

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Liebe Leserinnen und Leser,

diesmal sind seit dem Erscheinen des letzten CEWSjournals vier Monate vergangen, das CEWS-Team ist mit seinen Büros – wie Sie sicherlich bereits wissen – von **Bonn in das Zentrum von Köln umgezogen** und gewöhnt sich langsam ein. Beim Lesen dieses sehr umfangreichen CEWSjournals ist mir eine Passage aus der Rubrik Hochschulforschung ganz besonders ins Auge gesprungen: *„Diese Unterrepräsentanz hat aber auch etwas mit dem spezifischen Selbstbild, der Kultur und dem Image der Justiz zu tun. Die Justiz ist traditionell männlich und durch eine streng hierarchische Ordnung geprägt. Eine Besetzung der Schlüssel- und Entscheidungspositionen mit männlichen Kandidaten, das weiß man auch aus Untersuchungen des französischen Justizsystems, soll einer Feminisierung und dem damit möglicherweise verbundenen Prestigeverlust der Institution vorbeugen“*. Mehr Frauen in Führungspositionen lassen – nicht nur in der Rechtswissenschaft – angeblich die Reputation eines Faches oder einer wissenschaftlichen Einrichtung automatisch sinken, vor dem Hintergrund dieser altbekannten Erkenntnis ist die unerschütterliche „Freiwilligkeitsdoktrin“ der Bundesregierung in Sachen verbindliche Zielvorgaben für Frauen in Führungspositionen unfassbar. Die zwingenden politischen Rückschlüsse aus den Analysen zur Marginalisierung von Akademikerinnen werden von den EntscheiderInnen in Deutschland nach wie vor negiert, dazu werden Sie im vorliegenden CEWSjournal – neben einem breiten Angebot an fundierten Informationen – leider wieder einige Beispiele finden .

Es grüßt Sie nachdenklich mit Blick auf den – allerdings schönerweise – **unerschütterlichen Kölner Dom**

Jutta Dalhoff, Leiterin des CEWS

## Inhaltsübersicht

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen, Hochschulforschung
- 05 Schwerpunktthema  
Wissenschaft mit Kind: Eine Frage der Betreuung?
- 06 Forschungseinrichtungen
- 07 Europa und Internationales
- 08 Frauen- und Geschlechterforschung
- 09 Stiftungen, Preise, Förderungsmöglichkeiten, Ausschreibungstermine
- 10 Weiterbildung, Karriereförderung
- 11 Termine · Call for Papers
- 12 Neuerscheinungen
- 13 Impressum

**Inhalt**

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

Aktuelle Projekte im CEWS ..... 5

Neuer Service auf www.familienfreundliche-hochschule.org: Die Online-Beratung für Hochschulen..... 5

Familienfreundliche Hochschule – Ihre Expertise ist gefragt! ..... 6

Online-Befragung zum Selbstverständnis von Gleichstellungsakteur/innen an Hochschulen ..... 7

**2.0 Wissenschaftspolitik..... 9**

Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage „Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung“ .9

Gleichstellung in der Wissenschaft: Kritik der Opposition über bisherige Anstrengungen der Regierung ..... 10

Wahl der DFG-Fachkollegien 2011 ..... 11

Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.....12

Öffentliches Fachgespräch zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.....12

Wahlen im Wissenschaftsrat - Kommissionen erstmals unter weiblicher Leitung ..... 13

Personalia.....13

Leibniz-Preis 2012 .....13

Leibniz-Gemeinschaft ehrt Dagmar Schipanski mit dem Hans-Olaf-Henkel-Preis 2011 ..... 14

Förderpreis „For Women in Science“ .....14

Dorothea-Schlözer-Medaille der Universität Göttingen .....15

Hildegard Westphal wird wissenschaftliche Vizepräsidentin der WGL.....15

Vizepräsidentin der Akademienunion einstimmig wiedergewählt .....16

Bundesministerin Annette Schavan ist neue GWK-Vorsitzende.....16

Neue Präsidentin der Gesellschaft Deutscher Chemiker .....16

**3.0 Gleichstellungspolitik..... 17**

Spitzengespräch zur Frauenquote verlief enttäuschend.....17

Managerinnen-Barometer 2011.....19

Studie belegt: Frauen fördern den Unternehmenserfolg .....20

Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung. Das Projektergebnis 2011 .....21

Berliner Erklärung .....21

Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen im Städtevergleich .....22

Weibliche Führungskräfte in den obersten Bundesbehörden .....23

„Ingolstädter Studie“: Was Frauen wollen.....24

Erwerbstätige Frauen in Deutschland .....25

Does Personality explain the Gender Career Gap? .....26

Selbstständige Paare vereinbaren Beruf und Familie am erfolgreichsten.....26

Politeia-Preis 2010 der HWR Berlin verliehen .....28

Frauen in MINT .....28

Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen startet in die zweite Phase .....28

Karrierechancen für Frauen in der Elektro- und IT-Branche .....28

Frauenmangel in Technikberufen .....30

Gute Chancen für Physikerinnen auf dem Arbeitsmarkt .....31

Neue Karriereberatungsstelle für Frauen in MINT an der Hochschule Karlsruhe .....	31
100 Frauen von morgen .....	33
Start der Equal Pay Day Kampagne .....	34
Onlinestudie zu Business-Netzwerken - Was das Profilbild erzählt .....	34
<b>4.0 Hochschulen, Hochschulforschung.....</b>	<b>36</b>
Berufsaussichten von Hochschulabsolventinnen .....	36
Statistik: Erstsemester im Studienjahr 2011 .....	37
Leistungsorientierte Mittelverteilung in NRW.....	38
HoF und CHE erforschen Karrierewege von Juniorprofessor/inn/en .....	38
Datenbank zeigt gesetzl. Regelungen der Bundesländer zu Besoldung und Gleichstellung im Hochschulbereich .....	39
Frauen an Jura-Lehrstühlen .....	40
Mentoring-Programm TANDEMpeerMED .....	41
Karrierewege nach Auslandsstudium mit Kind .....	41
RWTH Aachen und Universität Freiburg erhalten „Deutschen Diversity Preis“ .....	42
Professuren (nur) für Frauen.....	42
Relaunch des Gender-Portals der UDE zum 5-jährigen Jubiläum.....	43
Erhöhter Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen an der Universität Köln .....	43
„Gender in motion“ .....	44
<b>5.0 Schwerpunktthema.....</b>	<b>45</b>
Wissenschaft mit Kind: Eine Frage der Betreuung?.....	45
<b>6.0 Forschungseinrichtungen.....</b>	<b>50</b>
Helmholtz-Gemeinschaft steigert Frauenanteil in Führungspositionen .....	50
<b>7.0 Europa und Internationales .....</b>	<b>51</b>
EU-Kommission stellt ihren Vorschlag für Horizon 2020 vor .....	51
Fünfter Europäischer Gleichstellungsgipfel.....	51
Compendium of practice on Non-Discrimination/Equality Mainstreaming .....	52
„Structural Change in research institutions“ .....	52
Summary Report „Consultation in the Future of Gender and Innovation in Europe“, EU-Projekt GenSET .....	53
Veranstaltung „Quo vadis Gender in der EU-Forschungsförderung?“ .....	53
European Platform of Women Scientists (EPWS) launches a new version of its website .....	54
Neue Website „Gendered Innovations“ .....	54
66 WissenschaftlerInnen in Deutschland erhalten Förderung des Europäischen Forschungsrats (ERC).....	54
Europäische Kommission unterstützt 31 Projekte gegen Diskriminierung .....	55
Professor Anne Glover zur ersten Chefberaterin der Europäischen Kommission für Wissenschaft ernannt .....	55
Deutsche Wissenschaftlerin gewinnt ersten EU-Innovationspreis für Frauen .....	55
Akademikerinnen in Kolumbien gründen Netzwerk.....	56
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....</b>	<b>57</b>
Zentrum für Europäische Geschlechterforschung in Münster gegründet .....	57
Göttinger Forschungsprojekt: „Wissenschaftskarrieren und Geschlecht“ .....	57

Expertise über antifeministische Männerrechtsbewegung .....	58
Weitere Existenz des FrauenMediaTurms gefährdet .....	59
<b>9.0 Stiftungen, Preise,Förderung.....</b>	<b>60</b>
ERC Advanced Grants 2012 .....	60
Stipendien des Förderprogramms STAY! für junge Wissenschaftlerinnen.....	60
Familienkompatibler Studiengang „Soziale Arbeit für Frauen neben der Familientätigkeit“ .....	61
MBA-Stipendium „Women in Business“ .....	61
Alexander von Humboldt-Stiftung ermuntert Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung .....	61
Deutscher Studienpreis.....	62
Alfried Krupp-Förderpreis.....	62
Bertha Benz-Preis 2012 für junge Ingenieurinnen .....	63
ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“.....	63
<b>10.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>64</b>
Existenzgründung als Alternative für den Wiedereinstieg .....	64
<b>11.0 Termine, Call for Papers.....</b>	<b>65</b>
<b>12.0 Neuerscheinungen.....</b>	<b>68</b>
<b>13.0 Impressum .....</b>	<b>76</b>
Impressum .....	76
Redaktion: Andrea Usadel.....	76

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## Aktuelle Projekte im CEWS

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS geht mit *zwei neuen Drittmittelprojekten* ins Jahr 2012:

1. Beratung des neu einzurichtenden Gleichstellungsforums NRW
2. Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in EU-geförderten Forschungsvorhaben in Deutschland

Die aktuellen Projekte in der Übersicht:

- effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen (01.03.2011 – 28.02.2014)
- Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel (01.03.2011 – 28.02.2013)
- Evaluation der Gleichstellungsarbeit der HHU Düsseldorf (15.08.2011 – 30.04.2012)
- INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research – INTEGER (01.03.2011 – 28.02.2015)
- DFG-Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (01.10.2008 – 31.07.2013)
- Beratung des neu einzurichtenden Gleichstellungsforums NRW (15.12.2011 – 29.02.2012)
- Berücksichtigung von Gleichstellungsaspek-

ten in EU-geförderten Forschungsvorhaben in Deutschland (01.12.2011 – 31.05.2012)

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

## Neuer Service auf [www.familienfreundliche-hochschule.org](http://www.familienfreundliche-hochschule.org): Die Online-Beratung für Hochschulen

Campus-Kitas, Elternzimmer, flexible Studienbedingungen, Teilzeit-Professuren oder Familienbüros – diese Angebote zeigen deutlich: Innerhalb der Hochschullandschaft steigt das Bewusstsein für eine gute Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlichem Beruf auf dem Campus und Familienaufgaben, die Bandbreite familienfreundlicher Maßnahmen nimmt zu. Denjenigen, die Familienfreundlichkeit vor Ort vorantreiben und entsprechende Angebote umsetzen sollen, fehlen jedoch oftmals gebündelte Informationen zum Themenfeld sowie gute Beispiele, die Anregungen für die eigene Arbeit liefern. Diese Lücke schließt die Online-Beratung auf [www.familienfreundliche-hochschule.org](http://www.familienfreundliche-hochschule.org). Ansprechpartnerin für diesen Service ist **Lucill Simak**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im CEWS. Im *Interview* erklärt sie, wie Hochschulen die Online-Beratung nutzen können.

**Redaktion:** Das Thema „Familienfreundlichkeit“ hat für Hochschulen zunehmenden Stellenwert, die Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen erfordert besonderes Knowhow. Wie genau unterstützen Sie Hochschulen in diesem Prozess?

**Simak:** Aus unserer Erfahrung wünschen sich Hochschulen Unterstützung in unterschiedlichen Bereichen: Zum einen geht es darum, schnell auf gebündelte Informationen zum Themenfeld und aktuelle Forschungsergebnisse zugreifen zu können. Zum anderen ist es wichtig, konkrete Umsetzungsschritte genau in den Blick zu nehmen, von guten Beispielen zu lernen und von den Erfahrungen anderer zu profitieren. Daher konzentriert sich unser Service auf diese Bereiche. Auf unserer Internetseite haben wir ausgewählte Broschüren und Materialien zusammengestellt, die einen ersten schnellen Überblick geben. Über ein Online-Kontaktformular beantworten wir individuelle Anfragen – die gezielte Vermittlung von Informationen und Kontakten steht dabei im Mittelpunkt.



Lucill Simak

**Redaktion:** MitarbeiterInnen des Familienbüros, Gleichstellungsbeauftragte, Leitungspersonen – an den Hochschulen arbeiten ganz unterschiedliche Personen daran, ein familienfreundliches Studien- und Arbeitsumfeld zu schaffen. An welche Zielgruppen richtet sich Ihr Service?

**Simak:** Unser Angebot richtet sich an alle HochschulakteurInnen, die auf den verschiedenen organisationalen Ebenen mit dem Thema beschäftigt sind. Sowohl diejenigen, die in diesem Feld noch

ganz am Anfang stehen, als auch diejenigen, die bereits über vielfältige Erfahrung verfügen, können sich an uns wenden. Das CEWS ist thematisch bereits seit einigen Jahren in diesem Themenfeld aktiv. Dies fließt in unseren Service ein. Umgekehrt sind die Anfragen und speziellen Fragestellungen, die über unsere Online-Beratung bei uns eingehen, für uns natürlich sehr wichtig

## Familienfreundliche Hochschule – Ihre Expertise ist gefragt!

Mit Blick auf die Familienfreundlichkeit deutscher Hochschulen wird aktuell folgende Entwicklung deutlich: Das Bewusstsein für eine gute Balance von Familie und Hochschule steigt, die Bandbreite familienfreundlicher Maßnahmen nimmt zu. Es fehlt jedoch an systematisch aufbereitetem Wissen dazu, welche Wirkungen dadurch erzielt werden und was *effektive* Strategien und Instrumente sind, um Studium, Wissenschaft und Familie gut zu vereinbaren. Mit unserem Projektvorhaben *Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen* setzen wir genau an diesem Punkt an und nehmen die Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen in den Fokus.



Sie haben durch die Arbeit an Ihrer Hochschule intensiven Einblick in Fragen der Familienfreundlichkeit? Sie haben vielseitige Erfahrungen gesammelt, die wichtig sind, um das Thema auf unterschiedlichen Ebenen voranzutreiben? Dann bitten wir Sie um Ihre Unterstützung und Ihre ganz persönliche Expertise: Lassen Sie uns Ihre Einschätzungen und Wirksamkeitsstudien zu familienfreundlichen Angeboten an Ihrer Hochschule zukommen. Vor allem hochschulinterne Umfragen, MitarbeiterInnenbefragungen des wissen-

schaftlichen Personals und Evaluationen sind für unser Projektvorhaben von besonderem Interesse. Darüber hinaus freuen wir uns auch über weiterführende Informationen und Materialien zu Ihrer familienfreundlichen Hochschule. Leisten Sie mit Ihrem Praxiswissen einen wichtigen Beitrag zu höheren familienfreundlichen Standards an deutschen Hochschulen!

Ihre Angaben ergänzen unser Systematisches Review zu Evaluations- und Wirksamkeitsstudien sowie die Ergebnisse unserer Online-Befragung zur Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen im Dezember 2011/Januar 2012. Interne Dokumente werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Die Ergebnisse des Projektvorhabens werden allen interessierten AkteurInnen und Akteuren zur Verfügung gestellt.

#### Wir freuen uns auf Ihre Mitwirkung!

Mehr zu Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen – insbesondere zum Systematischen Review und zu den empirischen Erhebungen – finden Sie unter

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

## Online-Befragung zum Selbstverständnis von Gleichstellungsakteur/innen an Hochschulen

Im Rahmen des Projekts „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ arbeitet das CEWS derzeit an einer Studie zu Gleichstellungsarbeit an deutschen Hochschulen. Hierfür führten wir im Juli/August 2011 eine Bestandsanalyse der personellen Strukturen der Gleichstellungsarbeit durch. Mit einer Rücklaufquote von über 50% war diese Erhebung – auch dank der Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten und anderer MitarbeiterInnen

– ein voller Erfolg. Informationen zu ersten Ergebnissen der Bestandsaufnahme erhalten Sie hier:

[http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/HGIW-poster\\_web.pdf](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/HGIW-poster_web.pdf)

Nach der Bestandsaufnahme führen wir derzeit eine Befragung zu den Tätigkeiten in der Gleichstellungsarbeit und -politik durch. Dabei sind für uns die Arbeitsinhalte, die damit verbundenen Kompetenzen, das Selbstverständnis der Gleichstellungsakteur/innen und die Akzeptanz der Gleichstellungspolitik durch die jeweilige Hochschule relevant.

Um aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen, ist es für unsere Studie sehr wichtig, das breite Spektrum des in der Gleichstellung tätigen Personals abzubilden. Die Zielgruppe unserer Umfrage sind alle Amts- und Stelleninhaber/innen in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit. Damit sind neben den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auch Mitarbeiter/innen in Stabsstellen oder Familienbüros sowie alle anderen hochschulischen Mitarbeiter/innen gemeint, bei denen Gleichstellungsarbeit Teil des Stellenprofils ist. Ausgenommen sind dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

Die Online-Befragung startete am **16. Januar**. Dabei haben wir Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie weitere Personen, die in der Gleichstellungsarbeit und -politik an Hochschulen tätig sind, angeschrieben. Dazu führten wir im Vorfeld eine aufwendige Recherche mit Hilfe der Internetseiten der einzelnen Hochschulen durch. Dennoch kann es sein, dass wir nicht alle Amts- und StelleninhaberInnen in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen erreicht haben, weil diese z.B. nicht auf den Homepages erwähnt werden.

Falls Sie zu der Zielgruppe der Online-Befragung gehören, aber bisher keine Einladung zu der Befragung erhielten, bitten wir Sie hiermit um Unterstützung bei der Befragung. Sie können sich über folgenden Link für die Befragung registrieren:

[https://www.unipark.de/uc/registrierung\\_gleichstellungsumfrage\\_2012/](https://www.unipark.de/uc/registrierung_gleichstellungsumfrage_2012/)

Die Aussagekraft der Studie hängt wesentlich davon ab, ein breites Spektrum der in der Gleichstellungsarbeit tätigen Personen zu erreichen. Ihre Unterstützung trägt damit zum Erfolg der Studie bei. Dafür möchten wir uns schon jetzt bei Ihnen bedanken.

Kontakt:

[lina.vollmer@gesis.org](mailto:lina.vollmer@gesis.org)

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](mailto:angelika.deigner@gesis.org).

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



# 02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage „Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung“

Die Bundesregierung spricht sich gegen Quoten zur geschlechtergerechten Besetzung von Führungspositionen der Wissenschaft aus. Die Besetzung von Hochschulleitungen und -verwaltungen sei Angelegenheit der Hochschulen und der Länder, schreibt die Regierung in ihrer Antwort (Drs. 17/7756) auf die Große Anfrage der Bundestagsfraktionen von SPD, Grünen und Linken (Drs. 17/5541). Auch lehnt Schwarz-Gelb extern festgelegte Quoten bei der Besetzung von Führungspositionen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen ab.

*Unter Drucksache 17/7756 vom 17.11.2011 wurde die Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Abgeordneten Marianne Schieder (Schwandorf), Ulla Burchardt, Dr. Ernst Dieter Rossmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD, der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Agnes Alpers, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, sowie der Abgeordneten Krista Sager, Kerstin Andreae, Birgitt Bender, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN veröffentlicht - Drucksache 17/5541 -*

Link zur Drucksache:

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/077/1707756.pdf>

Fazit des Handout zur Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Fraktionen der SPD, DIE LINKE, und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: „Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung“ (BT-Drucksache 17/5541):

„Es war richtig, die gleichstellungspolitischen Initiativen der 16. Legislaturperiode, wie das Professorinnenprogramm oder das Förderprogramm „Frauen an die Spitze“ fortzusetzen. Neue Impulse für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Qualität im Wissenschaftsbereich hat die schwarz-gelbe Regierung jedoch nicht gesetzt. Ein eigener strategischer Ansatz ist nicht erkennbar.“

Die DFG-Gleichstellungsstandards, die von der Bundesregierung positiv gewertet wurden, haben in der Tat erkennbare Effekte gezeigt. Es stellt sich aber die Frage, warum die Bundesregierung diesen Ansatz z.B. nicht auf ihre eigenen Projektförderung und Ressortforschung überträgt. Auch bei der Fortschreibung von Exzellenzinitiative, Pakt für Forschung und Hochschulpakt hätte die Chance bestanden, die Programme stärker mit gleichstellungspolitischen Zielen zu verbinden. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen könnten von Bund und Ländern in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz auf Zielquoten in Anlehnung an das Kaskadenmodell verbindlich verpflichtet werden. Auf das Kaskadenmodell bezieht sich die Bundesregierung in ihrer Antwort mehrfach positiv (vgl. z.B. Antwort auf Frage 74). Festzuhalten bleibt, dass ohne eine erkennbare Strategie des Bundes, ohne verbindliche Zielvorgaben, positive Anreizsysteme und unter Umständen auch sanktionsbewehrte Maßnahmen, die strukturellen Hindernisse für Geschlechtergerechtigkeit nicht über-

wunden werden.

<http://www.ulla-burchardt.de/index.php?id=3136>

Am 15.12.2011 fand die Plenardebatte dazu im Deutschen Bundestag unter TOP 6 statt:

<http://www.bundestag.de/Mediathek/index.jsp>

## Gleichstellung in der Wissenschaft: Kritik der Opposition über bisherige Anstrengungen der Regierung

In einem gemeinsamen Pressegespräch am 6. Dezember 2011 haben die Bundestagsfraktionen von SPD, Linken und Grünen der Bundesregierung vorgeworfen, keinen eigenen strategischen Ansatz für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftsbereich zu verfolgen. Stattdessen zeige die Regierungsantwort auf die Große Anfrage der drei Oppositionsfraktionen mit dem Titel „Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung“, dass Schwarz-Gelb wiederholt auf die Selbstverantwortung einzelner Wissenschaftsinstitutionen sowie deren Gestaltungshoheit poche.

„Ohne eine erkennbare Strategie des Bundes, ohne Zielvorgaben, positive Anreizsysteme und unter Umständen auch sanktionsbewehrte Maßnahmen“ könnten die strukturellen Hindernisse für Geschlechtergerechtigkeit und Forschung indes nicht überwunden werden, betonten die Vorsitzende des Bildungsausschusses im Bundestag, **Ulla Burchardt (SPD)**, ihre Fraktionskollegin **Marianne Schieder**, sowie **Petra Sitte (Linke)** und **Krista Sager (Grüne)**.

Als „alarmierend“ bezeichneten die Abgeordneten die fortbestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Die Ergebnisse der Großen Anfrage zeigten, dass der Frauenanteil an

den Hochschulen abnimmt, je höher die Position angesiedelt ist. So betrug im Jahr 2009 der Frauenanteil

- 51,7 Prozent beim Bachelor,
- 44,1 Prozent bei Promotionen,
- 18,2 Prozent bei Professuren insgesamt,
- 13,6 Prozent bei C 4- und W 3-Professuren.

Was die Hochschulleitungen anbelangt, sind sogar nur 11,3 Prozent der PräsidentInnen und RektorInnen weiblich. Noch größeren Nachholbedarf sieht die Opposition bei den Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, wo in den Reihen des wissenschaftlichen Führungspersonals teilweise noch weniger Frauen zu finden seien. So „dümpelt“ der Frauenanteil in Leitungspositionen bei der Fraunhofer-Gesellschaft bei zwei bis drei Prozent. Es gebe indes auch Einrichtungen wie die Leibniz-Gemeinschaft oder die Max-Planck-Gesellschaft, die sich verstärkt verbindliche gleichstellungsorientierte Ziele setzen.

### Vergeudung des intellektuellen Potenzials

Als eine „Vergeudung des intellektuellen Potenzials von Wissenschaftlerinnen“ bezeichneten Burchardt, Schieder, Sitte und Sager den mit „Leaks“ versehenen Karriereverlauf von Wissenschaftlerinnen – der so genannten „Leaky Pipeline“. Die entscheidende „undichte Stelle“ tritt den Parlamentarierinnen zufolge nach der Promotion auf, weil dann überproportional viele Frauen das Wissenschaftssystem verlassen.

### Fortsetzung gleichstellungspolitischer Initiativen begrüßt

Was die Förderung von Frauen in der Wissenschaft anbelangt, schreibt die Regierung in ihrer Antwort, dass sie bereits in der 16. Legislaturperiode zentrale gleichstellungspolitische Initiativen wie das Professorinnenprogramm, den Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen, das Förderprogramm „Frauen an die Spitze“ sowie die Gründerinnen-

förderung ergriffen habe. Die Laufzeiten dieser in den Zuständigkeitsbereich des Bundesbildungsministeriums fallenden Initiativen wirken bis zum Ende der 17. Legislaturperiode. „Es war richtig, die gleichstellungspolitischen Initiativen der 16. Legislaturperiode fortzusetzen“, betonten die Oppositionspolitikerinnen.

### Impulse und eigener strategischer Ansatz – Fehl-anzeige

Doch sie vermissen neue Impulse für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Qualität im Wissenschaftsbereich sowie einen eigenen strategischen Ansatz der schwarz-gelben Regierung. Es stelle sich beispielsweise die Frage, warum die Regierung die von ihr als positiv gewerteten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) nicht auf ihre eigene Projektförderung und Ressortforschung überträgt. „Auch bei der Fortschreibung von Exzellenzinitiative, Pakt für Forschung und Hochschulpakt hätte die Chance bestanden, die Programme stärker mit gleichstellungspolitischen Zielen zu verbinden“, gaben die Parlamentarierinnen zu bedenken.

### Anwendung des Kaskadenmodells verbindlicher regeln

Auch schlagen sie vor, dass die außeruniversitären Forschungseinrichtungen beispielsweise von Bund und Ländern in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz auf Zielquoten in Anlehnung an das Kaskadenmodell verbindlich verpflichtet werden könnten. Das unter anderem von der DFG vorgeschlagene Kaskadenmodell legt als Zielvorgabe für den Frauenanteil einer Qualifikationsstufe den aktuellen Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe fest. So soll sich beispielsweise der Anteil der Promotionen von Frauen am Anteil der Studienabschlüsse von Frauen orientieren und der Professorinnenanteil wiederum am Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen, heißt es in einer Definition des Hochschul-Informationssystem (HIS). Der Wissenschaftsrat hatte sich bereits in seinen Empfehlungen von 1998 für dieses Modell ausgesprochen.

Quelle: <http://www.zwd.info/>, 08.12.2011

Bitte beachten Sie die:

Neue Ausgabe des *ZWD Bildungsmagazins*:

**Wissenschaft und Forschung:  
Männerseilschaften werden zum Qualitätsproblem**

Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft:  
Eine Quote für mehr Qualität

[http://www.zwd.info/index.php?group\\_ =102100001&tid=10899&content\\_id=74](http://www.zwd.info/index.php?group_ =102100001&tid=10899&content_id=74)

## Wahl der DFG-Fachkollegien 2011

Die Online-Wahl zu den Fachkollegien der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ist erfolgreich zu Ende gegangen; das vorläufige Wahlergebnis liegt seit seit 8. Dezember 2011 vor. Vom 7. November bis zum 5. Dezember 2011 konnten mehr als 100 000 wahlberechtigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer der größten Online-Wahlen mit ihren Stimmen über die Besetzung der 606 Plätze in insgesamt 48 Fachkollegien für die Amtsperiode von 2012 bis 2015 entscheiden.

Mehr als 42 000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben teilgenommen. Sehr erfreulich aus Sicht der DFG sei auch, so **Präsident Professor Matthias Kleiner**, dass der Anteil der in die Fachkollegien gewählten Wissenschaftlerinnen deutlich angestiegen sei – von 16,8 Prozent im Jahr 2007 auf nun 20,79 Prozent.

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2011/pressemitteilung\\_nr\\_61/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2011/pressemitteilung_nr_61/index.html)

## Evaluation des Wissenschafts- zeitvertragsgesetzes

Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen hat sich im Dezember 2011 entschieden für eine unveränderte Fortführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ausgesprochen. Es sei zum unverzichtbaren Instrument geworden, um die hohe Qualität unseres wissenschaftlichen Personals zu sichern, so die Allianz. Gleichzeitig erkennen die Wissenschaftsorganisationen die große Bedeutung eines verantwortungsvollen Umgangs mit den Befristungsregelungen sowie der damit verbundenen besonderen Personalfürsorge an, heißt es in der Allianz-Stellungnahme anlässlich der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.

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

Georg Jongmanns: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

[http://www.his.de/pdf/pub\\_fh/fh-201104.pdf](http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf)

## Öffentliches Fachgespräch zur Evaluation des Wissenschafts- zeitvertragsgesetzes

Der Ausschuss für Bildung und Forschung des Deutschen Bundestages beschäftigte sich am 30. November 2011 mit dem Problem von befristeten Arbeitsverträgen im Wissenschaftssystem. Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes war Gegenstand eines öffentlichen Fachgesprächs des Ausschusses. Grundlage waren fünf Oppositionsanträge.

