

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Liebe Leserinnen und Leser,

Sie finden in dieser Ausgabe des CEWSjournals wieder einige gut dokumentierte Debatten zu Themen der Gleichstellungspolitik, insbesondere die zur „**Sprachreform**“ an der **Universität Leipzig**, die ja ein heftiges Blätterrauschen ausgelöst hat. „Viel Trara um ein Univerwaltungsdokument,“ schreibt die Kommentatorin der taz dazu – und ich ergänze: zu einer solchen – kontraproduktiven – Medienprominenz kann es in einem solchen trockenen Dokument nur ein – *falschverstandenes* – gleichstellungspolitisches Thema bringen.

Besonders hinweisen möchte ich Sie auf den zweiten Teil unserer **Reihe zur Geschlechtergerechtigkeit im Europäischen Forschungsraum**, der als *Schwerpunktthema* in diese Ausgabe aufgenommen wurde.

Es handelt sich um ein **Interview** mit **Helle Poulsen**, dänisches Mitglied der Helsinki Gruppe, in dessen Mittelpunkt die Situation der Wissenschaftlerinnen in Dänemark im europäischen Vergleich steht – und da schneidet Dänemark laut den *She Figures 2012* häufig besser ab als Deutschland.

Ich wünsche Ihnen eine erkenntnisreich-unterhalt-same Lektüre und einen angenehmen Sommer!

Jutta Dalhoff (Leiterin des CEWS)

Inhaltsübersicht

- 01 Neues aus dem CEWS
- 02 Wissenschaftspolitik
- 03 Gleichstellungspolitik
- 04 Hochschulen, Hochschul-forschung
- 05 Schwerpunktthema
Geschlechtergerechtigkeit im Europäischen Forschungsraum, Teil II, Dänemark
- 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

Wissenschaft – Alltag – Familie. Schritte zu einer neuen Kultur 5

Aktuelle Broschüre über die Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen 6

CEWS - Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013 erschienen 6

Gastbeitrag in der Süddeutschen Zeitung: „Es ist an der Zeit, die Geduld zu verlieren“ 7

Von der Frauenförderung zum Gleichstellungsmanagement? - Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen..... 7

2.0 Wissenschaftspolitik..... 8

Exzellenz und Chancengerechtigkeit: Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder 8

„Grundlagen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz“ - aktualisierte Ausgabe 9

Zeitverträge in der Wissenschaft..... 9

GEW: „Zeitverträge von Beschäftigten mit Kindern verlängern“ 12

Der persönliche Blick von Wissenschaftlerinnen auf ihre Arbeit 14

Heinz Maier-Leibnitz-Preis 2013 15

Neue Vorsitzende der Universität Bayern im Amt..... 15

3.0 Gleichstellungspolitik..... 16

Einführung einer verbindlichen Frauenquote für Aufsichtsräte scheidet 16

Bundeskanzlerin diskutiert mit Frauen in Spitzenpositionen 19

Frauenverbände befragen Spitzenkandidaten 20

Statusbericht „Frauen in Führungspositionen“ 20

Studie der FOM Hochschule zur Akzeptanz der Frauenquote 21

Einschätzungen zur Frauenquote aus der HHL Leipzig Graduate School of Management 22

Universität Leipzig: Studie zu Führungsqualitäten 22

Beurteilung von Führungskräften in Wirtschaft und Wissenschaft 23

Umfrage zeigt: Understatement führt ins Karriereabseits..... 25

Wenig Teilzeitbeschäftigte in Europas Führungsetagen 26

VdU - Unternehmerinnenumfrage 2013..... 27

Unternehmensgründungen von Frauen..... 27

Frauenförderung in Unternehmen: Häufig fehlen Umsetzungsstrategien 28

Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt 28

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familienbewusstse Personalpolitik - berufundfamilie-Index..... 29

Aktuelle WZB-Studie zur Lebenszufriedenheit von Eltern 30

Repräsentanz von Frauen und Müttern im Bundestag 30

Teilzeitarbeitende Männer sind häufig depressiv..... 31

Elterngeld: Väterbeteiligung mit 27,3 % auf neuem Höchststand 32

Kompetenzzentrum zur „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushalts- und familienunterstützender Dienstleistungen“ gegründet..... 33

