

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

dieses CEWSjournal entsteht in einem wunderbaren Bonner Spätsommer, der mit der einsetzenden Konferenz-Saison zusammenfällt, in der die CEWS-Mitarbeiterinnen in der Funktion als Veranstalterin, Vortragende und/oder Teilnehmerin im In- und Ausland bereits heftig involviert waren und sein werden.

Als erstes Ergebnis finden Sie in dieser Ausgabe den aktuellen **Tagungsbericht zu „Wandel in Sicht?“, der ersten Tagung im Rahmen des CEWS-Projekts: *Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen.***

Der **Schwerpunkt dieses Journals** widmet sich den EU-Projekten *GENIS LAB* und *INTEGER*. Sie setzen auf *institutionellen Wandel*, um mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft zu erzielen.

Sie werden auch viele andere anregende Beiträge finden, da bin ich sicher.....

Mit herzlichen Grüßen aus Bonn

Jutta Dalhoff

Leiterin des CEWS

Inhaltsübersicht

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen, Hochschul-forschung
- 05 Schwerpunktthema
 - Europ. Geschlechtergerechtigkeit durch institutionellen Wandel
- 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

1.0 Neues aus dem CEWS	4
„Wandel in Sicht? Effektiv zu mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“	4
CEWS-Positionspapier: Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen.....	6
2.0 Wissenschaftspolitik	7
Die „Eigene Stelle“ – ein DFG-Förderinstrument im Spiegel der Statistik.....	7
DFG-Jahresbericht 2010 erschienen	8
Bundesverdienstkreuz für engagierte Gleichstellungsarbeit	8
3.0 Gleichstellungspolitik	10
Wissenschaftseinrichtungen werden für gelebte Chancengleichheit geehrt	10
Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ wird fortgesetzt.....	11
Premiere bei Henkel: Erstmals Frau im Vorstand.....	12
24 Unternehmen aus ganz Deutschland mit dem Label „Logib-D geprüft“ ausgezeichnet	13
Frauenquote in Großunternehmen.....	13
Einstiegsgehalt von Frauen zu niedrig.....	14
Mentorinnen-Netz des Deutschen Ärztinnenbundes bewährt sich	15
Die 25 einflussreichsten Ingenieurinnen Deutschlands ausgezeichnet!	15
Mehr Frauen in Führung bringen: Hochschule Niederrhein und Unternehmen kooperieren	16
4.0 Hochschulen, Hochschulforschung	17
Zwischenberichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards veröffentlicht	17
Frauen profitieren von Hochschulstudium	18
Überfliegerinnen	19
Studienberechtigte 2010 – Frauen planen etwas häufiger als Männer eine Berufsausbildung.....	19
Munich Dual Career Guide	20
Alma Vater statt Alma Mater? Gesetzliche Frauenquote an NRW-Hochschulen.....	21
Umfage/Barometer des Deutschen Hochschulverbandes (DHV).....	22
Neu: Servicestelle Uni & Familie an der Universität Stuttgart.....	22
5.0 Schwerpunktthema	23
Europäische Geschlechtergerechtigkeit durch institutionellen Wandel	23
6.0 Forschungseinrichtungen	27
Helmholtz fördert 20 neue Nachwuchsgruppen.....	27
Max-Planck-Forschung korrigiert amtliche Zahlen zu Geburtenraten nach oben	28
7.0 Europa und Internationales	29
Kommission legt Monitoringbericht 2010 vor	29
Quo vadis Gender in der EU-Forschungsförderung?	30
Neue Ausschreibungswelle im 7. FRP	31
Informationen aus der Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung.....	31

Grünbuch-Konsultation: Positionspapiere zu Gender	32
EU-Förderung im Bereich Gender	33
Kommission veröffentlicht Konsultation zum ERA Framework – auch Chancengleichheit und Gender sind Thema..	33
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....	34
Genderforschung – zwischen disziplinärer Marginalisierung und institutioneller Etablierung.....	34
Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien	34
„Aktueller Stand der Forschung zu geschlechtsbezogener Gewalt“	36
9.0 Stiftungen, Preise, Förderung.....	38
Ausschreibung für das Forschungsprogramm der deutschen Akademien der Wissenschaften	38
Lehrpreise in Deutschland.....	38
Preis für Verwirklichung von Geschlechterdemokratie: Anne-Klein-Frauenpreis	39
Maria-Goeppert-Mayer-Professur: „Gender in Ingenieurwissenschaften und Informatik“	39
Käthe-Kluth-Stipendium 2012	40
Stipendienprogramm „STAY!“ für promovierte Forscherinnen.....	41
„Von Frau zu Frau“ – Ein Empowermentprogramm der Humboldt-Universität zu Berlin	42
Ausschreibung: „Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW“	42
Call for Papers Diversitas 2011/2	42
Stipendium zur Förderung des Auslandsstudiums mit Kind	43
10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	44
Frauen in Führung – Entwicklung zur Führungspersönlichkeit.....	44
11.0 Termine, Call for Papers.....	45
12.0 Neuerscheinungen.....	49
13.0 Impressum	55
Impressum	55
Redaktion: Andrea Usadel.....	55

01 NEUES AUS DEM CEWS

„Wandel in Sicht? Effektiv zu mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“

Neues Projektvorhaben ist offiziell gestartet mit Auftakt-Tagung in Berlin



(v.l. Prof. Dr. York Sure-Vetter; Wei Shen; Projektleiterin Dr. Inken Lind; Dr. Susann Kunadt; Lucill Simak; David Brodesser)

Foto: Volker Lannert

Im Rahmen der Auftakt-Tagung „Wandel in Sicht? Effektiv zu mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ stellten das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS / GESIS und das Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF am 26. September 2011 ihr gleichnamiges Projektvorhaben erstmalig der interessierten Öffentlichkeit vor. Der neue Fokus auf die Wirkungen und Umsetzungsstrategien familienfreundlicher Maßnahmen und Initiativen stand im Mittelpunkt der Veranstaltung, die in der Berlin-Brandenburgischen Akademie

der Wissenschaften stattfand.

Mit Grußworten eröffneten Prof. Dr. York Sure-Vetter, Präsident von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften und Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann, Leiterin des Referats für Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, die Tagung. Ausgewiesene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Expertinnen und Experten aus der Praxis präsentierten in Vorträgen das zunehmende Bewusstsein, zentrale Herausforderungen und besondere Potenziale der Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen – u. a. Prof. Dr. Heather Hofmeister, Professorin für Arbeitssoziologie an der Goethe-Universität Frankfurt a. M. Gemeinsam mit rund 150 Teilnehmenden aus Hochschulen und Wissenschaftspolitik gaben sie anschließend in einer offenen Diskussionsrunde neue Impulse für die Entwicklung des Themenfelds, die auch direkt in das Projektvorhaben einfließen.

BMBF betont zentralen Stellenwert des Themas „Familienfreundlichkeit“ im Wissenschaftsbetrieb

Den Stellenwert des Projektvorhabens vor dem Hintergrund neuester Entwicklungen und vom BMBF geförderter Forschungsergebnisse betonte Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann. „Es geht darum, der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Wissenschaft zu begegnen und die Familiengründung von Frauen und Männern im Wissenschaftsfeld zu ermöglichen. Im Mittelpunkt steht jedoch auch die Exzellenz der Hochschulen selbst, die langfristige Sicherung der Qualität von Wissenschaft und Lehre“, so Christina Hadulla-Kuhlmann. Ziel sei es daher, ein umfas-

sendes Handlungs- und Maßnahmenpaket unter Einbeziehung bisheriger Ansätze zu entwickeln, Hochschulen praktikable Umsetzungsvorschläge zu unterbreiten und ihnen beratend zur Seite zu stehen.

Expertinnen und Experten sehen Kultur- und Strukturwandel als besondere Herausforderung

Was ganz konkret dazu beiträgt, die Familienfreundlichkeit deutscher Hochschulen zu verbessern, erläuterte Prof. Dr. Heather Hofmeister, Professorin für Arbeitssoziologie an der Goethe-Universität Frankfurt a. M. „Gut ausgedachte Lehr- und Prüfungsstundenpläne, gut zugängliche Informationen, ein Fokus auf ‚learning assessment‘ anstelle von Prüfungen und auch das Schaffen von bezahlbaren Kinderbetreuungsplätzen“ nannte sie als einige wichtige Punkte. Neben einem breiten Familienbegriff und entsprechend vielseitigen Handlungsfeldern sehen die Expertinnen und Experten vor allem einen Kultur- und Strukturwandel in Sachen „Familienfreundlichkeit“ als besondere Herausforderung. Wichtig für Studierende sowie für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familienpflichten sind Wertschätzung, flexible Lösungen und langfristige berufliche Perspektiven.

Hier geht es zur **Tagungsdokumentation**:

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



Effektiv! entwickelt zielgruppenspezifisches Informationsangebot für Hochschulen

Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen greift diese Diskussionslinien und offene Fragen zur Familienfreundlichkeit an Hochschulen auf und nimmt die Wirkungen der bestehenden Maßnahmen und Initiativen in den Blick. Auf der Basis systematischer Analysen des Forschungsstandes und mehrerer empirischer

Erhebungen entsteht ein strukturiertes Informationsangebot für Hochschulen. Ein Online-Informationsportal, das im Verlauf des Vorhabens aufgebaut wird, macht Ergebnisse und Best-Practice-Beispiele für unterschiedliche Handlungsfelder und -ebenen sowie Zielgruppen zugänglich. Ein Beratungsangebot für Hochschulen ergänzt das Portal. Durchgeführt wird *Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen* vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, einem Arbeitsbereich von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, unter der Leitung von **Dr. Inken Lind**. Das BMBF fördert das Vorhaben seit März 2011 für insgesamt drei Jahre.

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

Kontakt:

inken.lind@gesis.org

susann.kunadt@gesis.org

lucill.simak@gesis.org

Pressestimmen und Berichte zum Thema:

Gleichheit im Job und am Wickeltisch:
Kinderbetreuung durch beide Eltern ist für Wissenschaftlerinnen zentral

http://www.wzb.eu/sites/default/files/publikationen/wzb_mitteilungen/133.pdf

In Dubio contra Scientiam – Wissenschaftliche Laufbahn oder Kinder?

in: Forschung & Lehre, 8/11

http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/Archiv/2011/fu_08-2011.pdf

Junge Frauen entscheiden sich wieder häufiger für Kinder

<http://www.sueddeutsche.de/leben/demographie-junge-frauen-entscheiden-sich-wieder-haeufiger-fuer-kinder-1.1138928>

Umfrage unter Vätern: Vier von fünf Männern verzichten auf Elternzeit

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/umfrage-unter-vaetern-vier-von-fuenf-maennern-verzichten-auf-elternzeit-1.1131980>

Überforderte Doppelverdiener

Der Mann schafft das Geld ran, die Frau kümmert sich um Kind und Haushalt - die Zeiten sind vorbei? Von wegen! Paare mit Kindern sind einer Studie zufolge zufriedener, wenn der Mann arbeiten geht und die Frau nicht. Doppelverdiener-Familien leiden aus mehreren Gründen.

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/familie-und-beruf-ueberforderte-doppelverdiener-1.1141927>

Was ist ein guter Vater?

<http://www.tagesspiegel.de/politik/was-ist-ein-guter-vater/4546652.html>

CEWS-Positionspapier: Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen

2., erweiterte Auflage 2011 erschienen

Die Debatte über Frauenquoten in der Wirtschaft wird häufig unsachlich und emotional geführt. Charakteristisch für den Diskurs ist das Zurückgreifen auf Vorurteile und Stereotype sowie das mangelnde Wissen und die Uneinigkeit über die wesentlichen Elemente und die genauen Definitionen der verschiedenen Arten von Quoten.

Das CEWS will mit dem aktuell überarbeiteten vorliegenden Positionspapier sowohl zur Versachlichung der Diskussion beitragen als auch in Form eines konkreten Vorschlags die Einführung von leistungsabhängigen, verbindlichen und flexiblen Zielquoten in der Wissenschaft vorantreiben.

Jutta Dalhoff, Nina Steinweg:
Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen CEWS-Positionspapier, Nr.4, GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: 2., erweiterte Auflage 2011

<http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/download/cews-Position4-2teAufl.pdf>

Bitte beachten Sie auch unser Themen-Feed:

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

Der 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.

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

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

Die „Eigene Stelle“ – ein DFG-Förderinstrument im Spiegel der Statistik

Ein Beitrag von **Isabell Imöhl** im
DFG infobrief 1.11

Promoviert, hoch qualifiziert und forschungswillig – aber noch nicht fest an einer Forschungseinrichtung angestellt: Das sind die typischen Charakteristika der Antragstellenden auf eine „Eigene Stelle“.

Zielgruppe dieses DFG-Förderinstruments sind der wissenschaftliche Nachwuchs, Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Industrie oder dem Ausland, aber auch Forschende, die nach der Eltern- oder Familienzeit gezielt wieder in das deutsche Wissenschaftssystem einsteigen wollen.

Der Infobrief bietet einige Statistiken zur Eigenen Stelle und beleuchtet das statistische Profil der das Instrument nutzenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Ein besonderes Augenmerk gilt hierbei der **Geschlechter-** und **Altersverteilung** der Geförderten:

Auszüge aus dem Originaltext: Ein Blick auf die Geschlechterverteilung zeigt ein recht ausgewogenes Bild. Der Frauenanteil an bewilligten Neuanträgen auf eine Eigene Stelle im Zeitraum 2005 bis 2010 bewegt sich zwischen 35 und 47 Prozent. Ein Trend ist nicht auszumachen. Signifikante Strukturbrüche in der Geschlechterverteilung aufgrund der Verfahrensmodifikation im Jahr 2007 sind nicht zu erkennen.

Ergänzend zeigt die Statistik, dass die Förderquote von Wissenschaftlerinnen über die Zeit betrachtet mit durchschnittlich 36 Prozent auf etwa dem gleichen Niveau wie die von Wissenschaftlern liegt. Kleinere Differenzen zwischen den geschlechterspezifischen Förderquoten sind lediglich in den Jahren 2005 und 2010 festzustellen: Während 2005 die Förderquote von Wissenschaftlerinnen um ca. fünf Prozentpunkte niedriger war als die von Wissenschaftlern, so liegt sie im Jahr 2010 um genau diese Differenz über der Förderquote der männlichen Geförderten. Der Anteil weiblicher Geförderter bei der Eigenen Stelle ist im Vergleich zu weiteren DFG-Förderprogrammen in der Einzelförderung überdurchschnittlich hoch: So liegt der Frauenanteil im *Emmy Noether-Programm* im Zeitraum 2005 bis 2010 beispielsweise bei 25 Prozent (mit einer Spannweite zwischen den Jahren von 15 bis 36 Prozent), unter den Geförderten im *Heisenberg-Programm* liegt der Anteil von Wissenschaftlerinnen bei 23 Prozent (Spannweite: 17 bis 27 Prozent). Die größten Differenzen sind bei einem Vergleich mit *neubewilligten Einzelanträgen in der Einzelförderung* auszumachen: Über den Berichtszeitraum aggregiert beträgt hier der durchschnittliche Frauenanteil knapp 16 Prozent. Bei *Projekten mit Förderung der Eigenen Stelle* sind durchschnittlich rund 41 Prozent der Geförderten weiblich.

Weitere Informationen und Tabellenmaterial:

http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/ib01_2011.pdf

DFG-Jahresbericht 2010 erschienen

Der Jahresbericht der Deutschen Forschungsgemeinschaft liefert auf rund 300 Seiten einen umfassenden Überblick über Förderaktivitäten und Neuerungen. Insbesondere mit dem Kapitel „Förderprogramme – Daten und Fakten“ präsentiert Deutschlands zentrale Selbstverwaltungsorganisation der deutschen Wissenschaft die Förderentwicklungen im letzten Jahr.

Auszug, Jahresbericht 2010: Aufgaben und Ergebnisse:

Das Thema Gleichstellung – statistisch betrachtet

Seit 2002 hat die DFG die Frage der Gleichstellung von Männern und Frauen in ihrer Satzung verankert. Parallel hierzu wurde ein Berichtssystem aufgebaut, das sowohl die durch die DFG beauftragten Studien zum Thema als auch ein jährlich aktualisiertes, DFG-intern entwickeltes Monitoring-System im Internet unter

http://www.dfg.de/dfg_profil/evaluation_statistik/index.html

zugänglich macht.

Mit Bezug auf dieses Monitoring-System weist Grafik 5 (Jahresbericht, S.165) beispielhaft die Beteiligung von Frauen an den Programmen der Einzelförderung nach – gemessen am Anteil des Bewilligungsvolumens, das jährlich auf Antragstellerinnen entfällt. Im Jahr 2010 betrug dieser Anteil insgesamt 17,5 Prozent.

Über den Berichtszeitraum ist sowohl insgesamt wie auch mit Blick auf die vier Wissenschaftsbereiche ein kontinuierlicher Zuwachs zu verzeichnen.

Erwartungsgemäß ergeben sich zwischen den Wissenschaftsbereichen große Unterschiede in den Beteiligungsraten von Frauen. Die Spanne reicht im aktuellen Berichtsjahr von 26 beziehungsweise 22

Prozent in den Geistes- und Sozialwissenschaften und in den Lebenswissenschaften bis hin zu knapp 12 beziehungsweise 8 Prozent in den Natur- sowie in den Ingenieurwissenschaften. Weitere Statistiken finden sich in dem Monitoring-Bericht „Repräsentanz von Frauen in den Förderverfahren und Gremien der DFG“, der im Internet abrufbar ist.

http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/dfg_jb2010.pdf

Bundesverdienstkreuz für engagierte Gleichstellungsarbeit

Die ehemalige Sprecherin der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG), **Dr. Dorothee Dickenberger**, hat am 30. August 2011 das Verdienstkreuz am Bande des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland erhalten. Die Verleihung fand im Rahmen einer Feierstunde an der Universität Mannheim statt, bei der die Kanzlerin, **Frau Dr. Storm**, das Verdienstkreuz im Namen von **Bundespräsident Christian Wulff** überreichte.

Frau Dr. Dickenberger hat sich insbesondere mit großer Beharrlichkeit und Hingabe für die Frauenförderung und die Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen in Baden-Württemberg eingesetzt.

Als besondere Verdienste im Rahmen ihrer Tätigkeit als Sprecherin der LaKoG sind hervorzuheben:

- Die Wiederausschreibung des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramms (nach fünfjähriger Unterbrechung);
- die Einführung des Schlieben-Lange-Programm für Wissenschaftlerinnen mit Kind (Nachfolge des Kontakt- und Wiedereinstiegsprogramms);
- ein besonderes Engagement für die Instituti-

onalisierung der Gender-Forschung in Baden-Württemberg;

- ein besonderer Einsatz für die Ermöglichung eines Teilzeitstudiums für Eltern in Bachelor- und Masterstudiengängen und für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium und familiären Pflichten generell.

http://www.lakog.uni-stuttgart.de/menue_oben/aktuelles/in_eigener_sache/index.html

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Wissenschaftseinrichtungen werden für gelebte Chancengleichheit geehrt

TOTAL E-QUALITY stellt Prädikatsträger vor.

In der Praxis gelebte Chancengleichheit wird bei 22 Wissenschaftseinrichtungen geehrt. Diese erhalten das Prädikat von TOTAL E-Quality Deutschland e.V. auf einer Veranstaltung am 4. Oktober in Berlin.

Sieben Neuzugänge, darunter drei Leibniz-Institute und Hochschulen, haben sich erfolgreich das erste Mal um das Prädikat beworben. Weitere 15 werden zum wiederholten Male ausgezeichnet, darunter renommierte Einrichtungen wie die RWTH Aachen, die Freie Universität Berlin, ein Fraunhofer Institut oder das Helmholtz-Zentrum München.

