

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Liebe Leserinnen und Leser,

unter der Überschrift **Wissenschaftspolitik** werden Sie in diesem CEWSjournal Beiträge zu der sich politisch abzeichnenden *Aufhebung des Kooperationsverbots zwischen Bund und Ländern* bezüglich der Hochschulfinanzierung finden. Diese Korrektur einer (Fehl-)Entscheidung der Föderalismusreform würde auch neue *Finanzierungsmöglichkeiten für gleichstellungsrelevante Hochschul-Pilotprojekte* eröffnen, was sehr zu begrüßen wäre. Diese Projekte sollten sich m.E. insbesondere der Gestaltung und den Umsetzungsmöglichkeiten *berechenbarer Karrierewege für WissenschaftlerInnen*, wie sie auf der Bundestagsanhörung zu den Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses Ende März gefordert wurden, widmen. Nur eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen sowie dauerhafte Berufsperspektiven in Lehre und Forschung neben der Professur werden auch mehr hochqualifizierte Frauen in diesen Feldern in Führungspositionen kommen lassen – flankiert durch die immer breiter geforderte *Frauenquote in der Wissenschaft*.

Auch die *Leibniz-Gemeinschaft* hat sich *Zielquoten* nach dem Kaskadenprinzip verordnet, dies können Sie dem Schwerpunktthema dieses CEWSjournals entnehmen, unser „Mutterinstitut“ *GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften* ist übrigens bereits mit einer entsprechenden *Selbstverpflichtung* voran gegangen.

Ich wünsche Ihnen erholsame Ostertage und grüße Sie herzlich aus dem (noch) sonnigen Köln!

Jutta Dalhoff, Leiterin des CEWS

Inhaltsübersicht

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen, Hochschul-
forschung
- 05 Schwerpunktthema
 - Jahrestagung
 - Chancengleichheit der
 - Leibniz-Gemeinschaft –
 - GESIS führt Zielquoten ein
- 06 Forschungseinrichtungen
- 07 Europa und Internationales
- 08 Frauen- und Geschlechter-
forschung
- 09 Stiftungen, Preise,
Förderungsmöglichkeiten,
Ausschreibungstermine
- 10 Weiterbildung, Karriere-
förderung
- 11 Termine · Call for Papers
- 12 Neuerscheinungen
- 13 Impressum

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS.....	5
Beitrag des CEWS auf der Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung	5
2.0 Wissenschaftspolitik.....	7
Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) veröffentlicht Jahresgutachten 2012	7
Frauenquote in der Wissenschaft	8
GEW in Bundestags-Anhörung: „Berechenbare Karrierewege für die Wissenschaft!“	10
Aufhebung des Kooperationsverbots von Bund und Ländern in der Wissenschaft.....	12
Personalia.....	14
DHV-MinisterInnenranking: Birgitta Wolff ist „Wissenschaftsministerin des Jahres“	14
Neue Sprecherin des Verbundes Norddeutscher Universitäten.....	14
Soroptimist Deutschland Förderpreis für Jutta Allmendinger	15
Susan M. Gasser to receive the 2012 FEBS/EMBO Women in Science Award	15
Wasserressourcenpreis der Rüdiger Kurt Bode-Stiftung an Claudia Pahl-Wostl	15
3.0 Gleichstellungspolitik.....	17
Mehr Frauen in Spitzenpositionen: Europäische Kommission bewertet Optionen	17
Berliner Erklärung	19
350 deutsche Journalistinnen fordern Frauenquote	20
Gender Pay Gap.....	22
Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben bestehen	22
Deutlicher Gender Pay Gap in Deutschland.....	22
In Führungspositionen verdienen Frauen ein Fünftel weniger als Männer	23
Einkommensunterschiede zwischen Akademikerinnen und Akademikern	24
Hoppenstedt-Studie „Frauen im Management“ - Wo verstecken sich Deutschlands Chefinnen?	25
Führungspositionen: Frauen schöpfen ihr Potenzial seltener aus	27
Ist Erfolg in der Chefetage männlich?	28
Frauen stimmen ab: „Wir wollen in Führung“	29
Migrantinnen: Hochqualifiziert - wenig beachtet!	30
Frauen in der Medizin.....	31
Aktuelle Studie „Ich bin Ärztin“.....	31
Karriere für Ärztinnen: ein Weg mit vielen Hindernissen!	31
Frauen in MINT	33
Zahl der MINT-Studienanfängerinnen und -Absolventinnen steigt	33
IHF-Studie zeigt Möglichkeiten zur Vermeidung von Studienabbrüchen auf	34
Frauenmangel in den Chefetagen der IT-Branche	35
Nach der Familienzeit zurück in MINT- Berufe	36
Gelebte Chancengleichheit in der Chemie	36
„Pharmazeut/in aus Leidenschaft“	37
Medizintechnik, ein interessanter Studiengang für Frauen	38
Start des Projektes Niedersachsen- Technikum	38

MINT-Parcours	39
Girls'Day-Studie zeigt Aufgeschlossenheit für neue Berufswege	40
Hotlines zu Girls'Day und Boys'Day gestartet	40
Gender Mainstreaming: RUB und Stadt Bochum kooperieren	41
Regionale Bündnisse für Chancengleichheit	41
BMFSFJ fördert FrauenMediaTurm in Köln	42
4.0 Hochschulen, Hochschulforschung.....	43
NRW-Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen	43
Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management an NRW-Hochschulen gegründet	44
Niedersachsen: mehr als 30 Prozent der Hochschulleitungen mit Frauen besetzt	45
Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten	45
Studierenden mit Migrationshintergrund den Weg in die Wissenschaft erleichtern	46
Hochschulwahl: Wohnortnähe entscheidender als Exzellenzstatus und Rankings	46
Student Survey 2012: Karriere, Familie & Co.	47
Personalia.....	48
„Rektoratsbeauftragte Diversity und Gender“	48
Erste Ordinaria auf einem Lehrstuhl für Gastroenterologie	49
5.0 Schwerpunktthema.....	50
Jahrestagung Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft – GESIS führt Zielquoten ein.....	50
6.0 Forschungseinrichtungen.....	52
Leibniz-Institute im Wettbewerb um 30 Mill. Euro	52
Wissenschaft als Beruf für Frauen - und Männer	52
Förderung junger Wissenschaftlerinnen: Margarethe Koenig Preis	53
7.0 Europa und Internationales.....	54
Manifest für gendersensibles „Horizon 2020“	54
Vorläufiger Bericht zur Konsultation zum Europäischen Forschungsraum erschienen	55
EPWS Debate in the European Parliament	56
Request for Nominations of „Women Inspiring Europe“ 2013	57
UKRC and WISE announce strengthened merger	58
Veröffentlichungen aus dem Science in Society-Themenspektrum.....	59
The UNESCO World Atlas of Gender Equality in Education	59
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....	60
„Legal Gender Studies: Einführung in die feministische Rechtswissenschaft“	60
Maria-Goeppert-Mayer-Professur „Gender, Technik und Mobilität“ kommt.....	60
Neues Netzwerk: Gender and Sexuality Network.....	61
Call: „Medikalisierung und Geschlecht“	61
9.0 Stiftungen, Preise,Förderung.....	62
TOTAL E-QUALITY Prädikat an Hochschulen und Forschungseinrichtungen	62
FEBS/EMBO Women in Science Award.....	62

Caroline-von-Humboldt-Preis 2012 für Nachwuchswissenschaftlerinnen	63
Ausschreibungen für Künstlerinnen.....	63
Künstlerinnenpreis Nordrhein-Westfalen 2012 u.a. Ausschreibungen	63
Vierte Runde des Dorothea Schlözer-Programms ausgeschrieben	65
Dissertationsstipendien für Genderforschung	66
Frauen-Stipendien für Global Executive-MBA-Programm der HHL und EADA	66
Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung	67
10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	68
Beteiligung, Inklusion und diversitygerechte Organisationsentwicklung – ein neues Konzept:.....	68
11.0 Termine, Call for Papers.....	69
12.0 Neuerscheinungen.....	74
13.0 Impressum	82
Impressum	82
Redaktion: Andrea Usadel.....	82

01 NEUES AUS DEM CEWS

Beitrag des CEWS auf der Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung

Vom 9.5.2012 bis 11.5.2012 findet in Wien die 7. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung (GfHf) zum Thema „Wissenschaft als Beruf – heute. Perspektiven des akademischen Nachwuchses in der Wissensgesellschaft“ statt.

Unterschiedliche Akteure im gesellschaftlichen Raum artikulieren einen zunehmenden Bedarf an Forscherinnen und Forschern. Tatsächlich strebt eine zunehmend größere Zahl junger Menschen eine wissenschaftliche Karriere an. Zugleich gibt es Kritik an der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und an der Struktur der akademischen Karrieren. Vor diesem Hintergrund widmet sich die Jahrestagung 2012 schwerpunktmäßig den Themen:

- Doktoratsstudien
- Akademische Karrieren
- Hochschulmanagement
- Hochschuldidaktische Forschung
- Zukunftsthemen der Hochschulforschung

Weitere Informationen auf der Website der GfHf:

<http://hochschul-forschung.de>

In diesem Rahmen halten am 11. Mai 2012 die CEWS-Mitarbeiterinnen Dr. Inken Lind und Dr. Susann Kunadt einen Vortrag mit dem Titel: „Der Blick hinter die Kulissen: Was macht Hochschulen familienfreundlich?“ Darin verdeutlichen sie, dass die Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie inzwischen vermehrt auf der akademischen Agenda steht – im Hochschulmanagement nicht zuletzt zum Zwecke eines Wettbewerbsvorteils bei der Suche nach exzellenten Spitzenkräften. Allerdings wissen bislang nicht nur die Hochschulen selbst wenig über die Effektivität ihres Engagements: Was macht eine Hochschule tatsächlich familienfreundlich? Welche Maßnahmen erleichtern Vereinbarkeit am besten? Welche Wirkungen lassen sich auf individueller, institutioneller, kultureller und struktureller Ebene beobachten?

Genau diese Fragen stehen im Zentrum des am CEWS durchgeführten Projektvorhabens „Effektiv!- Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“, das im Vortrag näher vorgestellt werden soll. Ziel des Projektvorhabens unter der Leitung von Dr. Inken Lind ist es, die bestehenden Initiativen, Maßnahmen oder Instrumente zur Familienfreundlichkeit in ihrer Wirksamkeit zu analysieren, neue Erkenntnisse durch empirische Erhebungen zu generieren und ein Beratungs- und Informationsangebot für Hochschulen zu schaffen, welches in Form eines Online-Portals umgesetzt wird. Nach Zielgruppen differenziert sollen hier wirksame Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen auf unterschiedlichen Handlungsebenen dargestellt werden.

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

Ein Hinweis in eigener Sache:

Lieber Leserinnen und Leser,

wir hatten im letzten CEWSjournal über den *Umzug* von GESIS bzw. CEWS im November 2011 nach Köln berichtet.

Leider mussten wir feststellen, dass diverse umzugsbedingte Serverumstellungen zu technischen Irritationen im An- und Abmeldemodus für dieses Journal auf unserer Homepage geführt haben.

So konnten Subscribes und Unsubscribes für das CEWSjournal über einen Zeitraum von mehreren Wochen *nicht* registriert werden.

Sollte Ihre An- bzw. Abmeldung im Zeitraum von November 2011 bis Februar 2012 nicht berücksichtigt worden sein, so möchten wir Sie herzlich bitten, den Vorgang zu wiederholen.

Anmeldung:

<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/cews-publikationen/newsletter-anmelden/>

Abmeldung:

<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/cews-publikationen/newsletter-abmelden/>

Wir bitten um Ihr Verständnis!

Mit freundlichen Grüßen

Die Redaktion

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) veröffentlicht Jahresgutachten 2012

Die Expertenkommission Forschung und Innovation greift in ihrem Jahresgutachten 2012 wieder aktuelle Entwicklungen auf und stellt detaillierte Analysen zu Themenschwerpunkten der Forschungs- und Innovationspolitik vor.

Im Gutachten werden die Themenbereiche „Frauen in der Wissenschaft“ und „Stärkere Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt“ näher beleuchtet.

Folgende fünf Themenschwerpunkte werden im aktuell vorliegenden Gutachten ausführlich behandelt: Die ExpertInnenkommission analysiert die Rolle der Hochschulforschung für das deutsche Innovationssystem (Kapitel B1). Sie setzt sich im Detail mit dem sich immer schärfer abzeichnenden zukünftigen Fachkräftemangel auseinander und benennt Maßnahmen, mit denen diesem begegnet werden kann (Kapitel B2). Das Jahresgutachten 2012 nimmt auch die Wachstumsbedingungen und -hemmnisse für junge Unternehmen unter die Lupe und weist auf notwendige Verbesserungen von Rahmenbedingungen hin (Kapitel B3). Fortschritte sollten auch bei der Erfassung und Messung der Wirkung staatlicher FuE-Förderung gemacht werden (Kapitel B4). Hier fehlt es derzeit an einer geeigneten Dateninfrastruktur, um die F&E-Politik mit der notwendigen Genauigkeit über die Wirkungen ihrer Maßnahmen zu informieren. Besonderes Augenmerk gilt im Jahresgutachten

2012 den verstärkten Anstrengungen Chinas, im Verlauf dieses Jahrzehnts zu einem der weltweit führenden Innovationsstandorte aufzusteigen. Daraus erwachsen zentrale Herausforderungen für das Forschungs- und Innovationssystem Deutschlands, aber auch interessante Perspektiven der wissenschaftlich-technischen Zusammenarbeit (Kapitel B5).

Zur Rolle der Frauen im deutschen Wissenschaftssystem halten die ExpertInnen folgendes fest:

„Ein besonderes Augenmerk müssen alle Beteiligten auf die Erhöhung der Attraktivität innovations- und wachstumsförderlicher Studiengänge, insbesondere der Ingenieurwissenschaften, richten. Eine wichtige Zielgruppe sind dabei vor allem Frauen. Hochschulen müssen mit ihren Studienbedingungen und Unternehmen mit der Ausgestaltung ihrer Arbeitsplätze die Attraktivität entsprechender Studiengänge erhöhen.“

„Durch eine konzertierte Aktion muss das Qualifikationspotenzial von Frauen in der sogenannten „stillen Reserve“ besser ausgeschöpft werden. Frauen muss zukünftig stärker vermittelt werden, dass sie auch mit Kindern in der Arbeitswelt gebraucht werden und willkommen sind. Männern muss nachdrücklicher vermittelt werden, dass sie zukünftig stärker bei der Kindererziehung und Familienarbeit gefordert sind. Steuerliche Regelungen wie das Ehegattensplitting und Sozialleistungen wie das geplante Betreuungsgeld, die vornehmlich für Frauen Anreize schaffen, keiner oder nur einer geringen Berufstätigkeit nachzugehen, wirken sich schädlich auf den Innovationsstandort

Deutschland aus.“ (s.a. S.64 –69 des Gutachtens)

Einen Schwerpunkt der Förderung von Frauen erwarten die ExpertInnen v.a. im Bereich MINT und kommen zu folgender Einschätzung:

Die ExpertInnenkommission vermutet, dass der geringe Anteil von Frauen ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen nicht nur durch Anstrengungen im Bildungsbereich behoben werden kann, sondern dass die Wahl des Studienfachs oder der Berufsrichtung auch besonders stark mit den erwarteten Beschäftigungsmöglichkeiten in den entsprechenden Berufsfeldern, den dort vorzufindenden Arbeitsbedingungen und der wahrgenommenen Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammenhängt. Nur wenn Unternehmen ingenieurwissenschaftlich-technische Arbeitsplätze anbieten, die für Frauen attraktiv sind, werden sich Frauen auch verstärkt für ingenieurwissenschaftlich-technische Studienfächer begeistern. So zeigen neue empirische Untersuchungen der Ursachen des deutlich geringeren Anteils von Frauen in ingenieurwissenschaftlich-technischen Studienfächern in Deutschland, dass ein großer Teil der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Studienfachwahl auf Unterschiede in den Karriereplänen und Lebenszielen zurückzuführen ist. Noch wichtiger ist nur noch die subjektive Wahrnehmung von Frauen, dass sie keine komparativen Vorteile in technischen Fähigkeiten aufwiesen. Staatliche Initiativen, wie „*Komm mach MINT*“, die im Rahmen des nationalen Pakts für Frauen in MINTBerufen initiiert wurden, sowie Förderprojekte von Forschungseinrichtungen und Unternehmen wie *FiT*, *FEMTEC* oder *Girls Campus* sind hier erste Schritte in die richtige Richtung. Sie zeugen von einem wachsenden gesellschaftlichen Bewusstsein für die Notwendigkeit, Frauen stärker als bisher für naturwissenschaftlich-technische Berufe zu gewinnen.“

Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI)(Hrsg.):

Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands 2012

ISBN 978-3-00-037087-8

Bitte beachten Sie folgenden Artikel, TAZ.de, 29.02.2012

Füller, Christian:

Gutachten zu Forschung in Deutschland: Experten fordern Bundesunis

Bildung ist laut Grundgesetz Ländersache. Doch nun fordert ein Gutachterrät, dass auch der Bund Universitäten fördert. Sonst sei die Qualität der Hochschulforschung gefährdet.

<http://www.taz.de/Gutachten-zu-Forschung-in-Deutschland/!88691/>

http://www.stifterverband.de/statistik_und_analysen/wissenschaftsstatistik/efi/efi_jahresgutachten_2012.pdf

http://www.stifterverband.info/presse/pressemitteilungen/2012_02_29_efi/index.html

Frauenquote in der Wissenschaft

Das Steinbeis-Europa-Zentrum hat am 19. und 20. März 2012 zur europäischen Debatte über die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Forschung eingeladen.

Bis zum Studienabschluss sind Frauen mit 51 Prozent in der Forschung vertreten, danach geht die Schere zwischen Männern und Frauen immer weiter auf. Während der Anteil der Frauen in der Forschung europaweit bei rund 30 Prozent liegt, beträgt er in Deutschland nur 21 Prozent. Rund 12 Prozent der hochdotierten Professorenstellen in Deutschland sind mit Frauen besetzt, europaweit sind es 19 Prozent.

Wie können Forschungseinrichtungen hier Veränderungen aktiv gestalten? In welchen Bereichen ist es sinnvoll Forscherinnen zu unterstützen? Warum bewirken die zahlreichen Unterstützungsmaßnahmen nicht die gewünschten Veränderungen?

Das Steinbeis-Europa-Zentrum hatte am 19. und 20. März 2012 zur europäischen Debatte und Fachtagung mit dem Titel **Maximising Innovation Potential Through Diversity in Research Organisations** ins Stuttgarter Haus der Wirtschaft eingeladen. InteressensvertreterInnen aus neun europäischen Ländern diskutierten mit 90 TeilnehmerInnen und Teilnehmern über die Ursachen und Hintergründe dieser Schieflage. Die Konferenz bildete den Abschluss des EU-Projekts GENDERA, das bereits mehrfach öffentliche Debatten mit VertreterInnen aus Wissenschaft und Forschung in Europa durchgeführt hat. An der Konferenz wirkten unter anderem ExpertInnen der **Ungarischen Wissenschafts- und Technologiestiftung, der Europäischen Kommission, der UNESCO** und der **Leibniz Gemeinschaft** mit. Beim Abendempfang am Montag war die Landtagsabgeordnete der Grünen, **Andrea Lindlohr** anwesend.

„Wir brauchen eine veränderte Arbeitskultur und einen neuen Blickwinkel, der das Thema Innovation in den Vordergrund rückt. Unsere Arbeitsstrukturen und die institutionellen Rahmenbedingungen müssen sich verändern, damit mehr Frauen in Leitungspositionen Karriere machen. Junge Frauen bringen schon heute eine exzellente Ausbildung mit, ihre Qualifikation braucht keine weiteren Unterstützungsprogramme. Eine stärkere Partizipation von Frauen wirkt sich positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit von Organisationen aus,“ so **Dr. Petra Püchner**, Geschäftsführerin des Steinbeis-Europa-Zentrums Stuttgart und deutsche Sprecherin des *EU-Projekts GENDERA*. Püchner, die auch stellvertretende Vorsitzende des *European Centre for Women and Technology* mit Sitz in Norwegen ist, spricht sich für die Frauenquote aus.

Es sind vor allem die seit langem gepflegten Netzwerke und Seilschaften der Männer, die dafür sorgen, dass Männer immer wieder in Führungspositionen aufsteigen. Wir brauchen die Frauenquote, damit Frauen dieselben Chancen wie Männer erhalten und dann ihre eigenen Netze aufbauen. Nur durch eine Quote lassen sich unsere Stereotypen von der „Frau mit Familie und Kindern“ und dem „Mann als Alleinverdiener“ langfristig verändern. Wir diskutieren seit vielen Jahren immer wieder erneut, aber die Zahlen haben sich nicht geän-

dert, weiß **Prof. Dr. Ernst Th. Rietschel**, einer der Referenten der Konferenz. Auch Rietschel, ehemals Präsident der *Leibniz Gemeinschaft* und heute Mitglied von *acatech*, Deutsche Akademie der Technikwissenschaften, plädiert für die Quote und verweist in seinem Vortrag auf Quoten in anderen Bereichen, die längst nicht mehr in Frage stehen. So müssen etwa 35 Prozent der abgespielten Musik im deutschen Radio aus deutscher Quelle stammen. In Sonderforschungsbereichen ist festgelegt, wie viel Prozent der Forschung an Universitäten und wie viel an außeruniversitären Forschungsstätten gefördert werden darf.

Das Steinbeis-Europa-Zentrum und seine Projektpartner im EU-Projekt GENDERA haben sich in den letzten beiden Jahren mit der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Europäischen Forschungsraum beschäftigt. GENDERA wird von der Ungarischen Wissenschafts- und Technologiestiftung koordiniert und im 7. Forschungsrahmenprogramm von der Europäischen Kommission von November 2009 bis April 2012 mit rund 799.000 Euro gefördert. Neun Partner aus Deutschland, Griechenland, Israel, Italien, Österreich, Slowakei, Slowenien, Spanien und Ungarn bringen ihr Fachwissen ein.

Im Austausch mit den Forschungsorganisationen aus den Partnerländern wurden gute Praktiken zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft ermittelt und bewertet. 64 erfolgreiche Maßnahmen von Unternehmen, Forschungsinstituten und Universitäten sind in der Datenbank von GENDERA dokumentiert. Unter den Maßnahmen finden sich 16 aus Deutschland. Beispielhaft zu nennen sind hier das *MINERVA FemmeNet Programm der Max Planck Gesellschaft*, das *LaKoG Netzwerk an der Universität Stuttgart* und das *Programm Science goes family an der Universität Konstanz*. Außerdem wurden sogenannte Task Forces in den einzelnen Ländern ins Leben gerufen, um die Brücke zwischen Politik und Praxis zu schlagen. Die Partner haben hier nationale Empfehlungen in den jeweiligen Partnerländern von GENDERA erarbeitet. Insbesondere in den Ländern, die bisher keine Gendermaßnahmen in ihren Programmen verankert haben, gab das Projekt wichtige Impulse. Darüber hinaus stehen die Projektpartner, insbesondere

Dr. Petra Püchner im Austausch mit verschiedenen Gremien der Europäischen Kommission, wie zum Beispiel mit Neelie Kroes, der EU-Kommissarin für die Digitale Agenda und deren Initiative „Every Woman Digital“. Gemeinsam arbeitet man an einem Konzept der Chancengleichheit, das Einfluss auf das kommende *europäische Forschungsrahmenprogramm „Horizont 2020“* haben soll, das im Jahr 2014 beginnen wird.

<http://www.steinbeis-europa.de/index.php5?mode=special&special=news&tid=149&language=1>
<http://www.gendera.eu/>

GEW in Bundestags-Anhörung: „Berechenbare Karrierewege für die Wissenschaft!“

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) macht sich für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft stark. „Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden zu lange im Unklaren darüber gelassen, ob sie sich dauerhaft auf eine Karriere in Hochschule und Forschung einlassen können. Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten bestimmen ihren Alltag. Wir brauchen eine Reform der Karrierewege und eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen“, erklärte das für Hochschule und Forschung verantwortliche **GEW-Vorstandsmitglied Andreas Keller** am 28.03.2012 in einer öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung in Berlin.

Andreas Keller machte deutlich, dass der Bund auch im Rahmen des deutschen Bildungsföderalismus eine Reihe konkreter Handlungsmöglichkeiten habe, um die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern. „Die GEW fordert den Bund zu einer aktiven Vergabepolitik auf: Die Finanzierung von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sollte künftig an die Auflage gebunden werden, dass mit den Bun-

desgeldern faire Karriereperspektiven und anständige Beschäftigungsbedingungen geschaffen werden“, sagte Keller. „Eine Einrichtung, die der Bund finanziert, muss nachweisen, dass sie über *plausible Konzepte für die Personalentwicklung und Gleichstellung verfügt*, geltende Tarifverträge einhält und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Perspektiven für eine dauerhafte Laufbahn eröffnet.“

Der Bund sollte außerdem sicherstellen, dass die von ihm finanzierten Drittmittelprojekte *familienfreundlich* umgesetzt werden. „*Mutterschutz und Elternzeit müssen auch in Drittmittelprojekten gelten – der Bund muss gewährleisten, dass Beschäftigungsverhältnisse bei Schwangerschaft und Kinderbetreuung anstandslos verlängert werden*“, betonte der GEW-Hochschulexperte. In diesem Zusammenhang sei der Bund auch als Gesetzgeber gefordert: „*Im Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss ein Rechtsanspruch von Eltern auf Verlängerung ihrer Zeitverträge verankert werden – dies darf nicht länger der Willkür der Arbeitgeber überlassen bleiben und muss für Haushalts- und Drittmittelstellen gleichermaßen gelten*“, machte Keller deutlich.

Unmittelbar nach der Anhörung zu den „Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses“ im Ausschuss

http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a18/anhoeungen/Perspektiven_f_r_den_wiss_Nachwuchs/index.html

http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a18/anhoeungen/Perspektiven_f_r_den_wiss_Nachwuchs/TO_70_Sitzung_280312.pdf

http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a18/anhoeungen/Perspektiven_f_r_den_wiss_Nachwuchs/ADrs_17-267_a.pdf

hat die CDU/CSU-Fraktion eine eigene parlamentarische Initiative angekündigt. Dies erklärten der bildungs- und forschungspolitische Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, **Albert Rupprecht**, und der zuständige Berichterstatter, **Tankred Schipanski**.

http://www.cducusu.de/Titel__pressemittteilung_wissenschaftlicher_nachwuchs_braucht_bessere_karrierperspektiven/TabID__6/SubTabID__7/InhaltTypID__1/InhaltID__21658/Inhalte.aspx

Die Unionsfraktion fordert, die Dauer der Verträge mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern „künftig grundsätzlich an die *Laufzeit der Projekte* zu koppeln, in denen diese beschäftigt sind“. Ein vereinbartes Qualifikationsziel müsse „zügig während der Laufzeit des Vertrages erreichbar sein“. Das Stellensplitting in Einheiten, die kleiner sind als eine halbe Stelle, müsse gänzlich unterbleiben. „Dort, wo eine andere Praxis in Hochschulen und Forschung zu finden ist, muss diese schnell beendet werden“, heißt es in der Pressemitteilung der CDU/CSU-Fraktion. Damit greift die Unionsfraktion im Deutschen Bundestag zentrale Forderungen der Bildungsgewerkschaft GEW auf, die sich mit dem Templiner Manifest (www.templiner-manifest.de) für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung stark macht. Zuvor hatten bereits die Oppositionsfraktionen SPD, Linke und Bündnis 90/Die Grünen Anträge vorgelegt.

http://www.templiner-manifest.de/Bundestags-Initiativen_fuer_Reform_der_Karrierewege.html

Darüber hinaus sprechen sich die Unionspolitiker für die Schaffung „*einer neuen Professorenkategorie neben Junior- und Vollprofessur*“ mit *unbefristeten* Beschäftigungsverhältnissen aus. Auch damit wird eine zentrale Forderung der über 8.500 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner des Templiner Manifests aufgegriffen, die in Ziffer 1 („Postdocs verlässliche Perspektiven geben“) dafür eintreten, promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine dauerhafte Berufsperspektive in Hochschule und Forschung neben der Professur zu geben.

Eine differenzierte Bewertung der Initiative wird jedoch erst möglich sein, wenn diese im Wortlaut vorliegt (voraussichtlich in der nächsten Sitzungswoche des Bundestages ab 23. April 2012). Offen ist insbesondere, wie die Unionsfraktion ihre Vorschläge umsetzen möchte. Gegenüber der Presse äußerte sich der Bundestagsabgeordnete **Stefan Kaufmann (CDU)** skeptisch zur Idee eines entsprechenden Bundesprogramms.

<http://www.zeit.de/studium/hochschule/2012-03/hochschule-professur-stelle>

Stellungnahme der GEW:

http://www.gew.de/GEW_Berechenbare_Karrierewege_fuer_die_Wissenschaft.html

Quelle: <http://wissenschaft.gew.de>

Bitte lesen Sie auch:

ZDF-Magazin „Frontal 21“, 27.03.2012:
Lehrknechte und Betteldozenten: Ausbeutung in der Bildungsrepublik Deutschland

„Die Forschungs- und Wissenschaftspolitik ist ein großer Schwerpunkt. Wir geben jedes Jahr vier Milliarden Euro mehr für Wissenschaft in unserem Land aus, weil wir wissen, Wissenschaft und Bildung sind die zentralen Zukunftspfeiler.“ Das sagt Bundeskanzlerin Angela Merkel, CDU, in ihrem aktuellen Video-Podcast. Doch die Hochschulen Deutschlands beschäftigen Abertausende hoch qualifizierte Wissenschaftler mit nur kurzfristigen Verträgen und geringen Honoraren.

<http://frontal21.zdf.de/ZDFde/inhalt/14/0,1872,8505038,00.html>

Besoldung von HochschullehrerInnen

Im Februar 2012 hat das Bundesverfassungsgericht die hessische Regelung zur Besoldung von HochschullehrerInnen für verfassungswidrig erklärt. Die

GEW empfiehlt Professorinnen und Professoren, die nach W2 bezahlt werden, **Widerspruch** gegen die Höhe ihrer Besoldung einzulegen. Weitere Informationen und ein Musterwiderspruch unter:

http://www.gew.de/W2-Besoldung_Widerspruch_einlegen_2.html

Pressemitteilung Nr. 8/2012 des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012

<http://www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/bvg12-008.html>
Kontakt: E-Mail: andreas.keller@gew.de

<http://www.wissenschaft.gew.de>

Aufhebung des Kooperationsverbots von Bund und Ländern in der Wissenschaft

Der Koalitionsausschuss der Bundesregierung hat am 4. März 2012 beschlossen, die Kooperationsmöglichkeiten von Bund und Ländern im Wissenschaftsbereich zu erweitern. Eine entsprechende Änderung des Artikels 91b des Grundgesetzes soll noch in dieser Legislaturperiode realisiert werden. Künftig sollen Bund und Länder gemeinsam nicht nur „Vorhaben“, sondern – dauerhaft – auch „Einrichtungen der Wissenschaft und Forschung an Hochschulen“ fördern können. Bisher können vom Bund Einrichtungen der wissenschaftlichen Forschung nur außerhalb von Hochschulen gefördert werden.