Frauen in MINT

„Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengängen“ 34

Zur Nachahmung empfohlen: Großflächenkampagne „Mehr Frauen in MINT-Studiengänge“	35
Leseempfehlung: „Manche würden mich als aggressiv bezeichnen“	35
MINT-Frühjahrsbericht 2013.....	37
MINT – Schicksalsfrage für Europa.....	37
Hamburger Chemikerin erhält Helene-Lange-Preis	37
Top-Ingenieurinnen auf der HMI und BAUMA 2013.....	38
4.0 Hochschulen, Hochschulforschung.....	39
HoF: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013	39
HIS-Studie: Zehn Jahre nach dem Erwerb der Hochschulreife	41
Dual Career Netzwerk Deutschland verabschiedet Qualitätsstandards	42
Ankündigung: 25. BuKoF-Jahrestagung	43
Große Abschlusskonferenz: Frauen in der Spitzenforschung - zum Verhältnis von Geschlechterungleichheit und Exzellenz.....	44
Sprachreform an der Universität Leipzig	44
5.0 Schwerpunktthema.....	46
Geschlechtergerechtigkeit im Europäischen Forschungsraum, Teil II	
An Interview with Helle Poulsen, Member of the European Commission's Advisory Board, Helsinki Group on Gender in Research and Innovation.....	46
6.0 Forschungseinrichtungen.....	49
Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen legen Gleichstellungskonzepte vor	49
Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen in Leibniz-Einrichtungen.....	49
Prof. Dr. Matthias Kleiner als Präsident der Leibniz-Gemeinschaft nominiert	50
Helmholtz & Uni.....	50
7.0 Europa und Internationales.....	51
Jetzt auch online verfügbar: She Figures 2012	51
Horizont 2020: NKS informieren zum aktuellen Stand.....	51
Deutsches EFR-Positionspapier	52
OECD-Bericht „Closing the Gender Gap - Act Now“ liegt in deutscher Übersetzung vor.....	52
EIGE opens the entry point of its Resource & Documentation Centre.....	53
Gendered Innovations.....	54
Internationale Datenbank für Gender-ExpertInnen	54
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....	55
Allison Pugh untersucht Beziehungen und Emotionen	55
CfP: Geschlecht und Wissen(schaft) in Ostmitteleuropa - Gender and Knowledge/Science in East-Central Europe	55
CfP: Migration - Geschlecht - Lebenswege	56
CfP: Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt.....	56
CfP der Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg).....	57
9.0 Stiftungen, Preise, Förderung.....	58
Women Innovators Prize 2014	58
Paul Ehrlich und Ludwig Darmstaedter Nachwuchspreis.....	58

Hochschullehrer/in des Jahres	59
Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres 2013	59
Maria Gräfin von Linden-Preis	59
Künstlerinnenpreis NRW 2013	60
Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen erneut ausgeschrieben	60
ESCP Europe fördert Frauen in der Energiebranche.....	61
Fellowships für Innovationen in der Hochschullehre	62
10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	63
„acadeMIA – mein Weg zur PROFESSUR“	63
11.0 Termine, Call for Papers.....	64
12.0 Neuerscheinungen.....	67
Impressum	74
Redaktion: Andrea Usadel	74

01 NEUES AUS DEM CEWS

Familienfreundliche Hochschule

Wissenschaft – Alltag – Familie. Schritte zu einer neuen Kultur

Auf der Tagung „Wissenschaft – Alltag – Familie. Schritte zu einer neuen Kultur“ am 11. April 2013 im dbb forum berlin stellten das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, ein Arbeitsbereich von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, und das Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF die im Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ entstandene Online-Plattform „Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal“ erstmalig der Öffentlichkeit vor.

Das Portal bietet Akteuren und Akteurinnen im Themenfeld die Möglichkeit, in einer Datenbank für Praxisbeispiele Maßnahmen und Initiativen zur Förderung der Familienfreundlichkeit an Hochschulen zu finden, die Bandbreite existierender Beispiele zur Umsetzung eigener Ideen zu nutzen und sich niedrigschwellig untereinander zu vernetzen; in der Literaturdatenbank kann aktuelle Fachliteratur rund um das Thema Familienfreundlichkeit an Hochschulen recherchiert werden. Das Projektteam von Effektiv stellte die Recherche von Literatur und Praxisbeispielen im Portal live im Internet vor, in der Mittagspause und beim Netzwerken am

Nachmittag stand das Team den 200 Teilnehmenden auch für Nachfragen zum Effektiv-Portal an drei Laptops zur Verfügung. Die Referenten und Referentinnen und die Teilnehmenden diskutierten gemeinsam über Schritte zu einer neuen Kultur von Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen und kamen beim morgendlichen und nachmittäglichen Netzwerken miteinander ins Gespräch.

Ausgewählte Fotos und die Tagungsdokumentation finden Sie unter

<http://www.familienfreundliche-hochschule.org/projekt-effektiv/tagung-2013/>

„Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal“

Die Online-Plattform „Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal“, auf der Sie Praxisbeispiele für Maßnahmen und Initiativen zur Förderung der Familienfreundlichkeit an Hochschulen finden und Literatur rund um das Thema Familienfreundlichkeit an Hochschulen recherchieren können, ist am 11. April 2013 unter

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

online gegangen.

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

Aktuelle Broschüre über die Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

Informationen und Praxiswissen zur Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie.

Wie familienfreundlich sind deutsche Hochschulen? Wie lässt es sich mit Kind an den Universitäten und Fachhochschulen studieren, lehren und forschen? Welche Rahmenbedingungen sollen die Vereinbarkeit erleichtern und welche Erfahrungen werden damit gemacht?

Zum Status-Quo der Familienfreundlichkeit an den Hochschulen, den aktuellen Initiativen und Projekten, den Erkenntnissen, Diskursen und Perspektiven in der Vergangenheit, heute und in der Zukunft gibt die neue Broschüre Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen – Schritt für Schritt Auskunft.