Nina Steinweg war in ihrer Eigenschaft als Projektleiterin im CEWS im Rahmen der Prädikatsvergabe am 4. Oktober 2011 in der Freien Universität Berlin Teilnehmerin auf zwei Podien:

- Karrieremodelle im Wandel
- Quote als gleichstellungspolitisches Instrument für eine produktive Kontroverse.

Die Träger des Prädikats TOTAL E-Quality schaffen Frauen und Männern nicht nur die gleichen Rahmenbedingungen für beruflichen Erfolg und sind damit attraktiver für den wissenschaftlichen Nachwuchs. „Sie fördern den Aufstieg von Frauen aktiv

und steigern damit ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Familie und Beruf lassen sich hier vereinbaren, flexible Arbeitszeitmodelle bieten hier den Vorteil gegenüber anderen Einrichtungen und verhindern eine Abwanderung von Forschern und Lehrenden ins akademische Ausland“, stellt Eva Maria Roer, Vorstandsvorsitzende von TOTAL E-Quality Deutschland e.V., fest.

Die offizielle Prädikatsvergabe des für drei Jahre gültigen Prädikats fand am 4. Oktober in Berlin statt. Neben Wissenschaftseinrichtungen wurden auch Prädikate an Wirtschaft, Verbände und Verwaltung vergeben.

Die Ausgezeichneten aus dem Bereich Wissenschaft für 2011:

Die neuen Prädikatsträger:

- Leibniz-Institut für Angewandte Geophysik (LIAG)
- Leibniz Institut für Katalyse e. V./LIKAT Rostock
- Leibniz-Institut für Zoo- und Wildtierforschung im Forschungsverbund Berlin e.V.
- Pädagogische Hochschule Freiburg
- Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
- Universität zu Lübeck
- Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Mit dem Total E-Quality Prädikat (TEQ) werden Institutionen ausgezeichnet, die sich mit personal-

und institutionspolitischen Maßnahmen um die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in ihren Einrichtungen bemühen und dabei auch Erfolge erzielen. CEWS unterstützt Hochschulen und Forschungseinrichtungen während der Bewerbungsphase um das Prädikat.

Das Prädikat Total E-Quality wurde von Vertreterinnen und Vertretern deutscher Unternehmen in Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten aus Politik, Gewerkschaften und Wissenschaft zunächst für die Wirtschaft entwickelt. In einem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt wurde 2002 die ursprüngliche Checkliste für Unternehmen zu einem Selbstbewertungsinstrument für Institutionen aus Wissenschaft und Forschung weiterentwickelt und deren besonderen Gegebenheiten angepasst.

Das CEWS berät seither Hochschulen und Forschungseinrichtungen bei der Bewerbung um das Prädikat und unterstützt somit den durch das Selbstbewertungsinstrument initiierten Reflexionsprozess über die konzeptionelle Ausrichtung der Gleichstellungsaktivitäten und ihre messbaren Ergebnisse und Erfolge.

Der Verein Total E-Quality Deutschland e.V. vergibt das Prädikat einmal im Jahr.

Einsendeschluss für die nächste Runde ist am **31. März 2012**.

Kontakt:

Nina Steinweg, nina.steinweg@gesis.org

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

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

Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ wird fortgesetzt

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) setzt sein Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ in diesem Jahr mit dem Besuch weiterer Hauptversammlungen börsennotierter Unternehmen, darunter alle DAX30-Unternehmen, fort. Die Aktion wird wiederum gefördert durch das BMFSFJ. Insgesamt trafen die Teilnehmerinnen 2011 auf mehr als 100.000 Aktionärinnen und Aktionäre und stellten ihre Fragen an Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder.

Die Reaktionen sind vielfältig und reichen von Erleichterung auf dem Podium - „Gott sei Dank verlangen sie nicht von uns, dass wir alle den Dienst quittieren“- bis zu den Sorgen eines Aufsichtsratsvorsitzenden um die drohende Arbeitslosigkeit seiner jetzigen Vorstandsmitglieder, die „sichtbar alle noch recht jung“ seien und „auch noch eine Weile in ihrem Job bleiben“ wollten. Ein Schweizer Anlageberater äußerte Bedenken zur Quote als einem „Steuerungselement des Sozialismus“, denn was würden „die Damen erst anrichten, wenn sie erstmal im Vorstand“ seien. Ein weiterer Zuruf aus dem Publikum war, die Teilnehmerinnen des Projektes wollten „doch nur stören“.

Tatsächlich ist es das Ziel der Teilnehmerinnen, auf die andauernde Monokultur in den Führungsetagen aufmerksam zu machen - solange, bis Pluralismus in Vorständen und Aufsichtsräten Normalität ist. Rechtsanwältin und Notarin **Jutta Wagner**, Präsidentin des djb: „Solange sich nichts ändert, fordern wir ‚Mehr Frauen in Führungspositionen‘ und stellen weiter unbequeme Fragen.“

Die protokollierten Besuche der Hauptversammlungen werden ausgewertet. Die Studie wird am **16. November 2011** im Europäischen Haus in Berlin präsentiert.

<http://www.djb.de>

Premiere bei Henkel:

Erstmals Frau im Vorstand

Zum ersten Mal seit der Firmengründung vor 135 Jahren tritt beim Waschmittelriesen Henkel eine Frau in die Geschäftsführung ein. Mit der Berufung von Personalchefin **Kathrin Menges** wird zugleich der Vorstand von fünf auf sechs Mitglieder erweitert.

Kathrin Menges werde ab 1. Oktober als neues Vorstandsmitglied den Personalbereich verantworten, teilte Henkel mit. Die 46-Jährige ist bereits seit 2009 Personalchefin des Dax-Unternehmens mit weltweit 48.000 Mitarbeitern.

Bisher hatte Vorstandschef Kasper Rorsted den Personalbereich in der Chefetage von Henkel Chart zeigen mitverantwortet. Der Vorstand wird von fünf auf sechs Mitglieder erweitert.

Menges wurde im brandenburgischen Pritzwalk geboren und studierte Erziehungswissenschaften an der Universität Potsdam. Ihre Karriere startete sie im Personalbereich der Bankgesellschaft Berlin Chart zeigen. Für Henkel arbeitet sie seit zwölf Jahren.

An der Spitze des Aufsichtsrates steht mit **Simone Bagel-Trah** seit zwei Jahren eine Frau. Die Urenkelin von Firmengründer Fritz Henkel ist damit eine der mächtigsten Frauen in der deutschen Wirtschaft.

Henkel stellt neben Waschmitteln, welche die Keimzelle des Unternehmens darstellen, Klebstoffe und Kosmetik her. Klebstoff ist die größte Sparte des Konzerns, der 2010 gut 15 Milliarden Euro Umsatz erzielte.

<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/0,2828,788387,00.html>

Bitte lesen Sie auch:

Frauen ziehen in die Aufsichtsräte ein
Über Jahrzehnte waren die Aufsichtsräte der

deutschen Konzerne reine Männerrunden. Das hat sich geändert. In einer ganzen Reihe von Dax-Unternehmen mischen nun Frauen in den Kontrollgremien mit.

<http://www.swp.de/ulm/nachrichten/wirtschaft/Frauen-ziehen-in-die-Aufsichtsräte-ein;art4325,1074193>

Ohne Druck kein Quotenplus

Wie schwer tun sich Frauen, auf der beruflichen Karriereleiter ganz weit nach oben zu kommen? Darüber diskutierten am 15. September 2011 im Reutlinger Bosch-Werk Führungskräfte des Unternehmens.

<http://www.swp.de/reutlingen/lokales/reutlingen/Ohne-Druck-kein-Quotenplus;art5674,1117141>

Monika Schulz-Strelow - Initiative „Frauen in Aufsichtsräte“

„Frauen werden gefördert, Männer werden befördert“, ist eine der Thesen von **Monika Schulz-Strelow**. Konnte bis in den April 2010 nur ein DAX-notiertes Unternehmen ein weibliches Vorstandsmitglied vorweisen, sind es aktuell immer noch nur sechs Frauen in der Vorstandsetage. Ähnlich die Situation in den Aufsichtsräten großer Unternehmen: nur 11,6 Prozent deren Mitglieder sind weiblich. Auch in der Gesamtschau sieht der Frauenanteil in den Führungsriege der 160 Dax-unternehmen mau aus: 60 arbeiten gänzlich ohne Frauen, die übrigen 100 kommen auf gerade mal 10,6 Prozent Frauenanteil.

<http://www.swp.de/reutlingen/lokales/reutlingen/Monika-Schulz-Strelow-Initiative-Frauen-in-Aufsichtsräte;art5674,1116896>

Viviane Reding: Vice-President of the European Commission, EU Justice Commissioner:

More Women in Europe's Boardrooms – The Business Case

Keynote speech at the Bertelsmann Women in Leadership Conference, Berlin, 22 September 2011

http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/pdf/speeches/women_boardrooms_en.pdf

24 Unternehmen aus ganz Deutschland mit dem Label „Logib-D geprüft“ ausgezeichnet

Der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, **Dr. Hermann Kues**, hat am 31. August 2011 erstmals 24 Unternehmen aus ganz Deutschland mit dem Label „Logib-D geprüft“ ausgezeichnet. Die prämierten Betriebe haben mit dem Analysetool Logib-D und einer anschließenden Beratung ihr Vergütungssystem auf mögliche Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in ihrer Belegschaft untersucht. Ziel ist es, eine faire Bezahlung ihrer Beschäftigten sicherzustellen.

„Unternehmen können es sich angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels nicht leisten, auf gut ausgebildete Frauen zu verzichten“, erklärte der Parlamentarische Staatssekretär Dr. Kues. „Die heute ausgezeichneten Unternehmen nutzen Logib-D, um mögliche Entgeltunterschiede ausfindig zu machen. Das macht deutlich: Sie legen Wert auf eine faire Behandlung ihrer Beschäftigten und haben erkannt, dass eine gerechte Bezahlung auch Vorteile für das Unternehmen selbst hat. Die Betriebe können sich so als attraktive Arbeitgeber präsentieren und haben damit einen Wettbewerbsfaktor, der entscheidend sein kann.“

Das Programm Logib-D ist ein Angebot des Bundesfamilienministeriums mit dem Unternehmen Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern schnell und anonym identifizieren können. Das Programm hilft, die Ursachen zu erkennen und betriebliche Lösungen für eine faire Bezahlung zu entwickeln. Die mit dem Siegel „Logib-D geprüft“ ausgezeichneten Unternehmen haben ihre Entgelt- und Personalstrukturen eingehend analysiert und einen Beratungsprozess erfolgreich abgeschlossen.

Das Bundesfamilienministerium bietet weitere

Beratungen zu Logib-D an. Die Frist für die nächste Bewerbungsrunde läuft noch bis zum **20. November 2011**.

Weitere Informationen:

<http://www.logib-d.de>

Frauenquote in Großunternehmen

Der Mannheimer Rechtswissenschaftler **Prof. Dr. Marc-Philippe Weller** hat für das Bundesfamilienministerium ein Gutachten verfasst. Darin erörtert er, wie eine Frauenquote in Großunternehmen rechtlich durchgesetzt werden kann.

Die Stimmen nach einem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen werden lauter. Mittlerweile liegen konkrete Gesetzesentwürfe unter anderem von den Grünen sowie vom Land Nordrhein-Westfalen vor. Sie sehen ebenso wie Bundesarbeitsministerin **Ursula von der Leyen** ein starres Quotenmodell vor. Das Gegenstück zu diesem Entwurf ist das von Bundesfamilienministerin **Kristina Schröder** vertretene Flexiquotenmodell, gegebenenfalls verbunden mit einer Mindestquote, die alle Großunternehmen einhalten müssen. Darüber hinaus soll es für Unternehmen jedoch auch möglich sein selbst höhere Quoten zu setzen. Durchgesetzt werden kann das aber nur mit rechtlichen Sanktionen. Wie das Flexiquotenmodell ausgestaltet sein muss, damit sich die Quotenregelung in das schon bestehende Gesetz einfügt, hat Prof. Dr. Marc-Philippe Weller von der Universität Mannheim in einem Gutachten für das Bundesfamilienministerium erörtert. Er ist einer von mehreren Experten, die das Ministerium zur gesetzlichen Einführung einer Frauenquote beraten.

Prof. Weller hält das Fleximodell für die sinnvollere Variante. Bei einem starren Modell, welches Arbeitsministerin Ursula von der Leyen sowie die Grünen bevorzugen, gilt eine Quote für alle Unternehmen. „Eine flexible Quote lässt hingegen Raum

für unternehmensspezifische Besonderheiten“, sagt er, „und verträgt sich besser mit einer liberalen Wirtschaftsordnung.“ Mit dem Fleximodell kann der Gesetzgeber laut Prof. Weller einen Impuls setzen, um an die Selbstverantwortung der Unternehmen zu appellieren, ohne sie dabei unzumutbar einzuschränken. Beim Flexiquotenmodell ist angedacht, dass in Vorstand und Aufsichtsrat jeweils mindestens eine Frau vertreten ist und dass diese Mindestquote für Unternehmen mit mehr als 2000 Mitarbeitern gelten soll. Hierfür müsste insbesondere das Aktienrecht geändert werden. Neben Bußgeldern rät Prof. Weller in seinem Gutachten außerdem zu zivilrechtlichen Sanktionen. Falls bei einer Aufsichtsratswahl zum Beispiel keine Frau in das Gremium gewählt wird, kann die Wahl von Aktionären angefochten werden. Alle fehlerhaft gewählten Aufsichtsräte verlieren dann wieder ihren Posten. Ähnliches gilt für den Vorstand: Wird der festgelegte Frauenanteil nicht eingehalten, ist die Vorstandsbestellung unwirksam, was eine recht scharfe Sanktion darstellt. „Sicher ist, dass das Gesetz kein zahloser Tiger sein wird“, sagt der Mannheimer Jura-Professor. „Sanktionen sind auch im Interesse der Allgemeinheit, die in einer Demokratie ein Interesse daran haben muss, dass beschlossene Gesetze durchgesetzt werden.“

Prof. Weller ist jedoch auch davon überzeugt, dass die Interessen der Unternehmen und vor allem ihrer Gläubiger gewahrt werden müssen. So sollte im Gesetz vorgesehen werden, dass im Fall einer unwirksamen Vorstandsbestellung alle Rechtsgeschäfte mit Personen außerhalb des Unternehmens wirksam bleiben. Außerdem sollten Ausnahmeregelungen gelten für den Fall, dass eine Kandidatin kurzfristig ausfällt, etwa aufgrund von Krankheit oder plötzlichem Berufswechsel.

Kontakt: Prof. Dr. Marc-Philippe Weller, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Internationales Unternehmensrecht und Europäisches Wirtschaftsrecht, Universität Mannheim, Tel: 0621 / 181-1589, E-Mail: weller@uni-mannheim.de

http://www.uni-mannheim.de/1/presse_uni_medien/pressemitteilungen/2011/juli/die_frauenquote_kommt_aber_wie/index.html

Einstiegsgehalt von Frauen zu niedrig

Frauen verdienen weniger Geld als Männer – und daran tragen sie offensichtlich eine Mitschuld. Darauf lässt zumindest das Ergebnis einer empirischen Untersuchung zum Thema „*Arbeitgeberpräferenzen von Frauen*“ schließen, die von den Veranstaltern der women&work, Deutschlands größtem Messe-Kongress für Frauen, in Auftrag gegeben und an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Ingolstadt, im Rahmen einer Bachelorarbeit von **Lisa Widl**, unter der Leitung von **Prof. Dr. Alfred Quenzler** durchgeführt wurde.

Befragt wurden 182 Akademikerinnen bundesweit nach ihren Wünschen und Anforderungen an potentielle Arbeitgeber. Lediglich 17 Prozent der befragten Frauen betrachten das Einstiegsgehalt als sehr wichtiges Kriterium bei der Arbeitgeberwahl, für 56 Prozent spielt das Einstiegsgehalt eine wichtige Rolle, für 23 Prozent ist es eher wichtig und 4 Prozent legen auf das Kriterium „Einstiegsgehalt“ überhaupt gar keinen Wert. Damit rutscht der Faktor „Einstiegsgehalt“ bei den Wünschen und Anforderungen von Frauen an potentielle Arbeitgeber im Gesamt-Ranking auf Platz 26.

„Das Ergebnis ist erschreckend“, kommentiert **Melanie Vogel**, Initiatorin der women&work. „Offensichtlich ist vielen Frauen der Zusammenhang zwischen eigener Leistung und angemessener Bezahlung nicht bewusst. Die Untersuchung zeigt, dass gerade junge Frauen nicht verstehen, dass sie sich mit einem schlecht verhandelten Einstiegsgehalt auch schon für zukünftige Gehaltsverhandlungen schachmatt gesetzt haben.“

Das bestätigt auch **Claudia Kimich**, Verhandlungsexpertin und Autorin des Buches „Um Geld verhandeln“. „Bei der Einstiegsgehaltsverhandlung stellen Frauen die Weichen für ihr ganzes Berufsleben. Ein zu niedrig ausgehandeltes Anfangsgehalt holen sie nie wieder auf.“

<http://www.geldverhandeln.de>

Mentorinnen-Netz des Deutschen Ärztinnenbundes bewährt sich

Ein positives Fazit ihres Mentorinnen-Netzwerkes hat der Deutsche Ärztinnenbund (DÄB) gezogen. Das Netzwerk hat inzwischen 427 Mitglieder, davon 268 Mentees bei 159 Mentorinnen. „Das Mentorinnen-Netzwerk des DÄB ist für alle Beteiligten von großem Nutzen, es ist sehr wirksam und durchweg ein Erfolg“, sagte **Marianne Schrader**, DÄB-Vizepräsidentin und Leiterin des Mentorinnen-Netzwerkes.

Der DÄB hat das Netzwerk im Jahr 2000 ins Leben gerufen. Die Nachfrage nach direkter Unterstützung junger Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen sei in den mehr als zehn Jahren ständig gewachsen. Die Mentorinnen konnten laut DÄB dazu beitragen, die berufliche Entwicklung junger Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen und ihre Karrierechancen zu fördern. Die Ziele des Netzwerkes sind:

- Begleitung von Medizinstudentinnen im Studium und Unterstützung zum Beispiel durch Vermittlung von Hospitationen oder Famulaturen
- Hilfestellung bei der Wahl des Fachgebietes und beim Berufseinstieg
- Vermittlung von Kenntnissen zu Strukturen von Klinik, Universität, Praxis und außerklinischen Institutionen
- Unterstützung bei wissenschaftlicher Arbeit
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Quelle: [hil/aerzteblatt.de](http://aerzteblatt.de)

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

Die 25 einflussreichsten Ingenieurinnen Deutschlands ausgezeichnet!

Eine unabhängige, hochkarätig besetzte Jury hat am 27. September 2011 die Top 25 der einflussreichen Ingenieurinnen Deutschlands ausgewählt.

Anlässlich seines 25-jährigen Bestehens im Jahr 2011 hatte der deutsche ingenieurinnenbund e.V. (dib) im März 2011 dazu aufgerufen, Ingenieurinnen für die Wahl der 25 einflussreichsten Ingenieurinnen Deutschlands vorzuschlagen. Zahlreiche Unternehmen, Hochschulen, Verbände, Netzwerke und Privatpersonen, folgten dem Appell. Über 200 Ingenieurinnen wurden für die Liste der 25 einflussreichsten Ingenieurinnen Deutschlands nominiert. Für die Top 25 wurden Frauen mit einem Studienabschluss oder einer Promotion in den Ingenieurwissenschaften mit deutscher Staatsbürgerschaft bzw. mit einem Arbeitsort in Deutschland berücksichtigt. Entscheidend für die Auswahl war die aktuelle Position, die die Ingenieurin besetzt

Mit dieser Aktion will der deutsche ingenieurinnenbund die Vorbilder, die es inzwischen gibt, stärker bekannt machen – gerade bei Mädchen und jungen Frauen,“ so **Sylvia Kegel**, Mitglied des Vorstands des deutschen ingenieurinnenbundes. Die Liste der 25 einflussreichsten Ingenieurinnen zeigt, wie vielfältig die Arbeitsgebiete von Ingenieurinnen sind – als Unternehmerin, **Wissenschaftlerin** oder Politikerin. Tätig in der Automobilindustrie, Energiewirtschaft oder in Forschungseinrichtungen.

