kff-www/mastergender.html>



## Leistungsstarker Nachwuchs

### für Professuren

**Berliner Universitäten schreiben 9. ProFiL-Durchgang für hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen aus.**

Von Juli 2012 bis Juli 2013 fördern die Technische Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin und die Freie Universität Berlin mit ihrem ProFiL-Programm erneut hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Durch Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Seminare und strategische Vernetzung unterstützt das Programm die Teilnehmerinnen bei der weiteren Planung ihrer Karriere und bereitet sie auf Führungs- und Managementaufgaben einer Professur vor. Eine aktuelle Zwischenbilanz steht auf der Homepage unter <http://www.profil-programm.de> zur Verfügung.

Bewerben können sich Privatdozentinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Postdoktorandinnen der drei Berliner Träger-Universitäten (mit Ausnahme der Charité, die ein eigenes Programm anbietet). Wissenschaftlerinnen des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung können sich ebenfalls bewerben.

Konzeptionell verfolgt das ProFiL-Programm einen integrierten Ansatz. Es fokussiert einerseits die individuelle Karriereförderung der Wissenschaftlerinnen und greift andererseits die Herausforderungen an die Personalentwicklung auf, die aus dem verstärkten Wettbewerb und den neuen Formen der Hochschulsteuerung resultieren. Erfahrene Mentoren/innen beraten die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und vermitteln ihr Wissen über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. In begleitenden Seminaren bereiten sich die Wissenschaftlerinnen auf Berufungsverfahren vor, entwickeln ihre Führungskompetenzen und erweitern ihre Kenntnisse über neue Formen des Hochschulmanagements und Drittmittelakquise. Das ProFiL-Netzwerk unterstützt den Austausch untereinander und fördert den Dialog

mit Führungspersönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik und anderen relevanten Bereichen.

Für die Teilnahme ist ein Kostenbeitrag von 250 Euro zu leisten. Bewerbungsschluss ist der 5. September 2011.

Für interessierte Wissenschaftlerinnen finden drei Informationsveranstaltungen statt:

- **8. August 2011**, 17:00-18:00 Uhr, Technische Universität Berlin, Hauptgebäude, Raum H 1036, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin
- **12. August 2011**, 16:00-17:00 Uhr, Humboldt-Universität zu Berlin, Hauptgebäude, Raum 2103, Unter den Linden 6, 10099 Berlin
- **16. August 2011**, 16:00-17:00 Uhr, Freie Universität Berlin, Seminarzentrum der „Silberlaube“, Raum L116, Otto-von-Simson-Str. 26, 14195 Berlin

Kontakt und Infos: **Dorothea Jansen**, Wissenschaftliche Koordinatorin, Tel.: 030-314-29304, [jansen@tu-berlin.de](mailto:jansen@tu-berlin.de)

<http://www.profil-programm.de/>

## Nachwuchsnetzwerk des Zentrums für interdisziplinäre Forschung (ZiF) der Universität Bielefeld

Das Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZiF) der Universität Bielefeld lädt junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fachgebiete ein, sich für das ZiF-Nachwuchsnetzwerk zu bewerben.

Das ZiF ist ein international orientiertes Institute for Advanced Study, das wissenschaftlich innovative Projekte fördert und Wissenschaftlerinnen

und Wissenschaftler über die disziplinären Grenzen hinweg in Kontakt bringt. Mit dem Netzwerk unterhält das ZiF ein eigenes Förderprogramm für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aller Fächer.

Die Mitgliedschaft beträgt *fünf Jahre* und ist mit einem *vierwöchigen Fellowship* verbunden. Darüber hinaus ist es den Mitgliedern möglich, interdisziplinäre Workshops durchzuführen. Außerdem treffen sie sich dreimal jährlich, um ein gemeinsam gewähltes, interdisziplinäres Thema zu bearbeiten.

Folgende Voraussetzungen gelten für eine Bewerbung:

- herausragende Promotion, die nicht länger als sieben Jahre zurückliegt,
- mindestens eine weitere Publikation danach,
- aktives Interesse an interdisziplinären Fragestellungen,
- Bereitschaft, sich im Netzwerk mit der Ausrichtung eines interdisziplinären Workshops zu engagieren und an den Treffen des Netzwerks teilzunehmen.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen zu Person und beruflichem Werdegang sowie einer Projektskizze für einen interdisziplinären Workshop (2 – 5 Seiten) senden Sie bitte bis zum **31. Juli 2011** an die Geschäftsführende Direktorin: Prof. Dr. Ulrike Davy, Zentrum für interdisziplinäre Forschung, Wellenberg 1, 33615 Bielefeld.

Kontakt:

Für Fragen steht Ihnen Barbara Jantzen, Telefon: +49 521 106-2794, E-Mail: [barbara.jantzen@uni-bielefeld.de](mailto:barbara.jantzen@uni-bielefeld.de) zur Verfügung.