In der Praxis bedeutet dies, dass der Bund wesentlich stärker als bisher sowohl Verbindungen zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen als auch zwischen Hochschulen unterstützen kann. Künftig kann er nicht nur – zeitlich und thematisch begrenzte – Projekte wie zum Beispiel die Exzellenzinitiative oder den Hochschulpakt fördern, sondern auch dauerhaft

Institutionen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird nun einen Referentenentwurf erarbeiten, der anschließend zwischen den Ressorts abgestimmt wird. Danach werden die Länder und die kommunalen Spitzenverbände beteiligt. Der Entwurf soll noch vor der Sommerpause dem Kabinett vorgelegt werden. Die Abstimmungen in Bundesrat und Bundestag sind für den Herbst geplant. In Kraft treten würde die Grundgesetzänderung nach diesem Zeitplan zum 1. März 2013.

<http://www.bmbf.de/press/3243.php>

Bitte lesen Sie auch:

Leibniz-Präsident begrüßt Aufhebung des Kooperationsverbotes in der Wissenschaft

Die Leibniz-Gemeinschaft, eine der vier großen deutschen Forschungsorganisationen mit 86 selbständigen Forschungseinrichtungen bundesweit, unterstützt die sich abzeichnende Aufhebung des Kooperationsverbotes zwischen Bund und Ländern bei der Finanzierung von Hochschulen.

Leibniz-Präsident **Karl Ulrich Mayer** hält die Mitfinanzierung einzelner Einrichtungen an Universitäten durch den Bund, die sich im Exzellenzwettbewerb bewährt haben, für „außerordentlich wünschenswert“, auch um der Unterfinanzierung der Lehre entgegen zu wirken.

Mayer forderte zugleich, die Kooperation nicht auf einzelne Fächergruppen zu verengen; *Geistes- und Sozialwissenschaften* müssten selbstverständlich angemessen Berücksichtigung finden.

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

Der **Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft, Prof. Dr. Jürgen Mlynek**, begrüßt die Entscheidung ebenfalls: „Die Verschiebung von der Grund- zur Projektförderung hat ihre Grenzen erreicht. Wir brauchen eine stärkere dauerhafte Beteiligung des Bundes an ausgewählten herausragenden Universitäten.“

Mlynek sprach sich ganz klar gegen das im Grundgesetz verankerte Kooperationsverbot des Bundes mit den länderfinanzierten Universitäten aus. „An der Finanzierung der Universitäten entscheidet sich die Zukunft des wissenschaftlichen Standorts Deutschland“, so Mlynek, „der Bund muss Universitäten im Forschungsbereich auch institutionell und damit auf Dauer fördern dürfen.“

<http://www.helmholtz.de/aktuelles/presseinformationen/>

Mehr Bund-Länder-Förderung der Hochschulen erlaubt keinen Aufschub

Anlässlich der Bundestagsanhörung am 19.03.2012 zur Bund-Länder-Zusammenarbeit in Bildung und Wissenschaft hat die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), **Prof. Dr. Margret Wintermantel**, die HRK-Forderung nach einer schnellstmöglichen Verfassungsänderung unterstrichen. Sie verwies auf die gestiegene Zahl der Studierenden, die laut jüngster Prognose der Kultusministerkonferenz dauerhaft hoch bleiben wird. Der Senat der HRK hatte sich erst in der letzten Woche an die Politik gewandt. Diese müsse nun schnellstens die Entscheidung treffen, über die längst inhaltlich Konsens herrsche.

„Wir wollen eine Ergänzung des Grundgesetzes“, so Wintermantel, „die eine stärkere Zusammenarbeit von Ländern und Bund bei der Förderung der Hochschulen und damit der Bildung und Ausbildung unserer jungen Menschen erlaubt.“ Befristete Sonderprogramme seien eine hilfreiche Zwischenlösung, reichten jedoch nicht aus, um die hohe Qualität von Lehre und Forschung dauerhaft sicher zu stellen, die die Gesellschaft und insbesondere die Studierenden zu Recht von ihren Hochschulen erwartet.

„Es entbehrt nicht der Absurdität, dass alle Entscheidungsträger die Einsicht in die Notwendigkeit einer entsprechenden verfassungsrechtlichen Regelung und damit der Korrektur eines offenkundigen Fehlers zwar teilen, dann aber die einfache Lösung wieder zerreden statt endlich zu handeln“, sagte die HRK-Präsidentin.

Deutscher Bundestag:

Experten wollen Finanzhilfen des Bundes zulassen

Bei der künftigen Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern in Bildung und Forschung sollen Finanzhilfen des Bundes erleichtert werden. Dies war der Tenor einer öffentlichen Anhörung des Bildungs- und Forschungsausschusses am 19. März 2012.

Permalink:

<http://dbtg.tv/cvid/1612234>

Pressestimmen

Funk, Albert:

Bildungspolitik Vom großen Ganzen zum großen Murks

Von wegen alle in einem Boot - Albert Funk sieht eher alle gemeinsam am Herd stehen: siebzehn Köche, ein Brei. Warum Bund und Länder in der Schul- und Hochschulpolitik nicht noch mehr kooperieren sollten.

<http://www.tagesspiegel.de/meinung/bildungspolitik-vom-grossen-ganzen-zum-grossen-murks/6295266.html>

.....
Titz, Christoph; Trenkamp, Oliver; Lüpke-Narberhaus, Frauke:

Grundgesetz-Änderung für die Forschung: Schavan entdeckt die Schnelligkeit

Der Plan ist ehrgeizig: In nur einem Jahr will Bildungsministerin Annette Schavan das Grundgesetz ändern lassen. Damit soll sich der Bund an der Finanzierung von Hochschulen beteiligen dürfen. Doch was die Ministerin als großen Wurf verkauft, ist nur ein Minimalvorschlag.

<http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,819279,00.html>

Opposition blockiert Schavans Hochschulförderung

Die Bundesregierung will das Grundgesetz ändern, um Wissenschaftseinrichtungen fördern zu können. Der Opposition ist das zu wenig – auch Schulen sollten profitieren.

<http://www.zeit.de/studium/hochschule/2012-03/bildung-hochschulen-kooperationsverbot>

Personalien

DHV-MinisterInnenranking:

Birgitta Wolff ist „Wissenschaftsministerin des Jahres“

Birgitta Wolff (CDU), Ministerin für Wissenschaft und Wirtschaft in Sachsen-Anhalt, ist am 19. März 2012 auf der vierten Gala der Deutschen Wissenschaft als „Wissenschaftsministerin des Jahres“ ausgezeichnet worden. Die hochschul- und wissenschaftspolitischen Leistungen der Titelverteidigerin wurden im diesjährigen MinisterInnenranking des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) mit der Note „Befriedigend Plus“ (2,77) am besten bewertet (Vorjahr: 2,92).

Platz zwei behauptete **Johanna Wanka (CDU)** aus Niedersachsen (Note: 3,11/Vorjahr: 3,19) vor Berlins ehemaligem Senator **Jürgen Zöllner (SPD)**, der sich gegenüber dem Vorjahr um drei Plätze und um mehr als eine halbe Note verbessert hat (Note: 3,17/Vorjahr: 3,71).

Zum dritten Mal wurde der/die „Wissenschaftsminister/-in des Jahres“ in einer Online-Umfrage unter den 26.000 Mitgliedern des Verbandes ermittelt. Anhand eines Eigenschaftskatalogs konnten die DHV-Mitglieder die Kompeten-

zen und Fähigkeiten der Landeswissenschaftsminister und der Bundesministerin für Bildung und Forschung umfassend beurteilen. Durchgängig wurden bei allen MinisterInnen fehlendes Gespür für Wissenschaft und die Universität ebenso wie mangelnde Durchsetzungskraft im Kabinett kritisiert.

Eine Vier Minus gab es für das Schlussduo, Minister **Jost de Jager (CDU)** aus Schleswig Holstein (Note: 4,29/Vorjahr: 4,82) sowie **Eva Kühne-Hörmann (CDU)** aus Hessen (Note: 4,44/Vorjahr: 4,41).

Einen bemerkenswerten Sprung nach oben ergab sich für Hamburg. Die neue **Senatorin Dorothee Stapelfeldt (SPD)** landete auf Platz 7 (Note: 3,64) und damit um sechs Plätze vor ihrer Amtsvorgängerin **Herlind Gundelach (CDU)** (Vorjahresnote: 4,56). Die sächsische **Ministerin Sabine von Schorlemer (parteilos)** rutschte um fünf Plätze (Note: 3,67/Vorjahr: 3,31) ab auf Rang acht, gefolgt von **Bundesministerin Annette Schavan (CDU)**, die bei nahezu gleichbleibender Gesamtbewertung die Durchschnittsnote 3,79 (Vorjahr: 3,78) erzielte und damit im Mittelfeld landete.

<http://www.hochschulverband.de/cms1/pressemitteilung+M55d9cd723af.html>

Neue Sprecherin des Verbundes Norddeutscher Universitäten

Die Präsident/inn/en und Rektoren des Verbundes Norddeutscher Universitäten haben am 7. März 2012 an der Universität Hamburg eine neue Sprecherin aus ihren Reihen gewählt. Für die kommenden drei Jahre wird **Prof. Dr. Babette Simon**, Präsidentin der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, an der Spitze des Verbundes stehen. Sie löst nach sechs Jahren **Prof. Dr. Wilfried Müller**, Rektor der Universität Bremen, der Mitte des Jahres in den Ruhestand verabschiedet wird, als Sprecher ab.

Bereits im November 2011 hatten die Hochschullei-

tungen der Universitäten aus Bremen, Greifswald, Hamburg, Kiel, Lübeck, Oldenburg und Rostock vereinbart, ihre seit 1994 bestehende Kooperation für weitere drei Jahre zu verlängern. Die Universität Groningen ist kooptiertes Mitglied des Verbundes.

Im Verbund Norddeutscher Universitäten arbeiten die Mitgliedsuniversitäten in Forschung, Lehre und Strukturentwicklung, insbesondere im Bereich der Qualitätsentwicklung, zusammen.

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

Soroptimist Deutschland

Förderpreis für Jutta Allmendinger

WZB-Präsidentin **Prof.Dr. Jutta Allmendinger** wird mit dem Soroptimist Deutschland Förderpreis 2012 ausgezeichnet. Damit würdigt die weltweit aktive Organisation, die sich für die Belange von Frauen engagiert, Jutta Allmendingers Einsatz für die Gleichstellung von Mann und Frau in der Gesellschaft.

Mit dem Preisgeld von 20.000 Euro wird die Preisträgerin ein Berliner Netzwerk aufbauen, das Frauen verstärkt in Führungspositionen bringen soll.

Trägerinnen des Soroptimist-Preise, der alle zwei Jahre vergeben wird, waren zuletzt Professorin Christiane Nüsslein-Volhard (2008) und Professorin Dagmar Schipanski (2010).

<http://www.soroptimist-du.de/>

<http://www.wzb.eu/de/news/jutta-allmendinger-erhaelt-soroptimist-foerderpreis-2012>

Susan M. Gasser to receive the 2012 FEBS/EMBO Women in Science Award

The European Molecular Biology Organization (EMBO) and the Federation of European Biochemical Societies (FEBS) announce **Susan Gasser**, director of the Friedrich Miescher Institute for Biomedical Research in Basel, Switzerland, as the winner of the 2012 FEBS/EMBO Women in Science Award. Professor Gasser has been recognized for her outstanding scientific research on genome stability and epigenetics and her commitment to mentoring women pursuing a career in science.

The FEBS/EMBO Women in Science Award rewards the exceptional achievements of a female researcher in molecular biology over the previous five years. Winners of the award are role models who inspire future generations of women in science.

<http://www.embo.org/news-a-media-centre/press-releases/susan-m-gasser-to-receive-the-2012-febsembo-women-in-science-award.html>

Die **Neuausschreibung** des FEBS/EMBO Women in Science Award 2013 finden Sie unter Kapitel 9: Stiftungen, Preise... in diesem Journal.

Wasserressourcenpreis der Rüdiger Kurt Bode-Stiftung an Claudia Pahl-Wostl

Der mit 100.000 Euro dotierter Förderpreis geht an eine Wissenschaftlerin der Universität Osnabrück für ihre Forschung zum globalen Wasserressourcenmanagement.

Die *erste Trägerin* des Wasserressourcen-Preises steht fest: Die Rüdiger Kurt Bode-Stiftung vergibt

die mit 100.000 Euro dotierte Auszeichnung an **Frau Prof. Dr. Claudia Pahl-Wostl** (52), Direktorin des Instituts für Umweltsystemforschung, Universität Osnabrück. Das Kuratorium der Stiftung wählte Pahl-Wostl aus zahlreichen Nominierungen aus.

Mit ihrem Preis zeichnet die Bode-Stiftung Persönlichkeiten aus, die herausragende Strategien und Konzepte für eine nachhaltige Nutzung der globalen Wasserressourcen entwickeln. Mit einer Dotation von 100.000 Euro gehört der Wasserressourcenpreis zu den großen deutschen Stiftungspreisen. Die Stiftung würdigt die konsequente Umsetzung des interdisziplinären Ansatzes von Prof. Pahl-Wostl und ihre bahnbrechenden, wissenschaftlichen Arbeiten, die sich in zahlreichen, hochrangigen Publikationen niederschlagen. Die Stiftung würdigt zudem das Engagement von Pahl-Wostl als Hochschullehrerin, ihr Team Building Spirit und die Fähigkeit, junge WissenschaftlerInnen zu begeistern.

http://stiftungen.stifterverband.info/t393_bode_r/Aktuelles/PM_Bode_Wasserressourcenpreis.pdf

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Mehr Frauen in Spitzenpositionen: Europäische Kommission bewertet Optionen

Bundesfamilienministerin Kristina Schröder spricht sich gegen die Einführung einer europaweiten gesetzlichen Frauenquote aus.

Ein Jahr nach dem Aufruf von **EU-Justizkommissarin Viviane Reding**, glaubwürdige Selbstregulierungsinitiativen zu ergreifen, sind laut einem am 5. März 2012 veröffentlichten Bericht der Europäischen Kommission hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsgremien der Unternehmen nur kleine Fortschritte zu verzeichnen. Von sieben Aufsichtsrats- oder Vorstandsmitgliedern führender europäischer Unternehmen ist nur eins weiblich (13,7 %). Das bedeutet eine leichte Verbesserung gegenüber 2010 (11,8 %). Bei dieser Geschwindigkeit würde es allerdings noch immer 40 Jahre dauern, bis ein signifikantes, ausgewogenes Geschlechterverhältnis (Mindestanteil von 40 % Frauen bzw. Männern) herrscht.

Um festzustellen, welche Maßnahmen geeignet sind, um den andauernden Mangel an Geschlechterdiversität in den Chefetagen börsennotierter Unternehmen in Europa zu beheben, leitete die Kommission jetzt eine öffentliche Konsultation http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/120528_en.htm ein. Sie bittet um Stellungnahmen zu möglichen - auch gesetzlichen - Maßnahmen, mit denen auf EU-Ebene in den

Führungsgremien der Unternehmen ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis hergestellt werden kann. **Die öffentliche Konsultation dauert bis zum 28. Mai 2012.** Anschließend wird die Kommission über die im weiteren Jahresverlauf erfolgenden Maßnahmen beschließen.

Der aktuelle Bericht über das Geschlechtergleichgewicht in den Führungsgremien der Unternehmen kommt ein Jahr nach der Aufforderung von EU-Justizkommissarin Viviane Reding an die börsennotierten Unternehmen in Europa, sich selbst zur Erhöhung des Frauenanteils in ihren Leitungsgremien zu verpflichten und dazu die Erklärung „Frauen in den Chefetagen - Selbstverpflichtung für Europa“ http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/womenpledge/index_en.htm zu unterzeichnen. Mit ihrer Unterzeichnung verpflichten sich die Unternehmen, den Frauenanteil in ihren Führungsgremien bis 2015 auf 30 % und bis 2020 auf 40 % zu erhöhen. In den vergangenen zwölf Monaten haben aber europaweit nur 24 Unternehmen die Selbstverpflichtung unterschrieben.

„Vor einem Jahr habe ich die Unternehmen aufgefordert, freiwillig mehr Frauen in die Leitungsgremien zu holen. Mein Aufruf wurde vom Europäischen Parlament unterstützt und in vielen EU-Mitgliedstaaten von Ministern für Beschäftigung, Soziales und Gleichstellung von Männern und Frauen an Unternehmensverbände weitergeleitet. Ich bedauere aber, dass die Selbstverpflichtung bisher trotzdem keine zufriedenstellenden Ergebnisse gezeitigt hat,“ erklärte Viviane Reding, die Vizepräsidentin der Kommission und EU-Justizkommissarin. *„Das Fehlen der Frauen in den Spitzenpositionen der Geschäftswelt schadet Europas Wettbewerbsfähigkeit und behindert das*

Wirtschaftswachstum. Deshalb haben einige EU-Mitgliedstaaten – Belgien, Frankreich, Italien, die Niederlande und Spanien – Rechtsvorschriften zur Einführung von Geschlechterquoten in Führungsgremien von Unternehmen erlassen. Einige Länder – Dänemark, Finnland, Griechenland, Österreich und Slowenien – haben Vorschriften für ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in den Vorständen staatlicher Unternehmen angenommen. Ich bin persönlich kein großer Befürworter von Quoten. Aber ich schätze ihre Ergebnisse. Ich stelle ferner fest, dass Unternehmen, die auf dem Binnenmarkt über die Grenzen hinweg tätig sind, verschiedene nationale Quotengesetze erfüllen müssen, wenn sie an öffentlichen Ausschreibungen teilnehmen wollen. Aus diesem Grund umfasst das Legislativ- und Arbeitsprogramm der Kommission für 2012 eine Initiative, um dieses Problem anzugehen. Heute fordere ich die Öffentlichkeit – Einzelunternehmen, Sozialpartner, interessierte NRO und Bürger – auf, dazu Stellung zu nehmen, welche Maßnahmen die EU treffen sollte, um die mangelnde Geschlechterdiversität in den Chefetagen zu beheben. Meines Erachtens ist es höchste Zeit für Europa, die gläserne Decke zu durchbrechen, die weibliches Talent weiterhin von der Spitze der börsennotierten Unternehmen in Europa trennt. Um den Wandel zustande zu bringen, werde ich mit dem Europäischen Parlament und allen Mitgliedstaaten eng zusammenarbeiten.“

Verglichen mit dem langfristigen Durchschnitt von 0,6 % pro Jahr im letzten Jahrzehnt, wurde im vergangenen Jahr der seit langem größte Fortschritt bei der Verbesserung des Geschlechterverhältnisses in den europäischen Chefetagen verzeichnet (Anstieg des Frauenanteils von Oktober 2010 bis Januar 2012: 1,9 %). Er lässt sich auf die Aufrufe der Kommission und des Europäischen Parlaments und einige nationale Legislativinitiativen zurückführen. Frankreich, das 2011 ein Gesetz über das Geschlechtergleichgewicht in Führungsgremien einführte, sorgte allein für fast die Hälfte des Anstiegs in Europa. Insgesamt aber verläuft der Wandel hartnäckig langsam. Die Zahl der Frauen, die in Führungsgremien großer Unternehmen den Vorsitz führen, ging sogar von 3,4 % im Jahr 2010 auf 3,2 % im Januar 2012 zurück.

Die europäische Bevölkerung spricht sich eindeutig für eine Änderung dieser Situation aus: Nach einer neuen, gerade veröffentlichten Eurobarometer-Umfrage meinen 88 % der EuropäerInnen, dass Frauen bei gleicher Qualifikation in den Spitzenjobs der Unternehmen gleichermaßen vertreten sein sollten. 76 % der EuropäerInnen sind der Ansicht, dass Frauen über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen. 75 % der Befragten befürworten Rechtsvorschriften zum Geschlechtergleichgewicht in Führungsgremien von Unternehmen, wobei etwa die Mehrheit der Befragten (49 %) Geldbußen für das geeignetste Mittel zur Durchsetzung einer solchen Vorschrift halten.

Mitglieder des EU-Parlaments haben am 13. März 2012 mit einfacher Mehrheit dem Vorschlag von Viviane Reding zur Quotierung von Vorstandsgremien in der Privatwirtschaft zugestimmt.

<http://www.europarl.europa.eu/news/en/pressroom/content/20120313IPR40566/html/Call-for-quotas-to-step-up-women%27s-participation-in-politics-and-business>

Bundesfamilienministerin Kristina Schröder hat sich gegen die Einführung einer europaweiten gesetzlichen Frauenquote ausgesprochen – und sich damit gegen Überlegungen von EU-Kommissarin Viviane Reding gestellt. Eine starre Quote halte sie grundsätzlich für problematisch, sagte die CDU-Politikerin dem Wiesbadener Kurier. Das wäre ordnungspolitisch falsch und verfassungsrechtlich bedenklich.

<http://www.wiesbadener-kurier.de/nachrichten/politik/ausland/11740028.htm>

Folgender **Gastbeitrag** von **Bundesfamilienministerin Kristina Schröder** erschien am 16. März 2012 im *Tagesspiegel*: „Warum ich es mir als Frauenministerin nicht einfacher mache und auf den Quoten-Zug aufspringe? Aus kaltem politischem Kalkül müsste ich wahrscheinlich so agieren. Alleine: Ich bin nicht überzeugt. Im Gegenteil: Ich halte die Einheitsquote sogar für einen Fehler, gerade aus frauenpolitischer Sicht. Ich bin gegen gesetzlich vorgeschriebene starre Frauenquoten in

der Privatwirtschaft. Und ich verwahre mich auch dagegen, dass sich Deutschland so etwas von der EU diktieren lässt."

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/interviews,did=185058.html>

Streitgespräch zwischen EU-Kommissarin Viviane Reding und Bundesfamilienministerin Kristina Schröder über Sinn und Unsinn der Frauenquote

In - DER SPIEGEL 13/2012 vom 26.03.2012

<https://magazin.spiegel.de/epaper/start/SP/2012/13/index.html>

Bitte lesen Sie auch:

Quotenstreit in der Koalition: Frauenaufstand gegen Schröder

<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,819638,00.html>

FDP: Döring sieht Frauenquote als Verstoß gegen Aktionärsrechte

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/fdp-lehnt-initiative-aus-bruessel-ab-doering-sieht-frauenquote-als-verstoss-gegen-aktionarsrechte-1.1301193>

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/12/213&format=HTML&aged=0&language=DE&guiLanguage=en>
http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/120305_en.htm

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/120528_en.htm

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_de.htm

Berliner Erklärung

Bitte unterzeichnen Sie!

Die Berliner Erklärung hat innerhalb kurzer Zeit mehr als 15.000 (über 1800 offline) Unterstützerinnen und Unterstützer gewonnen. Trotzdem werden noch viele Tausend Unterschriften benötigt, um ein breites gesellschaftliches Bündnis zu schmieden und dadurch die Mehrheit der Abgeordneten im Deutschen Bundestag für eine gesetzliche Quote für Frauen in Aufsichtsräten zu gewinnen. Noch meinen zu viele Menschen, bei einer solchen Quote ginge es um eine Luxusforderung für wenige privilegierte Frauen. Zu wenige sehen, dass die gesetzliche Quote nur ein erster Schritt hin zu gleicher Teilhabe von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen ist.

Deshalb wirbt auch das CEWS für die Berliner Erklärung!

Seit über 60 Jahren gilt in Deutschland laut Grundgesetz, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind. In der Realität ist die Gleichstellung allerdings noch lange nicht verwirklicht. Die anhaltende Benachteiligung von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen steht damit im Widerspruch zu unserem Grundgesetz und zu internationalem Recht.

Die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner der Berliner Erklärung, wollen diese Ungerechtigkeiten und den dauernden Verstoß gegen Art. 3 Absatz 2 GG nicht länger hinnehmen. Geschlechtergerechtigkeit ist ein Gebot, das es endlich umzusetzen gilt. Deshalb haben sie sich in einem überparteilichen und gesellschaftlichen Bündnis zusammen geschlossen, um im Konsens gemeinsam der Gleichstellung zum Durchbruch zu verhelfen. Frauen und Männer aus Politik, aus Verbänden, aus Wirtschaft und Gewerkschaften, aus Wissenschaft und Forschung, aus Kultur und Medien – kurz: aus der ganzen Breite der Bevölkerung. Sie wollen eine gerechte Gesellschaft, die Frauen und Männern die gleichen Verwirklichungs- und Teilhabechancen auch praktisch einräumt.

Erstes Ziel dabei ist, mehr Frauen in die Entscheidungsprozesse der Wirtschaft einzubeziehen – paritätisch und gleichberechtigt. Alle bisherigen Versuche, dieses Ziel mit freiwilligen Vereinbarungen zu erreichen, sind gescheitert. Die Zeit ist reif für eine verbindliche gesetzliche Regelung zur geschlechtergerechten Besetzung von Entscheidungsgremien der Wirtschaft, wie Aufsichtsräte und Vorstände. Nur so lässt sich Umdenken in den Vorstandsetagen befördern und damit die Besetzungspraxis von Entscheidungsfunktionen verändern. Deshalb treten die UnterzeichnerInnen in einem ersten Schritt für eine Quote bei den Aufsichtsräten der börsennotierten, mitbestimmungspflichtigen und öffentlichen Unternehmen ein, die zunächst mindestens 30 Prozent betragen soll. Damit die Maßnahme Wirkung entfaltet, sollen flankierend Fristen und empfindliche Sanktionen geregelt werden. Die Quote für Aufsichtsräte kann aber nur der Anfang sein!

Die gleiche Beteiligung von Frauen in Entscheidungsgremien ist auch ein Gebot der wirtschaftlichen Vernunft. In gemischten Führungsgremien können Frauen und Männer zu besseren Entscheidungen kommen, gemischte Teams steigern den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen. Das belegen nationale und internationale Studien. Zahlreiche Parteien und Verbände haben konkrete Vorschläge für Frauenquoten vorgelegt. Bei Unterschieden in der Höhe der Quote und in einzelnen Aspekten sind alle Vorschläge von der Überzeugung getragen, dass nur verbindliche gesetzliche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien führen. Dieser breite Konsens soll jetzt genutzt werden, um spürbare Verbesserungen für Frauen zu erreichen.

Unterzeichnerinnen und Unterzeichner soll der Wille einen, überparteilich und überfraktionell Mehrheiten für die berechtigten Belange von Frauen zu gewinnen und so das staatliche Gleichstellungsgebot nach Art. 3 Absatz 2 Satz 2 GG endlich umzusetzen.

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

EU-Gleichstellungskommissarin Viviane Reding unterzeichnet Berliner Erklärung

Während einer Veranstaltung der Fraktion der Europäischen Volkspartei (EVP) in Berlin hat EU-Gleichstellungskommissarin **Viviane Reding** am 10. Februar 2012 die Berliner Erklärung unterzeichnet, eine überparteiliche Forderung von Politikerinnen und Politikern nach einer Frauenquote von 30 Prozent in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen. Es sei ihr eine große Ehre, diese Erklärung zu unterzeichnen, erklärte Reding in ihrer Rede, „weil es mir eine Verpflichtung ist, die Leistungsfähigkeit unserer Wirtschaft zu festigen und die Leistungsfähigkeit unserer Gesellschaft im Ausgleich aufzubauen“.

Quelle: zwd-info, Frauen&Politik, 13.02.2012

http://www.zwd.info/index.php?PHPSESSID=1c16980c18bfedc89a4e92dfa2c51243&cat=1&group_id=103&tid=10999&content_id=174&taction=show_news

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2012-02/frauenquote-reding>

350 deutsche Journalistinnen fordern Frauenquote

350 Journalistinnen bei Tageszeitungen, Wochen- und Monatszeitschriften, bei Online-Redaktionen, Hörfunk und Fernsehen haben am 26. Februar 2012 ChefredakteurInnen, VerlegerInnen und IntendantInnen im ganzen Land folgenden Brief übermittelt:

„Sehr geehrte Chefredakteure, Intendanten, Verleger und Herausgeber!

Frauen sind "nicht das Problem, sondern die Lösung", erkannte – spät bekehrt – Handelsblatt-Chefredakteur Gabor Steingart und kündigte eine Frauenquote für die Führungspositionen in seiner Redaktion an. Diese Maßnahme gebiete „nicht nur

die Gerechtigkeit, sondern auch die ökonomische Vernunft". Tatsächlich sind nur zwei Prozent aller Chefredakteure der rund 360 deutschen Tages- und Wochenzeitungen Frauen, von den 12 Intendanten des öffentlich-rechtlichen Rundfunks sind lediglich drei weiblich. Und auch in den Redaktionen der Nachrichtenmagazine stehen fast ausschließlich Männer an der Spitze.

Es ist Zeit, etwas zu ändern.

Wir fordern, dass mindestens 30 Prozent der Führungspositionen in den Redaktionen im Laufe der nächsten fünf Jahre mit Frauen besetzt werden – und zwar auf allen Hierarchiestufen.

Schaffen Sie das?

Wir freuen uns auf eine baldige Antwort von Ihnen, die wir auf unserer Website www.pro-quote.de veröffentlichen möchten.

Mit freundlichen Grüßen

Die Unterzeichnerinnen"

Ende Januar 2011 hatten die Autorinnen **Susanne Beyer** und **Claudia Voigt** im Spiegel die Titelgeschichte „Die Machtfrage“ <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-76659498.html> veröffentlicht, in der sie sehr konkret von der Geschlechterstruktur bei ihrem Arbeitgeber erzählten – sie legten etwa dar, dass es dort mehr schwule Ressortleiter gebe als weibliche, zwei Frauen waren es damals. Auch sie forderten eine 30-Prozent-Quote. Zur Zeit gibt es beim Magazin Spiegel drei stellvertretende Ressortleiterinnen, mit Sonderthemen vier. Auch bei der Süddeutschen Zeitung gibt es in der Chefredaktion nur Männer, von 22 Ressortleitern sind zwei Frauen. Insgesamt sind Schätzungen zufolge heute etwa 50 Prozent aller Journalisten weiblich.

Quelle:

<http://www.sueddeutsche.de/medien/debatte-um-frauenquote-frauen-sind-kein-problem-sondern-die-loesung-1.1293788>

Reaktionen der MeinungsmacherInnen auf die

deutliche Aufforderung der Journalistinnen werden auf der zeitlich zum Anschreiben initiierten Web-Seite www.pro-quote.de dokumentiert.

<http://www.pro-quote.de>

Bitte lesen Sie auch:

„Deutschland auf Augenhöhe mit Indien“
Wo ist eigentlich Alice Schwarzer, wenn man sie bräuchte? Arbeitsministerin von der Leyen äußert sich zur Forderung von 350 Journalistinnen, binnen fünf Jahren 30 Prozent der Führungspositionen in Verlagen mit Frauen zu besetzen. Doch „Spiegel“-Chef Mascolo hat sich schon entschieden.