Der deutsche ingenieurinnenbund ist seit rund 25 Jahren der unabhängige berufsspezifische Verein für Frauen in der Technik (www.dibev.de).

Weitere Informationen und Liste der Preisträgerinnen:

<http://www.dibev.de/pressemitteilungen.html#c624>

Mehr Frauen in Führung bringen: Hochschule Niederrhein und Unternehmen kooperieren

Die Präsenz von Frauen in den Führungsetagen von Unternehmen zu erhöhen – das ist das Ziel eines Forschungsprojekts des Instituts Social Concepts (SO.CON) am Fachbereich Sozialwesen der Hochschule Niederrhein. In dem Projekt „INNOVATIV! Gemeinsam führen mit Frauen“ kooperieren sechs Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größe unter wissenschaftlicher Begleitung der SO.CON-Forscherinnen. Ziel der Unternehmen ist es, ihre Führungspositionen adäquater auf beide Geschlechter zu verteilen.

Das für eine Dauer von drei Jahren angelegte Projekt will Unternehmenskulturen weiterentwickeln, die das gemeinsame Führen mit Frauen fördern. Dazu gehört unter anderem, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben für Frauen und Männer zu verbessern. Um dies zu erreichen, werden Trainings- und Coachingangebote unternehmensübergreifend umgesetzt und Mentoring-Programme durchgeführt. Darüber hinaus werden in den jeweiligen Unternehmenskulturen die Stärken und Verbesserungspotentiale für Gleichstellung/Diversity identifiziert. Ziel ist, die Kultur der Vielfalt nachhaltig weiterzuentwickeln.

„Besonders interessant ist der Blick über den Tellerrand des eigenen Unternehmens – wenn sich ein Unternehmen der Logistik-Branche mit einem Gesundheitsdienstleister und einem Anlagenbauer oder Textilunternehmen zusammenschließt. Hier können die Unternehmen von der jeweils bewährten Praxis des anderen lernen“, sagt **Dr. Ann Marie Krewer**, Bereichsleiterin „Arbeit“ des Institutes SO.CON und maßgebliche Entwicklerin des Projektes. Die einzelnen Maßnahmen, die in den Unternehmen stattfinden, werden vom Zentrum „Frau in Beruf und Technik“ in Castrop-Rauxel zusammen mit den Unternehmen konzipiert und umgesetzt.

Die kooperierenden Unternehmen sind die BAR-MER GEK Hauptverwaltung, Standort Wuppertal,

die Deutsche Post AG Bonn, der Landschaftsverband Rheinland Köln, die Kliniken der Stadt Köln gGmbH, die Siempelkamp Giesserei GmbH Krefeld sowie die van Laack GmbH Mönchengladbach. Gefördert wird das Projekt im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“, eine Gemeinschaftsinitiative des Bundesministeriums, der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände sowie des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Weitere Informationen:

<http://www.hs-niederrhein.de/forschung/innovativ/>

04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

Zwischenberichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards veröffentlicht

Deutliche Fortschritte bei der Umsetzung erzielt

Die Mitglieder der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) haben bei der Umsetzung ihrer Selbstverpflichtung zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ deutliche Fortschritte erzielt. Dies belegen die Zwischenberichte der Mitgliedseinrichtungen und deren Bewertungen durch eine von der Mitgliederversammlung der DFG eingesetzte Arbeitsgruppe, die nun auf der Website der DFG veröffentlicht worden sind.

Die Zwischenberichte geben einen umfassenden Einblick in die Gleichstellungsstrukturen der deutschen Hochschullandschaft. „Sehr viele Hochschulen und andere Forschungseinrichtungen haben seit der ersten Erhebung im Jahr 2009 einen großen Schritt nach vorne getan“, hebt **DFG-Vizepräsident Professor Ferdi Schüth** als Leiter der Arbeitsgruppe hervor. „So wird Gleichstellung nun fast durchgängig als Leitungsaufgabe erkannt und implementiert.“

Im Jahr 2008 hatte die überwältigende Mehrheit der Mitglieder der DFG die Einführung und Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beschlossen. Dazu gehört

die Verpflichtung, 2009, 2011 und 2013 insgesamt drei Berichte zur Umsetzung struktureller und personeller Maßnahmen vorzulegen. Im Jahr 2009 hatte die Mitgliederversammlung aus ihrem Kreis die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ eingesetzt, die mit der Bewertung dieser Berichte betraut wurde und den Umsetzungsprozess begleitet und unterstützt.

Zur Pressemitteilung:

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2011/pressemitteilung_nr_44/index.html

Kontakt:

Ansprechpartnerinnen zum Thema „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ in der Gruppe Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung der DFG-Geschäftsstelle:

Eva Reichwein, Tel. +49 228 885-2852, Eva.Reichwein@dfg.de

Dr. Barbara Riesche, Tel. +49 228 885-2841, Barbara.Riesche@dfg.de

Weitere Informationen:

http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/

Frauen profitieren von Hochschulstudium

Die Ergebnisse der Studie „**Bildung auf einen Blick**“, in der die Bildungssysteme der 34 Mitgliedsstaaten der OECD miteinander verglichen werden, sind am 13. September 2011 in Berlin von **Cornelia Quennet-Thielen**, Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung, **Johanna Wanka**, der niedersächsischen Ministerin für Wissenschaft und Kultur, sowie **Andreas Schleicher**, dem Leiter der OECD-Abteilung Bildungsindikatoren und -analysen, vorgestellt worden.

Ein Ergebnis der Studie:

Die relative Einkommensvorteile durch einen Hochschulabschluss sind bei Frauen und Männern nahezu gleich.

Ein höherer Bildungsabschluss führt in der Regel zu Einkommengewinnen. Absolvent/innen des Tertiärbereichs verdienen deutlich mehr als Absolvent/innen des Sekundarbereichs II oder postsekundären, nicht tertiären Bereichs. In Deutschland erzielen 25- bis 64-jährige Männer und Frauen mit einem Abschluss im Tertiärbereich A 65 % bzw. 68 % mehr als Frauen bzw. Männer mit einem Abschluss im Sekundarbereich II oder postsekundären, nicht tertiären Bereich. Diese Werte liegen im OECD-Durchschnitt. Unterdurchschnittliche Einkommensvorteile erzielen Frauen und Männer durch einen Abschluss im Tertiärbereich B, der zu Einkommen in Höhe von 114 % bzw. 119 % des jeweiligen Referenzeinkommens führt (OECD-Durchschnitt: Frauen 129 %, Männer 125 %). Über dem OECD-Durchschnitt liegen dagegen die Einkommen der Erwerbstätigen mit einem Abschluss unterhalb des Sekundarbereichs II, die bei den Frauen 79 % (OECD-Durchschnitt: 74 %) und bei den Männern 91 % (OECD-Durchschnitt: 78 %) des Einkommens der Erwerbstätigen mit einem Abschluss im Sekundarbereich II oder postsekundären, nicht-tertiären Bereich betragen.

http://www.bmbf.de/pubRD/pm_20110913-117_lang.pdf

Bitte lesen Sie auch:

Zu kleine Elite

Bildungsrepublik Deutschland? Pustekuchen! Deutschland hinkt anderen Ländern hinterher – zumindest was die Ausbildung von Hochqualifizierten angeht. Warum die Bundesrepublik zu wenige Talente hervorbringt, zeigt die OECD-Studie „Bildung auf einen Blick“. Ein Überblick über die wichtigsten Befunde.

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/oecd-studie-ueber-hochqualifizierte-in-deutschland-zu-kleine-elite-1.1142859>

Baden-Württemberg: Je höher der Bildungsbe- reich, desto geringer ist der Frauenanteil unter den Lehrkräften.

(Ergänzend zur OECD-Studie: „Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich 2011“)

„Betrachtet man das gesamte Bildungspersonal vom vorschulischen Bereich bis hin zum Hochschulbereich waren 2009 in Baden-Württemberg 61 Prozent der Lehrkräfte weiblich. Der Frauenanteil lag damit drei Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt. Diese unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen traf für alle Bildungsbereiche mit Ausnahme des vorschulischen Elementarbereichs zu. Dort war in Baden-Württemberg mit etwas über 98 Prozent geringfügig mehr weibliches Personal tätig als im bundesweiten Durchschnitt. Je höher der Bildungsbereich, desto geringer ist der Frauenanteil unter den Lehrkräften. Im Primarbereich lag er in Baden-Württemberg bei gut 79 %, im Sekundarbereich II bei rund 47 Prozent. Mit knapp 33 Prozent wies Baden-Württemberg im Hochschulbereich bundesweit den geringsten Frauenanteil auf, der jedoch nur wenig unter dem deutschen Mittelwert von 35 Prozent lag. Dies mag eventuell auf die stärkere naturwissenschaftlich-technische Ausrichtung der Hochschulen im Land zurückzuführen sein.“

<http://www.statistik-bw.de/Pressemitt/2011324.asp>

Überfliegerinnen

Neuer Online-Studienbewerbertest der NORDAKADEMIE Hochschule der Wirtschaft in Elmshorn bei Hamburg ausgewertet.

„Junge Frauen, die sich auf einen dualen Studienplatz im Wirtschaftsingenieurwesen bewerben, sind objektiv ‚Überfliegerinnen‘. Sie haben nicht nur bessere Schulnoten in allen Hauptfächern als männliche Bewerber, sie schneiden auch am besten in Englisch- und Mathematiktests ab, sie haben die besten Werte im Intelligenztest, inklusive technische und figurale Intelligenz“, resümiert **Professor Dr. David Scheffer**, Dozent für Personalmanagement und Eignungsdiagnostik an der NORDAKADEMIE, nach Auswertung von 1.474 Online-Studienbewerbertesten. Die Hochschule in Elmshorn hat für das Studienjahr 2012 diesen Test als „ersten Filter“ für StudienbewerberInnen verbindlich eingeführt. Wer den Test besteht, kann sich bei einem Kooperationsunternehmen der Hochschule für einen dualen Studienplatz bewerben.

Bei den angehenden WirtschaftsingenieurInnen haben im Online-Test Bewerberinnen auch in der Gesamtnote eine um ein Drittel bessere Schulnote erreicht. Bei diesen Ergebnissen, so Prof. Scheffer, könne man glauben, dass Frauen in besonderem Maße Führungspositionen anstreben. „Interessanterweise weist aber gerade diese Gruppe ein signifikant geringeres ‚Macht-Motiv‘ auf. Das bedeutet, die Studienbewerberinnen möchten Einflussnahme und Streben nach einer hierarchisch übergeordneten Position möglichst vermeiden“, sagt Psychologe Scheffer. Für ihn resultiert daraus die Frage, ob sich dieses Verhalten, wenn es sich generalisieren ließe, gesellschaftlich auswirkt, und ob es durch Trainings im Rahmen des Seminarwesens abgeschwächt werden kann.

Die guten Werte der Bewerberinnen im Fachbereich Wirtschaftsingenieurwesen werden besonders deutlich beim Blick auf die Hauptfächer. So erreichen die Frauen im Englischtest 55 Prozent, während die männlichen Bewerber mit nur 50 Prozentpunkten abschneiden (bezogen auf die Prozenträge in der Norm der Abiturienten). Bei dem

Mathematiknotentest, der nach Punkten bewertet wird, kommen die Frauen im Durchschnitt auf 11 von 15 möglichen Punkten, die Männer auf knapp 10 Punkte. Selbst im technischen Intelligenztest, der bisher als eine eher männliche Domäne angesehen wurde, drängen sich die Frauen mit 74 Prozentpunkten an die Spitze. Lediglich im Test „Macht-Motivation“ liegen die männlichen Bewerber mit 47 Prozentpunkten vor den Frauen, die gerade mal 43 Prozentpunkte erreichen.

Bei den Bewerbungen sind die Frauen insgesamt in der Minderzahl: Bisher haben sich 598 Frauen und 875 Männer auf einen Studienplatz für die Studiengänge Betriebswirtschaft, Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftsinformatik beworben. Lediglich im Studienfach Betriebswirtschaft nehmen Frauen eine Spitzenposition ein. Hier liegen die Frauen mit 421 Bewerbungen vorn. Bei den Männern gibt es 346 Interessenten. In der Gesamtbenotung erreichen im Fach Betriebswirtschaft Frauen wie Männer im Auswahlverfahren 90 Prozent der Bewertungspunkte. Bei den Wirtschaftsinformatikern sind dagegen die männlichen Bewerber klar im Vorteil: Das Verhältnis steht hier insgesamt 89 zu 87 Prozent.

<http://www.nordakademie.de/220+M5c24ada995c.html>

Studienberechtigte 2010 - Frauen planen etwas häufiger als Männer eine Berufsausbildung

Umfrage des HIS-Instituts für Hochschulforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), durchgeführt unter 30.000 SchülerInnen im Dezember 2009, ein halbes Jahr vor ihrem Schulabschluss.

Einige Ergebnisse der Umfrage: Trotz insgesamt gestiegener Studierbereitschaft neigen Frauen nach

wie vor *seltener* zu einem Hochschulstudium als Männer (75 % vs. 79 %). Wie vertiefende Analysen zeigen, ist die geringere Studierneigung der Schülerinnen darauf zurückzuführen, dass sich Frauen von einem Studium geringere Bildungserträge versprechen, dass sie sich trotz guter schulischer Leistungen seltener ein Studium zutrauen und dass sie sich stärker von den Kosten eines Studiums verunsichern lassen. Zudem erwarten Eltern eher von Schülern als von Schülerinnen die Aufnahme eines Studiums, was sich auf die Studierneigung der Schülerinnen eher abträglich auswirkt.

Ein halbes Jahr vor Schulabgang gehören Wirtschaftswissenschaften und Lehramtsstudiengänge bei den angehenden Studienberechtigten 2010 zu den beliebtesten Studienrichtungen (jeweils 7 % aller angehenden Studienberechtigten). Die Wahl der Studienrichtung ist zwar auch von Zulassungsbeschränkungen abhängig, meist aber eine von Interessen und Neigungen geleitete Entscheidung. Da Männer und Frauen bereits während der Schulzeit höchst unterschiedliche Interessenprofile ausbilden, unterscheiden sie sich auch in den von ihnen präferierten Studienrichtungen. Während Schüler deutlich stärker zu den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studienrichtungen neigen, streben Schülerinnen häufiger ein Lehramts- oder ein sozialwissenschaftliches Studium an. Die multivariate Analyse macht deutlich, dass die geschlechtsspezifischen Fächerpräferenzen aber nicht nur aus unterschiedlichen Interessenstrukturen resultieren, sondern auch aus der *unterschiedlichen Einschätzung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten*. Während Frauen häufiger im sprachlich-literarischen Bereich ihre relativen Stärken sehen, liegen die Leistungsvorteile der Männer vorwiegend im technisch-mathematischen Bereich. Des Weiteren scheinen Frauen ihre stärker sozial orientierten Lebensziele seltener im ingenieur-/naturwissenschaftlichen Bereich realisieren zu können.

Männer neigen dagegen häufiger zu den ingenieur-/naturwissenschaftlichen Studienrichtungen, da sie sich von diesen Studienrichtungen vorteilhafte berufliche Perspektiven versprechen.

Von den angehenden Studienberechtigten 2010

planen 27 % nach dem Erwerb der Hochschulreife sicher oder wahrscheinlich eine Berufsausbildung zu absolvieren. Weitere 17 % ziehen die Aufnahme einer Berufsausbildung zumindest eventuell in Betracht. Der Wunsch, nach dem Erwerb der Hochschulreife eine Berufsausbildung aufzunehmen, wird von Frauen häufiger geäußert als von Männern (46 % vs. 41 %). Männer schließen eine Berufsausbildung indes häufiger grundsätzlich aus. Dies gilt auch für Studienberechtigte aus Akademikerhaushalten, da deren weiterer Bildungsweg deutlich häufiger ins Hochschulstudium führt.

Frauen neigen aufgrund ihrer fremdsprachlichen Vorteile häufiger zu einem zwischenzeitlichen Auslandsaufenthalt, während sich Männer etwas öfter vorstellen können, ein ganzes Studium im Ausland zu verbringen.

Kontakt:

Markus Lörz, loerz@his.de

Heiko Quast, quast@his.de

Andreas Woisch, woisch@his.de

Weitere Informationen:

http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201114.pdf

http://www.his.de/presse/news/ganze_pm?pm_nr=895

Munich Dual Career Guide

Handbuch für Doppelkarrierepaare

Das Angebot einer neuen Karriereperspektive des/r Partners/in, die den Wechsel an einen anderen Lebensort erfordert, stellt ein Doppelkarrierepaar vor große Herausforderungen. Die Suche nach einer beruflichen Anschlussmöglichkeit für den/die jeweilige Partner/in ist nur eine dieser, die neben fundierten Unterstützungsnetzwerken vor allem auch gute Planungsstrategien des Paares erfordert.

Mit einer Expertise von nunmehr fast 4 Jahren und

der Bearbeitung von über 230 Fällen veröffentlicht das Munich Dual Career Office im Rahmen eines Handbuchs erstmals Strategien, Mittel und Wege für Doppelkarrierepaare, die einen erfolgreichen privaten und beruflichen Neustart begünstigen – auf Paar- und Familienebene, im Rahmen beruflicher Netzwerke, während des Bewerbungsprozesses oder in der neuen Umgebung. Basierend auf den Erfahrungen, die aus der Begleitung der Paare entstanden sind, wird Wissen im Hinblick auf Erfolgsstrategien, den Arbeitsmarkt oder erfolgreiche Bewerbungsprozesse aufbereitet und angehenden Doppelkarrierepaaren zugänglich gemacht. Der MUNICH DUAL CAREER GUIDE spricht Paare an, die vor der Herausforderung stehen, zwei Karrieren gemeinsam zu planen und zu managen. Obwohl der GUIDE sich maßgeblich auf die Metropolregion München bezieht und zahlreiche regionale Bezüge beinhaltet, bietet er auch übergreifend einen fundierten Überblick und stellt Instrumente zur Verfügung, die Paare regional unabhängig anwenden können. Mitgewirkt haben u.a. Autorinnen und Dual Career Expertinnen wie Waltraud Cornelißen, Katrin Mahler Walther, Dagmar Müller, Nina Bathmann, Dr. Selma Speith-Kölbl und Dr. Alessandra Rusconi.

Die/der interessierte Leser/in findet in dem Werk umfassendes Wissen zu Strategien und Lösungswegen, bspw. Informationen zur beruflichen und privaten Integration in München, Standards zum Thema Bewerbung, Selbstpräsentation und Arbeitsmarkteinstieg, Arbeitgeber in der Greater Munich Area, Strategien auf Paarebene und Netzwerkinstrumente für Paare und Partner/innen auf Jobsuche. Ein besonderer Höhepunkt ist die Präsentation der Dual Career-unterstützenden Organisationen und Unternehmen, die sich als potentielle Arbeitgeber präsentieren.

Der Guide ist zweisprachig verfügbar und kann beim Munich Dual Career Office als pdf angefordert werden.