[http://www.uni-bielefeld.de/ZiF/Aktuell/Nachwuchsnetzwerk\\_2011.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/ZiF/Aktuell/Nachwuchsnetzwerk_2011.pdf)

<http://www.uni-bielefeld.de/ZiF/>

## Promotionsstipendien im Bereich Gender und Bildung

Im neu eingerichteten Interdisziplinären Graduiertenkolleg Gender und Bildung sind zum 01. Januar 2012 an der Stiftung Universität Hildesheim sieben Promotionsstipendien (bis zu 3 Jahre) zu vergeben.

Das Graduiertenkolleg widmet sich der Erforschung der komplexen Zusammenhänge zwischen Gender und Bildung. Es ist interdisziplinär ausgerichtet und fördert Projekte aus den Erziehungs- und Sozialwissenschaften, den Sprach-, Literatur-, und Kultur- sowie den Naturwissenschaften. Bewerberinnen und Bewerber müssen über ein abgeschlossenes Studium (Diplom, Master, Staatsexamen und vergleichbare Abschlüsse) mit überdurchschnittlichen Leistungen verfügen. Die Stipendiensätze orientieren sich an denen der Begabtenförderwerke.

Bewerbungsschluss ist **15.08.2011**

<http://www.uni-hildesheim.de/media/gleichstellung/PDFs/Ausschreibung1.pdf>

## mentoring<sup>3</sup> für Postdoktorandinnen startet in die zweite Runde

Die Hochschulen der Universitätsallianz Metropole Ruhr (UAMR), TU Dortmund, Ruhr-Universität Bochum und Universität Duisburg Essen, bieten gemeinsam seit nunmehr sieben Jahren das Programm mentoring<sup>3</sup> zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an. Mentoring<sup>3</sup> ist ein Modul des Gesamtkonzeptes ScienceCareerNet-Ruhr (SCN-Ruhr) und startet im jährlichen Wechsel für Postdoktorandinnen und Promovendinnen. In diesem Jahr richtet es sich zum zweiten Mal an Postdoktorandinnen, die eine Wissenschaftskarriere anstreben.

Im Zentrum steht der Aufbau einer Mentoring-Beziehung zu einer erfahrenen Wissenschaftlerin/ einem erfahrenen Wissenschaftler: In persönlichen Mentoring-Gesprächen werden die Teilnehmerinnen durch eine Mentorin/einen Mentor bei der Aufstiegsplanung beraten und erhalten zusätzliches informelles Wissen über Strukturen und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. Das Mentoring wird durch ein Seminarprogramm zum Erwerb weiterer wissenschaftlicher Schlüsselkompetenzen bzw. zu Karrierethemen sowie durch Netzwerkveranstaltungen ergänzt.

Bewerbungsschluss ist 12. August 2011, der Start des Programms erfolgt im Oktober 2011.

Kontakt:

- Ruhr-Universität Bochum: Helga Rudack, IfB, Tel. 0234-3223726
- TU Dortmund, Bahar Haghanipour, Tel. 0231 755 6058
- Universität Duisburg-Essen, Dr. Renate Petersen, ZfH, Tel. 0203 379 1222

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

## ERC: Arbeitsprogramm 2012

### Starting Grants 2012

Der Europäische Forschungsrat (ERC) hat am 20. Juli 2011 das Arbeitsprogramm 2012 und die fünfte Ausschreibung zu den ERC Starting Grants veröffentlicht.

Das Arbeitsprogramm enthält Informationen zu den kommenden Ausschreibungen bis Juli 2012, darunter Informationen zu den „ERC Synergy Grants“. Diese neue Förderlinie ermöglicht Forschergruppen von zwei bis vier herausragenden Forschenden und deren Teams die gemeinsame Durchführung eines innovativen Forschungsprojekts über sechs Jahre.

Zudem wurde die Ausschreibung zu den ERC Starting Grants 2012 veröffentlicht zur Förderung von vielversprechender Wissenschaftler/-innen am Beginn einer unabhängigen ForscherInnenkarriere. Der Leitfaden für Antragstellende zu dieser Ausschreibung ist bereits verfügbar.

*Quelle: Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen kowi*

[http://www.kowi.de/desktopdefault.aspx/tabid-36/218\\_read-1571/](http://www.kowi.de/desktopdefault.aspx/tabid-36/218_read-1571/)

<http://www.kowi.de/Portaldata/2/Resources/fp7/erc/fp7-ERC-GfA-StG-2012.pdf>

<http://erc.europa.eu/index.cfm?fuseaction=page.display&topicID=497>

## Marie Curie ITN und IRSES: Ausschreibungen 2012 veröffentlicht

Die Europäische Kommission hat die Ausschreibungen für die Marie Curie Initial Training Networks (ITN) sowie das Marie Curie International Research Staff Exchange Scheme (IRSES) veröffentlicht. Das Budget des ITN-Aufrufs beträgt 423 Millionen EUR. Einreichungsfrist für die Anträge ist der **12. Januar 2012**.