[http://www.bundestag.de/presse/pressemitteilungen/2011/pm\\_1111282.html](http://www.bundestag.de/presse/pressemitteilungen/2011/pm_1111282.html)

Alle Anträge:

[http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a18/anhoerungen/Evaluation\\_des\\_Wissenschaftszeitvertragsgesetzes/index.html](http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a18/anhoerungen/Evaluation_des_Wissenschaftszeitvertragsgesetzes/index.html)

Mediathek des Deutschen Bundestages: Video-  
mitschnitt: „Zeitverträge an Hochschulen“

„Die Arbeitssituation für wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist weiter unsicher. Darin waren sich die Sachverständigen im Fachgespräch des Bildungsausschusses am Mittwoch, 30. November 2011 einig.“

<http://dbtg.tv/cvid/1441841>

Pressemitteilung der GEW, 14.12.2011: Zeitverträge in der Wissenschaft – Debatte geht weiter

[http://www.gew.de/Zeitvertraege\\_in\\_der\\_Wissenschaft\\_Debatte\\_geht\\_weiter.html](http://www.gew.de/Zeitvertraege_in_der_Wissenschaft_Debatte_geht_weiter.html)

Pressestimmen:

Burchard, Amory:

**Wissenschaftler im Prekariat**

*Mehr und mehr Nachwuchsforscher arbeiten auf Kurzzeit-Stellen. Das ist unanständig, finden Experten. Jetzt soll Bewegung in die Debatte kommen. „Selbst vom Bäcker um die Ecke verlangen wir doch, dass er unbefristet beschäftigt“, heißt es etwa in der SPD.*

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/nachwuchsforscher-wissenschaftler-im-prekariat/5905552.html>

Wiarda, Jan-Martin:

**Enorm leidensfähig**

Von einem festen Arbeitsvertrag können die meisten Wissenschaftler an unseren Unis nur träumen

<http://www.zeit.de/2011/50/C-Hochschule-Wissenschaftler>

## Wahlen im Wissenschaftsrat - Kommissionen erstmals unter weiblicher Leitung

Auf den diesjährigen Januarsitzungen des Wissenschaftsrates (25. – 27. Januar 2012) ist der Aachener Ingenieurwissenschaftler **Wolfgang Marquardt** erneut zum Vorsitzenden gewählt worden. Er ist das einzige männliche Mitglied in der ansonsten rein weiblich besetzten Führungsriege des Wissenschaftsrates.

So haben für die *Wissenschaftliche Kommission* erstmals zwei Wissenschaftlerinnen den Vorsitz übernommen. Die *Verwaltungskommission* wird schon seit einem Jahr von einem weiblichen Führungsduo angeführt.

Für den Vorsitz seiner beiden Kommissionen hat der Wissenschaftsrat bis Januar 2013 wie folgt gewählt:

*Vorsitzende der Wissenschaftlichen Kommission:*

**Regina T. Riphahn**, Ph.D., Professorin für Statistik und empirische Wirtschaftsforschung an der Universität Erlangen-Nürnberg

*Stellvertretende Vorsitzende der Wissenschaftlichen Kommission:*

**Antje Boetius**, Professorin für Geomikrobiologie an der Universität Bremen, Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung (HGF)

*Vorsitzende der Verwaltungskommission:*

**Cornelia Quennet-Thielen**, Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung

**Johanna Wanka**, Ministerin für Wissenschaft und Kultur des Landes Niedersachsen

<http://www.wissenschaftsrat.de/ueber-uns/mitglieder/>

## Personalia

### Leibniz-Preis 2012

**Wichtigster Forschungsförderpreis geht an zwei Wissenschaftlerinnen und neun Wissenschaftler.**

Die neuen Träger des wichtigsten Forschungsförderpreises in Deutschland stehen fest: Der Hauptausschuss der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) erkannte am 8. Dezember 2011 in Bonn zwei Wissenschaftlerinnen und neun Wissenschaftlern den Leibniz-Preis 2012 zu.

Sie waren zuvor vom zuständigen Nominierungsausschuss aus 131 Vorschlägen ausgewählt worden. Von den elf neuen Preisträgerinnen und Preisträgern kommen fünf aus den Lebenswissenschaften, drei aus den Naturwissenschaften, zwei aus den Geistes- und Sozialwissenschaften und einer aus den Ingenieurwissenschaften. Neun der Ausgezeichneten erhalten je ein Preisgeld von 2,5 Millionen Euro, zwei Wissenschaftler teilen sich einen Preis zur Hälfte mit je 1,25 Millionen Euro. Verliehen werden die Leibniz-Preise 2012 am 27. Februar in Berlin.

Die Preisträgerinnen sind:

**Prof. Dr. Friederike Pannewick**, Arabistik/Literatur, Theater, Ideengeschichte, Universität Marburg

**Prof. Dr. Barbara Wohlmuth**, Numerische Mathematik, Technische Universität München

Weitere Informationen:

<http://www.dfg.de/foerderung/programme/preise/leibniz-preis/index.html>

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2011/pressemitteilung\\_nr\\_62/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2011/pressemitteilung_nr_62/index.html)

## Leibniz-Gemeinschaft ehrt Dagmar Schipanski mit dem Hans-Olaf-Henkel-Preis 2011

Der „Hans-Olaf-Henkel-Preis – Preis für Wissenschaftspolitik“ ging im Jahr 2011 an **Prof. Dr. Dagmar Schipanski**. Die ehemalige Vorsitzende des Wissenschaftsrats und Thüringer Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst wird besonders für ihre Verdienste um die Integration der außeruniversitären Forschungsinstitute der DDR in das gesamtdeutsche Wissenschaftssystem geehrt.

Der mit 20.000 Euro dotierte Preis wurde im Rahmen der Jahrestagung der Leibniz-Gemeinschaft am 24. November 2011 in Frankfurt am Main verliehen. Eine Jury aus Wissenschaftlern und Vertretern des öffentlichen Lebens unter dem Vorsitz von **Prof. Dr. Joachim Treusch** (Präsident der Jacobs University Bremen) wählte Schipanski aus sechs nominierten Kandidatinnen und Kandidaten aus. Die Jury würdigte Schipanskis Rolle als maßgebliche Akteurin im Prozess der Restrukturierung der Wissenschaft in Ostdeutschland und der Vereinigung zu einem gesamtdeutschen Wissenschaftssystem.

Schipanski habe nach der Evaluierung der Institute der ehemaligen Akademien der Wissenschaft der DDR durch den Wissenschaftsrat sowie der Aufnahme der als leistungsfähig und förderwürdig erachteten Einrichtungen in die damalige Blaue Liste, der heutigen Leibniz-Gemeinschaft, in der Phase der Konsolidierung und Etablierung der wieder vereinigten Wissenschaftslandschaft ab Mitte der 1990er Jahre die maßgebliche Rolle gespielt, so die Jury.

Schipanski sei wie nur wenige Wissenschaftler und noch weniger Wissenschaftlerinnen auch übergreifend politisch sichtbar und wirksam gewesen; sei es als Kandidatin für das Amt des Bundespräsidenten/der Bundespräsidentin 1999 oder als Präsidentin des Thüringer Landtages von 2004 bis 2009.

Leibniz-Präsident **Prof. Dr. Karl Ulrich Mayer** wür-

digte die Preisträgerin: „Die Integration der ostdeutschen Wissenschaft in die gesamtdeutsche Forschungslandschaft ist eine der großen Erfolgsgeschichten der deutschen Wiedervereinigung und eine Sternstunde der Wissenschaftspolitik. Dagmar Schipanski hat nach der Wiedervereinigung entscheidend daran mitgewirkt, dass die Kriterien wissenschaftlicher Exzellenz und Wettbewerbsfähigkeit auch politisch entscheidungserheblich wurden. Sie hat damit einen Grundstein für das heutige Renommee der Leibniz-Gemeinschaft gelegt“, so Mayer.

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

## Förderpreis

### „For Women in Science“

Die Deutsche UNESCO-Kommission und L'Oréal Deutschland haben am 10.11.2011 in Berlin **drei Naturwissenschaftlerinnen mit Kindern** für ihre herausragenden wissenschaftlichen Leistungen ausgezeichnet.

Den Förderpreis „For Women in Science“ erhielten **Nicole Fröhlich**, Doktorandin am Zentrum für Integrative Neurowissenschaften in Tübingen, **Katja Herzog**, Doktorandin am Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in Berlin, und **Judith Klatt**, Doktorandin am Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie in Bremen. Mit dem Preis soll weltweit die Bedeutung der Frauen in der Wissenschaft hervorgehoben werden.

Die Naturwissenschaftlerinnen werden jeweils für ein Jahr mit 20.000 Euro gefördert. Das Geld fließt in die Kinderbetreuung, Haushaltshilfe und maßgeschneiderte Weiterbildung. Die Hälfte des Geldes ist für Projekte vorgesehen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an den Instituten der Preisträgerinnen dauerhaft verbessern – etwa die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers oder die Anschaffung leistungsfähiger Laptops, die im Falle einer Krankheit des Kindes ein Arbeiten von Zuhause ermöglichen.

Das Förderprogramm „For Women in Science“ wird seit 2006 von der **Deutschen UNESCO-Kommission** und **L'Oréal Deutschland** in Zusammenarbeit mit der **Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung** durchgeführt. Bereits fünfmal wurden je drei Wissenschaftlerinnen mit Kindern unterstützt. Das Förderprogramm soll dazu beitragen, das große Potenzial qualifizierter Wissenschaftlerinnen für die Forschung zu erhalten.

Wie bewerben Sie sich:

Auf der Website <http://www.cnv-stiftung.de> finden Interessentinnen alle Informationen für die Einreichung der Bewerbung. Die Bewerbung kann ausschließlich mit Hilfe des dort hinterlegten Bewerbungsbogens erfolgen. Der ausgefüllte Bogen wird als PDF-Datei per Mail an [bewerbung@cnv-stiftung.de](mailto:bewerbung@cnv-stiftung.de) gesendet.

<http://www.fwis-programm.de/>  
<http://www.fwis-programm.de/bewerbung.html>

## Dorothea-Schlözer-Medaille der Universität Göttingen

**Auszeichnung für exemplarisches Engagement in der Wissenschaft.**

Die Universität Göttingen hat die Präsidentin des Europäischen Forschungsrates, **Prof. Dr. Helga Nowotny**, mit der Dorothea-Schlözer-Medaille geehrt. Damit würdigte die Hochschule Prof. Nowotnys Verdienste um Wissenschaft und Forschung sowie ihr Engagement für die Wissenschaft und deren besondere gesellschaftliche Verantwortung. „Helga Nowotnys wissenschaftliche Karriere ist exemplarisch“, sagte Universitätspräsidentin **Prof. Dr. Ulrike Beisiegel**. *„Schon früh analysierte sie kritisch die gesellschaftliche Verankerung und geschlechterdifferente Entwicklung des Wissens und der Fachkulturen. Ihre Verdienste als Rechtswissenschaftlerin und Soziologin sind gleichermaßen durch erkenntnistheoretische Radikalisierung und institutionelle Innovationen gekennzeichnet.“*

Die österreichische Rechts- und Sozialwissenschaftlerin **Helga Nowotny** lehrte und forschte als Professorin für Wissenschaftsforschung an der Universität Wien sowie an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich. Von 2007 bis 2010 war sie Vizepräsidentin des Europäischen Forschungsrates, seit 2010 ist sie dessen Präsidentin.

<http://www.uni-goettingen.de/de/3240.html?cid=4057>

## Hildegard Westphal wird wissenschaftliche Vizepräsidentin der WGL

Die Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft wählte kürzlich die Bremer **Geologie-Professorin Hildegard Westphal** zur neuen wissenschaftlichen Vizepräsidentin. Die Direktorin des Leibniz-Zentrums für Marine Tropenökologie ist zugleich Hochschullehrerin im Fachbereich Geowissenschaften der Universität Bremen.

Damit erweitert sich das Präsidium um eine Vizepräsidentin, die sich schwerpunktmäßig mit den Bereichen **Internationalisierung und Nachwuchs** befassen wird. Die Leibniz-Gemeinschaft plant ihre Aktivitäten im Bereich Internationales auszubauen, die diversen internationalen Engagements der Institute zu bündeln und für eine gemeinsame Strategie zu nutzen. In hohem Maße engagiert sich die Leibniz-Gemeinschaft auch für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, unter anderem mit Graduiertenschulen und DoktorandInnenforen.

[http://www.zmt.uni-bremen.de/Hildegard\\_Westphal.html](http://www.zmt.uni-bremen.de/Hildegard_Westphal.html)

## Vizepräsidentin der Akademienunion einstimmig wiedergewählt

Professor Dr. Elke Lütjen-Drecoll ist seit 2005 Präsidentin der Akademie der Wissenschaften und der Literatur, Mainz. *Sie ist die erste Frau an der Spitze einer deutschen Wissenschaftsakademie.*

Das Präsidium der Union der deutschen Akademien der Wissenschaften hat auf seiner Sitzung am 17. November 2011 in Hamburg Frau Professor Dr. Elke Lütjen-Drecoll einstimmig als Vizepräsidentin wiedergewählt. Ihre zweite dreijährige Amtszeit begann am 1. Januar 2012. Gemeinsam mit dem Unionspräsidenten, Professor Dr. Günter Stock, bildet sie den Vorstand der Akademienunion.

Elke Lütjen-Drecoll war bis 2010 Professorin an der Universität Erlangen-Nürnberg und hat dort den zweiten Anatomischen Lehrstuhl aufgebaut. Für ihre wissenschaftlichen Leistungen wurde Elke Lütjen-Drecoll vielfach ausgezeichnet.

<http://www.akademienunion.de/pressemitteilungen/index.html>

## Bundesministerin Annette Schavan ist neue GWK-Vorsitzende

Im Jahr 2012 ist Bundesministerin Prof. Dr. Annette Schavan neue Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK). Den stellvertretenden GWK-Vorsitz übernimmt Doris Ahnen, die rheinland-pfälzische Ministerin für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur.

Die beiden Vorsitzenden sind von der GWK im November 2011 für zwei Jahre gewählt worden und werden sich 2013 im Vorsitz turnusmäßig

abwechseln.

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2012-01.pdf>

## Neue Präsidentin der Gesellschaft Deutscher Chemiker

Seit 1. Januar 2012 steht erstmals eine Präsidentin an der Spitze der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Professor Dr. Barbara Albert von der Technischen Universität Darmstadt.

Barbara Albert gehört dem GDCh-Vorstand seit 2008 an, seit 2010 ist sie Vizepräsidentin der GDCh. Von 2006 bis 2010 war sie Vorsitzende der GDCh-Fachgruppe Festkörperchemie und Materialforschung. GDCh-Mitglied ist sie seit 1991. Albert möchte in ihrer neuen Funktion als GDCh-Präsidentin vor allem die Nachwuchsförderung, die Chancengleichheit und die Zusammenarbeit von Hochschule und Industrie verbessern, die Chemie in der Öffentlichkeit sichtbarer machen, die gesellschaftliche Akzeptanz der Grundlagenforschung erhöhen und die Positionierung der GDCh zu Themen wie Rohstoffe, Materialien, Stoffkreisläufe und Energie intensivieren.

[http://www.tu-darmstadt.de/vorbeischauen/aktuell/einzelansicht\\_40000.de.jsp](http://www.tu-darmstadt.de/vorbeischauen/aktuell/einzelansicht_40000.de.jsp)



## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## Spitzengespräch zur Frauenquote verlief enttäuschend

**DAX-Konzerne üben sich weiter in Hinhaltestrategien – Firmen nennen keine Quoten zum Frauenanteil in Vorständen und Aufsichtsräten**

Die Dax-Konzerne nennen zwar Ziele für einen höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen, entscheidende Positionen werden allerdings nicht berücksichtigt.

Die Unternehmen hatten sich im März 2011 verpflichtet, noch im Jahr 2011 konkrete Ziele für den Anteil von Frauen in Führungspositionen vorzulegen. Am 17. Oktober 2011 bekannten sie sich zu folgenden Grundsätzen:

- Sie setzen sich für mehr Frauen in Führungspositionen, Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein.
- In einer freiwilligen Selbstverpflichtung setzen sie sich für realistische, unternehmensspezifische und messbare Ziele ein. Die Dokumentation der Fortschritte erfolge jährlich.

Formuliert wurde das allgemeine Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis spätestens 2020 auf bis zu 35 Prozent zu steigern. Die Unternehmen können aber selbst bestimmen, auf welchen Ebenen das geschehen soll.

Arbeitsministerin **Ursula von der Leyen** würdigte die Festlegungen der Unternehmen, vermisst allerdings konkrete Zielvorgaben für den Frauen-

anteil in Vorständen und Aufsichtsräten der DAX-Unternehmen: „Die Gretchenfrage bleibt doch: Wie halten es die Unternehmen mit der gläsernen Decke?“

Bundesfamilienministerin **Kristina Schröder** schlägt den sogenannten Stufenplan „Mehr Frauen – mehr Vielfalt“ vor und setzt zunächst auf die freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen. Ziel ist, den Anteil von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten bis Mitte 2013 mindestens zu verdreifachen. Sollte dies nicht gelingen, will Schröder die Unternehmen gesetzlich verpflichten, sich selbst eine Quote zu geben und sie zu veröffentlichen. Diese sogenannte FlexiQuote setzt wie auch die Selbstverpflichtung der Dax-30-Unternehmen auf Transparenz und Wettbewerb.

„Peinlich“ und „reiner Selbstbetrug“ ist die von Familienministerin **Kristina Schröder** (CDU) vorgeschlagene „Flexi-Quote“ laut Grünen-Chefin **Claudia Roth**. Dass sich Schröder „sträflicherweise immer noch als Frauenministerin bezeichnen darf“ bedauerte die Grünen-Politikerin dabei.

SPD-Vize **Manuela Schwesig** bezeichnete dieses Spitzentreffen als „Schaufenster-Veranstaltung“. Die konkreten Forderungen der SPD fasste Schwesig in einem Spiegel-Online-Interview noch einmal zusammen: „Wir brauchen eine verbindliche gesetzliche Quote für Aufsichtsräte und Vorstände der großen Unternehmen von mindestens 40 Prozent. Denn es ist nachgewiesen, dass gemischte Führungsteams erfolgreicher sind als rein männliche.“

Justizministerin **Sabine Leutheusser-Schnarrenberger** (FDP) kommt den Konzernen entgegen. Im

Vorfeld des Spitzentreffens hatte sie angekündigt, dass die FDP erst 2013 über eine Frauenquote in den Führungsetagen der Top-Unternehmen entscheiden wolle. „Bis 2013 werden weitere Aufsichtsratsmandate und Vorstandsposten neu zu besetzen sein, bis dahin müssen die Unternehmen noch Taten folgen lassen und die Zahl der Frauen in den Führungsebenen angemessen erhöhen“, sagte sie der Passauer Neuen Presse. Solange Selbstregulierung erfolgversprechend sei, bedürfe es gerade keiner gesetzlichen Quoten.

Zu den Äußerungen von Justizministerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger, in dieser Legislaturperiode keine Frauenquote für Führungspositionen in Unternehmen einführen zu wollen, erklärt **Astrid Rothe-Beinlich**, Frauenpolitische Sprecherin und Mitglied des Bundesvorstands von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: „Die Verweigerungshaltung der FDP in Sachen Frauenquote ist typisch für ihre Politik. Es ist längst klar, dass freiwillige Vereinbarungen zwischen Wirtschaft und Politik kaum Wirkung entfalten. Die freiwillige Selbstverpflichtung der Arbeitgeberverbände zur Förderung von Chancengleichheit aus dem Jahr 2001 ist gescheitert. Ohne eine gesetzliche Quote werden die männlich dominierten Machtzirkel kaum die Hälfte ihrer Macht abgeben. Rund 98 Prozent der Vorstandsposten in den Dax-30 Unternehmen sind männlich besetzt. Das zeigt uns: Eine verpflichtende Quote für börsennotierte Unternehmen in Aufsichtsräten, Vorständen und anderen Führungspositionen ist längst überfällig.“

Parteichef **Horst Seehofer** betonte in München, mit der CSU werde es ein Gesetz mit einer Frauenquote für die Dax-30-Unternehmen nicht geben. Dies könne er „verbindlich sagen“. Er sei zwar für eine bessere Repräsentanz von Frauen in den Spitzengremien von Unternehmen. Dafür brauche es aber kein Gesetz. Seehofer plädierte für eine Selbstverpflichtung der Wirtschaft.

Jedes Unternehmen solle sich eigene Ziele setzen, sagte BMW-Personalvorstand **Harald Krüger**. Damit werde ein klares Zeichen gesetzt. „Wir werden uns deshalb Jahr für Jahr öffentlich daran messen lassen, was wir tatsächlich erreicht haben.“ Freiwilligkeit sei zielführender und nachhaltiger als

ein Gesetz, sagte Krüger. In den kommenden fünf Jahren solle jährlich der Status quo und die Zielsetzung der Konzerne vorgestellt werden.

Siemens-Personalchefin **Brigitte Ederer** sprach sich ebenfalls gegen ein Gesetz aus. „Wir halten nichts von einer gesetzlichen Quote“, sagte sie. Diese helfe dem Großteil der Frauen nicht. „Es geht um eine breite Förderung von Frauen“, sagte Ederer, die selbst als zweite Frau im Siemens-Vorstand sitzt.

Weitere Informationen:

[http://www.bundesregierung.de/nn\\_1264/Content/DE/Artikel/2011/10/2011-10-17-frauengipfel.html](http://www.bundesregierung.de/nn_1264/Content/DE/Artikel/2011/10/2011-10-17-frauengipfel.html)

<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,792261,00.html>

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/0,1518,792279,00.html>

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/pro-und-contra-frauenquote-weckruf-oder-fatales-signal-1.1166791>

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/frauenanteil-in-dax-konzernen-ministerin-sieht-keine-alternative-zu-gesetzlicher-quote-1.1166462>

[http://www.focus.de/politik/weitere-meldungen/frauenquote-gruenen-chefin-roth-mit-scharfer-kritik-an-schroeder-cdu\\_aid\\_675457.html](http://www.focus.de/politik/weitere-meldungen/frauenquote-gruenen-chefin-roth-mit-scharfer-kritik-an-schroeder-cdu_aid_675457.html)

[http://www.spd.de/aktuelles/Kurz\\_notiert/18304/20111016\\_wir\\_brauchen\\_klare\\_gesetze.html](http://www.spd.de/aktuelles/Kurz_notiert/18304/20111016_wir_brauchen_klare_gesetze.html)

<http://www.taz.de/BMW-Personalchef-ueber-Frauenquote/!80133/>

<http://www.gruene.de/einzelansicht/artikel/ohne-quote-bleiben-frauen-aussen-vor.html>

## Managerinnen-Barometer 2011

### Zähes Ringen um mehr Frauen in den Spitzengremien großer Unternehmen und Banken

Im Jahr 2011 hat sich der Frauenanteil in den Aufsichtsräten und Vorständen großer Unternehmen und Banken in Deutschland kaum verändert. Dies ist das Ergebnis einer aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Die DIW-Expertinnen **Elke Holst** und **Julia Schimeta** konnten im Vergleich zum Vorjahr keinen nennenswerten Anstieg bei der Zahl der Frauen in Top-Positionen beobachten. „Obwohl das Ziel, mehr Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft zu berücksichtigen, sowohl in der Öffentlichkeit als auch in der Politik immer stärkere Beachtung findet, werden Frauen an den maßgeblichen wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen weiterhin kaum beteiligt“, fasst DIW-Forschungsdirektorin Holst zusammen.

Im Vorstand der deutschen Top-200-Unternehmen waren Frauen auch 2011 wieder mit nur drei Prozent vertreten. „Hier herrscht eine männliche Monokultur“, so Holst. In den Aufsichtsräten stieg der Anteil leicht von 10,6 Prozent im Vorjahr auf 11,9 Prozent. „Weiterhin sind aber mehr als zwei Drittel der Frauen in Aufsichtsräten Vertreterinnen der Arbeitnehmerschaft, die aufgrund von Mitbestimmungsregelungen in das Gremium gelangten“, erklärt Schimeta. Bei den im Fokus der Öffentlichkeit stehenden DAX-30-Unternehmen nahm der Frauenanteil 2011 gegenüber dem Vorjahr um 1,5 Punkte auf 3,7 Prozent zu.

*Erstmals wurden auch die Spitzengremien der mittelgroßen und kleineren börsennotierten Unternehmen des MDAX und SDAX in Deutschland in die Untersuchung einbezogen.* Hier ist der Frauenanteil ebenfalls sehr niedrig: Im Jahr 2011 waren nur 2,3 Prozent der Vorstandsmitglieder der MDAX-Unternehmen Frauen, bei den SDAX-Vorständen kamen die DIW-Expertinnen auf 4,8 Prozent Frauen. „Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei

den kleineren Unternehmen etwas höher als bei großen, insgesamt reden wir jedoch nur von minimalen Unterschieden. Die Männer-Dominanz ist auch hier überwältigend“, sagt Holst.

Zum zweiten Mal wurden Unternehmen mit Bundesbeteiligung – wie etwa die Deutsche Bahn AG, die KfW-Bankengruppe oder die Deutsche Telekom AG, aber auch kleine Unternehmen, wie die Bayerreuther Festspiele GmbH – im DIW-Managerinnen-Barometer untersucht. Hier sind Frauen in den Vorständen mit 8,2 Prozent und im Aufsichtsrat mit 17,7 Prozent vertreten. „Mögliche Erklärungen dafür könnten Unterschiede in der Unternehmensgröße oder Effekte der funktionsgebundenen Gremienbesetzung sein. Die höheren Anteile könnten aber auch als Folgen der Gleichstellungsgesetzgebung im öffentlichen Dienst interpretiert werden“, erklärt Schimeta.

Auch im *Finanzsektor* gibt es kaum Verbesserungen: In die Vorstände der größten 100 Banken und Sparkassen gelangen Frauen nur im Ausnahmefall. In 88 Prozent der Vorstände sind Männer vollkommen unter sich. Der Frauenanteil liegt auf einem ähnlich geringen Niveau wie in den Jahren davor: in den 100 größten Banken und Sparkassen bei 3,2 Prozent, in den untersuchten 59 Versicherungen bei 3,6 Prozent. Anteilig mehr Frauen sind in Aufsichtsräten vertreten. In Banken und Sparkassen stellen sie 16,6 Prozent und in den Versicherungen 13,1 Prozent der Mitglieder. Bei den Banken entspricht dies einem Anstieg um 1,5 Prozentpunkte in den letzten fünf Jahren. Hier wurde eine große Chance mehr Frauen in Spitzenpositionen zu bringen verpasst. „Im Zuge der Finanzkrise gab es bei Banken und Versicherungen zahlreiche Neubesetzungen und Umstrukturierungen gerade in den Spitzengremien. Diese wurden jedoch nicht dazu genutzt, den Frauenanteil auf der Leitungsebene zu erhöhen – obwohl Frauen die Mehrheit der Belegschaften stellen“, hebt Holst hervor. „Es ist davon auszugehen, dass es hier an innerbetrieblichen Aufstiegschancen und der Förderung von flexiblen Karrierewegen mangelt.“

Hintergrund DIW-Managerinnen-Barometer u. weitere Infos: [http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.391625.de/12-3.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.391625.de/12-3.pdf)

## Studie belegt: Frauen fördern den Unternehmenserfolg

Der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten und der Unternehmenserfolg deutscher Aktiengesellschaften mit bestimmten Eigenschaften hängen zusammen. Dies soll eine vom Bundesfamilienministerium geförderte Studie des KIT-Instituts für Unternehmensführung und der Professur für Management und Controlling der Georg-August-Universität Göttingen belegen. Ein signifikanter positiver Effekt von Frauen in Aufsichtsräten lässt sich bei Unternehmen mit Fokus auf Privatkunden und/oder einem hohen Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft nachweisen.

In ihrer Studie „Frauen in Führungspositionen – Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg“ untersuchten **Professor Hagen Lindstädt**, Inhaber des Lehrstuhls für Unternehmensführung am KIT, seine Mitarbeiterin **Dr. Kerstin Fehre** sowie Professor **Michael Wolff** von der Universität Göttingen den Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in Aufsichtsräten von 160 börsennotierten deutschen Aktiengesellschaften und der finanziellen Performance dieser Unternehmen. Der Studie liegen Daten der DAX-Familie (DAX, MDAX, SDAX, TecDAX) aus den Jahren 2002 bis 2010 zugrunde. **Ergebnis:** Dass Frauen in deutschen Aufsichtsräten sich allgemein positiv auf die Unternehmensperformance auswirken, lässt sich – statistisch signifikant – zwar nicht belegen. Sehr wohl nachweisen lässt sich dieser Effekt aber bei allen Unternehmen mit bestimmten Eigenschaften: Sie verkaufen ihre Produkte und Leistungen vorwiegend an private Kundinnen und Kunden (B2C-Geschäft) und/oder der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft ist hoch. Wie Dr. Kerstin Fehre erklärt, gelingt bei Firmen, deren Fokus auf dem Privatkundengeschäft liegt, die Kommunikation mit einem diversen Kundensegment – zu dem also Männer und Frauen gehören – am besten mit einem Führungsteam, in dem beide Geschlechter vertreten sind. Professor Hagen Lindstädt spricht sich für Vielfalt in den Führungsetagen aus: „Je diverser ein Führungsgremium besetzt ist, umso besser sind die Entscheidungen, die getroffen werden. Auf den richtigen

Mix kommt es an.“ Bei Unternehmen mit hohem Frauenanteil an der Belegschaft wirkt sich eine starke weibliche Vertretung im Aufsichtsrat positiv auf die Attraktivität als Arbeitgeber aus. Solche Unternehmen ziehen besonders motivierte, leistungs- und aufstiegsorientierte Mitarbeiterinnen an. „Dieser Aspekt wird sich mit der demografischen Entwicklung in Deutschland und den Implikationen für den Mangel an Fach und Führungskräften in Zukunft noch verstärken“, sagt Fehre.

Wie die Untersuchung der Lebensläufe weiblicher Führungskräfte ergab, sind 70 Prozent der Frauen in deutschen Aufsichtsräten verheiratet, 60 Prozent haben mindestens ein Kind. In den Vorständen sind sogar 91 Prozent verheiratet und 70 Prozent haben ein oder mehrere Kinder. Das in der Öffentlichkeit immer noch vorherrschende Bild von kinderlosen Frauen in Führungspositionen trifft demnach *nicht* zu. Die beschriebenen positiven Effekte sind sowohl für die Präsenz wie auch für den Anteil von Frauen in Aufsichtsräten nachweisbar. Sie gelten sowohl für die internen (Gesamt- und Eigenkapitalrendite) als auch für die externen Kennzahlen (Markt-zu-Buch-Wert). Aus den Zahlen der im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführten Studie geht allerdings hervor, dass sich der Status quo von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten noch nicht entscheidend verbessert hat: So stieg der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder im Prime Standard der Deutschen Börse von 8,8 Prozent im Jahr 2009 auf 9,1 Prozent im Jahr 2010. Der Anteil an Unternehmen mit weiblichen Aufsichtsräten stieg von 35,4 Prozent 2009 auf 35,9 Prozent 2010. Nur 7,6 Prozent der Unternehmen haben Frauen im Vorstand. Ende 2010 waren gerade einmal 2,8 Prozent der Vorstandspositionen von Frauen besetzt. 2009 hatte der Anteil 2,5 Prozent betragen.