Kontakt: Kerstin Dübner-Gee, Munich Dual Career Office, Technische Universität München Arcisstraße 21, 80333 München, Tel. 089-289-25297, duebner-gee@zv.tum.de

Weitere Informationen:

http://portal.mytum.de/dualcareer/index_html

Alma Vater statt Alma Mater? Gesetzliche Frauenquote an NRW-Hochschulen

Grüne fordern gesetzliche Frauenquote an NRW-Hochschulen

In einem Pressegespräch stellten **Dr. Ruth Seidl MdL**, hochschulpolitische Sprecherin und **Verena Schäffer MdL**, frauenpolitische Sprecherin (Bündnis 90/Die Grünen) am 31. August 2011 fest: „Trotz jahrzehntelanger Diskurse und gleichstellungspolitischer Maßnahmen sind Frauen nach wie vor in nahezu allen Bereichen der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen deutlich unterrepräsentiert. Freiwillige Selbstverpflichtungen und die Hoffnung auf einen Mentalitätswechsel haben kaum zu entscheidenden Erfolgen geführt. Dabei ist besonders erschreckend, dass NRW im Bereich der Gleichstellung in allen relevanten Studien auf einem der letzten Plätze liegt oder gar das Schlusslicht bildet. Das zeigen uns aktuell der *Gender-Report 2010 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW* und das *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011 des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)*. Vor diesem Hintergrund haben wir uns gestern für eine **flexible Frauenquote im Hochschulgesetz** ausgesprochen.“

Hier geht es zum ausführlichen Presstext:

<http://www.ruth-seidl.de/site05/newsletter/11-08-31-SZ-Frauenquote-Hochschulen.pdf>

Umfrage/Barometer des Deutschen Hochschulverbandes (DHV)

Frauenförderung per Quote?

Rot-Grün in Düsseldorf erwägt, mit Hilfe von flexiblen Quotenvorgaben die Karrieren von Wissenschaftlerinnen zu fördern. Halten Sie solche Pläne für zielführend?

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

Seit dem 1. August leitet **Dr. Bettina Schmidt** die neu eingerichtete Servicestelle. Neben der Betreuung der bisherigen Maßnahmen wird sie die Zertifizierung der Universität Stuttgart als familiengerechte Hochschule im Rahmen des von der Hertie-Stiftung eingeführten Qualitätssiegels "audit berufundfamilie" koordinieren / vorbereiten und begleiten.

KONTAKT

Service Uni & Familie, Dr. Bettina Schmidt, Tel. 0711/685-84037, E-mail: bettina.schmidt@verwaltung.uni-stuttgart.de

Neu: Servicestelle Uni & Familie an der Universität Stuttgart

Auf Initiative des Gleichstellungsreferats wurde der "Service Uni & Familie" ins Leben gerufen, um die vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium, wissenschaftlicher Karriere und Familie an der Universität Stuttgart zu bündeln und weiter zu entwickeln. Es ist ein weiterer Meilenstein in der Umsetzung des Genderkonzepts an der Universität Stuttgart.

Seit einigen Jahren bietet die Universität den Studierenden und Beschäftigten vielfältige, an den individuellen Lebens- und Arbeitsumstände von Eltern angepasste, familienorientierte Unterstützung an. Hierzu gehören Betreuungsangebote wie zum Beispiel Belegplätze für Kleinkinder in Einrichtungen privater Träger, Kitaplätze für Drei- bis Sechsjährige in Einrichtungen des Studentenwerks, eine Notfallbetreuung sowie die Ferienbetreuung „Stuttgarter Forschungsferien“.

Das Internetportal zur Vereinbarkeit von Uni & Familie stellt umfassende Informationen bereit und ergänzt das persönliche Beratungsgespräch.

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Europäische Geschlechtergerechtigkeit durch institutionellen Wandel

Die EU-Projekte *GENIS LAB* und *INTEGER* setzen auf institutionellen Wandel, um mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft zu erzielen.
Autorin: Verena Eickhoff

Die Europäische Kommission engagiert sich seit vielen Jahren für die Gleichstellung von Männern und Frauen in Wissenschaft und Forschung. Eine Aktionslinie ist der Programmteil GENDER & RESEARCH im *Programm Wissenschaft in der Gesellschaft*, welches Teil der Säule Kapazitäten des 7. Forschungsrahmenprogramms ist. Hierüber werden verschiedene Projekte gefördert, die auf eine Stärkung von Geschlechtergerechtigkeit und gleiche Chancen für Männer und Frauen in Wissenschaft und Forschung zielen.¹ In 2011 neu gestartet wurden die Projekte *GENIS LAB* und *INTEGER*.

Im vergangenen Jahrzehnt hat sich die Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft in Europa erhöht², jedoch gelangen die Fortschritte hin zu Geschlechtergerechtigkeit noch nicht in einem befriedigenden Ausmaß und Tempo. Mittlerweile sind sich Akteure und Akteurinnen im Feld der Gleichstellung darüber einig, dass Initiativen, die allein Wissenschaftlerinnen als Zielgruppe anvisieren, nicht ausreichen, um eine gleichmäßige Beteiligung von Männern und Frauen in der Wissenschaft durchzusetzen. Mädchen und Frauen für Wissenschaft (insbesondere auch die Naturwissenschaften) zu

begeistern, Netzwerke von Wissenschaftlerinnen zu fördern, Frauen gezielt für Führungsaufgaben zu ermutigen und zu qualifizieren sowie diese mittels Mentoring-Programmen zu unterstützen – dies alles sind nach wie vor wichtige Aktivitäten.

Ihnen gemein ist jedoch, dass sie primär auf Ebene der einzelnen Wissenschaftlerin ansetzen und der Logik folgen, dass Veränderung letztlich auf individueller Ebene erfolgen müsse. Institutionelle Strukturen und die Arbeitskultur der Wissenschaft dagegen bleiben unberührt. In diesen haben sich oftmals Stereotype und Routinen abgelagert, welche zu einer ungleichen Behandlung von Männern und Frauen führen und welche die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Beschäftigten nicht in angemessenem Maße berücksichtigen, sondern bestimmte Gruppen bevorteilen. Ständig wechselnde Arbeitszeiten und Überstunden lassen sich beispielsweise von Beschäftigten ohne häusliche Sorgepflichten leichter bewältigen als von solchen mit entsprechenden Verpflichtungen. Auch interne Bewertungskriterien begünstigen häufig diejenigen, die aktuell an der Spitze stehen, ohne dass reflektiert wird, ob diese Kriterien wirklich die für die gesamte Organisation besten sind. Die strukturell und organisationsbedingten Ungleichheiten behindern in vielen Fällen die Karrieren von Wissenschaftlerinnen und lassen diese an die berüchtigte „gläserne Decke“ stoßen.³

Von Einzelpersonen lassen sich Strukturen und organisationspezifische Kulturen nicht verändern, hierzu ist vielmehr ein gemeinsames, koordiniertes und vor allem nachhaltiges Handeln zahlreicher AkteureInnen über die Hierarchiestufen einer Organisation hinweg unumgänglich. Universitäten und wissenschaftliche Einrichtungen, die in ihrem

Bestreben für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf dieser institutionellen Ebene aktiv werden wollen, können seit dem Arbeitsprogramm 2010 des Programmbereichs *Wissenschaft in der Gesellschaft* Unterstützung durch das 7. Forschungsrahmenprogramm erhalten. Für 2010 und 2011 gab es im Programmbereich 5.2.1 *Strengthening the role of women in scientific research and in scientific decision-making bodies* jeweils eine Ausschreibung unter dem Titel *Implementing structural change in research organisations/universities*.

Im Arbeitsprogramm 2010 werden zwei Projekte gefördert, die beide zu Beginn dieses Jahres ihre Arbeit aufgenommen und eine Laufzeit von je vier Jahren haben. GENIS LAB ist das Akronym für das Projekt *Gender in Science and Technology LAB*, an dem insgesamt neun Partnerinnen aus Italien, Schweden, Serbien, Slowenien, Spanien und Deutschland beteiligt sind. Das zweite Projekt trägt das Akronym **INTEGER**, das für *Institutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research* steht und Partnerinnen aus Großbritannien, Irland, Frankreich, Litauen und Deutschland versammelt.

Die beteiligten deutschen Institutionen sind in beiden Fällen Mitglieder der Leibniz-Gemeinschaft, die in Sachen Gleichstellung im Vergleich zu den anderen großen deutschen Wissenschaftsorganisationen (Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft) schon jetzt vorn liegt.⁴ Das **Leibniz Institut für Polymerforschung Dresden e. V.** ist Teil von GENIS LAB. Nachdem das Institut bereits durch das *audit berufundfamilie* zertifiziert ist, soll durch GENIS LAB die Chancengleichheit von Frauen und Männern noch weiter gestärkt werden.⁵ Im Projekt **INTEGER** fungiert das *GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften mit seinem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS* als externe Evaluatorin.

Gemein ist beiden Projekten, dass sie im MINT⁶ Bereich angesiedelt sind, wobei die Partnerinnen von GENIS LAB schwerpunktmäßig aus dem Bereich der Nanotechnologie kommen. In **INTEGER** nehmen drei der Partnerinnen, in GENIS LAB sechs ihre institutionellen Strukturen und ihre Arbeits-

kultur unter die Lupe; die übrigen Partnerinnen fungieren beispielsweise als Gender Expertin oder Evaluatorin. Das erste Jahr dient jeweils vor allem dazu, die institutionsspezifischen Kontexte und den Bedarf an Gleichstellungsmaßnahmen zu analysieren, um darauf aufbauend maßgeschneiderte Transformationsaktionspläne für jede Partnerin zu entwickeln, welche dann in den folgenden drei Jahren umgesetzt werden.

Ähneln sich die zwei Projekte in ihrer groben Struktur, so unterscheiden sie sich mit Blick auf das detaillierte Vorgehen.

GENIS LAB

Die Hauptziele von GENIS LAB sind, die Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten von Frauen in Forschungsorganisationen und das dortige Arbeitsklima zu verbessern sowie negative Stereotype zu bekämpfen und zugleich positive Rollenbilder zu etablieren. Die drei zentralen Dimensionen, auf denen mit den Transformationsaktionsplänen angesetzt werden soll sind Human Resource Management, Organisationskultur & Stereotype sowie Finanzen & Gender Budgeting. Gemeinsame Workshops der Partnerinnen ermöglichen den Austausch über Best Practice Maßnahmen und über die jeweiligen Erfahrungen mit den zu implementierenden Maßnahmen.

Damit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Institution über die verschiedenen Hierarchieebenen hinweg für das Thema Gleichstellung sensibilisiert und ihre Bedürfnisse hinsichtlich einer geschlechtergerechten Organisations- und Arbeitskultur erfasst werden, findet zu Projektbeginn ein *Gender Participatory Audit* statt. Dieser auf qualitativer Befragung beruhende, vom *International Training Center/ International Labour Organization (ITC/ILO)* entwickelte Audit⁷ wird vom ITC/ILO und der italienischen Koordinatorin *Fondazione Giacomo Brodolini* in allen sechs Institutionen durchgeführt. Auch in die dann folgende Ausarbeitung des Transformationsaktionsplans sollen die Beschäftigten eingebunden werden.

Neben dem *Gender Participatory Audit* verwendete Instrumente sind Gender Budgeting oder auch die

Redefinition von Exzellenz unter Einbezug einer Gender-Perspektive – ein bei der Allgegenwärtigkeit und Wirkmächtigkeit dieses Schlagworts sicher sehr interessanter Ansatz.

INTEGER

In INTEGER bringen alle Partnerinnen bereits ausgewiesene Gender Expertise mit. Das *UK Resource Centre for Women in Science, Engineering and Technology* arbeitet seit vielen Jahren im Bereich der Gleichstellung in der britischen Wissenschaft und besitzt umfangreiche Erfahrung darin, organisationellen Wandel zu initiieren. *GESIS/CEWS* ist der nationale Knotenpunkt für Gleichstellung in der deutschen Wissenschaft und hat bereits die Evaluation diverser Gleichstellungsaktivitäten durchgeführt. Bei den übrigen Partnerinnen wird die nationale Projektkoordination von jeweils institutionseigenen Einrichtungen aus dem Bereich der Gleichstellung oder Gender Studies übernommen, die zudem als lokale INTEGER Gender Expertinnen agieren. Bei der französischen Partnerorganisation, dem *Centre National pour la Recherche Scientifique (CNRS)* ist dies die *Mission pour la place des Femmes*, beim irischen *Trinity College Dublin* das *WiSER – Centre for Women in Science & Engineering Research* und bei der *Šiauliai Universität*, der Partnerin aus Litauen, das *Institut für Gender Studies*.

Erweitert wird die Gender Expertise noch durch eine assoziierte ExpertInnengruppe mit internationaler Besetzung, die durch regelmäßige Treffen aktiv in das Projekt eingebunden wird. Zwar verfügen alle Partnerinnen auf Ebene der Gesamtorganisation bereits über Erfahrung mit Gleichstellungsmaßnahmen, auf Ebene einzelner Organisationseinheiten wie Fakultäten oder Labore fanden bisher jedoch erst wenig entsprechende Aktivitäten statt. In INTEGER stehen daher jeweils ein bis zwei Organisationseinheiten im Fokus, innerhalb derer wiederum ein bis zwei Untereinheiten ganz besonders intensiv einbezogen werden. Beim CNRS beteiligen sich zum Beispiel das *Institut für Physik* und das *Institut für Mathematik*. Beide bestehen aus zahlreichen Forschungseinheiten, von denen jeweils eine als lokale Partnerin in INTEGER integriert ist. Um eine erfolgreiche Zusammenarbeit der ver-

schiedenen Akteursgruppen sicher zu stellen, setzt INTEGER auf eine mehrdimensionale Managementstruktur, die AkteurInnen der verschiedenen Organisationsebenen sowie aus den Bereichen Management, Personalabteilung, wissenschaftliches Personal und Gender ExpertInnen zusammen bringt. Von besonderer Bedeutung ist die Einbindung des Top- und Personalmanagements, ohne deren Unterstützung eine Veränderung der Strukturen und Arbeitskultur nicht möglich wäre. Entsprechend konzentriert sich eine der vier zentralen INTEGER-Aktionsebenen auf das Empowerment von EntscheidungsträgerInnen hinsichtlich Gender- und Gleichstellungsthemen.

Weitere Aktionsfelder der Transformationsaktionspläne sind die Bereiche Karriereentwicklung, Work-Life-Balance und Organisationsstrukturen.

Viel Sorgfalt wird in INTEGER darauf gerichtet, dass die Maßnahmen auf die örtlichen Bedürfnisse und Gegebenheiten zugeschnitten sind. Daher erarbeitet jede Partnerin in Zusammenarbeit mit dem UKRC als Gender-Expertin eigene Transformationsaktionspläne. Ebenso wichtig wie individuell angepasste Maßnahmenpläne ist der transnationale Erfahrungsaustausch. Die nationalen INTEGER-Koordinatorinnen stehen in engem Kontakt zueinander, zur Reflektion bereits erfolgter Arbeitsschritte und erzielter Fortschritte sind regelmäßige Seminare der Implementationsteams geplant. Zu einem aktiven Dialog soll auch die vom CEWS verantwortete Evaluation beitragen. Diese untersucht die Implementation der Transformationsaktionspläne nicht nur summativ gegen Ende der Projektlaufzeit, sondern beobachtet den Implementationsprozess zudem begleitend (formativ). Dadurch wird es möglich sein, die Wirkungsweise und Effektivität von Maßnahmen zu überprüfen, frühzeitig Faktoren zu identifizieren, die sich förderlich oder hinderlich auf die Umsetzung der Transformationsaktionspläne auswirken und den Implementationsprozess entsprechend nach zu steuern.

Chancengleichheit von Männern und Frauen und verbesserte Karriereperspektiven von Wissenschaftlerinnen sind die zentralen Ziele von INTEGER. Jedoch beschränken sich diese Ziele nicht auf die an INTEGER beteiligten Institutionen. Auch

andere europäische Wissenschaftsinstitutionen, die planen ihre institutionellen Strukturen geschlechtergerechter zu gestalten, sollen von INTEGER profitieren. Basierend auf den Erfahrungen des CNRS, des Trinity Colleges und der Šiauliai Universität wird zum Abschluss des Projekts ein mehrsprachiger Leitfaden erarbeitet werden, der Best Practice Maßnahmen, Fallbeispiele sowie Anleitungen für die Erstellung von Transformationsaktionsplänen, deren Umsetzung und Evaluation bereit stellen wird.

Aktuelle FP7-Ausschreibung

Institutionen, die nicht erst auf den INTEGER Leitfaden warten und jetzt ein INTEGER oder GENIS LAB ähnliches Projekt starten wollen, finden im aktuellen Wissenschaft in der Gesellschaft-Arbeitsprogramm 2012 eine entsprechende Ausschreibung; diesmal unter dem Titel *Ensuring equal opportunities for women and men by encouraging a more gender-aware management in research and scientific decision-making bodies*.

Projektanträge müssen bis zum **22.02.2012** eingereicht werden. Eine der Bedingungen ist, dass das Consortium Partner aus mindestens drei Ländern der Europäischen Union oder aus assoziierten Ländern umfasst. Nicht immer müssen entsprechende Kontakte schon jetzt bestehen. Einrichtungen, die sich gern an der Ausschreibung beteiligen möchte, denen es aber noch an den entsprechenden Partnerinnen fehlt, können über die Nationale Kontaktstelle (NKS) im EU-Büro Partnergesuche aufgeben und aktuelle Partnerangebote einsehen. Auch sonst ist es empfehlenswert, die Beratungsangebote der NKS schon frühzeitig in Anspruch zu nehmen und so die Chancen auf einen erfolgreichen Antrag zu erhöhen. Beratung und Unterstützung erhalten potentielle AntragstellerInnen bei der

Nationalen Kontaktstelle im EU-Büro: Randi Wallmichrath

PT-DLR, EU-Büro des BMBF, Heinrich-Konen-Str. 1, 53227 Bonn, 0228 / 3821-1647, E-Mail: randi.wallmichrath@dlr.de.

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

Die aktuelle FP7-Ausschreibung im Programm Wissenschaft in der Gesellschaft unter:

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/page/capacities?callIdentifier=FP7-SCIENCE-IN-SOCIETY-2012-1>

Mehr über GENIS LAB:

<http://www.genislab-fp7.eu>

¹ Einen umfassenden Überblick über die Gleichstellungsaktivitäten der Europäischen Union im Bereich Wissenschaft bietet die folgende Publikation der Europäischen Kommission (2010): Stocktaking 10 years of "Women in Science" policy by the European Commission 1999-2009. Luxembourg,

http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/stocktaking-10-years-of-women-in-science-book_en.pdf.

² 2006 waren 30% der Forscher/innen in der EU-27 Frauen (Europäische Kommission (2009): She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. Brussels, S. 28).

³ Vgl. Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld.

⁴ So betrug der Gesamtanteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft 2009 43,0% gegenüber 35,8% bei der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), 28,2% bei der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) und 17,7% bei der Fraunhofer Gesellschaft (FhG). Zusätzlich zu dem vergleichsweise hohen Frauenanteil weist die Leibniz-Gesellschaft zudem die höchste Steigerungsrate des Frauenanteils für den Zeitraum 1999-2009 auf. Bei der Besetzung von Führungspositionen allerdings liegt die Max-Planck-Gesellschaft mit einem Frauenanteil von 19,0% vor der Leibniz-Gemeinschaft mit 11,4% (zum Vergleich: HGF 7,7%; FhG 2,4%) (GWK – Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2010): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung - 14. Fortschreibung des Datenmaterials (2008/2009) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn, <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-16-Chancengleichheit.pdf>)

⁵ Aktuell beträgt der Frauenanteil am Leibniz Institut für Polymerforschung bei den Wissenschaftler/innen 35,5% und bei den Führungspositionen 32,3%; der Frauenanteil am Gesamtpersonal (einschließlich nichtwissenschaftlichem Personal) liegt bei 45,6%. (Quelle: Leibniz Institut für Polymerforschung)

⁶ MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

⁷ Mehr Information zum Participatory Gender Audit gibt es auf den Webseiten der ILO:

http://www.ilo.org/gender/Informationresources/lang-en/doc-Name--WCMS_151526/index.htm.