Das Budget des IRSES-Aufrufs beträgt 30 Millionen EUR. Einreichungsfrist für die Anträge ist der **18. Januar 2012**.

Details zur Implementierung der Programme finden sich im Arbeitsprogramm („Work Programme“) und im Leitfaden zur Antragstellung („guide for applicants“) auf dem Teilnehmerportal.

*Quelle: Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen kowi*

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/page/people>

## Fellowships für Postdoktorandinnen

Kofinanziert durch Marie Curie COFUND bietet die Schwedische Agentur für Innovationssysteme (VINNOVA) Postdoc-Fellowships für Forscherinnen in allen von VINNOVA abgedeckten Wissenschaftsbereichen an (Natur-, Lebens- und Ingenieurwissenschaften sowie Geschlechterforschung).

Mit den Postdoc-Fellowships werden Forschungsaufenthalte von 1½ bis 2 Jahren gefördert. Das Programm ist primär für Forscherinnen konzipiert und offen für alle Nationalitäten. VINNMER unterstützt sowohl Forschungsaufenthalte in Schweden als auch im Ausland, um eine langfristige Zusammenarbeit zwischen schwedischen und ausländischen Forschungsräumen aufzubauen. Dem Programm liegt der Ausbau von Qualifikationsmöglichkeiten für Frauen zu Grunde.

Antragsberechtigt sind Bewerberinnen mit mindestens ein bis zwei Jahren Forschungserfahrung seit dem Abschluss ihrer Promotion, u.a. in Industrie oder Forschungsinstituten. Die Fellowships decken maximal die Hälfte der Gehaltskosten sowie weitere Kosten der Wissenschaftlerin und deren Familienangehörigen (z.B. Reisekosten, höhere Lebensunterhaltskosten etc.).

Einreichungsfrist: **4. Oktober 2011** (14:00 Uhr MEZ)

Kontakt bei VINNMER: Erik Litborn, Tel: +46 [0]8-473-31-98, E-Mail: erik.litborn@vinnova.se

<http://www.vinnova.se/vinnmer>

Übersicht der aktuell durch Marie Curie kofinanzierten Fellowship-Programme auf der KoWi-Webseite:

<http://www.kowi.de/cofund-fellowships>

## Neue CyberMentor-Runde: Wissenschaftlerinnen und Studentinnen engagieren sich für MINT-Nachwuchs

Das deutschlandweite E-Mentoring-Programm CyberMentor ist in seine dritte Runde gestartet. Frauen, die in Wirtschaft oder Wissenschaft im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) tätig sind, stellen sich für ein Jahr einer interessierten Schülerin als persönliche E-Mail-Mentorin zur Verfügung. Durch ihr ehrenamtliches Engagement geben sie ihre persönlichen Erfahrungen weiter, zeigen den teilnehmenden Mädchen die Perspektivenvielfalt der MINT-Fächer auf, bestärken sie in ihren Fähigkeiten und unterstützen sie in ihrem Werdegang.

CyberMentor startete 2009 unter der Leitung von Prof. Dr. Heidrun Stöger (Universität Regensburg) und Prof. Dr. Albert Ziegler (Universität Ulm) bundesweit. Das Programm ist Teil des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie des Europäischen Sozialfonds gefördert.

800 neue Mentee-Mentorinnen-Paare konnten für die aktuelle Runde gebildet werden. Wie in den beiden zurückliegenden Runden sind auch 2011 die Mehrheit der Mentorinnen Angehörige von Hochschulen. 60 Prozent der Teilnehmerinnen sind als Studentin, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Doktorandin, Habilitandin oder Professorin tätig, während 40 Prozent in der Wirtschaft beschäftigt sind.

Spitzenreiter im wissenschaftlichen Bereich ist die Universität Kiel, von der sich 22 Vertreterinnen am CyberMentor-Programm beteiligen. Ebenso erfreulich sind die Teilnehmerzahlen der Universität des Saarlandes, der Technischen Universität Braunschweig sowie der Universität Jena. Im Bereich der Wirtschaft ist die SAP AG mit 15 Teilnehmerinnen das Unternehmen, das die meisten Mitarbeiterinnen als Mentorinnen stellt. Auch die Robert Bosch

GmbH und die IBM Deutschland GmbH sind erneut auf den vorderen Plätzen vertreten.

<http://www.cybermentor.de>

## DHV sucht Hochschullehrer/in des Jahres

Der Deutsche Hochschulverband (DHV) lobt ein Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro für den/die „Hochschullehrer/in der Jahres“ aus.

Welche Hochschullehrerin, welcher Hochschullehrer hat durch außergewöhnliches Engagement das Ansehen der Berufsgruppe gefördert? Zum sechsten Mal lobt der Deutsche Hochschulverband (DHV) ein Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro für den/die „Hochschullehrer/in der Jahres“ aus. Der Preis wird vom DHV mit Unterstützung des ZEIT-Verlages Gerd Bucerius GmbH & Co.KG verliehen.

„Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gehören nicht nur in Forschung, Lehre oder Krankenversorgung zu den Aktivposten dieser Gesellschaft“, erklärte DHV-Präsident, Professor Bernhard Kempen. „Ihr vielfältiges Engagement auch außerhalb der Universität wollen wir mit der Auszeichnung beleuchten und der Öffentlichkeit vor Augen führen, welche außergewöhnlichen Charaktere dieser faszinierende Beruf anzieht.“

Vor diesem Hintergrund ruft die Berufsvertretung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dazu auf, bis zum **30. September 2011** KandidatInnen als „Hochschullehrer/in des Jahres“ vorzuschlagen.

### academics – „Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres“

Im Rahmen der Preisverleihung zum/zur „Hochschullehrer/in des Jahres“ zeichnet academics – das Karriereportal der Wissenschaft von DIE ZEIT und „Forschung & Lehre“ – den/die „Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres“ aus. Mit einem Preisgeld

von 2.000 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 2011** vorgeschlagen werden.

Weitere Informationen:

<http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/hsl dj-anzeige-2011.pdf>

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

# 10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Women Back to Business

**Management Weiterbildung für Umsteigerinnen und Wiedereinsteigerinnen nimmt noch Teilnehmerinnen auf!**

Die Executive School der Universität St. Gallen (ES-HSG) führt seit Mai 2011 den 4. Zertifikatskurs „Women Back to Business“ durch. Ein Kurseinstieg bis Ende August ist ohne Probleme noch jederzeit möglich.

Highlights:

- Sprungbrett für die weitere berufliche Laufbahn durch optimale Ergänzung Ihres Universitäts- oder Fachhochschulabschlusses mit neuestem Management-Wissen;
- Aktuelle Management-Inhalte aus Wissenschaft und Praxis
- Umfassende Begleitung Ihres Wiedereinstiegs oder Ihrer Umorientierung durch Ressourcenworkshops, Coaching und ein Praktikum
- Durch modularen Aufbau der Weiterbildung (2-3-tägige Module) einfach in den Familienalltag zu integrieren
- Partnerorganisationen garantieren Praxisnähe der Inhalte und frühzeitige Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern
- Dank Unterstützung von Partnerorganisationen Teilstipendien von bis zu 50% der Kursgebühr möglich

Teilnehmerinnen: Sie haben einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss und waren aufgrund einer Familienpause seit einigen Jahren nicht mehr oder in einem geringen Pensum unter Ihrer Qualifikation tätig. Sie möchten nun die Option «Wiedereinstieg oder Umstieg in eine qualifizierte Stelle» wahrnehmen und mindestens 50 Prozent erwerbstätig sein.

Abschluss: Weiterbildungszertifikat in Management (Certificate of Advanced Studies CAS) und Weiterbildungsdiplom in Management (Diploma of Advanced Studies DAS) der Universität St. Gallen

Anbieter: Executive School, Universität St. Gallen (ES-HSG); Kursstart: Mai 2011 (Kursprogramm); Gesamtdauer: 1 Jahr (21 Kontakttage); Bewerbungsschluss: Ein Einstieg in den Kurs ist bis Ende August 2011 möglich; Ort: St. Gallen und an den Standorten der Partnerunternehmen; Preis: CHF 12'000.- bis CHF 24'000; Sprache: Deutsch

Programmverantwortliche: Dr. Gudrun Sander

Kontakt:

Anneliese Fehr, Programm-Managerin; Telefon +41 (0) 71 224 75 16; Mail: [anneliese.fehr@unisg.ch](mailto:anneliese.fehr@unisg.ch)

Weitere Informationen:

<http://www.es.unisg.ch/org/es.nsf/ContentGer/Women+Back+to+Business:+%C3%9Cbersicht?opendocument>  
(Bitte evtl. in die Befehlszeile Ihres Browsers kopieren!)



# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

26.07.2011 - 30.07.2011

informatica feminale Baden-Württemberg  
Sommerhochschule für Informatikstudentinnen und IT-Fachfrauen

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

02.09.2011 - 03.09.2011

Migrantinnen und Migranten im deutschen Gesundheitswesen

Veranstaltungsort: Medizinische Hochschule Hannover, Hörsaal P Geb. K20 (Zahnklinik)  
<http://www.mh-hannover.de/gleichstellung.html>

10.08.2011 - 10.09.2011

Stabilisation and advancement of mentoring-programmes in the context of structural changes

eument-net International Workshop

Veranstaltungsort: LMU Munich, Germany  
<http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/mentoring/index.html>

05.09.2011 - 16.09.2011

14. Informatica Feminale

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

15.08.2011

New Directions in Sexual Harassment Research, Law and Advocacy

International Coalition Against Sexual Harassment Conference

Veranstaltungsort: Chicago, IL  
<http://www2.nau.edu/~pms/icash.html>

13.09.2011 - 14.09.2011

Women and Leadership: Closing the Gender Gap

Veranstaltungsort: Oxford Brookes University, UK  
<http://www.brookes.ac.uk/about/events/women>