Neben Elternschaft wird auch das Thema Pflege fokussiert und es werden Beispiele aus der Praxis an deutschen Hochschulen gegeben. In der Broschüre wird die Online-Informationsplattform „Familienfreundliche Hochschule - Effektiv-Portal“ mit themenrelevanter Literatur und Beispielen für Maßnahmen präsentiert.

Die Broschüre wurde im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ (Link) vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften) erstellt.

Die Broschüre „Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen – Schritt für Schritt“ steht zum Download zur Verfügung unter

http://www.familienfreundliche-hochschule.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/BMBF_Broschuere_Effektiv_webRZ.pdf

und kann beim BMBF kostenlos als *Printversion*

angefordert werden

<http://www.bmbf.de/publikationen/>

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

CEWS - Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013 erschienen

Mit dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013 legt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS die *sechste Ausgabe* nach dem ersten Erscheinen 2003 vor. Seitdem hat sich das Ranking als ein Bestandteil der Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen etabliert, das Instrumente wie Evaluationen ergänzt. Zielstellung des Ranking ist es nach wie vor, die Leistungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich zu vergleichen. Die regelmäßige Veröffentlichung im Abstand von zwei Jahren macht Veränderungen und Trends sichtbar.

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

Das Ranking beruht auf quantitativen Daten aus dem Jahr 2011. Bewertet werden die einzelnen Hochschulen und Länder in den Bereichen: Studierende, Promotionen, Habilitationen, wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren.

Berücksichtigt werden auch Veränderungen im Zeitverlauf beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie bei den Professuren.

Das Ranking wendet sich an alle, die in Hochschulen und Politik an der Qualität und dem Innovationspotenzial unserer Hochschulen interessiert sind. Dafür ist ein vergleichender Blick auf die Leistungen im Bereich der Chancengleichheit unverzichtbar, um wirkungsvolle Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung einzuleiten oder fortzusetzen. Das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten kann als Printversion bestellt werden über cews-info@gesis.org oder als PDF-Datei heruntergeladen werden.

Bibliographische Angaben: Andrea Löther, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013 (cews.publik.no17), hg. vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Köln April 2013.

Kontakt: **Lina Vollmer**, lina.vollmer@gesis.org

Download: <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>

„Es ist an der Zeit, die Geduld zu verlieren“

Mehr Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen – das ist ein erklärtes Ziel der Politik. Fast allen Initiativen fehlt es aber an Verbindlichkeit. Der Rhetorik müssen endlich Taten folgen: Zielquoten, Anreize, Sanktionen.

Ein Gastbeitrag der Leiterin des CEWS, **Jutta Dalhoff**, auf jetzt.sueddeutsche.de.

<http://jetzt.sueddeutsche.de/texte/anzeigen/572354/-1>

Von der Frauenförderung zum Gleichstellungsmanagement? – Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen

Vor dem Hintergrund der Implementierung neuer Steuerungsmechanismen steht seit einigen Jahren die Professionalisierung des Hochschulmanagements im Fokus der Hochschulforschung. Obwohl die Gleichstellungsarbeit zunehmend als Teil des Hochschulmanagements gesehen wird, wurden Gleichstellungsakteurinnen in den Studien nicht mitberücksichtigt. Dabei hat sich gerade in diesem Bereich sehr viel getan.

Dieser Artikel der Wissenschaftlichen Mitarbeiterin des CEWS, **Lina Vollmer**, ist unter dem Thema „Gender und Diversity“ in

„Wissenschaftsmanagement – Zeitschrift für Innovation“, 19. Jahrgang, Heft 2, Ausgabe März/April 2013 erschienen und kann kostenpflichtig über die Website

<http://www.wissenschaftsmanagement.de>

bezogen werden.

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

Exzellenz und Chancengerechtigkeit: Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Dokumentation der Fachtagung am 18. und 19. Juni 2012 in Berlin liegt vor.

Vom 18. bis 19. Juni 2012 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Berliner Congress Centrum (bcc) die Fachtagung „Exzellenz und Chancengerechtigkeit: Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ veranstaltet. Die Tagung fand vor dem Hintergrund der Evaluation des Professorinnenprogramms statt. Gemeinsam mit AkteurlInnen aus Politik, Wissenschaft und Forschung wurden die Zielsetzungen und Erfolge des Programms reflektiert.

Beiträge von Hochschulen und geförderten Professorinnen in Fachvorträgen, Impulsreferaten und Podiumsdiskussionen sowie die Präsentation innovativer gleichstellungsfördernder Maßnahmen haben gezeigt, wie das Professorinnenprogramm wissenschaftliche Exzellenz an deutschen Hochschulen befördert. Um Herausforderungen und Perspektiven des Programms zu erörtern, wurden einerseits Fragen nach den Ursachen des immer noch unzureichenden Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen ausgeleuchtet. Andererseits wurde aber auch nach den Strategien

und Visionen der Hochschulen im Wettstreit um Exzellenz gefragt und wie diese geschlechtergerecht ausgestaltet werden können, beziehungsweise inwiefern wissenschaftliche Exzellenz und Gleichstellungspolitik sich wechselseitig befördern. Handelt es sich bei dem Ziel, die Zahl der Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen und in allen wissenschaftlichen Disziplinen zu erhöhen, nur um ein Gebot der Chancengerechtigkeit? Oder leistet das Erreichen dieses Ziels nicht auch einen wichtigen Beitrag, um den Anforderungen wissenschaftlicher Exzellenz gerecht zu werden? Dabei hat auch die Frage der Familienfreundlichkeit des Wissenschaftssystems eine wichtige Rolle gespielt.