<http://www.sueddeutsche.de/medien/debatte-um-frauenquote-in-redaktionen-deutschland-auf-augenhoehe-mit-indien-1.1295013>

Weitere Presseartikel zur Frauenquote:

Tagesspiegel: Serie von unterschiedlichen Berichten zur Frauenquote

<http://www.tagesspiegel.de/kultur/>

Es muss nicht immer eine Personalerin sein

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/mehr-frauen-in-vorstaenden-es-muss-nicht-immer-eine-personalerin-sein-1.1310494>

Das Alphetier kann einpacken

Ein neuer Politikerinnen-Typ hat derzeit Erfolg. Merkel, Kraft, Kramp-Karrenbauer: Sie alle sind pragmatisch, uneitel und authentisch.

<http://www.zeit.de/politik/deutschland/2012-03/frauen-politik-merkel-kraft>

Frauen im Management: Wir warten nicht auf die Quote

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/0,1518,823202,00.html>

Gender Pay Gap

Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben bestehen

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen war in Deutschland im Jahr 2011 um 23 % niedriger als der von Männern. Damit hat sich der unbereinigte Gender Pay Gap im Vergleich zu den Vorjahren nicht verändert. Dies teilt das **Statistische Bundesamt (Destatis)** anlässlich des *Equal Pay Day* am 23. März 2012 mit.

Wie die bundesweiten Ergebnisse für den unbereinigten Gender Pay Gap zeigen auch die Ergebnisse für Ost- beziehungsweise Westdeutschland keine nennenswerten Veränderungen gegenüber den Vorjahren auf: Im früheren Bundesgebiet lag der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied im Jahr 2011 bei 25 % und in den neuen Ländern bei 6 Prozent. Untersuchungen der ursächlichen Faktoren des Gender Pay Gap wurden letztmalig auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2006 durchgeführt. Da diese Faktoren jedoch nur langfristigen Veränderungsprozessen unterliegen, dürften die Ursachen im Jahr 2011 – trotz des zeitlichen Abstands – weitgehend dieselben sein. Demnach liegen die wichtigsten messbaren Gründe für den unbereinigten Gender Pay Gap in der unterschiedlichen Berufs- und Branchenwahl von Frauen und Männern sowie in ungleich verteilten Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation. Arbeitnehmerinnen gehen eher Tätigkeiten nach, die mit tendenziell geringeren Verdienstmöglichkeiten und Anforderungen verbunden sind. Hinzu kommen weitere Faktoren wie zum Beispiel ein niedrigeres Dienstalder und geringerer Beschäftigungsumfang. Durch die genannten Ursachen können rund zwei Drittel des Unterschieds in den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten erklärt werden. Das verbleibende Drittel des Ver-

dienstunterschieds entspricht dem bereinigten Gender Pay Gap. Er lag in Deutschland im Jahr 2006 bei etwa 8 %. Dies bedeutet, dass im Durchschnitt Arbeitnehmerinnen auch unter der Voraussetzung vergleichbarer Tätigkeit und äquivalenter Qualifikation im Jahr 2006 pro Stunde 8 % weniger als Männer verdienten. Trotz eines großen Ost-West-Unterschieds im unbereinigten Gender Pay Gap lag der bereinigte Verdienstunterschied in beiden Regionen auf etwa vergleichbarem Niveau (früheres Bundesgebiet: 8 %; neue Länder: 12 %).

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/03/PD12_101_621.html
Bitte lesen Sie auch die **Randnotiz** (DIW Wochenbericht nr. 12/2012 vom 21. März 2012) von **Elke Holst**, Forschungsdirektorin am DIW Berlin:

Verringerung des Gender Pay Gap ist auch für die Familie gut

Auszug: „Die traditionellen Vorstellungen von der Aufgabenteilung von Frauen und Männern im Haushalt mögen in den Köpfen noch vorhanden sein, mit der Realität hat das aber nicht mehr viel zu tun. Frauen sind heute meistens erwerbstätig und tragen – trotz ihrer im Schnitt geringeren Einkünfte – wesentlich zum Haushaltseinkommen bei. Immer häufiger sind sie mittlerweile die Ernährerinnen des Haushalts, wie eine aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung: *Flexible Familienernährerinnen* <http://www.uni-due.de/biwi/klammer/ffe> zeigt. Eine Annäherung bei den Verdiensten von Frauen und Männern nutzt damit nicht nur den Frauen, sondern auch der gesamten Familie.“

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.395428.de/12-12-5.pdf

Deutlicher Gender Pay Gap in Deutschland

In keinem anderen europäischen Land ist der Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern so ausgeprägt wie in Deutschland. Eine neue

Datenbank der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zeigt, dass eine vollbeschäftigte Frau in Deutschland knapp 22 Prozent weniger verdient als ein Mann – der OECD-Schnitt liegt bei einem Minus von 16 Prozent. Die Datenbank erfasst den mittleren Verdienst aller erwerbstätigen Frauen und Männer.

Das Gefälle zwischen den Geschlechtern ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Frauen in der Regel in schlechter bezahlten Branchen arbeiten. Auch was die Anzahl der Frauen in Führungspositionen angeht, ist Deutschland im internationalen Vergleich weit abgeschlagen: Auf kaum vier von hundert Vorstandsposten findet sich hierzulande eine Frau. Dagegen mutet der OECD-Durchschnitt beinahe fortschrittlich an, hier liegt die Frauenquote in den Aufsichtsräten bei immerhin zehn Prozent.

Den höchsten Anteil an Führungspositionen haben Frauen in Norwegen inne, das im Jahr 2006 eine Frauenquote von 40 Prozent eingeführt hat. Auch in Schweden, Frankreich, Finnland und der Slowakei ist der Anteil von Frauen im Top-Management mit 15 bis 20 Prozent vergleichsweise hoch. Die Schlusslichter Europas bilden neben Deutschland die Tschechische Republik und die Niederlande. Eine Reihe von Ländern versucht inzwischen, mithilfe von Gesetzen eine größere Geschlechterbalance in den Vorstandsetagen zu erzielen: In Spanien, Island, Frankreich, den Niederlanden, Belgien und Italien gelten mittlerweile verschiedene Formen der Frauenquote. Auch die Europäische Kommission kündigte Maßnahmen in diese Richtung an.

Der *“OECD-Geschlechternavigator”* arbeitet mit Daten aus dem Jahr 2009, dem jüngsten Jahr, das einen umfassenden Vergleich zulässt. Der Navigator enthält auch andere Indikatoren, die das Verhältnis der Geschlechter beleuchten. Dazu zählen etwa Bildungsabschlüsse, Daten zur Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Männern, zur Lebenserwartung oder zum Anteil von Kindern in öffentlichen Betreuungseinrichtungen. Die Datenbank ermöglicht es, verschiedene OECD- und Schwellenländer zu vergleichen und Entwicklungen für das vergangene Jahrzehnt herauszuarbeiten. Der Geschlechternavigator ist Teil einer weitreichen-

den Initiative, die sich mit der Rolle von Frauen in drei wirtschaftlichen Schlüsselbereichen befasst: Bildung, Arbeit und Unternehmertum. Ein umfassender Bericht mit neuen Daten und Analysen wird beim diesjährigen OECD-Ministerrat veröffentlicht, der am 23. und 24. Mai 2012 in Paris stattfindet.

http://www.oecd.org/document/20/0,3746,de_34968570_35008930_49829460_1_1_1_1,00.html

Pressestimmen:

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/0,1518,819389,00.html>

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/diskriminierung-von-frauen-in-europa-gleiche-arbeit-weniger-lohn-1.1300646>

In Führungspositionen verdienen Frauen ein Fünftel weniger als Männer

Der Aufstieg in deutsche Führungsetagen gelingt Frauen wesentlich seltener als Männern. Und wenn doch, verdienen sie im Schnitt gut 1000 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied in der Privatwirtschaft („Gender Pay Gap“), so zeigen Berechnungen des DIW Berlin auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), lag im Jahr 2010 bei rund einem Fünftel.

Vollzeitbeschäftigte Frauen in Führungspositionen verdienen demnach im Mittel rund 3860 Euro monatlich, Männer hingegen rund 4900 Euro. „Die sehr gut bezahlten Führungspositionen sind überwiegend mit Männern besetzt. Mehr Frauen in diesen Führungspositionen können auch zur Verringerung des Verdienstunterschieds beitragen“, sagt **Elke Holst**, DIW-Forschungsdirektorin für Gender Studies. Im Vergleich zu 2001 hat sich der Verdienstunterschied in Führungspositionen jedoch reduziert: Damals lag der Gender Pay Gap von vollzeitbeschäftigten Führungskräften in der

Privatwirtschaft bei 30 Prozent. Während der Verdienst der Männer seit 2001 im Schnitt um 600 Euro gestiegen ist, verdienen Frauen mittlerweile rund 800 Euro mehr. „Trotz dieser positiven Entwicklung bleibt ein erhebliches Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen in Führungspositionen bestehen und das, obwohl Frauen bei den formalen Qualifikationen den Männern nicht nachstehen. Eine größere Transparenz, etwa durch Offenlegung der Verdienste, könnte helfen, diesen Missstand zu reduzieren“, so DIW-Gender-Ökonomin Elke Holst.

Definition von Führungskräften

Führungskräfte umfassen in den Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) Personen ab 18 Jahren, die angegeben, als Angestellte in der Privatwirtschaft in Funktionen mit umfassenden Führungsaufgaben (zum Beispiel Direktorinnen/Direktoren, Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer oder auch Vorstände größerer Betriebe und Verbände), sonstigen Leitungsfunktionen oder hochqualifizierten Tätigkeiten (zum Beispiel Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter, wissenschaftliche Angestellte, Ingenieurinnen/Ingenieure) tätig zu sein.

Bitte lesen Sie auch:

Frauen in höheren Positionen mit Kindern nehmen zunehmend Haushaltshilfen in Anspruch

http://www.diw.de/de/diw_01.c.100319.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen.html?id=diw_01.c.394271.de

Kontakt: Pressereferentin Sozio-oekonomisches Panel SOEP, Monika Wimmer, Telefon +49-30-89789-251, Mail: mwimmer@diw.de

http://www.diw.de/de/diw_01.c.395388.de/themen_nachrichten/in_fuehrungspositionen_verdienen_frauen_ein_fuenftel_weniger_als_maenner.html

http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.395393.de/20120320_pm_equalpayday_abb.pdf

Arbeitszeitpolitische

Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche

Neue Publikation von Elke Holst und Hartmut Seifert in den WSI Mitteilungen 2/2012.

Wie soll die zukünftige Arbeitszeit aussehen? Die vielfältigen Antworten auf diese Frage gehen weit auseinander. Übereinstimmung besteht lediglich in der Einschätzung, dass die gegenwärtigen Arbeitszeitstrukturen für die Beschäftigten suboptimal sind. Eine Minderheit, vor allem teilzeitbeschäftigte Frauen, befürwortet längere, die Mehrheit, vor allem vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen, wünscht kürzere Arbeitszeiten.

http://www.boeckler.de/wsi_39052_39060.htm

Einkommensunterschiede zwischen Akademikerinnen und Akademikern

Frauen mit akademischem Abschluss verdienen weniger als ihre männlichen Kollegen. Dies gilt für Beschäftigte aller Abschlussarten - vom Bachelor an der Fachhochschule über den Master an der Universität bis hin zur Promotion. Im Durchschnitt beträgt die Gehaltslücke („Gender Pay Gap“) 21,5 Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt eine Online-Umfrage des Internetportals www.lohnspiegel.de, das vom WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird. Rund 10.200 Beschäftigte mit akademischem Abschluss haben sich daran beteiligt.

Die Gehaltslücke zwischen Frauen und Männern variiert je nach akademischem Abschluss:

Frauen mit Promotion erhalten auf Basis einer 40-Stunden-Woche ohne Sonderzahlungen ein Bruttomonatsgehalt von durchschnittlich 4.679 Euro. Männer mit Dokortitel verdienen im Schnitt 5.342 Euro, also 663 Euro mehr.

Noch größer ist der Abstand bei **Beschäftigten mit einem Diplomabschluss einer Universität**: Hier verdienen Frauen im Schnitt 3.534 Euro, Männer hingegen 4.590 Euro, also 1.056 Euro mehr.

Frauen mit einem **Master-Abschluss einer Universität** verdienen durchschnittlich 3.827 Euro. Mit dem gleichen Abschluss bekommen Männer 4.530 Euro, also 703 Euro mehr.

Absolventinnen mit einem Bachelor-Abschluss einer Fachhochschule verdienen im Schnitt 3.023 Euro, das sind 618 Euro weniger als männliche Bachelor-Absolventen mit durchschnittlich 3.641 Euro.

Lebensalter

Je älter die Beschäftigten mit akademischem Abschluss, umso größer wird der Gender Pay Gap:

Akademikerinnen im Alter zwischen **25 und 30 Jahren** verdienen 15,2 Prozent weniger als Männer dieser Altersgruppe.

Im Alter zwischen **36 und 40 Jahren** steigt die Gehaltslücke auf 18,4 Prozent.

In der Altersgruppe von **46 – 50 Jahre** erreicht der Gender Pay Gap 25,3 Prozent.

Bei Beschäftigten, die **älter als 50 Jahre** sind, liegt die Gehaltslücke mit 25,1 Prozent gleichfalls am oberen Ende.

Berufe

Die Einkommensunterschiede fallen je nach Beruf ebenfalls unterschiedlich aus:

Ein relativ geringer Gender Pay Gap besteht bei den **Informatiker/innen**: Frauen verdienen hier im Schnitt 4.265 Euro, das sind 158 Euro oder 4 Prozent weniger als die Männer mit 4.423 Euro

Deutlich größer ist die Gehaltslücke mit rund 14 Prozent bei **Diplomkaufleuten**: Frauen verdienen 4.149 Euro, das sind 691 Euro weniger als das Gehalt der Männer mit 4.840 Euro.

Ähnlich groß ist der Gehaltsabstand mit rund 15 Prozent bei **Soziologen/innen und Sozialwissenschaftler/innen**: Hier verdienen die Frauen im Schnitt 3.246 Euro, das sind 565 Euro weniger als das Gehalt der Männer von 3.811 Euro.

Besonders groß ist der Gender Pay Gap mit 24 Prozent bei den **Physiker/innen**. Frauen erhalten im Schnitt 4.134 Euro, Männer dagegen 5.466 Euro.

Kontakt:

Dr. Reinhard Bispinck, Leiter des WSI-Tarifarchivs

http://www.boeckler.de/14_39275.htm

EU equal pay target

Auszug: EP-Press Release, 13.03.2012

<http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/content/20120313IPR40566/html/Call-for-quotas-to-step-up-women%27s-participation-in-politics-and-business>

Video der EU-Kommission zum Equal Pay Day 2012:

<http://www.youtube.com/watch?v=0TEGrI5bDLA>

..... Hoppenstedt-Studie „Frauen im Management“ - Wo verstecken sich Deutschlands Chefinnen?

Trotz der hitzigen Diskussion um die Frauenquote in Deutschlands Vorständen und Aufsichtsräten zeigt sich wenig Bewegung im Topmanagement der größten Unternehmen. Das bestätigt die aktuelle Hoppenstedt-Studie „*Frauen im Management (FiM)*“, die der Anbieter von Wirtschaftsinformationen anlässlich des Weltfrauentages veröffentlichte. Den größten Zugewinn an Frauen in Führungspositionen verzeichnen die Kleinunternehmen. Dort wuchs der Anteil der weiblichen Führungskräfte im Top- und Mittelmanagement in den vergangenen

Jahren auf 22 Prozent an. Dem gegenüber stehen die Großunternehmen mit einem mageren Frauenanteil von 15 Prozent.

Für viele Deutsche gehört die Frauenquote sicherlich zu den meistbeachteten Wörtern in den Medien des Jahres 2011. Doch hat sich in den deutschen Unternehmen trotz der engagierten Debatte wirklich etwas verändert? Die Daten der aktuellen Hoppenstedt-Studie „Frauen im Management (FiM)“ lassen nur eine Antwort zu: *Nein*. Gerade auf dem Gipfel der medialen Berichterstattung hat sich nur wenig in den Führungsriege der Unternehmen getan: Zwischen 2010 und 2012 ist der Anteil von Frauen in Top- und Mittelmanagement deutscher Unternehmen gerade mal von 19,4 auf 20,3 Prozent gestiegen. Doch auch hier muss die Studie differenzieren, denn die Abweichungen in Anbetracht der Unternehmensgröße sind nicht zu übersehen. Die Kleinunternehmen und Mittelständler liegen mit 22 und 21 Prozent bei den weiblichen Führungskräften fast gleichauf. Abgeschlagen mit nur 15 Prozent Frauenanteil in der Führungsriege sind die Großunternehmen. „Der Gegensatz zwischen der öffentlich geführten hitzigen Diskussion um Zielquoten in den Führungsgremien und der realen Entwicklung in deutschen Unternehmen ist mehr als auffällig“, so **Laura Anthes**, verantwortlich für die Studie bei Hoppenstedt.

Frauen knacken das Mittelmanagement, doch auf der Topebene bleiben Männer unter sich. Betrachtet man die Topführungsriege aller deutscher Unternehmen mit einem aktuellen Frauenanteil von nur knapp 11 Prozent, lässt dies am Vormarsch der weiblichen Führungskräfte zweifeln. Andere Zahlen liefert das Mittelmanagement und lässt hoffen: Hier schaffen es die Frauen in leitenden Positionen auf rund 29 Prozent. **Barbara Schwarze**, Professorin für Gender und Diversity Studies an der Hochschule Osnabrück, begrüßt die Entwicklung der vergangenen Jahre: „Das mittlere Management spielt für Frauen eine entscheidende Rolle. Gerade die Branchen, in denen der Frauenanteil auf dieser Ebene deutlich angestiegen ist, zeigen, dass sich immer mehr Unternehmen glaubwürdig für einen Führungsmix einsetzen.“ Jedoch gilt hier noch immer: „Die gläserne Decke zum eigentlichen Topmanagement ist und bleibt bestehen. Denn

obwohl der Frauenanteil im Mittelmanagement in den vergangenen sechs Jahren um knappe 8 Prozentpunkte angestiegen ist, durchdringen die Frauen nicht die Barriere zum Topmanagement“, so Schwarze weiter. Zwar knackt der Anteil von Frauen auf der zweiten Führungsebene wohl bald die 30 Prozenthürde, aber die Entwicklung verlangsamt sich deutlich. Der Anstieg um 0,1 Prozent vom Jahr 2011 auf 2012 ist kaum wahrnehmbar. Gemeinsam mit dem Datenbankspezialisten **Prof. Dr. Andreas Frey** betreut Prof. Barbara Schwarze an der Hochschule Osnabrück die Kooperation mit der Hoppenstedt Firmeninformationen GmbH. Der Anbieter für Wirtschaftsinformationen und die Osnabrücker Experten haben als Basis für die Analyse „Frauen im Management (FiM)“ eine passende Datenbank entwickelt, die als notwendige Ergänzung zur Berichterstattung um Zielquoten in deutschen Unternehmen dient. Die Studie und die Datenbank liefern einen dauerhaften Blick auf die Entwicklung in Deutschland, darüber hinaus ist auch eine differenzierte Betrachtung von Regionen und Branchen möglich.

Über die Studie und die Datenbasis

Die in Zusammenarbeit mit den Experten der Hochschule Osnabrück entwickelte Hoppenstedt FiM-Datenbank dient als Basis der Studie „Frauen im Management“. Im Fokus des Datenbestandes stehen die 200.000 größten und bedeutendsten Unternehmen nach Umsatz und MitarbeiterInnenzahl in Deutschland mit 650.000 Personen im Management, für die eine eindeutige Zuordnung zum Top- und Mittelmanagements vorgenommen werden kann. Die Hoppenstedt-Studie „Frauen im Management“ liefert Aussagen über 132.000 Frauen im Top- und Mittelmanagement. Über Zeitreihen ab dem Jahr 2006 werden konkrete Entwicklungen dargestellt, die es ermöglichen Bundesländer, Regionen und Branchen unter dem Aspekt der Frauen in Führungspositionen näher zu beleuchten.

<http://www.kompetenz.de/Aktuelles/Hoppenstedt-Studie-Frauen-im-Management>

Führungspositionen: Frauen schöpfen ihr Potenzial seltener aus

Das grundsätzlich höhere Leistungspotenzial junger Frauen führt im Gegensatz zu Männern nicht automatisch zu einem höheren Streben nach Führungspositionen. Das ist eine Quintessenz des zweijährigen Forschungsprojektes „*Führungsmotivation im Geschlechtervergleich*“, das Organisationspsychologen der **Helmut-Schmidt-Universität** kürzlich abgeschlossen haben.

In dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsprojekt „*Führungsmotivation im Geschlechtervergleich*“ untersuchten **Prof. Dr. Jörg Felfe** und seine Mitarbeiterinnen zwei Jahre lang die Rolle der Führungsmotivation für das Erreichen von Führungspositionen. Die Ergebnisse zeigen, dass ein erheblicher Anteil der Frauen ihr Potenzial nicht ausschöpfen, gewissermaßen mit angezogener Handbremse unterwegs sind: „Ihre ambivalente Haltung gegenüber Führung hindert sie daran, zielorientiert und offensiver vorzugehen, wenn es um Führungspositionen geht“, sagt Felfe.

In einer Untersuchung mit 700 Studierenden geisteswissenschaftlicher Fächer fanden die WissenschaftlerInnen heraus, dass die weiblichen Studierenden zwar die besseren Abiturabschlussnoten vorweisen konnten, ihre Motivation, Führungsverantwortung zu übernehmen, jedoch bedeutend geringer ausgeprägt war als bei den Männern. Gute Abiturnoten gehen nur bei Männern mit hoher Führungsmotivation einher, während sich die besseren Leistungsvoraussetzungen bei Frauen nicht in eine höhere Führungsmotivation übersetzen.

„Eine hohe Führungsmotivation ist allerdings für den Karriereerfolg hochrelevant“, urteilt **Gwen Elprana**, Diplom-Psychologin und Doktorandin im Forschungsprojekt. In einer weiteren Untersuchung mit rund 170 Angestellten zeigte sich, dass eine hohe Führungsmotivation auch mit deutlich mehr Gehaltserhöhungen und Beförderungen

einhergeht, während Personen, die befürchten, den Anforderungen einer Führungsposition nicht gewachsen zu sein, deutlich weniger Gehaltserhöhungen und weniger Beförderungen erhalten. Es zeigte sich darüber hinaus, dass eine hohe Führungsmotivation bei Frauen eher mit Gehaltserhöhungen zusammenhängt, während sie bei Männern eher mit der Anzahl der Beförderungen einhergeht. Führungsmotivierten Frauen gelingt es also eher, sich im Gehalt zu verbessern, als die Karriereleiter zu erklimmen. Außerdem haben die Männer bei gleicher Hierarchieebene eine höhere Anzahl von MitarbeiterInnen. Das Fazit der PsychologInnen: Grundsätzlich wirkt sich Führungsmotivation positiv auf die Karrierewege beider Geschlechter aus. Während Frauen jedoch insbesondere bei Gehaltserhöhungen profitieren, gelangen führungsmotivierte Männer eher in die einflussreichen Positionen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass ein erheblicher Teil der Frauen in einer entscheidenden Vorphase ihres beruflichen Einstiegs, trotz besserer Leistungsvoraussetzungen, weniger Ambitionen in Bezug auf Führung haben, dass ihre Führungsmotivation später im Beruf nicht so stark mit mehr Einfluss im Unternehmen einhergeht und dass sie in Führungspositionen weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben als Männer. Um herauszufinden, worauf die bei Frauen häufiger auftretenden Motivationshindernisse zurückzuführen sind, führt die Forschungsgruppe derzeit eine *Interviewstudie* mit hochkarätigen Führungsfrauen durch. Die Ergebnisse sollen als wichtige Ergänzungen für die frauenspezifische Karriereberatung dienen, so dass Frauen ihre Potenziale stärker entfalten können.

Kontakt: **Dipl.-Psych. Gwen Elprana**, Professur für Organisationspsychologie, E-Mail: fuehrungsmotivation@hsu-hh.de

http://www.hsu-hh.de/hsu/index.php?brick_id=ci7eHbR3TSxztKCs&action=showitem&item=c2f308868d4efe30103ddab84dbb4382

Ist Erfolg in der Chefetage männlich?

Selbstbild von Männern und Erwartungshaltungen an Manager erstaunlich ähnlich.

Ist Erfolg männlich? Warum sind Frauen in Führungspositionen in Unternehmen und vielen anderen Organisationen unterrepräsentiert? Seit Jahren wird über das Missverhältnis zwischen dem Frauenanteil in der Bevölkerung und in Chefetagen diskutiert. Gerade – am 5. März 2012 – kündigte die EU-Justizkommissarin Viviane Reding einen Gesetzesvorschlag für den Sommer 2012 zur Einführung einer Frauenquote für die von Männern dominierten Führungsspitzen an. Das Fehlen von Frauen schade Europas Wettbewerbsfähigkeit und behindere das Wirtschaftswachstum.

Eine solche Sichtweise hält der Betriebswirt und **Diplom-Psychologe Prof. Dr. Jürgen Weibler**, Inhaber des Lehrstuhls für BWL mit den Schwerpunkten Personalführung und Organisation an der FernUniversität in Hagen, „zunächst einmal für zu einseitig“. Grundsätzlich ist nach seiner Ansicht „eine Frauenquote im Management eine sinnvolle Überlegung, aber man muss auch die Gründe für dieses Frauendefizit in Führungspositionen angehen“. Prof. Weiblers Aussagen basieren auf der Auswertung zahlreicher empirischer Untersuchungen zur Unterrepräsentanz von Frauen in Unternehmensführungen. Empirische Belege dafür, dass der Erfolg von Führungskräften von ihrem Geschlecht bzw. von „männlichen“ oder „weiblichen“ Führungsstilen abhängt – die sich unter den bestehenden Verhältnissen selten signifikant unterscheiden – fand er nicht.

Ein wesentlicher Grund für die geringe Frauenquote vor allem im Top-Management liegt für Weibler in der menschlichen Kulturgeschichte: „Viele Generationen lang haben Männer die Führungspositionen in der Wirtschaft besetzt und einen Standard für Deutungshoheit definiert, den wir heute verinnerlicht haben.“ So werden Führungspositionen bzw. die Erwartungen an Führungskräfte mit Aggressivität, Ehrgeiz, Energie, Entschlossenheit, Stärke

etc. assoziiert. Also mit Begriffen, die auch typisch sind für Männer und deren Sicht von sich selbst. Jürgen Weibler: „Welcher Manager und auch welche Managerin würde sich dagegen mit ‚weiblich‘ belegten Eigenschaften beschreiben wie kinderlieb, fröhlich, leichtgläubig oder schüchtern?“ Stattdessen wird von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen oftmals eine stärkere Ausbildung männlicher Eigenschaften erwartet als von den Männern selbst – und von Frauen als Leitbild übernommen, um sich konform zu verhalten. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass sowohl Männer als auch Frauen sich überwiegend immer noch einen männlichen Vorgesetzten wünschen. Gleichzeitig sehen jedoch immer mehr Männer Frauen im Management positiv.

Dabei ist es nebensächlich, ob die Stereotypen richtig sind, sondern es geht nur darum, dass sie tatsächlich bestehen. Weil die Erwartungen an Führungskräfte und deren Selbstbilder bei Frauen viel weniger übereinstimmen als bei Männern, müssen Managerinnen eine zusätzliche Diskrepanz zwischen „Sein“ und „Schein“ – dem eigenen ich und der ihnen oft wesensfremden Rolle „harte Managerin“ – überwinden. Weibler: „Viele können oder wollen dies nicht!“ Dies mag einer der Gründe sein, warum weniger Frauen den gleichen Ehrgeiz wie Männer entwickeln.

Empirisch signifikante Unterschiede zwischen den tatsächlichen Führungsstilen von Männern und Frauen fand Weibler in den Studien breitflächig nicht. Zu sehr sind Frauen, so seine Begründung, in ihrem Unternehmen von einem Geflecht aus Rollenerwartungen, Unternehmenskultur, Strukturen etc. umgeben, als dass sie einen wirklich individuellen Führungsstil entwickeln könnten. Und auch der Erfolg variiert im Prinzip nicht, aber eben auch nicht der Misserfolg.

Pikanterweise werden Frauen durchaus bevorzugt, wenn es gilt, eine konkrete Krisensituation zu meistern. Danach stehen sie unfreiwillig häufiger auf einer unsichtbaren Klippe, von der sie leicht abstürzen können („Glass Cliff Effect“). Scheitern Frauen bei dieser besonders riskanten Aufgabe, „bestätigen“ sie die männlichen Vorurteile. Machen sie ihren Job gut, erfüllen sie lediglich die Erwar-

tung an sie als gute „People Manager“, empfehlen sich im Gegensatz zu männlichen Kollegen dadurch aber nicht automatisch für „toughe“ Positionen im Top-Management.

Ob eine gesetzliche Frauenquote für Führungspositionen, gleich ob national oder EU-weit, das richtige Mittel ist, um lange zementierten Stereotypen entgegen zu wirken, ist für Prof. Weibler nicht einfach zu beantworten: „Es gibt auf jeden Fall gute ethische und auch demografische Gründe für eine Frauenquote. Aber es ist niemandem damit gedient, wenn überproportional häufig Fehlbesetzungen die Folge einer momentan noch zu geringen Auswahl sein sollten. Das hätte einen stark kontraproduktiven Effekt. Um mehr Frauen in zentralen Positionen zu bekommen schlägt er für den Normalfall eine „maßvolle Quote“ für den Übergang vor, die sich bei der Besetzung von Führungspositionen als Leitidee am Frauenanteil der darunter liegenden Ebene orientiert.

Zu bedenken gibt er aber, dass mehr Gerechtigkeit gegenüber Frauen neue Ungerechtigkeiten zur Folge haben könnte: „Die Nichteinführung einer Quote würde die zweifellos vorhandene Ungerechtigkeit verlängern. Die Einführung dagegen würde diejenigen Männer benachteiligen, die trotz entsprechender Qualifikationen nicht zum Zuge kommen. Einen auf die einzelne Person bezogenen Gerechtigkeitsausgleich gibt es da leider in der Regel nicht – Man kann den Kuchen nicht gleichzeitig verspeisen und behalten!“

Eine ausführliche Darstellung zum Thema „Female Leadership: Wie Frauen führen“ ist in dem Buch „Personalführung“ von Prof. Jürgen Weibler enthalten, das im Februar 2012 beim Verlag Vahlen, München, in zweiter Auflage erschienen ist, ISBN 978-3-8006-4185-7

<http://www.fernuni-hagen.de/universitaet/aktuelles/2012/03/08-am-weibler-quote.shtml>

Bitte lesen Sie auch:

„Chefetagen funktionieren nach der Lebenswirklichkeit von Männern“

Das aktuelle Managerinnen-Barometer 2011 verdeutlicht, dass die meisten deutschen Unternehmensvorstände männliche Monokulturen darstellen. Elke Holst, Forschungsdirektorin Gender Studies am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und Mitautorin des Barometers, geht davon aus, dass eine Frauenquote kommt. Sie rät jungen Frauen, auf dem Weg zur Karriere authentisch zu bleiben und notfalls den Arbeitgeber zu wechseln.