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Helmholtz fördert 20 neue Nachwuchsgruppen

Seit Beginn des Programms liegt der Frauenanteil erstmals bei genau 50 Prozent.

Die Helmholtz-Gemeinschaft hat in einem strengen Auswahlverfahren 20 Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ausgewählt, die nun an Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft ihre eigene Forschungsgruppe aufbauen können. Mit einem Jahresbudget von mindestens 250.000 Euro über fünf Jahre und der Option auf eine unbefristete Anstellung sind diese Stellen der ideale Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere. Mit dem Angebot, eine Nachwuchsgruppe zu leiten, hat die Helmholtz-Gemeinschaft u.a. acht Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter ausländischer Herkunft gewonnen und vier Deutsche aus dem Ausland zur Rückkehr bewegt, die aus renommierten Forschungseinrichtungen wie dem Massachusetts Institute of Technology, dem Lawrence Berkeley National Laboratory oder der Harvard University kommen.

„Mit dem Aufbau einer eigenen Forschungsgruppe bietet die Helmholtz-Gemeinschaft jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hervorragende Arbeitsbedingungen und darüber hinaus auch eine verlässliche Karriereperspektive in der Forschung an. Das ist gerade in der Lebensphase zwischen 30 und 40 Jahren wichtig, in der Weichenstellungen anfallen. Mit diesem Angebot gewinnen wir die besten Köpfe und bereiten sie

auf die Herausforderungen in der Forschung vor“, sagt Prof. Dr. Jürgen Mlynek, Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft.

Insgesamt hatten sich 226 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland bei den Helmholtz-Zentren beworben, etwa ein Drittel der Bewerbungen wurde von Frauen eingereicht. In der Endrunde des mehrstufigen Verfahrens konnten zehn Frauen und zehn Männer die international und interdisziplinär besetzte Jury von ihrem Forschungsvorhaben sowie ihrer Eignung zur Leitung einer Nachwuchsgruppe überzeugen, so dass erstmalig seit Beginn des Programms der Frauenanteil genau 50 Prozent beträgt. „Die große Zahl an hochkarätigen Bewerbungen zeigt, dass diese Nachwuchsgruppenleiterpositionen auch im internationalen Umfeld sehr attraktiv sind. Dadurch gewinnen wir weltweit herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“, sagt Mlynek.

Die Leiterinnen oder Leiter einer Helmholtz-Nachwuchsgruppe können selbstständig forschen und auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre Arbeitsgruppe selbst auswählen. Dabei profitieren sie von der Ausstattung und den optimalen Arbeitsbedingungen in einem Helmholtz-Zentrum. Nach drei bis vier Jahren werden alle Gruppen einer Zwischenevaluation unterzogen. Fällt diese positiv aus, kann die Stelle in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überführt werden (Tenure Track). Das Programm verstärkt dabei die Vernetzung zwischen Helmholtz-Zentren und Partnerhochschulen.

http://www.helmholtz.de/jobs_talente/postdoktoranden

Max-Planck-Forschung korrigiert amtliche Zahlen zu Geburtenraten nach oben

Die offiziellen Geburtenraten, die so genannte „zusammengefasste Geburtenziffer“, unterschätzen die Geburtenneigung, da sie nicht die endgültige Zahl der Kinder angeben, die ein Frauenjahrgang in seinem Leben gebiert, sondern einen vorab berechneten künstlichen Wert (für 2010: 1,46 Ost und 1,39 West). Dieser unterschätzt die endgültige Kinderzahl, wenn Frauen die Geburt ihrer Kinder in ein immer höheres Alter aufschieben, was in Deutschland der Fall ist. WissenschaftlerInnen des Max-Planck-Instituts für Demografische Forschung in Rostock ist es nun erstmals für Deutschland gelungen, diesen so genannten „Tempo-Effekt“ der alternden Mütter aus den Geburtenraten herauszurechnen: Der korrigierte Durchschnittswert für die Jahre 2001 bis 2008 liegt demnach bei etwa **1,6 Kindern pro Frau** sowohl für West- als auch für Ostdeutschland. Erwartet wird nun eine Trendumkehr im deutschen Geburtenverhalten.

Der Max-Planck-Forscher **Joshua Goldstein** und Forscherin **Michaela Kreyenfeld**, die ihre Ergebnisse jetzt in der Fachzeitschrift „Population and Development Review“ veröffentlichten, konnten die Korrekturen berechnen, da ihnen zum ersten Mal eine Zeitreihe verlässlicher Daten darüber vorlag, in welchem Alter Frauen in Deutschland ihre ersten, zweiten oder folgenden Kinder bekamen. Diese Zeitreihen, die für die Tempo-Korrekturen unerlässlich sind, gab es hierzulande bisher nicht, da die offizielle Geburtenstatistik sie nicht erheben konnte.

M. Kreyenfeld und J. Goldstein gelang es nun, eine solche Zeitreihe auf Basis von Krankenhausdaten genau zu bestimmen: In Ost wie West steigt das Alter etwa gleich stark: um fast zweieinhalb Monate pro Jahr im Durchschnitt seit 2001. „Das Geburtenverhalten in Ost und West unterscheidet sich trotzdem immer noch deutlich“, sagt Demografin Michaela Kreyenfeld. Insbesondere werden ostdeutsche Frauen früher Mütter: 2008 durch-

schnittlich mit 27-einhalb Jahren, ein gutes Jahr vor den West-Müttern.

Obwohl die tempo-korrigierte Geburtenrate einen verlässlicheren Eindruck des Geburtenverhaltens gibt als die zusammengefasste Geburtenziffer, ist auch sie nur ein Schätzwert. Auch dieser Wert wird auf Jahresbasis berechnet, um das aktuelle Geburtenverhalten wiederzuspiegeln. Das „tatsächliche“ Geburtenverhalten kann jedoch nur rückblickend auf Basis von Geburtsjahrgängen berechnet werden, mit der so genannten „endgültigen Kinderzahl“. Deshalb untersuchten Goldstein und Kreyenfeld auch diese Zahl, die sich immer erst dann für einzelne Geburtsjahrgänge angeben lässt, wenn deren Frauen ein Alter von etwa 50 Jahren erreicht haben. Für den Jahrgang 1961 (wird dieses Jahr 50 Jahre alt) liegt die endgültige Kinderzahl bei 1,6 Kindern pro Frau für die alten und bei 1,8 für die neuen Bundesländer. Mit ihren Daten über das Alter der Mütter prognostizierten die MPIDR-Demografen nun erstmals auch den weiteren Verlauf der endgültigen Geburtenrate nach Geburtsjahrgängen.

Demnach sinkt die Kinderzahl für die Frauen, die Anfang der 1960er-Jahre geboren wurden, zunächst auf Werte zwischen 1,5 und 1,6 Kinder pro Frau, und setzt so den Abwärtstrend der letzten Jahrzehnte fort (siehe Grafik auf Datenblatt). Doch dann steigt sie wieder an: „Die Geburtsjahrgänge um 1970 scheinen die Trendwende zu markieren“, sagt Joshua Goldstein. Zwar seien die Vorausberechnungen für Jahrgänge nach 1970 mit einiger Unsicherheit behaftet. Die Trendumkehr sei jedoch sehr wahrscheinlich. „Die Trendumkehr bei den endgültigen Geburtenraten könnte mit Änderungen in der jüngeren Familienpolitik zusammenhängen“, sagt Joshua Goldstein. Denn sie beträfe die Generation junger Frauen, die als erste in den Genuss von steigender Kinderbetreuung Unter-Dreijähriger und des neuen Elterngeldes komme. Allerdings würde die Trendumkehr auch in den internationalen Trend passen.

http://www.mpg.de/4409714/steigende_geburtenrate_in_deutschland?filter_order=L

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Kommission legt Monitoringbericht 2010 vor

Die Kommission hat am 4. August 2011 den vierten Monitoringbericht zur Umsetzung des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms vorgelegt. Der Bericht enthält Daten zur Beteiligung am Antragsverfahren, zu den geförderten Projekten sowie Ranglisten der Teilnehmer aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen. Datenstand ist März 2011.

Besondere Schwerpunkte des Berichts sind die **Beteiligung von Frauen**, die Beteiligung an Marie-Curie-Maßnahmen sowie die Aktivitäten in den Gemeinsamen Technologieinitiativen und Maßnahmen nach Artikel 185. Der diesjährige Monitoringbericht liefert erstmals Aussagen zu den Ergebnissen der geförderten Projekte.

Der Report enthält ein **mehrseitiges Unterkapitel mit mehreren Diagrammen zur Beteiligung von Wissenschaftlerinnen**. Die einzige kontinuierliche Zunahme des Frauenanteils über die Jahre 2008 bis 2010 ist bei den *Marie Curie Fellows* (ein- bis zweijährige Forschungsaufenthalte in Europa und darüber hinaus) zu verzeichnen. In den anderen Bereichen gibt es leichte Schwankungen, mal in positiver und mal in negativer Richtung.

Aussagekräftig ist der auch der jeweilige Frauenanteil *aufgeschlüsselt nach Ländern*. Deutschland liegt in den Bereichen „Women in Contact person role“, „Women as Research Fellows“ und „Women as Principal Investigators“ im Mittelfeld und ungefähr EU-Durchschnitt. Eindeutig unter dem EU-

Durchschnitt liegt Deutschland in der Kategorie „Women as Contact Person for Scientific Aspects“, hier gehört es zu den Schlusslichtern. Mit dieser Zuordnung sind die Projekte gemeint, bei denen Konsortien aus in der Regel mindestens drei Einrichtungen, aus mindestens drei europäischen Ländern, zusammenarbeiten. Hauptsächlich sind hier die Spezifischen Programme Kooperation und Kapazitäten vertreten, aber auch Marie Curie Maßnahmen wie Initial Training Networks. Der jeweilige Frauenanteil schwankt ebenfalls abhängig vom Themenbereich, der geringste Anteil ist im Thema Transport im Spezifischen Programm Kooperation (12,1%) während der höchste - mit fast 40% - im *Programm Science in Society im Spezifischen Programm Kapazitäten* zu verzeichnen ist. Die weibliche Beteiligung in Ausschüssen und beratenden Gruppen wird ebenfalls festgehalten, alle untersuchten Gremien weisen einen Anteil von 25% und mehr auf. Die 40%-Marke wird bisher nur bei der Besetzung des European Research Area Boards (ERAB) erreicht. Die niedrigste Beteiligung besteht beim ERC Scientific Council, sowie bei der Begutachtung (Registrierungen in der Sachverständigen-Datenbank und tatsächlich Begutachtende).

Im Vergleich zu den Zahlen des zweiten und dritten Monitoringberichts gibt es leichte Unterschiede bei der Entwicklung der Frauenbeteiligung, und zwar positive wie auch negative:

Marie Curie Fellows

2010: 38,3% (in absoluten Zahlen: 1.490 in Kategorie „Coordinator“ und 723 in der Kategorie „Participant“)

2009: 36,1%

2008: 35,4%

ERC Grants

2010: 21,2% (in absoluten Zahlen: 277)

2009: 19,4%

2008: 20,7%

Contact Person for scientific aspects, Coordinator

2010: 19,4% (in absoluten Zahlen: 1.280)

2009: 19,5%

2008: 20,4%

Contact Person for scientific aspects, Participant

2010: 20,5% (in absoluten Zahlen: 6.302)

2009: 20,6%

2008: 21,8%

Zusammenfassung (Schwerpunkt deutsche Beteiligung) des Berichts:

http://www.eubuero.de/frp7_monitoring-bericht2010.htm

Bericht:

http://ec.europa.eu/research/evaluations/pdf/archive/fp7_monitoring_reports/fourth_fp7_monitoring_report.pdf#view=fit&pagemode=none

Quelle: EU-Büro

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

Latest Calls:

http://ec.europa.eu/research/participants/portal/page/fp7_calls

Quo vadis Gender in der EU-Forschungsförderung?

Eine Veranstaltung der FiF-Kontaktstelle im EU-Büro des BMBF am 17.11.2011

Die Veranstaltung wird sowohl einen Rück- als auch einen Ausblick auf Gender und Chancengleichheit in der EU-Forschungsförderung ermöglichen. Das 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (Laufzeit 2007-2013, Budget 54 Milliarden Euro) wird 2014 durch das „Rahmenprogramm für Forschung und Innovation - Horizon 2020“ abgelöst. Eines der Ziele im 7. FRP ist die verbesserte Beteiligung von Frauen. Nach wie vor sind aber Frauen stark unterrepräsentiert. Inwiefern die weibliche Beteiligung an der EU-geförderten Forschung, aber auch Gender als Forschungsthema und Querschnittsaspekt im zukünftigen Programm eine Rolle spielen werden, ist noch nicht festgelegt. Bereits jetzt werden jedoch die Weichen für Gestalt und Schwerpunkte des zukünftigen Programms gestellt. Die Veranstaltung wird Fragen wie diesen auf den Grund gehen: Was wurde bisher erreicht in Sachen Verbesserung der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen? Welche Maßnahmen und Initiativen hat die EU gestartet, um mehr Chancengleichheit in der Forschungsförderung zu erreichen? Welche Empfehlungen ergeben sich aus dem Status Quo? In Form von Vorträgen und einer Podiumsdiskussion werden die Mitwirkenden eine entsprechende Bilanz des bisherigen 7. EU-Forschungsrahmenprogramms ziehen, einen Meinungsaustausch und einen Ausblick zum Folgeprogramm ermöglichen.

Die Veranstaltung richtet sich an Interessierte, die in den Bereichen (EU-)Forschungspolitik, Drittmittelwerbung und Chancengleichheit tätig sind. Auch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Gender und anderen Fachbereichen sind herzlich willkommen. Die Veranstaltung findet ganztägig im Magnus-Haus in Berlin-Mitte statt.

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

Neue Ausschreibungswelle im 7. FRP

Informationen aus der Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF, <http://www.eubuero.de>)

Am 20. Juli 2011 wurden mehr als 50 Ausschreibungen in den verschiedenen Spezifischen Programmen des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms mit einem Budget von über 50 Mrd. Euro veröffentlicht. Sie finden alle Ausschreibungen, die relevanten Unterlagen und den Zugang zu dem Einreichungssystem auf dem Participant Portal. Bei Fragen kontaktieren Sie bitte FiF oder die Ansprechpersonen aus den einzelnen Bereichen. Das EU-Büro des BMBF hat die Arbeitsprogramme aller zehn Themen des Spezifischen Programms Kooperation zusammengefasst. So können Sie diese Arbeitsprogramme per Stichwortsuche daraufhin prüfen, in welches Thema eine Projektidee passen könnte.

Participant Portal:

http://ec.europa.eu/research/participants/portal/page/fp7_calls

Zusammenfassung der Themen:

http://www.forschungsrahmenprogramm.de/_media/2012APs_10Themen_SP-Kooperation.pdf

Im Programm „Wissenschaft in der Gesellschaft“ können im Bereich „Gender and research“ für zwei Themen bis zum **22. Februar 2012** Anträge vorbereitet werden: „*Ensuring equal opportunities for women and men by encouraging a more gender-aware management in research and scientific decision-making bodies*“ und „*Creating a transnational community of practitioners/Internet Portal*“. Mehr Informationen dazu auf den Seiten der NKS WiG. Darüber hinaus gibt es in den zehn Themen des Spezifischen Programms Kooperation vereinzelte Topics mit einem Genderbezug.

Nationale Kontaktstelle:

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

Themen des Spezifischen Programms:

http://www.eubuero.de/_media/FiF/Gender_in_Ausschreibungen_im_SPKooperation_2012%281%29.pdf

Voraussichtlich am **12. Oktober 2011** wird der Europäische Forschungsrat (ERC) eine Ausschreibung für eine „**Support Action**“ (**Unterstützungsmaßnahme**) mit **Gender-Thema** öffnen. Erstellt werden soll eine Studie zu „*Gender aspects in career structures and career paths*“ bei männlichen und weiblichen ERC Grantees sowie nicht erfolgreichen ERC-Bewerberinnen und -Bewerbern. Antragsberechtigt sind auch einzelne wissenschaftliche Einrichtungen (es ist kein Konsortium nötig).

Ausschreibungen wie diese sollen Unterstützung bei der Implementierung des ERC-Arbeitsprogramms sowie den Evaluierungs- und Monitoringaktivitäten leisten. Beim ERC ist der Frauenanteil nach wie vor mit am geringsten im bisherigen 7. FRP. Mehr Informationen zur geplanten Ausschreibung und dem aktuellen Arbeitsprogramm auf der Seite der NKS ERC:

<http://www.eubuero.de/erc-WP2012.htm>

Werden Sie Gutachterin!

Vor dem Hintergrund der neuen Ausschreibungen wird die EU-Kommission bald mit der Organisation der Begutachtung beginnen. Alle Anträge im 7. FRP werden im Peer-Review-Verfahren evaluiert, daher ist der Bedarf an unabhängigen Expertinnen und Experten hoch. *Insbesondere Wissenschaftlerinnen sind aufgerufen, sich in der Datenbank einzutragen, denn Frauen sind auch in diesem Bereich stark unterrepräsentiert.*

<https://cordis.europa.eu/emmf7/index.cfm>

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

Grünbuch-Konsultation: Positionspapiere zu Gender

Im Zuge der Grünbuch-Konsultation „Von Chancen zu Herausforderungen“ wurden zehn Papiere mit dem Schwerpunkt auf Gender und Beteiligung von Frauen eingereicht. Unter den Einrichtungen, die eigene Positionspapiere verfasst haben, sind sowohl die **Helsinki Group on Women and Science** als auch die **European Platform of Women Scientists (EPWS)** und das **Center of Excellence Women in Science (CEWS)**.

Die Mitglieder der **Helsinki-Gruppe** erklären in ihrer Stellungnahme, dass die Integration von Genderaspekten und die Sicherstellung von geschlechtergerechter Beteiligung an Forschung und Entwicklung Exzellenz erst möglich mache und Innovation befördere. Ein neuer strategischer Rahmen für Forschung und Innovation, so die Helsinki-Gruppe, biete Chancen für eine weitere Verbesserung der Beteiligung von Frauen. Um diese zu nutzen, sollte die EU-Kommission Strukturen und Maßnahmen schaffen, die tiefgreifender sind als bisher. Die Gruppe schlägt die Schaffung eines eigenen Programms zu Gender in Forschung und Innovation vor. Sie empfiehlt der Kommission, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Forschungsteams als Erfolgsindikator zu benennen und Gutachterinnen und Gutachter für das Risiko unbewusster Vorurteile bei der Antragsevaluierung zu sensibilisieren.

Die **EPWS** betont in ihrer Stellungnahme die Bedeutung der Genderdimension für die Realisierung des Europäischen Forschungsraums. Vor diesem Hintergrund, so die EPWS, sollte Gender als Performanz-Indikator im Sinne der Beteiligung von Frauen in allen EU-geförderten Projekten gelten und mangelnde Berücksichtigung sanktioniert werden. Des Weiteren setzt sich die EPWS dafür ein, dass auch bei der Evaluierung im zukünftigen Rahmenprogramm die Genderdimension verbindlich berücksichtigt werden soll. Sie fordert außerdem alle Generaldirektionen der EU-Kommission, die mit Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung zu tun haben, zu mehr und effizienterer

Zusammenarbeit auf. Weitere Punkte der EPWS-Stellungnahme sind die Forderung nach verstärkter Förderung von Gender Studies, Gender im Kontext von Exzellenz und Mobilität sowie die Chancen der Beteiligung zivilgesellschaftlicher Organisationen an der EU-geförderten Forschung.