Die *Dokumentation der Fachtagung* finden Sie hier.

http://www.bmbf.de/pubRD/Tagungsdokumentation_Professorinnenprogramm.pdf

Die auf der Fachtagung präsentierte *Ausstellung* „Gleichstellungsfördernde Maßnahmen - Best Practice“ finden Sie hier:

http://www.bmbf.de/_media/bbb_pdf/Ausstellung_barrierefrei.pdf

„Grundlagen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz“ - aktualisierte Ausgabe

Die Broschüre „Grundlagen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK)“ liegt in einer aktualisierten Ausgabe vor.

Auf knapp 200 Seiten enthält die Broschüre sämtliche Bund-Länder-Vereinbarungen zur Bereitstellung von gegenwärtig jährlich rd. 8 Mrd. Euro öffentlicher Fördermittel für das Wissenschaftssystem in Deutschland. Hierzu gehören:

- das Bund-Länder-Abkommen zur Einrichtung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz GWK (GWK-Abkommen): Es ist das Fundament der gemeinsamen Forschungsförderung von Bund und Ländern.
- die Vereinbarungen und Beschlüsse zu den großen Wissenschaftspakten: Exzellenzinitiative II/ Hochschulpakt II und Qualitätspakt Lehre/Pakt für Forschung und Innovation. Mit der Exzellenzinitiative II wird die Spitzenforschung weiter gefördert und ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit ausgebaut. Im Hochschulpakt II geht es um die Schaffung zusätzlicher Studienplätze, um der anhaltenden hohen Nachfrage Rechnung zu tragen. Der Qualitätspakt Lehre verbessert die Lehre in der Breite der Hochschullandschaft. Durch den Pakt für Forschung und Innovation erhalten die von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen finanzielle Planungssicherheit.
- sämtliche Rechtsgrundlagen, die die Förderung der großen Wissenschaftsorganisationen - DFG, MPG, FhG, WGL, HGF - betreffen.
- die Vereinbarungen zum Akademienprogramm und zu acatech sowie zur Förderung von Forschungsbauten und Großgeräten an Hochschulen.

- die Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung und das Professorinnenprogramm. Beides sind wichtige Instrumente zur Förderung der Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung.

Die Broschüre kann beim GWK-Büro unter gwk@gwk-bonn.de angefordert werden. Außerdem steht sie als pdf-Datei im Internet zur Verfügung:

<http://www.gwk-bonn.de>

Sie finden die:

Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung

und die

Anlage zur Ausführungsvereinbarung Gleichstellung-Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern in von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen unter

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Info-04-2013.pdf>, S.179 - 186

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Info-04-2013.pdf>

Zeitverträge

in der Wissenschaft

In der Auseinandersetzung um die ausufernde Praxis der Befristung von Arbeitsverträgen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) der Bildungs- und Wissenschaftsgewerkschaft GEW den Rücken gestärkt. In einer Stellungnahme zur Bundesratsinitiative der Länder Nordrhein-Westfalen und Hamburg, hat sich der DGB-Bundesvorstand für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ausgesprochen. Wesentliche Vorschläge der GEW – Streichung der Tarifsperre, Verankerung von Mindestvertragslaufzeiten oder eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente des Gesetzes – wurden in die Stellungnahme mit aufgenommen. Die Stellungnahme des DGB kann im Internet abgerufen werden:

http://www.wir-gestalten-berufsbildung.de/fileadmin/user_upload/NL_wissenaktuell/Stellungnahme_Gesetzentwurf_WissZeitVG_Abt_REC-BIL.pdf

Die GEW hatte bereits am 3. Mai die Bundesratsinitiative zur Änderung des Gesetzes als „überfälligen Schritt in die richtige Richtung“ begrüßt, zugleich aber kritisiert, dass der Gesetzentwurf in wichtigen Punkten hinter den Forderungen der GEW zurückbleibt:

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

Unterdessen schlagen die GEW-Initiativen für den „Traumjob Wissenschaft“ (Templiner Manifest)

<http://www.templiner-manifest.de>

und für einen Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (Herrschinger Kodex)

<http://www.herrschinger-kodex.de>

weiter Wellen. In einer Antwort auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke hat sich die Bundesregierung erstmals klar zum von der GEW formulierten Grundsatz der Mindestlaufzeiten für Zeitverträge bekannt. „Die Bundesregierung hält es grundsätzlich für sinnvoll, wenn sich Vertragslaufzeiten bei der sachgrundlosen Befristung in der Qualifikationsphase an dem für eine wissenschaftliche Qualifizierung erforderlichen Zeitbedarf orientieren und bei Befristungen wegen Drittmittelfinanzierung am Zeitraum der Mittelbewilligung“, heißt es in der Stellungnahme der Bundesregierung. Eine Änderung des WissZeitVG lehnt die Regierung aber weiter ab.

Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Jan Korte, Agnes Alpers, Nicole Gohlke, Ulla Jelpke, Frank Tempel und der Fraktion DIE LINKE: Perspektiven guter Arbeit in Forschung und Wissenschaft
Bundestag-Drucksache 17/13050:

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/130/1713050.pdf>

Antwort auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Jan Korte, Agnes Alpers, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 17/13050
Bundestag-Drucksache 17/13361:

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/133/1713361.pdf>

Dafür fordern die Fraktionen von CDU/CSU und FDP in ihrem Antrag „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung durch kontinuierliche Impulse vorantreiben“ die Bundesregierung auf, „in den Zuwendungsbestimmungen der Projektförderung des BMBF vorzusehen, dass sich bei befristeten Arbeitsverträgen mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs, die mit der Projektfinanzierung begründet werden, die Vertragslaufzeit an der Projektlaufzeit orientiert“

Bundestag-Drucksache 17/12845

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/128/1712845.pdf>

Weiter soll die Bundesregierung, so CDU/CSU und FDP, „die Umsetzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hinsichtlich einer noch besseren Vereinbarkeit von Familie und Karriere (...) überprüfen“. Damit räumen die Regierungsfractionen ein, dass die von der GEW herausgearbeiteten Probleme der fehlenden Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung bestehen.

Unterdessen hat die **Leibniz-Gemeinschaft** „Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ vorgelegt.

http://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/downloads/Karriere/Karriere-Leitlinien_Leibniz-Gemeinschaft_Maerz_2013.pdf

Zuvor hatte die GEW Hochschulen und Forschungseinrichtungen empfohlen, sich in einem Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ zu berechenbaren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen zu verpflichten (Herschinger Kodex). In Leitlinien wird den Leibniz-Instituten empfohlen, „für herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Entfristungsmöglichkeiten in Form eines Tenure Track zu ermöglichen“. Wünschenswert sei ferner ein „ausgewogenes Verhältnis zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung“ an den Instituten.

Quelle:

http://wissenschaft.gew.de/Zeitvertraege_in_der_Wissenschaft_DGB_Bund_Destatis_Leibniz.html

Aktuell: Öffentliche Anhörung im Deutschen Bundestag am 12. Juni 2013 (mit Video)

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und die Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs interessierten den Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung in einer öffentlichen Anhörung am 12. Juni 2013.

Die Beschäftigungslage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland ist nicht zufriedenstellend. Viele Verträge hätten zu

kurze Laufzeiten, für die Nachwuchswissenschaftler ergeben sich kaum lineare Karrierewege. Darin waren sich alle ExpertInnen weitgehend einig, die der Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung unter Vorsitz von **Ulla Burchardt** (SPD) zur öffentlichen Anhörung mit dem Titel „**Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs**“ in das Berliner Paul-Löbe-Haus eingeladen hatte.

http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2013/45074057_kw24_pa_bildung_forschung/index.html

Stellungnahme der GEW zur Anhörung im Bundestag am 12. Juni 2013: „**Schluss mit der Hire-and-Fire-Politik in der Wissenschaft!**“

http://www.gew.de/GEW_Schluss_mit_der_Hire-and-Fire-Politik_in_der_Wissenschaft.html

80 % des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen im Zeitvertrag

Im Jahr 2011 hatten an deutschen Hochschulen 80,0 % der dort beschäftigten 25- bis 29-jährigen AkademikerInnen einen befristeten Arbeitsvertrag. Damit ist der wissenschaftliche Nachwuchs an Hochschulen deutlich häufiger befristet beschäftigt als andere Erwerbstätige in diesem Alter: 29% der jungen AkademikerInnen insgesamt hatten nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (Destatis) einen Zeitvertrag. Im Durchschnitt aller Erwerbstätigen dieser Altersgruppe lag die Befristungsquote bei 17,2 %. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für WissenschaftlerInnen an Universitäten, die noch nicht den Sprung zur Professur geschafft haben, spezielle Befristungsregelungen gelten. Die Beschäftigung über Zeitverträge ist von Branche zu Branche unterschiedlich: So betrug beispielsweise die Befristungsquote der 25- bis 29-jährigen AkademikerInnen bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern gerade einmal 7,0 %, im Verarbeitenden Gewerbe lag sie bei 11,4 % und in der öffentlichen Verwaltung bei 29,2 %.