Die Autoren der Studie halten geeignete Impulse für eine nachhaltige Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen für sinnvoll. Was gesetzliche Regelungen betrifft, plädieren sie dafür, Besonderheiten von Unternehmen und Unterschiede zwischen ihnen zu berücksichtigen.

[http://www.kit.edu/besuchen/pi\\_2011\\_8294.php](http://www.kit.edu/besuchen/pi_2011_8294.php)

## Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung.

### Das Projektergebnis 2011

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) präsentierte am 16.11.2011 im Europäischen Haus, Berlin die Ergebnisse des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) bereits im zweiten Jahr geförderten Projektes „*Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung – Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen deutscher Unternehmen*“. Auch 2011 haben djb-Mitglieder die Hauptversammlungen von 75 DAX-Unternehmen besucht und unbequeme Fragen zur Präsenz von Frauen in den Führungsetagen gestellt.

**Ramona Pisal** (Präsidentin des djb): „Die meisten Unternehmen betonen zwar die Notwendigkeit einer verstärkten Präsenz von Frauen in Führungspositionen. Sie sind aber noch nicht bereit, konkrete Ziele für den Anteil von Frauen im Vorstand zu formulieren. Der Anteil von Frauen in der Belegschaft bildet sich bei den 75 Unternehmen auf den Führungsebenen nur selten ab. Die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen in der Wirtschaft bleibt nach wie vor auf einem unakzeptablen, niedrigen Level. Die Schlussfolgerung des djb ist: Die Zeit der Selbstverpflichtungen ist vorbei. **Es ist eine gesetzliche Regelung erforderlich.**“

Begrüßt wurde die vom Bundesfamilienministerium geförderten djb-Studie unter anderem von der Vorsitzenden der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen, **Renate Künast**. Die Ergebnisse zeigten, dass wirkliche Diversity noch in weiter Ferne liege. Die Grünen-Politikerin mahnte, dass Versäumnisse bei der Talentförderung zu Innovationsproblemen führen könnten. Die frauenpolitische Sprecherin der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, **Dorothee Bär**, betonte, dass mit dem Projekt das Bewusstsein über die Unterrepräsentanz weiblicher Spitzenkräfte geschärft werde und lobte die Hartnäckigkeit der Juristinnen, die Unternehmen immer wieder mit diesem Missstand zu konfrontieren.

Weitere Informationen:

[http://www.djb.de/Projekt\\_HV/djb-Papiere/PM11-27/](http://www.djb.de/Projekt_HV/djb-Papiere/PM11-27/)

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

## Berliner Erklärung

**Abgeordnete aller sechs im Bundestag vertretenen Parteien und die Vertreterinnen sechs großer Frauenverbände fordern die tatsächliche Durchsetzung der im Grundgesetz garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Karrieren.**

Sechs der führenden Frauenverbände in Deutschland – Business and Professional Women (BPW), Deutscher Juristinnenbund (djb), Deutscher Land-Frauenverband, European Women's Management Development (EWMD), Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR), Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) und weibliche Abgeordnete aller sechs im Bundestag vertretenen Parteien verabschiedeten am 15.12.2011 die Berliner Erklärung für eine Stärkung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Führungspositionen der Wirtschaft durch klare gesetzliche Vorgaben. Neben den genannten Initiatorinnen stehen bereits eine Reihe prominenter Erstunterzeichnerinnen hinter der überparteilichen und überfraktionellen Initiative.

Mit der Berliner Erklärung fordern die zwölf Initiatorinnen die gleichberechtigte Mitwirkung von Frauen an den Entscheidungsprozessen in den Führungs- und Kontrollgremien der Wirtschaft. Eine verbindliche und sanktionsbewehrte Mindestquote von zunächst mindestens 30 Prozent für die Aufsichtsräte der börsennotierten, mitbestimmungspflichtigen und öffentlichen Unternehmen soll dazu der erste Schritt sein.

Mit der Berliner Erklärung haben sich erstmals Frauen aller Fraktionen des Deutschen Bundesta-

ges gemeinsam zur Frage gesetzlicher Vorgaben mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsetagen der Wirtschaft positioniert und gemeinsame Forderungen aufgestellt. Die Verbände würdigen diese gemeinsame Anstrengung der Abgeordneten, insbesondere angesichts der divergierenden Auffassungen zum Thema innerhalb und zwischen den Parteien. Die Verbände begrüßen ausdrücklich, dass eine gemeinsame Position zu dieser wichtigen und grundsätzlichen gesellschaftlichen Frage formuliert werden konnte, die mit einer konkreten Forderung nach gesetzlichen Maßnahmen verbunden ist.

Die Berliner Erklärung ist ein Aufruf an alle Befürworterinnen und Befürworter einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an den Führungspositionen der deutschen Wirtschaft, ihre Unterstützung durch die Unterzeichnung der Erklärung kenntlich zu machen. Die Berliner Erklärung kann im Internet unter

<http://www.berlinererklaerung.de>

unterschrieben werden.

Pressemitteilung der BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen zur Berliner Erklärung:

#### Auf halbem Weg stehengeblieben

*„Eine fraktionsübergreifende Initiative für eine gesetzliche Quote in Aufsichtsräten war überfällig, denn es hat sich bestätigt: Freiwillige Selbstregulierungen sind nichts als weiße Salbe. Bundesfrauenministerin Kristina Schröder kann den breiten politischen und gesellschaftlichen Konsens für eine gesetzliche Quote nun nicht länger ignorieren. Die UnterzeichnerInnen der Berliner Erklärung haben sich für eine Quote von nur 30 Prozent in Aufsichtsräten ausgesprochen. Diese Forderung ist nur halbherzig, wenig nachvollziehbar und kann nur ein erster Schritt sein. Ziel ist die Parität. Ziel ist eine gesetzliche Quote auch für die Vorstände. Positiv werten die Bundessprecherinnen der kommunalen Frauenbüros, dass flankierende Maßnahmen ergriffen und Sanktionen für erforderlich gehalten werden, falls die*

*Quote nicht erreicht wird. Bedauerlich ist allerdings, dass mögliche Sanktionen nicht genannt werden. Ein namentliches Bekenntnis zur Quote reicht nicht aus. Jetzt müssen den Worten auch Taten folgen. Jetzt dürfen sich die unterzeichnenden Abgeordneten einer parlamentarischen Initiative nicht länger aus Fraktionsdisziplin verweigern. Deutschland hat erhebliche Defizite in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Es ist höchste Zeit für eine Quote mindestens für Aufsichtsratsgremien und Vorstände börsennotierter Unternehmen. Diese Forderung wurde bereits im Mai 2010 auf der 20. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen und Gleichstellungsbeauftragten in Wuppertal (in Anlehnung an die sog. Nürnberger Resolution) beschlossen.“*

[http://www.frauenbeauftragte.de/wp/wp-content/uploads/PM/PM11/PM\\_Berliner\\_Erklaerung.pdf](http://www.frauenbeauftragte.de/wp/wp-content/uploads/PM/PM11/PM_Berliner_Erklaerung.pdf)

## Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen im Städtevergleich

Erstmals betrachtet eine repräsentative Studie über 320 Unternehmen, die von der öffentlichen Hand betrieben werden.

Die für die private Wirtschaft politisch intensiv diskutierte Frauenquote von 40 Prozent wird strukturell in staatlichen Unternehmen sehr deutlich nicht erreicht. Im Vergleich zu den Vorjahren ist kein Trend für eine Verbesserung zu beobachten.

Im Gegensatz zu den von der Wissenschaft intensiv untersuchten privaten Unternehmen lagen für öffentliche Unternehmen trotz deren Bedeutung bislang keine Studien vor. Die von **Ulf Papenfuß** und **Matthias Schrader** verfasste, erste repräsentative Längsschnittstudie schließt nun diese Lücke. Sie liefert für Politik, Verwaltung und Unternehmen eine wissenschaftlich breit gestützte Informationsbasis für sachorientierte Diskussionen über die Teilhabe von Frauen in den Führungsgremien

öffentlicher Unternehmen. „Börsennotierte Unternehmen werden in Deutschland von der Wissenschaft sehr umfassend und detailliert untersucht. Mit Blick auf die gesellschaftliche Relevanz verdienen öffentliche Unternehmen mehr empirische Forschung zur Unterstützung der Praxis“, sagt Ulf Papenfuß, einer der beiden Autoren. Die Längsschnittstudie soll für eine transparente und kontinuierliche Dokumentation langfristig fortgesetzt sowie zusätzlich erweitert werden.

### Zusammenfassung der Ergebnisse

In den Vorständen und Geschäftsleitungen ist im Gesamtschnitt der Städte im Jahr 2009 in 19,5 Prozent der untersuchten Unternehmen eine Frau vertreten, womit die Werte aus dem privatwirtschaftlichen Bereich eindeutig überschritten werden. Allerdings werden die auch für Vorstände/Geschäftsleitungen in der politischen Diskussion stehenden Quoten somit sehr deutlich noch nicht erreicht. Im Vergleich zu den Vorjahren ist kein Anstieg zu verzeichnen. Bemerkenswert sind insbesondere die im Städtevergleich sehr unterschiedlich hohen Repräsentationsquoten: Berlin 8,3 Prozent, Hamburg 13,6 Prozent, Bund 13,7 Prozent, Bremen 22,6 Prozent, München 31,6 Prozent, Düsseldorf 53,3 Prozent.

Bei den Aufsichtsräten öffentlicher Unternehmen liegt der Anteil von Frauen im Gesamtschnitt der Städte bei 27,9 Prozent. Damit werden die Werte aus dem privatwirtschaftlichen Bereich ebenfalls eindeutig überschritten. Die debattierte Quote von 40 Prozent wird hingegen auch für öffentliche Unternehmen deutlich noch nicht erreicht. Im Vergleich zu den Vorjahren ist kein Trend für eine höhere Teilhabe zu beobachten. Besonders beachtlich ist vor allem, dass Frauen in den Aufsichtsräten im Städtevergleich sehr unterschiedlich hoch repräsentiert sind: Magdeburg (15,0 Prozent), Bund (17,8 Prozent), Bremen (22,7 Prozent), Hamburg (25,6 Prozent), München (35,0 Prozent), Berlin (42,8 Prozent). Damit liegt der Frauenanteil in Berlin und München teilweise 20 Prozent bis 30 Prozent höher als in einigen anderen Städten. Neun Städte wiesen eine Quote auf, die sich – teilweise sehr deutlich – unter dem Gesamtdurchschnitt befindet. Als auffällig niedrig erwiesen sich

bei vergleichender Betrachtung auch die Werte des Bundes. Die in der Diskussion stehende Quote von 40 Prozent wird in öffentlichen Unternehmen nur in Berlin erreicht. Beispielsweise in Hamburg weist nur knapp jeder Zehnte Aufsichtsrat eine Frauenquote von über 40 Prozent auf. In München sind dagegen in fast jedem zweiten Aufsichtsrat über 40 Prozent Frauen vertreten.

Die Studie ist erschienen in der „Zeitschrift für Corporate Governance/Leitung und Überwachung in der Unternehmenspraxis“:

<http://www.zcgdigital.de>  
[http://www.hsu-hh.de/hsu/index.php?brick\\_id=ci7eHbR3TSxztKCs&action=showitem&item=0c0f682dff2a27a0e9de549c195c9149](http://www.hsu-hh.de/hsu/index.php?brick_id=ci7eHbR3TSxztKCs&action=showitem&item=0c0f682dff2a27a0e9de549c195c9149)

## Weibliche Führungskräfte in den obersten Bundesbehörden

Anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) stellte der **Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten (IMA)** fest, dass weibliche Führungskräfte in den obersten Bundesbehörden noch immer eine seltene Erscheinung sind. Selbst im Frauenministerium gebe es keine Staatssekretärin und nur eine von fünf Abteilungsleitungen sei weiblich besetzt, kritisierten die Gleichstellungsbeauftragten.

Der IMA fordert eine stärkere Verantwortung der Führungskräfte im Sinne eines top-down-Prinzips sowie eine Stärkung von Funktion und Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten in der Bundesverwaltung und den Bundesgerichten. Auch für ein *Klagerecht* der Gleichstellungsbeauftragten gegen gleichstellungsfeindliche Personalmaßnahmen wird plädiert.

Quelle: <http://www.zwd.info.de>, 01.12.2011

## „Ingolstädter Studie“:

### Was Frauen wollen

Viele Unternehmen setzen gezielt Frauen- und Familienförderprogramme ein. Doch der durchschlagende Erfolg bleibt bis heute aus – trotz freiwilliger Selbstverpflichtung und politischer Diskussion zur Frauenquote.

Die Studie „Was Frauen wollen – Wünsche und Anforderungen junger Akademikerinnen an potenzielle Arbeitgeber“ wurde unter der Leitung von Professor Alfred Quenzler von der Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Ingolstadt im Auftrag der AoN – Agentur ohne Namen GmbH erstellt.

Ziel der Studie war es, ein klareres Bild zu bekommen, welche Wünsche und Anforderungen Frauen an potentielle Arbeitgeber haben. Definiert wurden 51 Selektionskriterien, die zum ersten Mal – zielgruppenselektiert nach Studentinnen/Absolventinnen, Berufs(wieder)–einsteigerinnen und (Young) Professionals – sichtbar gemacht und anhand konkreter Rankings bewertet werden konnten.

Unterteilt wurden die Kriterien in die Kategorien: Unternehmensrelevante Fakten (z.B. Krisensicherheit, Internationalität); Arbeitszeitmodelle; Vergütungsmodelle; Image des Unternehmens; Unternehmenskultur und Umgangsformen im Unternehmen; Familienfreundlichkeit / Familien-einrichtungen; Karriereorientierte Unterstützung und Beratung für Frauen. Die finale Gewichtung und Überführung der einzelnen Kriterien in Rankings erfolgte durch eine empirische Befragung von insgesamt 300 akademisch gebildeten Frauen bundesweit.

Aus den Ergebnissen der Studie und den Vergleichen der Ergebnisse der unterschiedlichen Frauengruppen wird deutlich: Durch alle Altersgruppen zieht sich der Wunsch nach einer genderfairen Führungskultur. Anerkennung und Wertschätzung sind für Frauen wichtige Kriterien, wenn es um die Wahl des Arbeitgebers geht. „Familienfreundlichkeit“ definieren Frauen nicht durch die gängi-

gen „familienfreundlichen Maßnahmen“, sondern hauptsächlich durch flexible Arbeitszeiten. Die Attraktivitätskriterien eines Arbeitgebers richten sich bei den Frauen sehr stark nach der jeweiligen Lebenssituation. Darauf müssen sich Unternehmen, die Frauen rekrutieren wollen, einstellen! Das Betriebsklima hat den entscheidenden Einfluss darauf, ob es Unternehmen gelingt, Frauen zu gewinnen und im Unternehmen zu halten.

Weitere Informationen u.a. zu Handlungsempfehlungen für Unternehmen:

<http://www.agenturohnenamen.de/female-leadership-institute/perspektiven-wechsel/>



## Erwerbstätige Frauen in Deutschland

Vorläufige Berechnungen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) stellen den höchsten Stand der Erwerbstätigkeit seit der Wiedervereinigung fest. Die Vorsitzende der Sachverständigenkommission Gleichstellungsbericht, Prof. Dr. Ute Klammer rät dazu, die Erwerbstätigenzahlen kritisch zu sehen und die Arbeitszeitwünsche der Frauen und Männer stärker zu berücksichtigen.

Die Erwerbstätigkeit entwickelt sich weiter positiv. Die Vorsitzende der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung gibt jedoch zu bedenken: „Es ist nicht alles Gold, was glänzt. Es reicht nicht sich die Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern anzuschauen. Viel wichtiger ist der Blick auf die sogenannten Vollzeitäquivalente. Denn immer mehr Frauen teilen sich das gleiche Arbeitsvolumen. Zurzeit haben wir in Deutschland über 7 Mio. Minijobber, zwei Drittel davon Frauen.“ Prof. Dr. Ute Klammer, die auch Prorektorin für Diversity an der Universität Duisburg-Essen ist, führt weiter aus: „Frauen sind mehr als doppelt so häufig von Niedriglöhnen betroffen. Niedriglöhner sind Personen, die weniger als zwei Drittel des sogenannten ‚mittleren‘ Einkommens verdienen. In Deutschland erhalten etwa 30 Prozent der erwerbstätigen Frauen nur Niedriglöhne, was oft, aber nicht immer, mit Geringfügigkeit gekoppelt ist. Da viele der betroffenen Bereiche tarifvertraglich nicht oder nur noch schlecht zu erreichen sind, ist eine Verbesserung der Einkommenssituation kaum ohne gesetzliche Mindestlöhne zu erreichen.“ Zudem ist zu beachten: „Fragt man Männer und Frauen nach ihren Arbeitszeitwünschen, dann sieht man: Sie liegen sehr viel näher aneinander, als es eben tatsächlich in der Realität der Fall ist. Viele Frauen würden gerne lange Teilzeit oder kurze Vollzeit, d.h. 30 Stunden die Woche, arbeiten. Viele Männer dagegen würden gerne weniger arbeiten, ungefähr einen Vollzeitjob, aber ohne Überstunden. Dies lässt sich allerdings zumeist nicht realisieren. Stattdessen klaffen Arbeitszeitwünsche und Realität bei uns weit auseinander“. So ist auch bei einer

weiteren positiven Entwicklung der Erwerbstätigkeit weiterhin viel zu tun, um Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.

Wie Frau Prof. Dr. Ute Klammer anlässlich der Übergabe des Gutachtens zum Gleichstellungsbericht sagte: „Gleichstellung muss Ziel und Bestandteil moderner Innovationspolitik sein, denn sie bedeutet nicht nur Kosten, sondern birgt auch erhebliches wirtschaftliches Potenzial. Die Nutzung aller Talente und die Erwerbstätigkeit von Frauen macht unsere Gesellschaft leistungsfähiger und stabilisiert so das Sozial- und Steuersystem. Politik und Wirtschaft müssen die Rahmenbedingungen dafür setzen, dass Frauen und Männer ihre Potenziale gemäß ihrer unterschiedlichen Präferenzen und Möglichkeiten in einzelnen Lebensphasen auf dem Arbeitsmarkt einbringen können.“

Die Kommission für den Ersten Gleichstellungsbericht fordert unter anderem, Minijobs abzuschaffen, die Situation von privat pflegenden Frauen und Männern zu verbessern und eine Geschlechterquote für Aufsichtsräte einzuführen. Diese und weitere Maßnahmen sind im Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung dargestellt, um Gleichstellung von Männern und Frauen zu verbessern.

Weitere Informationen:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=174358.html>

[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/11/PD11\\_\\_424\\_\\_13321,templateld=renderPrint.psm1](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/11/PD11__424__13321,templateld=renderPrint.psm1)

<http://www.fraunhofer.de/de/ueber-fraunhofer/geschaeftsstelle-gleichstellungsbericht.html>

## Does Personality explain the Gender Career Gap?

Die englischsprachige Studie auf der Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigt, dass sich Führungskräfte in den meisten untersuchten Persönlichkeitsmerkmalen signifikant von anderen Angestellten in der Privatwirtschaft unterscheiden, die keine Führungsposition einnehmen: Sie sind risikobereiter, emotional stabiler, offener für neue Erfahrungen, gewissenhafter und weniger verträglich. Für die Studie wurden Angaben von mehr als 20.000 Frauen und Männern in 2007 ausgewertet, darunter auch Angaben zur Einschätzung der eigenen Persönlichkeit. Untersucht wurde, welche Rolle verschiedene Einflussfaktoren für die unterschiedlichen Karrierechancen von in der Privatwirtschaft angestellten Männern und Frauen spielen.

Deutlich werden zudem *Unterschiede zwischen Frauen und Männern – unabhängig von ihrer Positionierung auf dem Arbeitsmarkt*: Frauen geben generell höhere Werte für Offenheit, Extraversion und Gewissenhaftigkeit an als Männer; letztere wiederum liegen bei der Risikobereitschaft und emotionale Stabilität vorn und sind weniger verträglich als Frauen.

Insgesamt unterscheiden sich die Angaben zur Persönlichkeit zwischen Führungskräften und anderen Angestellten bei den Frauen stärker als bei den Männern. Das könnte darauf hindeuten, dass weibliche Führungskräfte sich mehr anpassen müssen, um in der von Männern dominierten Arbeitswelt aufzusteigen. Zieht man jedoch weitere Möglichkeiten zur Erklärung der unterschiedlichen Karrierechancen von Männern und Frauen in Betracht, wird deutlich, dass die Persönlichkeitsmerkmale im Schnitt nur einen vergleichsweise geringen Erklärungsanteil von insgesamt 8,6 Prozent haben.

Die persönlichen Arbeitsumstände und Lebensbedingungen spielen eine viel größere Rolle für den beruflichen Aufstieg. Die Berufswahl, weniger lange Vollzeitarbeitszeiten, eine zum Beispiel wegen Geburt und Kindererziehung häufig ununterbrochene Berufstätigkeit, Teilzeitarbeit und per-

sönliche Lebensbedingungen könnten die schlechteren Karrierechancen von Frauen in weit höherem Maße erklären (68,7 Prozent).

Simon Fietze, Elke Holst und Verena Tobsch:  
In: management revue, Nr 22(3), 2011, S. 240-273.

[http://www.hampp-ejournals.de/hampp-verlag-services/get?file=/frei/mrev\\_3\\_2011\\_Fietze](http://www.hampp-ejournals.de/hampp-verlag-services/get?file=/frei/mrev_3_2011_Fietze)  
(Download mit freundlicher Genehmigung des Rainer Hampp Verlags)

## Selbstständige Paare vereinbaren Beruf und Familie am erfolgreichsten

Selbstständige Paare haben ein höheres Einkommen und häufiger Kinder. Zu diesem Ergebnis kommt eine Analyse des **Instituts für Mittstandsforchung der Universität Mannheim**.

„Mann macht Karriere, Frau hütet die Kinder“ – das klassische Modell der Rollenverteilung in Paarbeziehungen ist zwar nicht mehr zeitgemäß, aber meistens sind es eben doch die Frauen, die zugunsten von Kindern und Familie beruflich kürzer treten. Doch es gibt Erwerbsmodelle, mit denen sich Familie und Karriere erfolgreich vereinbaren lassen, wie eine **Studie des Instituts für Mittstandsforchung (ifm) der Universität Mannheim** und des **Stiftungslehrstuhls für Entrepreneurship der Universität Hohenheim** zeigt. Sie ist Teil des **Verbundprojektes „Durch Selbstständigkeit zur Doppelkarriere“** der Universitäten Mannheim und Hohenheim, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF – Projekt: Frauen an die Spitze) sowie dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert wird, und neue Zusammenhänge von Selbstständigkeit und Doppelkarriere in Paarbeziehungen aufzeigt.

Die Forscher haben anhand von Mikrozensusdaten

Paare untersucht, bei denen beide Partner erwerbstätig und dabei jeweils so erfolgreich sind, dass man von einer „Doppelkarriere“ sprechen kann. Anhand derer konnten sie herausfinden, welche Kombinationen aus Festanstellung und Selbstständigkeit zur besten Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen. Das Ergebnis: Paare, bei denen beide Partner selbstständig sind, verfügen weit häufiger über ein höheres Einkommen und haben im Vergleich zu anderen Doppelkarrierepaaren auch öfter Kinder – letzteres vor allem dann, wenn die Frau selbstständig ist.

Auf Basis der Mikrozensusserhebungen analysierte **Marc Langhauser**, Mittelstandsforscher am ifm der Universität Mannheim, Karriere Merkmale wie wöchentliche Arbeitszeit, Einkommen, Stellung im Betrieb und Qualifikation. Deren Verteilung zeigt, dass Paaren mit zwei selbstständigen Partnern häufiger eine doppelte Karriere gelingt als Paaren mit anderen Erwerbskonstellationen: Bei einem Drittel dieser Paare weisen beide Partner ein überdurchschnittliches Einkommen auf.

Im Gegensatz dazu gilt das nur für rund zehn Prozent der angestellten Doppelverdiener. Aber auch die Selbstständigkeit nur eines Partners führt zu einer erfolgreichen Doppelkarriere. Interessant dabei ist die geschlechtsspezifische Verteilung: Ist die Frau in einer Partnerschaft selbstständig, in der beide erwerbstätig sind, lassen sich 22 Prozent dieser Paare als „Doppelkarrierepaare“ identifizieren. Ist es der Mann, sind es nur 16 Prozent.

„Doppelkarrieren sollen jedoch nicht nur ein höheres Einkommen gewährleisten“, sagt Marc Langhauser vom ifm, Autor der Analyse. „Ihr Sinn wächst dadurch, wenn beiden Partnern nicht nur eine eigene Karriere, sondern zudem auch eine Balance zwischen Beruf und Familienleben ermöglicht wird.“ Ein Grund dafür, dass eine Doppelkarriere häufiger bei Paaren mit selbstständigen Partnern auftritt, könnte deshalb darin liegen, dass die Selbstständigkeit eine höhere Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und -ort ermöglicht. Familie und Beruf lassen sich so besser miteinander vereinen.

Hinweise darauf gibt auch die Analyse des Mikrozensus: Von den Doppelkarrierepaaren mit zwei

abhängig beschäftigten Partnern hat fast die Hälfte Kinder. Ist mindestens ein Partner selbstständig, liegt der Anteil der Paare mit Kindern höher. Der Analyse zufolge ist die Konstellation „Frau selbstständig – Mann abhängig beschäftigt“ möglicherweise am besten geeignet, um eine Doppelkarriere mit Kindern zu vereinbaren: 61 Prozent solcher Paare haben Kinder.

„Nach unseren bisherigen Befunden kann man zum einen bestätigen, dass Selbstständigkeit prinzipiell Doppelkarrieren unterstützt und andererseits daraus schließen, dass eine Selbstständigkeit für Paare grundsätzlich eine bessere Vereinbarkeit von Doppelkarriere und Familienleben ermöglicht als eine abhängige Beschäftigung“, sagt der Mannheimer Mittelstandsforscher Marc Langhauser. Um weitere Aussagen über Voraussetzungen, Optionen und Gestaltungskraft von Doppelkarrieren treffen zu können, hat das ifm im Rahmen des Verbundprojektes eine *Onlinebefragung* gestartet. Darin werden rund 1.000 hochqualifizierte erwerbstätige Männer und Frauen nach ihrer beruflichen Laufbahn, ihrer Paarbeziehung und ihren Lebensverhältnissen befragt. Dadurch wollen die Wissenschaftler ein genaueres Bild davon erhalten, welche Beschäftigungsverhältnisse und Lebenskonzepte dazu beitragen, eine erfolgreiche Karriere mit dem Privatleben zu vereinbaren. Die Auswertung dieser umfassenden Befragung wird voraussichtlich in naher Zukunft bekanntgegeben.

<http://www.dcc-selbstaendig.de/>

## Politeia-Preis 2010 der HWR

### Berlin verliehen

Vier Studentinnen und Absolventinnen der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin wurden am 28. Oktober 2011, für ihre herausragenden Arbeiten auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung sowie der Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern mit dem Politeia-Preis ausgezeichnet.

Der Politeia-Preis 2010 wurde verliehen an

**Luise Görges** für ihre Arbeit „Auf (Lohn-)Abstand gehalten – Arme und Prekäre in der flexibilisierten Arbeitsgesellschaft“

Die Politeia-Medaillen erhielten

**Carolin Rama** („Die Bekämpfung des Menschenhandels – Analyse der rechtlichen Entwicklungen auf der Ebene der EU“)

**Anja Spychalski** („GLBT Diversity als Beitrag zum Unternehmenserfolg am Beispiel der IBM in Deutschland“) **Jana Wanke** („Zur Klärung der Abstammung unabhängig vom Anfechtungsverfahren gemäß § 1598a BGB“)

Als Ehrengast sprach **Prof. Dr. Ute Klammer**, Prorektorin für Diversity Management an der Universität Duisburg-Essen und Vorsitzende der Sachverständigenkommission zum 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Jährlich werden ein Politeia-Preis zu 1.000 Euro und bis zu drei Politeia-Medaillen zu jeweils 400 Euro vergeben. Der Politeia-Preis ist ein Baustein der erfolgreichen Gleichstellungspolitik an der HWR Berlin.

*Bitte diesen Link i.d. Befehlszeile Ihres Browsers kopieren:*

<http://www.hwr-berlin.de/hwr-berlin/beauftragte/beauftragte-gemaess-gesetzlicher-bestimmungen/frauenbeauftragte/politeia-preis/>

## Frauen in MINT

### Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen startet in die zweite Phase

Den Startschuss gab **Cornelia Quennet-Thielen**, Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), anlässlich des Fachkongresses „Die MINT-Karriere ist weiblich – Frauen in Führung“. Bis 2014 unterstützt das BMBF die zweite Phase der unter dem Titel „Komm, mach MINT!“ laufenden Initiative mit rund 4,5 Millionen Euro. Der vom BMBF 2008 initiierte MINT-Pakt hat sich zum Ziel gesetzt, Maßnahmen zu bündeln und neue Angebote zu schaffen, um das Interesse von jungen Frauen an Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu wecken. Dadurch soll ihr Anteil an den Auszubildenden und die Zahl der Studienanfängerinnen in diesem Bereich weiter gesteigert werden. Hierzu sind dem Pakt Partner aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden und Medien sowie Sozialpartner beigetreten. Staatssekretärin Quennet-Thielen begrüßte die Daimler AG als 100. Paktpartner.