Die Stellungnahme des **Center of Excellence Women in Science (CEWS)** hebt ebenfalls die Relevanz von Gender im Bezug auf Innovation hervor und schlägt für das neue Rahmenprogramm ein eigenes Programm zu Gender und Innovation vor. Die Wirkung von Gleichstellungsmaßnahmen solle erforscht werden, insbesondere mit Blick auf Organisationswandel und gegenwärtige Entwicklungen in der Hochschul- und Forschungslandschaft. Das CEWS appelliert an die Rolle der Kommission als Vorreiter und Impulsgeber für die Mitgliedstaaten und spricht sich für die Wiedereinführung der Gender Action Plans aus dem 6. FRP aus.

Stellungnahme des CEWS:

<http://www.gesis.org/download/fileadmin/cews/www/download/cews-journal79.pdf>

Die **Bundesregierung** hat in ihrer Grünbuch-Stellungnahme betont, dass die EU-Kommission beim Thema weibliche Beteiligung in Forschung und Entwicklung eine proaktive Rolle wahrnehmen sollte und Genderaspekte horizontal insbesondere verstärkt in naturwissenschaftlich-technische Bereiche integriert werden sollten. In ihrem thematischen Leitlinienpapier zum zukünftigen Rahmenprogramm forderte die Bundesregierung die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte in den Bereichen „Gesundheit - Effiziente Gesundheitssysteme zwischen demographischem Wandel und Individualisierung“ und „Gesellschaft - Innovation, Integration und Teilhabe.“

Auf der FiF-Homepage sind unter http://www.euburo.de/fif-aktuelles_konsultation.htm die zehn Gender-Papiere sowie die Stellungnahme der Bundesregierung zur Grünbuch-Konsultation verlinkt. Eine Auswertung zur Beantwortung der genderrelevanten Frage aus dem Katalog des Grünbuchs und der Thematisierung von Gender und Frauenbeteiligung folgt demnächst.

EU-Förderung im Bereich Gender

Eine neue Broschüre der EU-Kommission bündelt Aktivitäten aus dem Jahr 2010 in den Förderbereichen Science in Society (Spezifisches Programm Kapazitäten) und Social Sciences and Humanities (Thema 8 im Spezifischen Programm Kooperation).

Das Kapitel „*Women in science and technology*“ wirft einen Blick zurück auf die wichtigsten Aktivitäten in diesem Bereich, die 2010 statt gefunden haben. Einzelne Projekte aus dem Bereich „Gender and research“ (Teil von „Science in Society“) werden vorgestellt, die wichtige Ergebnisse für eine verbesserte Beteiligung von Frauen in Forschung und Entwicklung hervorgebracht haben. Daneben unterstreicht das Kapitel entsprechende Entwicklungen auf EU-Ebene anhand von politischen Papieren und Beschlüssen. Tenor des Kapitels ist das Bekenntnis der EU zu Chancengleichheit auch in diesem Feld und zu einer Entwicklung hin zu strukturellen Veränderungen in Forschungseinrichtungen, um mehr Forscherinnen in der Wissenschaft zu halten und in Führungspositionen gelangen zu lassen.

Im gleichen Zusammenhang ist auch die letzte Ausgabe des vom EU-Büro des BMBF herausgegebenen Online-Magazins Forschungskapazitäten (Teil Wissenschaft in der Gesellschaft) interessant: Darin werden die bisherigen Aktivitäten des Bereichs „Gender and research“ vorgestellt. Das Online-Magazin erscheint dreimal jährlich und beleuchtet die verschiedenen Bereiche des Spezifischen Programms Kapazitäten im 7. FRP.

Registrierung für einen Newsletter des EU-Büros des BMBF: <http://www.eubuero.de/newsletter.htm>.

Broschüre:

ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/fp7/ssh/docs/annual-report-ssh-sis_en.pdf

Kommission veröffentlicht Konsultation zum ERA Framework – auch Chancengleichheit und Gender sind Thema

Am 13. September 2011 hat die Europäische Kommission eine öffentliche Konsultation zum sogenannten ERA Framework eröffnet. Unter dem Titel „*Areas of Untapped Potential for the Development of the European Research Area (ERA)*“ sind Schlüsselakteurinnen und -akteure noch bis **30. November 2011** aufgerufen, sich über einen Fragebogen zu beteiligen. Der Europäische Forschungsraum soll bis 2014 einen einheitlichen Markt für Wissen, Forschung und Innovation schaffen. Die EU-Kommission will 2012 mit dem „ERA Framework“ fokussierte Maßnahmen vorlegen, um dieses Ziel zu erreichen und bestehende Hürden abzubauen. In Vorbereitung darauf möchte sie über die Konsultation die Einschätzungen der Akteurinnen und Akteure in den Mitgliedstaaten zu Schlüsselthemen wie Mobilität von Forschenden, Forschungsinfrastrukturen und internationale Kooperation einholen.

Im Abschnitt „**gender and ethics**“ sind diverse Aussagen zur Erreichung einer Ausgewogenheit der Frauenbeteiligung und der Genderdimension in der Forschung aufgeführt, deren Wichtigkeit Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch Nummerierung einschätzen können. Auch in anderen Teilen des Fragebogens sind Aussagen mit Genderbezug enthalten, so zum Beispiel beim Fragenkomplex zur Attraktivität von Forschungskarrieren.

Unter

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

ist der Fragebogen mit Informationen zum Prozedere und dem Hintergrund der Konsultation aufgeführt.

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNGGenderforschung – zwischen
disziplinärer Marginalisierung
und institutioneller Etablierung

Zum aktuellen Stand des Institutionalierungsprozesses von Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen.

Artikel von Ulla Bock, Daniela Heitzmann und Inken Lind (CEWS) in: GENDER, Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 3.Jg., Heft 2/11, ISSN 1868-7245
<http://budrich-journals.de/index.php/gender/issue/current>

Zusammenfassung:

Die Schaffung von Genderprofessuren ist ein wichtiger Aspekt im Prozess einer nachhaltigen Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies an den Hochschulen. Der Beitrag basiert auf einer Auswertung der Datenbank Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen (Stand Juli 2010) zur Gesamtzahl der Genderprofessuren, deren Verteilung auf Bundesländer (Deutschland), Hochschultypen und Disziplinen, zu den Besoldungsgruppen und der Vertragsdauer. Zudem werden Aussagen zur Entwicklung der Denominationen getroffen. Im Ergebnis zeigt sich ein mehrschichtiges Bild: einerseits eine Zunahme der Anzahl der Genderprofessuren im Laufe der letzten Jahre sowie eine Verteilung auf ein großes Fächerspektrum, andererseits jedoch eine andauernde, quantitativ marginale Bedeutung im Vergleich zur Gesamtzahl aller Professuren an den Hochschulen.

Freiburger Zeitschrift für
GeschlechterStudien

Call for Papers / Einreichfrist: 15.12.11

Die bisherige Schriftenreihe Freiburger GeschlechterStudien und nun die Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien bietet seit 1995 ein wissenschaftliches Forum für die Diskussion geschlechterbezogener Fragen. Sie ist gekennzeichnet durch ihre interdisziplinäre Ausrichtung, die nicht nur den Brückenschlag zwischen geistes-, sozial- und kulturwissenschaftlichen Disziplinen, Paradigmen und Verortungen, sondern darüber hinaus auch mit Technik-, Naturwissenschaften und Medizin sowie einer wissenschaftstheoretischen Reflexion dieses Verhältnisses sucht.

Die Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien ist ein deutschsprachiges Publikationsorgan für eine ambitionierte Geschlechterforschung, die sich mit wissenschaftlich anspruchsvollen wie auch mit gesellschaftlich brisanten Themen auseinandersetzt.

Mit der Neuausrichtung wird das Ziel verfolgt, die Qualität und die Sichtbarkeit der bisherigen Schriftenreihe als zweimal jährlich erscheinende interdisziplinäre Fachzeitschrift für Geschlechterforschung zu steigern und mittelfristig in den internationalen Zitationsindex aufgenommen zu werden. Dazu können bei den derzeitigen geschäftsführenden Herausgeberinnen der Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien jeder-

zeit frauen-, männer-, gender- oder auch queer-theoretisch fundierte wissenschaftliche Beiträge eingereicht werden, die künftig in einem zweistufig einzuführenden doubleblind-peer-review-Verfahren begutachtet werden: In der ersten Stufe des Verfahrens (im Jahrgang 2012) werden die eingereichten Beiträge durch die HerausgeberInnenschaft der Zeitschrift begutachtet, in der zweiten Stufe (geplant: ab dem Jahrgang 2013) erfolgt ein double-blind-peer-review-Verfahren. Darüber hinaus werden weiterhin regelmäßig Hefte mit Schwerpunktthemen erscheinen. Für den nächsten Jahrgang der Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (2012) ist dabei der thematische Zusammenhang von Geschlecht und Musik geplant.

Kontakt:

Prof. Dr. Nina Degele nina.degele@soziologie.uni-freiburg.de

Dr. Elke Gramespacher elke.gramespacher@sport.uni-freiburg.de

Weitere Informationen:

http://www.zag.uni-freiburg.de/fgs/?page_id=66

„Aktueller Stand der Forschung zu geschlechtsbezogener Gewalt“

Gastbeitrag über die Interdisziplinäre Summer School am 4./5. Juli 2011 in Wien von **Dr. Monika Schröttle**, Universität Bielefeld

Am 4. und 5. Juli 2011 wurde das erste deutsch-österreichische Vernetzungstreffen von NachwuchswissenschaftlerInnen im Bereich der Forschung zu „Geschlecht und Gewalt“ im Rahmen einer Interdisziplinären Summer School mit dem Titel „Aktueller Stand der Forschung zu geschlechtsbezogener Gewalt“ in Wien abgehalten. Die Veranstaltung, die in Kooperation des Instituts für Politikwissenschaft der Universität Wien (Birgit Sauer), des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Bielefeld (Monika Schröttle) und des Netzwerks „Women against Violence Europe“ (WAVE, Julia Girardi und Maria Rösslhuber) abgehalten wurde, bestand aus einem internen und einem öffentlichen Tag.

Im Rahmen des internen Tages, an dem rund 20 junge Wissenschaftlerinnen ihre aktuellen Forschungsvorhaben präsentierten und diskutierten, wurden in vier Themenclustern Arbeiten aus unterschiedlichen Disziplinen und mit Bezügen zu verschiedenen europäischen Ländern besprochen. Im Cluster 1 „Gewalt, Migration und (neue) Kriege“ wurden unter anderem so genannte (Ehren-)Morde (Carina Agel, Gießen) und Partnergewalt gegen türkische Migrantinnen in Deutschland (Nadia Khelaifat, Bielefeld), außerdem Gewalt in Konflikt und Postkonfliktsituationen (Johanna Edthofer, Wien) sowie die gesellschaftliche Legitimation von Gewalt gegen Frauen in Afghanistan (Bele Grau, Köln) diskutiert. Diskutiert wurden u.a. begriffliche und methodologische Überlegungen, die es verhindern, durch Gewaltstudien MigrantInnen zu „othern“. Die Frage der eigenen Positionierung im Forschungsprozess wurde kritisch reflektiert. Auch die jeweiligen Vorzüge und Nachteile qualitativer bzw. quantitativer Forschungsansätze wurden

abgewogen. Ein weiteres Themencluster befasste sich mit „Gewalt, Geschlecht und Konstruktion“ und griff dabei unter anderem das Konzept des „Doing Gender“ im Hinblick auf „Doing violence“ auf, um die Konstruktion(en) von Gewalt im Geschlechterverhältnis theoretisch und empirisch zu erfassen (Melanie Goisauf, Wien). Hier wurden neben theoretischen Überlegungen empirische Zugänge diskutiert, etwa im Hinblick auf „Frauenmorde in der Türkei als Verdichtung männlicher Gewalt“ (Günes Koc, Wien), die Visualisierung von genderbezogener Gewalt in Medien (Birgit Wolf, Barcelona) und die Möglichkeiten von „Widerstand angesichts verleblichter Herrschaft“ (Sandra Glammeier, Bielefeld). In dem Cluster wurde die theoretische und empirische Komplexität der Fragestellung deutlich, die sich auch in den anspruchsvollen und herausfordernden methodischen Zugängen widerspiegelt. Zugleich wurden Schwierigkeiten und Lösungswege der wechselseitigen Bezugnahme von Theorie zu Praxis und vice versa diskutiert. Gerade die interdisziplinären bzw. disziplinübergreifenden Perspektiven auf die Thematik erwiesen sich hier, wie auch in den anderen Themenclustern, als besonders fruchtbar und weiterführend.

Im dritten Themencluster „Häusliche Gewalt und die Folgen – narrative biographische Methoden“ wurden aus erziehungs-, gesundheits- und sozialwissenschaftlicher Perspektive die Folgen von sexueller Gewalt auf das Alltagsleben von Frauen (Karolin Kappeler, Barcelona) beleuchtet. Darüber hinaus wurde die Frage, wie sich Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt auf die Erziehung der eigenen Kinder auswirkt (Milena Noll, Frankfurt), vertieft und biographische Verläufe komplex-traumatisierter Frauen mit Kindern im Kontext des Gesundheits- und Jugendhilfesystems (Ute Zillig, Göttingen) betrachtet. Des Weiteren wurde eine Forschungsarbeit zur gesundheitlichen Situation von Frauen während des Frauenhausaufenthalts (Katrin Klimke-Jung, Bochum) vorgestellt. In der Diskussionen in diesem Cluster wurde u.a. die Frage des eigenen Umgangs mit den Erzählungen von Gewalt betroffenen Frauen, also des subjektiven Einlassens und der wissenschaftlichen Distanz, aufgeworfen. Außerdem thematisierten die Teilnehmerinnen Ansprüche und Probleme der Umsetzung von Forschungsergebnissen in konkrete Handlungs-

vorschläge. Das vierte Cluster „Häusliche Gewalt in vergleichender Perspektive“ umfasste zum einen international vergleichende Forschungsarbeiten zu „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“ (Katrin List/Rosa Schneider, Bochum), zum anderen national ausgerichtete Forschungsarbeiten zu gesellschaftlichen Einstellungen zu häuslicher Gewalt in Russland (Ksenia Meshkova, Frankfurt), zum Kampf gegen Gewalt gegen Frauen in der Türkei aus einer lokalen Perspektive (Helin Ucar, Berlin) sowie eine Politikfeldanalyse zur Bekämpfung von häuslicher Gewalt in der BRD (Eva Buchholz, Kiel). In dem Cluster wurden zum einen Möglichkeiten, Methoden und Grenzen der Vergleichbarkeit von Forschungsergebnissen zwischen verschiedenen Ländern und (Sub-)Kulturen sichtbar (mit einer kritischen Perspektive auf die Kulturalisierung von Gewalt), die weiterer internationaler Diskussion und Vertiefung bedürfen. Zum anderen wurde deutlich, wie wichtig auch politisch eine kritische Reflexion der Anti-Gewalt-Arbeit in den einzelnen Ländern und Regionen ist, um Erfolge und Hindernisse – spezifiziert, aber auch international vergleichend – auswerten zu können.

Alles in allem zeigte der umfangreiche und hoch engagierte interne Austausch von laufenden und kürzlich abgeschlossenen Forschungsarbeiten der NachwuchswissenschaftlerInnen zu Geschlecht und Gewalt die Bedeutung von internationalen und disziplinübergreifenden Diskussionen auf, um Gewalt im Geschlechterverhältnis in ihren vielfältigen Ausprägungen und Kontexten sowie Bedeutungen und Auswirkungen besser verstehen (und bekämpfen bzw. überwinden) zu können. Dass dabei gerade die Annäherung und Verknüpfung von theoretischen und empirischen Erkenntnissen sowie von Forschung, Politik und Praxis wichtig und weiterführend sind, konnte das Zusammentreffen der fachlich und inhaltlich diversen jungen WissenschaftlerInnen verdeutlichen.

Die fruchtbare Verbindung von Theorie, empirischer Forschung, Politik und Praxisarbeit setzte sich am zweiten, öffentlichen Tag der Summerschool fort. Ca. 70 TeilnehmerInnen aus der Wissenschaft, aus Frauenhilfseinrichtungen und aus der Politik nahmen an dem öffentlichen Tag teil und trugen durch ihren trans- und interdisziplinären Hintergrund zu

lebhaften Diskussionen bei. Im Sinne einer methodischen Vielfalt wurden Vorträge aus der Unterstützungs- und Interventionspraxis zu „Opferschutz und Prozessbegleitung“ (Birgitt Haller), aus der Theoriedebatte zum „Intersektionellen Gewaltbegriff“ (Birgit Sauer) und aus der empirischen Forschung zu „Gewalt, Geschlecht und dem Beitrag der quantitativen Forschung“ (Monika Schröttle) gehalten und im Anschluss in Arbeitsgruppen vertieft. Kritisch diskutiert wurde an diesem zweiten Veranstaltungstag auch der Fragebogen der ersten österreichischen Gewaltprävalenzstudie, bei der Frauen und Männer nach Opferwerdung und TäterInnenenschaft in verschiedenen Lebensbereichen befragt wurden (Olaf Kapella). Einen gelungenen politischen Abschluss bildeten die beiden Abendvorträge, bei denen vertiefende Einblicke in die aktuellen Entwicklungen und Diskussionen auf europäischer Ebene gegeben wurden. So referierte Carol Hagemann-White Befunde, Barrieren und Bedarfe „auf dem Weg zu einer EU-weiten Strategie gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis“ und Rosa Logar diskutierte „Europäische Standards gegen Gewalt gegen Frauen“ in Bezug auf die neue Konvention des Europarates.

Die Initiatorinnen dieser ersten Interdisziplinäre Summer School zu Geschlecht und Gewalt sind sich, nach dem großen Interesse und der inhaltlich weiterführenden und anregenden Diskussion an den beiden Veranstaltungstagen, sicher, dass dies nicht die letzte gemeinsame Veranstaltung dieser Art war. Es wurde verabredet, die NachwuchswissenschaftlerInnen künftig wechselseitig zu Vernetzungstreffen in Deutschland und Österreich einzuladen. Aber auch über eine Fortsetzung der Summer School, dann eventuell auch unter Einbindung weiterer europäischer PartnerInnen, ist angedacht.

Kontakt: monika.schroettle@uni-bielefeld.de

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Ausschreibung für das Forschungsprogramm der deutschen Akademien der Wissenschaften

Akademienprogramm für 2014

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

Das Akademienprogramm wird im Rahmen der gemeinsamen Forschungsförderung von Bund und Ländern mit zurzeit rd. 51 Millionen Euro jährlich gefördert. Mit diesen Mitteln werden zurzeit 146 Projekte in 195 Arbeitsstellen finanziert. Die derzeitigen Projekte im Akademienprogramm werden mit durchschnittlich je 350.000 Euro pro Jahr gefördert. Auch für 2014 stehen nur begrenzte Mittel für Neuvorhaben zur Verfügung.

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

Voranträge können ab sofort bei einer der deutschen Akademien der Wissenschaften eingereicht werden.

Letzter Termin für die Einreichung eines Vortrags für 2014 ist der **31. 01. 2012**.