Weitere Informationen zur befristeten Beschäftigung bei jungen AkademikerInnen, unter anderem

zu Dauer und Gründen für Zeitverträge, enthält der aktuelle STATmagazin-Beitrag

„Jobs ohne Befristung: Für viele Jungakademiker nur ein Traum“:

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2013_05/2013_05Beschaefigte.html

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/zdw/2013/PD13_022_p002pdf.pdf?__blob=publicationFile

Weitere Informationen:

Bundesrat - Drucksache 267/13:
http://www.bundesrat.de/cln_320/nn_6906/SharedDocs/Drucksachen/2013/0201-300/267-13,templateld=raw,property=publicationFile.pdf/267-13.pdf

Geszentwurf der Fraktion der SPD: Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (1. WissZeitVG-ÄndG)

Bundestag - Drucksache 17/12531:
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/125/1712531.pdf>

Häufig gestellte Fragen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (FAQ)

<http://www.bmbf.de/de/7702.php>

Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft vom 12. April 2007

http://www.bmbf.de/pubRD/WissZeitVG_endg.pdf

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz-WissZeitVG)

Informationen zum Verständnis und zur Anwendung

http://www.bmbf.de/pubRD/informationen_wissenschaftszeitvertragsgesetz.pdf

Hochschulkanzler begrüßen Gesetzesantrag zur Klärung der beruflichen Situation von befristet Beschäftigten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen

„Die von den Ländern Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Hamburg beantragte Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG) ist aus Sicht der Hochschulkanzler überfällig“, so Bernd Klöver, Sprecher der Kanzlerinnen und Kanzler der Hochschulen für angewandte Wissenschaften Deutschlands.

<http://www.kanzlernet.de/start/presse/pressemitteilungen.html>

Pressestimmen:

Prekariat statt Professur

Viele Postdocs klagen über wenig Geld und befristete Verträge. Ein Bericht zeigt: Promovierte machen überall Karriere, nur nicht in der Wissenschaft.

<http://www.zeit.de/wissen/2013-04/nachwuchswissenschaftler-arbeitsbedingungen>

Kind oder Karriere

Immer mehr wissenschaftliche MitarbeiterInnen arbeiten auf befristeten Stellen. Rechte wie Mutterschutz und Elternzeit gelten für sie nur eingeschränkt.

<http://www.taz.de/Prekaere-Arbeit-an-Universitaeten/!114979/>

GEW: „Zeitverträge von Beschäftigten mit Kindern verlängern“

Bildungsgewerkschaft legt Rechtsratgeber und Vorschläge zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung vor.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat Bund und Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufgefordert, die Vereinbar-

keit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung zu verbessern. „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in aller Munde. Tatsächlich laufen für viele junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sozialstaatliche Standards leer, wenn sie eine Familie gründen und Kinder zu betreuen haben – das muss sich ändern“, erklärte das für Hochschule und Forschung verantwortliche Vorstandsmitglied der GEW, **Andreas Keller**, aus Anlass der Präsentation des neuen GEW-Rechtsratgebers „Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung“.

Schwierige Rahmenbedingungen gäbe es insbesondere für befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sagte der GEW-Hochschulexperte. „Zwar enthält das 2007 in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz eine so genannte familienpolitische Komponente, welche die Verlängerung von Zeitverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Kinder betreuen, vorsieht. Dabei handelt es sich jedoch um eine reine Kann-Bestimmung – ob die Arbeitsverträge tatsächlich verlängert werden, entscheidet allein der Arbeitgeber. Wir brauchen daher eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente, die allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern einen Rechtsanspruch auf Verlängerung ihrer Zeitverträge gibt“, erklärte Keller.

Besonders benachteiligt sind nach Angaben der GEW Beschäftigte in *Drittmittelprojekten*. „Während wissenschaftliche Angestellte auf Haushaltsstellen zumindest dann ein Recht auf eine Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge haben, wenn sie in Mutterschutz oder Elternzeit gehen, gibt es für Drittmittelbeschäftigte keine vergleichbare Regelung. Es kann sogar passieren, dass eine Mutter im Wochenbett ihren Job verliert und auf die Straße gesetzt wird – das ist skandalös“, kritisierte Keller. Die GEW fordere daher den gleichen Schutz für alle Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, unabhängig davon, ob sie aus dem Haushalt oder mit Drittmitteln finanziert werden. „Voraussetzung dafür ist eine familienfreundliche Haushaltspolitik: Bei Forschungsprojekten muss von vornherein einkalkuliert werden, dass Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit

gehen könnten.“

Keller betonte, dass von familienfreundlichen Beschäftigungsbedingungen nicht nur Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie deren Familien profitierten. „Auch Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben ein Interesse daran, dass Doktorarbeiten und Forschungsprojekte nicht vorzeitig abgebrochen, sondern erfolgreich abgeschlossen werden. Die GEW erwartet daher von Wissenschaftseinrichtungen, dass sie über die gesetzlichen Vorgaben hinaus familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen“, betonte der GEW-Sprecher. Hierzu gehörten auch flexible Arbeitszeiten, familiengerechte Sitzungstermine und bedarfsgerechte Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Auch den Bedürfnissen von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen müsse Rechnung getragen werden.