29.08.2011 - 09.09.2011

Ingenieurinnen-Sommeruni 2011

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

14.09.2011 - 17.09.2011

International Symposium „Women and Gender Studies - Where Do We Stand?“

Veranstaltungsort: Ecole Normale Supérieure Paris, France

<http://sites.google.com/site/parissymposium2011/>

16.09.2011 - 17.09.2011

Reframing Gender, Reframing Critique

Veranstaltungsort: Basel

<http://genderstudies.unibas.ch/aktuelles/international-conference/>

18.09.2011 - 23.09.2011

Hält Europa ihr Versprechen?

Studienreise nach Brüssel

[http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/news/vk/Flyer\\_Gleichberechtigung%20in%20Brussel\\_3702-11.pdf](http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/news/vk/Flyer_Gleichberechtigung%20in%20Brussel_3702-11.pdf)

19.09.2011 - 22.09.2011

2nd International Sommer School on Gender Medicine

Veranstaltungsort: Sassari, Sardinia, Italy

[http://eugim.charite.de/en/current\\_issues/calendar\\_of\\_events/veranstaltung/details/summer\\_school\\_on\\_gender\\_medicine/](http://eugim.charite.de/en/current_issues/calendar_of_events/veranstaltung/details/summer_school_on_gender_medicine/)

20.09.2011 - 23.09.2011

"Classifications and the Construction of Belongings"

International Summer School in Migration Research

Veranstaltungsort: Essen

<http://www.uni-due.de//soziologie/iss2011.php>

22.09.2011

Gender-Kongress des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung  
Geschlechtergerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Erfordernisse und Empfehlungen

Veranstaltungsort: Düsseldorf, 10 bis 19 Uhr

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

26.09.2011 - 27.09.2011

Gender Mainstreaming in der kommunalen Praxis

Seminar des Deutschen Instituts für Urbanistik (Difu) in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Städtetag

Veranstaltungsort: Deutsches Institut für Urbanistik, Berlin

[http://www.difu.de/sites/difu.de/files/archiv/veranstaltungen/11\\_gender-mainstreaming.pdf](http://www.difu.de/sites/difu.de/files/archiv/veranstaltungen/11_gender-mainstreaming.pdf)

26.09.2011

**Wandel in Sicht? Effektiv zu mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen**

Am 26. September 2011 führt das CEWS zum Auftakt seines Vorhabens eine Tagung in der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften durch.

Veranstaltungsort: Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, Markgrafestraße 38 (am Gendarmenmarkt), 10117 Berlin

Tagungsprogramm:

[http://www.gesis.org/fileadmin/upload/effektiv/CEWS-Tagung\\_Effektiv\\_26092011.pdf?download=true](http://www.gesis.org/fileadmin/upload/effektiv/CEWS-Tagung_Effektiv_26092011.pdf?download=true)

Projektwebsite und Anmeldung:

<http://www.familienfreundliche-hochschule.org/projekt-effektiv/tagung/>

29.09.2011 - 01.10.2011

"When we were gender ..." Geschlechter erinnern und vergessen

Zentrum für Frauen- und Geschlechterstudien  
Alpen-Adria-Universität Klagenfurt: Geburtstagsfeier (10-jähriges Bestehen) & Tagung

Veranstaltungsort: Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

<http://www.uni-klu.ac.at/gender/inhalt/1876.htm>

29.09.2011 – 01.10.2011

„Öffentliche Feminismen? Konstituierung von Öffentlichkeit“

Stream innerhalb des Dreiländerkongresses der Soziologie in Innsbruck.

Veranstaltungsort: Leopold-Franzens-Universität Innsbruck  
<http://www.sociologie2011.eu/>

01.10.2011 – 02.10.2011

7th European Meeting of Women Pharmacists

Veranstaltungsort: Warsaw, Jablonna Palace  
<http://www.pharmazeutinnen.de/dpv/>

04.10.2011 – 07.10.2011

Workshop Frauen in virtuellen Netzwerken – Stand und Perspektiven

Workshop INFORMATIK 2011

Im Rahmen der Jahrestagung „INFORMATIK 2011 – Informatik schafft Communities“ veranstaltet die Fachgruppe „Frauen und Informatik“ in der Gesellschaft für Informatik e.V. einen Workshop.

Veranstaltungsort: TU Berlin

<http://www.informatik2011.de/>

05.10.2011 – 07.10.2011

Reforming Higher Education with a Lifelong Learning Perspective?