<http://www.komm-mach-mint.de/>  
[http://www.bmbf.de/\\_media/press/pm\\_20111213-166.pdf](http://www.bmbf.de/_media/press/pm_20111213-166.pdf)

### Karrierechancen für Frauen in der Elektro- und IT-Branche

VDE erstellt erste deutschlandweite Studie zu MINT-Absolventinnen in der Elektro- und IT-Branche.

Gemischte Teams arbeiten effizienter als reine

Männerteams, Frauen studieren intensiver, haben bessere Fremdsprachenkenntnisse und mehr Praxiserfahrung, sind bei der Bewerbung häufig erfolgreicher als ihre Kollegen, verdienen beim Berufseinstieg mindestens so viel wie ihre männlichen Kollegen, besetzen jede zehnte MINT-Stelle, davon einen großen Anteil mit Führungsverantwortung, und interessieren sich insbesondere für forschungs- und anwendungsnahe Tätigkeiten. Abgesehen von der Hochschule und Forschung sind die meisten befragten weiblichen Young Professionals in der Elektroindustrie und Medizintechnik tätig; bei Studierenden sehen die Präferenzen ähnlich aus. Etwa die Hälfte möchte in ein mittleres und etwa ein Drittel in ein Großunternehmen gehen – Schlusslicht sind kleinere Betriebe. Dies sind Ergebnisse des VDE MINT-Reports Elektrotechnik/Informationstechnik, mit dem der VDE erstmals eine umfassende Studie zu weiblichen Fach- und Führungskräften mit MINT-Qualifikationen (MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) in der deutschen Elektro- und IT-Branche vorlegt.

In weiten Teilen der Elektro- und IT-Branche hat man das Erfolgspotenzial von Frauen bereits erkannt und setzt im Kampf gegen den Fachkräftemangel zunehmend auf weibliche Fachkräfte. So führt fast die Hälfte der befragten Unternehmen und Hochschulen spezielle Förderprogramme für Frauen durch. Laut VDE MINT-Report bieten 80 Prozent der Hochschulen und 60 Prozent der Unternehmen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Arbeitszeitkonten sind nahezu Standard. Allerdings zeigt sich ein steiles Gefälle zwischen Hochschulen, Großunternehmen und KMUs (kleine und mittelständische Unternehmen). Hochschulen bieten zu 70 Prozent frauenspezifische Förderprogramme an und verzeichnen auch den größten Frauenanteil. Unternehmen schneiden bereits deutlich schwächer ab. Abgeschlagen landen kleinere Firmen. Nur 11 Prozent der befragten kleinen Firmen betreiben Frauenförderung, drei Viertel beschäftigen überhaupt keine Ingenieurin. Sie drohen im Wettbewerb um weibliche Fachkräfte abgehängt zu werden. Dass ein Teil des Mittelstands beim verschärften Wettbewerb um Fachkräfte zu verlieren droht, ist aus VDE-Sicht sehr bedenklich, da der Mittelstand der

wichtigste Wirtschafts-, Job- und Innovationsmotor der deutschen Wirtschaft ist.

Mentoring und Networking forcieren, Angebote zur Work-Life-Balance ausbauen, heterogene Teams bilden, Führungspositionen mit Frauen besetzen – das sind wichtige Empfehlungen, die aus dem VDE MINT-Report resultieren und insbesondere bei KMUs Teil der strategischen Unternehmensplanung werden sollten. Auf der anderen Seite können MINT-Frauen ihre Karrierechancen weiter steigern, indem sie Networking, Mentoring und Coaching sowie individuelle Lösungen zur Work-Life-Balance und vergleichsweise große Entfaltungsmöglichkeiten bei KMUs stärker nutzen.

Die Bedeutung der Elektro- und Informationstechnik wächst, und der Fachkräftemangel droht den Standort Deutschland zusehends zu schwächen. Umso dringlicher ist es, die Erhöhung des Frauenanteils, der bei Studienanfängerinnen in der Elektrotechnik zurzeit bei knapp über 10 Prozent liegt, mit höchster Priorität zu versehen. Ziel der Elektro- und IT-Branche sollte es aus VDE-Sicht sein, den Frauenanteil binnen 20 Jahren auf 20 Prozent zu steigern.

Der VDE MINT Report ist im Rahmen des dreijährigen VDE-Projekts „MINT Studentinnen“ entstanden, das vom BMBF gefördert wird und an der Schnittstelle Studium-Beruf ansetzt. Der Innovationsbericht, der auf acht Einzelstudien, drei Symposien sowie qualitativen Interviews unter Fach- und Führungskräften und Studierenden basiert, liefert mit dem Leitfaden „Frauen gewinnen! MINT Best Practice für Unternehmen und Studentinnen“ auch wichtige Ansatzpunkte für andere Technikbranchen.

**Bitte beachten Sie auch die Publikation der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK):**

Frauen in MINT-Fächern: Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich. Im Auftrag der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) hatte das CEWS die Umsetzung der BLK-Empfehlung zu Frauen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen untersucht.

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

Kontakt/VDE-Studie:

Melanie Mora, Telefon: 069 6308-461, melanie.mora@vde.com

Weitere Informationen:

<http://www.vde.com>

## Frauenmangel in Technikberufen

**Aktuelles Forschungsprojekt der Universität Hohenheim sucht nach Gründen und Lösungen.**

Den geringen Frauenanteil in MINT-Berufen untersucht der Lehrstuhl für Statistik und Ökonometrie von Prof. Dr. Gerhard Wagenhals an der Universität Hohenheim. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert das auf zweieinhalb Jahre angelegte Forschungsprojekt mit 176.000 Euro.

„Das Dilemma beginnt schon an den Universitäten: Gerade mal sieben Prozent der höchst dotierten MINT-Professuren sind mit Frauen besetzt – damit spielt die Bundesrepublik in derselben Liga wie Litauen oder Slowenien“, sagt Prof. Dr. Gerhard Wagenhals. Der EU-Durchschnitt liegt bei 13 Prozent. Zu den Spitzenreitern gehören Ungarn, die Türkei und – mit stolzen 28 Prozent – Portugal. Dabei klagt die deutsche Wirtschaft schon länger über Fachkräftemangel. In Zukunft wird der demographische Wandel die Lage weiter verschärfen: Schon heute sind vier von zehn Ingenieuren über 40 Jahre alt. Sie müssen also in einigen Jahren durch Jüngere ersetzt werden. „Aber wo sollen die Nachwuchs-Ingenieure herkommen?“, fragt Dipl. rer. com. Eva Schlenker. „Der Geburtenrückgang führt ja schon heute zu immer kleineren Abiturjährgängen.“

Seit Februar 2011 wertet die junge Kommunikationswissenschaftlerin dazu riesige Datensätze aus. Am Ende soll ein Modell stehen, das die triste Wirklichkeit nicht nur abbildet, sondern auch erklärt: „Daraus lassen sich dann konkrete Empfehlungen für die Politik ableiten“, sagt Schlenker. Daten aus den Jahren 2004 bis 2009 zeigen beispielsweise, was das Elterngeld seit seiner Einführung bewirkt hat: „Die Regelung hat dazu geführt, dass sich mehr Männer eine Auszeit nehmen als zuvor“, fasst Schlenker zusammen. *„Aber es wird auch deutlich, dass sich Väter insbesondere dann eine Auszeit nehmen, wenn sie einen Sohn bekommen haben.“*

Neu an Schlenkers Forschung ist ihr fächerübergreifender Ansatz. Denn die Doktorandin berücksichtigt in ihren Modellen auch gesellschaftliche Faktoren und individuelle Einstellungen. In Deutschland sind die traditionellen Rollenverteilungen nämlich noch immer allgegenwärtig. So arbeiten Frauen nach der Geburt eines Kindes weniger, Männer dagegen mehr. Im Haushalt ist es genau umgekehrt: „Junge Paare teilen sich die Hausarbeit gleichmäßig auf. Doch die Geburt des ersten Kindes macht die Gleichstellung zunichte. Waschen, kochen und putzen sind dann zu 90 Prozent wieder Frauensache“, erklärt Schlenker. Auch Frauen in MINT-Berufen bleiben von dieser Entwicklung nicht verschont: „Fast ein Viertel aller weiblichen Ingenieure arbeitet nicht in ihrem Beruf“, sagt Prof. Dr. Wagenhals. „Indem wir herausfinden, warum das so ist, können wir Lösungsansätze für dieses Problem aufzeigen.“

Schlenkers Modelle sollen bis Juli 2013 aber auch erklären, worüber bisher nur spekuliert wird: Warum ergreifen so wenige Frauen technische Berufe? Ändert der Girl's Day etwas daran oder vielleicht getrennter Unterricht für Jungs und Mädels in der Oberstufe? Welche strukturellen Unterschiede gibt es zwischen der Ingenieurin und der Kindergärtnerin? Hat die eine einen Ingenieur als Vater und die andere nicht?

Das auf drei Jahre angelegte Forschungsprojekt „Determinanten des Erwerbslebens von Frauen in MINT-Berufen im europäischen Vergleich“ ist Teil eines großangelegten Programms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des

Europäischen Sozialfonds (ESF). Mit 176.000 Euro unterstützt das Ministerium das Forschungsprojekt an der Universität Hohenheim.

Kontakt: Gerhard.Wagenhals@uni-hohenheim.de; Dipl. rer. com. Eva Schlenker, Universität Hohenheim, Fachgebiet Statistik und Ökonometrie I, Tel.: 0711/459-22932, E-Mail: Eva.Schlenker@uni-hohenheim.de

[https://www.uni-hohenheim.de/thema?ttx\\_ttnews\[tt\\_news\]=11856&Hash=cf7fb54701ec0bf66356c9dd068d03b3](https://www.uni-hohenheim.de/thema?ttx_ttnews[tt_news]=11856&Hash=cf7fb54701ec0bf66356c9dd068d03b3)

## Gute Chancen für Physikerinnen auf dem Arbeitsmarkt

Die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend gemeldeten Physikerinnen und Physiker ist im Vergleich zum Vorjahr um 6,6% gesunken. Im gleichen Zeitraum hat sich die Zahl der gemeldeten offenen Stellen um 21% erhöht.

Jährlich wird der Arbeitsmarkt für Physikerinnen und Physiker von der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG) auf Basis der Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) des Monats September untersucht. Im Jahr 2011 sank die Zahl der bei der BA arbeitssuchend gemeldeten Personen um 6,6% im Vergleich zum Vorjahr auf unter 1.000 Personen.

Der Frauenteil in der Statistik der Arbeitssuchenden beträgt etwa 14,4 Prozent und ist im Rahmen normaler Schwankungen konstant. „Das ist erfreulich“, sagt Dr. Lutz Schröter, DPG-Vorstandsmitglied für Industrie, Wirtschaft und Berufsfragen, „die Zahl der arbeitssuchend gemeldeten Physiker erreicht bald wieder das niedrige Niveau von 2007, also den Stand vor der Finanzkrise.“

<http://www.dpg-physik.de/presse/pressemit/2011/pdf/DPG-PM-2011-36-PJ-ARTIKEL.pdf>

## Neue Karriereberatungsstelle für Frauen in MINT an der Hochschule Karlsruhe

An der Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft ist eine Karriereberatungsstelle für Frauen in MINT (Mathematik – Informatik – Naturwissenschaft – Technik) eingerichtet worden. Zielsetzung der Beratungsstelle ist es, Studentinnen, Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen in MINT-Bereichen in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern und langfristig die Karrierechancen von Frauen in MINT-Berufen zu verbessern.

Die Karriereberatungsstelle wurde an der Hochschule in die Abteilung „Alumni & Career Services“ eingegliedert und heißt selbst „Career Services Frauen in MINT“. „Die Programme sind auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen zugeschnitten“, erläutert Edmund Zirra, Leiter der Alumni & Career Services das Konzept, „für Studentinnen bieten wir Karriere- und Studienberatung, Coaching und Trainingsmodule, um ihnen das Rüstzeug für einen optimalen Berufseinstieg und einen schnellen Berufsaufstieg mitzugeben. Für Studentinnen in höheren Semestern, akademische Mitarbeiterinnen und Absolventinnen bieten wir zudem noch ein Mentoring-Programm.“ Die Teilnahme an Workshops und Technik-Laboren ist auch für Schülerinnen möglich, die im kommenden Schuljahr das Abitur bzw. die Hochschulzugangsberechtigung erwerben und neugierig auf MINT-Fächer sind.

Career Services Frauen in MINT arbeitet auch mit Unternehmen zusammen, die gezielt Frauen in MINT-Bereichen suchen. Erste Firmenkooperationen bestehen bereits. Darüber hinaus sollen in einem Zukunftsforum Studieninhalte hinsichtlich Zukunftsorientierung und Berücksichtigung der Interessen von Frauen mit Unternehmensvertretern diskutiert werden. „Wir freuen uns auf den Austausch mit den Unternehmen und den Fakultäten und sind gespannt, welche Ideen zur Neugestaltung der MINT-Curricula entwickelt werden“, erklärt Prof. Dr. Cosima Schmauch, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule

Karlsruhe. Mit der Karriereberatungsstelle entsteht inner- und außerhalb der Hochschule ein Netzwerk für Frauen in MINT-Bereichen mit Unternehmen, Organisationen und anderen Hochschulen.

Die Mint-Karriereberatungsstelle für Frauen wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds durch das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg unterstützt wie auch durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg mit Mitteln der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung, die gemeinsam mit dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft durchgeführt wird.

<http://www.hs-karlsruhe.de/hochschule/aktuelles/presse/frauen-in-mint.html>

## Neu erschienen: Stellungnahmen und Empfehlungen zur MINT-Bildung in Deutschland

Wer den Fachkräftemangel beklagt, muss in kontinuierliche, anschlussfähige und didaktisch ansprechende Bildungsangebote investieren“, erklärt **Professor Dr. Ortwin Renn**, Leiter der interdisziplinären Arbeitsgruppe (IAG) „Zur Zukunft technischer und naturwissenschaftlicher Bildung in Europa“ der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften.

Die IAG hat in Zusammenarbeit mit der Universität Stuttgart drei Jahre lang nationale und europäische Studien zum Fachkräftemangel und zur Nachwuchsförderung systematisch ausgewertet. Die Empfehlungen zur MINT-Bildung in Deutschland, die sich an Entscheidungsträger in der Bildungspolitik richten, werden jetzt in einer Broschüre vorgestellt.

Deutschland braucht wie kaum ein anderes Land nachwachsende qualifizierte Fachkräfte in den technischen und naturwissenschaftlichen Berufen, um seinen Status als Standort für Hochtechnologie zu sichern. Neben allgemeinen Problemen wie einer sinkenden Studierendenzahl aufgrund des

demografischen Wandels, leiden die technischen und naturwissenschaftlichen Berufe vor allem unter einer unbefriedigenden Situation der Talentförderung und Imageproblemen. Das Studium gilt als anstrengend, wenig praxisnah, der Beitrag dieser Berufe für den gesamtgesellschaftlichen Wohlstand wird kaum vermittelt.

Deutschland verfügt – wie kein anderes europäisches Land – über viele außerschulische Modell- und Förderprojekte. Deren Effizienz hängt jedoch von der schulischen Anbindung ab. Hier zeigt sich ein weiteres Manko: Jugendliche nutzen zwar modernste Technologie mit großer Selbstverständlichkeit, gleichwohl ist Technik als Schulfach und als Thema der Allgemeinbildung wenig präsent. Daher verpuffen viele Bildungsinitiativen und Investitionen.

Die ausführlichen Ergebnisse der Studie und die Empfehlungen für Entscheidungsträger im Bereich der Bildungspolitik wird die IAG im Frühjahr 2012 in einem *Sammelband mit dem Titel „Wissenschafts- und Technikbildung auf dem Prüfstand. Zum Fachkräftemangel und zur Attraktivität der MINT-Bildung und -Berufe im europäischen Vergleich“* im Nomos Verlag publizieren.

Ortwin Renn, Heinz Duddeck, Randolf Menzel, Carl-Ludwig Holtfrerich, Klaus Lucas, Wolfram Fischer, Jutta Allmendinger, Uwe Pfenning:

„Stellungnahmen und Empfehlungen zur MINT-Bildung in Deutschland auf der Basis einer europäischen Vergleichsstudie

Download der Broschüre unter:

<http://www.bbaw.de/forschung/eutena/uebersicht>

## Auszeichnungen im Bereich MINT

**Prof. Anja Feldmann**, Ph.D., Informatikerin der TU Berlin, wurde mit dem Berliner Wissenschaftspreis des Regierenden Bürgermeisters von Berlin ausgezeichnet. Die Ehrung ist mit einem Preisgeld von 40.000 Euro verbunden.

Im Mittelpunkt der Forschungen von Anja Feld-



mann stehen die Fragen der Modellierung, Optimierung und besseren Gestaltung des Internets als Rückgrat der zukünftigen Informationsgesellschaft. Als ausgewiesene Expertin für das Internet gehört sie international zur Spitze ihrer Disziplin. Ihre Forschungsergebnisse haben das Netz schneller und sicherer gemacht, wovon alle Internetnutzer und Anbieter weltweit profitieren.

„Die TU Berlin ist sehr stolz darauf, dass Frau Feldmann erneut ausgezeichnet wird. Erst in diesem Jahr hat sie den höchstdotierten deutschen Forschungspreis, den Leibniz-Preis, erhalten. Ihre wissenschaftlichen Leistungen sind exzellent und eine große Bereicherung für den Forschungsstandort Berlin. **Als Informatikerin ist sie auch Vorbild für all jene Frauen, die technikwissenschaftliche Fächer wählen oder studieren.** Zudem ist Frau Feldmann Dekanin der Fakultät für Informatik und Elektrotechnik, einer der größten in Deutschland. Der Regierende Bürgermeister würdigte mit seinem Preis nicht nur eine hervorragende Wissenschaftlerin, sondern auch eine besonders engagierte Wissenschaftsmanagerin. Ich gratuliere im Namen der Universität“, so **Prof. Dr.-Ing. Jörg Steinbach**, Präsident der TU Berlin.

<http://www.tu-berlin.de/?id=98510>

Mit **Prof. Dr. Birgitta König-Ries** von der Universität Jena ist eine Mentorin von CyberMentor für ihre engagierte Arbeit im Beirat des Programms ausgezeichnet worden.

Über das bundesweite Projekt „CyberMentor“ wird Schülerinnen die Perspektivenvielfalt der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer aufgezeigt. Die Mädchen sollen so bei der Studien- und Berufswahl unterstützt werden. Im Rahmen des E-Mentoring-Programms erhält jede Schülerin für ein Jahr eine persönliche Mentorin aus dem Bereich der Mathematik, Ingenieur- und Naturwissenschaften sowie der Technik (MINT). Birgitta König-Ries ist im Rahmen der 4. MINT-Botschafterkonferenz der wirtschaftsnahen Initiative „MINT Zukunft schaffen“ in Berlin mit dem **MINT-Botschafterpreis** geehrt worden. CyberMentor wird im Rahmen des Nationalen Pakts für Frauen

in MINT-Berufen umgesetzt und aus Mitteln des BMBF sowie des Europäischen Sozialfonds gefördert.

[http://www.uni-jena.de/Mitteilungen/PM111127\\_MINT\\_Botschafterin.html](http://www.uni-jena.de/Mitteilungen/PM111127_MINT_Botschafterin.html)

## 100 Frauen von morgen

Die Standortinitiative „Deutschland – Land der Ideen“ zeichnet „100 Frauen von morgen“ aus, die mit führenden Ideen in ganz unterschiedlichen Bereichen aktiv sind und auf vielfältige Weise ihren Beitrag zur Zukunft Deutschlands leisten.

Wer ist die kommende Wirtschaftswissenschaftlerin? Welche zukünftige Spitzenphysikerin wird die Naturwissenschaften prägen? Wer ist die Autorin, auf die alle gewartet haben? Und welche Künstlerin bewegt die Kunstwelt in den nächsten Jahren?

Das Projekt wurde von der Initiative „Deutschland – Land der Ideen“ gemeinsam mit den Kooperationspartnern BILD am SONNTAG und Scholz & Friends initiiert, als Weiterführung des gemeinsamen Projekts „100 Köpfe von morgen“ aus dem Jahr 2006. Die Kurzporträts der „100 Frauen von morgen“ erschienen am 30. Oktober in der BILD am SONNTAG. Ausgewählt wurden die „100 Frauen von morgen“ durch Frauen, die mit ihrer Arbeit Deutschland bereits heute nachhaltig beeinflussen.

[http://www.land-der-ideen.de/sites/default/files/Pressemitteilung\\_100%20Frauen%20von%20morgen.pdf](http://www.land-der-ideen.de/sites/default/files/Pressemitteilung_100%20Frauen%20von%20morgen.pdf)

<http://www.land-der-ideen.de/100-frauen-von-morgen/100-frauen-von-morgen>

## Start der Equal Pay Day Kampagne

Josef Hecken, Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Henrike von Platen, Präsidentin des Frauennetzwerks Business and Professional Women (BPW) Germany, läuteten am 30.11.2011 mit einer Auftaktveranstaltung in Berlin den Start der Kampagne zum Equal Pay Day 2012 ein.

Die Bundesgeschäftsstelle Entgeltgleichheit stellte das Schwerpunktthema „Lohnfindung“ zusammen mit Fachleuten aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft vor. Ziel des Forums ist es, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für gemeinsame, bundesweite Aktionen am nächsten Equal Pay Day am 23. März 2012 zu gewinnen. Dabei soll der Schwerpunkt der Debatte auf den Prozess der Lohnfindung gesetzt und die Diskussion weiter in die Breite getragen werden.

Mit fünf Foren in fünf Bundesländern wurde und wird das komplexe Thema der ‚Lohnfindung‘ beleuchtet und eine konzertierte Aktion zum Equal Pay Day 2012 angestoßen.

**Bitte beachten Sie das nächste Forum am 10.02.2012 in Aachen!**

Ein „Toolkit“, das den Akteurinnen und Akteuren zur Verfügung gestellt wird, soll die Organisation von Publikumsveranstaltungen erleichtern und wichtige Informationen zum Jahresthema liefern. Es enthält unter anderem einen praktischen Leitfaden, eine Muster-Präsentation und Werbemittel und soll durch ein einheitliches Design einen hohen Wiedererkennungswert sicherstellen.

Das *Equal Pay Day Toolkit* zur Lohnfindung gibt es jetzt als Download:

<http://www.equalpayday.de/toolkit/>

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

## Onlinestudie zu Business-Netzwerken – Was das Profilbild erzählt

Starker Chef oder sensible Chefin? Die Wirkung von Profilbildern bei Business-Netzwerken wie Xing oder LinkedIn beschäftigt den Lehrstuhl Sozialpsychologie, Medien und Kommunikation an der Universität Duisburg-Essen (UDE). Solche Plattformen werden auch unter AkademikerInnen immer beliebter. Sie zeigen u.a. den eigenen Lebenslauf und virtuelle Kontakte. Das Team um Prof. Dr. Nicole Krämer untersucht, ob gleiche Informationen unterschiedlich bewertet werden, wenn sie mit einem Männer- oder einem Frauenporträt versehen sind.

„Uns interessiert der Einfluss des Geschlechts bei den dargestellten Personen – nicht zuletzt, weil die ungleiche Repräsentation von Frauen in Führungspositionen so heiß diskutiert wird“, so die Projektmitarbeiterinnen Sabrina Eimler und Sabrina Sobieraj. In einem Online-Experiment wurden dazu das Geschlecht und der Attraktivitätsgrad der Netzwerker verändert. Um die Gesichtsmarkmalen systematisch kontrollieren zu können, verwendete die Forschungsgruppe virtuelle Gesichter, die zuvor in einem Vortest ausgewählt worden waren.

Die 150 TeilnehmerInnen, die die Profile bewerten sollten, waren meistens nicht objektiv. Den dargestellten Männern sprachen sie allgemein einen größeren Freundeskreis zu und weniger Interesse an der Familie als den Frauen. Trotz des gleichen Werdegangs schrieben sie diesen häufiger Eigenschaften aus dem weiblichen Rollenstereotyp zu, z.B. Abhängigkeit, Empfindsamkeit, Toleranz oder Intuition. Bei den Männern waren es eher instrumentelle Eigenschaften der klassischen Führungsrolle, z.B. Karriereorientierung, Hartnäckigkeit, Risikobereitschaft oder Selbstbewusstsein.

Gutes Aussehen ist vorteilhaft: Attraktive Personen wurden als beliebter eingeschätzt. Allerdings wirken sich weder Attraktivität noch Geschlecht auf den Marktwert bei der Jobsuche aus. Es gab keine

Unterschiede bei der Frage, wie gut die Einstellungschancen für eine ausgeschriebene Stelle sind. Hier zählte allein der Lebenslauf. „Doch insgesamt zeigt die Studie, dass die gleiche Profilinformation in der Betrachtung unterschiedliche, mit den Geschlechterstereotypen konforme Zuschreibungen hervorruft. Das ist vor dem Hintergrund von Chancengleichheit kritisch zu sehen. *Anonyme Profile könnten hier ein Lösungsansatz sein*“, resümiert Professorin Krämer.

Kontakt: Sabrina Eimler, Tel. 0203/379-3597, [sabrina.eimler@uni-due.de](mailto:sabrina.eimler@uni-due.de)

<http://www.uni-due.de/de/presse/meldung.php?id=5567>

## 04

HOCHSCHULEN,  
HOCHSCHULFORSCHUNGBerufsaussichten von  
Hochschulabsolventinnen

AbsolventInnenstudie des HIS-Instituts für Hochschulforschung (HIS-HF) veröffentlicht. Mehr als 10.000 AbsolventInnen des Prüfungsjahrgangs 2009 wurden in einer bundesweit repräsentativen Untersuchung gut ein Jahr nach dem Examen befragt.

*Geschlechtsspezifische Ergebnisse*  
(Zusammenfassung der Studie)

In der im November 2011 veröffentlichten AbsolventInnenbefragung treten alles in allem nur geringe Unterschiede im Antwortverhalten von Männern und Frauen zutage. Unterschiede sind in vielen Fällen auf die Verteilung von Männern und Frauen auf die einzelnen Fachrichtungen zurückzuführen (z.B. kommen von den Absolventen mit Fachhochschuldiplom 48 Prozent aus der Fachrichtung Ingenieurwissenschaften, von den Absolventinnen aber nur 14 Prozent. Dementsprechend fließen in den FH-Gesamtwert für Männer relativ mehr Ingenieure ein als Ingenieurinnen in den FH-Gesamtwert für Frauen). Der folgende Abschnitt fasst die wesentlichen geschlechtsspezifischen Befunde zusammen:

Im Hinblick auf den Studienverlauf und den Rückblick auf das Studium treten nur hinsichtlich einzelner Aspekte geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Beispielsweise waren Absolventinnen häufiger über längere Zeit während des Studiums erwerbstätig als Absolventen. Dabei üben sie öfter

als Männer (ein Drittel vs. ein Viertel) Tätigkeiten aus, die in keinem fachlichen Zusammenhang mit dem Studium stehen. Auch in der Einschätzung der beim Studienabschluss vorhandenen Kompetenzen ergeben sich Unterschiede. Männer schätzen ihre fachspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten in der Regel höher ein als ihre ehemaligen Kommilitoninnen. Den Wert ihres Studiums sehen Männer häufiger als Frauen in der beruflichen Verwertbarkeit (rund 70 % vs. 50 %), wohingegen für Frauen intrinsische Werte eine größere Rolle spielen. Unter Männern mit traditionellen Abschlüssen liegt die Promotionsquote etwa ein Jahr nach dem Studienabschluss mit 32 Prozent deutlich höher als unter Frauen (22 %). Für Bachelorabsolvent(inn)en sind beim Übergang in ein Masterstudium hingegen keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern festzustellen.

Nachdem in den vorherigen Jahrgängen Männer schneller als Frauen in reguläre Beschäftigung einmündeten, ist dieser Unterschied für den Jahrgang 2009 nicht mehr vorhanden. Frauen und Männer gehen jedoch unterschiedlich mit der Übergangsphase zwischen dem Abschluss und der Aufnahme einer Beschäftigung um. Männer sind eher für einen kurzen Zeitraum arbeitslos, wohingegen Frauen Suchphasen öfter durch Übergangsjobs überbrücken.

Die Bereitschaft, sich selbständig zu machen, ist unter Männern stärker ausgeprägt als unter Frauen. Auch wenn ein Jahr nach Abschluss Männer nicht wesentlich häufiger selbständig sind, schließen sie mit rund 30 Prozent eine Unternehmensgründung für die Zukunft seltener aus als Frauen (etwa 40 %). Männer blicken auch optimistischer in ihre

berufliche Zukunft als Frauen. Sowohl die Einschätzung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten als auch der Beschäftigungssicherheit fällt unter Absolventen positiver aus als unter Absolventinnen. Für den Prüfungsjahrgang 2005 wurden noch höhere Anteile an Praktika nach dem Studium für Frauen festgestellt. Diese Unterschiede sind für den Jahrgang 2009 nicht mehr vorhanden; männliche und weibliche Absolventen absolvieren zu gleichen Teilen Praktika nach dem Abschluss. Die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede treten im Hinblick auf die berufliche Situation nach Studienabschluss zutage. Beispielsweise arbeiten Männer in der Privatwirtschaft häufiger als Frauen auf unbefristeten Vollzeitstellen (FH: 55 % der Männer, 42 % der Frauen; Uni: 33 % der Männer, 17 % der Frauen). Für den öffentlichen Dienst gelten die unterschiedlichen Arbeitsverhältnisse für Männer und Frauen jedoch nicht. Unabhängig von der Fachwahl und des Arbeitszeitumfangs verdienen Absolventen im Durchschnitt mehr als Absolventinnen (FH: 38.000 € vs. 33.500 €; Uni: 39.450 € vs. 33.900 €). Im Jahrgangvergleich ist jedoch eine leichte Annäherung der Verdienste von Männern und Frauen über die Zeit erkennbar. In den subjektiven Einschätzungen zur Berufszufriedenheit kommen objektive Beschäftigungsbedingungen zum Ausdruck. Frauen sind seltener unbefristet beschäftigt und verdienen weniger. Auch die Zufriedenheit mit diesen Merkmalen fällt geringer aus als unter Männern. Wenngleich somit vor allem hinsichtlich einzelner, zentraler Beschäftigungsmerkmale geschlechtsspezifische Unterschiede erkennbar sind, überwiegen dennoch die Gemeinsamkeiten in den Einschätzungen zum Studium und in den Werdegängen unmittelbar nach dem Studienabschluss.