Ein Interview mit Elke Holst in den VDI nachrichten, Berlin, 23.03.2012

<http://www.vdi-nachrichten.com/artikel/Chefetagen-funktionieren-nach-der-Lebenswirklichkeit-von-Maennern/57868/1>

Chefetagen bleiben männlich dominiert

in: Böckler impuls 4/2012, 29.02.2012

http://www.boeckler.de/impuls_2012_04_1.pdf

Frauen stimmen ab:

„Wir wollen in Führung“

„Wollen Frauen überhaupt Führung übernehmen?“ Diese Frage taucht in der aktuellen Diskussion um die Quote immer wieder auf. Eine neue Initiative will nun Schwung in die Debatte bringen und Wirtschaft und Politik mit handfesten Zahlen in eine neue Richtung unterstützen.

„Wir sind es leid und finden, nicht die Frage OB Frauen führen wollen, sondern WELCHE Frauen dieses Ziel haben und WIE VIELE es sind, müssen wir jetzt in den Fokus stellen, um dieser leidigen Diskussion ein Ende zu bereiten und weiter handeln zu können“ so die Botschaft der beiden Initiatorinnen **Melanie Vogel** und **Astrid Braun-Höller**.

Unter dem Link <http://www.womenandwork.de/abstimmung/> können alle Frauen in Deutschland hier mit ihrer Abstimmung Flagge zeigen und

dokumentieren, dass sie in Führung gehen wollen oder schon Führungsverantwortung haben und noch höher hinaus wollen.

Am 5. Mai 2012 werden die Ergebnisse im Rahmen der Eröffnung von Deutschlands größtem Messe-Kongress *women&work* im World Conference Center in Bonn vorgestellt.

Gemeinsam mit Zahlen Fakten schaffen und damit einerseits Wind aus den Segeln der Kritiker nehmen und andererseits Fahrt aufnehmen ist das erklärte Ziel der beiden Initiatorinnen. Damit endlich nicht mehr das OB sondern das WIE im Mittelpunkt steht.

women&work Eckdaten zum Kongress

Datum: 05. Mai 2012, Beginn: 10:00, Ende: 18:00,
Ort: Bonn, WCC - Plenargebäude

<http://www.womenandwork.de/>
<http://www.agenturohnenamen.de/>
<http://www.training-a-la-carte.de/tagesgerichte/fokus-quote/ein-rezept/>

Migrantinnen: Hochqualifiziert

- wenig beachtet!

Hochqualifizierte Frauen aus dem Ausland wollen in Deutschland weiterhin auf hohem Niveau berufstätig sein, häufig sieht die Realität jedoch anders aus.

Dies belegt eine Studie, die von der **HU Berlin**, der **TU Hamburg-Harburg** und der **RWTH Aachen** im Rahmen eines von **Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)** gemeinsam mit dem **Europäischen Sozialfonds (ESF)** geförderten Forschungsprojekts erstellt wurde. Die Studie zeigt, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt für hochqualifizierte Migrantinnen mit ausländischen Bildungsabschlüssen bisher schwierig ist: Der Umzug nach Deutschland bedeutete für sie häufig einen Einbruch in der Karriere oder sogar eine Beschäftigung

weit unterhalb des Qualifikationsniveaus. Dabei ist unter den im Rahmen der Studie untersuchten Frauen aus den ehemaligen Ostblockstaaten der Anteil an promovierten Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen deutlich höher als im deutschen und sogar im europäischen Durchschnitt.

„Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen bietet eine doppelte Chance“, betonte **Bundesbildungsministerin Annette Schavan**: „Sie bringt hervorragende Fachkräfte in die naturwissenschaftlich-technischen Bereiche unserer Wirtschaft – was wir in Zeiten des Fachkräftemangels dringend nötig haben. Dieses Potential müssen wir nutzen! Und sie wirkt sich positiv auf die Zufriedenheit der Betroffenen und ihrer Familien aus. Nicht zuletzt geht es auch darum, die Leistungen der Migrantinnen für unsere Gesellschaft und unseren Wohlstand hier in Deutschland zu würdigen.“

Die Ursache dafür, dass Migrantinnen oft unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind, liegt vor allem darin, dass die im Ausland erworbene Qualifikation in Deutschland bislang nicht anerkannt wird. Dies ändert sich ab dem 1. April mit dem neuen Anerkennungsgesetz, das unter der Federführung des BMBF entstand und zum Ziel hat, Migrantinnen und Migranten besser in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu integrieren. <http://www.bmbf.de/de/15644.php>

Darüber hinaus berichten hochqualifizierte Migrantinnen in der Studie auch, die Vorstellung, eine Familie und eine zufriedenstellende Berufstätigkeit gehöre für sie gleichermaßen zu einem erfüllten Leben, in der deutschen Arbeitswelt auf Vorbehalte und Hindernisse gestoßen seien. So würden beispielsweise ein Vollzeitjob und eine zusätzliche Bereitschaft für Überstunden gewissermaßen als Voraussetzung für eine Berufstätigkeit in der Technologiebranche angesehen.

Weitere Ergebnisse des Forschungsprojekts werden in der neuen Broschüre **„Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen – Berufsverläufe in Naturwissenschaften und Technik“** vorgestellt. Sie macht die Potenziale von hochqualifizierten Migrantinnen deutlich und zeigt auf, was getan werden muss, damit mehr Frauen mit Mig-

rationshintergrund einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben schaffen und ihre Karriereperspektiven verwirklichen.

Die Broschüre steht ab sofort als Download zur Verfügung. Kostenlose Exemplare können per E-mail an books@bmbf.bund.de, telefonisch unter 01805-262 302 oder per Telefax an 01805-262 303 angefordert werden.

http://www.bmbf.de/pub/arbeitsmarktintegration_hochqualifizierter_migrantinnen.pdf

Frauen in der Medizin

Aktuelle Studie „Ich bin Ärztin“

Über ein Drittel der in Deutschland tätigen Ärztinnen sind unzufrieden mit der Bezahlung, Mitbestimmung und ihren Entwicklungschancen am Arbeitsplatz. Fast jede dritte Ärztin hat den Eindruck, dass sie aufgrund der Situation bei ihrem Arbeitgeber beruflich nicht so erfolgreich sein kann, wie sie es gerne möchte. 78 Prozent meinen, ihre Leistung sei nicht so anerkannt wie die ihrer männlichen Kollegen. Mütter fühlen sich dabei stärker unter Druck als Ärztinnen ohne Kinder, Klinikern stärker als Niedergelassene. Das zeigt eine aktuelle Befragung unter Medizinerinnen.

Wie Frauen ihre Arbeitssituation beurteilen, hat die Ärztin **Dr. med. Astrid Bühren** aus Murnau zusammen mit dem Georg Thieme Verlag in Stuttgart untersucht. In der Umfrage „Ich bin Ärztin“ erhob Dr. Astrid Bühren, niedergelassene Fachärztin für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie sowie Vorstandsmitglied im Hartmannbund, zusammen mit dem medizinischen Fachverlag Thieme bei rund 1.200 Ärztinnen deren Arbeitssituation und Zufriedenheit mit ihrem Beruf. Ärztinnen aller Altersgruppen und Fachgebiete nahmen

daran teil – von der Berufsanfängerin bis hin zur Fachärztin kurz vor der Rente, ebenso wie Niedergelassene und Ärztinnen aus Klinik und Praxis.

Studie als pdf zum Download:

http://www.thieme.de/SID-5146C111-7109C1C4/local_pdf/xx/lch_bin_Aerztin.pdf

Karriere für Ärztinnen: ein Weg mit vielen Hindernissen!

Bei der ersten großen Tagung des Projekts **Karriereverläufe von Ärztinnen und Ärzten in der fachärztlichen Weiterbildung (KarMed)** in Hamburg wurden zahlreiche Barrieren benannt, die verhindern, dass Ärztinnen ihre fachärztliche Weiterbildung erfolgreich abschließen bzw. in der Medizin in Spitzenpositionen gelangen.

Projektleiter **Prof. Dr. med. Hendrik van den Busche**: "Wir befragen jährlich mehr als 1.000 Absolventinnen und Absolventen des Medizinstudiums und unsere Leipziger Kolleginnen führen Interviews und Gruppendiskussionen mit Ärztinnen, Ärzten und Ärzteehepaaren durch. Wir stellen immer wieder fest, dass Ärztinnen – insbesondere mit Kindern – kaum eine Chance haben, an die Spitze zu gelangen. Wir haben zudem beobachtet, dass Ärztinnen ihre Ansprüche auf jeder Stufe der Karriereleiter im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen eher einschränken. Das Fazit der Tagung ist, dass die Krankenhausträger für Arbeitsbedingungen und die Ärztekammern für Weiterbildungskonzepte sorgen müssen, die es Ärztinnen besser als bisher ermöglichen, ihre Weiterbildung erfolgreich abzuschließen, voll berufstätig zu sein und leitende Positionen einzunehmen. Dies ist speziell für Ärztinnen mit Kindern ein ungelöstes Problem."

KarMed ist die einzige multizentrische und prospektive Untersuchung in Deutschland zum Berufsverlauf von Ärztinnen und Ärzten nach der Approbation. Das quantitative Teilprojekt übernimmt das Institut für Allgemeinmedizin am Hamburger UKE,

das qualitative Teilprojekt das Zentrum für Frauen und Geschlechterforschung Leipzig. In jährlichen postalischen Befragungen von im PJ rekrutierten Medizinstudenten werden Ärzte an sieben medizinischen Fakultäten in Deutschland einmal im Jahr zu ihren Berufspräferenzen, Belastungen, erreichten Meilensteinen, Qualität der Weiterbildung und sozialen Situation befragt. Die erste Rekrutierung erfolgte 2008, von den 1012 Teilnehmern im PJ sind im vierten Jahr der Befragung noch über 80 Prozent dabei. Die Befragungen werden bis in das fünfte Weiterbildungsjahr fortgeführt.

An der Tagung nahmen rund 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer teil – ganz überwiegend Ärztinnen, die sich mit Expertinnen und Experten in Leitungsfunktionen in Kliniken, mit Gleichstellungsbeauftragten sowie Vertreterinnen von Ärztekammern und Verbänden austauschten. Die Tagung wurde vom Deutschen Ärztinnenbund e.V. in Kooperation mit dem Institut für Allgemeinmedizin des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf und dem Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Leipzig durchgeführt.

Die Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes, **Dr. med. Regine Rapp-Engels**, fasste aus berufspolitischer Sicht zusammen: „Die Tagung hat beeindruckend gezeigt, wie sich das Berufsbild der Ärztin wandelt und dass die Chancen für Ärztinnen berufstätig zu sein und Karriere zu machen, bei gleichbleibenden Rollenzuweisungen nach wie vor stagnieren. Wir beobachten, dass der Ärztemangel Ärztinnen inzwischen auch bessere Perspektiven in den bislang männlich dominierten operativen Fächern eröffnet. Gleichzeitig kämpfen Ärztinnen und Ärzte mit Elternverantwortung nach wie vor mit unzureichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Auch die derzeitigen Arbeitsbedingungen entsprechen keineswegs den Bedürfnissen der künftigen Ärztegeneration, die – unabhängig vom Geschlecht – nicht mehr lebt um zu arbeiten, sondern arbeitet um zu leben. Wir mahnen seit vielen Jahren an, das veränderte Berufsbild und die veränderten Lebensentwürfe der Ärztinnen und der Ärzte zu berücksichtigen. Wichtige Punkte sind hierbei eine Flexibilisierung und Überarbeitung der Weiterbildungsordnung sowie die Überarbeitung der Mutterschutzregelungen. Sehr deutlich wurde

auf der Tagung, dass auch in der Weiterbildung die Freude am Arztberuf nur durch eine gute Betreuung und durch entsprechende Vorbilder geweckt und erhalten werden kann. Hier sind Mentoringprogramme wie das Mentorinnen-Netzwerk des Deutschen Ärztinnenbundes e.V. sehr hilfreich.“

Einig waren sich Organisatoren und Teilnehmenden darin, dass es in Anbetracht des Ärztemangels und der Tatsache, dass zwei Drittel der Medizinstudierenden Frauen sind, einen großen, bisher jedoch weit unterschätzten Handlungsbedarf gibt.

Bitte lesen Sie auch:

Artikel, sueddeutsche.de:
Frauen in der Medizin: Ärzte mit Grenzen

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/frauen-in-der-medizin-aerzte-mit-grenzen-1.1306891>

Artikel, aerztezeitung.de:
Medizinkarriere ist männlich

http://www.aerztezeitung.de/politik_gesellschaft/article/805669/medizinkarriere-maennlich.html

<http://www.aerztinnenbund.de/Karriere-fuer-Aerztinnen-nach-wie-vor-Kraftakt-und.1774.0.2.html>

http://www.uke.de/institute/allgemeinmedizin/index_47027.php

<http://www.aerztinnenbund.de/Aerztinnen-in-der-Medizin-benachteiligt-und-mit.1748.0.2.html>

Frauen in MINT

Zahl der MINT-Studienanfängerinnen und -Absolventinnen steigt

Der Trend hin zu mehr MINT-Studentinnen setzt sich fort. In den Ingenieurwissenschaften wird der erneute Anstieg an Studienanfängerinnen und Studienanfängern besonders bei den Studienanfängerinnen deutlich. Nach aktuellen Daten des Statistischen Bundesamtes und Berechnungen der Geschäftsstelle Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“ stieg die Anzahl der Frauen im Studienjahr 2010 im Vergleich zu 2009 um 11 %.

Die Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften verzeichnet für 2010 ebenfalls den weiteren positiven Verlauf der vorangegangenen Studienjahre. Im Studienbereich Physik, Astronomie erreicht der Anteil der Studienanfängerinnen im 1. Fachsemester einen Höchstwert von 24 %. Die Schnellmeldungen des Statistischen Bundesamts zeigen, dass sich diese positive Entwicklung bei den Studienanfängerinnen im Wintersemester 2011/12 fortsetzt.

Auch der Anteil der Absolventinnen im Prüfungsjahr 2010 in Mathematik und Naturwissenschaften liegt mit 41 % so hoch wie nie zuvor. Damit ist ein Maximalwert erreicht. Dies gilt auch für die Ingenieurwissenschaften. 2010 schlossen insgesamt 13.159 Frauen ein ingenieurwissenschaftliches Studium ab. Das sind 10 % mehr als 2009 und damit so viel wie nie zuvor.

Diese Entwicklung fällt mit der positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zusammen. Mit Ausnahme der Datenverarbeitungsfachleute fällt das Beschäftigungswachstum von Frauen in allen MINT-Berufsgruppen stärker aus als das der Män-

ner, so eine aktuelle Erhebung der Bundesagentur für Arbeit, Partner von „Komm, mach MINT.“ Frauen in MINT-Berufen konnten von dem Beschäftigungsplus stärker profitieren als Männer. Somit sind die Chancen in diesen Bereichen so gut wie nie zuvor.

Detailliertere Zahlen und speziell aufbereitetes Datenmaterial werden auf www.komm-mach-mint.de/Service/Daten-Fakten zur Verfügung gestellt. Im Fokus stehen dabei Studienanfängerinnen und Studienanfänger sowie Absolventinnen und Absolventen aus ausgewählten MINT-Bereichen.

Kontakt: Christina Haaf M.A, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit, Geschäftsstelle Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen, haaf@komm-mach-mint.de

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-News>

<http://www.komm-mach-mint.de/Service/Daten-Fakten>

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt-fuer-Akademiker/Generische-Publikationen/Kurzinfo-Frauen-MINT-2011.pdf>

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/03/PD12_095_213.html;jsessionid=353A90C3DA4631C790E3562FC7E5C194.cae1
Bitte beachten Sie auch das:

Themenspecial: Frauen in der Informatik

Anlässlich der CeBIT hat der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“ in einem Themenspecial Daten und Fakten zur gegenwärtigen Situation in IT- Ausbildungsberufen und Studienrichtungen zusammengestellt.

<http://www.komm-mach-mint.de/Themenspezial-Frauen-Informatik>

IHF-Studie zeigt Möglichkeiten zur Vermeidung von Studienabbrüchen auf

Aktuelle Studie des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF)

Mindestens jede(r) fünfte Studierende in einem MINT-Fach bricht sein Studium ab. Hochschulen können jedoch mit zahlreichen Maßnahmen effektiv dagegen vorgehen: durch Veranstaltungen zum Kennenlernen, offene Lernzentren, Zwischentests, Tutorien und vieles mehr. Dies sind einige Ergebnisse einer wissenschaftlichen Begleitstudie des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung (IHF) zu der Initiative „Wege zu mehr MINT-Absolventen“, die von der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft drei Jahre gefördert wurde. Die Studie stellt die Projekte und ihre Ergebnisse vor, prüft, wie effektiv sie gegen Studienabbruch wirken, wie gut sie auf andere Hochschulen zu übertragen und wie nachhaltig sie sind.

Die Autorinnen der Studie beziehen sich in Ihrer Studie auch auf das Projekt:

„*BayernMentoring*“ der Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen, Sektion Fachhochschulen in dem gezielt weibliche MINT-Studierende angesprochen wurden (Pkt.10, S.97-104 der Studie).

Im Fazit heißt es:

Das abschließende Urteil des IHF über das „BayernMentoring“ fällt für die einzelnen Stufen differenziert aus. Die größte Verbreitung hat zum jetzigen Zeitpunkt die Stufe 1, mit der das Gesamtprojekt begann. Diese Stufe erscheint erfolgreich in Bezug auf die Bildung von Netzwerken, die MINT-Absolventinnen für ihre Karriere nutzen können. Allerdings hat sie offensichtlich wenig Einfluss auf mögliche Studienabbrüche. Nur sehr wenige Mentees gaben in der abschließenden Befragung an, dass das Mentoring ihren Studienabbruch verhin-

dert habe; die meisten waren gar nicht abbruchgefährdet. Allerdings ist es möglich, dass dieses Ziel stärker in den Vordergrund rückt, wenn mehr Mentees bereits im dritten Semester am Programm teilnehmen, also zu einem Zeitpunkt, wenn Studienabbrüche relativ häufig sind. In der Evaluation stimmten fast 70 Prozent der befragten Mentees der Aussage zu, dass sie durch die Teilnahme am Programm in ihrer Studienwahl bestätigt wurden. Bei der Stufe 2 des „BayernMentoring“ kann dagegen von einem direkten Einfluss auf den Studienerfolg von MINT-Studentinnen ausgegangen werden. Die Unterstützung zu Studienbeginn hilft bei der Integration in die neue Lebenssituation. Zudem ist es positiv, dass durch die Stufe 2 auch die Vernetzung von MINT-Studentinnen über die verschiedenen Semester und Studiengänge hinweg gefördert wird. Auf diese Weise lernen die Studienanfängerinnen rasch mehr gleichgesinnte Frauen kennen. Dennoch muss die Stufe 2 verbessert werden: Die Koordinatoren sollten stärker verfolgen, ob die einzelnen Tandems bzw. Gruppen sich tatsächlich finden und, falls nötig, darauf reagieren. Dies würde Enttäuschungen bei den Teilnehmerinnen vorbeugen, die dem Ruf des Programms nicht förderlich sind. Um zu vermeiden, dass Studentinnen sich für die Stufe 2 anmelden, sich dann aber nicht aktiv beteiligen, sollte zudem die Kontaktaufnahme mit den Studienanfängerinnen überdacht werden. Darüber hinaus sollten einmal gewonnene JuniorMentorinnen und JuniorMentees besser auf ihre Aufgaben vorbereitet werden. Stufe 3 schließlich richtet sich lediglich an einen kleinen Kreis von Schülerinnen an Schulen, die mit einzelnen Hochschulen kooperieren. Wenn diese Beziehung langfristig aufrechterhalten wird, ist es durchaus möglich, dass sich einzelne Schülerinnen später für ein MINT-Studium entscheiden. Bei knappen Mitteln ist allerdings zu fragen, ob Aufwand und Ertrag dieser Angebote in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Insgesamt ist es jedoch zu begrüßen, dass mit dem „BayernMentoring“ ein Programm speziell für Frauen ins Leben gerufen wurde, die nach wie vor im MINT-Bereich stark unterrepräsentiert sind.

Im tabellarischen Material der Studie sind *Frauenanteile der Studierenden* angezeigt.

Kristina Gensch, Christina Kliegl (2011):
Studienabbruch - was können Hochschulen dagegen tun?

Download per pdf über:

<http://www.ihf.bayern.de/>

Frauenmangel in den Chefetagen der IT-Branche

Hoppenstedt Branchenmonitor „Frauen im IT-Management“

Der Hoppenstedt Branchenmonitor betrachtet in regelmäßigen Abständen unterschiedliche Wirtschaftszweige und ihre weiblichen Topkräfte. Anlässlich der CeBIT steht die IT-Branche im Fokus. Frauen sind in dieser Branche immer noch deutlich unterrepräsentiert. Gemeinsam mit den Experten und Expertinnen der Hochschule Osnabrück nimmt die Hoppenstedt Firmeninformationen GmbH die IT-Branche genauer unter die Lupe.

Weit weg in den Arabischen Emiraten sind die Frauen in der IT-Branche auf dem Vormarsch. Die dortigen Universitäten verbuchen in technischen IT-Studiengängen aktuell mehr weibliche als männlichen Studenten. In Deutschland jedoch ist ein solcher Trend nicht erkennbar. Vielmehr scheint die IT-Elite der Bundesrepublik in Geschlechterstereotypen zu verharren. Der Hoppenstedt Branchenmonitor „Frauen im IT-Management“ zeigt, dass die Führungsetagen der deutschen IT-Unternehmen männlich bleiben. Der Frauenanteil im Topmanagement macht in diesem Sektor nur rund sieben Prozent aus. **Barbara Schwarze**, Professorin für Gender und Diversity Studies an der Hochschule Osnabrück, sieht die Unternehmen unter Zugzwang: „Ich finde es erstaunlich, dass die IT-Branche nicht selbst viel mehr Energie in die Suche nach weiblichem Führungspersonal steckt.“

Obwohl der Nachwuchs oft bereits in den eigenen Unternehmen auf Mittelmanagementebene (aktu-

ell 30,2 Prozent) zu finden ist, schaffen es nur die wenigsten Frauen ins Topmanagement. Rund ein Fünftel der Führungskräfte auf erster und zweiter Ebene sind in der IT-Branche weiblich, womit sich diese nicht vom Bundesdurchschnitt (20,3 Prozent) abhebt. Der Frauenzuwachs auf Managementebene in der IT beläuft sich im Zeitraum der letzten sechs Jahren auf 5,3 Prozent.

Der Hoppenstedt Branchenmonitor lässt beim Betrachten des Frauenanteils nach Unternehmensgröße auf unterschiedliche Entwicklungen schließen. Der Trend zeigt, dass sich die Chancen für einen Aufstieg zur Topführungskraft für Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen nicht verbessert haben. Während bei den kleinen IT-Unternehmen in den letzten sechs Jahren sogar ein Rückgang von Frauen in Top-Positionen um 0,3 Prozent zu verzeichnen war, stagnierte dieser Anteil bei den mittleren Unternehmen um die Marke 6,6 Prozent herum. Nur in den deutschen Großunternehmen zeichnet sich mittlerweile ein leichter Wandel ab: Der Anteil von Frauen im Topmanagement in Großunternehmen ist seit 2006 kontinuierlich von 3,6 Prozent auf 5,2 Prozent gestiegen. Das selbstgesteckte Ziel des Branchenverbands BITKOM, den Frauenanteil im Topmanagement bis 2020 auf knapp 17 Prozent zu steigern, liegt also noch in weiter Ferne und benötigt starke Strategien zur Umsetzung.

Barbara Schwarze, die gemeinsam mit dem Datenbankspezialisten **Prof. Dr. Andreas Frey** an der Hochschule Osnabrück die Kooperation mit der Hoppenstedt Firmeninformationen GmbH betreut, möchte mehr Engagement der Unternehmen zum Thema „Frauen im Management“ sehen: „Ob Software-Entwicklung, -Engineering oder Netzwerktechnologien: IT-Unternehmen brauchen eine neue Vielfalt im Unternehmensmanagement.“ In Zeiten einer dynamischen Globalisierung mit Kundinnen und Kunden, die in sozialen Netzwerken die Entwicklung von IT-Produkten und Dienstleistungen erheblich mitformen werden, brauchen Unternehmen ein Management, das diese Anforderungen aufnimmt, innovative Entwicklungen erkennt und vorantreibt, so die Professorin. Ohne Veränderungen in den Köpfen der meist männlichen Chefs, sieht die Expertin für Gender und Diversity Studies

sogar die Zukunft der IT-Branche in Gefahr: „Das Verharren in einer eher eindimensionalen Kultur, die selbst bei der Integration von Managern aus anderen Ländern Frauen kaum berücksichtigt, ist keine erfolgreiche Strategie für die Zukunft in einer digitalen Gesellschaft, die Unternehmen noch viel mehr an Veränderungskompetenz abfordern wird.“

Die in Zusammenarbeit mit den Experten der Hochschule Osnabrück entwickelte **Hoppenstedt FiM-Datenbank** dient als Basis der Studie „Frauen im Management“ und des Hoppenstedt Branchenmonitors. Im Fokus des Datenbestandes stehen die 200.000 größten und bedeutendsten Unternehmen nach Umsatz und Mitarbeiterzahl in Deutschland mit 650.000 Personen im Management, für die eine eindeutige Zuordnung zum Top- und Mittelmanagements vorgenommen werden kann. Die Hoppenstedt-Studie „Frauen im Management“ liefert somit Aussagen über 132.000 Frauen im Top- und Mittelmanagement. Über Zeitreihen, beginnend 2006, werden konkrete Entwicklungen dargestellt, die es ermöglichen Bundesländer, Regionen und Branchen unter dem Aspekt der Frauen in Führungspositionen näher zu beleuchten. Dem Hoppenstedt-Branchenmonitor „Frauen im IT-Management“ liegt eine Sonderauswertung der IT-Branche zugrunde.

http://www.hoppenstedt.de/xist4c/web/-01-03-12--Hoppenstedt-Branchenmonitor--Frauen-im-IT-Management---Frauenmangel-in-den-Chefetagen-der-IT-Branche_id_4281_.htm

Nach der Familienzeit zurück in MINT- Berufe

Projekt von Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst, Hildesheim/Holzwinden/Göttingen HAWK und der Volkshochschule VHS wird vom Land Niedersachsen mit 180.000 Euro unterstützt.

Dreizehn Frauen zwischen 31 und 53 Jahren starten im Rahmen eines in Niedersachsen einzigartigen

Projektes jetzt den Wiedereinstieg ins Berufsleben. 18 Monate dauert die Fortbildung mit dem Titel „*Perspektive MINT*“, die das Land mit rund 180.000 Euro als Pilotprojekt fördert, weil es dem im Hochschulgesetz verankerten Auftrag der „offenen Hochschule“ sehr nahe kommt.

Die Idee für das Projekt hatte **Prof. Dr. Anna Müller**, Professorin für Gender und Diversity an der HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst, Hildesheim/Holzwinden/Göttingen. Gemeinsam mit Vizepräsident **Prof. Dr. Wolfgang Viöl**, der damaligen Studiendekanin **Prof. Dr. Gisela Ohms** und dem damaligen Dekan **Prof. Dr. Manfred Bußmann** von der HAWK-Fakultät Naturwissenschaften und Technik sowie der Volkshochschule (VHS) in Göttingen wurde das Konzept weiter entwickelt: Frauen mit einem naturwissenschaftlich-technischen Profil frischen ihr Wissen auf und lernen Neues, anschließend werden sie sich, unterstützt von der HAWK, bei Kooperationsfirmen um ein viermonatiges Praktikum bewerben. In dieser Zeit können Praktikantin und Firma sehen, ob und wo Qualifikation und Anforderung zueinander passen. Im Förderverein der Fakultät, wo das Ohms und Bußmann das Projekt vorgestellt hatten, hatte es durchweg positive Reaktionen auf das Vorhaben gegeben: Vertreter von regionalen Kooperationsunternehmen hatten sich sehr interessiert gezeigt und bezeichneten das Projekt selbst als zukunftsweisend.

http://www.hawk-hhg.de/pressestelle/179339_180360.php

Gelebte Chancengleichheit in der Chemie

Die Aktuelle Wochenschau, eine Online-Initiative der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh), gestaltet in diesem Jahr der *GDCh-Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie (AKCC)*. Woche für Woche berichten Frauen über ihre Karrierewege in der Chemie und verwandten Naturwissenschaften, wie sie Herausforderungen gemeistert haben

und was sie motiviert. **Dr. Hildegard Nimmegern**, AKCC-Vorsitzende, eröffnete die Serie mit dem Editorial „*Gelebte Chancengleichheit in der Chemie – Interessante Karrierewege und vielfältige Arbeitsfelder*“. Hierin verdeutlicht sie ein wichtiges Ziel der diesjährigen Wochenschau: „Besonders möchten wir junge Frauen ermutigen, sich für die Chemie zu begeistern, und sie motivieren, eine Karriere in der Chemie anzustreben.“

Mittlerweile haben sich weitere Autorinnen mit ihren spannenden Beiträgen hinzugesellt. Sie beschreiben Hochschulkarrieren ebenso wie Arbeitsfelder in Unternehmen und Behörden oder ungewöhnliche Berufswege, die sich beispielsweise aus der familiären Situation entwickelt haben. Die Lebenswege sind äußerst unterschiedlich, auch die Wahrnehmung der Doppelbelastung Beruf und Privatleben, die bei Frauen doch deutlich ausgeprägter ist als bei Männern. In allen Beiträgen jedoch wird die Begeisterung für die Chemie spürbar, für das Studienfach und für die Umsetzung dieser Disziplin in Forschung, Entwicklung, Produktion, Lehre, Publikationswesen oder auch ehrenamtlich in der Freizeit. Es wird auf so manche Hürden hingewiesen, die verdeutlichen, woran auch heute noch gearbeitet werden muss, um Chancengleichheit zu verwirklichen. Rückblickend beschreiben die Autorinnen solche Situationen auch durchaus humorvoll oder mit unterschwelliger Ironie. Fesselnd, nachdenklich, Rat gebend, sprachgewaltig sind Attribute, die auf viele dieser Beiträge zutreffen, die z.T. auch Zeitgeschichte schreiben – zumindest über die letzten vier bis fünf Jahrzehnte.

„Gelebte Chancengleichheit in der Chemie“ – die Aktuelle Wochenschau der GDCh aus diesem Jahr zeigt auch aktuelle Projekte auf, die der Förderung der Chancengleichheit dienen – ein weiterer bereichernder Aspekt für die Wochenschaubesucher und -besucherinnen.