8th International Workshop on Higher Education

Veranstaltungsort: Humboldt Universität Berlin  
<http://www2.hu-berlin.de/her8/>

18.10.2011

Globalization & Masculinities

Research Workshop with Raewyn Connell, University of Sydney and Michael Meuser, TU Dortmund

Veranstaltungsort: Institute of Sociology, LMU Munich

[http://www.gender.sociologie.uni-muenchen.de/downloads/connell\\_pdf.pdf](http://www.gender.sociologie.uni-muenchen.de/downloads/connell_pdf.pdf)

08.11.2011 – 09.11.2011

European Gender Summit 2011

The first European Gender Summit.

Veranstaltungsort: Brussels

*European policymakers have singled out knowledge, education and innovation, as key drivers for sustainable growth and prosperity of the European society, with research and innovation placed at the centre of the EU 2020 Strategy. Gender equality goals have been highlighted in September 2010 by the Council for European Union, which called for implementation of systematic and visible gender mainstreaming actions and advised that to accelerate progress towards equality between women and men, more coordinated cooperation is needed between all relevant actors.*

*The European Science Foundation and genSET have partnered to deliver the first European Gender Summit. This conference brings together leaders in science research and in policy to discuss emerging trends and advances in understanding how gender issues impact science research and innovation at the European Level.*

[http://www.genderinscience.org/final\\_conference.html](http://www.genderinscience.org/final_conference.html)

09.11.2011 – 10.11.2011

Wie weiblich sind die Naturwissenschaften heute?

Konferenz im Rahmen des Projekts ChemWiss anlässlich der Verleihung des 2. Nobelpreises an Marie Curie vor 100 Jahren

Veranstaltungsort: Berlin

<http://www.uni-due.de/~sx0066/display.php>

10.11.2011 – 11.11.2011

„Diversity ent-decken“

Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen

Veranstaltungsort: Goethe-Universität Frankfurt

<http://www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de/index.html>

11.11.2011

Gender & Art: Selbstbilder und Selbstkonzepte in den Künsten

Jahrestagung Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW  
<http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de/termine.php?lang=de>

17.11.2011 - 18.11.2011

Schritte ins Morgen – Erfolgs- und Rahmenbedingungen für die MINT-Motivation

Tagung der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik (Thüko)

Veranstaltungsort: Ilmenau

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

17.11.2011 - 19.11.2011

Religion und Geschlecht

Gemeinsame Jahrestagung der Sektionen Religionssoziologie sowie Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)

Veranstaltungsort: Lutherstadt Wittenberg

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

24.11.2011 - 26.11.2011

Geschlecht - Körper - Wahrnehmung

3. Interdisziplinäres Gender-Kolloquium der Arbeitsgruppe Gender-Forschung an der Universität Rostock.

Veranstaltungsort: Universität Rostock

<http://www.gender.uni-rostock.de/>

09.12.2011

Angebote, Strategien und Verhandlungsführung

Veranstaltungsort: Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, 10117 Berlin

<http://www.karriere-und-beforderung.de/cms1/834.html>

09.01.2012 - 10.01.2012

Erfolgreich verhandeln

Brüsseler Spitzen - Kompetenztrainings für Frauen

Veranstaltungsort: Berlin  
<http://www.eab-berlin.de/Bruesseler-Spitzen.291.0.html>

03.02.2012 - 04.02.2012

Wanderungen. Migrationen & Transformationen aus geschlechterwissenschaftlichen Perspektiven

Veranstaltungsort: Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

[http://www.fg-gender.de/wordpress/?page\\_id=739](http://www.fg-gender.de/wordpress/?page_id=739)

11.04.2012 - 14.04.2012

9th European Social Science History Conference

Major Theme: Gender and Politics

Veranstaltungsort: Glasgow, Scotland, UK

<http://www.iisg.nl/esshc/2012/index.php>

17.05.2012 - 20.05.2012

8th European Feminist Research Conference-

Veranstaltungsort: Budapest, Hungary

<http://www.8thfeministconference.org/index.php?menu=1>

28.06.2012 - 30.06.2012

Kollektivität nach der Subjektkritik / Collectivity beyond Identity

Veranstaltungsort: HU Berlin

<http://www.gender.hu-berlin.de/events/tagung-kollektivitaet/tagung-kollektivitaet-1>

29.08.2012 - 01.09.2012

7th European Conference on Gender Equality in Higher Education, Norway

Preliminary date,

<http://www.uib.no/en>

# 12 NEUERSCHINUNGEN

---

## Gleichstellungspolitik

---

Wettig-Danielmeier, Inge; Oerder, Katharina:  
„Feminismus - und morgen? Gleichstellung jetzt“