Weitere Informationen:

[http://www.his.de/pdf/pub\\_fh/fh-201117.pdf](http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201117.pdf)

[http://www.his.de/presse/news/ganze\\_pm?pm\\_nr=940](http://www.his.de/presse/news/ganze_pm?pm_nr=940)

## Statistik: Erstsemester im Studienjahr 2011

**Zahl der Erstsemester wächst im Vergleich zu 2010 um 16 %. Die Zahl der männlichen Studienanfänger nahm mit + 23 % deutlich stärker zu als die der weiblichen mit + 9 %.**

Im Studienjahr 2011 (Sommersemester 2011 und Wintersemester 2011/2012) nahmen nach ersten vorläufigen Ergebnissen 515 800 Studienanfänger und -anfängerinnen (240 323 Frauen) ein Studium an Hochschulen in Deutschland auf.

Die Studienanfängerquote, das heißt der Anteil der Studienanfänger und -anfängerinnen an der gleichaltrigen Bevölkerung, lag im Studienjahr 2011 bei 55 %. Gegenüber dem Vorjahr entspricht das einer Zunahme von 10 Prozentpunkten. Sowohl der starke Anstieg der Zahl der Studienanfänger als auch der Studienanfängerquote sind zum großen Teil auf die doppelten Abiturientenjahrgänge in Bayern und Niedersachsen sowie auf die Aussetzung der Wehrpflicht zurückzuführen.

Deutlich mehr Studierende begannen ein Studium in Bayern (85 758 insgesamt; 40 066 Frauen, Veränderung zu 2010: 23,5% ) sowie in Nordrhein-Westfalen (119 486 insgesamt; 54 904 Frauen, Veränderung zu 2010: 13,8%) und Niedersachsen (36 989 insgesamt; 17 447 Frauen, Veränderung zu 2010: 13,0% ). Die Zahl der Studienanfänger und -anfängerinnen in Brandenburg, dem Saarland und Thüringen blieb hingegen nahezu konstant.

[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/11/PD11\\_\\_433\\_\\_213,templateId=renderPrint.psm](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/11/PD11__433__213,templateId=renderPrint.psm)

## Leistungsorientierte Mittelverteilung in NRW

Wissenschaftsministerin Schulze hat im Dezember 2011 im Landtag das zukünftige System der leistungsorientierten Mittelverteilung vorgestellt. „Land und Hochschulen werden zukünftig mehr als eine halbe Milliarde Euro für besondere Leistungen der Hochschulen bereitstellen“, kündigte Wissenschaftsministerin **Svenja Schulze** an. Die NRW-Hochschulen werden dafür 23 Prozent ihres aktuellen Haushalts in einen gemeinsamen Fonds geben. Das neue System soll zum 1. Januar 2012 starten. „Entscheidende Erfolgsparameter sind Anzahl der Absolventen, die Höhe der eingeworbenen Drittmittel sowie der **Frauenanteil bei den Professuren.**“ Bereits im November 2011 hatte die Wissenschaftsministerin angekündigt, das bisherige System der leistungsorientierten Mittelverteilung auf den Prüfstand stellen zu wollen. „Ziel war es, das Verfahren einfacher und transparenter zu gestalten“, sagte Schulze. Nach Gesprächen mit den Hochschulen wurde jetzt die Neuausrichtung vorgestellt.

Zentrale Elemente der leistungsorientierten Mittelverteilung 2012 sind:

- 468 Millionen Euro für Lehre und Forschung, die überwiegend nach den beiden Indikatoren Absolventen und Drittmittel verteilt werden.
- 52 Millionen Euro für die Gleichstellung entsprechend des Anteils weiblich besetzter Professuren sowie Juniorprofessuren an der Gesamtzahl der Professuren einer Hochschule.
- Jede Hochschule trägt 23 Prozent ihres aktuellen Budgets bei.
- Die Berechnung des leistungsorientierten Budgets erfolgt jährlich neu.

<http://www.nrw.de/landesregierung/520-millionen-euro-fuer-erfolge-in-studium-forschung-und-gleichstellung-12215/>

## HoF und CHE erforschen Karrierewege von Juniorprofessor/inn/en

Mit einem im April 2012 startenden Forschungsprojekt analysieren das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) und das gemeinnützige Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Juniorprofessur (DGJ) traditionelle und neue wissenschaftliche Qualifikationswege in Deutschland. Eine zentrale Rolle spielen die Karriereverläufe von Juniorprofessor/inn/en. Gefördert wird das Projekt von der Hans-Böckler-Stiftung.

Die Bedingungen für eine akademische Karriere in Deutschland werden derzeit kritischer denn je diskutiert. Neben Studienreform und Überlegungen zur Neugestaltung der Promotionsphase stehen auch tradierte Prinzipien der Qualifikation zur Professur seit einigen Jahren auf dem Prüfstand. Die Juniorprofessur sowie die Leitung von Nachwuchsgruppen stellen (neben C1/C2-Auslaufstellen) derzeit die einzige Personalkategorie an Hochschulen dar, bei der man von einer gezielten Personalentwicklung/-rekrutierung für die zukünftige Besetzung frei werdender bzw. neu begründeter Professuren sprechen kann. Das bis Ende 2014 laufende Projekt realisiert eine umfassende vergleichende empirische Untersuchung der traditionellen und neuen Qualifikationswege zwischen Promotion und Professur. Die wissenschaftliche Leitung des Projekts haben **Dr. Anke Burkhardt**, **Dipl.-Soz. Robert Schuster** (HoF) und **Dr. Sigrun Nickel** (CHE).

<http://www.hof.uni-halle.de/projekte/juniorprofessur.htm>

<http://www.che-concept.de/juniorprofessur>

Bitte beachten Sie auch:

**CEWS-Projekt: Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen** Ein Vergleich der Qualifikationswege Juniorprofessur und C1-Assistentenstelle.

<http://www.gesis.org/cews> (Publikationen)

## Datenbank zeigt gesetzliche Regelungen der Bundesländer zu Besoldung und Gleichstellung im Hochschulbereich

Das Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg dokumentiert die aktuellen Besoldungs-, Hochschul- und Gleichstellungsgesetze der Bundesländer. Verschiedene Synopsen stellen die Regelungen zur Vergabe von besonderen Leistungszuschlägen und zur Verpflichtung der Förderung von Gleichstellung sowie zur gleichstellungsorientierten Ausgestaltung der Berufungsverfahren im Ländervergleich dar.

Professorinnen und Professoren werden seit 2005 verstärkt leistungsorientiert besoldet. Grundlage der W-Besoldung bildet das 2002 in Kraft getretene Professorenbesoldungsreformgesetz. Damit hatte der Bund den gesetzlichen Rahmen für die Reform der Besoldung geschaffen und dabei gleichzeitig den Ländern Handlungsspielräume für die konkrete Ausgestaltung eingeräumt.

Im Zuge der Föderalismusreform wurde den Ländern dann die Gesetzgebungskompetenz im Bereich der Besoldung übertragen.

Einheitlich ist geregelt, dass die Besoldung aus einem Grundgehalt und variablen Leistungsbezügen besteht. Der variable Teil kann sich aus Berufs- und Bleibeleistungsbezügen, Bezügen für besondere Leistungen z. B. in Lehre und Forschung sowie aus Funktionsleistungsbezügen zusammensetzen.

Wie die Umsetzung der Vergabe insbesondere der Bezüge für besondere Leistungen in der Landesgesetzgebung erfolgt, zeigt die vom Institut für Hochschulforschung erstellte tabellarische Übersicht:

Besoldungsrecht: <http://www.hof.uni-halle.de/dokumentation/besoldung.htm>

Gleichstellungsrecht: <http://www.hof.uni-halle.de/dokumentation/gleichstellung.htm>

Kontakt: Dr. Anke Burkhardt 03491/ 466-151 [anke.burkhardt@hof.uni-halle.de](mailto:anke.burkhardt@hof.uni-halle.de); Dr. Karin Hidebrandt 03491/466-245 [Karin.Hildebrandt@hof.uni-halle.de](mailto:Karin.Hildebrandt@hof.uni-halle.de); Romy Hilbrich 03491/466-142 [romy.hilbrich@hof.uni-halle.de](mailto:romy.hilbrich@hof.uni-halle.de); Robert Schuster 0391/466-155 [robert.schuster@hof.uni-halle.de](mailto:robert.schuster@hof.uni-halle.de)

<http://www.hof.uni-halle.de/aktuelles.htm>

Bitte beachten Sie die **CEWS-Datenbank zum Gleichstellungsrecht an Hochschulen** :

<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/gleichstellungsrecht/blatetern/>

## Universität Konstanz veröffentlicht Dual Career-Policy

Als erste deutsche Hochschule hat die Universität Konstanz offiziell eine Dual Career-Policy verabschiedet und veröffentlicht. Damit unterstreicht sie ihre Verpflichtung, Karrierepaare zu unterstützen und ihnen einen gemeinsamen Lebens- und Arbeitsort zu bieten. Kern der Policy sind *allgemeinverbindliche und transparente Richtlinien* zum Umgang mit Dual Career-Partnerinnen und -Partnern bei Stellenbesetzungsverfahren. Im Sinne einer aktiven Förderung und Gestaltung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen begrüßt die Universität Konstanz Bewerbungen von Partnerinnen und Partnern. Die Dual Career Policy leistet so einen Beitrag zur Erweiterung der Vielfalt an der Universität und zur Verwirklichung ihrer Gleichstellungsziele: die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Erhöhung der Frauenanteile in der Wissenschaft sowie die geschlechtergerechte und familienfreundliche Gestaltung der Universität.

Mit ihrem Dual Career-Programm bietet die Universität Konstanz seit 2008 Partnerinnen und Partnern ihrer Professorinnen und Professoren, ihres

wissenschaftlichen Nachwuchses und ihrer Führungskräfte eine persönliche Karriereberatung und qualifizierte Begleitung bei der Stellensuche an. Das Programm zielt auf die Weiterführung der bisherigen Berufslaufbahn und auf die Vermeidung von Karriereeinbrüchen.

<http://www.aktuelles.uni-konstanz.de/>

## Frauen an Jura-Lehrstühlen

Artikel in: Legal Tribune, 14.11.2011

Justitia ist weiblich. Das weiß jeder. Warum dagegen nur etwa 16% der juristischen Lehrstühle in Deutschland von Frauen besetzt sind, blieb bislang wissenschaftlich unbeantwortet. Erstmals geht dieser Frage jetzt eine bundesweite Studie nach.

Auf den ersten Blick erscheint die Integration von Frauen in juristische Berufe in der Tat erfolgreich und weitgehend abgeschlossen", erklärt **Ulrike Schultz**. Aber sogleich gibt die „Expertin für Geschlechterfragen in der Rechtswissenschaft“ (FernUni Hagen) zu bedenken: „Die Statistiken sprechen eine andere Sprache. Gemessen am Frauenanteil gibt es noch immer unverhältnismäßig wenig weibliche Führungskräfte in juristischen Tätigkeitsfeldern. Das liegt sicherlich in gesamtgesellschaftlichen Strukturen begründet, die Frauen, auch in anderen Bereichen, noch immer benachteiligen. Diese Unterrepräsentanz hat aber auch etwas mit dem spezifischen Selbstbild, der Kultur und dem Image der Justiz zu tun. Die Justiz ist traditionell männlich und durch eine streng hierarchische Ordnung geprägt. Eine Besetzung der Schlüssel- und Entscheidungspositionen mit männlichen Kandidaten, das weiß man auch aus Untersuchungen des französischen Justizsystems, soll einer Feminisierung und dem damit möglicherweise verbundenen Prestigeverlust der Institution vorbeugen“.

Schultz arbeitet mit einem Forschungsteam vom Lehrstuhl für Deutsches und Europäisches Verfassungs- und Verwaltungsrecht sowie Völkerrecht der FernUniversität in Hagen während der nächs-

ten drei Jahre an der Studie. Unter dem Titel „**De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft. Eine Untersuchung der Bedingungen von Professorinnenkarrieren zur Verbesserung der Organisationsstruktur und -kultur in der Rechtswissenschaft**“, wird das Projekt durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie den Europäische Sozialfonds, gefördert. Dabei sei man ein „eingespieltes Team“. Schließlich habe man bereits bei dem Forschungsprojekt „*Frauen in Führungspositionen der Justiz*“ des NRW-Justizministeriums zusammengearbeitet.

Obwohl in Deutschland der Frauenanteil unter den Jurastudierenden seit Jahren erheblich über 50% liegt, ist der Professorinnenanteil weiterhin besonders niedrig: „Er liegt bei ca. 16%, bei voll ausgestatteten Lehrstühlen noch erheblich niedriger. Es gibt immer noch drei Fakultäten ohne Professorin und einige mit nur einer“. Zwar liegen mittlerweile etliche Untersuchungen über Wissenschaftlerinnen aus den Natur- oder auch Sozialwissenschaften vor. Dagegen fehlt es mit Ausnahme lediglich einer Studie aus Großbritannien bislang an Befunden über die Situation in der Rechtswissenschaft: Das sei deshalb so überraschend, da diese als klassische Leitdisziplin über eine sehr lange Tradition an den Universitäten verfüge und sie neben der Wirtschaftswissenschaft das meist gewählte Studienfach ist, das in zentrale gesellschaftliche Positionen und Ämter führt, so Schultz. Genau bei diesem Wissensdefizit setzt die Forscherin und ihr Team jetzt systematisch an: „In der Untersuchung soll ein Einblick in die spezifischen Arbeits- und Lebensbedingungen von Jura-Professorinnen gewonnen werden. Es soll ermittelt werden, was die genauen Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der juristischen Lehre sind, wo die Karrierehindernisse liegen. Dabei ist auch den Faktoren nachzugehen, die die juristische Fachkultur ausmachen. Außerdem wollen wir uns mit der Gleichstellungsgesetzgebung und der Gleichstellungspraxis an den Universitäten auseinandersetzen, um fördernde Maßnahmen und Möglichkeiten zu ermitteln“.

Quelle:

<http://www.lto.de/de/html/nachrichten/4828/Frauen-an-Jura-Lehrst%C3%BChlen/>



## Mentoring-Programm

### TANDEMpeerMED

Um „Lebensbalance-Vernetzung-Berufspolitik. Meilensteine einer Karriere in der Medizin?“ ging es am 9.11.2011 bei der Auftaktveranstaltung des neuen Mentoring-Programms TANDEMpeerMED und dem älteren TANDEMmed-Programm (für Medizinstudentinnen) an der Medizinischen Fakultät der RWTH Aachen.

Im Gegensatz zu den bestehenden Karriereprogrammen der RWTH, richtet sich das „Neue“ *nicht nur an weibliches, sondern auch an männliches ärztliches und wissenschaftliches Personal* der Medizinischen Fakultät der RWTH Aachen, die eine Karriere in Klinik oder Forschung in der Medizin anstreben und sich aktiv in einer Gruppe von Nachwuchskräften für ihre Karriereplanung engagieren möchten.

Kontakt: Dr. Henrike Wolf, [tandemplusmed@ukaachen.de](mailto:tandemplusmed@ukaachen.de)

<http://www.tandemplusmed.ukaachen.de>

## Karrierewege nach

### Auslandsstudium mit Kind

**Bundesweite Befragung durch Hochschule Wismar**

Die Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule Wismar hat mit Beginn des Jahres 2012 eine fünfmonatige Befragung junger Eltern gestartet, die während ihres Studiums einen Auslandsaufenthalt mit Kind absolviert haben. Ziel ist es, mögliche Mobilitätshemmnisse aufzuzeigen und erste Handlungsansätze für eine langfristige Erhöhung der internationalen Mobilität im Studium auch mit eigenem Nachwuchs abzuleiten.

Grundlage der Untersuchung sind Erfahrungsbe-

richte bereits auslandserfahrener studentischer Eltern – diese können direkt auf der Homepage <http://www.auslandsstudium-mit-kind.de> eingereicht werden.

Studierende mit Kind haben es ungleich schwerer als ihre KommilitonInnen ohne Kind – auch hinsichtlich eines Auslandsaufenthaltes im Rahmen ihres Studiums. Der 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes folgend, sind bundesweit aktuell rund 94.500 Studierende mit Kind an deutschen Hochschulen immatrikuliert. Das entspricht fünf Prozent aller Studierenden. Diese verzichten auch gegenwärtig eher auf ein Auslandssemester oder -praktikum als ihre KommilitonInnen ohne Kind. Begründet wird dies vor allem mit bestehenden Unsicherheiten hinsichtlich der Organisation und Finanzierung eines Auslandsaufenthaltes für studierende Eltern. Die Folge ist, dass sie ihre Potenziale nicht voll ausschöpfen und schließlich nicht mit den gleichen Chancen ins Berufsleben einsteigen oder die gleichen Karrierewege beschreiten können.

Gegenwärtig beschäftigt sich die Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule Wismar mit der Frage, ob und inwieweit sich ein während der Studienzeit absolvierter Auslandsaufenthalt mit Kind auf das weitere berufliche Fortkommen speziell ehemals studierender Mütter auswirkt. Aufbauend auf der derzeit laufenden, bundesweit durchgeführten, Befragung von Studentinnen bzw. Hochschulabsolventinnen sollen mögliche Mobilitätshemmnisse aufgezeigt und erste Handlungsansätze für eine langfristige Erhöhung der internationalen Mobilität im Studium in Verbindung mit Familie abgeleitet werden. Ständig werden hierfür neue Erfahrungsberichte erfasst. Für all die auslandserfahrenen Mütter und Väter, die ihre Eindrücke und Hinweise dem Forschungsteam, aber vor allem weiteren InteressentInnen zur Verfügung stellen, winkt noch bis zum **15. Mai 2012** eine Prämierung der eingereichten Berichte in Höhe von insgesamt 600 Euro.

<http://www.auslandsstudium-mit-kind.de>  
<http://www.studieren-in-wismar.de/index.php?id=36>

## RWTH Aachen und Universität Freiburg erhalten „Deutschen Diversity Preis“

Am 14. November 2011 erhielt die Aachener Hochschule den erstmals ausgelobten „Deutschen Diversity Preis“ in der Kategorie „Vielfältigster Arbeitgeber Deutschlands“ für die Unterkategorie „Öffentliche und soziale Institutionen“. Auszeichnung „Exzellent“ für die Universität Freiburg.

Der von **Prof. Dr. Rita Süßmuth**, Bundestagspräsidentin a.D., überreichte Preis wurde von **Prof. Dr. Doris Klee**, RWTH-Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs, entgegengenommen. Die RWTH Aachen wurde weiterhin von **Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten** und **Dr. Andrea Wolffram**, der stellvertretenden Leiterin des Integration Teams, der zentralen Koordinierungsstelle für die Diversitymaßnahmen der Hochschule, vertreten. Prorektorin Klee zeigte sich sehr erfreut über die Auszeichnung: „Dieser Preis bestärkt uns, den Weg in einer von Vielfalt geprägten Hochschule weiter zu beschreiten. Nur wer das Potenzial aller Menschen, unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft, familiären Bedingungen oder auch Behinderung nutzt, hat zukünftig eine Chance, im Wettbewerb zu bestehen. Deswegen wird sich die RWTH auch in Zukunft dafür engagieren, Menschen verschiedener Herkunft für die RWTH Aachen zu gewinnen.“

Ausgezeichnet wurde auch die Universität Freiburg aufgrund ihres beispielhaften Diversitykonzepts und zahlreicher Maßnahmen für die Förderung von Frauen.

Vor allem aber sei mit der *Einrichtung der Stabsstelle Gender and Diversity* eine wesentliche Stütze des Diversity Managements an der Universität Freiburg geschaffen worden. Besonders wichtig hierbei sei, dass die Verantwortung des Themas top-down vom Rektorat getragen würde. So betonte der für Gleichstellung und Vielfalt seit 2008 zuständige Vizerektor **Prof. Dr. Heiner Schanz**, dass ein klares Diversity Management für die Universität Freiburg

unabdingbar ist, da die universitäre Realität in allen Bereichen „bunt und vielfältig“ sei.

Der von Henkel, McKinsey und der WirtschaftsWoche ins Leben gerufene und von der „Charta der Vielfalt“ unterstützte „Deutsche Diversity Preis“ zeichnet Arbeitgeber, Einzelpersonen und innovative Projekte aus, die Diversity und Diversity Management erfolgreich umsetzen und sich für eine Arbeitskultur der Vielfalt in Deutschland einsetzen.

<http://www.wiwo.de/erfolg/trends/vielfaeltigkeit-erster-deutscher-diversity-preis-verliehen/5836846.html>  
<http://diversity-preis.de/>  
<http://www.pr.uni-freiburg.de/pm/2011/pm.2011-11-18.266>  
<http://www.rwth-aachen.de/aw/zentral/deutsch/Themen/~do/Aktuelles/>  
<http://diversity-preis.de/die-preistrager-des-deutschen-diversity-preises-2011/>

## Professuren (nur) für Frauen

Die **Christian-Albrechts-Universität Kiel** begegnet den viel zu niedrigen Frauenanteilen bei den Professuren mit einer *Anzeigenkampagne*. Dabei werden Professuren in einer *Sammelausschreibung* für Wissenschaftlerinnen (ja, nur mit kleinem „i“) ausgeschrieben.

Der rechtliche Grundsatz der Chancengleichheit (jetzt für Männer) bleibt dadurch gewahrt, dass all jene Professuren schon einmal in der üblichen Form ausgeschrieben waren.

Die CAU will hiermit aber das sehr deutliche Zeichen setzen, dass sie ernsthaft Frauen berufen will. Dazu müssen sich natürlich genügend qualifizierte Frauen bewerben.

<http://www.uni-kiel.de/aktuell/curie/>

## Relaunch des Gender-Portals der UDE zum 5-jährigen Jubiläum

Das Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen (UDE) war der erste Internetauftritt mit dem Schwerpunkt Gleichstellung an einer deutschen Hochschule. Vor fünf Jahren im November ging es online und wird seitdem kontinuierlich von Redakteurinnen aus dem Gleichstellungsbüro und dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung weiterentwickelt. Im November 2011 wurde die Seite, auch auf Basis einer NutzerInnenbefragung, einem Relaunch unterzogen insbesondere im Hinblick auf neue Themen und einer verbesserten Menüführung.

Ansprechpartnerin: Eva Wegrzyn, M.A., eva.wegrzyn@uni-due.de

<http://www.uni-due.de/genderportal/>

## Erhöhter Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen an der Universität Köln

Besonders bei den Promotionen haben die Wissenschaftlerinnen aufgeholt.

So steigerte sich der Anteil der weiblichen Promovierten an allen Promotionen von 39 Prozent im Jahre 2006 auf 46 Prozent im Jahre 2010. Der Anteil in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät wuchs innerhalb dieser fünf Jahre von 33 Prozent (58) auf knapp 50 Prozent (84). Auch in anderen Fakultäten ist die Hälfte der Promovierenden inzwischen weiblich: In der Medizinischen Fakultät betrug der Anteil der Frauen im Jahr 2010 knapp 51 Prozent (88), in der Philosophischen über 51 Prozent (28). In der WiSo-Fakultät steigerte sich der Anteil von 25 Prozent im Jahr

2006 auf 34 Prozent, bei den Juristen von 32 Prozent um 6 Prozentpunkte auf 38 Prozent.

Auch die Zahl der Habilitationen von Frauen erhöhte sich von 2006 bis 2010. Waren es 21 Prozent im Jahre 2006 (11) so machten Frauen im Jahre 2010 schon 29 Prozent (16) der Habilitierenden aus.

Auch die Professorinnen holen auf. So waren es 2010 knapp 21 Prozent (107) aller Professuren, die mit Frauen besetzt waren. Dabei waren 27 Prozent (6) aller W1/C2-Professuren mit Frauen besetzt. Bei den W2/C3-Professuren waren es knapp 29 Prozent (58) und bei den W3/C4-Stellen knapp 16 Prozent (42).

<http://www.portal.uni-koeln.de/nachricht+M5f6fe5826d2.html>

## Veranstaltungsreihe der Kölner Hochschulen zur Familienfreundlichkeit

Zum ersten Mal gestalten Kölner Hochschulen und das Kölner Studentenwerk gemeinsam eine Veranstaltungsreihe zum Thema Familienfreundlichkeit. Es werden noch bis zum 11. Mai 2012 Vorträge und Workshops zum Thema Vereinbarkeit von Studium/Beruf/wissenschaftlicher Karriere und Familie angeboten.

Interessierte haben die Möglichkeit:

- die vorhandenen Angebote der Hochschulen kennen zu lernen,
- sich über aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zu informieren,
- und sich mit anderen Menschen in der gleichen Lebenssituation auszutauschen,
- eigene Impulse für erforderliche Maßnahmen einzubringen.

[http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung13/content/cfs/koelner\\_hochschulen/index\\_ger.html](http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung13/content/cfs/koelner_hochschulen/index_ger.html)

## „Gender in motion“

Ein Erfahrungsbericht über das Ausstellungsprojekt „Fair A Gender“ an der Universität Bremen, das nun auf Reisen gehen soll

(Autorin:  
Kerstin Heermann, Universität Bremen)

Ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bereits erreicht? Fühlen Frauen sich im Studium oder hinsichtlich des Emporkletterns auf der wissenschaftlichen Karriereleiter benachteiligt oder gar diskriminiert? Ist der Begriff „Gender“ jedem geläufig?

Von vielen jungen Menschen, insbesondere auch von Frauen, werden diese Fragen häufig mit einem müden Lächeln oder einem Blick quitiert, mit dem sie zu verstehen geben: „Gender? Das war doch gestern!“

Doch stimmt das eigentlich? Ein dreiköpfiges Studentinnenteam der Universität Bremen wollte dies genau wissen und hat im Sommer letzten Jahres ein Projekt mit dem Titel „Fair A Gender? Geschlechterreflexionen an der Universität Bremen“ gestartet, das im April 2011 in Form einer Ausstellung gezeigt wurde. Finanziell getragen und fachlich unterstützt wurde das Vorhaben von der Zentralen Kommission für Frauenfragen der Universität (ZKFF).

Der Kerninhalt der Ausstellung bestand aus Interviews, die mit Studierenden unterschiedlicher Disziplinen und verschiedenen Geschlechts geführt wurden. Sie haben sich sehr offen zu Themen wie „Gleichstellung“, „Diskriminierung“, oder auch „Zukunftsvisionen einer geschlechtergerechten Gesellschaft“ geäußert. Anhand der teilweise überraschenden Antworten wurden zwei Dinge besonders deutlich: 1.) die meisten Befragten erleben oft direkte oder indirekte Diskriminierung im universitären Alltag und 2.) scheint die Universität diesbezüglich nicht der „geschützte Raum“ zu sein, für den er häufig gehalten wird.

Insgesamt hat uns als Projektteam die Arbeit und

die Reaktionen auf unsere Ausstellung vor allem eines gezeigt: Gender ist auch heute aktueller denn je!

Nun soll die Ausstellung auf Reisen gehen. Bei Interesse stellen wir sie anderen Universitäten und Hochschulen gerne zur Verfügung.

Bitte nehmen Sie Kontakt mit uns auf:

[zkff@uni-bremen.de](mailto:zkff@uni-bremen.de)

Kurz erwähnt:

### Knappes Ja für flexible Frauenquote

Der Deutsche Hochschulverband hat die Newsletter-LeserInnen in seiner September-Ausgabe (2011) gefragt, ob sie die Pläne der rot-grünen Landesregierung für zielführend erachteten, mit Hilfe von flexiblen Quotenvorgaben die Karrieren von Wissenschaftlerinnen zu fördern. 50,2 Prozent der Teilnehmer antworteten mit Ja, 49,8 Prozent mit Nein.

[http://www.hochschulverband.de/cms1/frage-des-monats.html?&tx\\_jkpoll\\_pi1\[uid\]=35](http://www.hochschulverband.de/cms1/frage-des-monats.html?&tx_jkpoll_pi1[uid]=35)

## 05

## SCHWERPUNKTTHEMA

## Wissenschaft mit Kind: Eine Frage der Betreuung?

Unter diesem Titel legte das CEWS den Evaluationsbericht über das vom Land Baden-Württemberg geförderte Kinderbetreuungsprogramm für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen vor. Jetzt liegt der Abschlussbericht vor. Dr. Inken Lind und Dr. Susann Kunadt ziehen darin für den eng gefassten Bereich der Unterstützung von Wissenschaft mit Kind durch bedarfsorientierte Kinderbetreuungsangebote ein insgesamt positives Resümee des Programms.