Weitere Informationen zur Antragsstellung erhalten Interessenten bei der Union der deutschen Akademien der Wissenschaften Geschwister-Scholl-Str. 2, 55131 Mainz

Ansprechpartnerin für Interessenten ist:
Frau Bärbel Lange M.A., Koordination des Akademienprogramms, E-Mail: baerbel.lange@akademienunion.de

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

Lehrpreise in Deutschland

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft hat Informationen über alle in Deutschland vergebenen Preise für akademische Lehre gesammelt (derzeit 68 Auszeichnungen).

http://www.stifterverband.info/wissenschaft_und_hochschule/lehre/lehrpreise/index.html

Preis für Verwirklichung von Geschlechterdemokratie: Anne- Klein-Frauenpreis

Zu Ehren Anne Kleins vergibt die Heinrich-Böll-Stiftung den Anne-Klein-Frauenpreis. Anne Klein hat als kämpferische Juristin und offen lesbisch lebende Politikerin feministische Pionierarbeit geleistet. Sie war die erste feministische Frauense-natorin in Berlin. Mit dem Preis werden jährlich Frauen, die sich durch herausragendes Engagement für die Verwirklichung von Geschlechterdemokra-tie auszeichnen, gefördert.

Der Preis ist mit 10.000 € dotiert.

Mit dem Anne-Klein-Frauenpreis wird das Lebens-werk Anne Kleins (1950 – 2011) und ihr Kampf für die Durchsetzung von Frauen- und Freiheitsrech-ten gewürdigt. Anne Klein war Feministin. Sie war Anwältin und Notarin, Senatorin im ersten rot-grünen Senat Berlins und in all diesen Tätigkei-ten immer Kämpferin für Geschlechterdemokra-tie, Gerechtigkeit und gegen Diskriminierung und Gewalt. Sie hat sich als Pionierin für feministische und frauenbewegte Angelegenheiten engagiert, Jahre bevor diese Themen im Mainstream ange-kommen waren. So hat Anne Klein als erste Frau-ensenatorin im Berliner Senat mit der Einrichtung des Referats für gleichgeschlechtliche Lebenswei-sen ebenso Meilensteine gesetzt wie mit ihrem Engagement für Frauenhäuser und gegen die Bagatellisierung von sexueller Gewalt in der Ehe.

Der Preis wird an Frauen aus dem In- und Ausland verliehen, die sich herausragend für die Verwirk-lichung von Geschlechterdemokratie, gegen Dis-kriminierung aufgrund des Geschlechtes oder der geschlechtlichen Identität engagiert haben. Die Preisträgerinnen sollen sich vor allem durch Zivil-courage, Mut und Widerstand auszeichnen und sich im Rahmen ihrer Aktivitäten für Frauen und Mädchen engagiert haben.

Anne Kleins großzügige und dankenswerte Schen-kung ermöglicht es der Heinrich-Böll-Stiftung,

das Engagement von Frauen für Menschenrechte, Gleichberechtigung und sexuelle Selbstbestim-mung mit diesem Preis zu unterstützen.

Weitere Details zur Ausschreibung finden Sie unter folgendem Link:

<http://www.boell.de/stiftung/ehrunge/ehrunge-anne-klein-preis-12505.html>

Maria-Goepfert-Mayer-Profes- sur: „Gender in Ingenieurwis- senschaften und Informatik“

An der Hochschule Hannover ist zum nächstmög-lichen Zeitpunkt die Maria-Goepfert-Mayer-Professur „Gender in Ingenieurwissenschaften und Informatik“, W2, Kennziffer 227, für die Dauer von 5 Jahren zu besetzen.

Gewünscht wird eine Persönlichkeit, die wissen-schaftliche Kompetenz und Erfahrungen aus den Bereichen Gender und Diversity mit praktischen Erfahrungen in der Entwicklung von Forschungs-designs und Curricula verbindet. Erwünscht sind daneben einschlägige Kenntnisse aus einem der MINT-Bereiche (Mathematik/Informatik/Naturwis-senschaft /Technik) und der Nachhaltigkeitsfor-schung.

Ziel der Professur ist es, durch die Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in die Ingeni- eurwissenschaften und die Informatik die Qua- lität von Forschung und Lehre zu verbessern und das Lehrangebot für vielfältige Zielgruppen auch von außen wahrnehmbar attraktiver zu gestalten. Weiterhin wird angestrebt, den Anteil von Frauen im Studium durch Akquise und Kooperation mit Schulen zu erhöhen. <http://www.fh-hannover.de/gb/infos-fuer-schuelerinnen/mintprojekt/index.html>.

Acht Semesterwochenstunden der Professur sind befristet für den Zeitraum von drei Jahren der For-

schung und der Entwicklung wissenschaftlich fundierter Konzepte und Maßnahmen gewidmet.

Bewerbungsfrist: 15.10.2011

Weitere Informationen:

<http://www.fh-hannover.de/personalangelegenheiten/stellenausschreibungen/professuren/index.html>

Käthe-Kluth-Stipendium 2012

Die Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald schreibt zum fünften Mal das Käthe-Kluth-Stipendium aus. Mit diesem Stipendium fördert die Universität den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Ziel ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft zu fördern und den Frauenanteil an Professuren zu erhöhen.

Um den Frauenanteil in den Spitzenpositionen zu verbessern, hat die Universität Greifswald das Käthe-Kluth-Stipendium ausgeweitet. Durch ein Vollstipendium können Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert werden, die bereits die für die Berufung auf eine Professur notwendige Qualifikation vorweisen, das heißt eine Habilitation oder gleichwertige Leistungen. Außerdem können Teilstipendien an Wissenschaftlerinnen vergeben werden, die ein Habilitationsprojekt bearbeiten und dieses voraussichtlich innerhalb der zweijährigen Förderungsdauer abschließen werden. Auch Sachbeihilfen und Betreuungszuschüsse sind möglich.

Das Stipendium ist Bestandteil des Gleichstellungsprogramms der Universität, das insbesondere auf die Verbesserung der strukturellen und personellen Bedingungen für Chancengleichheit und die Förderung hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen abzielt. Wesentliche weitere Bestandteile dieses Programms sind die Zertifizierung der Universität im Rahmen des Audit Familiengerechte Hochschule und das ESF-Projekt Karrierewege von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V.

Das Stipendium wird seit 2007 an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben. Erste Stipendiatin war die Soziologin **Dr. Heike Kahlert**. In diesem Jahr ging das Vollstipendium an **Dr. Nele Friedrich** (Universitätsmedizin), **Dr. Pia Körner** (Universitätsmedizin) und **Dr. Kerstin Knopf** (Philosophische Fakultät) erhielten Teilstipendien.

Das Stipendium ist nach der Anglistin Käthe Kluth benannt, der ersten Professorin an der Universität Greifswald. Es wird zum 01.01.2012 erneut vergeben.

Vollstipendium: Mit einem Vollstipendium werden Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert, die die für die Berufung auf eine Professur notwendigen Qualifikationen (Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistung im Sinne des § 58 Abs. 2 LHG M-V) vorweisen. Es wird für drei Jahre vergeben und ist dotiert mit 3.300 € im Monat.

Teilstipendium: Das Teilstipendium wird für höchstens zwei Jahre an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben, die bereits ein Habilitationsprojekt bearbeiten und dieses voraussichtlich innerhalb der Förderungsdauer abschließen werden. Es ist dotiert mit 1.600 € im Monat. **Sachbeihilfen:** Im Rahmen beider Stipendien können eine jährliche Sachbeihilfe von bis zu 1.500 €/Jahr sowie Zuschüsse zur Gewährleistung einer Kinderbetreuung vergeben werden. **Bewerbung:** Bewerben kann sich jede Wissenschaftlerin, die die genannten Voraussetzungen erfüllt und die diese oder eine vergleichbare Förderung noch nicht erhalten hat.

Ansprechpartnerin an der Universität Greifswald: Büro der Gleichstellungsbeauftragten, Dr. Cornelia Krüger, Robert-Blum-Straße 13, 17487 Greifswald, Telefon 03834 86-3491, gleichstellungsbeauftragte@uni-greifswald.de

Weitere Informationen:

<http://www.uni-greifswald.de/foerdern-kooperieren/kluthstipendium.html>

<http://www.uni-greifswald.de/organisieren/beauftragte/gleichstellungsbeauftragte...>

<http://www.izfg.uni-greifswald.de/>

Stipendienprogramm „STAY!“ für promovierte Forscherinnen

Die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg fördert Nachwuchsforscherinnen mit erfolgreich abgeschlossener Promotion auf ihrem weiteren Karriereweg als Wissenschaftlerinnen. Gemeinsam mit der Neuen Universitätsstiftung Freiburg vergibt sie wie schon im Jahr 2010 vier „STAY!“-Stipendien. Die Förderung beginnt am 1. Februar 2012.

Die vier Stipendien richten sich an besonders qualifizierte Wissenschaftlerinnen aller Disziplinen, die ihre akademische Laufbahn fortsetzen wollen, aber noch keine Finanzierung für die Monate nach der Promotion haben.

Mit „STAY!“ erhalten die ausgewählten Forscherinnen den notwendigen Freiraum, um ein Projekt- oder Habilitations-Exposé zu verfassen und geeignete Projektstellen, Forschungs- oder Habilitationsstipendien zu beantragen.

„STAY!“ wird grundsätzlich als Vollstipendium gewährt. Der Förderzeitraum beträgt maximal zwölf Monate, nach sechs Monaten müssen die Stipendiatinnen eine Fortsetzung beantragen. Monatlich erhalten sie 1.300 Euro. Der Betrag wird je Kind um 200 Euro im Monat aufgestockt.

Weitere Informationen und Hinweise zu den Vergaberichtlinien finden Sie hier:

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

<http://www.uni-freiburg.de/universitaet/organisation/stellenboerse>

Interessierte können ihre Bewerbung bis zum **06.11.2011** an folgende Adresse schicken:

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Rektorat,
Frau Stella Herrnsdorf, Fahnbergplatz, 79085
Freiburg

Kontakt: Stella Herrnsdorf, herrnsdorf@verwaltung.uni-freiburg.de

Weitere Informationen:

<http://www.pr.uni-freiburg.de/pm/2011/pm.2011-08-17.195>

„Von Frau zu Frau“ – Ein Empowermentprogramm der Humboldt-Universität zu Berlin

Die Humboldt-Universität zu Berlin bietet ab dem WS 2011/12 ein spezielles **Programm für Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund** an. Das Programm ist zugeschnitten auf Studentinnen in der Studieneingangsphase (Mentees) sowie Studentinnen in Master- oder Promotionsstudiengängen. „Von Frau zu Frau“ beinhaltet drei Säulen: Training, Mentoring, Networking. Die Programmsäule Training bietet ein intensives Begleitprogramm, bspw. Auseinandersetzung mit akademischen Ritualen, Stressmanagement und Umsetzen persönlicher Ziele. In einem One to One Mentoring, der zweiten Säule des Programms, wird einer Studienanfängerin eine erfahrene Studentin zur Seite gestellt. Es werden Fragestellungen aufgenommen, Anregungen gegeben und gemeinschaftlich nach Lösungswegen gesucht. Mit der letzten Programmsäule, dem Networking ist es uns wichtig, Netzwerke und Strukturen zu schaffen, in denen sich sowohl Studienanfängerinnen als auch erfahrene Studentinnen gegenseitig unterstützen. Dieses Programm soll die Hochschule darin unterstützen, einen Kulturwandel hin zu einer sozial offenen Hochschule mit einer größeren gelebten Vielfalt zu vollziehen.

<http://firstgen.hu-berlin.de>

Ausschreibung: „Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW“

Das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (MGEPA NRW) führt derzeit eine EU-weite

Ausschreibung für ein

„Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW“

durch.

Weitere Informationen sind auf dem e-vergabel-Portal der Landesregierung einzusehen: <http://www.evergabe.nrw.de>, außerdem bei „TED“, dem elektronischen Supplement der Ausschreibungen im Amtsblatt der Europäischen Union: <http://ted.europa.eu/TED/main/HomePage.do>.

Kontakt:

Nimet Özen, Teilhabe von Frauen in besonderen Lebensbereichen, Frauengesundheit, Frauen und Kultur, Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, Telefon: +49 (0)211 8618 3720, Telefax: +49 (0)211 8618 5720, E-Mail: nimet.oezen@mgepa.nrw.de

Weitere Informationen:

<http://www.mgepa.nrw.de/>

Call for Papers Diversitas 2011/2

Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies

Obwohl die mediale Präsenz und öffentliche Akzeptanz der Diversity Thematik vorhanden ist, wächst der Unmut, dass Diversity-Initiativen in profit- und non-profit Unternehmen so langsam Wirksamkeit zeigen. Gleichzeitig steigt der Druck auf Unternehmen, sich neuen Personalmärkten mit „non-traditional“ Mitarbeitenden zu öffnen bzw. auf Hochschulen und Bildungseinrichtungen den demografisch bedingten Rückgang von Fachkräften durch die Vergrößerung und nachhaltigere Nutzung des Begabungspools auszugleichen. Diese Diversity-Driver genügen aber nicht um Prozesse

der Veränderung in Organisationen in Gang zu setzen.

Heft 2/2011 von Diversitas widmet sich den Fragen, die sich mit Systemveränderung und Systembeharrung, Abwehr von Veränderungen und Neugier auf Experimente beschäftigen. Dazu können Praxisberichte und theoretische Reflexionen eingesendet werden, die auch beschreiben, was warum (nicht) gelungen ist. Es geht darum, Diversity-Initiativen in den Fokus zu nehmen, die Pfadabhängigkeiten in Organisationen z.B. durch die Initiierung von Fehlerlernkulturen in Bewegung bringen und damit erst eine höhere Qualität an unterschiedlichen Perspektiven anregen. Dies würde bedeuten die Benutzung des Diversitybegriffs zur Kennzeichnung einer demografischen Differenz abzulösen und sich auf Systemzustände zu fokussieren die Vielfalt oder Einfalt privilegieren. Folgende Fragestellungen sind anregend aber nicht ausschließend zu verstehen:

- Was ist von den Herausforderungen der Initiierung von Diversity-Initiativen geblieben und wie wird Irritation als nützlich oder unproduktiv wahrgenommen?
- Was wird in Diversity-Initiativen wie von den Akteuren in Systemen erkannt und kommuniziert?
- Wie können Irritationen produktiv eine Veränderung der Dominanzkultur ermöglichen und systemischen Veränderungsprozess in Gang setzen, die völlig neue Perspektiven auf Produktivitätsannahmen, Formen der Zusammenarbeit, organisationale Gestaltung von unternehmerischen Prozessen ermöglicht und sich Komplexitätsherausforderungen stellt?

Bitte senden Sie Beiträge bis spätestens **15. Oktober 2011** an regine.bendl@zf-diversitas.eu

<http://www.zf-diversitas.eu/index.html>

Stipendium zur Förderung des Auslandsstudiums mit Kind

Das Familienbüro der Hochschule Wismar möchte die *Mobilität von Studierenden mit Kind(ern)* unterstützen. Dazu vergibt sie im Wintersemester 2011/12 im Rahmen des best-practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ für Campus-Eltern zwei einmalige, nicht zurückzahlende Stipendien zum „Auslandsstudium mit Kind“.

Bewerben können sich alle deutschen Studierenden, die mit Ihrer Familie vorhaben, mindestens ein Semester im Ausland zu studieren, ein Auslandspraktikum absolvieren bzw. bereits im Auslandssemester mit Kind(ern) sind.

Höhe des einmaligen Stipendiums: 500 Euro

Bewerbungsschluss für das Wintersemester 2011/12:
30. Januar 2012

Notwendige Unterlagen sind:

- Antragsformular zum Stipendium „Auslandsstudium mit Kind“
- Immatrikulationsbescheinigung der Heimat-hochschule
- Nachweis zum „Auslandsstudium mit Kind“ z.B. Einschreibung an ausländischer Hochschule, Schriftverkehr o.ä. Praktikumsvertrag mit ausländischem Unternehmen, o.ä.
- Darstellung des Finanzierungsbedarfes und der Finanzierung zum „Auslandsstudium mit Kind“

Der Antrag und die Anlagen sind an folgende Adresse zu richten: Hochschule Wismar Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule Philipp Müller Straße 14, 23966 Wismar.

Kontakt: Dörte Joost, Anja Graeff, Jacqueline Ewert, Kristina Wendt, familiengerechte-hochschule@hs-wismar.de.

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

Frauen in Führung Entwicklung zur Führungspersönlichkeit

Weiterbildungsangebot des Bildungswerks ver.di

Die Entwicklung zur Führungspersönlichkeit steht im Mittelpunkt dieser praxisorientierten Weiterbildung, die 11 Monate umfasst. Zielgruppen sind Frauen mit Führungsaufgaben und Frauen, die sich auf die Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben vorbereiten wollen. Die Seminarreihe ist offen für alle Interessierten und spricht Frauen an, die ihre berufliche Kompetenz professionell festigen und weiterentwickeln wollen.

Themen:

- Führung für Frauen - Teil 1
- Die Schlüsselrolle der Kommunikation
- Erfolgreiche Gesprächsführung
- Teams führen und Teamfähigkeit
- Rhetorik für Frauen - Werbung in eigener Sache
- Moderation und Visualisierung als Führungsaufgabe
- Konfliktmanagement - Konflikte konstruktiv lösen

- Stimm - und Sprechtraining
- In Balance - Zeit- und Selbstmanagement
- Wirkungsvoll präsentieren
- Einführung in das Controlling für „Nicht-Kauf-frauen“
- Führung für Frauen - Teil II

Kosten: 2.450,00 € - Ratenzahlung ist möglich

Trainerinnen: **Barbara Kosuch + Team**

Ansprechpartnerinnen:

Kathrin Würdemann

Anke Küther

Tel. 0441 / 98 08 05 - 15

Fax 0441 / 98 08 05 - 20

E-Mail: oldenburg@bw-verdi.de

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

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.sozioologie.uni-muenchen.de/downloads/connell_pdf.pdf

20.10.2011 - 21.10.2011

Gender Paradoxes of Changing Academic and Scientific Organisation(s)

Veranstaltungsort: Örebro University, Sweden

Dr. Andrea Löther and Lina Vollmer from Center of Excellence Women and Science CEWS will present the following paper:

Gender Equality Agents in Higher Education: Changing Structures and Professionalization

<http://www.genderexcel.org/?q=node/333>

20.10.2011

Mit Familie in die Zukunft: Fachtagung zu Praxis und Perspektiven der Familienorientierten Hochschule

Veranstaltungsort: Repräsentanz der Robert Bosch GmbH, Bismarckstr. 71, 10627 Berlin

http://www.che-concept.de/cms/?getObject=250&strAction=programm&PK_Veranstaltungen=335

21.10.2011

Regionalveranstaltung der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ Bundesinitiative informiert über Fördermöglichkeiten

Veranstaltungsort: Europäische Management Akademie, Herkulesstr. 32, 45127 Essen

<http://www.bundesinitiative-gleichstellen.de>

28.10.2011 - 29.10.2011

Prekarisierungsprozesse im Mittelbau - Intersektionale Perspektiven und politische Handlungsfelder

Werkstatt zu Prekarisierungsprozessen im Mittelbau und strukturpolitischen Handlungsfeldern
Veranstaltungsort: DGB-Jugendbildungsstätte in Hattingen

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

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

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

Quo vadis Gender in der EU-Forschungsförderung?

Die Veranstaltung wird sowohl einen Rück- als auch einen Ausblick auf Gender und Chancengleichheit in der EU-Forschungsförderung ermöglichen.

Eine Veranstaltung der Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF).