*Ist die Gleichstellung der Geschlechter erreicht, der Feminismus heute überflüssig geworden? „Nein“, sagen Inge Wettig-Danielmeier und Katharina Oerder. Allen rechtlichen Grundlagen zum Trotz sind die Ziele der Frauenbewegung noch lange nicht verwirklicht. Inge Wettig-Danielmeier beschreibt die Entwicklung der Frauenbewegung seit ihren Anfängen im 18. Jahrhundert und vergleicht dabei die Entwicklung in Deutschland mit der anderer Länder Europas. Nachdem sie sich seit fast 50 Jahren für gleiche Chancen von Frauen und Männern einsetzt, ist sie überzeugt: Wenn Chancengleichheit nicht im freien Spiel der Kräfte entsteht, muss die Politik nachhelfen. Sie fordert u.a. klare Quoten, eine Abschaffung des Steuer-splittings und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle. Katharina Oerder tritt für einen neuen politischen Feminismus jenseits individualistischer Ansätze ein: von allen Frauen für alle Frauen, unabhängig von sozialer Schicht und Bildungsniveau. Leidenschaftlich plädiert sie für mehr Solidarität in den verschiedenen feministischen Strömungen. und mehr Toleranz unter politischen Mitstreiterinnen und Mitstreitern aller Generationen. Die Autorinnen aus zwei Generationen fordern einen politischen wie gesellschaftlichen Umbau in einem Staat, der die Gleichstellung von Männern und Frauen nicht länger blockiert, sondern aus ureigenem Interesse fördert: einer zukunftsweisenden Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik zum Nutzen.*

vorwärts buch 2011

ISBN 978-3-86602-926-2

<http://www.vorwaerts.de/artikel/fuer-die-reale-gleichberechtigung>

---

Piechulla, Birgit (Hrsg)  
Professorin und Mutter - wie geht das?

*Ohne Frage ist es eine besondere Herausforderung, neben der universitären Tätigkeit auch eine Familie zu gründen und zu leben. Woher rührt die Diskrepanz zwischen der relativ hohen Zahl der weiblichen Hochschulabsolventinnen und der niedrigen Zahl der Professorinnen mit Kindern? Gibt es zu wenig Krippen, Kindergärten und Horte? Mangelt es an wichtigen (Lebens-)Vorbildern, die zeigen, dass und wie es gelingen kann, neben intensiver Forschung und Karriereschritten genügend Zeit und Kraft für die Familie aufzubringen? In diesem Buch berichten 28 Frauen, die diesen doppelten Weg gegangen sind, wie sie es gemeistert haben, Familie und Professur unter einen Hut zu bekommen. Als Besonderheit kommen auch Ehemänner oder Lebenspartner und Kinder mit ihrer Sichtweise zu diesem Lebens-Spagat zu Wort. Das Buch bietet vielfältige individuelle Erfahrungen und frei geschilderte, sehr persönliche Darstellungen. Mit ihren lebendigen Erzählungen und sehr nützlichen Tipps sollen die Beiträge zeigen, wie es gelingen kann, Hochschulkarriere und Familie zu vereinen.*

Spektrum Akademischer Verlag 2011

ISBN-10: 3827424313

## Sisters' winning formular

*Women produce fewer papers than men over a lifetime and are still scarce in senior positions, especially in science. Dispelling myths of innate difference between the sexes, Amanda Goodall offers advice on how they can raise their research productivity and status in the academy.*  
<http://www.timeshighereducation.co.uk/story.asp?storycode=413679>

Horn, Kyra ter; Theurer, Anja:  
 Die große Gleichberechtigungslüge  
 Chefin sucht Chefsessel  
 Verlagsbuchhandlung Ehm Welk 2011  
 ISBN 978-3-9811703-9-9

Rohner, Isabel; Franken, Andreas (Hrsg.)  
 »Erfolg buchstabiert sich T-U-N«  
 Kluge Frauen über Macht, Erfolg und Geld  
 Ulrike Helmer Verlag, erscheint im September 2011  
 ISBN 978-3-89741-327-6

Oesterreich, Detlef; Schulze, Eva:  
 Frauen und Männer im Alter. Fakten und Empfehlungen zur Gleichstellung  
 edition sigma 2011  
 ISBN 978-3-8360-1104-4

**Gesucht: Weiblich, motiviert, technikbegeistert – Ministerin Steffens stellt Leitfaden für Studentinnen, Hochschulen und Unternehmen vor**  
 Mit der Broschüre "Gesucht: Weiblich, motiviert, technikbegeistert" stellt Emanzipationsministerin Barbara Steffens einen Leitfaden vor, der auf Basis eines Projekts des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit entstanden ist und sich an Studentinnen in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen sowie Hochschulen und Unternehmen richtet.  
<http://kompetenz.de/Aktuelles/Leitfaden>

## „Vielfalt + Chancen = Mathematik“

In der neuen Broschüre berichten Auszubildende, Studentinnen und Mathematikerinnen von ihrer Leidenschaft für Mathematik und zeigen, warum sich eine Ausbildung oder ein Studium in jeder Hinsicht lohnt. Die Broschüre kann kostenlos bei Komm, mach MINT bestellt werden.  
<http://www.komm-mach-mint.de/Service/Materialbestellung>

## Hochschulen

Häderle, Irene:  
 Projekt Chancengleichheit. Zur Geschichte der institutionalisierten Frauenförder- und Gleichstellungspolitik an der Justus-Liebig-Universität Gießen 1989 bis 2010  
 Verlag Ph. C. W. Schmidt 2011  
 ISBN: 978-3-87707-813-6

## Europa und Internationales

Green Paper on a Common Strategic Framework for EU Research and Innovation Funding  
 Analysis of public consultation

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011  
 ISBN 978-92-79-20325-1

Die EU-Kommission hat eine Zusammenfassung der Beteiligung veröffentlicht.  
 Bitte beachten Sie Seite 10 (Question24) und S. 19!