<http://www.gew.de/Broschueren.html>

Bericht vom 4. Follow-up-Kongress zum Templiner Manifest

GEW-Ratgeber und Positionspapier zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung standen auch im Mittelpunkt des 4. Follow-up-Kongresses zum Templiner Manifest, der am 18. April 2013 in Berlin unter dem Motto „Gehe zurück auf Los ...!“ stattfand. Abgeordnete aus allen fünf Bundestagsfraktionen nahmen Stellung, **Anke Burkhardt** vom Institut für Hochschulforschung stellte den neuen Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) vor (s. a. Beitrag unter Hochschulen/Hochschulforschung in diesem Journal).

Im Fazit zum Kongress betonte Dr. Andreas Keller, dass die auf dem Kongress präsentierten Beispiele erschütternd seien und den dringenden Handlungsbedarf deutlich gemacht hätten. Da das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ein Sonderarbeitsrecht für die Wissenschaft darstelle, könne es durchaus auch im Sinne eines Nachteilsausgleichs Sonderregelungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wie die familienpolitische Komponente geben. Er würdigte, dass in den

Bundestagsanträgen ein Teil der GEW-Forderungen aufgegriffen worden sei. Die GEW werde die nächste Anhörung des Bundestages nutzen, um weiter für ihre Positionen zu werben. Die Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes liege „in der Luft“ – so schnell wie möglich, spätestens nach der Bundestagswahl, müsse nun gehandelt werden.

http://www.gew.de/Bericht_4._Follow-up-Kongress.html

Bitte lesen Sie auch:

GEW schlägt „Pakt für gute Arbeit in der Wissenschaft“ vor

Bildungsgewerkschaft zur Frühjahrstagung des Wissenschaftsrats

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

Der persönliche Blick von Wissenschaftlerinnen auf ihre Arbeit

Mit einer Serie von Interview-Filmen zeigen WissenschaftlerInnen der Leuphana Universität Lüneburg den persönlichen Blick von forschenden Frauen auf ihre Arbeit. Die Dokumentarfilmerin **Kerstin Hoppenhaus** vom Centre for Digital Cultures der Leuphana hat dazu Gespräche mit 12 Wissenschaftlerinnen ganz unterschiedlicher Disziplinen geführt.

Ausgangspunkt für die Interviews des Projekts ‚Significant Details‘ war jeweils ein scheinbar fachfremdes Objekt aus der Umgebung der Interviewten – zum Beispiel ein Sofa, eine Spieluhr oder eine Limonadenflasche. Entstanden sind daraus Geschichten von ungelösten Rätseln und unerwarteten Erkenntnissen, von Rückschlägen und Fehlern oder von einer lebenslangen Passion. Mit

ihrem Angebot gehen die Lüneburger MedienwissenschaftlerInnen ein auf die steigende Nachfrage nach qualitativ hochwertigen audio-visuellen Inhalten im Internet. Die Filme werden auf einer eigenen Website (<http://www.significantdetails.de>) präsentiert. In ‚Significant Details‘ erzählen Wissenschaftlerinnen von ihrem Leben mit und in der Wissenschaft. Ihre Geschichten gehen immer von „signifikanten Details“ aus, konkreten Objekten, die die Forscherinnen persönlich mit ihrer Wissenschaft verbinden. „Dieses Sofa hat mein Großvater gebaut“, erzählt etwa **Anne Ulrich**, Professorin für Biochemie am Karlsruher Institut für Technologie. „Es war jahrelang im Familienbesitz, bis ich es dann übernommen habe als ich mein allererstes Büro in Jena eingerichtet habe. In unserem Metier braucht man öfter mal eine Übernachtungsgelegenheit, zum Beispiel bei Messungen am Spektrometer, wo alle paar Stunden die Proben gewechselt werden müssen, und das Gerät läuft ja Tag und Nacht, weil der Messbetrieb so teuer ist...“ „Significant Details“ will Wissenschaftlerinnen eine Plattform bieten, um von sich und ihren Erfahrungen zu berichten und so jungen Frauen den Einstieg in die wissenschaftliche Welt zu erleichtern. Nicht das Fachwissen der Interviewten steht deshalb bei den Interviews im Vordergrund, sondern die Person. Die ersten vier Videos stehen auf der Website bereits zur Verfügung. In regelmäßigen Abständen werden neue hinzugefügt. Die rund zehnmütigen Filme können einzeln heruntergeladen oder kostenfrei als Podcast abonniert werden. Zuschauer sind also nicht an feste Sendetermine gebunden, sondern können selbst bestimmen, wann und wo sie sich mit den Wissenschaftlerinnen beschäftigen wollen.

Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Robert Bosch Stiftung gefördert. Projektträger ist das Centre for Digital Cultures der Leuphana Universität Lüneburg. Medienpartner ist der Spektrum der Wissenschaft Verlag, ausführende Produzentin ist die Teer+Feder Filmproduktion Berlin.

<http://www.leuphana.de/aktuell/meldungen/pressemitteilungen.html>

<http://www.significantdetails.de/de/home>

Personalia

Heinz Maier-Leibnitz-Preis 2013

Der Heinz Maier-Leibnitz-Preis 2013 geht an vier junge Wissenschaftlerinnen und fünf junge Wissenschaftler. Der mit erstmals 20 000 Euro dotierte Preis wurde am 3. Juni 2013 im Magnus-Haus, in Berlin verliehen. Die Auszeichnung ist zugleich Anerkennung und Ansporn, die wissenschaftliche Laufbahn geradlinig weiterzuverfolgen.