### Bezugsrahmen

Der Forschungsstand zeigt es ganz deutlich: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben es an deutschen Hochschulen besonders schwer, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Die Gründe dafür sind befristete Arbeitsverträge, die im wissenschaftlichen Mittelbau übliche Teilzeitbeschäftigung, hohe Arbeits- und Qualifikationsanforderungen sowie erforderliche Arbeitsplatzmobilität.<sup>1</sup> Auch die in den letzten Jahren prominent gewordenen Erkenntnisse über den allgemein geringen Anteil an Eltern unter dem wissenschaftlichen Personal – über 70 Prozent Frauen wie Männer im akademischen Mittelbau sind kinderlos – problematisieren die spezifischen Arbeitsbedingungen und Qualifikationsanforderungen in der Wissenschaft.<sup>2</sup> Konkret sind es aber auch die mangelnden Kinderbetreuungsangebote, vor allem für Kleinkinder unter drei Jahren, die die Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kind noch schwerer machen,

als sie für berufstätige Akademiker ohnehin schon sind. Denn erfolgreiche Wissenschaftskarrieren in Deutschland setzen nach wie vor kontinuierliche Vollzeit-Beschäftigung ohne oder nur mit sehr kurzen familiären Pausen voraus.

Wenngleich dies alles grundsätzlich für beide Geschlechter gilt, führen die neben neuen Rollenmodellen noch immer sehr präsenten traditionellen Muster zu einer stärkeren Betroffenheit von Frauen. Auch wenn die Gründe für den sinkenden Frauenanteil mit steigender Qualifikation und Hierarchieebene an den Hochschulen vielfältig sind,<sup>3</sup> haben nicht zuletzt auch tatsächliche oder aber zugeschriebene familiäre Verantwortlichkeiten und eingeschränkte Verfügbarkeit Gewicht.

Das Land Baden-Württemberg hat sich das Ziel gesetzt, zur Abfederung beruflicher Nachteile durch Elternschaft mit dem Programm „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs“ beizutragen: Vorrangig für unter dreijährige Kinder, deren Mutter oder Vater dem wissenschaftlichen Personal

<sup>1</sup> Vgl. Kraus (2000). Vgl. dazu auch Lind (2010).

<sup>2</sup> Vgl. Metz-Göckel, Möller & Auferkorte-Michaelis (2009); Lind & Samjeske (2009).

<sup>3</sup> Der Frauenanteil an Führungspositionen ist besonders niedrig: Aktuell liegt er an Habilitationen bei 23,8 Prozent, an Neuberufungen bei 26,9 Prozent und an Professuren bei 18 Prozent. Vgl. die Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2011). Zu homosozialen Rekrutierungsprozessen vgl. Kraus (2000).

einer Hochschule oder Berufsakademie Baden-Württembergs angehört, wurden Gelder zur Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten eingesetzt.<sup>4</sup>

Das Land beabsichtigte, ein Drittel der notwendigen Betriebskosten als Zuschuss einer Anteilsfinanzierung zu tragen. Die weiteren beiden Drittel der Kosten sollten durch die Hochschulen selbst und Elternbeiträge finanziert werden (sogenannte Drittelfinanzierungsregelung). Die Laufzeit des Programms wurde zunächst auf fünf Jahre begrenzt.

Die Richtlinien des Kinderbetreuungsprogramms sehen eine Evaluation nach drei Jahren vor. Das CEWS hat diese Evaluation im Auftrag des MWK durchgeführt: Das MWK bat um die Prüfung der Merkmale von Beantragung und Bewilligung sowie die Analyse der konkreten Umsetzungen des Programms unter Berücksichtigung von Input, Output und Impact.<sup>5</sup> Die Erfassung des Impacts, d.h. der Wirkung des Programms, verlangte besondere Beachtung, denn Rückkopplungsprozesse der Programmgestaltung und die Bewertung des Programms erforderten diesen Informationswert.

#### Methodik

Die Evaluation des Programms bezog sich auf die erste und zweite Förderungsrunde ab den Jahren 2006/2007 (erste Ausschreibung und Zuwendungsbescheide) und 2008 (zweite Ausschreibung und Zuwendungsbescheide).

Die Datenerhebung erfolgte zwischen Herbst 2010 und Frühjahr 2011 auf drei Ebenen:<sup>6</sup>

- Zuerst wurden mit einer umfassenden Aktenanalyse Informationen zum konkreten Antragsverfahren gesammelt, um Merkmale der Beantragung und Bewilligung zu quantifizieren, die für weitere Ausschreibungsrunden und die künftige Programmgestaltung hilfreich sind.
- Zweitens wurde die konkrete Umsetzung in der jeweiligen Hochschule über eine standardisierte telefonische Befragung nachvollzogen, die u.a. die Ansiedlungsebene, Umsetzungsprozesse, mögliche Friktionspunkte, Output und Kontextfaktoren thematisierte.

- In einem dritten Schritt wurden die Wirkungen des Programms über zwei Online-Befragungen erhoben.

a. Dies geschah zum einen durch Einschätzungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu den institutionellen Wirkungen und möglichen Veränderungen an den Hochschulen (z.B. Bewusstseinswandel, Beantragung eines Audits).

b. Zum anderen wurden subjektiv wahrgenommene Wirkungen des Programms über die Befragung des wissenschaftlichen Personals einer am Programm teilnehmenden Hochschule erfasst (z.B. Wahrnehmung von Vereinbarkeitsoptionen, Erleichterung der Vereinbarkeit).

#### ■ Ergebnisse

Im Kern ergab die Evaluation folgendes Bild des Ende 2010 bereits zum dritten Mal ausgeschriebenen Programms:<sup>7</sup>

#### Merkmale von Beantragung und Bewilligung: Die Aktenlage

- Das Programm hat eine gute Verbreitung gefunden. Insgesamt stellten 24 der 51 Hochschulen in Baden-Württemberg einen Antrag. Universitäten nahmen eher als Fachhochschulen am Programm teil.
- Eine qualitative Verbesserung des Ausschreibungs- und Bewilligungsverfahrens (Texte, Dokumentation, Materialien) in der zweiten Programmrunde konnte festgestellt werden.
- Ungeachtet der Komplexität, des Umfangs und der Vollständigkeit wurden in der Regel alle zuwendungsreifen Anträge gefördert.

<sup>4</sup>Vgl. die MWK-Pressemitteilung Nr. 14 vom 07.02.2008.

<sup>5</sup>Vgl. Stockmann (2006).

<sup>6</sup>Vgl. Lind & Kunadt (2011).

<sup>7</sup>Vgl. Lind & Kunadt (2011).

- Lediglich Einzelmaßnahmen aus den Anträgen, die die Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen nicht unmittelbar betrafen, wurden nicht gefördert.
- Die Kosten des Landes für das Programm beliefen sich bis Ende des Jahres 2010 auf 2,65 Millionen Euro.

## 2. Konkrete Umsetzung des Programms: Die Sicht der bei der Umsetzung Aktiven

- Circa 300 regelmäßige Betreuungsplätze wurden geschaffen.
- Darüber hinaus gab es an den Hochschulen Initiativen für erweiterte Öffnungszeiten, Ferien- und Notfallbetreuung, flexible Betreuung sowie die Vermittlung von Tagespflege.
- Die Implementierung des Programms oblag meistens den Gleichstellungsbeauftragten und – wenn vorhanden – den Institutionen der Gleichstellung (Gleichstellungsbüro, Stabsstelle Gleichstellung) bzw. Familienfreundlichkeit (Familienservice), jedoch nicht ohne Hilfe. Durchschnittlich waren zwei bis drei Personen an der Umsetzung beteiligt. In der Regel haben die Hochschulleitungen die Umsetzung unterstützt, mehr oder weniger stark auch praktisch.
- Hin und wieder kam es zu kleineren Umsetzungsproblemen. Sie betrafen in erster Linie mangelnde räumliche Zustände und fehlende Infrastruktur.
- Wesentliche Kritik am Programm betrifft die Abgrenzung des Programms von Betriebskindergärten-Initiativen und seine einseitige Ausrichtung auf die Schaffung von Kinderbetreuung.
- Die Ausweitung der Zielgruppe des Programms auf Studierende und mehr Angebote für ältere Kinder wurden zur Diskussion gestellt. Wesentlicher Verbesserungsbedarf ergibt sich aus Sicht der Befragten auch hinsichtlich der Finanzierungsregelung (für kleinere Hochschulen und Eltern sei der Eigenanteil nicht immer

finanziell zu stemmen) und der Richtlinien des Programms (Problem fehlender kommunaler Zuschüsse für extern Wohnende) mit seinem Abwicklungsaufwand.

- Überdacht werden müsse darüber hinaus die Sicherung der Nachhaltigkeit des Programms nach Ende der Programmlaufzeit.

## 3. Institutionelle Wirkung des Programms: Die Sicht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

- Die institutionelle Wirkung des Programms ist nicht unabhängig von anderen Maßnahmen der Familienfreundlichkeit und Förderung der Chancengleichheit zu betrachten, denn am Programm teilnehmende Hochschulen sind oft auch parallel beim Audit (Familiengerechte Hochschule und/oder Beruf und Familie) und dem Professorinnen-Programm von Bund und Ländern aktiv. Eindeutige Kausalzusammenhänge zwischen Kinderbetreuungsprogramm, Audit und Professorinnen-Programm lassen sich nicht identifizieren.
- Das Bewusstsein der Hochschulleitungen und Entscheidungsträger zur Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie wurde durch das Programm aus Sicht der Befragten an den teilnehmenden Hochschulen vor allem gesteigert bzw. unterstrichen.
- Die Wirkung des Programms auf das Bewusstsein der Hochschulleitungen und Entscheidungsträger zur Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ist nach Einschätzung der Befragten an den nicht am Programm teilnehmenden Hochschulen erwartungsgemäß deutlich geringer, dennoch vorhanden.
- Die Instrumentalisierung des Vermarktungswertes familienfreundlicher Maßnahmen bei Personalbindung und Personalrekrutierung ist (bereits) an einzelnen Hochschulen zu beobachten.

#### 4. Subjektiv wahrgenommene Wirkung des Programms: Die Sicht des wissenschaftlichen Personals

- Eltern fühlen sich bei der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Privatleben stärker belastet als Kinderlose.
- Eltern verfügen über ein gutes und im Vergleich besseres Wissen darüber, wo sie sich über Kinderbetreuungsangebote informieren können und fühlen sich auch oft besser informiert als Kinderlose.
- Kinderbetreuungsangebote entlasten in der Wissenschaft tätige Eltern, sind aber auch trotz des Kinderbetreuungsprogramms immer noch nicht bedarfsdeckend und sollten an den Hochschulen weiter ausgebaut werden.
- Kinderbetreuungsangebote haben nach derzeitigem Kenntnisstand nur geringe Wirkung auf die Entscheidung einer Familiengründung, wobei diesbezügliche Effekte – wenn überhaupt – eher langfristig zu erwarten sind.
- Die Standortattraktivität von Hochschulen wird aus Sicht des wissenschaftlichen Personals durch Kinderbetreuungsangebote jedoch gesteigert.
- Längerfristige Berufsperspektiven mit größerer Planungssicherheit stehen auf der Wunschliste des wissenschaftlichen Personals an erster Stelle, um die Vereinbarkeit von Familie und Elternschaft zu verbessern. Die berufliche Situation hemmt ihrer Meinung nach die Entscheidung für eine Familiengründung deutlich.

#### Fazit

Das MWK-Kinderbetreuungsprogramm ist nicht grundsätzlich darauf ausgerichtet, die aus Sicht des wissenschaftlichen Personals größte Hürde der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie respektive Familiengründung anzugehen: Prekäre Beschäftigungsverhältnisse verbunden mit hohen Arbeits- und Qualifikationsanforderungen und der Bereitschaft zur Arbeitsplatzmobilität. Insofern bleibt der Beitrag des Programms für eine Änderung der Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit sehr begrenzt.

Für den enger gefassten Bereich der Unterstützung durch Kinderbetreuung kann jedoch insgesamt – trotz deutlich gewordener Verbesserungsbedarfe – ein positives Resümee des Programms gezogen werden. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bereits Kinder haben, profitieren vom praktischen Nutzen des Programms. Dennoch konnte der Bedarf an regelmäßiger Kinderbetreuung, nicht nur für unter Dreijährige, immer noch nicht gedeckt werden. Dies zeigt die exemplarische Erhebung an der ausgewählten Hochschule. Die relativ große Verbreitung des Programms an den Hochschulen in Baden-Württemberg ist ebenfalls positiv zu bewerten, u.a. auch deswegen, weil durch das Programm Leitungen und Entscheidungsträger aktiviert werden konnten, sich mit der Vereinbarkeitsproblematik auseinander zu setzen. So wirkt das Programm nicht nur konkret auf die Schaffung von Betreuungsplätzen, sondern hat auch zur Bewusstseinsbildung und -verfestigung bezüglich Vereinbarkeitsfragen auf höherer Hierarchieebene beigetragen. Leider scheint es für kleinere, naturwissenschaftlich technisch orientierte (Fach-) Hochschulen, zumeist mit geringeren materiellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet, weniger passgenau zu sein als für Universitäten.

Projektlaufzeit: 15.07.2010–14.07.2011



## Literatur

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK. (2011). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Fünfzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn: GWK.

Krais, Beate. (2000). Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In B. Krais (Hrsg.), *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt* (S. 31-54). Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

Lind, Inken. (2010). Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In C. Bauschke-Urban, M. Kamphans & F. Sagebiel (Hrsg.), *Intervention und Subversion. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung* (S. 155-178). Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Lind, Inken, & Kunadt, Susann. (2011). Eine Frage der Betreuung? Das Kinderbetreuungsprogramm für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs. Eine Evaluationsstudie erstellt im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg. Bonn: GESIS/CEWS-Eigenverlag.

Lind, Inken, & Samjeske, Kathrin. (2009). Bedingungen für Elternschaft und gelingende Vereinbarkeit in der Wissenschaft. Ergebnisse des Projekts Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft. Zusammenfassung der Projektergebnisse. Bonn: GESIS/CEWS-Eigenverlag.

Metz-Göckel, Sigrid, Möller, Christina, & Auferkorte-Michaelis, Nicole. (2009). *Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals der nordrhein-westfälischen Universitäten*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Stockmann, Reinhard. (2006). *Evaluation und Qualitätsentwicklung: Eine Grundlage für wirkungsorientiertes Qualitätsmanagement*. Münster/ München/ Berlin/ New York: Waxmann.

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Helmholtz-Gemeinschaft steigert Frauenanteil in Führungspositionen

Die Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft können fünf exzellente Wissenschaftlerinnen im Rahmen eines Förderprogramms in Führungspositionen einstellen.

Ein hoher Anteil von Frauen in führenden wissenschaftlichen Positionen muss selbstverständlich werden“, fordert **Prof. Jürgen Mlynek**, Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft. „Eine führende Wissenschaftsnation kann viel dazu beitragen, indem sie für Chancengleichheit sorgt. Wir fördern das Potenzial von Frauen durch Programme für Nachwuchsgruppenleiterinnen mit tenure track-Option, über Mentoring-Programme bis hin zur aktiven Rekrutierung exzellenter Wissenschaftlerinnen für Spitzenpositionen.“

Die Helmholtz-Gemeinschaft hat sich im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation dazu verpflichtet, den Frauenanteil in Führungspositionen signifikant zu steigern. Um dieses Ziel zu erreichen, fördert die Helmholtz-Gemeinschaft jetzt Stellen für exzellente Wissenschaftlerinnen aus Mitteln des Impuls- und Vernetzungsfonds.

Die fünf ausgewählten Wissenschaftlerinnen kommen aus den verschiedensten Forschungsrichtungen – davon zwei aus dem Ausland – und überzeugten das Auswahlgremium von ihrer herausragenden Qualifikation für Führungsaufgaben in strategisch wichtigen Bereichen. Sie werden

zukünftig die Forschungsbereiche Gesundheit, Struktur der Materie, Schlüsseltechnologien sowie Erde und Umwelt verstärken – unter anderem an den Helmholtz-Zentren Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen, DESY, Karlsruher Institut für Technologie und am Forschungszentrum Jülich.

Der Förderumfang beträgt bis zu 1 Mio. Euro (pro W3-Stelle) bzw. bis zu 750.000 Euro (pro W2-Stelle) über einen Zeitraum von fünf Jahren für die Stelle und die Ausstattung. Die Mittel können dort flexibel eingesetzt werden, wo es zur Gewinnung einer exzellenten Wissenschaftlerin aus Sicht des Helmholtz-Zentrums notwendig ist. Oberstes Kriterium für die Besetzung ist international herausragende Exzellenz. In den kommenden Jahren sind weitere Ausschreibungen vorgesehen, so dass über die Laufzeit des Pakts für Forschung und Innovation die gesetzten Ziele erreicht werden können.

Weitere Informationen:

[http://www.helmholtz.de/  
jobs\\_talente/w2w3\\_programm/](http://www.helmholtz.de/jobs_talente/w2w3_programm/)

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## EU-Kommission stellt ihren Vorschlag für Horizon 2020 vor

Am 30. November 2011 hat die Europäische Kommission ihre internen Beratungen zu Horizon 2020 – dem neuen Rahmenprogramm für Forschung und Innovation (2014 – 2020) abgeschlossen.

Das Vorschlagspaket für Horizon 2020 umfasst das Rahmenprogramm selbst, einen einheitlichen Satz an Beteiligungs- und Verbreitungsregeln, ein einziges Spezifisches Programm zur Implementierung von Horizon 2020 sowie einen separaten Vorschlag für die Teile von Horizon 2020, die dem Euratom-Vertrag zugrunde liegen. Mit dem offiziellen Vorschlag für Horizon 2020, der am 6. Dezember 2011 dem Rat für Wettbewerbsfähigkeit erstmalig präsentiert wurde, startet ein ordentliches Gesetzgebungsverfahren (früher Kodezisionsverfahren), welches die Beratung und Verabschiedung von Horizon 2020 durch den Rat und das Europäische Parlament vorsieht.

Der Abschluss des Verfahrens wird etwa für Mitte 2013 erwartet, so dass Horizon 2020 voraussichtlich ab 2014 (mit ersten Ausschreibungen ggf. schon gegen Ende 2013) in Kraft treten kann und somit ein lückenloser Übergang vom 7. Forschungsrahmenprogramm zu Horizon 2020 angestrebt wird.

Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sowie die Berücksichtigung von gender in der Forschung sind in einem separaten Artikel wie folgt festgeschrieben:

*Im Chapeau:*

“The activities developed under Horizon 2020 should aim at promoting equality between men and women in research and innovation, by addressing in particular the underlying causes of gender imbalance, by exploiting the full potential of both female and male researchers, and by integrating the gender dimension into the content of projects in order to improve the quality of research and stimulate innovation. Activities should also aim at the implementation of the principles relating to the equality between women and men as laid down in Articles 2 and 3 of the Treaty on European Union and Article 8 TFEU.”

*Article 15: Gender equality*

Horizon 2020 shall ensure the effective promotion of gender equality and the gender dimension in research and innovation content.

<http://forschungsrahmenprogramm.de/horizon2020.htm>

## Fünfter Europäischer Gleichstellungsgipfel

Gleichstellungsgipfel finden einmal jährlich statt, um die Belange der Gleichstellung für alle Bürger der Europäischen Union vorzubringen und neue Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung aufzuzeigen. Der diesjährige Gipfel fand in Poznan,

Polen, vom 14. - 15. November 2011 statt. Er wurde von der polnischen Ratspräsidentschaft der EU in Kooperation mit der Europäischen Kommission ausgerichtet. Das Ereignis brachte 250 TeilnehmerInnen aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, den Bewerber- und EWR/EFTA-Ländern, aus internationalen Organisationen, den Gleichstellungsbehörden, aus nationalen und europäischen Nichtregierungsorganisationen sowie Sozialpartner, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die Geschäftswelt, TeilnehmerInnen aus den Medien und der Europäischen Kommission. zusammen.

Der Gipfel befasste sich hauptsächlich mit Methoden zur verbesserten Einbeziehung von regionalen und lokalen Ebenen in die Diskriminierungsbekämpfung. Dies wurde in drei Workshops abgehandelt, und zwar erstens, wie regionale Entwicklungsstrategien Gleichstellung angehen können, zweitens, welche unterschiedlichen Partnerschaften für InteressenvertreterInnen zum Thema Gleichstellung auf regionaler und lokaler Ebene aufgebaut werden können und drittens, wie europäische Finanzmittel die Lage von Personengruppen auf diesen Ebenen verbessern können, denen Ungleichheit widerfährt.

Der nächste Gleichstellungsgipfel findet 2012 in Zypern statt.

*Ergebnisse des fünften Europäischen Gleichstellungsgipfels:*

<http://pl2011.eu/de/content/posener-erklaerung-wurde-verabschiedet>

## Compendium of practice on Non-Discrimination/Equality Mainstreaming

Die Europäische Kommission hat ein Kompendium herausgegeben, um das Mainstreaming der Nichtdiskriminierungs/Gleichstellungsthematik auf allen Ebenen der politischen Prozesse in den Mitglied-

staaten der Europäischen Union zu fördern.

Dieses Kompendium (demnächst auf Deutsch und Französisch erhältlich) soll PolitikerInnen und Programm-ManagerInnen in allen Politikbereichen helfen, das Mainstreaming als integralen Bestandteil ihrer Arbeit umzusetzen. Es bietet Orientierung im Hinblick auf die Unterstützung und Implementierung des Mainstreamings und liefert eine ganze Reihe praktischer Beispiele aus verschiedenen Mitgliedstaaten der EU.

Weitere Informationen:

[http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/compendium\\_mainstreaming\\_equality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/compendium_mainstreaming_equality_en.pdf)

## „Structural Change in research institutions“

Die Europäische Kommission hat einen Bericht zu strukturellem Wandel an Forschungseinrichtungen veröffentlicht. Der Bericht mit dem Titel „**Structural Change in Research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation**“ ist das Ergebnis der Arbeit einer Gruppe hochrangiger Expertinnen und Experten.

Er enthält aktuelle Analysen und Best Practice-Beispiele aus Forschungseinrichtungen, um Wissenschaftlerinnen anzuziehen und zu fördern.

Der Bericht der High Level Expert Group sowie ein separater Bericht über den Workshop können über das Online-Portal ‚Science in Society‘ der EU-Kommission heruntergeladen werden.

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

<http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&tid=1406>

## Summary Report

### „Consultation in the Future of Gender and Innovation in Europe“, EU-Projekt GenSET

Das EU-Projekt „GenSET“ hat im November 2011 einen Bericht veröffentlicht, in dem die Ergebnisse einer öffentlichen Konsultation zur Zukunft von Gender und Innovation in Europa zusammengefasst sind. Die Konsultation fand als Initiative von GenSET zwischen Ende Juni und 1. Oktober 2011 analog zur Grünbuchkonsultation der EU-Kommission „From Challenges to Opportunities“ statt. Rund 300 Antworten wurden eingereicht.

„GenSET – Gender in Science (Dialogue and Action for Gender Equality & Research Excellence in European Science)“ wird im Rahmen des 7. FRP im Programmbereich „Gender and Research“ gefördert. Ebenfalls unter der Organisation von GenSET, gemeinsam mit der European Science Foundation, fand am 8. und 9. November 2011 in Brüssel der „European Gender Summit“ statt. Unter dem Titel „Quality Research and Innovation Through Equality“ versammelten sich an die 400 Stakeholder aus Politik, Wissenschaft und Industrie zu dieser Konferenz.

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

Konferenzseite mit Feedback:

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

Petition: Manifesto for Integrated Action on the Gender Dimension in Research and Innovation

[http://www.gender-summit.eu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=278:manifesto-text-a-petition&catid=20:manifesto&Itemid=42](http://www.gender-summit.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=278:manifesto-text-a-petition&catid=20:manifesto&Itemid=42)

## Veranstaltung

### „Quo vadis Gender in der EU-Forschungsförderung?“

Die Veranstaltung ermöglichte sowohl einen Rückblick als auch einen Ausblick auf Gender und Chancengleichheit in der EU-Forschungsförderung und fand am 17. November 2011 in Berlin statt.

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 orientierte sich an diesen Fragen: 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 zogen die Mitwirkenden eine entsprechende Bilanz des bisherigen 7. EU-Forschungsrahmenprogramms. Dadurch wurden auch ein Meinungs austausch angeregt und ein Ausblick zum Folgeprogramm ermöglicht. „Quo vadis Gender in der EU-Forschungsförderung“ richtete sich an Interessierte aus den Bereichen (EU-)Forschungspolitik, Drittmittelinwerbung und Chancengleichheit. Auch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Gender und anderen Fachbereichen nahmen teil.

[http://www.eubuero.de/\\_media/FiF/Agenda\\_FiF\\_QuoVadisGender171111.pdf](http://www.eubuero.de/_media/FiF/Agenda_FiF_QuoVadisGender171111.pdf)

## European Platform of Women Scientists (EPWS) launches a new version of its website

You can now find out more about the mission, the structure, and the history of EPWS. You can stay informed about the activities and main issues concerning women in science, as well as learn about the topics that influence the policies.

EPWS builds a structural link between women scientists and European policy-makers.

EPWS is deeply committed to the achievement of equal and full participation of women in science and in science policy, in order to promote and safeguard European excellence and innovation in research.

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

EPWS-Newsletter:

Darin enthalten: Bericht über die Generalversammlung der EPWS im Juni 2011

<https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/data.epws.org/NEWSLETTER/2011/EPWS+Newsletter+December+2011-1.pdf>

## Neue Website

### „Gendered Innovations“

Zum 1. November 2011 hat das von der EU und der Stanford University geförderte Projekt „Gendered Innovations“ eine Website gestartet, auf der Methoden und Fallstudien erfolgreicher Gender-Integration aus den Naturwissenschaften, Gesundheit / Medizin und den Ingenieurwissenschaften gebündelt werden.

Die (englischsprachige) Seite ist sehr empfehlenswert für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der entsprechenden Gebiete als auch für Fachfremde, die sich dafür interessieren, welche Rolle Gender z. B. in der Robotik oder in der Behandlung von Osteoporose spielen kann oder die auf der Suche nach Best Practice-Beispielen sind. Neben konkreten Beispielen von gendersensiblen Innovationen (sowohl Abstracts als auch vollständige Fallstudien) stehen praktische Checklisten, Methoden zur Einbeziehung von Genderaspekten in Forschung und Innovationsprozess, ein Glossar und Literaturempfehlungen zur Verfügung.

Quelle:

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

<http://genderedinnovations.eu>

## 66 WissenschaftlerInnen in Deutschland erhalten Förderung des Europäischen Forschungsrats (ERC)

Im Jahr 2011 unterstützte die Europäische Union 480 ausgewählte ForscherInnen in Europa mit 670 Millionen Euro. Die jungen WissenschaftlerInnen erhalten das Geld nach Angaben der EU-Kommission über die kommenden fünf Jahre für ihre „wegweisende Forschung“.

Die EmpfängerInnen sind im Schnitt 36 Jahre alt.

Etwa ein Viertel von ihnen sind Frauen.

Quelle: DHV-Newsletter 10/2011

<http://erc.europa.eu/>

Bitte beachten Sie die **aktuelle Ausschreibung des ERC** unter Rubrik 09: Ausschreibungen... in diesem Journal.

## Europäische Kommission unterstützt 31 Projekte gegen Diskriminierung

Die Europäische Kommission unterstützt im Bereich Nichtdiskriminierung und Vielfalt im Rahmen des Programms für Beschäftigung und soziale Solidarität (PROGRESS) nationale Behörden in ihren Bemühungen zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung von Gleichstellung.

Von den teilnehmenden Ländern (27 EU-Staaten, EFTA-Staaten, Beitritts- und potenzielle Beitrittskandidaten) wurden auf den Aufruf zur Einreichung von Projektvorschlägen im Jahr 2011 44 Bewerbungen eingereicht. Der Prüfungsausschuss hat 31 Projekte ausgewählt, die mit insgesamt 4,3 Millionen Euro gefördert werden. Die Projekte werden im Jahr 2012 realisiert.

Einen Überblick über die Projekte, die in vorangegangenen Jahren kofinanziert wurden, wird in Kürze auf der Website des GD Justiz veröffentlicht.

[http://ec.europa.eu/justice/discrimination/document/index\\_en.htm#h2-9](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/document/index_en.htm#h2-9)

## Professor Anne Glover zur ersten Chefberaterin der Europäischen Kommission für Wissen- schaft ernannt

Professor Glover wird in allen Stadien der politischen Entscheidungsfindung für fachlich fundierte und unabhängige wissenschaftliche Beratung sorgen. Die Chefberaterin für Wissenschaft wird den Präsidenten der Kommission direkt beraten und ihm in regelmäßigen Abständen über wichtige wissenschaftliche und technische Entwicklungen

berichten.

Professor Glover war von August 2006 bis Dezember 2011 Chefberaterin für Wissenschaft der schottischen Regierung und ist Inhaberin eines Lehrstuhls für Molekular- und Zellbiologie an der Universität Aberdeen sowie von Ehrenämtern am Rowett Institute und am Macaulay Institute. Sie ist ein gewähltes Mitglied der „Royal Society of Edinburgh“ und Mitglied des „National Environment Research Council“ sowie der „American Academy of Microbiology“.

Weitere Informationen zu den Aufgabenbereichen von Anne Glover:

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/1497&format=HTML&aged=0&language=DE&guiLanguage=en>

## Deutsche Wissenschaftlerin gewinnt ersten EU-Innovationspreis für Frauen

Anfang Dezember wurde im Rahmen der „Innovation Convention 2011“ in Brüssel der erste „EU Prize for Women Innovators“ verliehen.

Siegerin des ersten, mit 100.000 Euro dotierten Preises ist die deutsche Biochemikerin **Dr. Gitte Neubauer**. Sie ist Mitgründerin von Cellzome, eines im Jahr 2000 gegründeten Spin-offs des European Molecular Biology Laboratory (EMBL) in Heidelberg. Cellzome kooperiert mit großen Pharmaunternehmen im Bereich der Wirkung von Krankheiten wie Krebs und Alzheimer und Medikamenten zu ihrer Bekämpfung auf der molekularen Ebene.