Die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) ist mit rund 30.000 Mitgliedern eine der größten chemiewissenschaftlichen Gesellschaften weltweit. Eines ihrer Anliegen ist es, die moderne Chemie auch dem Laien verständlich zu machen und ihm damit Zusammenhänge in Naturwissenschaften und Technik zu erschließen. Dieses Ziel will sie u.a. mit

der Aktuellen Wochenschau und den HighChem-Broschüren erreichen. In diesem Jahr werden mit Themen zur Chancengleichheit auch gesellschaftliche und soziale Aspekte aufgegriffen. Die GDCh ist in 27 Fachgruppen und Sektionen untergliedert, darunter der Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie. An der Spitze der GDCh steht mit der neuen GDCh-Präsidentin, **Professor Dr. Barbara Albert von der TU Darmstadt**, seit Jahresbeginn erstmals eine Frau.

<http://www.aktuelle-wochenschau.de/>

<http://dev.gdch.de/strukturen/fg/akcc.htm>

„Pharmazeut/in aus Leidenschaft“

Umfrage des Deutschen Pharmazeutinnen Verbandes zur Situation der Apothekerinnen und Apotheker in Deutschland

Wer Pharmazie studiert, hat eine fast 100%tige Chance einen Arbeitsplatz zu bekommen. Die Vielfältigkeit der Ausbildung und die abschließende Approbation sind gefragt. Dennoch gibt es viele, häufig wirtschaftlich bedingte, Angriffe auf diesen Beruf.

Inzwischen gibt es ca. 70% Apothekerinnen. Was ist der Grund? Ist der Beruf für Frauen so attraktiv oder ist er für die männlichen Kollegen nicht attraktiv genug? Wie sieht die Arbeitsplatzsituation für Apothekerinnen und Apotheker in Deutschland aus? Wie zufrieden sind sie mit ihrem Beruf, der Bezahlung, dem Ansehen und der *Vereinbarkeit mit der Familie*? Wann engagieren sie sich ehrenamtlich, wie sehen sie ihre Karrierechancen? Fragen, deren Beantwortung dazu führen könnten, dass sich Gremien und Standesvertretungen stärker mit den Problemen beschäftigen müssen, um nach Lösungen zu suchen.

Der Deutschen Pharmazeutinnen Verband ruft

dazu auf, sich an der Umfrage zu beteiligen, die ausdrücklich auch die männlichen Kollegen einbezieht!

Die Umfrage wird vom Deutschen Apotheker Verlag unterstützt und auch in der Deutschen Apotheker Zeitung (DAZ12) veröffentlicht.

Kontakt: Bitte fordern Sie den Fragebogen an bei:

info@pharmazeutinnen.de
<http://www.deutsche-apotheker-zeitung.de>

Medizintechnik, ein interessanter Studiengang für Frauen

Ohne MINT wären Fortschritte in der Medizin nicht möglich. Aus diesem Zusammenspiel ergibt sich ein spannendes Berufsfeld, auf das die Fachzeitschrift MED engineering gemeinsam mit „Komm, mach MINT!“ Frauen aufmerksam machen will.

Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sind unerlässlich für die moderne Gesundheitsversorgung. Labor-, Diagnose- und Therapiegeräte sind hochtechnisch und werden immer präziser. Der Einsatz von MINT ist besonders bei den sogenannten bildgebenden Verfahren wie Ultraschall, Computertomographie (CT) und Röntgen offensichtlich: Diese Verfahren liefern mithilfe spezieller Techniken Aufnahmen aus dem Körperinneren, die zur Diagnose krankheitsbedingter Veränderungen eingesetzt werden. In vielen anderen medizinischen Bereichen gehört der Einsatz von MINT ebenso zum Standard. In der Prothetik beispielsweise gibt es bereits aktiv gesteuerte elektronische Prothesensysteme, die Mechanik, Sensorik, Steuerungs- und Regelungstechnik miteinander verbinden. Ähnliches gilt für Herzschrittmacher und Implantate. Und auch IT-Lösungen wie die elektronische Patientenakte, mit denen Arbeitsprozesse und -abläufe optimiert und verkürzt werden, wären ohne MINT nicht möglich.

Medizintechnik ist eine Wachstumsbranche, die an der Schnittstelle Mensch - Natur - Technik angesiedelt ist und in der vielfältige Kompetenzen gefragt sind. Deshalb besuchen Studierende der Medizintechnik oder der Medizininformatik neben klassischen MINT-Veranstaltungen immer auch Vorlesungen der Medizin. „Wer technisch interessiert ist und dieses Interesse gerne gezielt zum Nutzen von Menschen einsetzen möchte, ist im medizintechnischen Gesundheitswesen genau richtig,“ resümiert Erika Fuchs, Chefredakteurin von MED engineering. „Gerade für Frauen bietet sich hier eine interessante Alternative zu klassischen Studiengängen wie beispielsweise Biologie oder Medizin.“

Um Frauen die Möglichkeit zu geben, in das Berufsfeld einer Medizintechnikerin hineinzuschnuppern, plant MED engineering für 2012 unter der Rubrik Karriere die Einrichtung einer Praktikantinnenbörse auf <http://www.med-eng.de>. Anbieter können Praktikantinnenstellen aller technischen Richtungen an die zuständige Redaktion weiterleiten med-eng@hanser.de. Interessierte finden hier in Kürze auch Tipps, was sie im Bewerbungsprozess beherzigen sollten.

<http://www.med-eng.de/index.html>

Start des Projektes

Niedersachsen- Technikum

Unter dem Motto „Probieren - dann Studieren!“ ist am 26. März 2012 das vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur mit rund 800.000 Euro geförderte Projekt Niedersachsen-Technikum in Hannover offiziell gestartet. Vom kommenden Wintersemester an kooperieren bei diesem bundesweit beispielgebenden Projekt landesweit Hochschulen mit Unternehmen und bieten den Teilnehmerinnen einen Einblick in technische und naturwissenschaftliche Berufe sowie Studienfächer. Ziel der Kooperation ist es, mehr junge Frauen für ein Studium der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik)

und für eine Tätigkeit in diesem Berufsfeld zu motivieren.

Das Niedersachsen-Technikum beinhaltet ein sechsmonatiges Praktikum in einem Unternehmen. Die Teilnehmerinnen besuchen zudem einmal pro Woche eine der beteiligten Hochschulen. Den Technikantinnen bietet sich so die Möglichkeit, parallel konkrete Berufsfelder in Betrieben und die technischen Studienangebote der Hochschulen kennenzulernen. Zudem erhalten diese von den Unternehmen eine Praktikumsvergütung.

An den beteiligten Hochschulen werden projektbetreuende Stellen eingerichtet, die das Wissenschaftsministerium mitfinanziert. Eine koordinierende Funktion übernimmt die Hochschule Osnabrück. Dort haben die Erfahrungen mit Teilnehmerinnen aus zwei bereits erfolgreichen Probedurchgängen gezeigt, dass junge qualifizierte Frauen für MINT-Studiengänge gewonnen werden können. Und dies sowohl bei mathematisch-technisch interessierten Schulabsolventen als auch bei denjenigen, die ihre Studienwahlentscheidung noch nicht getroffen haben.

Folgende elf Hochschulen haben schon verbindlich ihre Beteiligung an dem Projekt zugesagt: Leibniz Universität Hannover, Hochschule Hannover, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Jade Hochschule, TU Clausthal, HAWK Hildesheim, TU Braunschweig, Ostfalia Hochschule, Universität Osnabrück, Hochschule Osnabrück und die Hochschule Emden/Leer.

<http://www.niedersachsen-technikum.de/>

MINT-Parcours

Die MINT-Parcours wurden vom dib e.V. entwickelt und können über das VDI-Projektbüro MINT Role Models entliehen werden.

MINT-Parcours bestehen aus experimentellen Stationen und wollen junge Frauen ab 16 Jahren für MINT begeistern. Auf spielerische Weise dürfen

sich die jungen Frauen an Experimenten aus allen Bereichen des MINT-Spektrums ausprobieren.

Die Parcours sind auf die Bedürfnisse von Schülerinnen ausgerichtet. Wenn auch Schüler die Parcours durchlaufen sollen, empfiehlt sich ein getrenntgeschlechtliches Angebot.

Welche Parcours gibt es? Interessierte können 5 verschiedene Parcours entleihen: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik, Best-Of-MINT mit Experimenten aus allen vier MINT-Bereichen. Jeder Parcours besteht aus 4 bis 5 Stationen. Schülerinnen können sich mit „kniffligen Wahrscheinlichkeiten“, „Industriespionage“ und „Lichtspielen“ beschäftigen. Im „Ferrari-Team“ fahren sie um die Wette – in ihrem eigens konstruierten Fahrzeug – und bauen eine Brücke „ohne Niet und Nagel“. Sie lassen „Farben erzählen“ und erleben „Physik der guten Laune“. In einem „fabelhaften Paar“ zeigen die binären Zahlen ihre Fähigkeiten. Weitere spannende Experimente sind ausführlich in Handbüchern beschrieben, die auf Wunsch zugeschickt werden.

12 junge Frauen können an einem Parcours teilnehmen.

Alle Informationen rund um den Verleih finden Sie auch im Flyer unter diesem Link:

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-News/MINT-Parcours-2012>

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

MINT-Weibsbilder:

Erster Chattermin am 23. April um 16:00h

Im Rahmen des Projektes „MINT-Weibsbilder“ gibt es mehrere Expertinnenchats mit Rollenvorbildern aus den Fachrichtungen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, die im Live-Chat Fragen von Schülerinnen und Studentinnen beantworten werden.

Erster Termin am 23.04.2012 um 16.00h:

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-News/MINT-Weibsbilder-Chattermin>

Bitte beachten Sie auch die aktuelle:

Publikation zur MINT-Mädchenförderung

Mädchen für Berufe in den MINT-Fächern zu begeistern ist Ziel zahlreicher Projekte in Deutschland. Um diese Palette ganz unterschiedlicher Aktivitäten stärker zu vernetzen, aufeinander abzustimmen und Synergien zu nutzen, wurde 2009 das Projekt „mäta“ (Mädchen-Technik-Talente) mit Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ins Leben gerufen. „Mäta“ läuft im Rahmen des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen – „Komm, mach MINT“.

Die Ergebnisse des „mäta“ Projektes liegen nun dokumentiert vor. Die Beiträge der fünfzehn Autorinnen und Autoren umfassen Kapitel zu Stereotypen, Genderkompetenz und Vorbildfrauen und werden um Beispiele aus der Praxis der Mädchen-Technik-Kongresse ergänzt. Evaluationsergebnisse und ein Ausblick auf mögliche Weiterentwicklungen runden das Thema ab. Damit soll die Publikation sowohl Experten und Expertinnen als auch die breite interessierte Öffentlichkeit ansprechen.

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-News/Maeta-Publikation>

Girls'Day-Studie zeigt Aufgeschlossenheit für neue Berufswege

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit koordiniert den Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag bundesweit und hat über 2.000 Mädchen mit Zuwanderungshintergrund zu ihren Berufswünschen befragt.

Rund ein Drittel der Mädchen kann sich vorstellen, später in einem technischen, ingenieurwissenschaftlichen, handwerklichen oder IT-Beruf zu arbeiten.

Nach dem Girls'Day 2011 sagten knapp 35 Prozent der Mädchen mit Migrationshintergrund, sie hätten Lust in dem Betrieb, den sie am Girls'Day besucht haben, später ein Praktikum, eine Ausbildung oder ein Studium zu absolvieren. Mädchen aus Zuwanderungsfamilien sind demnach neuen Berufswegen gegenüber sehr aufgeschlossen. „Das Potenzial, das junge Frauen mit Migrationshintergrund mitbringen, wird bisher in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik noch nicht ausreichend erkannt«, sagt Elisabeth Schöppner, Projektleiterin der Bundesweiten Koordinierungsstelle Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag. Durch die interkulturelle Herkunft können junge Migrantinnen häufig sehr gut zwischen verschiedenen Kulturen interagieren, sind oft besonders flexibel und sprachlich talentiert. Teams, die möglichst vielfältig besetzt sind, arbeiten erfolgreicher als Teams, in denen die Mitglieder eine homogene Gruppe bilden.

Der Girls'Day selbst kommt bei den Mädchen mit Migrationshintergrund gut an. Über 90 Prozent der Mädchen hat der Girls'Day sehr gut und gut gefallen. Über den Girls'Day entdecken viele Mädchen ihren Wunschberuf.

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

Hotlines zu Girls'Day und Boys'Day gestartet

Am 1. März 2012 startete die Hotline für Deutschlands größtes Berufsorientierungsprojekt speziell für Mädchen. Fragen rund um den Girls'Day werden direkt am Telefon beantwortet. Und auch Jungen können sich über eine eigens eingerichtete Hotline zum Boys'Day informieren.

Bevor die Mädchen am 26. April 2012 am Girls'Day und die Jungen am Boys'Day teilnehmen können, müssen sie sich einen entsprechenden Aktionsplatz suchen. Die bequemste Suche bietet das Internet: Über 80.000 Plätze sind bereits auf den Aktionslandkarten verzeichnet. Täglich kommen neue Angebote zur Erkundung geschlechteruntypischer

Berufe hinzu.

Wer dennoch nicht fündig wird, Fragen zu den Angeboten hat oder anderweitig Hilfe bei der Teilnahme am Girls' Day oder Boys' Day sucht, bekommt direkte Unterstützung per E-Mail oder über die speziell eingerichtete Hotline.

Für Mädchen: info@girls-day.de, Telefon: 0521 106-7354. Für Jungen: info@boys-day.de, Telefon: 0521 106-7355

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

Gender Mainstreaming: RUB und Stadt Bochum kooperieren

Die Stadt Bochum öffnet ihre Türen für Studierende der Ruhr-Universität. Bis Ende 2013 haben Sozialwissenschaftler und -wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, in direkter Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung die Umsetzung von Gleichstellungs- bzw. Gender-Aspekten in der kommunalen Politik zu erforschen. Damit unterstützt die Stadt Abschlussarbeiten und erhofft sich zugleich konkrete Handlungsempfehlungen für die weitere politische Arbeit, beispielsweise des Frauenbeirats.

Das gemeinsame Projekt in diesem Politikfeld ist deutschlandweit einzigartig und zudem ein weiterer Baustein von UniverCity, der Kooperation der sechs Bochumer Hochschulen und des Studentenwerks mit der Stadt.

„Die Fakultät für Sozialwissenschaft forscht in der und für die Stadt Bochum“, so Prof. Dr. Katja Sabisch, die das Projekt von Seiten der RUB koordiniert. Der Titel der Kooperation lautet daher „Wissenschaft und Politik gehen Hand in Hand“. Im Blickpunkt steht Gender Mainstreaming: Das ist eine Querschnittsaufgabe von Politik und Verwaltung und bedeutet, politische Entscheidungspro-

zesse auf die tatsächliche Gleichheit zwischen den Geschlechtern auszurichten und in allen Bereichen, auf allen Ebenen auf die Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken. Gender Mainstreaming zieht sich somit wie ein roter Faden durch sämtliche Aufgaben der kommunalen Politik – von der Stadtplanung und -entwicklung über Migration und Integration bis hin zu Bildung, Arbeit, Gesundheit und Sozialem.

„Stadt und Universität freuen sich auf eine enge Zusammenarbeit und erhoffen sich durch hochwertige empirische Studien spannende Anregungen für die Bochumer Ausschussarbeit“, so Prof. Sabisch. Den Studierenden eröffnen sich neue Möglichkeiten zu forschen, beispielsweise durch Interviews, teilnehmende Beobachtung, Diskurs- und Dokumentenanalysen. Die Kooperation soll aber auch ihre berufliche Qualifizierung und Orientierung stärken, indem sie Einblicke in mögliche spätere Beschäftigungsfelder bekommen.

Kontakt: Prof. Dr. Katja Sabisch, Fakultät für Sozialwissenschaft der RUB, Tel. 0234/32-22988, katja.sabisch@rub.de

<http://www.ruhr-uni-bochum.de/>

Regionale Bündnisse für Chancengleichheit

Zehn Kommunen und Landkreise in ganz Deutschland nehmen am Programm „Mehr Frauen in Führungspositionen – Regionale Bündnisse für Chancengleichheit“ teil, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird.

Beworben hatten sich 49 Städte und Landkreise aus 14 Bundesländern, aus denen eine Fachjury unter Beteiligung des Ministeriums jetzt die Gewinner ermittelt hat.

Den Zuschlag erhielten: Hansestadt Rostock, Stadt

Bautzen, Stadt Regensburg, Stadt Salzgitter, Kreis Unna, Stadt Lörrach, Landkreis Saarlouis, Lahn-Dill-Kreis, Burgenlandkreis, Stadt Dülmen.

Die Regionalen Bündnisse für Chancengleichheit starten im ersten Halbjahr 2012 mit der Gründung von „Runden Tischen“. Sie entwickeln gemeinsam mit Unternehmen, Verbänden und Netzwerken einen Fahrplan für die Region mit spezifischen Zielen und Aktivitäten. Pro Bündnis werden sich rund zehn Unternehmen aus verschiedenen Branchen, darunter mindestens ein kommunales Unternehmen, aktiv beteiligen. Ausgewiesene Expertinnen und Experten beraten die Bündnisse kostenfrei. Zusätzlich finden regionale und überregionale Workshops und Veranstaltungen zum branchenspezifischen und branchenübergreifenden Erfahrungsaustausch statt. Das Projekt hat eine Laufzeit von vier Jahren.

Die Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) wird das Programm koordinieren und die Unternehmen dabei unterstützen, Konzepte zur Förderung von Frauen in Führungspositionen zu entwickeln und umzusetzen. Die Website der EAF (www.eaf-berlin.de) informiert kontinuierlich über die Aktivitäten und Fortschritte des Projekts.

Weitere Informationen zum Projekt: EAF, Dr. Helga Lukoschat und Kathrin Mahler Walther 030-28879840, info@eaf-berlin.de

http://www.eaf-berlin.de/regionale_buendnisse.html?PHPSESSID=e59b6c465ca348020cf6b78e2

BMFSFJ fördert

FrauenMediaTurm in Köln

Damit kann das über 28 Jahre überwiegend aus privaten Kräften und mit acht Millionen Euro aufgebaute Universalarchiv zur aktuellen wie historischen Frauengeschichte seine Arbeit fortsetzen.

Die nordrhein-westfälische Landesregierung hatte dem FrauenMediaTurm in 2011 die von Ministerpräsident Rüttgers bis 2017 zugesagte Förderung von 210.000 Euro auf 70.000 Euro gekürzt. Der zur Funktion des Archivs notwendige Kernbetrieb mit mindestens drei Mitarbeiterinnen wäre nicht mehr aufrecht zu erhalten gewesen.

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

04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

NRW-Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen

Die nordrhein-westfälische Wissenschaftsministerin **Svenja Schulze** hat am 5. März 2012 gemeinsam mit **Prof. Dr. Anne Schlüter**, Sprecherin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, als Gast in der Landespressekonferenz das neue „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ vorgestellt.

„Wir brauchen alle klugen Frauen und Männer an unseren Hochschulen. Gleichstellung ist eine Frage der Qualität“, erklärte Ministerin Schulze anlässlich der Vorstellung des Programms. „Wir investieren deshalb in den kommenden drei Jahren (bis 2014) 5,4 Millionen Euro pro Jahr, um hier endlich einen entscheidenden Schritt voranzukommen.“ Das Landesprogramm besteht aus drei Bausteinen:

- der Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten
- der Nachwuchsförderung und
- der Genderforschung.

Die Arbeit der *Gleichstellungsbeauftragten* wird durch einen Sockelbetrag von drei Millionen Euro jährlich gefördert. Diese Mittel werden insbesondere für strukturelle Maßnahmen, zusätzliche Maßnahmen in Fächergruppen mit besonders deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen, Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von

Familie und Beruf sowie für die Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung an die Hochschulen gegeben. Als zweiter Baustein fließen 1,5 Millionen Euro jährlich in die *Nachwuchsförderung an den Universitäten, den Fachhochschulen und den Kunst- und Musikhochschulen*. „Mit den Geldern werden Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, qualifizierte Frauen mit einem konkreten Interesse an einer Fachhochschullaufbahn oder auch Künstlerinnen unterstützt“, erklärte die Ministerin. Als dritter Baustein werden 900.000 Euro pro Jahr für die *Genderforschung* bereitgestellt. „Die Genderforschung hat uns gezeigt, dass Männer und Frauen unterschiedliche Lösungsansätze und -strategien finden. Wir wollen, dass das Potenzial der Geschlechterforschung im Hinblick auf die großen Herausforderungen genutzt wird“, so Ministerin Schulze.

In das „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ sind Handlungsempfehlungen aus dem Gender Kongress 2011 eingeflossen. „Manches ist getan, aber vieles bleibt noch zu tun“ lautete die Bilanz aus dem ersten nordrhein-westfälischen Gender-Report 2010 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung“, erklärte Ministerin Schulze abschließend. „Ich habe damals versprochen, diese Handlungsaufforderung ernst zu nehmen. Für die Wissenschaftspolitik des Landes haben wir mit dem Förderprogramm die Weichen für eine geschlechtergerechte Hochschule gestellt.“

Die Rede der Ministerin im Wortlaut:

http://www.wissenschaft.nrw.de/ministerium/Ministerin/ministerreden/rede_2012_03_05.pdf

<http://www.wissenschaft.nrw.de/presse/presseinformationen/pressearchiv/archiv2012/pm1203051.php>

http://www.wissenschaft.nrw.de/objekt-pool/download_dateien/hochschulen_und_forschung/Landesprogramm_geschlechtergerechte_Hochschulen1.pdf

Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management an NRW-Hochschulen gegründet

An einer Hochschule treffen viele Kulturen mit einem reichen Erfahrungsschatz aufeinander. Ein kluges Diversity Management (DiM) sorgt dafür, dass er sich gut entfalten kann und viele Früchte trägt. Um allen NRW-Landeshochschulen künftig eine zielgerichtete DiM-Strategie zu ermöglichen, wurde jetzt KomDiM gegründet, das Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW.

Projekträger sind die *Universität Duisburg-Essen (UDE)* und die *Fachhochschule Köln*. Hochschul-typübergreifend sollen hier konkrete Beiträge erarbeitet werden, um Diversity Management an den NRW-Hochschulen verankern zu können. Finanziert wird es über das Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität der Lehre. „Dank KomDiM haben die Hochschulen demnächst mehr konkrete Unterstützung für ihren Umgang mit Heterogenität und der Öffnung für neue Zielgruppen. Ich freue mich, dass künftig auch andere Hochschulen von unseren Erfahrungen und Programmen profitieren können“, so **Prof. Dr. Ute Klammer**, UDE, bundesweit erste Prorektorin für Diversity Management. Zusammen mit **Prof. Dr. Joachim Goebel** aus dem Wissenschaftsministerium und **Prof. Dr. Sylvia Heuchemer**, Vizepräsidentin für Studium und Lehre an der Fachhoch-

schule Köln hat sie das Zentrum eröffnet. **Prof. Dr. Sylvia Heuchemer**: „Inklusion ist geltendes Recht in Deutschland. Allein vor diesem Hintergrund kann Diversity Management nicht länger Kür sein, sondern gehört zu den grundlegenden originären Aufgaben einer Hochschule. An der Vielzahl von Themen, die sich daraus ergeben, hochschulübergreifend zusammenzuarbeiten und gemeinsam zu profitieren, ist das wichtigste Ziel, das wir mit KomDiM verbinden.“

KomDiM bietet eine Plattform zur Bündelung und Weiterentwicklung der vorhandenen Diversity-Kompetenzen aller NRW-Hochschulen und entwickelt sie konzeptionell weiter für die Bereiche Studium und Lehre, Struktur- und Curriculumentwicklung sowie für die Hochschuldidaktik. Es werden Tagungen ausgerichtet, nachahmenswerte Beispiele erfasst und eine Datenbank gepflegt, auf der DiM-Materialien zum Download bereitgestellt werden.

Zentrale Leistungen des neuen Kompetenzzentrums sind:

- ein virtuelles Zentrum zur Bündelung der Expertise,
- ein Projektzentrum zur Förderung von DiM-Hochschulaktivitäten und
- die Entwicklung eines DiM-Qualitätssiegels an Hochschulen ab 2012.

http://www.verwaltung.fh-koeln.de/aktuelles/2012/02/verw_msg_04659.html

Niedersachsen: mehr als 30 Prozent der Hochschulleitungen mit Frauen besetzt

Mehr als ein Drittel (34 Prozent) der im vergangenen Jahr in Niedersachsen berufenen Professuren waren Frauen. Grund dafür ist auch die intensive Beteiligung niedersächsischer Hochschulen an dem von Bund und Länder 2007 gestarteten Professorinnenprogramm, mit dem von 260 bundesweit neu geschaffenen Professorinnenstellen allein 34 in Niedersachsen aufgebaut werden konnten.

Niedersachsens Wissenschaftsministerin **Prof. Dr. Johanna Wanka** hat im Februar 2012 ein positives Fazit der ersten fünf Jahre des Professorinnenprogramms gezogen: „Niedersachsen hat bereits viel für die Gleichstellung an den Hochschulen getan. Dies belegen auch die heutigen Quoten. Wir wollen auch künftig Frauen in der Wissenschaft und an Hochschulen ganz gezielt weiter fördern. Daher wird sich das Land Niedersachsen auch für eine mögliche Fortsetzung des Professorinnenprogramms über das Jahr 2012 hinaus einsetzen.“ Ministerin Wanka betonte in diesem Zusammenhang, dass Gleichstellung auch bis in die Spitzenpositionen gefördert werden müsse. In Niedersachsen sind bereits mehr als 30 Prozent der Hochschulleitungen mit Frauen besetzt. Auch in den Hochschulräten sind Frauen mit einem Anteil von 40 Prozent im Bundesvergleich weit überdurchschnittlich vertreten.

In Hannover waren am 6. Februar 2012 erstmalig alle im Rahmen des Professorinnenprogrammes berufenen Professorinnen zu einem Erfahrungsaustausch zusammengekommen. Sie diskutierten mit Ministerin Wanka, den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und zahlreichen VertreterInnen aus den jeweiligen Hochschulleitungen auch über die Weiterentwicklung von Gleichstellungsprogrammen an niedersächsischen Hochschulen. „Wir können viel für die Gleichstellung erreichen, wenn wir uns über gesammelte Erfah-

rungen und erfolgreich praktizierte Methoden intensiver austauschen. Die Hochschulen können sich gegenseitig unterstützen und Anregungen weitergeben.“ Alle niedersächsischen Hochschulen haben ihre Gleichstellungskonzepte durch das Professorinnenprogramm überprüfen lassen und wurden positiv evaluiert.

http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6257&article_id=102913&t_psmad=19Ppp

Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten

Das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG hat eine Befragung des gesamten wissenschaftlichen Personals an den Schweizer Universitäten durchgeführt, an der sich über 10.000 Wissenschaftler/innen beteiligt haben. Sie fand im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit statt. Im Zentrum stand die Frage, wie Forschende akademische Karriere, Partnerschaft und Familie vereinbaren.

Als entscheidender Punkt erwies sich die Koordination von Doppelkarrieren. Dieser wollen auch die Hochschulen vermehrt Rechnung tragen, um sich Vorteile im Wettbewerb um die „besten Köpfe“ zu verschaffen.

Die Förderung von Dual Career Couples (DCC) bildete den Schwerpunkt der 3. Phase des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an Schweizer Universitäten. Eine Befragung des wissenschaftlichen Personals zeigt, dass rund 38% der über 10.000 Teilnehmenden in DCC-Konstellationen leben, Frauen (45%) häufiger als Männer (32%). Damit die DCC-Förderung möglichst viel zur Gleichstellung von Frau und Mann beiträgt, braucht es neben individueller Unterstützung auch

strukturelle Massnahmen zur Vereinbarkeit von Karriere, Partnerschaft und Familie in der Wissenschaftslaufbahn.

Dubach, Philipp; Graf, Iris; Stutz, Heidi; Gardiol, Lucien:

Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten, 3. Phase 2008–2011

Im Auftrag der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit

Schlussbericht:

http://www.buerobass.ch/aktuell_d.php

Studierenden mit Migrationshintergrund den Weg in die Wissenschaft erleichtern

Das Projekt „enter science“ der Universität Bremen hilft beim Einstieg in die Forschung.

„Einstieg gelungen!“ – So lautet die Bilanz des Projektes „enter science“ der Universität Bremen nach einjähriger Laufzeit. Durch persönliche Beratung, spezielle Workshops und ein Begleitseminar für Studierende mit Migrationshintergrund ist es mit dem Projekt „enter science“ gelungen, fünfzehn Studierende unterschiedlicher Herkunft in laufende Forschungsprojekte und -netzwerke der Uni Bremen einzubinden. So erhalten sie derzeit konkrete Einblicke in die Forschungspraxis, können Kontakte knüpfen und ausprobieren, ob eine berufliche Karriere in der Wissenschaft für sie in Frage kommt.

Das Projekt „enter science“ war entstanden, weil nur wenige Studierende mit Migrationshintergrund Wissenschaft und Forschung als berufliche Perspektive für sich in Betracht ziehen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit ausländischen Wurzeln sind im Verhältnis zu ihrem Studierendenanteil deutlich unterrepräsentiert. Neben persönlichen Hemmschwellen gibt es zahlreiche strukturelle Hürden, die es ihnen erschweren, eine

wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen – dies gilt besonders für Frauen.

Zentrales Anliegen von „enter science“ ist es deshalb, Partizipationschancen von Studierenden mit Migrationshintergrund im Wissenschaftsbereich zu erweitern und sie dazu anzuregen, sich mit dem Berufsfeld Wissenschaft im Zusammenhang mit den eigenen Lebens- und Arbeitsperspektiven auseinanderzusetzen. Zugleich soll so die Vielfalt der Studierenden sichtbar gemacht und das universitäre Umfeld für die Hürden sensibilisieren, die sich dieser Zielgruppe auf dem Campus stellen.

Das Projekt „enter science“ ist von der Arbeitsstelle Chancengleichheit ins Leben gerufen worden und wird in den kommenden drei Jahren von Ayla Satilmis umgesetzt. „Es geht uns bei „enter science“ nicht nur um mehr Bildungsgerechtigkeit als einem Leitziel der Universität Bremen. Wir sehen Verschiedenheit als unschätzbare Ressource für höhere Kreativität und Lebendigkeit in der Universität und für die Universität Bremen“, freut sich Professorin Yasemin Karakasoglu, Konrektorin für Interkulturalität und Internationalität der Universität Bremen.

Kontakt: Universität Bremen, Arbeitsstelle Chancengleichheit, Ayla Satilmis, Tel.: 0421 218 60187, E-Mail: chancen7@uni-bremen.de

<http://www.uni-bremen.de/de/chancengleichheit/zielgruppenspezifische-angebote/studierende-mit-migrationshintergrund.html>

Hochschulwahl: Wohnortnähe entscheidender als Exzellenzstatus und Rankings

StudienplatzbewerberInnen mit herausragenden schulischen Leistungen lassen sich bei der Wahl ihrer künftigen Universität zwar durchaus von dem

Gütesiegel „Exzellenzuniversität“ sowie von Bestnoten in Hochschulrankings leiten. Im Vergleich zu anderen Entscheidungskriterien spielen Exzellenz und Rankings allerdings nur eine nachgeordnete Rolle. Nach wie vor ist die Nähe der Hochschule zum Wohnort der Eltern das wichtigste Kriterium bei der Entscheidung für eine Hochschule. Dies zeigt eine aktuelle Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wurde.