[http://ec.europa.eu/research/csfr/pdf/consultation-conference/summary\\_analysis.pdf#view=fit&pagemode=none](http://ec.europa.eu/research/csfr/pdf/consultation-conference/summary_analysis.pdf#view=fit&pagemode=none)



Strub, Silvia; Schär Moser, Marianne (Mitarb. Forschung und Beratung):

Maßnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung. Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands

*Das Dossier zum Thema „Lohngleichheit“ wurde im Auftrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) im Hinblick auf den nationalen Gleichstellungs-Aktions- und Streiktag vom 14. Juni 2011 erstellt. Es zeigt auf, was in der Schweiz und in ausgewählten europäischen Ländern sowie in Kanada unternommen wird, um die Lohngleichheit durchzusetzen.*

Projektbericht:

[http://www.buerobass.ch/aktuell\\_d.php](http://www.buerobass.ch/aktuell_d.php)

Sverresdotter Dypvik, Astrid:  
Women less cited

*According to a new study by the Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education (NIFU), female researchers are cited less often than their male colleagues.*

<http://eng.kifinfo.no/nyhet/vis.html?tid=76926>

## Frauen- und Geschlechterforschung

Reuter, Julia:

Geschlecht und Körper

Studien zur Materialität und Inszenierung gesellschaftlicher Wirklichkeit

*Dieser Band versammelt exemplarische Studien zu unterschiedlichen sozialen Themen – von Transsexualität über Migration bis zur geschlechtlichen Arbeitsteilung –, die ein vielschichtiges Bild von der körperlichen und geschlechtlichen Durchdringung der modernen*

*Gesellschaft und von den soziologischen Blicken darauf zeichnen.*

Transcript Verlag Juli 2011

ISBN: 978-3-8376-1526-5

Lünenborg, Margreth; Fritsche, Katharina; Bach, Annika

Migrantinnen in den Medien

*Darstellungen in der Presse und ihre Rezeption. Auf breiter empirischer Basis wird hier erstmalig die Repräsentation von Migrantinnen in deutschen Tageszeitungen analysiert. Eingeleitet wird die Studie durch eine ausführliche Diskussion des Forschungsstands zu »Migrantinnen und Medien«.*

Transcript-Verlag 2011,

ISBN: 978-3-8376-1730-6

Schulz, Dirk:

Setting the Record Queer

*Rethinking Oscar Wilde's »The Picture of Dorian Gray« and Virginia Woolf's »Mrs. Dalloway«*

Transcript-Verlag: 2011

ISBN: 978-3-8376-1745-0

Zeitschrift: *querelles-net*

Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung Jg.12, Nr.2 (2011)

Aus dem Inhalt:

*Waltraud Ernst (Hg.): Geschlecht und Innovation. Gender-Mainstreaming im Techno-Wissenschaftsbetrieb. Berlin u.a.: LIT Verlag 2010.*

Rezensent: Quirin J. Bauer

Abstract:

*Die Technowissenschaften haben Frauen als potentielle Arbeitskräfte noch immer nicht adäquat erkannt – trotz Fachkräftemangel. In dem von Waltraud Ernst herausgegebenen Sammelband werden die Bemühungen und Strategien für die Herstellung von Chancengleichheit erörtert, mit dem Ziel einer Überwindung von Geschlechterhierarchien in den grundsätzlich innovationsbesetzten Berufsfeldern der Technik- und Naturwissenschaften. Der Band enthält überaus*

*interessante, teilweise einzigartige Einblicke, wie die Zusammenhänge von Technik und Geschlecht in den unterschiedlichen Forschungsbereichen entworfen und diskutiert werden und wie die Verwirklichung von Gleichberechtigung als soziale Innovation angestrebt wird.*

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/950/940>

*Editorial der Ausgabe Nr.2:*

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/964/950>

*Inhaltsverzeichnis der Ausgabe Nr.2:*

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/12-2/showToc>

---

## Sonstiges

---

---

Richter, Susan; Schlechter, Armin (Hrsg.):  
Zwischen allen Welten. Die Lebenserinnerungen  
der ersten Heidelberger Professorin Gerta von  
Ubisch.

Thorbecke Verlag 2011  
ISBN: 978-3-7995-0890-2

---

## Impressum

---

### Redaktion:

Jutta Dalhoff, Andrea Löther, 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.cews.org>.)

Vielen Dank!

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

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