Vor dem Hintergrund der Innovationsunion wurde der Preis für Frauen ausgeschrieben, die von EU-Forschungsförderung profitiert und ihre Leidenschaft für Wissenschaft mit der Gründung innovativer Unternehmen verbunden haben. Der Preis soll die Sichtbarkeit herausragender „women innovators“ stärken und ihnen öffentliche Anerkennung

verleihen. Der zweite Preis in Höhe von 50.000 Euro ging an die Französin **Fabienne Hermitte**; der dritte (25.000 Euro) an die Italienerin **Ilaria Rosso**.

Quelle:

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

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

---

## Akademikerinnen in Kolumbien gründen Netzwerk

Akademikerinnen in Kolumbien haben ein erstes Netzwerk für Frauen in der Wissenschaft gegründet.

Obwohl 37% der kolumbianischen Wissenschaftler Frauen sind, wird dies in der Öffentlichkeit wenig wahrgenommen. Ein neu gegründetes Netzwerk soll dies nun ändern.

<http://www.elespectador.com/impreso/vivir/articulo-317136-cientificas-colombianas-son-invisibles>



## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNGZentrum für Europäische  
Geschlechterforschung in  
Münster gegründet

Das ZEUGS dient als Forum der theoretischen und empirischen Grundlagenforschung zur Entstehung und Entwicklung demokratischer Geschlechterverhältnisse. Übergreifendes Ziel der Gründerinnen Prof. Dr. Gabriele Wilde (Institut für Politikwissenschaft), Prof. Dr. Annette Zimmer (Institut für Politikwissenschaft), Prof. Dr. Karin Böllert (Institut für Erziehungswissenschaften) und Dr. Katrin Späte (Institut für Soziologie) ist es, Verfassung und Grundlagen gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse und ihre Verfestigung in Form institutioneller Geschlechterordnungen bezogen auf Fakultätsgrenzen überschreitende Themen zu untersuchen. Hintergrund dabei bilden vor allem Prozesse der Europäisierung und Globalisierung, die derzeit eine tiefgreifende Transformation der nationalen Gesellschaften und politischen Systeme bewirken und die politischen, ökonomischen, sozialen und kulturellen Grundlagen gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse verändern.

Im Kontext dieser aktuellen Transformationsprozesse beschäftigt sich das Zentrum vor allem mit Fragen zu den demokratischen und politischen Grundlagen egalitärer Geschlechterverhältnisse, zu sozialer Teilhabe und politischer Partizipation, zur Bedeutung und Geltung von Grund- und Menschenrechten, zu Bildungschancen von Frauen und den Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zu neuen Regierungsformen und zivilgesellschaftlicher Partizipation. Ziel des Zusammenschlusses ist es, eine Platt-

form zu schaffen, um die Geschlechterforschung an der WWU Münster interdisziplinär zu gestalten und insbesondere auf europäischer Ebene international auszurichten. Mit dieser interdisziplinären Ausrichtung will das Zentrum den Dialog und die Kooperation zwischen den an der Universität Münster versammelten Disziplinen verstärken, die Forschung und Lehre im Bereich der Geschlechterforschung fördern, die Ausbildung der Studierenden durch Bündelung der Ressourcen und Kompetenzen in diesem Bereich optimieren sowie die Vernetzung, Koordination und Durchführung von interdisziplinären Forschungsprojekten innerhalb und außerhalb der Universität Münster befördern.

Kontakt: Stefanie Friedrich, M.phil., Dipl.-Pol. Eva Katharina Sarter c/o Prof. Dr. Gabriele Wilde, Professur für Politikwissenschaft mit Schwerpunkt Geschlechterforschung zeugs.info@uni-muenster.de.

<http://www.uni-muenster.de/IfPol/aktuelles/2011/jul/ZEUGS.html>

Göttinger Forschungsprojekt:  
„Wissenschaftskarrieren und  
Geschlecht“

Wissenschaftskarrieren und Geschlecht. Fallstudien zu Frankreich – Deutschland – Österreich“ heißt der Titel eines Forschungsprojekts an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät, das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert wird. Ein-

geworben wurde das Projekt von der Soziologin PD Dr. Ilse Costas vom Institut für Soziologie der Universität Göttingen.

Im Rahmen eines „Paketantrags“ von Wissenschaftlerinnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz wird untersucht, wie sich die Konstitution von Wissenschaftskarrieren und Geschlecht durch die Umstellung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf unternehmerische Steuerungsformen seit dem Jahr 2000 verändert hat.

Das Gesamtprojekt wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft, dem österreichischen Fonds zu Förderung der wissenschaftlichen Forschung und dem Schweizerischen Nationalfonds gefördert. Dabei entfallen auf die Universität Göttingen rund 410.000 Euro.

Ziel des Forschungsvorhabens ist es, zu untersuchen, in welcher Weise sich durch die neuen Lenkungsformen und Steuerungsmechanismen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Karrierebedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verändern. Dabei wird kritisch hinterfragt, ob und wie die zunächst objektiv erscheinenden Leistungskriterien neue geschlechtsspezifische Anpassungsprozesse mit sich bringen – zum Beispiel weil der intensivere Wettbewerb um Forschungszeit, Forschungsmittel und Stellen zu einer Kultur der überlangen Arbeitszeit und zu unerbittlichem Konkurrenzverhalten führen.

Dr. Ilse Costas untersucht dabei die Wissenschaftssysteme und Geschlechterarrangements in Frankreich und Deutschland im Vergleich.

Kontakt: Privatdozentin Dr. Ilse Costas, Georg-August-Universität Göttingen, Sozialwissenschaftliche Fakultät – Arbeitsgruppe Geschlechterforschung, Platz der Göttinger Sieben 3, 37073 Göttingen, Telefon (0551) 39-4802, E-Mail: [icos-tas@uni-goettingen.de](mailto:icos-tas@uni-goettingen.de)

Weitere Informationen:

<http://www.uni-goettingen.de/de/313254.html>

## Expertise über antifeministische Männerrechtsbewegung

Die Denkweisen, Netzwerke und Online-Mobilisierung sogenannter Männerrechtler hat der Bochumer Sozialwissenschaftler **Hinrich Rosenbrock** erforscht. Mit Hasssprache und -propaganda („Hate Speech“) geht die antifeministische Männerrechtsbewegung gegen Gleichstellung von Frauen, Emanzipation und Feminismus vor, besonders im Internet. Die meisten Männer teilen ihre überkommenen Bilder von Männlichkeit nicht. „Da die Antifeministen jedoch Männer, die ihren Vorstellungen nicht entsprechen, ausgrenzen, sind sie zu großen Teilen nicht nur frauen-, sondern auch männerfeindlich“, lautet ein zentrales Ergebnis der Studie.

Im Auftrag der Heinrich-Böll-Stiftung entstand sie an der Fakultät für Sozialwissenschaft der RUB (Prof. Dr. Ilse Lenz, Soziologie / Soziale Ungleichheit und Geschlecht). Die Expertise ist bereits online erschienen und wurde am 28. Januar 2012 als Buch veröffentlicht.

Im Mittelpunkt steht die antifeministische Männerrechtsbewegung. Das sind „Männerrechtler“, die sich gegen Frauen- und Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming und Feminismus wenden. In ihren Blogs und Online-Debatten stellen sie Männer oftmals als Opfer von Frauen- und Gleichstellungspolitik und des Feminismus dar, über Frauenförderung wird geklagt. Autor Hinrich Rosenbrock nennt die Ziele der Antifeministen: „Es geht den Akteuren – und das sind nicht nur Männer – um die Stärkung oder zumindest den Erhalt männlicher Vorrechte und das Zurückdrängen feministischer Argumentationen bzw. Institutionen. Dies gipfelt teilweise in Vernichtungsphantasien gegen den Feminismus und auch gegen einzelne feministische Personen.“

**Barbara Unmüßig**, Vorstand der Heinrich-Böll-Stiftung, stellt die Expertise in den Zusammenhang mit der Ende 2011 veröffentlichten Langzeitstudie „Deutsche Zustände“ des Soziologen Wilhelm Heitmeyer: „Wir müssen damit rechnen, dass sich

rechtsextreme Haltungen und eine ‚Ideologie der Ungleichwertigkeit‘ weiter ausbreiten. Das bedroht die demokratische Basis und spielt vor allem dem Rechtspopulismus in die Hände. Ein Grund ist eine wachsende sozioökonomische Verunsicherung, die auch traditionelle Männlichkeitsbilder reanimiert. Hier sind Aufklärung und Information unabdingbar. Unsere Expertise soll dazu beitragen.“

<http://www.boell.de/publikationen/publikationen-antifeministische-maennerrechtsbewegung-13838.html>

## Weitere Existenz des FrauenMediaTurms gefährdet

Am 31. Januar 2012 hat der Vorstand des FrauenMediaTurms eine Pressekonferenz in Düsseldorf gegeben. Die rotgrüne Regierung des Landes wird die gemeinnützige Stiftung nicht weiter in der gewohnten Höhe von 210.000 Euro jährlich fördern.

Der ehemalige Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen, **Jürgen Rüttgers** (CDU), hatte dem FMT die Unterstützung bis 2017 zugesichert. Frauen- Kultur- und Wissenschaftsministerium stellten jeweils ein Drittel der Summe.

Frauenministerin **Barbara Steffens** kürzte die FMT-Förderung zuerst. Sie hatte bereits im November 2011 angekündigt, die aus ihrem Etat stammenden 70.000 Euro bereits für das laufende Jahr nicht mehr für den FrauenMediaTurm zu gewähren.

Die SPD-Ministerinnen **Ute Schäfer** und **Svenja Schulze** zogen nach. Sie kürzten ihren Anteil für 2012 jeweils um die Hälfte. **Alice Schwarzer** erklärte, dass sie mit den nun verbleibenden 70.000 Euro gerade die Betriebskosten für das Archiv im Bayenturm decken könne. Eigentlich brauche sie 250.000 Euro im Jahr, um den FMT zu finanzieren.

Das feministische Archiv und Dokumentationszen-

trum war 1984 auf Initiative von **Alice Schwarzer** gegründet worden, und konnte dank einer großzügigen Anschubfinanzierung von **Jan Philipp Reemtsma** über 20 Jahre nach modernsten wissenschaftlichen Standards aufgebaut werden. Seit seinem Einzug 1994 in den Kölner Bayenturm – den die gemeinnützige Stiftung auf eigene Kosten komplett ausbaute – nennt das Archiv sich FrauenMediaTurm. Alles in allem wurden bis 2008 nach eigenen Angaben rund acht Millionen Euro von privaten Kräften in das Projekt investiert.

<http://www.frauenmediaturm.de/frauenmediaturm/pressekonferenz/>

<http://www.sueddeutsche.de/kultur/archiv-frauenmediaturm-vor-dem-aus-harter-schlag-fuer-schwarzer-1.1270937>

<http://www.frauenmediaturm.de/frauenmediaturm/pressekonferenz/faz/>

<http://www.frauenmediaturm.de/frauenmediaturm/pressekonferenz/waz/>

# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## ERC Advanced Grants 2012

Als Budget stehen für diesen Call rund 680 Mio € zur Verfügung. Gefördert werden bahnbrechende Projekte von etablierten Wissenschaftlern aller Domänen, ohne thematische Vorgabe. Die maximale Fördersumme pro Projekt liegt bei 2,5 Mio € (in Ausnahmefällen 3,5 Mio €) über eine Projektdauer von maximal fünf Jahren.

Einreichfrist für vollständige Projektanträge:

Social Sciences & Humanities: **11. April 2012**

Die Ausschreibung sowie weitere einschlägige Dokumente finden Sie auf dem Research Participant Portal der Europäischen Kommission unter folgender Adresse:

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

## ERC veröffentlicht zweite Proof of Concept-Ausschreibung

Am 2. Januar 2012 hat der European Research Council (ERC) die zweite Ausschreibung der ergänzenden Förderlinie „Proof of Concept“ veröffentlicht. Antragsberechtigt sind Wissenschaftler/innen, die bereits einen ERC Starting Grant oder ERC Advanced Grant innehaben. Es können bis zu 150.000 Euro beantragt werden, um aus dem Projekt entstandene Ideen in Innovationen zu überführen.

<http://www.euburo.de/erc-proof.htm>

## Stipendien des Förderprogramms STAY! für junge Wissenschaftlerinnen

Junge Forscherinnen ermutigen, in der Wissenschaft zu bleiben: Zu diesem Zweck hat die Albert-Ludwigs-Universität gemeinsam mit der Neuen Universitätsstiftung Freiburg (NUS) das Stipendienprogramm STAY! entwickelt. Das Programm gibt den Stipendiatinnen zwölf Monate Freiräume für Forschung im Anschluss an die Promotion. Die feierliche Übergabe der neuen Stipendien fand am 6. Februar 2012 im Rektorat der Universität Freiburg statt.

Die Universität Freiburg arbeitet seit 2008 mit einer neuen Strategie daran, wissenschaftliche Karrieren für Frauen zu ermöglichen und zu unterstützen. „Unser Ansatz, maßgeschneiderte Förderprogramme für die einzelnen Karrierephasen unserer Forscherinnen zu entwickeln, zeigt bereits Erfolge“, sagt Rektor Prof. Dr. Hans-Jochen Schiewer. „Zum Beispiel haben wir in den vergangenen drei Jahren den Anteil von Frauen in der Gruppe der Professuren auf ein knappes Fünftel erhöhen können, und über 40 Prozent der Rufe bei der Besetzung von Professuren gingen an Frauen.“ Das Stipendienprogramm STAY! ist ein wichtiger Baustein des neuen Fördersystems. Die Stipendiatinnen erhalten 1.300 Euro im Monat, für jedes Kind kommen 200 Euro hinzu. Allerdings gibt es klare Auflagen. In den ersten sechs Monaten sollen die Wissenschaftlerinnen das Exposé für eine Habilitation oder ein gleichwertiges Forschungsprojekt verfassen, weitere sechs Monate sind für das selbstständige Ein-

werben langfristiger Projektstellen oder Stipendien vorgesehen.

Nach der ersten Ausschreibung im Jahr 2010 werden nun, ab dem 1. Februar 2012, erneut vier Frauen gefördert. Insgesamt acht Stipendien konnten damit bisher vergeben werden – nicht zuletzt dank der ehemaligen Studierenden der Universität, die mit Spenden und über den Förderverein Alumni Freiburg e.V. zwei Stipendiatinnen finanzierten. „Im Frühsommer wird die Stiftung erneut zwei vielversprechende Stipendiatinnen fördern“, sagt Horst Weitzmann, Vorsitzender der NUS und ehemaliger Vorsitzender des Universitätsrats. „Und wir haben weitere Freiburgerinnen und Freiburger dafür gewonnen, begabte Forscherinnen auf dem Weg zur Professur zu unterstützen. Doch um nachhaltige Effekte zu erreichen, braucht die Universität in der Zukunft noch mehr Mäzeninnen oder Mäzene, die unser Engagement teilen.“

Kontakt:

Harriet Falkenhagen:  
harriet.falkenhagen@zv.uni-freiburg.de

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

## Familienkompatibler Studiengang „Soziale Arbeit für Frauen neben der Familientätigkeit“

Seit vielen Jahren gibt es an der Katholischen Hochschule NRW Aachen den bundesweit einzigen familienkompatiblen Studiengang „Soziale Arbeit für Frauen neben der Familientätigkeit“.

Die Studienorganisation berücksichtigt die Familiensituation, die Lehrinhalte werden in Seminaren, die in Kompaktblöcken von Freitagmorgen bis Samstagabend stattfinden vermittelt, und durch Studiengruppen und Eigenstudium ergänzt.

Die Bewerbungsfrist für das Wintersemester

2012/13 endet am 31. März 2012.

Kontakt: Dipl. Soz.-Päd. Heidrun Schnier,  
h.schnier@katho-nrw.de

<http://www.katho-nrw.de>

## MBA-Stipendium

### „Women in Business“

Die Handelshochschule Leipzig (HHL) vergibt das Stipendium ‚Women in Business‘ an hochbegabte Bewerberinnen für den 18-monatigen Master-Studiengang in General Management (MBA). Auswahlkriterien für die Förderung im Wert von bis zu 13.500 Euro sind u.a. ein sehr gutes Ergebnis im GMAT (mind. 650 Punkte) und ein englischsprachiges Essay. Für das Stipendium kommen Bewerberinnen aller akademischen Richtungen und Nationalitäten in Frage, die sich für das im September beginnende Vollzeit-MBA-Programm an der HHL bewerben.

Bewerbungsschluss ist der 1. April 2012.

<http://www.hhl.de/mba>  
<http://www.hhl.de/scholarships>

## Alexander von Humboldt-Stiftung ermuntert Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung

Die Humboldt-Stiftung hat sich zum Ziel gesetzt, wissenschaftliches Potenzial unabhängig vom Geschlecht für ihr Netzwerk zu erschließen. Um das Potenzial an hervorragenden Talenten in Wissenschaft und Forschung besser ausschöpfen zu können, begrüßt die Humboldt-Stiftung daher ausdrücklich Bewerbungen und Nominierungen von hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen.

Ebenso sollen Wissenschaftlerinnen in Deutschland ermutigt werden, als Gastgeberinnen ihre Forschungsteams durch Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus dem Ausland zu internationalisieren.

Die Stiftung selbst arbeitet weiter kontinuierlich daran, ihre Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen attraktiv auszugestalten und Mobilitätshürden für Forscherinnen und junge Familien abzubauen. So möchte sie dazu beitragen, dass Frauen und Personen in der Familienphase sich in gleicher Weise an den Förderprogrammen der Stiftung beteiligen können, so etwa durch Gewährung von Verheirateten-Zulagen oder Kinder-Zulagen, wenn der oder die Geförderte von einem Ehepartner oder einem Kind unter 18 Jahren begleitet wird. Außerdem können Ausfallzeiten durch Kindererziehung oder andere Pflegeleistungen angerechnet sowie eine Verlängerung oder Unterbrechung des Stipendiums ermöglicht werden, wenn im Förderzeitraum ein Kind geboren wird.

Darüber hinaus berät und informiert die Humboldt-Stiftung als deutsche Partnerin im EU-weiten Netzwerk „EURAXESS“ internationale mobile Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch im Kontext von *Gleichstellungsfragen und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere*. So finden sich auf dem Webportal <http://www.euraxess.de> in den Rubriken „Frauen in der Wissenschaft“, „Forschungsaufenthalte mit Familien“ und „Dual Careers“ Hinweise auf spezifische Förder- und Fortbildungsprogramme, Netzwerke und andere Plattformen des Austausches zu diesen Themen.

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

## Deutscher Studienpreis

Für Beiträge junger Forschung von herausragender gesellschaftlicher Bedeutung vergibt die Körber-Stiftung jährlich Preise im Gesamtwert von über 100.000 Euro, darunter drei Spitzenpreise à 30.000

Euro.

Die Ausschreibung richtet sich an Promovierte aller wissenschaftlichen Disziplinen, die mit magna oder summa cum laude promoviert haben. Es gibt keine Altersbeschränkung. Einzureichen ist ein Text von maximal 40.000 Zeichen, in dem Sie die zentralen Forschungsergebnisse Ihrer Dissertation und deren gesellschaftliche Bedeutung spannend und verständlich darstellen.

Einsendeschluss für die aktuelle Ausschreibung ist der **1. März 2012**.

Flyer:

[http://www.koerber-stiftung.de/fileadmin/user\\_upload/wissenschaft/studienpreis/pdf/DSP-Flyer-2012.pdf](http://www.koerber-stiftung.de/fileadmin/user_upload/wissenschaft/studienpreis/pdf/DSP-Flyer-2012.pdf)

## Alfried Krupp-Förderpreis

Die Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung verleiht seit 1986 alljährlich den Alfried Krupp-Förderpreis für junge HochschullehrerInnen und schreibt den Preis für das Jahr 2012 zum 33. Mal aus. Mit der Verleihung des Preises wird eine Ergänzungsausstattung in Form von Personal- und Sachmitteln in Höhe von 1 Mio. Euro, verteilt auf fünf Jahre, gewährt.

Das Förderangebot richtet sich an Natur- und IngenieurwissenschaftlerInnen, deren Befähigung zu Forschung und Lehre durch die Erstberufung auf eine zeitlich unbefristete oder befristete Professur (W2- oder W3-Professur) an einer wissenschaftlichen Hochschule in der Bundesrepublik Deutschland bestätigt worden ist. Sie sollten nicht älter als 38 Jahre sein. Die Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung eröffnet mit der Einrichtung eines Förderpreises jungen Hochschullehrern die Möglichkeit, sich durch die Verfügung über eine zeitlich begrenzte und personengebundene Ergänzungsausstattung in Form von Personal- und Sachmitteln ein verbessertes Arbeitsumfeld zu schaffen. Der Alfried Krupp-Förderpreis ist nicht ausgeschrieben für Juniorprofessoren und Profes-

soren an Fachhochschulen. Inhaber einer Heisenberg-Professur (W2/W3) können im Rahmen dieser Ausschreibung vorgeschlagen werden.

Vorschläge müssen bis **24. Februar 2012** schriftlich an die Stiftung gerichtet werden.

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

## Bertha Benz-Preis 2012 für junge Ingenieurinnen

Die wissenschaftlichen Leistungen junger Ingenieurinnen zu würdigen und sie öffentlich sichtbar zu machen – dies ist ein Anliegen der Daimler und Benz Stiftung. Aus diesem Grund vergibt sie einmal jährlich den mit 10.000 Euro dotierten Bertha Benz-Preis. Ausgezeichnet wird die herausragende Promotion einer Ingenieurin. Der Preis wird am 26. Juni 2012 anlässlich der Bertha Benz-Vorlesung in Heidelberg verliehen. Die Daimler und Benz Stiftung ruft die Präsidenten und Rektoren deutscher Universitäten mit technischen/ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen und Promotionsrecht sowie die Leiter von Forschungseinrichtungen dazu auf, bis zum **15. März 2012** geeignete Kandidatinnen zu nominieren.

Cäcilie Bertha Benz (1849-1944) setzte sich bereits vor rund 120 Jahren über gesellschaftliche Vorurteile hinweg und begeisterte sich für Technik. Ihr Name dient dem Preis nicht nur als Namensgeberin sondern auch als Leitbild. Es bleibt in hohem Maße ihrer Tatkraft und ihrem Engagement zu verdanken, dass ihr Ehemann Carl Benz (1844-1929) als Erfinder des Automobils Geschichte schrieb.

Kontakt: Dr. Jörg Klein, Geschäftsführer, Telefon: 06203/10 92 17, E-Mail: [klein@daimler-benz-stiftung.de](mailto:klein@daimler-benz-stiftung.de)

<http://www.daimler-benz-stiftung.de/cms/index.php>

[http://www.daimler-benz-stiftung.de/cms/uploads/images/service/press\\_releases/bbp2012-pm-ankuendung.pdf](http://www.daimler-benz-stiftung.de/cms/uploads/images/service/press_releases/bbp2012-pm-ankuendung.pdf)

## ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“

ARD und ZDF verleihen den Förderpreis für herausragende Abschlussarbeiten von Frauen aus dem Bereich der Medientechnologie

Sind Sie in Ihrer Abschlussarbeit eine Idee weiter als die anderen?

### Ausschreibungstext:

Ihr Herz schlägt für die audio-visuelle Medientechnologie? Sie studieren ein Fach mit engem Bezug zu Hörfunk, Fernsehen und Online-Medien? Ihre Abschlussarbeit untersucht technische Fragen der AV-Medienproduktion oder -distribution und zeigt praxisrelevante Wege und Ideen für die Zukunft? Und Ihr Pass besagt unzweifelhaft, dass Sie weiblichen Geschlechts sind? Dann sollten Sie sich für den ARD/ZDF Förderpreis »Frauen + Medientechnologie« bewerben. Ihnen winken bis zu 5.000 Euro Preisgeld, eine öffentliche Ehrung und neue Kontakte. Zudem ist der Gewinn des Förderpreises eine gute Visitenkarte für Ihre berufliche Laufbahn.

Auf diesen Seiten finden Sie alle Informationen rund um den ARD/ZDF Förderpreis »Frauen + Medientechnologie«, der jährlich ausgeschrieben wird. Wir sind gespannt auf Ihre Ideen – und wünschen viel Erfolg:

<http://www.ard-zdf-foerderpreis.de/>

Bis zum **29. Februar 2012** können Sie sich für den ARD/ZDF Förderpreis »Frauen + Medientechnologie« 2012 bewerben.

# 10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Existenzgründung als Alternative für den Wiedereinstieg

Immer mehr Frauen wagen den Sprung in die Selbstständigkeit: 37 Prozent der neuen Unternehmen 2010 wurden von Frauen gegründet. Die Existenzgründung ist auch eine Alternative für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Am 08. Februar lädt die Deutsche Universität für Weiterbildung (DUW) von 15:00 bis 16:30 Uhr alle Interessierten zum Webinar „Karriere und Familie: Selbstständigkeit als flexible Alternative für den Wiedereinstieg“ ein.

Die Referentin **Christiane Stapp-Osterod** ist geschäftsführender Vorstand von **jumpp - Ihr Sprungbrett in die Selbstständigkeit, Frauenbetriebe e.V.** Frankfurt <http://www.jumpp.de>. Sie beleuchtet in dem Online-Seminar Chancen und Risiken der Existenzgründung für Frauen: Welche Stolpersteine gilt es zu beachten? Welche Schritte sind im Gründungsfahrplan zu bedenken? „Frauen müssen in der Familienphase ihre Zeit neu strukturieren. Selbstständigkeit ermöglicht flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten und Gestaltung der eigenen Tätigkeit“, erklärt Stapp-Osterod. „Zudem definieren Frauen in der Familienphase häufig ihre Prioritäten neu: Sie gründen in einem Bereich, in dem sie zwar weniger Berufserfahrung mitbringen, aber dafür umso mehr Herzblut.“

Im Rahmen des Mentoringprogramms für ihre Studierenden kooperiert die DUW mit Organisationen, die die Chancen von Frauen und insbesondere Müt-

tern auf dem Arbeitsmarkt fördern. Die Kooperation mit jumpp zielt insbesondere darauf, Interessierten Möglichkeiten und Risiken der Selbstständigkeit aufzuzeigen. „Die DUW bietet unserer gemeinsamen Zielgruppe, Frauen in Elternzeit, eine äußerst flexible und moderne Form der Weiterbildung. Dieser Ansatz ermöglicht es uns, Frauen bundesweit zu fördern und unser Angebot zu erweitern“, so Stapp-Osterod.

Das Webinar findet als Adobe-Connect-Sitzung statt und ist kostenfrei. Teilnehmerinnen und Teilnehmer benötigen einen PC mit Internetanschluss sowie einen Browser mit installiertem Flash-Player. Interessierte werden gebeten, sich per E-Mail unter [event@duw-berlin.de](mailto:event@duw-berlin.de) anzumelden.

Die DUW veranstaltet seit November 2011 eine Webinar-Reihe im Rahmen ihres Mentoringprogramms für Studierende in der Elternzeit. Mit dem Programm unterstützt sie Frauen und Männer, die ihre Elternzeit auch für ihre berufliche Weiterentwicklung nutzen. Die Mentorinnen greifen in den folgenden Online-Seminaren unter anderem das Thema „Aktive Gestaltung persönlicher Lebensmodelle“ auf. Weitere Informationen zum Mentoringprogramm für Studierende in Elternzeit und zu den Webinaren finden Interessierte unter <http://www.duw-berlin.de/de/duw-konzept/zielgruppen/mentoringprogramm-fuer-eltern-in-elternzeit.html>

Kontakt: <mailto:julia.seimel@duw-berlin.de>

Weitere Informationen:

<http://www.duw-berlin.de/de/duw-konzept/zielgruppen/mentoringprogramm-fuer-eltern-in-elternzeit.html>



# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

10.02.2012 - 12.02.2012

Gesundheit & Geschlecht  
Körper & Konstruktion

Veranstaltungsort: Evangelische Tagungsstätte  
Wildbad, Rothenburg ob der Tauber

<http://web.ev-akademie-tutzing.de/cms/index.php?id=576&lfidnr=1765&part=detail>

(MDCO) der Technischen Universität München (TUM) mit Netzwerkpartnern und Auftakttagung zum übergreifenden Netzwerk „MUNICH WELCOME!“

Veranstaltungsort: Kardinal Wendel Haus in München

<http://www.dualcareer.tum.de/events/>

10.02.2012 - 11.02.2012

„Sollen wir den Zahlen jetzt Röckchen anziehen?!“  
Eine Veranstaltung der TU Darmstadt

Veranstaltungsort: karo 5 Lounge, Karolinenplatz  
5, 64289 Darmstadt

<http://www.tu-darmstadt.de/g-mint>

28.02.2012 - 03.03.2012

meccanica femminile Baden-Württemberg  
Die Frühjahrshochschule für Studentinnen und  
Fachfrauen aus den Bereichen Maschinenbau,  
Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen.

Veranstaltungsort: Hochschule Furtwangen, Cam-  
pus Schwenningen

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

23.02.2012 - 24.02.2012

Erfolgskulturen der Gegenwart

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

Veranstaltungsort: WZB, Reichpietschufer 50,  
10785 Berlin

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

06.03.2012

Gender Equality in the Workplace - Zero Tole-  
rance on Gender-Based Discrimination and  
Harassment in Europe

Veranstaltungsort: The Silken Berlaymont Hotel,  
Brussels

<http://publicpolicyexchange.co.uk/events/CC06-PPE2.php>

27.02.2012

Konferenz „GO FOR TALENTS!“

Gewinnung, Integration und Bindung von Spit-  
zenkräften in Wissenschaft & Wirtschaft

Fachkonferenz des Munich Dual Career Office

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>

16.03.2012

### Fachtagung Frauengesundheit

Eine Veranstaltung im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA) des Landes Nordrhein-Westfalen.  
Veranstaltungsort: Haus der Ärzteschaft, Düsseldorf

[http://www.frauen nrw.de/veranstaltungen/12-03-16-Duesseldorf\\_Fachtag\\_Frauengesundheit.php](http://www.frauen nrw.de/veranstaltungen/12-03-16-Duesseldorf_Fachtag_Frauengesundheit.php)

22.03.2012 - 23.03.2012

Women in Technology  
Career Event für technikbegeisterte Frauen  
Veranstaltungsort: Bad Honnef

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

29.03.2012 - 30.03.2012

UniVision 2020 – Ein Lehrhaus für Alle!  
Zentrum für Disability Studies (ZeDiS)  
Veranstaltungsort: Universität Hamburg, Edmund-Siemers-Allee 1, Westflügel, Raum 221, 20146 Hamburg

<http://www.zedis.uni-hamburg.de/?p=4103>

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>

05.05.2012

women&twork 2012

Über 80 Top-Unternehmen auf Deutschlands größtem Messe-Kongress für Frauen. Parallel findet das „Jahrestreffen weiblicher Führungskräfte“ statt.