Rankingindikatoren beeinflussen die Entscheidung für eine Universität demnach vor allem dann, wenn diese bei der Zufriedenheit der derzeitigen Studierenden und der Betreuungsrelation von Professor zu Studierenden besser abschneide. Veränderungen in den forschungsbezogenen Kriterien wie der Forschungsreputation der Fakultät oder der Reputation bei Professoren hätten dagegen einen deutlich geringeren Einfluss auf das Bewerbungsverhalten.

Geschlechtsspezifische Auswertungen (S.17,18,20) der Studie:

„The results for women show the same significant results as in the full sample. Achieving excellence status and a good evaluation by the current students rise the application probability, while low quality in mentoring, faculty infrastructure and the student assessment yields a decreasing application probability. For men, however, the picture is different. Their university choice does not seem to be influenced by the excellence initiative. Furthermore, I do not find a significant positive effect for any top quality ranking indicator. Similar to the estimates for women, men have a lower application probability if the university provides an unfavorable student-professor ratio or if current students evaluate it poorly. A low rank with respect to research reputation also reduces the odds to apply for men, while female students do not react to this indicator.“

<http://www.zew.de/publikation6394>

Student Survey 2012: Karriere, Familie & Co.

Mit welchen Wünschen und Erwartungen blicken Studierende in die Zukunft? Was verstehen Studierende unter dem Begriff „Karriere“? Glauben sie, dass Karriere und Familie heute miteinander vereinbar sind? Wie denken sie über die Frauenquote? Welchen Führungsstil halten sie für den besten?

Diese und viele weitere Fragen stellte die AoN - AGENTUR ohne NAMEN GmbH, Veranstalter der *women&work*, Deutschlands größtem Messe-Kongress für Frauen, gemeinsam mit der *Studentenorganisation MTP - Marketing zwischen Theorie und Praxis e.V.* Studierenden aller Fachrichtungen. Unterstützt wurde die nationale Umfrage von den größten studentischen Initiativen wie AIESEC, Market Team, BDSU und btS. Die gewonnenen Ergebnisse ermöglichen Einblicke in die Denkweise der Führungskräfte von morgen und werden ausführlich im Rahmen der *“Female Recruiting Conference“* am 4. Mai in Bonn der Öffentlichkeit präsentiert.

Die Mehrheit der Studierenden betrachtet Karriere als einen „stetigen Weg zu persönlichem Wachstum, Selbstverwirklichung und Befriedigung“. Zwar möchten 66 Prozent der Frauen und 77 Prozent der Männer eine Führungsfunktion einnehmen, doch sind ihre Einstellungen bzgl. der eigenen Karriere- und Führungsambitionen sehr unterschiedlich.

Jede zweite Studentin glaubt, dass sie trotz gleicher Qualifikationen keine gleichwertigen Karrierechancen haben wird, da Erziehungszeit und Babypause auch in Zukunft Karrierekiller sein werden. Auch das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie beurteilen Frauen kritischer als Männer, die einen größeren Optimismus an den Tag legen, und zu 74% Prozent der Meinung sind, Beruf und Familie später vereinbaren zu können. Klar ist, das Thema Vereinbarkeit ist bei den Führungskräften von morgen kein reines Frauenthema mehr. „Aufgrund der Ergebnisse wird deutlich, dass eine Generation heranwächst, die bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie Forderungen an die Unter-

nehmen stellen wird", so Melanie Vogel, Geschäftsführerin der AoN und Initiatorin der Umfrage. „Die Studierenden möchten nicht vor die Entscheidung „Kind oder Karriere“ gestellt werden und sie lehnen es ab, aufgrund veralteter Rollenbilder bewertet zu werden. Sie erwarten eine faire Leistungsbeurteilung vom zukünftigen Arbeitgeber.“

Auf die Frage nach den Wünschen und Anforderungen an potenzielle Arbeitgeber, sind sich Männer und Frauen einig: Ein gutes Betriebsklima, Weiterbildungsangebote und die Sicherheit am Arbeitsplatz sind bedeutendere Kriterien als Image, Gehalt und Standort des Unternehmens. Mehr als die Hälfte aller Befragten wünschen sich ein durchmisches Mentoringprogramm und 75 Prozent der Frauen beziehungsweise 65 Prozent der Männer halten gemischte Arbeitsteams für besonders effizient, lehnen aber eine gesetzliche Frauenquote mehrheitlich ab.

Der Student Survey "Karriere, Familie & Co." wurde bundesweit unter 1.190 Studierenden unterschiedlicher Fachrichtungen (61 Prozent Frauen und 39 Prozent Männer) durchgeführt. Ziel der Befragung war es, mehr über die Denkweise der Studierenden zu den Themen Karriere-/Familienplanung, Rollenmuster und Chancengleichheit zu erfahren. „Es ist an der Zeit, diese Debatte nicht allein der Politik zu überlassen, sondern sich generationsübergreifend mit den Inhalten auseinanderzusetzen," sagt **Barbara Kolocek**, Projektleiterin der Studie. "Die Zukunftsgestaltung unseres Landes wird erheblich von den Einstellungen zukünftiger Nachwuchskräfte geprägt. Es ist wichtig, ihre Wünsche und Einstellungen ernst zu nehmen und darauf zu reagieren."

Female Recruiting Conference am 4. Mai in Bonn

Die Studienergebnisse werden ausführlich am 4. Mai 2012 von 17:15 – 18:45 Uhr im Rahmen der "Female Recruiting Conference" präsentiert. Am Vortrag zur women&work, Deutschlands größtem Messe-Kongress für Frauen, haben Recruiting-Verantwortliche, HR-Manager und Unternehmenslenker die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen und Inspirationen und neue Denkanstöße

zu bekommen, wie Frauen rekrutiert, an das Unternehmen gebunden und für Führungsaufgaben motiviert werden können. Unter dem Motto „Frauen aus der (Personal)Reserve locken" präsentieren verschiedene Referenten spannende Ideen, neue Einsichten und pragmatische Denksätze, wie ein gendergerechteres Personal- und Talentmanagement schon mit einfachen Mitteln umgesetzt werden kann.

<http://www.womenandwork.de/rahmenprogramm/female-recruiting-conference/>

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

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

Personalia

„Rektoratsbeauftragte Diversity und Gender“

An der FOM Hochschule für Oekonomie & Management in Essen gibt es ab sofort eine „Rektoratsbeauftragte Diversity und Gender“: **Professorin Dr. Anja Seng** bündelt die bundesweiten Aktivitäten im Bereich Vielfaltsmanagement und baut sie zielgerichtet aus. Die Personalexpertin engagiert sich zum Beispiel in hochschulinternen und -externen Forschungsprojekten, organisiert Tagungen und Veranstaltungen zum Thema und sorgt für eine nachhaltige Vernetzung der Akteure innerhalb der FOM Hochschule sowie mit Vertretern aus Wissenschaft und Wirtschaft. Ein Schwerpunkt meiner Arbeit liegt im Bereich Frauen und Karriere", erläutert Anja Seng. „In einigen unserer Studienzentren bieten wir bereits jetzt Frauen-Informationstage an. Dieses Format möchte ich gerne optimieren und bundesweit zum Einsatz bringen.“ Darüber hinaus

initiiert und unterstützt die Rektoratsbeauftragte Forschungsprojekte zum Thema Gender

<http://www.fom.de/presse-storage/2012/professorin-dr-anja-seng-neue-rektoratsbeauftragte-diversity-und-gender.html>

Erste Ordinaria auf einem Lehrstuhl für Gastroenterologie

Frau Prof. Dr. Martina Müller-Schilling ist seit 1. Februar 2012 neue Lehrstuhlinhaberin für Innere Medizin I am Universitätsklinikum Regensburg. Damit ist sie die erste Ordinaria in Deutschland auf einem Lehrstuhl für Gastroenterologie.

Mit dem Ruf von Frau Prof. Dr. Martina Müller-Schilling auf den Lehrstuhl für Innere Medizin I will das Universitätsklinikum Regensburg national ein wichtiges Zeichen setzen: Die Förderung von Frauen ist in Regensburg nicht nur ein Lippenbekenntnis, sondern sie wird aktiv umgesetzt. „Wir sind stolz darauf Frau Müller-Schilling gewinnen zu können“, sagte der Dekan der Fakultät für Medizin Prof. Dr. Dr. Torsten E. Reichert. *„Leider ist es immer noch nicht selbstverständlich, dass Medizinerinnen ihren Weg bis zu Spitze verfolgen sowie Karriere und Familie miteinander vereinbaren können.“*

„Umso wichtiger ist es solche Zeichen zu setzen. Ich kann nur jede junge Medizinerin ermutigen, weder auf das eine noch auf das andere zu verzichten. Ich komme gerne nach Regensburg. Denn hier ist beides möglich“, betonte Frau Prof. Dr. Müller-Schilling.

<http://www.uniklinikum-regensburg.de/service/aktuelles/02831.php>

05

SCHWERPUNKTTHEMA

Jahrestagung

Chancengleichheit der

Leibniz-Gemeinschaft –

GESIS führt Zielquoten ein

„Leibniz-Chancengleichheit bedeutet Qualität – DFG-Standards, GWK-Zielquoten, Zertifizierung“, so lautete die zentrale Überschrift der diesjährigen Tagung, die vom 14.-16. März 2012 in Potsdam stattfand.

Damit lag der thematische Schwerpunkt diesmal auf den vielfältigen Bemühungen zur nachhaltigen Steigerung der Repräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen.

Auch die abschließende Podiumsdiskussion zwischen VertreterInnen der Leitungsgremien verschiedener Leibniz-Institute hatte unter der Moderation von **Jutta Dalhoff**, der Leiterin des CEWS das gleiche Motto. Sie hat dazu den folgenden Tagungsbericht verfasst.

Der Frauenanteil in Führungspositionen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im wissenschaftlichen Bereich stieg insgesamt von 2,0 % im Jahr 1992 auf 11,3 % (2009=11,4%, 2008=9,9%, 2007=8,4%, 2006=7,9%, 2005=7,0 %, 2004=6,6 %) im Jahr 2010. Überdurchschnittlich ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen im Jahr 2010 weiterhin bei der **Max-Planck-Gesellschaft (MPG)** mit 18,6%. Unterdurchschnittlich ist der Frauenanteil bei der **Leibniz-Gemeinschaft (WGL)** mit 10,9 %, der Her-

mann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) mit 8,4 % sowie insbesondere bei der **Fraunhofer-Gesellschaft (FhG)** mit lediglich 2,8 % geblieben.

Die Wissenschaftsorganisationen haben sich mit dem **Pakt für Forschung und Innovation 2005** verpflichtet, Frauen in Wissenschaft und Forschung verstärkt zu fördern und insbesondere Maßnahmen zur Anhebung des Anteils von Frauen an Leitungspositionen in der Wissenschaft zu ergreifen. Nicht erst seit Beginn des Paktes für Forschung und Innovation konstatieren Bund und Länder, dass das wissenschaftliche und wirtschaftliche Potenzial, das Wissenschaftlerinnen darstellen, nicht ausgeschöpft wird und Frauen auf anspruchsvollen Ebenen des Wissenschaftssystems deutlich unterrepräsentiert sind. Dabei sind sie sich bewusst, dass signifikante Änderungen in der quantitativen Repräsentanz von Frauen insbesondere in anspruchsvollen Positionen des Wissenschaftssystems nicht kurzfristig zu erwarten sind. Gleichwohl bereitet die Tatsache Sorgen, dass allen Bemühungen und politischen Erklärungen zum Trotz Frauen nicht angemessen an der Forschung, insbesondere an Entscheidungs- und Führungspositionen in der Forschung beteiligt sind.

Bund und Länder haben die Wissenschaftsorganisationen aufgefordert, sich an gängigen Standards zur Ermittlung von Quoten der angemessenen Beteiligung von Frauen an anspruchsvollen Positionen zu orientieren und die bisher ergriffenen Maßnahmen qualitativ und quantitativ auszubauen. Vor diesem Hintergrund hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK im November 2011 den Beschluss gefasst, dass die Forschungsorganisationen unter Berücksichtigung ihrer jewei-

ligen Organisationsstruktur flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG festlegen müssen (GWK-Zielquoten).

Dieser Verpflichtung waren sich die Repräsentanten der Leitung der Leibniz-Gemeinschaft, **Herr Präsident Professor Mayer und Frau Generalsekretärin Neumann** auf der Chancengleichheitstagung 2012 sehr bewusst. Sie forderten alle Leibniz-Einrichtungen im Sinne dieses Beschlusses auf, flexible Zielquoten für Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen einzuführen, um deren deutlicher Unterrepräsentanz mittelfristig entgegen zu wirken. Die Leibniz-Gemeinschaft beabsichtigt mehr Wissenschaftlerinnen für Leitungspositionen zu gewinnen, um den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen bis 2016 auf 20 Prozent zu erhöhen. **Dieses Ziel hat GESIS aktuell bereits erreicht.**

Der Präsident von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, **Prof. Dr. York Sure-Vetter** hatte bereits vor der diesjährigen Leibniz-Chancengleichheitstagung der Leibniz-Gemeinschaft eine diesbezügliche Selbstverpflichtung der GESIS-Leitung veröffentlichen können. GESIS hat sich das Ziel gesetzt, bis 2016 den aktuellen Frauenanteil von 20 Prozent in den wissenschaftlichen Leitungspositionen von 20% zu halten bzw. weiter zu steigern. Auf der wissenschaftlichen Leitungsebene strebt GESIS an, im Rahmen der rechtlichen Vorgaben offene Abteilungsleiterpositionen mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Weiterhin strebt GESIS an, bei der Neubesetzung der bis 2015 freiwerdenden Teamleitungsstellen den Frauenanteil auf 50 Prozent zu steigern, mindestens jedoch den derzeitigen Anteil von 47 Prozent zu halten.

<http://www.gesis.org/gesis-news/article/gesis-fuehrt-zielquoten-fuer-frauen-in-wissenschaftlichen-leitungspositionen-ein/>

Grundlegende Informationen zu Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen enthält die GESIS/CEWS-Publikation Positionspapier Nr.4:

Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen

http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/CEWS-Position-Quote_2-12.pdf

Zielquoten sind nur ein – wichtiger – Bestandteil einer konzeptionellen Chancengleichheitspolitik, ein anderer Baustein ist die externe Qualitätssicherung durch **Zertifizierungen**. 46 % der Leibniz-Einrichtungen sind bereits zertifiziert, je 20 Einrichtungen durch das Total E-Quality Prädikat (TEQ) und das audit berufundfamilie, mit dem GESIS bereits ausgezeichnet wurde. GESIS/CEWS bietet die Beratung für wissenschaftliche Einrichtungen an, die sich um das TEQ-Prädikat bewerben wollen:

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

Den Gesamtüberblick zu Grundlagen und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit im Sinne einer praxisorientierten Hilfestellung bietet der kontinuierlich aktualisierte **Leitfaden für Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft**, der auf der Leibniz-Site heruntergeladen werden kann:

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=chg&nidap=%20change&freq=weekly>

Präsident Mayer kündigte auf der Chancengleichheitstagung 2012 außerdem an, dass die Leibniz-Gemeinschaft ihr Evaluierungssystem unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit durch Ergänzungen der Grundsätze und des Fragenkatalogs des Evaluierungsverfahrens weiter verbessern wolle. Die Evaluierung stelle ebenso wie die Programmbudgetierung eine wichtige Stellschraube innovativer Chancengleichheitspolitik dar, an denen die Leibniz-Gemeinschaft drehen werde...

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Leibniz-Institute im Wettbewerb um 30 Mill. Euro

Im bundesweiten Wettbewerb um die 30 Millionen Euro, die die Leibniz-Gemeinschaft jährlich im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation an die eigenen Einrichtungen vergeben kann, haben bis zum Antragsschluss im März 76 Institute Anträge mit einem Gesamtvolumen von 76 Millionen Euro gestellt.

Der Schwerpunkt liegt bei 29 Anträgen für eher unkonventionelle, besonders ambitionierte und in besonderem Maße Innovationen versprechende Vorhaben – eine der sieben Förderlinien des Programms. Weitere Förderlinien tragen die Titel „Qualitätssicherung“, „Vernetzung“, „Nachwuchsförderung“, „Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen“, „Verwertung von Arbeitsergebnissen und Förderung von Ausgründungen“ und „Internationalisierung“. Die sieben Förderlinien des Leibniz-Wettbewerbs spiegeln die Ziele des Pakts für Forschung und Innovation wider.

Ein deutlicher Anstieg der Anträge ist 2012 bei der Förderlinie „Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen“ zu verzeichnen.

Für die Vergabe der Mittel hat die Leibniz-Gemeinschaft ein wettbewerbliches Verfahren entwickelt. Danach haben Leibniz-Einrichtungen die Möglichkeit, in jedem Jahr einen Antrag zu stellen. Aufgrund dieser Beschränkung hat sich das Verfahren inzwischen zu einem wichtigen Element auch des institutsinternen Wettbewerbs entwickelt: In größeren Instituten wird darum gerungen, welcher

Antrag die besten Aussichten hat, im Leibniz-Wettbewerb zu bestehen. Die fünf Fachsektionen der Leibniz-Gemeinschaft diskutieren die von ihren Instituten vorgesehenen Anträge im Vorfeld der Antragstellung und optimieren sie gemeinschaftlich.

Der Senatsausschuss Wettbewerb der Leibniz-Gemeinschaft (SAW) bewertet in den kommenden Monaten die eingegangenen Anträge. Hierfür werden zu jedem Antrag mindestens zwei unabhängige wissenschaftliche Fachgutachten eingeholt. Dem SAW gehören externe Experten, Mitglieder des Leibniz-Senats, Vertreterinnen und Vertreter der DFG, der GWK, des Wissenschaftsrats sowie des Bundes und der Länder an. Hinzu kommen Vertreterinnen und Vertretern der Sektionen und des Verbundes der Infrastruktureinrichtungen. Der Senatsausschuss Wettbewerb schlägt dem Leibniz-Senat die zu fördernden Anträge vor, der hierüber am 29. November 2012 entscheidet.

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

Wissenschaft als Beruf für Frauen - und Männer

Die Forschungsorganisationen hatten am 6. März 2012 zur gemeinsamen Diskussion eingeladen.

Das Thema: **Wie wird die Wissenschaft attraktiver für Frauen?**

Unter Federführung der Max-Planck-Gesellschaft

hatten die großen deutschen Forschungsorganisationen am 6. März 2012 nach Berlin eingeladen, um über Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung in der Forschung zu diskutieren. Die Veranstaltung fand im Rahmen des Paktes für Forschung und Innovation statt.

Bund und Länder haben mit diesem Pakt der **Deutschen Forschungsgemeinschaft**, der **Fraunhofer-Gesellschaft**, der **Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren**, der **Max-Planck-Gesellschaft** sowie der **Leibniz-Gemeinschaft** verlässliche Haushaltssteigerungen zugesichert. Insgesamt werden damit im Zeitraum 2011 bis 2015 von Bund und Ländern 4,9 Milliarden Euro zusätzliche Mittel für die Forschung bereitgestellt. Dafür verpflichteten sich diese Wissenschaftsorganisationen, mit geeigneten Maßnahmen die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Forschung durch eine intensivere Ausschöpfung der vorhandenen Potenziale weiter zu steigern. *An zentraler Stelle steht hierbei die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung.*

Moderiert von Gert Scobel (ZDF/3sat), wurde ein mit Vertretern der Pakt-Organisationen besetztes Podium über „Wissenschaft als Beruf für Frauen – und Männer“ diskutiert. Ihre Erfahrungen und Positionen eingebracht haben unter anderem **Jutta Allmendinger**, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, **Dorothee Dzwonnek**, Generalsekretärin der Deutschen Forschungsgemeinschaft, und die Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung, **Cornelia Quennet-Thielen**. „Gemischte Teams sind besser. Wir brauchen mehr Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen. Ich erwarte von den Forschungseinrichtungen, dass sie noch mehr tun, um dieses Ziel zu erreichen“, erklärte Staatssekretärin Cornelia Quennet-Thielen.

Weitere Informationen zur Veranstaltung:

http://www.mpg.de/5042757/Wissenschaft_Frauen

Eröffnungsrede des Präsidenten zur Paktveranstaltung „Wissenschaft als Beruf für Frauen – und Männer“

http://www.mpg.de/5157381/120306_Paktveranstaltung_Frauen.pdf

Förderung junger

Wissenschaftlerinnen:

Margarethe Koenig Preis

Das ungleiche Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft hat das **Zoologische Forschungsmuseum Alexander Koenig in Bonn (WGL)** dazu veranlasst, eine besondere Fördermaßnahme für junge Wissenschaftlerinnen einzurichten.

Der Margarete Koenig Preis ist nach der Ehefrau des Museumsgründers benannt, umfasst einen Arbeitsvertrag über 12 Monate und verfolgt das Ziel, jüngst promovierte Wissenschaftlerinnen zu fördern. Die Preisträgerinnen sollen das Jahr nutzen, um Ergebnisse zu publizieren, an Fortbildungen und Kongressen teilzunehmen, Anträge und Bewerbungen zu schreiben. Erste Trägerin des neuen Preises ist **Julia Schwarzer** mit einer Arbeit über Buntbarsche im unteren Kongofluss.

Da wissenschaftliche Karrieren oft unmittelbar nach der Promotion abbrechen, soll der Preis helfen, diese kritische Phase zu überbrücken. „Dr. Schwarzer kommt in den Genuss einer Förderung ganz im Sinne von Zielen der Geschlechtergerechtigkeit“ freute sich **Professor Dr. Wolfgang Wägele**, Direktor des Zoologischen Forschungsmuseum Alexander Koenig.

Benannt ist der Preis nach der Ehefrau des Gründers des Museums Koenig.

<http://idw-online.de/de/news469515>

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Manifest für gendersensibles „Horizon 2020“

Mit dem „Manifesto for Integrated Action on the Gender Dimension in Research and Innovation“ setzen sich Vertreterinnen und Vertreter von Hochschulen und anderen Forschungs- und Forschungsfördereinrichtungen für verbesserte Chancengleichheit in Forschung und Innovation ein.

Die Initiative ist aus dem EU-geförderten Projekt genSET und dem „European Gender Summit“ erwachsen, einer Konferenz, die Ende 2011 in Brüssel stattfand. In die in dem Manifest formulierten Empfehlungen sind seinerseits die Ergebnisse mehrerer Initiativen eingeflossen, darunter die von genSET lancierte Online-Konsultation zu Gender in der Forschung sowie Antworten auf die Grünbuchkonsultation der EU-Kommission „Von Herausforderungen zu Chancen“ 2011.

Einige zentrale Punkte des Manifests:

- Der Anspruch an das neue Rahmenprogramm für Forschung und Innovation ‚Horizon 2020‘, Frauen in gleichem Maße wie Männer zu beteiligen, zu fördern und teilhaben zu lassen, was bisher von keinem Rahmenprogramm erreicht wurde.
- Die Forderung sicherzustellen, dass bei der Ausformulierung einzelner Ausschreibungen auch durch finanzielle Mittel die Genderdimension auf Projektebene ebenso wie beim Forschungsdesign berücksichtigt wird
- Ob, wie und in welchem Umfang Gender bei Zielen und Methoden eines Projekts eine Rolle spielen als Fragen, die sich Forschende, aber auch Gutachterinnen, Gutachter und die Kommission stellen müssen, um Exzellenz sicherzustellen. Symbolisch sollten für das Manifest im Sinne einer Petition 2.020 Unterschriften gesammelt werden. Zuletzt lag die Zahl aber bei über 2.600.

Eine Zusammenstellung der Bezüge zu Gender im Kommissions-Vorschlag für ‚Horizon 2020‘ finden Sie auf der FiF-Seite

http://www.eubuero.de/fif_horizon2020.htm

http://www.gender-summit.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=61&Itemid=19

http://gender-summit.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=278:manifesto-text-a-petition&catid=20:manifesto&Itemid=42

<http://www.gopetition.com/petitions/policy-manifesto/signatures.html>

Vorläufiger Bericht zur Konsultation zum Europäischen Forschungsraum erschienen

Am 30. November 2011 endete die öffentliche Konsultation der Europäischen Kommission zum Europäischen Forschungsraum (EFR, engl. ERA). Ziel war es, ungenutzte Potenziale für die Weiterentwicklung des EFR aufzudecken. Mit Geschlechteraspekten in der Wissenschaft, Open Access, Ethik und Beteiligung der Zivilgesellschaft sind auch Themen aus dem Spektrum des Programms Wissenschaft in der Gesellschaft vertreten gewesen. Ende Januar 2012 ist ein **vorläufiger Bericht** erschienen, der die Ergebnisse der Konsultation vorstellt. Die Antworten zum *Gender-Block* sowie zu Open Access finden sich in eigenen kurzen Unterkapiteln. So wird z.B. eine verbesserte Zirkulation von Wissen durch Open Access sehr stark unterstützt oder von vielen ein wichtiger Zusammenhang zwischen der Qualität der Forschung und gemischten Forschungsteams gesehen. Ausgewertet wurden 590 Online-Fragebögen und 101 Positionspapiere von Regierungen und europäischen Organisationen.

Der knapp 40-seitige Bericht ist abrufbar unter:

http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era-summary-report-2012_en.pdf

Eine ausführlichere Auswertung soll folgen.

Quelle:

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

Position des CEWS zur Konsultation:

Question 9.14 "How could EU policy on gender in research be made more effective?"

EU policy on gender in research can be made more effective by supporting EU Member States in crea-

ting a common strategy for common gender gaps and also by designing and implementing policies going beyond voluntary character, i.e. establishing an ERA-wide monitoring (gender policy and participation) and additionally national incentive systems, in order to see progress re women representation objectives. In most areas of gender imbalance (e. g. Gender pay gap), EU policies must be enforced and throughoutly monitored.

The Center of Excellence Women and Science CEWS fully supports the recommendations made to member states and key players by the expert group on Structural Change in Research Institutions (EUR24905EN), specifically:

- Setting-up gender requirements to all research and innovation programs funded through the European Union, EU Member States and Associates States as well as through academic organizations;
- Creating organizational structures on gender and science at the highest possible governmental level, with good resource of personnel, expertise, and funding;

CEWS additionally suggests

- Creation of an inter-governmental, possibly EU-wide, program to finance competition amongst academic institutions to well perform in gender equity and respect gender aspects in research;
- To support MS and AS in forming strategic initiatives to coordinate their gender in research policies and funding in this field;
- To encourage the European Institutions and MS and AS to adopt more binding measures to prove disregards of gender equity law

EPWS Debate in the European Parliament

„Towards a Gender-Balanced Science Culture to Foster Innovation“ was the title under which the European Platform of Women Scientists EPWS organized a lunch debate in the European Parliament in Brussels on 31 January 2012. The event was hosted by **Prof. Dr. Leonidas Donskis MEP**, Lithuania, and brought together over 60 participants from all over Europe, among them Members of the European Parliament (MEP), officials from the European Commission, representatives of European and international organizations as well as numerous EPWS member organizations.

The event set the spark to a dialogue between women scientists and policy makers in Europe regarding the up-coming discussions of the European Commission's Horizon 2020 proposal, reinforcing a cooperation that will allow women scientists to better contribute to European policy-making in the future.

After a welcome by Prof. Leonidas Donskis MEP, emphasizing the need to persistently work towards equal opportunities in science and research, Mr. Gilles Laroche, Head of Unit Gender and Ethics, Directorate General Research and Innovation, outlined the European Commission's "Current Policy Regarding Gender in Science". He stressed that there is no trade-off promoting gender equality as well as excellence and innovation and pointed to the need for structural change in research institutions to achieve a gender-balanced scientific culture and to further increase awareness on the gender and science issue throughout Europe.

In her speech on "*Science Culture, Gender and Innovation*", EPWS President **Dr. Brigitte Mühlenbruch** elaborated the significance of the contribution of women scientists on the way to reach the ambitious targets of the Innovation Union set forth by the Europe 2020 strategy and as put forward in the European Commission's proposal for the new framework programme on research and technological development Horizon 2020. The

EPWS President pointed to the role of the Platform as structural link between the community of women scientists and policy makers in Europe. She emphasized the need for dialogue and joint action through this year's discussion process regarding the Commission's proposal to ensure that Horizon 2020 will contribute to a gender-balanced science culture in Europe and offered the active collaboration of EPWS in this respect.

The speakers' inputs set the frame for the presentation of six EU and national projects, intended to inform the audience about current research projects addressing the gender imbalance in science, paving ways towards establishing a gender-balanced science culture in Europe and giving the word to women researchers:

GENDERA

Gender Debate in the European Research Area - Changing the gender balance in research organisations, presented by **Dr. Dóra Groó**, Association of Hungarian Women in Science, Hungary, <http://www.gendera.eu/>

GENISLAB

The Gender in Science and Technology LAB, presented by **Dr. Flavia Zucco**, Donne e Scienza, Italy, <http://www.genislab-fp7.eu/>

HELENA

Higher Education Leading to Engineering and Scientific Careers presented by **Dr. Yvonne Pourrat**, Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs, France, <http://www.fp7-helena.org/>

INTEGER

Institutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research presented by **Dr. Anne Pépin**, National Centre for Scientific Research (CNRS) – Mission for the Place of Women, France, <http://www.theukrc.org/about-us/our-projects/integer>

SHEMERA

she euromediterranean research area, presented by **Dr. Maria Caprile**, Center for European Initiatives and Research in the Mediterranean (CIREM), Spain, <http://shemera.eu/>

LYMOS

Lithuanian National project "Promotion gender equality in sciences" presented by **Prof. Dr. Dalia Satkovskiene**, Basnet Forumas, Lithuania, <http://www.basnetforumas.eu/>

All abstracts and presentations you can find here:

[http://epws.org/\(news\)](http://epws.org/(news)).

A round table discussion with **Britta Thomsen** MEP, Denmark, and **Edit Herczog** MEP, Hungary, informed the audience about ongoing initiatives of the European Parliament and its members addressing the gender imbalance in science. The inputs emphasized the importance of multi-, trans-, and interdisciplinarity in future research and the challenge to foster talents and skills to answer this need. They were followed by a lively discussion with the audience: the participants stressed the vital role of networks of researchers in the European research policy dialogue and pointed out that the need for structural funding for these institutions had to be acknowledged and addressed by the European Parliament as well as by the European Commission. They also pointed to the necessity to provide subsequent funding to those initiatives and projects whose task it was to create databases, e.g. of publications, in order to keep those sources of information up-dated and therewith ensure their added value beyond the project phase. Continuity in funding would also allow structures like EPWS to raise the voice of women scientists at EU level.