Veranstaltungsort: Magnus-Haus, Berlin-Mitte

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

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 - 25.11.2011

Solidarität – zwischen Risiko, Gleichheit und Differenz

18. Gender-Workshop Geschlechterforschung zu Japan

Veranstaltungsort: Ludwigshafen

<http://www.phil-fak.uni-duesseldorf.de/oasien/aktuelles-studienhinweise/>

24.11.2011 - 26.11.2011

Geschlecht – Körper – Wahrnehmung

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

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

29.11.2011 – 30.11.2011

Hochschulprofilierung und Studentenwerke

Gemeinsames Symposium des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) und des Deutschen Studentenwerks (DSW)

Veranstaltungsort: dbb-Forum, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin

http://www.che-concept.de/cms/?getObject=250&getLang=de&strAction=programm&PK_Veranstaltungen=34

05.12.2011

„Aktiv in Familie und Wissenschaft“

Netzwerkveranstaltung des Brigitte Schlieben-Lange-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind / Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG)

Veranstaltungsort: Stuttgart

http://www.lakog.uni-stuttgart.de/menue_oben/aktuelles/projekte/index.html

09.12.2011

Dual Career

Angebote, Strategien und Verhandlungsführung

Veranstaltungsort: Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, 10117 Berlin

<http://www.karriere-und-berufung.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>

18.01.2012 – 20.01.2012

Transforming Gender Orders: Intersections of Care, Family and Migration

Veranstaltungsort: Goethe University, Frankfurt am Main

<http://www.cgc.uni-frankfurt.de/genderorders>

02.02.2012 – 03.02.2012

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

Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Veranstaltungsort: Oldenburg

<http://www.genderkonferenz.eu>

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

23.02.2012 – 24.02.2012

Erfolgskulturen der Gegenwart

Neue Perspektiven auf das Verhältnis von Leistung, Anerkennung und Erfolg in exemplarischen Diskurs- und Bewährungsfeldern

Tagung am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

Veranstaltungsort: WZB, Reichpietschufer 50, 10785 Berlin

<http://www.wzb.eu/de/veranstaltungen/erfolgskulturen-der-gegenwart>

.....
 15.03.2012 - 16.03.2012

Das Löwinnenprinzip - Karrierestrategien

Brüsseler Spitzen - Kompetenztrainings für Frauen

Veranstaltungsort: Berlin

[http://www.eab-berlin.de/
 Bruesseler-Spitzen.291.0.html](http://www.eab-berlin.de/Bruesseler-Spitzen.291.0.html)

.....
 29.08.2012 - 01.09.2012

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

Preliminary date

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

.....
 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](http://www.8thfeministconference.org/index.php?menu=1)

.....
 27.06.2012 - 29.06.2012

7th international interdisciplinary conference:
 Gender in Science Institutions and Knowledge
 System

Veranstaltungsort: Keele, UK

[http://www.genderinscience.org/downloads/
 News/GWO_Call_for_Abstracts.pdf](http://www.genderinscience.org/downloads/News/GWO_Call_for_Abstracts.pdf)
<http://www.keele-conference.com/2/keele-hall>

.....
 28.06.2012 - 30.06.2012

Kollektivität nach der Subjektkritik / Collecti-
 vity beyond Identity

Veranstaltungsort: HU Berlin

[http://www.gender.hu-berlin.de/events/tagung-
 kollektivitaet/tagung-kollektivitaet-1](http://www.gender.hu-berlin.de/events/tagung-kollektivitaet/tagung-kollektivitaet-1)

12 NEUERSCHEINUNGEN

Wissenschaftspolitik

Gastkommentar der Leiterin des „Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (CEWS), Jutta Dalhoff: Mehr Frauen in der Wissenschaft – nur durch leistungsbezogene Quoten und Sanktionen

in: zweiwochendienst Frau&Politik, Nr.292, 2011

<http://www.zwd.info>

Himpele, Klemens; Keller, Andreas; Ortman, Alexandra (Hrsg.):
Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung.

Der Sammelband stellt die Beschäftigungssituation von WissenschaftlerInnen in den Mittelpunkt. Er zieht internationale Vergleiche und beleuchtet die Rolle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes für Wissenschaftskarrieren in Deutschland. Der Band verknüpft darüber hinaus die Analysen mit politischen Handlungsperspektiven. Abgeordnete aller im Bundestag vertretenen Parteien kommentieren das Templiner Manifest, das auf der Wissenschaftskonferenz der GEW im September 2010 entwickelt wurde.

Bielefeld: W. Bertelsmann Verl. 2011
(GEW - Materialien aus Hochschule und Forschung;
Bd. 117)
ISBN: 978-3763943678

Werth, Lioba; Sedlbauer, Klaus:
In Forschung und Lehre professionell agieren

2., unveränderte Auflage
ISBN: 978-3-924066-97-0
Bestellung über dhv@hochschulverband.de

(Auszug: DHV-Newsletter, 09/2011))

Als LeiterIn eines Lehrstuhls oder einer F&E-Abteilung haben Sie einen unglaublich vielfältigen Beruf und die Anforderungen an Sie sind hoch – Sie sollen eine zukunftsorientierte Forschung etablieren, die sich auf dem internationalen Parkett bewähren kann, Drittmittel akquirieren und entsprechende Forschungsprojekte koordinieren, MitarbeiterInnen fördern und kompetente(r) AnsprechpartnerIn sein, Konferenzen besuchen oder gar veranstalten, Gremien bekleiden, Dissertationen betreuen, der alltäglichen Informationsflut mit einem überlegenen Arbeits- und Selbstmanagement entgegentreten und im Falle einer Professur schließlich auch noch eine Lehre sicherstellen, die sich anspruchsvoll in den Hochschulrankings beweisen kann – und all das mit einer Stringenz/Ausrichtung, die eine aktiv verfolgte Vision in Ihrem Lehrstuhlgesehen erkennen lässt. Das vorliegende Handbuch adressiert unter anderem diese Themen und zeigt Ihnen mit vielerlei in der Praxis bewährten Checklisten, Vorlagen, Leitfäden und Beispielen auf, wie Sie souverän, kompetent, professionell und zufriedenstellend mit den an Sie gerichteten Anforderungen umgehen und zudem Ihre ganz persönlichen Lehrstuhlziele verwirklichen können.

Gleichstellungspolitik

Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (Hrsg.):
Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von
Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartner-
schaften.

Opladen: Verlag Barbara Budrich 9/2011
ISBN 978-3-86649-365-0
<http://www.budrich-verlag.de/>

Foust-Cummings, Heather; Dinolfo, Sarah; Kohler,
Jennifer:
Sponsoring Women to Success

[http://www.catalyst.org/publication/485/
sponsoring-women-to-success](http://www.catalyst.org/publication/485/sponsoring-women-to-success)

*While mentoring is essential for leadership develop-
ment, it is insufficient for advancing to top levels.
Recent research has pointed to a more influential
and specific professional relationship: sponsorship.
Lately, organizations and the media have given spon-
sorship widespread attention, but questions abound.*

*Sponsoring Women to Success addresses many
of these questions and clarifies what sponsorship
is—and isn't—based on the experiences of people
well-positioned to provide answers: executives
acting as sponsors and high-performing employees
currently being sponsored. The report also presents
data, practices, and participant insights that provide
actionable advice on how to foster sponsorship
within organizations. Analyses of interviews with 93
women and men participants revealed that spon-
sorship: is key to advancing high performers and
gives them greater opportunities to excel through
skill development and increased visibility; acts as a
differentiator at the top and a means to overcoming
barriers for women; provides valuable benefits to
sponsors, including feedback, enhanced skills, increa-
sed knowledge of company needs and opportunities,
and personal and professional satisfaction; provides
direct and indirect benefits to organizations, inclu-*

*ding better leaders and teams and increased organi-
zational commitment.*

Bürgisser, Margret:

Beruf und Familie vereinbaren – aber wie?
Väter erzählen

Bern: hep-Verlag 2011
Bd. 1: ISBN 978-3-03905-619-4
Bd2: ISBN 978-3-03905-618-7

<http://www.hep-verlag.ch/>

*Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist seit Jah-
ren ein viel beachtetes Thema. Entsprechende Publi-
kationen richteten sich bis anhin primär an Frauen.
Erst nach und nach wächst das Bewusstsein, dass
auch Männer Mühe haben, Beruf und Familie unter
einen Hut zu bringen. «Beruf und Familie vereinbaren
– aber wie?» verfolgt deshalb das Ziel, eine Informa-
tionslücke zu schließen und Vorbilder zu vermitteln.
Diese Publikation zeigt an praktischen Beispielen, wie
Männer es schaffen, Beruf und Familie zu vereinba-
ren. 14 Väter erzählen von ihrem Engagement in bei-
den Lebensbereichen und von ihren Schwierigkeiten
und Problemlösungen. Ihr Beispiel zeigt, dass viele
Männer es nur gegen innere und äußere Widerstände
schaffen, eine «aktive» Vaterschaft zu leben. Und
doch gibt es Mittel und Wege, um familienfreund-
liche Lösungen – auch für Männer – erfolgreich zu
realisieren. Dieses Werk richtet sich an Männer und
Frauen, Mütter und Väter, junge Paare, Mitglieder
von Männer-, Väter- und Elternorganisationen sowie
an weitere Personen, die sich für Gleichstellung und
Elternschaft interessieren.*

*Parallel zu dieser Publikation erscheint im hep verlag
das Grundlagenwerk «Vereinbarkeit von Beruf und
Familie – auch für Männer. Herausforderungen, Prob-
leme, Lösungsansätze». Es zeigt auf, welcher Gewinn
aus einer guten Vereinbarkeit resultiert, mit welchen
Problemen familienorientierte Männer zu kämpfen
haben, und wie man sie wirksam unterstützen kann.*

Festschrift für Prof. Barbara Schwarze

„... und kein bisschen leise!“ Das facettenreiche Spektrum von Gender und Diversity in der Technik ist seit vielen Jahren das Feld von Frau Prof. Barbara Schwarze. Anlässlich ihres 60. Geburtstages haben der Verein Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit sowie weitere Weggefährtinnen und Weggefährten diesen Band zusammengetragen. Sie würdigen damit die Verdienste von Barbara Schwarze aus Sicht der Politik, der Wissenschaft und Wirtschaft und freuen sich auf weitere gemeinsame Erfolge.

Als Bd. 2 der Reihe „TUM Gender- und Diversity-Studies“ ist die Festschrift für Prof. Barbara Schwarze, herausgegeben von Susanne Ihsen, Birgit Kampmann und Sabine Mellies, im LIT Verlag erschienen und im Buchhandel erhältlich (ISBN 978-3-643-11267-5).

„Generation Girls'Day“

Anlässlich des 10-jährigen Bestehens des Girls'Day werden in dem Buch „Generation Girls'Day“, herausgegeben von Wenka Wentzel und Sabine Mellies (beide Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.) sowie Prof. Barbara Schwarze (Hochschule Osnabrück), Forschungsergebnisse aktueller Studien zu jungen Frauen und ihrer Berufs- und Lebensplanung vorgestellt. Darüber hinaus werden verschiedene Aspekte behandelt, die im Rahmen des Girls'Day kontrovers öffentlich diskutiert werden, wie z.B. die Aktualität des Konzepts der geschlechterhomogenen Pädagogik und die Ergebnisse naturwissenschaftlicher Forschungen zu Fähigkeiten, die als „typisch weiblich“ bzw. als „typisch männlich“ angesehen werden.

<http://www.kompetenzz.de>

Hochschulen

Blättel-Mink, Birgit; Franzke, Astrid; Wolde, Anja (Hrsg.):
Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen
Neue Karrierewege für Frauen?

Profilbildung, Hochschulautonomie, Exzellenzentwicklung und Internationalisierung sind die zentralen Stichworte der derzeitigen Veränderungsprozesse an den Hochschulen. Im Zuge der Hochschulstrukturreformen ändern sich mit dem Anforderungsprofil an das wissenschaftliche Personal auch die Anforderungen für die Personal- und Organisationsentwicklung. All diese Prozesse stellen Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen dar.

Erscheint im Oktober 2011
Sulzbach / Taunus: Ulrike Helmer Verlag 2011

<http://www.ulrike-helmer-verlag.de/>

Langer, Markus F.; Stückradt, Michael; Harde, Maria E.; Ries, Tammy; Ziegele, Frank:
Verloren in Verantwortung? Zur sozialen Situation und zu beruflichen Perspektiven von Hochschulangehörigen mit Pflegeverantwortung

Gütersloh 2011, ISSN 1862-7188

http://www.che.de/downloads/CHE_AP_146__Verloren_in_Verantwortung.pdf

Harde, Maria E.; Ziegele, Frank:
Stellungnahme des Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) für den Ausschuss für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie und den Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend zum Antrag der Fraktion der CDU – Drucksache 15/675 – Familienfreundlichkeit an Hochschulen

verbessern

Gütersloh 2011

http://www.che.de/downloads/CHE_Stellungnahme_Familienfreundliche_Hochschule_April2011.pdf

Häderle, Inge:

Projekt Chancengleichheit. Zur Geschichte der institutionalisierten Frauenförder- und Gleichstellungspolitik an der Justus-Liebig-Universität, Gießen 1989 bis 2010

Neustadt an der Aisch: Verlag Ph. C. W. Schmidt 2011
ISBN: 978-3-87707-813-6

Der Weg von den Anfängen der institutionalisierten Frauenförderung bis zur heutigen Gleichstellungspolitik war keine geradlinige Erfolgsgeschichte, sondern auch von Rückschritten und Stagnation geprägt. Die Autorin Dr. Irene Häderle, Historikerin mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechtergeschichte und wissenschaftliche Mitarbeiterin der Frauenbeauftragten der JLU, zeichnet diesen Weg nach, sie beschreibt aber auch die sich wandelnden Ansätze und Instrumente der Frauenförder- und Gleichstellungspolitik vor dem Hintergrund staatlicher Initiativen und Gesetzgebungen, zeigt kritisch Probleme und Erfolge bei deren Umsetzung an der JLU auf und führt der Leserin/dem Leser die ganz unterschiedlichen Rollen der beteiligten Akteurinnen und Akteure vor Augen. Auf der Basis von Konvents- und Senatsprotokollen, Aktenmaterialien der Frauenbeauftragten, Veröffentlichungen der Universität und zahlreichen weiteren Quellen sowie auf der Basis von Gesprächen mit ZeitzeugInnen stellt Irene Häderle in sechs Kapiteln die Entstehung und Weiterentwicklung der institutionalisierten Frauenförder- und Gleichstellungspolitik an der JLU dar.

Europa und Internationales

Frauen in Europa (Schwerpunktthema)
Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ 37-38/2011)

Inhalt:

- Editorial (Anne Seibring)
- Geschlecht als wichtige Kategorie der Sozialstrukturanalyse - Essay (Jutta Allmendinger)
- Gleichstellung in Deutschland im europäischen Vergleich (Gesine Fuchs / Silke Bothfeld)
- Unter den Rockschöben der Europäischen Kommission (Prune Antoine)
- Neue Wege für Musliminnen in Europa (Ina Wunn)
- Geschlechterbeziehungen im (Post-)Sozialismus (Éva Fodor)
- Erkenne Dich selbst: Frauen - Mütter - Emanzipation - Essay (Barbara Vinken)
- Care, Migration und Geschlechtergerechtigkeit (Ursula Apitzsch / Marianne Schmidbaur)
- Anerkennung und Respekt - Geschlechterpolitik jenseits des Gender Trouble - Essay (Peter Döge)

http://www.bpb.de/publikationen/5N2MU3,0,Frauen_in_Europa.html

Frauen- und Geschlechterforschung

Notz, Gisela:
Feminismus

Köln: PapyRossa – Basis 2011
ISBN: 978-3-89438-453-1

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

Feminismus ist ein vieldeutiger Begriff. Es gab und gibt ganz verschiedene Feminismen und ganz verschiedene feministische Theorien. Einige davon werden in dem vorliegenden Buch dargestellt. Im Zentrum steht ein Feminismus, der die neoliberale Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft in den Mittelpunkt der Kritik stellt und Vorstellungen sowie Handlungsstrategien, Aktionen und Kampagnen entwickelt zur gesellschaftspolitischen Veränderung hin zu einem gleichwertigen Miteinander verschiedener Geschlechter und zu einem anderen, besseren Leben – weltweit. Feminismus bezeichnet somit für Gisela Notz sowohl eine politische Theorie als auch eine soziale Bewegung und seit den letzten Jahrzehnten außerdem auch eine wissenschaftliche Disziplin.

Aubele, Edeltraud; Pieri, Gabriele (Hrsg.)
Femina Migrans
Frauen in Migrationsprozessen (18.–20. Jh.)

Freiwillige und erzwungene Wanderungen kennzeichnen die europäische Geschichte nicht erst seit dem 19. Jahrhundert. Der vorliegende Band enthält Beiträge zu historischen Migrationsprozessen, Erinnerungskultur und musealer Vermittlung bis in die Gegenwart. Dabei wird Migration aus der Geschlechterperspektive betrachtet.

Der Sammelband beruht auf einer Tagung mit dem

Titel »zwischenWelten – Frauen in Migrationsprozessen (18.–21. Jh.)«, die vom 25. bis 27. Juni 2010 im Tagungshaus der Landeszentrale für Politische Bildung Baden Württemberg in Bad Urach stattfand.

Sulzbach / Taunus: Ulrike Helmer Verlag 2011
ISBN 978-3-89741-314-6

<http://www.ulrike-helmer-verlag.de>

Schweighofer-Brauer, Annemarie:
Cross Work
Geschlechterpädagogik überkreuz in Deutschland und Österreich

Sulzbach / Taunus: Ulrike Helmer Verlag 2011
ISBN 978-3-89741-331-3

<http://www.ulrike-helmer-verlag.de/>

Läubli, Martina; Sahli, Sabrina (Hrsg.)
Männlichkeiten denken

Bielefeld: transcript Verlag 2011
ISBN: 978-3-8376-1720-7

<http://www.transcript-verlag.de/ts1720/ts1720n.php>

*Aktuelle Perspektiven der kulturwissenschaftlichen Masculinity Studies.
Eine aktuelle Standortbestimmung der kulturwissenschaftlichen Masculinity Studies im deutsch- und englischsprachigen Raum Europas, mit Beiträgen von Jeff Hearn, Britta Herrmann, Stefan Horlacher und Christoph Kucklick.*

querelles-net 12(3)

Inhalt:

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/12-3/showToc>

.....
 Hoffmann, Petra:
 Weibliche Arbeitswelten in der Wissenschaft
 Frauen an der Preußischen Akademie der Wissen-
 schaften zu Berlin 1890-1945

Bielefeld: transcript Verlag 2011
 ISBN 978-3-8376-1306-3

[http://www.transcript-
 verlag.de/ts1306/ts1306.php](http://www.transcript-verlag.de/ts1306/ts1306.php)

education improves students' academic performance, but there is evidence that sex segregation increases gender stereotyping and legitimizes institutional sexism.

All authors are founders and uncompensated board members of the nonprofit American Council for CoEducational Schooling

<http://www.coedschools.org>
[http://www.sciencemag.org/
 content/333/6050/1706.summary](http://www.sciencemag.org/content/333/6050/1706.summary)

.....
Sonstiges

.....
 Franken, Andreas; Rohner, Isabel (Hrsg.):
 »Erfolg buchstabiert sich T-U-N«
 Kluge Frauen über Macht, Erfolg und Geld

*Sammlung von Frauenzitaten vom 11. Jahrhun-
 dert bis heute: Macht, Erfolg und Geld haben unter
 Frauen eine lange Tradition. Und: Es gibt vielfältige
 Möglichkeiten, daran anzuknüpfen!*

Erscheint im September 2011

Sulzbach / Taunus: Ulrike Helmer Verlag 2011

<http://www.ulrike-helmer-verlag.de/>

.....
The Pseudoscience of Single-Sex Schooling
(Science 23 September 2011)

Summary:

In attempting to improve schools, it is critical to remember that not all reforms lead to meaningful gains for students. The authors argue that one change in particular—sex-segregated education—is deeply misguided, and often justified by weak, cherry-picked, or misconstrued scientific claims rather than by valid scientific evidence. There is no well-designed research showing that single-sex (SS)

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

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

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

Vielen Dank!

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

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