Veranstaltungsort: Bonn

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

09.05.2012 - 11.05.2012

7. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung: Wissenschaft als Beruf  
Perspektiven des akademischen Nachwuchses in der Wissensgesellschaft"

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

10.05.2012

Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt  
Lebenslagen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transgender, transsexuellen und intersexuellen Menschen (LSBTTI) in NRW.

Veranstaltungsort: Zentrum für IT-Sicherheit, Lise-Meitner-Allee 4, 44801 Bochum  
<http://www.sowi.ruhr-uni-bochum.de/genderstudies/lstbti>

17.05.2012 - 20.05.2012

8th European Feminist Research Conference-  
Veranstaltungsort: Budapest, Hungary

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

22.05.2012 - 23.05.2012

Gendered Memories of War and Political Violence  
Gender and Women's Studies Forum Sabanci University  
Veranstaltungsort: Istanbul

<http://myweb.sabanciuniv.edu/genderconf/>

06.06.2012 - 08.06.2012

EURAM 2012  
Call for Papers - Women on Boards - Track 20 and 29  
Veranstaltungsort: Rotterdam

<http://euram2012.nl/r/home>

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)

23.07.2012 - 25.07.2012

Equality Diversity and Inclusion Conference  
2012

5th Equality, Diversity and Inclusion International  
Conference, 2012, Toulouse, France

Veranstaltungsort: Toulouse Business School

<http://www.edi-conference.org/index.php>

31.07.2012 - 04.08.2012

Call f. Lectures: informatica feminale Baden-  
Württemberg

Veranstaltungsort: Albert-Ludwigs-Universität  
Freiburg, Technische Fakultät

[http://www.scientifica.de/netzwerkfit/  
informaticafeminale/call-for-lectures.html](http://www.scientifica.de/netzwerkfit/informaticafeminale/call-for-lectures.html)

13.08.2012 - 24.08.2012

Call f. Papers: Ingenieurinnen-Sommeruni  
Veranstaltungsort: Bremen

[http://www.ingenieurinnen-  
sommeruni.de/Sommer2012/index.html](http://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/Sommer2012/index.html)

20.08.2012 - 31.08.2012

Call f. Papers: informatica Feminale, Bremen  
Veranstaltungsort: Bremen

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

29.08.2012 - 01.09.2012

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

<https://www.uib.no/gender2012>

07.09.2012 - 08.09.2012

Call f. Papers: Geschlecht im Kontext ver-  
schärfter ökonomischer Krisen

CfP: Einreichungsfrist: 16. April 2012

Fachtagung der Schweizerischen Gesellschaft für  
Geschlechterforschung SGGF

Veranstaltungsort: Bern, Schweiz

[http://www.gendercampus.ch/d/sggf/10/03/  
default.aspx](http://www.gendercampus.ch/d/sggf/10/03/default.aspx)

13.09.2012 - 15.09.2012

Call f. Papers: NeuroCultures - NeuroGende-  
rings II

Veranstaltungsort: University of Vienna

<http://neurocultures2012.univie.ac.at>  
<http://gender.univie.ac.at/>

29.10.2012 - 31.10.2012

Call f. Papers: Conference: Advancing Excel-  
lence in Gender, Sex and Health Research

The Canadian Institutes of Health Research (CIHR) Ins-  
titute of Gender and Health will host the conference.

Veranstaltungsort: Montréal, Canada

<http://www.genderandhealthconference.com>

Finden Sie alle Termine ausführlich auf dem  
CEWS-Portal:

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

# 12 NEUERSCHENUNGEN

## Gleichstellungspolitik

Carter, Nancy M.; Silva, Christine:

The Myth of the Ideal Worker: Does Doing All The Right Things Really Get Women Ahead?

*Catalyst's longitudinal project, The Promise of Future Leadership: A Research Program on Highly Talented Employees in the Pipeline, develops timely reports on the retention and advancement of high potential women and men. The project surveys graduates of leading business schools in the United States, Canada, Europe, and Asia, with the intent of assessing their career values, goals, and expectations, the developmental opportunities afforded them, and their strategies for managing work and family life. The reports highlight the differences in women's and men's career experiences and satisfaction; some feature perspectives from global leaders and other experts.*

[http://www.catalyst.org/file/523/the\\_myth\\_of\\_the\\_ideal\\_worker\\_does\\_doing\\_all\\_the\\_right\\_things\\_really\\_get\\_women\\_ahead.pdf](http://www.catalyst.org/file/523/the_myth_of_the_ideal_worker_does_doing_all_the_right_things_really_get_women_ahead.pdf)

Welzig, Elisabeth:

Durch die gläserne Decke - Frauen in Männerdomänen

Böhlau Wien: 2011

ISBN-13: 978-3205783596

*Die Autorin interviewte mehr als 30 Frauen, die nach 1945 in Österreich berufliches Terrain betreten haben, das bis dahin ausschließlich Männern vorbehalten war: Unter ihnen befinden sich Künstlerinnen wie die Komponistin Olga Neuwirth, Managerinnen wie Brigitte Ederer und Politikerinnen wie Waltraud Klasnic.*

Galehr, Sarah:

HerausgeberIn 1:Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen  
Gleichstellungsbericht - Frauen und Männer am österreichischen Arbeitsmarkt 2010

AMS Verlag: Wien 2011

*Aus dem Inhalt: Frauen in Spitzenpositionen; Frauen in Aufsichts- und Verwaltungsräten; Frauen in der Geschäftsführung; Frauen in Spitzenpositionen nach Sektoren.*

<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=8242>

Hucht, Margarete:

Familie und Karriere

Warum Väter die Elternzeit fürchten

*in: Spiegel online, 18.11.2011*

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/0,1518,796650,00.html>

Plehwé, Kerstin:  
Female Leadership–Die Macht der Frauen

Hanseatic Lighthouse 2011  
ISBN-13: 978-3981262940

*Welche Fähigkeiten haben Frauen, die ganz nach oben gekommen sind? Wie denken Top-Managerinnen, Spitzenpolitikerinnen, Nobelpreisträgerinnen, Olympiasportlerinnen und Unternehmerinnen über die wichtigen Fragen des Lebens?*

BMFSFJ (Hrsg.):  
Gleichstellung in der Bundesverwaltung  
Erfahrungs- und Gremienbericht 2010

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/erfahrungs-und-gremienbericht,property=pdf,ber-eich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

Berghahn, Sabine; Schultz, Ulrike (Hrsg.):  
Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Aktualisierungsstand: Januar 2012  
ISBN: 978-3-931832-44-5

*Recht von A-Z für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Öffentlichen Verwaltung, Unternehmen und Beratungsstellen*

## Lohnspiegel

*Die Gehalts-Angaben des LohnSpiegels berücksichtigen die bestehenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie nach Berufserfahrung, der betrieblichen Position, der Betriebsgröße und der Region (Ost/West). Die Daten sind nicht repräsentativ, liefern aber für viele Berufe verlässliche Orientierungsdaten. Seit dem Start des Projekts im Jahre 2004 haben sich*

*rund 200.000 Beschäftigte an der Umfrage beteiligt. Das Projekt „LohnSpiegel“ ist Bestandteil des internationalen Wage-Indicator-Netzwerks, an dem Projekte aus über 60 Ländern mit gleicher Zielrichtung beteiligt sind. Das Portal wird vom WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung betreut.*

<http://www.lohnspiegel.de>

## Hochschulen

Blättel-Mink, Birgit; Franzke, Astrid; Wolde, Anja (Hrsg.):

Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen–  
Neue Karrierewege für Frauen?  
(Frankfurter Feministische Texte – Sozialwissenschaften, Bd. 14)

Ulrike Helmer Verlag 2012  
ISBN 978-3-89741-326-9

*Profilbildung, Hochschulautonomie, Exzellenzentwicklung und Internationalisierung sind die zentralen Stichworte der derzeitigen Veränderungsprozesse an den Hochschulen. Welche Chancen und Risiken ergeben sich für Frauen aus den veränderten Rahmenbedingungen der Hochschulen? Wie ist die Positionierung von Frauen im Wissenschaftsmanagement sowie beim Übergang vom PostDoc zur Professur?*

Keil, Susanne:  
Frauen in Leitungspositionen bleiben rar, wenn sich in den Köpfen nichts ändert

*Hochschulen werden es nur dann schaffen, mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen, wenn sie ihre Richtlinien wirklich umsetzen.*

<http://www.duz.de/duz-europa/2011/09>

## Europa und Internationales

Jährlicher  
Progress-Ergebnisbericht 2010 erschienen

*Ergebnisse des Programms der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Solidarität – Progress (2007-2013)*

*Der Bericht enthält Informationen zur Gleichstellung der Geschlechter (Arbeitsmarkt, Equal Pay, Entscheidungsprozesse etc..*

[http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/progress\\_performance\\_report\\_2010\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/progress_performance_report_2010_de.pdf)

Meta-analysis of gender and science

*Meta-analysis of gender and science research is a project of the 7th RTD Framework Programme of the European Union (contract nr.: RTD-PP-L4-2007-1), led by Maria Caprile at the CIREM Foundation. The project includes more than 50 experts in the field of gender and science from all the EU member states and the countries associated to the 7th Framework Programme. The website of the 'meta-analysis' project gives full access to the GSD and the final thematic reports. The synthesis report is now ready for printing and will be available in short.*

<http://www.genderandscience.org>

Special issue: „Beyond the leaky pipeline: Challenges for research on gender and science“

(Brussels Economic Review, Vol. 54 (2/3) edited by Maria Caprile, Danièle Meulders, Sile O'Dorchai and Núria Vallès. This issue brings together 10 articles that present some of the results of the study and its final conference. If you wish to receive this issue, please send your postal address to this mail: [sile.odorchai@ulb.ac.be](mailto:sile.odorchai@ulb.ac.be) .

Diskussionspapier  
„Green Economy“

*Ob Finanzkrise, Klimawandel oder der Hunger in vielen Ländern der Welt: unsere Wirtschafts- und Lebensmodelle stehen auf dem Prüfstand. Eine sozial und ökologisch gerechtere Gesellschaft muss machbar sein – aber wie? Fünf deutsche Frauenorganisationen fordern erstmalig in einem aktuellen Diskussionspapier, die „Green Economy“ als Lösungsansatz gesellschaftlicher Probleme um die Frauen- und Genderperspektive zu erweitern. Sie rufen insbesondere Frauen dazu auf, Stellung zu beziehen und einen nachhaltigen gesellschaftlichen Wandel aktiv zu unterstützen. Das Diskussionspapier ist im Projekt „Green Economy Gender\_Gerecht“ entstanden, das die Frauenorganisationen im Hinblick auf die kommende Rio+20-Konferenz der Vereinten Nationen durchführen. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit sowie Umweltbundesamt gefördert. Das Diskussionspapier fokussiert aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen wie den Rückgang natürlicher Ressourcen, den Klimawandel sowie die Finanz- und Wirtschaftskrise und betrachtet sie im Zusammenhang als Gesamtsystem. Es weist auf das Potenzial hin, das die „Green Economy“ als Lösungsansatz bietet – vorausgesetzt: das Konzept wird erweitert. Dabei wird aufgezeigt, dass sowohl eine Integration der Frauen- und Genderperspektive als auch ein konsequentes Umdenken dringend erforderlich sind. Frauen werden besonders ermutigt, sich auf Grundlage des Diskussionspapiers an der Debatte um eine nachhaltige Lebens- und Wirtschaftsweise zu beteiligen.*

[http://www.genanet.de/fileadmin/downloads/Green\\_Economy/17.11.11\\_Diskussionspapier\\_end.pdf](http://www.genanet.de/fileadmin/downloads/Green_Economy/17.11.11_Diskussionspapier_end.pdf)

## Frauen- und Geschlechterforschung

Beaufays, Sandra; Engels, Anita; Kahlert, Heike (Hrsg.):  
Einfach Spitze?: Neue Geschlechterperspektiven  
auf Karrieren in der Wissenschaft

Campus Verlag: Mai 2012  
ISBN: 978-3593395968

*Das Buch bringt Originalbeiträge aus aktuellen Forschungsprojekten zusammen, die sich mit den besonderen Karrierebedingungen in der Wissenschaft beschäftigen und auf den verschiedenen Laufbahnstufen untersuchen, wie dort geschlechtsspezifische Exklusionen erfolgen. Dabei geht es sowohl um die wissenschaftsinternen Faktoren, die Laufbahnen beeinflussen und Leitungsfunktionen in der Wissenschaft prägen, als auch um die erweiterten Lebensbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, wie sie zum Beispiel unter den Stichworten „Dual Career“ und „Hypermobilität“ erforscht werden.*

Stiegler, Barbara (Hrsg.):  
Erfolgreiche Geschlechterpolitik  
Ansprüche - Entwicklungen - Ergebnisse

Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts-  
und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

[http://library.fes.de/pdf-files/  
wiso/08830-20120116.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08830-20120116.pdf)

Kahlert, Heike; Weinbach, Christine (Hrsg.):  
Zeitgenössische Gesellschaftstheorien und Gender-  
forschung: Einladung zum Dialog

VS Verlag für Sozialwissenschaften: April 2012  
ISBN: 978-3531174860

*Der Band will am Beispiel ausgewählter zeitgenössischer Gesellschaftstheorien, die bereits mehrheitlich auch in der Genderforschung rezipiert werden, zum stärker systematisierten Dialog zwischen Genderforschung und Gesellschaftstheorien einladen. Unter Bezugnahme auf gemeinsame Leitkategorien berücksichtigen die Beiträge den Entstehungskontext der behandelten Gesellschaftstheorien sowie den zeitdiagnostisch relevanten Rezeptionsrahmen und entwickeln Perspektiven, die Gender als selbstverständlichen Bestandteil von Gesellschaft(stheorien) in das jeweilige Theoriegerüst einflechten.*

BdWi / fzs / GEW / StuRa der FSU Jena / ÖH (Hrsg.)  
Wissenschaft und Geschlecht  
Erfolge, Herausforderungen und Perspektiven

Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und  
Wissenschaftler e.V.

BdWi-Studienheft 8, Dezember 2011  
ISBN: 978-3-939864-14-1

<http://www.bdwi.de/show/5304194.html>

*Mit dem nun vorliegenden Studienheft wollen die HerausgeberInnen versuchen, die verschiedenen politischen und akademischen Handlungsansätze des Gleichstellungsthemas in eine gemeinsame Perspektive zu rücken und zwischen ihnen eine Diskussion zu ermöglichen. Am Samstag, 25. Februar 2012 von 13 bis 18 Uhr wird das Studienheft von den Herausgebern sowie von Autorinnen und Autoren an der Technischen Universität Berlin präsentiert. Es referieren und diskutieren u.a. Torsten Bultmann, Sahra Damus, Klemens Himpele, Andreas Keller, Ursula Kneer, Gisela Notz und Jana Schultheiss.*

Programm und Anmeldung unter:

[http://www.bdwi.de/bdwi/  
termine/event\\_20601.html](http://www.bdwi.de/bdwi/termine/event_20601.html)

.....  
 Müller, Rolf Fritz:  
 Frauenkarrieren - von 1865 bis heute:  
 Geschichte - Theorie - Politik.  
 Frauen- und Genderforschung in der Erziehungs-  
 wissenschaft, Band 10

Verlag Barbara Budrich: März 2012  
 ISBN: 978-3866493032

*Wie sieht die Entwicklung weiblicher Berufskarrieren von 1865 bis heute aus? Der Autor arbeitet den Karrierebegriff im Zusammenhang mit der Frauenbewegung und der sozialwissenschaftlichen Karrieretheorie auf. Anhand von qualitativen Interviews werden die aktuellen weiblichen Karrieren im Kontext des gesellschaftlichen Wandels dargestellt.*

.....  
 Ricken, Norbert; Balzer, Nicole (Hrsg.):  
 Judith Butler: Pädagogische Lektüren

VS Verlag für Sozialwissenschaften: März 2012  
 ISBN: 978-3531166131

Die Autorin und der Autor knüpfen an die Arbeiten Judith Butlers zu Ethik, Politik und Anerkennung an und nehmen die dort entwickelten Zusammenhänge von Körper, Subjekt, Macht und Performativität in den Blick.

.....  
 Bauer, Quirin; Boeser, Christian; Fahrenwald, Claudia (Hrsg.):  
 Von der Vision zu Profession - Die Genderperspektive in der Pädagogik

Verlag Barbara Budrich: Februar 2012  
 ISBN: 978-3940755971

.....  
 Westphal, Manuela; Schulze, Nora:  
 Gender lernen? Genderkompetenzen für Schülerinnen und Schüler: Ergebnisse eines Jugendbildungsprojektes für Geschlechtergerechtigkeit in

der Schule

Verlag Barbara Budrich: Dezember 2011  
 ISBN: 978-3866494145

*Das Buch präsentiert empirische Ergebnisse einer Evaluationsstudie über ein Jugendbildungsprojekt zur Ausbildung von Genderbeauftragten an einer Schule. Insgesamt 30 Schüler und Schülerinnen nahmen in Anlehnung an den Peer-education-Ansatz über einen Zeitraum von zwei Jahren an einer solchen Ausbildung teil. Die Studie rekonstruiert angelehnt an die dokumentarische Methode die Entwicklungen und Veränderungen der teilnehmenden Mädchen und Jungen entlang ihrer Auseinandersetzungen um Geschlecht, Adoleszenz und Schule.*

.....  
 Ehlert, Gudrun:  
 Gender in der Sozialen Arbeit: Konzepte, Perspektiven, Basiswissen

Wochenschau-Verlag: März 2012  
 ISBN: 978-3899743777

*In diesem Buch werden theoretische Grundlagen zur Kategorie Geschlecht aus der Frauen- und Geschlechterforschung erläutert und der Bedeutung von Geschlecht für die Soziale Arbeit nachgegangen. Dazu gehören auch eine Bestandsaufnahme von Sozialer Arbeit als Profession im Kontext von Geschlechterhierarchien und -differenzen, eine Reflexion geschlechterbewusster Sozialer Arbeit und des Gender Mainstreamings sowie der Verankerung von Geschlechterperspektiven in der Sozialen Arbeit.*

.....  
 Günthner, Susanne; Hüpper, Dagmar; Spieß, Constanze (Hrsg.):  
 Genderlinguistik: Sprachliche Konstruktionen von Geschlechtsidentität (Linguistik - Impulse & Tendenzen)

De Gruyter: Februar 2012  
 ISBN: 978-3110272871

*Der Sammelband zur Genderlinguistik zeigt Praktiken*



der sprachlichen Konstruktion von Geschlechteridentitäten aus diversen Blickwinkeln auf. Die Beiträge präsentieren aktuelle methodische und theoretische Zugänge zur Analyse des Zusammenhangs von Sprache und Geschlecht, diskutieren aktuelle Fragestellungen und skizzieren neue Perspektiven zur sprachlichen Geschlechterkonstruktion in medialen Kontexten, in Face-to-Face-Interaktionen und im Zusammenspiel von Sprachsystem und -gebrauch.

.....  
 Eck, Karin:  
 Macht und Sprache: Wie eine gewaltfreie Kommunikation zwischen Männern und Frauen gelingen kann

Grin Verlag: November 2011  
 ISBN: 978-3656063728

.....  
 Baader, Meike Sophia; Bilstein, Johannes; Tholen, Toni (Hrsg.):  
 Erziehung, Bildung und Geschlecht: Männlichkeit im Fokus der Gender-Studies

VS Verlag für Sozialwissenschaften: April 2012  
 ISBN: 978-3531185521

*Die Erziehungswissenschaft hat die theoretischen Diskussionen, die in anderen geistes- und sozialwissenschaftlichen Disziplinen um die Differenz von ‚sex‘ und ‚gender‘, um den radikalen Dekonstruktivismus Judith Butlers und um Fragen der Performativität und Intersektionalität geführt wurden, aufgegriffen und an diese angeschlossen. ‚Doing gender‘ hat Studien nach sich gezogen, die die Konstruktion von Geschlecht durch Praxen rekonstruiert. Parallel hat sich in den letzten Jahren eine explizite Männlichkeitsforschung herausgebildet, die sich in interdisziplinären Arbeitszusammenhängen organisiert und stark an die theoretischen Arbeiten von Connell, aber auch an Bourdieus Konzept des ‚männlichen Habitus‘ anschließt. Im Rahmen der Erziehungswissenschaft entstanden etwa Arbeiten zu männlicher Sozialisation, zu entgrenzter Männlichkeit und zu Vaterschaft. Den Zusammenhang von Erziehung, Bildung*

*und Geschlecht behandelt der vorliegende Band in interdisziplinären Perspektiven, in denen neben der Erziehungswissenschaft auch die Soziologie und die Literaturwissenschaft vertreten sind.*

.....  
 Werhof, Claudia von:  
 Die Verkehrung: Das Projekt des Patriarchats und das Gender-Dilemma

Promedia, Wien: Oktober 2011  
 ISBN-13: 978-3853713327

*Die Gesellschaft, in der wir heute leben, ist als modernes Patriarchat organisiert. Eine weitgehende Verkehrung aller Verhältnisse bestimmt das Leben in Natur und Gesellschaft. Nicht das irdisch Lebendige, das Geborene und seine Entfaltung und Erhaltung stehen im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit, sondern dessen Zerstörung, Transformation und Verkehrung in ein künstlich Gemachtes, ein Ersatz-Leben. Wissenschaft und Politik ignorieren bzw. tabuisieren Debatten über Mütter, den Leib, Frauen und Natur. Aus der Kritik daran entwickelt Claudia von Werlhof die jetzt vorliegende kritische Patriarchatstheorie.*

.....  
 Gerber, Christine; Petersen, Silke; Weiße, Wolfgang (Hrsg.):  
 Unbeschreiblich weiblich?: Neue Fragestellungen zur Geschlechterdifferenz in den Religionen

Lit Verlag: Oktober 2011  
 ISBN-13: 978-3643110695

*Seit ihren Anfängen in den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts hat sich die feministisch-theologische Forschung weiterentwickelt und verändert. Schon von Beginn an war sie keineswegs einheitlich, sondern vielfältig. Inzwischen sind neue Themenfelder und Fragestellungen hinzugekommen. So hat sich das Interesse von den so genannten „Frauenthemen“ auf die Frage verschoben, wie „Gender“ oder auch: die Geschlechterdifferenz in unterschiedlichen historischen und religiösen Zusammenhängen konstruiert wird. Der vorliegende Band nimmt in diesem Kontext*

eine erneute Standortbestimmung vor, bei der nicht nur Themen aus christlicher Theologie durchleuchtet, sondern auch theologische Ansätze zur Gender-Frage aus dem Islam, dem Judentum und dem Buddhismus vorgestellt werden.

Oertelt-Prigione, Sabine; Regitz-Zagrosek, Vera (Hrsg.):  
Sex and Gender Aspects in Clinical Medicine

Springer London: 2012  
ISBN-13:978-0857298317

*Es ist das erste und einzige Lehrbuch zu Gendermedizin basierend auf systematischer Literatur- und Datenbankrecherche (eBook & Hardcover). Es gibt einen Überblick über Genderaspekte in wichtigen klinischen Disziplinen und Pharmakologie.*

<http://www.springerlink.com/content/978-0-85729-832-4#section=986806&page=1>

Hess, Sabine; Langreiter, Nikola; Timm, Elisabeth (Hrsg.):  
Intersektionalität revisited  
Empirische, theoretische und methodische Erkundungen

Transcript-Verlag: November 2011  
ISBN: 978-3-8376-1437-4

*„Intersektionalität“ (Intersectionality) steht für eine Perspektive, die Geschlechterforschung und feministische Anliegen wieder stärker in den Vordergrund rückt. Einschlägige Lehrbücher regen die Diskussion an und fordern zur Verfeinerung von analytischen Kategorien auf. Der Band fragt kritisch nach der Genealogie von Intersectionality. Zugleich geht es um die empirisch fundierte Weiterentwicklung einer differenzierten Machtanalyse: Wo weisen die sozialen und kulturellen Komplexitäten über die bisherigen intersektionalen Konzeptionen hinaus? Welche eth-*

*nografischen, historischen und sozialwissenschaftlichen Zugänge sind weiterführend?*

Poole, Ralph J.:  
Gefährliche Maskulinitäten  
Männlichkeit und Subversion am Rande der Kulturen

Transcript-Verlag: Januar 2012  
ISBN: 978-3-8376-1767-2

*Die Dominanz des westlichen, weißen, heteronormativen Verständnisses von Männlichkeit verhindert allzu oft den subversiven Blick auf Männlichkeit(en) jenseits der Norm. Dieses Buch stellt daher die ›weiße‹ Männlichkeit auf den Prüfstand und stößt dabei auf Repräsentationen vergessener, ignoriertes und diskriminierter Maskulinität.*

Aktuelle Ausgabe von *Querelles-net*

Jg. 12, Nr. 4 (2011)

Inhalt:

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/12-4/showToc>

CfP 2012:

Thema: Anonymität und Geschlecht. Zur Geschichte und Aktualität von Namenlosigkeit

<http://www.querelles.de/index.php/qjb/pages/view/call2012de>

Schade, Sigrid; Wenk, Silke:  
Studien zur visuellen Kultur

Einführung in ein transdisziplinäres Forschungsfeld

Transcript-Verlag: Oktober 2011  
ISBN: 978-3-89942-990-9

*Studien zu visuellen Kulturen sind transdisziplinär. Sie nehmen Fragestellungen von Cultural, Gender, Queer und Postcolonial Studies ebenso wie Ansätze der Medien- und Kunstwissenschaft auf. Orte und Weisen des Zu-sehen-Gebens, Inszenierungen von (Un-)Sichtbarem und somit auch die Herstellung von Bedeutungen bilden das Forschungsfeld. Im Unterschied zur Bildwissenschaft ist das »Bild« hier nur ein Element in einem Gefüge, das sich über Verhältnisse räumlicher und visueller Ordnungen, in den besonderen Verknüpfungen von Wort und Bild und in den je spezifischen ästhetischen und materialen Eigenschaften ihrer Medien herstellt.*

## Sonstiges

Ausstellung: Professorinnen im Porträt: Frauen, die forschen und führen

*In ihrem 40. Jahr widmet die Universität Bremen ihren führenden Professorinnen eine großformatige Fotoausstellung: Von mehr als 65 Hochschullehrerinnen, die hier in Forschung und Lehre aktiv sind, haben 19 auch eine Führungsrolle übernommen – als Konrektorin, Dekanin oder Sprecherin eines Forschungsverbundes. Diesen Spitzenfrauen nähert sich die Berliner Fotografin Julia Baier jetzt im Porträt: Auf ihre ganz eigene Weise würdigt sie die vorbildhaften Leistungen der Professorinnen und lässt sie unter dem Ausstellungstitel „Unispitzen“ in der Bremer Uni präsent werden. Zur Ausstellung erschien ein 64 Seiten starker Katalog, der mehr über die Motivation der porträtierten Professorinnen verrät. Darin erzählen die Frauen, wie sie es geschafft haben, Professorin zu werden, warum sie neben Forschung und Lehre auch eine Führungsposition in der Bremer Uni übernommen und wie sie diese Aufgabe individuell gestalten beziehungsweise gestaltetet haben. Auch geben sie jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen Tipps für den eigenen Karriereweg.*

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

Prahm, Heyo:  
Hermine Heusler-Edenhuizen: Die erste deutsche Frauenärztin: Lebenserinnerungen im Kampf um den ärztlichen Beruf der Frau

Verlag Budrich; 3., aktualis. u. erw. Auflage: Dezember 2011

ISBN-13: 978-3866494947

*Dr. med. Hermine Heusler-Edenhuizen war die erste Frauenärztin, die in Deutschland gearbeitet hat. Dr. Heusler-Edenhuizen war Mitbegründerin, ihre Adoptivtochter später Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes.*

Jaeckel, Monika:  
(M)ein bewegtes Leben

Ulrike Helmer Verlag 2011  
ISBN 978-3-89741-333-7

*Monika Jaeckel (1949–2009) war ein echtes Multitalent: Pionierin, Sponti, Lesbe, Sängerin, Kosmopolitin, Wissenschaftlerin, Kämpferin für die Frauenrechte und Mitinitiatorin der Mütterzentren – immer ihrer Zeit voraus, immer auf der Suche nach dem richtigen Leben. Innerhalb der Neuen Frauenbewegung war sie wegweisend für eine Form der Selbsthilfe, die bis heute international fortbesteht. Wenige Monate vor ihrem Tod erzählt Monika Jaeckel der langjährigen Freundin Katrin Rohnstock ihre Lebensgeschichte.*

### Zum guten Schluss:

Einpark-Geschlechterstudie:  
Und ewig lockt die Lücke

*Neue Vergleichsstudie zum Fahrtalent von Männern und Frauen: Die Frage, welches Geschlecht das Auto besser einparkt, wäre demnach endgültig geklärt.*

<http://www.spiegel.de/auto/aktuell/0,1518,812279,00.html>

---

## Impressum

---

Redaktion:  
Andrea Usadel

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

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

Vielen Dank!

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

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