The lunch debate, moderated by **Dr. Maren Jochimsen**, University of Duisburg-Essen, Germany, set the spark to a dialogue between women scientists and policy makers in Europe regarding the up-coming discussions of the European Commission's Horizon 2020 proposal, reinforcing a cooperation that will allow women scientists to better contribute to

European policy-making in the future.

Kontakt: European Platform of Women Scientists, Rue d'Arlon 38, B-1000 Bruxelles, BELGIUM. For general inquiries, requests for speakers, and general information:

info@epws.org
<http://epws.org/>

Request for Nominations of „Women Inspiring Europe“ 2013

For EIGE's Women of Europe resource pool and the "Women Inspiring Europe" Calendar 2013.

In 2010 on 8 March, the Institute started collecting nominations for the Women of Europe resource pool which is used to highlight women's achievements and success stories. Inspiring experiences and stories of women from this pool are published on EIGE's website weekly.

Selected women who display outstanding experiences and achievements are chosen to be portrayed in EIGE's annual "Women Inspiring Europe" calendar. Positive feedback from key stakeholders confirms a genuine interest in and support for this unique activity. **EIGE's Director Virginija Langbakk** commented: *„The achievements and contributions of women in society still receive less visibility and recognition when compared to those of men. EIGE collects and promotes the interesting and unique experiences of certain European women who serve as a source of inspiration for others. In the spirit of gender equality, women's achievements need to be placed at the forefront of societal growth.“*

Supporting this initiative, EIGE welcomes nominees for its Women of Europe resource pool, including candidate nominees for EIGE's Calendar 2013. Nominees can be submitted by any EU institution, body, organisation or individual according to one

of the following criteria:

- Evidence of breaking gender stereotypes – i.e. behaving differently, acting and thinking „outside the (gender) box,”
- Evidence of achieving recognition and visibility for her actions,
- Evidence of supporting women (promoting, encouraging).

For each nominee a short biography and a photo should be sent to EIGE. Preferably, a written agreement should accompany the nomination, allowing EIGE use of their data in the event it should need to be made public (e.g. on EIGE's website, in social media or in EIGE's Calendar 2013).

While nominations for EIGE's resource pool are received year round, Calendar candidates for 2013 need to be submitted before **1 June 2012**.

To Nominate a Woman Inspiring Europe use the nomination form available at

<http://www.eige.europa.eu/content/form/women-inspiring-europe-nomination-form>

UKRC and WISE announce strengthened merger

In 2011 the UKRC took on the leadership of WISE. This brought together two national initiatives committed to advancing *gender equality in science, engineering and technology* (SET).

The UKRC has now announced the formation of a **Community Interest Company** that will strengthen the combined mission of the two organisations. The CIC will be fully functional this summer.

“WISE and the UKRC bring together over 30 years of brand value and delivery experience in promoting access to SET for girls and women,” says

UKRC Interim Director **Jane Butcher**. “Both are committed to supporting change in education and employment to increase equality in SET careers and remove barriers to the retention and progression of women in the workplace. We are very pleased to now align the work of both much more closely, into a single Community Interest Company with a classroom to boardroom remit.”

<http://www.theukrc.org/news/2012/03/the-ukrc-and-wise-announce-strengthened-merger>

Vacancy for new Director for the UKRC Community Interest Company

CIC is now seeking a Director for the UKRC CIC to lead the social enterprise and develop the stakeholder investment and business model for the new company. Details of the post are available on the UKRC website:

<http://www.theukrc.org/about-us/work-for-us>

Closing date for applications is Tuesday **17 April 2012**. Interviews will be held in London on Tuesday **24 April 2012**.

„This is an exciting time of transition and development for our new organisation,” says **Trudy Norris-Grey**, Chair of the UKRC and WISE. „We welcome applications for the leadership of UKRC and WISE. This role is pivotal in further driving STEM gender equality from classroom to boardroom.”

Please contact **Louise Koch-Osborne** if you would like any more information concerning this vacancy. l.koch-osborne@theukrc.org

<http://www.theukrc.org/news-and-events/newsletters>

<http://www.theukrc.org/for-organisations/ceo-charter>

<http://www.theukrc.org/get-involved/networks/getset-women>

<http://www.theukrc.org/women/job-vacancies>

Veröffentlichungen aus dem Science in Society-Themen- spektrum

Der Zugang zu und die Verbreitung von wissenschaftlichen Informationen und Texten ist Gegenstand zweier Publikationen, die jüngst über das Referat B.6 „*Ethics and gender*“ in der Europäischen Kommission veröffentlicht wurden. Der Bericht „**Results of the public consultation on scientific information in the digital age**“ stellt die Ergebnisse der 1140 Antworten vor, die im Rahmen der öffentlichen Konsultation zu wissenschaftlichen Informationen im digitalen Zeitalter eingegangen sind. Für den Report „**Survey on open access in FP7**“ wurden Projektkoordinierende im 7. FRP zu ihren Erfahrungen mit Open Access befragt. Der Bericht liefert wichtige Informationen für Open Access im neuen Rahmenprogramm für Forschung und Innovation Horizon 2020 (2014–2020) und für die Vorbereitung einer Mitteilung und Empfehlungen der Europäischen Kommission.

http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/survey-on-scientific-information-digital-age_en.pdf

http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/survey-on-open-access-in-fp7_en.pdf

The Atlas features a wide range of sex-disaggregated data and gender indicators from the UNESCO Institute for Statistics. It also illustrates the extent to which gender disparities in education have changed since 1970 and are shaped by factors such as national wealth, geographic location, investment in education and fields of study.

Also planned for mid-2012 is an online data mapping tool for tracking trends over time, adapting the maps and exporting the data.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002155/215522E.pdf>

The UNESCO World Atlas of Gender Equality in Education

With over 120 maps, charts and tables, the UNESCO World Atlas of Gender Equality in Education enables readers to visualize the educational pathways of girls and boys in terms of access, participation and progression from pre-primary to tertiary education.

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

.....

„Legal Gender Studies: Einführung in die feministische Rechtswissenschaft“

Neue Vorlesungsreihe an der Universität zu Köln.

Veranstaltungsort: Köln, ab 5. April 2012, wöchentlich donnerstags von 14.00-15.30 Uhr

Wie definiert das Recht die Geschlechter? Sind Männer und Frauen vor dem Gesetz gleich? Was ist mit Personen, die nicht in die binären Kategorien passen? Welchen Einfluss haben die Geschlechterkategorien auf Gesetzgebung und -auslegung? Diese und weitere Fragen untersuchen Referentinnen und Referenten aus ganz Deutschland im Sommersemester 2012 an der Universität zu Köln. Erstmals findet dann die Vorlesungsreihe „Legal Gender Studies: Eine Einführung in die feministische Rechtswissenschaft“ statt.

Die Dozierenden präsentieren vielfältige Positionen, die zur kritischen Reflexion von Geschlecht, Recht und Machtstrukturen anregen. „Die Beiträge bearbeiten komplexe, interdisziplinäre und zugleich öffentlichkeitsrelevante Themen, die jede und jeden auf irgendeine Weise betreffen,“ erzählt **Monika Schoop** aus dem Gleichstellungsbüro der Universität zu Köln, die das Legal Gender Studies - Programm organisiert und koordiniert. Weiterhin erklärt sie: „Die feministische Rechtswissenschaft stellt die Frage nach der Funktion von Rechtsnormen in der Gesellschaft und ist somit für uns alle relevant. Wir freuen uns mit der Vorlesungsreihe

dieses Thema auch an der Universität Köln einem breiten Publikum zugänglich zu machen.“

Bei der Vorlesungsreihe wirken sowohl Professorinnen und Professoren als auch Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit. Neben externen ReferentInnen stellen auch WissenschaftlerInnen der Universität zu Köln ihre Forschungsarbeiten vor. Die Hörerinnen und Hörer können Vorträge erwarten zu: historischen Entwicklungen des Antidiskriminierungsrechts, Geschlecht und Asyl- bzw. Einwanderungsrecht, Prostitution, Sterilisation von Frauen mit Behinderungen, Sexismus in der Werbung, interkulturellen Vergleichen und Kriminalität und Geschlecht. Die Veranstaltung steht Studierenden aller Fachrichtungen sowie interessierten Gasthörerinnen und Gasthörern offen.

Die Vorlesungsreihe findet ab dem 05. April 2012 immer wöchentlich donnerstags von 14.00-15.30 Uhr statt

http://www.gb.uni-koeln.de/gleichstellung_an_der_universitaet/index_ger.html

.....

Maria-Goepfert-Mayer- Professur „Gender, Technik und Mobilität“ kommt

Vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) wurde der Antrag des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies

(BZG) mit der TU Braunschweig und der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften für eine Maria-Goeppert-Mayer-(MGM)-Professur „Gender, Technik und Mobilität“ positiv beschieden. Die Professur wird an der Fakultät für Maschinenbau der TU angesiedelt sein und an beiden Hochschulen lehren. Darüber hinaus ist sie in das BZG eingebunden. Die damit einhergehende fakultäts- und hochschulübergreifende Ausrichtung von Forschung und Lehre umfasst auch eine Zusammenarbeit mit der Hochschule für bildende Künste Braunschweig.

Im Rahmen des Berufungsverfahrens fanden im Februar 2012 folgende öffentliche Vorträge statt:

Dr. Andrea Wolfram: Gender in E-Motion: Auseinandersetzungen von Geschlechter- und Technikverhältnissen im Kontext mobilitätsbezogener Technologiekonzepte; **Dr. Petra Lucht:** Die Montage-Gesellschaft; **Dr. Ingrid Jungwirth:** Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen in den MINTfächern: Begrenzte Mobilitäten; **Dr. Corinna Bath:** Feministische Technikgestaltung. Befunde, Analysen und zukünftige Herausforderungen; **Dr. Tanja Paulitz:** Mann und Maschine. Wissenskulturen der Technikwissenschaften.

Eine Berufung ist für **September 2012** angestrebt

Quelle: Braunschweiger Gender News, Nr. 11, März 2012

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

Neues Netzwerk: Gender and Sexuality Network

Innerhalb des Council for European Studies soll ein neues Forschungsnetzwerk gegründet werden: das Gender and Sexuality Network. Dieses soll Forschende zusammenbringen, die sich mit Geschlecht und Sexualität beschäftigen, und die Forschung in diesem Bereich verstärken. Der regionale Schwerpunkt wird auf den europäischen Län-

dern und der Europäischen Union liegen, aber auch vergleichende Forschung, die Europa und europäische Staaten in einem transatlantischen und internationalen Kontext verortet, soll angeregt werden. Interessierte – besonders aus Europa – sind eingeladen, sich an der Gründung zu beteiligen.

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

Quelle: Braunschweiger Gender News, Nr. 11, März 2012

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

Call: „Medikalisierung und Geschlecht“

Call for articles – GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft

Die Frage der geschlechtsspezifischen Medikalisierung war für Frauenbewegungen und ebenso für die Frauen- und Geschlechterforschung schon zu ihren Anfängen ein zentrales Thema. In den 1970er und 1980er Jahren wurden vor allem die negativen Auswirkungen auf Frauen – z. B. in den Themenfeldern Gynäkologie, Verhütung, später auch Reproduktionsmedizin – in den Vordergrund gestellt. In den Beiträgen dieses Schwerpunktes soll gefragt werden, wie sich das heutige Verhältnis von Medikalisierung und Geschlecht aus der Perspektive verschiedener Disziplinen beschreiben lässt – der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, aber auch der Medizin, Gesundheitswissenschaften und angrenzenden Disziplinen.

Abstracts können in deutscher oder englischer Sprache bis zum **01.05.2012** eingereicht werden. Bei Nachfragen wenden Sie sich bitte per E-Mail an **Dr. des. Charlotte Ullrich**, charlotte.ullrich@rub.de, oder an **Dr. Beate Kortendiek**, beate.kortendiek@netzwerk-fgf.nrw.de.

<http://www.gender-zeitschrift.de>

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

TOTAL E-QUALITY Prädikat an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Die Frist für die Bewerbung wurde verschoben! Nächster Bewerbungsschluss ist der 30. Juni 2012!

Mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden Institutionen ausgezeichnet, die sich mit personal- und institutionspolitischen Maßnahmen um die Durchsetzung von Chancengleichheit in ihren Einrichtungen bemühen und dabei auch Erfolge erzielen.

TOTAL E-QUALITY wurde von Vertreterinnen und Vertretern namhafter deutscher Unternehmen in Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten aus Politik, Gewerkschaften und Wissenschaft zunächst für die Wirtschaft entwickelt. Seit 2001 vergibt der Verein Total E-Quality e.V. das Prädikat für Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Die Bewerbungen werden von einer unabhängigen Jury des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. geprüft. Die Jury setzt sich aus fachkompetenten Vertreter/innen aus Wissenschaft und Forschung zusammen.

Das Prädikat wird für drei Jahre verliehen und besteht aus einer Urkunde sowie den Nutzungsrechten des TOTAL E-QUALITY Logos für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit.

Der Prädikatsbereich Hochschulen und Forschungs-

einrichtungen wird im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS betreut.

Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich um das TOTAL E-QUALITY Prädikat bewerben möchten, finden hier Unterstützung und Beratung.

Bitte wenden Sie sich an:

Nina Steinweg

Center of Excellence Women and Science
 GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften-
 Unter Sachsenhausen 6-8, 50667 Köln
 Telefon: 0221-47694-264

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

FEBS/EMBO Women in Science Award

The FEBS/EMBO Women in Science Award is a joint initiative of the Federation of European Biochemical Societies (FEBS) and the European Molecular Biology Organisation (EMBO). Launched in 2007, the aim of the award is to highlight the major contributions made by female scientists to life sciences research. Winners of the award will serve as inspiring role models for future generations of women in science.

Each year an individual woman working in the life sciences will be recognised for her exceptional achievements. The winner will be honoured at the annual FEBS Congress, where she will receive a grant of €10,000 and present a special plenary lecture.

Nominations for the 2013 FEBS/EMBO Women in Science Award close on **15 October 2012**.

The nominee must be a woman who have made significant contributions to her field of science in the last 5 years. The award is generally not meant to be for lifetime achievements. The nominee's research must be based in one of the FEBS or EMBO member countries and in a scientific field covered by FEBS and EMBO, i.e. the life sciences, including medical and agricultural research.

<http://applications.embo.org/01/register.php?reg=A0IH>

Caroline-von-Humboldt-Preis 2012 für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Ausschreibung der Humboldt-Universität zu Berlin. In diesem Jahr für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen.

Der Caroline-von-Humboldt-Preis wurde 2010 zum ersten Mal verliehen. Es ist der erste Forschungspreis der Humboldt-Universität, der ausschließlich an Frauen verliehen wird, und einer der höchst dotiertesten Preise seiner Art in Deutschland. Der Preis wird an eine exzellente Wissenschaftlerin vergeben und dient der Unterstützung eines wissenschaftlichen Projektes

Neben dem Preisgeld beinhaltet der Caroline-von-Humboldt-Preis einen zweimonatigen Forschungsaufenthalt an der Humboldt-Universität zu Berlin („scientist in residence“).

Die Humboldt-Universität zielt mit diesem Preis auf eine nachhaltige Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen aller Fachbereiche sowie auf eine Erhöhung der Sichtbarkeit hervorragender Leistungen von Frauen in der Wissenschaft.

Die Ermittlung der Preisträgerinnen erfolgt durch eine unabhängige internationale Auswahlkommission unter Vorsitz des Vizepräsidenten für Forschung der Humboldt-Universität zu Berlin. Der Preis ist ausgeschrieben für alle Wissenschaftlerinnen, deren Promotion nicht länger als sieben Jahre zurückliegt und die noch keine ordentliche Professur haben.

Vorschläge für die Auszeichnung können von Professorinnen und Professoren aus universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen eingereicht werden. In dem Vorschlag soll formuliert werden, an welchem Lehrstuhl oder welcher Forschungsgruppe der Humboldt-Universität zu Berlin der Forschungsaufenthalt angebunden sein soll.

Einsendeschluss für Bewerbungen: **08. Juni 2012**

Kontakt: Bewerbungsanschrift: Humboldt-Universität zu Berlin, cvh-prize@hu-berlin.de

<http://www.hu-berlin.de/foerdern/was/nachwuchs/caroline-von-humboldt-preis>

Ausschreibungen für Künstlerinnen

Künstlerinnenpreis

Nordrhein-Westfalen 2012

Zum 17. Mal wird der Künstlerinnenpreis Nordrhein-Westfalen gemeinsam vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter und

vom Ministerium für Familie, Kinder, Jugend Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen aus-ge-lobt. In diesem Jahr soll der Künstlerinnenpreis an zwei herausragende Künstlerinnen aus der Freien Szene der Darstellenden Künste vergeben werden. Anders als bisher werden in diesem Jahr der Hauptpreis mit 5.000 Euro (anstatt 10.000 Euro) und der Förderpreis mit 10.000 Euro (anstatt 5.000 Euro) dotiert werden. Somit rückt der Fördergedanke des Preises stärker in den Mittelpunkt, da die Förderung vor allem am Beginn einer künstlerischen Karriere von großer Bedeutung ist.

Einsendeschluss für die Bewerbung ist der **24. Juli 2012**.

Bewerben können sich alle Künstlerinnen der Freien Szene der Darstellenden Künste, die entweder in Nordrhein-Westfalen geboren sind, hier leben oder arbeiten. Es besteht keine Altersbegrenzung.

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

Stipendien für Bildende Künstlerinnen mit Kindern

Zum achten Mal vergibt das Land Nordrhein-Westfalen fünf Stipendien für Bildende Künstlerinnen mit Kindern. Ziel des bundesweit einmaligen Stipendiums ist es, die Vereinbarkeit von künstlerischem Schaffen und Kindern zu unterstützen. Jedes Stipendium ist mit 5.000 Euro dotiert. „Viele Preise und Stipendien in der Bildenden Kunst sind an einen Aufenthalt in einem Künstlerdorf oder einer besonderen Residenz verbunden. Dies wahrzunehmen ist für Künstlerinnen mit Kindern kaum möglich. Da solche Förderungen nach Abschluss der Akademie aber von größter Bedeutung für die weitere künstlerische Entwicklung sind, soll dieses Stipendium auch Künstlerinnen mit Kindern ermöglichen, eine Förderung wahrzunehmen“, erklärte Kulturministerin Ute Schäfer. Die geförderten Künstlerinnen können an ihrem jeweiligen Wohnort künstlerisch arbeiten, damit eine Vereinbarkeit von Familie und Kunst möglich ist. Bewerben können sich alle Bildenden Künstlerinnen mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren, die in Nordrhein-Westfalen leben und arbeiten. Einsendeschluss für die Bewerbung ist der 19. Juni 2012. Das

Frauenkulturbüro NRW übernimmt die Organisation der Stipendienvergabe im Auftrag des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen.

<http://www.frauenkulturbuero-nrw.de/stipendien.html>

Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm für Frauen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Kunst- und Musikhochschulen und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg

Zur Erhöhung des Professorinnenanteils an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Kunst- und Musikhochschulen sowie der Dualen Hochschule Baden-Württemberg schreibt die Landesregierung das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm aus.

Ziel dieses Programms ist es, qualifizierten Frauen die Möglichkeit zu geben, Lehrerfahrung zu erwerben und Verbindungen zu Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Kunst- und Musikhochschulen und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg zu knüpfen. Durch die Vergabe von Lehraufträgen sollen sich die Teilnehmerinnen für eine Professur an diesen Hochschularten qualifizieren. Die Teilnehmerinnen sollten nicht älter als 42 Jahre sein und neben einem staatlich anerkannten Hochschulabschluss oder einem gleichwertigen Abschluss an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg bei Beginn der Förderung mindestens eine der zwei weiteren Voraussetzungen erfüllen:

- besondere Befähigung zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit (in der Regel Promotion oder künstlerische Auszeichnungen)
- mindestens zweijährige Berufspraxis außerhalb des Hochschulbereichs.

Die Berufung auf eine Professur nach Abschluss der Förderung muss möglich erscheinen.

Die Förderung durch das Land erfolgt durch die Zuweisung von Mitteln für Lehraufträge an einer baden-württembergischen Hochschule für ange-

wandte Wissenschaften, Kunst- und Musikhochschule oder der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Die Hochschule muss sich verpflichten, aus eigenen Mitteln die notwendigen Reisekosten der Teilnehmerin zu tragen, die diese direkt mit der Einrichtung abrechnet. Lehraufträge im Rahmen des Programms sind zeitlich auf maximal sechs Semester begrenzt. Der Teilnehmerin soll Gelegenheit gegeben werden, die Berufungsvoraussetzungen, die möglicherweise noch fehlen, während des Förderzeitraums zu erlangen.

Antragsberechtigt sind alle Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Kunst- und Musikhochschulen und die Duale Hochschule Baden-Württemberg des Landes Baden-Württemberg. Die Anträge sind im Einvernehmen mit der jeweiligen örtlichen Gleichstellungsbeauftragten zu stellen.

Für 2012 verbleibende Antragsfristen für Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie Kunst- und Musikhochschulen: Anträge für das Wintersemester müssen spätestens zum 15. September des jeweiligen Jahres eingereicht werden.

Für 2012 verbleibende Antragsfristen der Dualen Hochschule Baden-Württemberg: Anträge sollen rechtzeitig vor Beginn der Lehraufträge bis spätestens 1. August, 15. Oktober oder 15. Dezember eingereicht werden.

http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/aktuelle_ausschreibungen/MPL/Mathilde_Planck_Lehrauftragsprogramm__Ausschreibun.pdf

Bitte beachten Sie hier auch das Titelthema:

Frauen in Kunst und Kultur

in: zweiwochendienst, neue Ausgabe Kulturmagazin, KMP 8 / März 2012

- „Dass Frauen in der Minderheit bleiben, ist kein kulturpolitisches Naturgesetz“
- Interview mit Hamburgs Kultursenatorin Barbara Kisseler über Frauenteilhabe, Bundeskulturminister und Elbphilharmonie

- Nur wenige Frauen als Intendantinnen oder in Orchestern
- Quizmasterinnen verdienen 68 Prozent weniger als ihre Kollegen
- KMP-Plakat: 60 Spitzefrauen aus Kunst, Musik, Kultur und Medien

http://www.zwd.info/index.php?PHPSESSID=b6742bcd1b24616438b36349ea0b474d&cat=5&group_id=103001001&tid=11099&content_id=14

Vierte Runde des Dorothea Schlözer-Programms ausgeschrieben

Die Universität Göttingen unterstützt Nachwuchswissenschaftlerinnen erneut mit Stipendien des Dorothea Schlözer-Programms. Das Programm richtet sich an Doktorandinnen und Habilitandinnen, die einen Berufsweg an der Hochschule einschlagen wollen.

Bewerbungsschluss ist am **31. Mai 2012**.

Bewerberinnen können sich exzellente Forscherinnen, die eine Leitungsposition in der Wissenschaft anstreben und ein Forschungsprojekt in Zusammenarbeit mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität Göttingen oder der Universitätsmedizin Göttingen durchführen wollen.

In der vierten Vergaberunde des Dorothea Schlözer-Programms werden neun Stipendien ausgeschrieben – vier davon für Bewerberinnen aus der Universitätsmedizin. Die Förderung beginnt am 1. Oktober 2012. Sie dauert zwei Jahre, wobei eine Verlängerung möglich ist.

Das Präsidium der Universität Göttingen hatte die Stipendien erstmals im Jahr 2009 im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms zur Förderung der Chancengleichheit und der personalen Vielfalt auf

dem Campus Göttingen ausgeschrieben. Seit der ersten Vergaberunde wurden 40 Stipendiatinnen unterstützt.

Kontakt: Dr. Sylke Ernst, Georg-August-Universität Göttingen, Gleichstellungsbüro Goßlerstraße 9, 37073 Göttingen, Telefon (0551) 39-3959, E-Mail: sylke.ernst@zvw.uni-goettingen.de

<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/22167.html>
<http://www.uni-goettingen.de/de/122481.html>

Dissertationsstipendien für Genderforschung

Die Kunstuniversität Graz (KUG) vergibt ab Herbst 2012 zwei Stipendien für Dissertationsvorhaben in der musik- und theaterwissenschaftlichen Genderforschung bzw. mit einem genderorientierten Schwerpunkt in der Entwicklung und Erschließung der Künste. Die Stipendien à monatlich 606 € werden für ein Studienjahr ab Wintersemester 2012 vergeben. Bei erfolgreicher Absolvierung des ersten Jahres ist, nach Maßgabe der verfügbaren finanziellen Mittel, eine Verlängerung möglich.

Bewerbungsfrist: Die Bewerbungsfrist für das künstlerische Doktoratsstudium ist am 31. März 2012 abgelaufen.

Die Frist für das wissenschaftliche Doktoratsstudium endet am **31. Juli 2012**.

Bewerbungen sind an das Zentrum für Genderforschung einzubringen.

Kontakt: Zentrum für Genderforschung der Kunstuniversität Graz, Ansprechperson: Tjasa Fabjancic, Tel. 0316 389-3532, E-Mail: genderforschung@kug.ac.at

<http://genderforschung.kug.ac.at/index.php?id=10823>

Frauen-Stipendien für Global Executive-MBA-Programm der HHL und EADA

Der weltweite Trend zu einer stärkeren Öffnung der Positionen im Top-Management von Unternehmen erhöht einerseits die Aufstiegschancen weiblicher Führungskräfte, andererseits wächst der Bedarf an gut ausgebildeten Frauen mit Leadership-Kompetenzen. Die deutsche **Handelshochschule Leipzig (HHL)** und die spanische **Escuela de Alta Dirección y Administración (EADA)** fokussieren mit ihrem neuen Global Executive-MBA-Programm neben dem General Management-Ansatz und dem interkulturellen Aspekt gerade auch auf das Thema Diversität.

Im Premiumsegment internationaler MBA-Programme wollen die HHL und die EADA daher mit dem Stipendium für Managerinnen ein überzeugendes Signal für eine höhere Beteiligung weiblicher Führungskräfte setzen. Auswahlkriterien für das Stipendium im Werte von bis zu 10.250 Euro sind u.a. das erfolgreiche Bestehen des Bewerbungsprozesses und ein englischsprachiges Essay. Für die Förderung kommen Frauen aller akademischen Richtungen und Nationalitäten in Frage, die sich für das im Oktober beginnende 18-monatige berufsbegleitende und komplett englischsprachige Global Executive-MBA-Programm bewerben. Bewerbungsschluss für das Stipendium ist der **31. Mai 2012**.

Das neue Global Executive-MBA-Programm der HHL und der EADA ist inhaltlich auf das Kennenlernen von Besonderheiten und Gemeinsamkeiten der Geschäftspraktiken verschiedener Länder in Westeuropa (insbesondere Deutschland und Spanien) ausgerichtet. Die Teilnehmerinnen erhalten zudem einen Einblick in Wirtschaft und Kultur der Märkte China, Brasilien und Indien. Die Studiengebühren des 18-monatigen Executive MBA-Programms - inklusive Kursmaterialien, Verpflegung und Unterkunft während der Präsenzwochen - betragen 41.000 Euro. Bewerbungsschluss für das Programm ist der **31. August 2012**.

Informationen zu dem Stipendien für Managerinnen und zum Global Executive-MBA-Programm:

Weitere Informationen:

<http://www.hhl.de/global-executive-mba>

Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechter- forschung

Ausschreibung der Naturwissenschaftlichen Fakultät der Karl-Franzens-Universität Graz und der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung Graz.

Befristetes Arbeitsverhältnis; zu besetzen für das Wintersemester 2012/13: 01.10.2012 - 31.01.2013.

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

Die Gastprofessur soll einerseits Gender-Aspekte in die Lehre der Naturwissenschaftlichen Fakultät im Bereich Psychologie einbringen, andererseits das Lehrangebot des Masterstudiengangs "Interdisziplinäre Geschlechterstudien" <http://www.uni-graz.at/kffwww/mastergender.html> bereichern. Sie umfasst 6 Semesterwochenstunden Lehre aus dem Bereich Geschlechterstudien/Geschlechterforschung, davon sind 2 Semesterwochenstunden in Form einer Überblickslehrveranstaltung zu einem oder mehreren der unten genannten Themenbereiche abzuhalten.

Anforderungsprofil und erwartete Leistungen in den Bereichen Forschung und Lehre: Gegenstand der Lehrveranstaltungen im Rahmen der Gastprofessur werden Geschlechterforschungsansätze in der Psychologie sein.

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

Ende der Bewerbungsfrist: **16. April 2012**

Anstellungserfordernisse:

- Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene inländische oder gleichwertige ausländische Hochschulbildung
- Hervorragende wissenschaftliche Qualifikation in Forschung und Lehre im ausgeschriebenen Themenbereich
- Pädagogische und didaktische Eignung
- Qualifikation zur Führungskraft, Kompetenz hins. Gender Mainstreaming
- Facheinschlägige Auslandserfahrung

Kontakt: Frau Dr. Barbara Hey (Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz): Tel. +43(0) 316 380 5722, Email barbara.hey@uni-graz.at

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

Beteiligung, Inklusion und diversitygerechte Organisationsentwicklung – ein neues Konzept:

Social Justice und Diversity Training

Neue Berufschancen – Neue Qualifizierung!

Mit der Weiterbildung durch einen Zertifikatskurs zu „Social Justice und Diversity“ bietet die *FH Potsdam* und das *Institut Social Justice und Diversity* ein in der Bundesrepublik recht neues Antidiskriminierungs- und Partizipationstraining an. Die Weiterbildung richtet sich an Interessentinnen und Interessenten, die ein diskriminierungsfreies und damit repektvolles und anerkennendes Handeln in Institutionen, Unternehmen und sozialen Gruppen fördern wollen.

Die Teilnehmenden lernen:

- Ungleichheiten und Diskriminierungen auf struktureller, individueller und kultureller Ebene kritisch zu analysieren und deren Konsequenzen für das Zusammenleben von Menschen zu verstehen.
- Eigene Verwobenheiten zu begreifen und Stereotypen aufzubrechen.
- Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung zugunsten von Anerkennung und Partizipation auszuloten.

- Organisationsentwicklungskonzepte von Social Justice und Diversity in Institution, Organisation, Projekten, Unternehmen zu realisieren und zu implementieren.

In der Weiterbildung geht es vor allem um die Frage, wie das erworbene Wissen zielgerichtet genutzt werden und in die berufliche Praxis übertragen werden kann. Eine eigens für dieses Training entwickelte Methode ermöglicht es den Teilnehmenden, ihre eigenen Erfahrungen einzubringen und im Dialog zu reflektieren. Dabei werden die Verschränkungen von u. a. Altersdiskriminierung, Behindertenfeindlichkeit, Gender, Rassismus, Klassismus, Ost-West, Religion vertiefend behandeln.

Die Weiterbildung ermöglicht Ihnen:

- selbst Trainings durchzuführen.
- Elemente des Trainingsansatzes in Ihren Berufsfeldern anzuwenden.
- Social Justice und Diversity in ihrer Institution, Organisation, Projekt, Unternehmen umzusetzen.

TrainerInnen: Leah Carola Czollek, Maximilian Czollek, Gudrun Perko, Patricia Redzewsky, Heike Weinbach

[http://www.fh-potsdam.de/
weiterbildung.html](http://www.fh-potsdam.de/weiterbildung.html)

Kontakt: heinrich@fh-potsdam.de

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

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>

16.04.2012 - 17.04.2012

Weiterbildung Gender-Kompetenz

Gender-Kompetenz in der beruflichen Praxis

Veranstaltungsort: Heinrich-Böll-Stiftung, Schumannstr. 8, Berlin-Mitte

<http://www.greencampus.de/web/workshop-spezial.html>

19.04.2012 - 21.04.2012

Zwangsprostitution und Menschenhandel

Internationale Konferenz der HAWK Hildesheim/Holzminen/Göttingen.

Veranstaltungsort: Hildesheim

<http://www.hawk-hhg.de/service/179824.php>

19.04.2012

Karrieremöglichkeiten von Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen

Abschlussveranstaltung des Projektes FrauKE.

Frauen. Karrieren. Entwickeln

Veranstaltungsort: Hochschule Niederrhein, Fachbereich Sozialwesen, Mönchengladbach, Richard-Wagner Str. 101, Raum S301 (Senatssaal), 12:00

Uhr - 16:00 Uhr

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

20.04.2012 - 22.04.2012

Neurological Disorders

107th Annual Conference of the National Association of Women Pharmacists NAWP in association with the 8th European Meeting of Women Pharmacists.

Veranstaltungsort: Chancellors Hotel and Conference Centre, Manchester, UK

<http://www.nawp.org.uk/events/>

23.04.2012

Unternehmenstag „Erfolgsfaktor Familie“

Veranstaltungsort: Berlin, Haus der Deutschen Wirtschaft, Breite Straße 29, 10:00-16:30 Uhr

<http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=70&tpid=581>

23.04.2012

Erster Expertinnenchat „MINT-Weibsbilder“

<http://www.mint-weibsbilder.de/home/>

25.04.2012 - 28.04.2012

Theoretische und praktische Ansätze gendersensitiver Planung im europäischen Diskurs

http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/no_cache/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/?month=4

.....
26.04.2012

Girls'Day und Boys'Day

Politik und Wirtschaft rufen zur Teilnahme auf!

Veranstaltungsort: bundesweit

<http://www.kompetenzz.de/Service/Auruf-2012>

.....
26.04.2012 - 27.04.2012

Sex und Gender in Neurowissenschaft und Genetik – Grundlagen

Veranstaltungsort: Unperfekthaus, Essen

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

.....
27.04.2012

Fachkongress WoMenPower - Effizient arbeiten und leben – design your future!

9. Fachkongress zur HANNOVER MESSE

Veranstaltungsort: Hannover

<http://www.hannovermesse.de/de/ueber-die-messe/programm/veranstaltungen/womenpower>

.....
27.04.2012

Theorizing and Practising Gender Sensitive Planning in European Discourse

Die internationale Konferenz fördert den wissenschaftlichen Diskurs im Themenfeld ‚Gender in der räumlichen Planung‘ und ermöglicht die Verschränkung der Disziplinen und Perspektiven aus verschiedenen europäischen Ländern.

Veranstaltungsort: Leibnizhaus, Hannover

<http://www.gender-archland.uni-hannover.de/374.html>

.....
04.05.2012 - 05.05.2012

Workshop - Genderprofessuren in der Soziologie: Bestandsaufnahmen und Perspektiven

Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der DGS an der Universität Paderborn

Veranstaltungsort: Universität Paderborn, Warburger Str. 100 33098, Gebäude L Raum 1.202

<http://www.uni-paderborn.de/fileadmin/aktuelles/pressefotos/2012/maerz/Tagungsflyer2.pdf>

.....
04.05.2012

Female Recruiting Conference

Veranstaltungsort: Bonn, Posttower, Platz der Deutschen Post 1, 13:00-20:00 Uhr

<http://www.womenandwork.de/rahmenprogramm/female-recruiting-conference/>

.....
04.05.2012

GENDER MACHT ARBEIT

Arbeitszusammenhänge aus feministischer Sicht

Veranstaltungsort: Pädagogische Hochschule Bern, Gertrud-Woker-Strasse 5, 3012 Bern

http://www.wide-network.ch/de/Tagung_Gender_Macht_Arbeit/Tagung_GenderMachtArbeit.pdf

.....
05.05.2012

women&work 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/>

.....
05.05.2012

Mentoring einmal anders Speed-Dating für Frauen mit Karriereabsichten auf der women&work

Veranstaltungsort: Bonn

<http://www.womenandwork.de/rahmenprogramm/mentoring4minutes/>

.....
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 (LSBTI) in NRW.

Veranstaltungsort: Zentrum für IT-Sicherheit, Lise-Meitner-Allee 4, 44801 Bochum

<http://www.sowi.ruhr-uni-bochum.de/genderstudies/lstbti>

10.05.2012

Verleihung Helene-Lange-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den MINT Disziplinen

Veranstaltungsort: Oldenburg, EWE Forum Alte Fleiwa, Escherweg 7, ab 18:00 Uhr

<http://frauenkarrierewissenschaft.de/>

11.05.2012 - 13.05.2012

38. Feministischer Juristinnentag

Theoriebildung Vernetzung rechtspolitische Diskussion

Veranstaltungsort: Bremen

<http://www.feministischer-juristinnentag.de/media/documents/1331546780.pdf>

11.05.2012 - 13.05.2012

40 Jahre Frauenbewegung in Deutschland

Veranstaltungsort: Bad Boll, Evangelische Akademie Bad Boll, Akademieweg 11

<http://www.ev-akademie-boll.de/index.php?id=142&tagungsid=520312>

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>

07.06.2012 - 10.06.2012

Women and Sustainable Europe

Jahrestagung 2012 der University Women of Europe (UWE)

Veranstaltungsort: Finnland, Helsinki, Conference Hotel Rantapuisto Ramsinniementie 14

<http://www.uwe2012.net/Program>

06.11.2012 - 07.11.2012

Internationale Konferenz: „Gleicher und ungleich zugleich – Neukonfigurationen von Macht und flexibilisierten Ungleichheiten“

Veranstaltungsort: Ruhr-Universität Bochum, Universitätsstraße 150, Veranstaltungszentrum

Kontakt:

linda.michalek@boell-nrw.de

johanna.wirxel@rub.de

13.06.2012 - 15.06.2012

International Conference: Bodies - Systems - Structures

Masculinities in the UK and the US, 1945 to the Present

Veranstaltungsort: TU Dresden, Germany

http://tu-dresden.de/veranstaltungen/aktuelle_veranstaltungen

14.06.2012 - 15.06.2012

Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz der Länder (GFMK)

Veranstaltungsort: Nürnberg

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

15.06.2012 - 17.06.2012

Tagung und Mitgliederversammlung des Deutschen Akademikerinnenbundes

Veranstaltungsort: Königswinter, Adam-Stegerwald-Haus, Hauptstr. 487

http://dab-ev.org/fileadmin/bildmaterial/veranstaltungen/Koenigswinter/Programm_Anmeldung_Vollmacht.pdf

18.06.2012 - 19.06.2012

BMBF-Tagung: Exzellenz und Chancengerechtigkeit: Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Save the Date!

Veranstaltungsort: Berliner Congress Centrum (bcc), Berlin

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.keele-conference.com/2/keele-hall>

28.06.2012 - 30.06.2012

Kollektivität nach der Subjektkritik / Collectivity beyond Identity

Veranstaltungsort: HU Berlin

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

02.07.2012 - 06.07.2012

„Work and Family: Balance – Conflicts – Perspectives“

Marie Jahoda Summer School

Veranstaltungsort: Department of Sociology, Rooseveltplatz 2, Vienna A-1090

<http://www.soz.univie.ac.at/summer-school-2012>

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

informatica femminile Baden-Württemberg

Veranstaltungsort: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Technische Fakultät

<http://www.scientifica.de/netzwerkfit/informaticafeminale/call-for-lectures.html>

13.08.2012 - 14.08.2012

Weiterbildung Gender-Kompetenz

Gender-Kompetenz in der beruflichen Praxis

Veranstaltungsort: Heinrich-Böll-Stiftung, Schumannstr. 8, Berlin-Mitte

<http://www.greencampus.de/web/workshop-spezial.html>

13.08.2012 - 24.08.2012

Ingenieurinnen-Sommeruni
Veranstaltungsort: Bremen

<http://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/Sommer2012/index.html>

20.08.2012 - 31.08.2012

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 verschärfter 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>

13.09.2012 - 15.09.2012

Call f. Papers: NeuroCultures - NeuroGenderings II
Veranstaltungsort: University of Vienna

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

23.09.2012 - 28.09.2012

Geschichte wird gemacht: Der Blickwinkel macht's – Geschlechterrollen – Geschlechterverhältnis

Veranstaltungsort: Gladenbach, ver.di Bildungszentrum, Schlossallee 33

https://bildungsportal.verdi.de/seminare_programm_einzeln.php?si=4edf32f5589d6&view=&lang=1&hauptkategorie=&unterkategorie=&tid=4e6f4ba04e58c

29.10.2012 - 31.10.2012

Call f. Papers: Conference: Advancing Excellence in Gender, Sex and Health Research

The Canadian Institutes of Health Research (CIHR) Institute of Gender and Health will host the conference.
Veranstaltungsort: Montréal, Canada

<http://www.genderandhealthconference.com>

Finden Sie diese und weitere Termine ausführlich auf dem CEWS-Portal:

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

12 NEUERSCHEINUNGEN

Gleichstellungspolitik

Bessing, Nina:

Innovation durch Perspektivenvielfalt: Impulse für industrielle Innovationsprozesse aus der Forschung zu Geschlecht und Diversity

Verlag: Budrich, erscheint im Juni 2012

ISBN-13: 978-3866494909

Wie kann in der industriellen Forschung und Entwicklung mehr Geschlechtervielfalt in Teams gefördert werden? Welche inhaltlichen und methodischen Impulse kann eine geschlechtersensible Forschung und Entwicklung für neue Produkte und Dienstleistungen liefern? Diesen Fragen geht die Autorin nach.

Palm, Sandy:

Diversity Management: Vielfalt als Schlüssel zum Unternehmenserfolg

AV Akademikerverlag: 2012

ISBN-13: 978-3639392616

Im Zuge der weltwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen in Richtung Internationalisierung der Märkte und Multikulturalität nimmt die personelle Vielfalt in Unternehmen verstärkt eine bedeutungsvolle Rolle ein. Das Potential dieser individuellen Verschiedenartigkeit der Beschäftigten im Hinblick auf Aspekte wie z.B. Nationalität, Geschlecht, Alter und Bildung zu nutzen und Bedingungen für

eine effektive Zusammenarbeit zu schaffen, ist die Zielsetzung von Diversity Management. Inwiefern kann eine effektive Nutzung dieser Vielfalt, Diversity, in der Belegschaft Einfluss auf den Unternehmenserfolg nehmen? Dieser zentralen Fragestellung geht Sandy Palm im vorliegenden Buch nach.

Schmid-Thomae, Anja:

Berufsfindung und Geschlecht: Mädchen in technisch-handwerklichen Projekten

Verlag: VS Verlag für Sozialwissenschaften; Auflage: 2012

ISBN-13: 978-3531183091

Kurzbeschreibung: Gegenstand der fallkontrastiven ethnographischen Studie sind Berufsorientierungsprojekte für Mädchen im technisch-handwerklichen Bereich. Vor dem Hintergrund der inzwischen vielfach getroffenen Feststellung, dass technisch-handwerkliche Berufe überproportional oft von Männern ausgeübt werden und Frauen unterrepräsentiert sind, geht Anja Schmid-Thomae der Frage nach, unter welchen Rahmenbedingungen Geschlechtergrenzen in Hinsicht auf Technik und Handwerk in den einzelnen Projekten überschreitbar gemacht, aufgeweicht oder aber auch aktualisiert und somit reproduziert werden. Die Autorin legt dabei den Schwerpunkt der Analyse auf das Zusammenspiel von Berufsorientierung bzw. Berufsfindung und Geschlecht.

Klischeefrei den Traumberuf finden: Sonderheft „Typisch? Berufe für Sie & Ihn“

Im Maschinenbau sind neun von zehn Studierenden männlich, „Soziale Arbeit“ studieren dagegen zu 76 Prozent Frauen. Die neue Sonderausgabe des Infoma-

gazines abi>> ermutigt Abiturientinnen und Abiturienten, bei der Berufswahl Geschlechterklischees hinter sich zu lassen. Die Extra-Ausgabe „Typisch? Berufe für Sie & Ihn“ beschreibt in lebendigen Beispielfällen aus der Realität, wie junge Männer und Frauen nach dem Abitur erfolgreich ihren Weg ins Arbeitsleben eingeschlagen haben. Die Porträts verdeutlichen die guten Erfahrungen in Studiengängen, Ausbildungen und Berufen, die eher untypisch für das jeweilige Geschlecht sind:

Das Infomagazin abi>> extra „Typisch? Berufe für Sie & Ihn“ liegt in den Berufsinformationszentren der Agenturen für Arbeit aus. Weitere Exemplare können über den Bestellservice der Bundesagentur für Arbeit bezogen werden: bis zu zehn Exemplare im Internet unter

<http://www.ba-bestellservice.de>

<http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-NRW/RD-NRW/Presse/Publikation/pi-2012-005-anlage.pdf>

.....
Gathmann, Christina; Sass, Björn:
Taxing Childcare: Effects on Family Labor Supply and Children

Finanzielle Anreize für Eltern, die ihre Kinder zu Hause betreuen, senken die Frauenerwerbsquote und wirken sich nachteilig auf die frühkindliche Entwicklung aus. Das ist das Ergebnis einer Untersuchung des in Thüringen eingeführten Betreuungsgelds, die das Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) jetzt veröffentlicht hat. Demnach bleiben vor allem Geringqualifizierte, Alleinerziehende und Familien mit niedrigem Einkommen dem Arbeitsmarkt fern, um die staatliche Leistung in Anspruch zu nehmen.

IZA Discussion Paper No. 6440

<http://ftp.iza.org/dp6440.pdf>

Weltfrauentag: Themen im Deutschen Bundestag

Video abrufbar über die Mediathek des Deutschen Bundestages.

Die Sitzung begann mit einer Debatte zur Gleichstellung. Die Bundesregierung hat dazu den ersten Gleichstellungsbericht (17/6240) vorgelegt, der von einer Sachverständigenkommission erarbeitet wurde.

Teil der Beratung waren auch Anträge aus den Reihen von Koalition und Opposition: Beratung Antrag CDU/CSU, FDP: Geschlechtergerechtigkeit im Lebensverlauf - Drs 17/8879; Beratung Antrag CDU/CSU,SPD,FDP, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Gleichberechtigung in Entwicklungsländern voranbringen - Drs 17/8903; Beratung Antrag SPD: Anerkennung und Wiedergutmachung des Leids der „Trostrfrauen“ - Drs 17/8789; Beratung Antrag BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Frauen verdienen mehr - Entgeltdiskriminierung von Frauen verhindern - Drs 17/8897; Beratung der Unterrichtung der Bundesregierung: Erster Gleichstellungsbericht Neue Wege - Gleiche Chancen Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf - Drs 17/6240; Beratung BeschlEmpf u Bericht zum Antrag DIE LINKE: Geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen in der Wirtschaft - Drs 17/4842, 17/8830;

Video/Mediathek:

<http://www.bundestag.de/Mediathek/index.jsp?instance=m187&view=plenarsitzungen&action=plenarsitzungen&ategorie=Plenarsitzung>

Permalink: <http://dbtg.tv/fvid/1594688>

<http://www.bundestag.de/dokumente/tagesordnungen/165.html>

Hochschulen/ Hochschulforschung

Metz-Göckel, Sigrid; Lind, Inken (Hrsg.):
Balance-Akte
Wissenschaftliche Karriere und (verhinderte)
Elternschaft

Reihe: cews.beiträge Frauen in Wissenschaft und
Forschung

Budrich-Verlag, erscheint vorauss. im Sommer 2012

Lassen sich Elternschaft und wissenschaftliche Kar-
riere miteinander vereinbaren – und wenn ja wie? Die
AutorInnen bieten eine Zusammenstellung der Ergeb-
nisse zu den beiden wichtigsten diese Frage betref-
fenden Studien. Sie vertiefen ausgewählte inhaltliche
Schwerpunkte. Ergänzt werden die Forschungser-
gebnisse durch weitere Studien aus dem europäi-
schen Ausland, sodass ein Gesamtbild des aktuellen
Forschungsstandes zum Themenfeld Elternschaft und
Kinderlosigkeit in der Wissenschaft entsteht.

Klein, Uta; Heitzmann, Daniela:
„Hochschule und Diversity“

Verlag: Beltz Juventa erscheint im Mai 2012
ISBN-13: 978-3779928133

Die Hochschulen müssen sich mit der Vielfalt ihrer
Hochschulmitglieder auseinandersetzen. Der Band
zielt auf eine Zusammenführung aktueller For-
schungsergebnisse sowie erfolgreicher Praxisbeispiele
zu Diversity-Potentialen und Diskriminierungen im
Hochschulbereich.

Mallich, Katharina; Gutiérrez-Lobos, Karin (Hrsg.):

Mehr Chancen durch Vielfalt! Diversity in der
Personalentwicklung

Verlag: facultas.wuv 2012
ISBN-13: 978-3708908496

Dieses Buch stellt Möglichkeiten vor, wie Diversity
Management in Organisationen – und im Speziellen
an Universitäten – umgesetzt und wie ein neues
Bewusstsein für Unterschiedlichkeit und damit Viel-
falt geschaffen werden kann. Eine der wichtigsten
Fragen lautet: Wie kann aus unter-schiedlich mehr
werden? ExpertInnen aus dem Universitäts- und
Beratungsumfeld geben Einblick in ihre Erfahrungen
bei der Umsetzung von Diversity Management in
Organisationen und Universitäten und beleuchten
Diversity-Dimensionen wie Gender, Behinderung,
Interkulturalität und Migration im Gesundheits-
system. Diversity als gesellschaftliche Zielsetzung,
Querschnittsmaterie und Führungsaufgabe wird
in diesem Buch nicht nur theoretisch beschrieben,
sondern auch mit praxisnahen Beispielen versehen –
mit der Motivation, Ihnen Anregungen für Ihr eigenes
berufliches wie persönliches Umfeld mitzugeben und
dem Anliegen, mehr Chancen durch Vielfalt wahrzu-
nehmen.

Ruschenburg, Tina; Zuber, Stephanie; Engels, Anita;
Beaufaÿs, Sandra:

Frauenanteile in der Exzellenzinitiative: Zu den
methodischen Herausforderungen bei der Ermitt-
lung aussagekräftiger Vergleichswerte

in: die hochschule 2/2011

<http://www.hof.uni-halle.de/journal/dhs211.htm>

Professorinnen an der Universität Jena

Neugier und Leidenschaft für die Forschung sowie
der Wunsch, die eigene Begeisterung auch an Stu-
dierende weitergeben zu können, sind für die meisten
der derzeit 47 Professorinnen der Jenaer Universi-

tät die entscheidenden Gründe für eine Universitätskarriere – trotz der vielen damit verbundenen Unwägbarkeiten. Das berichten die Professorinnen in der jetzt erschienenen Veröffentlichung „Frauen in der Wissenschaft. Professorinnen an der Friedrich-Schiller-Universität Jena“. Neben ausdrucksstarken Porträtaufnahmen enthält sie Informationen zum wissenschaftlichen Werdegang der Porträtierten sowie deren Antworten auf einen vorgegebenen Fragenkatalog: Welche Vorbilder haben die Professorinnen geprägt? Wie wichtig finden sie Netzwerke? Wie schaffen sie es, den anspruchsvollen und fordernden Beruf mit dem Privatleben in Einklang zu bringen? Entstanden sind ganz unterschiedliche individuelle Porträts, die die Vielfalt der Karrierewege widerspiegeln.

http://www.uni-jena.de/Mitteilungen/PM120206_rolemodels.html?highlight=Mut*+verlieren*

Hat Ihre Universität eine ähnliche Publikation herausgegeben? Wir weisen gerne darauf hin!

Kontakt: andrea.usadel@gesis.org

DualCareer-Beilage: Gemeinsam Karriere machen

Gerade in der Wissenschaft sind Partnerschaft und Karriere schwer unter einen Hut zu bringen. Darunter leiden vor allem Frauen. Um die Vereinbarkeit für WissenschaftlerInnen zu erleichtern, werden an immer mehr Hochschulen so genannte „Dual Career Büros“ eingerichtet. Die in der Printversion des Zweiwochendienstes enthaltene Sonderbeilage „Chancen, Karriere und Wissenschaft“ informiert über die Arbeit dieser Büros.

http://cp27.xsadmin.de/redweb/archiv_10/newsletter_13.02.2012.html

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.):

Forschung und Praxis im Studium
Befunde aus Studierendensurvey und
Studienqualitätsmonitor

Am 11. Studierendensurvey haben 7.590 Studierende teilgenommen. Davon sind 57% Studentinnen und 43% Studenten. Die befragten Studierenden besuchen zu 81% Universitäten und zu 19% Fachhochschulen. Am 4. Studienqualitätsmonitor (SQM), der online von der Hochschulinformationssystem GmbH (HIS) im Sommer 2010 erhoben wurde, haben 42.332 Studierende teilgenommen. Davon sind 55% Studentinnen und 45% Studenten. Die befragten Studierenden befinden sich zu 62% an Universitäten und zu 38% an Fachhochschulen.

Die Publikation enthält auch geschlechtsspezifische Auswertungen (S. 58, S. 61, S. 66).

http://www.bmbf.de/pub/forschung_und_praxis_im_studium.pdf

Gender und Diversity-Portal der Universität Freiburg aktualisiert und erweitert online

Neu ist die inhaltliche Strukturierung nach den verschiedenen Diversity-Dimensionen. Besucherinnen und Besucher des Internetportals haben nun die Möglichkeit, sich themen- und zielgruppenspezifisch über konkrete Maßnahmen, Zuständigkeiten und Servicekontakte zu informieren. Eine umfangreiche Sammlung an ausgewählten universitätsinternen und -externen Dokumenten, Statistiken und weiterführenden Links sowie relevante Nachrichten aus dem Themenkomplex Gleichstellungs- und Vielfaltsmanagement runden das optimierte Informationsangebot ab.

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

Europa und Internationales

Klein, Uta:
Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union
Akteure - Themen - Ergebnisse

VS Verlag für Sozialwissenschaften: 2. Aufl., vorauss. Mai 2012.

ISBN: 978-3-531-18339-8

Das Buch gibt einen Überblick über Institutionen, Akteure sowie Konzepte der EU-Gleichstellungspolitik. Errungenschaften und Fortschritte, aber auch Beschränkungen und Blockaden einer auf veränderte Geschlechterverhältnisse zielenden Politik werden dargestellt. Das Lehrbuch führt in zentrale Konzepte und Begrifflichkeiten ein und bringt eine empirische Bestandsaufnahme der Geschlechterverhältnisse in den Mitgliedsstaaten der EU. Mit umfangreichem Informations- und Adressteil.

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.

Kahlert, Heike; Weinbach, Christine (Hrsg.):
Zeitgenössische Gesellschaftstheorien und Genderforschung: 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.

<http://www.bdwi.de/show/5304194.html>
[dwi/termine/event_20601.html](http://www.bdwi.de/termine/event_20601.html)

Sauerbrey, Julia:
„Geschlechterunterschiede in Kooperation und Wettbewerb: Gemeinsam und gegeneinander: Geschlecht, Gene und Gesellschaft“

AVM - Akademische Verlagsgemeinschaft: 2012
ISBN-13: 978-3869242040

Die Frage, wie und warum sich die Geschlechter in ihrem Kooperations- und Wettbewerbsverhalten

unterscheiden, betrifft nicht nur das Miteinander jedes Einzelnen, sondern ist auch für die Zusammenarbeit in Unternehmen und für das Miteinander in einer Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Vor diesem Hintergrund wird eingehend erörtert, in welcher Weise sich die Geschlechter in kooperativen und kompetitiven Situationen verhalten bzw. systematisch unterscheiden. Damit stellt dieses Buch eine umfassende Zusammenschau und Neubewertung des bisherigen Wissensstands der Kooperations- und Wettbewerbsforschung dar und bietet einen Wegweiser zu einem differenzierteren Verständnis der Unterschiede von Mann und Frau in sozialen Interaktionen.

.....

Bauer, Quirin; Boeser, Christian; Fahrenwald, Eck, 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 Vater-schaft. 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.

.....

Theunert, Markus (Hrsg.).

Männerpolitik

Was Jungen, Männer und Väter stark macht

VS Verlag für Sozialwissenschaften, erscheint im Mai 2012

ISBN: 978-3-531-18419-7

Das Referenzwerk zur zukunfts- und gleichstellungsorientierten Männerbewegung

Die rechtliche Gleichstellung ist weit gehend verwirklicht. Bis zur gelebten Chancengleichheit bleibt ein langer Weg. Um ihn zu gehen, braucht es beide Geschlechter. Darin besteht Einigkeit. Doch was ist nun genau der gleichstellungspolitische Beitrag der Jungen, Männer und Väter? Welche Herausforderungen stellen sich ihnen? Welche Anliegen und Perspektiven haben sie?

.....

Ideler, Kristin; Graf, Julia; Klinger, Sabine (Hrsg.)
Geschlecht, wo steckst du? Eine Spurensuche mit, zwischen und in Struktur und Subjekt

Budrich-Verlag, erscheint im Mai 2012

ISBN: 978-3-86649-464-0

Welche Relevanz hat Geschlecht als strukturierendes und strukturiertes Merkmal innerhalb der gegenwärtigen Verhältnisse? Die AutorInnen – unzufrieden mit dem wissenschaftlichen Status quo – beleben diese Diskussion und führen sie in neue Gedankenregionen.

.....

Gümbel, Michael; Nielbock, Sonja:

Die Last der Stereotype

Geschlechterrollenbilder und psychische Belastungen im Betrieb. Reihe: edition der Hans-Böckler-Stiftung, Gender, Familie, Beruf, Band 267.

Düsseldorf: 2012

ISBN: 978-3-86593-163-4

.....
 Sørensen, K.; Faulkner, W.; and Rommes, E. (Eds.):
 Technologies of Inclusion: Gender in the Information Society
 Tapir Academic Press 2012

http://www.ntnu.no/c/document_library/get_file?uuid=57dc5ece-7b6b-4b59-9e50-74f00ba3133c&groupId=10265

.....
 Müller, Rolf Fritz
 Frauenbiographien im Karrierediskurs
 Geschichte -- Theorie -- Politik
 Reihe: Frauen- und Genderforschung in der Erziehungswissenschaft

Budrich-Verlag: 2012
 ISBN: 978-3-86649-303-2

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.

.....
 Oechsle, Mechtild; Müller, Ursula; Hess, Sabine (eds.):
 Fatherhood in Late Modernity
 Cultural Images, Social Practices, Structural Frames

ISBN 978-3-86649-375-9
 Budrich-Verlag, erscheint im Mai 2012

How do structural changes in the welfare state, in gender relations and work affect concepts and realities of fatherhood? The authors analyse cultural images and representations of fatherhood, varieties of fatherhood in relation to social backgrounds, organisational influences, as well as the impact of political and legal interventions on configurations of fatherhood.

SOEP-Studie: Risikofreudige ostdeutsche Männer entscheiden sich eher für ein Kind als andere

Risikofreudige ostdeutsche Männer entscheiden sich eher fürs Vaterwerden als andere Männer und Frauen. Das zeigt eine aktuelle Studie auf der Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Diese Studie wurde im Wochenbericht (11/2012) des DIW Berlin veröffentlicht.

Die SOEP-Daten zeigen: Zwischen 1991 und 1998 lag bei ostdeutschen Männern mit hoher Risikoneigung die Wahrscheinlichkeit, sich für eine Vaterschaft zu entscheiden, um mehr als 60 Prozent höher als bei anderen. „Die Jahre nach der Wiedervereinigung waren für viele Ostdeutsche mit zunehmender wirtschaftlicher Unsicherheit verbunden“, sagt Christian Schmitt, Soziologe und Autor der Studie. „Vor diesem Hintergrund ist es nachvollziehbar, dass sich vor allem risikobereite Männer fürs Vatersein entscheiden.“

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.394835.de/12-11.pdf

.....
 Projektgruppe Mannopoly, Hochschule Esslingen:
 KerleKulte. Inszenierungen von Männlichkeit

Berlin: Archiv der Jugendkulturen Verlag 2012
 ISBN (Buch): 978-3-940213-70-9

Der Band zeigt die Vielfalt des Junge- und Mannseins heute. Und er demonstriert, wie Männlichkeit heute hergestellt wird.

.....
 Kaplan, Stefanie (Hrsg.):
 Die Frau hat keinen Ort: Elfriede Jelineks feministische Bezüge.

Wien: Praesens Verlag 2012
 ISBN 978-3-7069-0626-5
 DISKURSE.KONTEXTE.IMPULSE.
 Publikationen des Elfriede Jelinek-Forschungszentrums 9

Aktuelle Ausgabe: querelles-net 13(1)

Die Ausgabe beginnt mit einer Rezension von Anson Koch-Rhein über ein juristisches Werk zur Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität. Weitere Rezensionen widmen sich vor allem sozialwissenschaftlichen Titeln, aber auch Neuerscheinungen aus Islamwissenschaft, Literaturwissenschaft und Geschichtswissenschaft.

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/1006/1025>

Sonstiges

an.schläge – das feministische Magazin
Neue Ausgabe: Geschlecht und Gehirn

Studien zu angeblichen Geschlechterunterschieden im Gehirn werden nämlich gerne herangezogen, um den alten „Frauen können nicht einparken, Männer nicht zuhören“-Unsinn zu belegen. Doch sie basieren auf höchst fragwürdigen Vorannahmen, wie der Schwerpunkt der aktuellen Ausgabe zeigt. Darin: Alles über das gegenderte Gehirn. Was ist Hirn-Plastizität? Wie funktioniert das Zusammenspiel von Natur und Kultur im Kopf? Und: Was ist auf den bunten Bildern des Magnetresonanztomografen wirklich zu sehen?

<http://anschlaege.at/feminismus/>

...und zum guten Schluss geht es mal wieder um Vorurteile:

Oestreich, Heide:
Vorurteile über Frauen: Wahr wird, was sie dir erzählen

Frauen können nicht einparken. Solange man ihnen das sagt. Stereotype beeinflussen unser Handeln, sagt die Psychologin Cordelia Fine. Ihre Antworten

auf elf beliebte Thesen.

<http://taz.de/Vorurteile-ueber-Frauen/!89844/>

Rennfahrerin Jutta Kleinschmidt: „Eine Frau gilt schnell als Zicke“

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/erfolgsfrauen-rennfahrerin-jutta-kleinschmidt-respekt-ist-da-sobald-man-zur-konkurrenz-wird-1.1316619-2>

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

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

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

Vielen Dank!

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

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