Die vier ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen:

- Dr. Christine Hentschel, Soziologie, Humboldt-Universität zu Berlin
- Dr. Lena Maier-Hein, Medizinische Informatik, Deutsches Krebsforschungszentrum, Heidelberg
- Dr. Nicole Megow, Diskrete Mathematik/Informatik, Technische Universität Berlin
- Dr. Clarissa Vierke, Afrikanistik, Universität Bayreuth

http://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/leibnitz-preis/

Neue Vorsitzende der Universität Bayern im Amt

Am 1. April 2013 hat

Frau Prof. Dr. Sabine Doering-Manteuffel

ihre zweijährige Amtszeit als Vorsitzende der Universität Bayern e.V. angetreten.

Seit Oktober 2011 ist Sabine Doering-Manteuffel Präsidentin der Universität Augsburg.

<http://www.unibayern.de/Aktuelles/142013-Amtsantritt-Vorsitzende-Sabine-Doering-Manteuffel-1488/>

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Frauenquote

Einführung einer verbindlichen Frauenquote für Aufsichtsräte scheitert

Ergebnis der Abstimmung und Presseberichte.

Am 18. April 2013 wurde die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote in Aufsichtsräten durch die Mehrheit der schwarz-gelben Koalition abgelehnt. Der Bundestag stimmte gegen den vom rot-grün dominierten Bundesrat vorgelegten Gesetzentwurf, ab 2018 eine verbindliche Quote von zunächst 20 Prozent und später 40 Prozent von Frauen in Aufsichtsräten einzuführen. Union und FDP konnten so die Gefahr für ein Scheitern ihres Bündnisses abwenden. Der Abstimmung im Bundestag waren heftige und kontroverse Debatten vorausgegangen.

Im Vorfeld hatten mehrere Frauen aus der CDU/CSU – unter ihnen **Arbeitsministerin Ursula von der Leyen** – gedroht, mit der Opposition für den Antrag zu stimmen. Aber stattdessen fasste die Union einen Bundesvorstandsbeschluss für eine verbindliche 30%-Frauenquote in Entscheidungsgremien ab dem Jahr 2020. Diese Vorgabe solle nach einem Vorstandsbeschluss ins Unions-Wahlprogramm einfließen. Bundeskanzlerin Merkel sah sich daraufhin dem massiven Protest der Opposi-

tionsparteien ausgesetzt. Sie habe die BefürworterInnen der Quote aus den eigenen Reihen mit einem schlechten Kompromiss ruhiggestellt. In einem persönlichen Brief hatten führende Frauenverbände an alle Bundestagsabgeordneten appelliert, für die Frauenquote zu stimmen: Freiwillige Selbstverpflichtungen hätten sich als ungeeignet erwiesen. Daher sei es „höchste Zeit, mit verbindlichen Regelungen dem grundgesetzlich verbrieften Anspruch von Frauen auf gleiche Teilhabe Geltung zu verschaffen. Es ist Zeit für Entscheidungen“, hieß es im öffentlichen Brief der Verbands-Initiatorinnen der Berliner Erklärung, Business and Professional Women, Deutscher Juristinnenbund, Deutscher LandFrauenverband, European Women's Management Development, FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte und Verband deutscher Unternehmerinnen. Die Verbände kritisieren die Angriffe auf die BefürworterInnen einer Quote: „Es gibt seit Langem eine parteiübergreifende Mehrheit für eine verbindliche Mindestquote in Aufsichtsräten der Privatwirtschaft und der öffentlichen Unternehmen. Dabei geht es um weit mehr als die Aufsichtsräte: Letztlich geht es um eine faire Bewertung der Arbeit, die Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft leisten. Die Bundesratsinitiative wurde mit Stimmen aller Parteien beschlossen. An diesem Donnerstag besteht die historische Chance, die Gleichstellungspolitik gemeinsam einen großen Schritt weiterzubringen“, betonten die Initiatorinnen der Berliner Erklärung.

Die Verbände verwiesen dabei auf das im Koalitionsvertrag festgeschriebene Ziel: „Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst soll maßgeblich erhöht werden.“

Quellen:

Zweiwochendienst, Frauen,
Gesellschaft und Politik, Nr. 309/2013
<http://www.frauen.zwd.info>

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

Liveübertragung der Debatte:

<http://www.bundestag.de/Mediathek/index.jsp?action=tv>

http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2013/44023303_kw16_angenommen_abgelehnt/index.html

Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes zur Entscheidung: „Nein“ zur Frauenquote für die Aufsichtsräte - Gesetzgeber ignoriert Verfassungsauftrag

http://www.djb.de/st-pm/pm/pm13_11/

Stellungnahme des Vereins Frauen in die Aufsichtsräte FidAR: Der Quotenkrimi endet mit Wahlversprechen / FidAR: „Letzte Chance vertan, unser Druck zeigt jedoch Wirkung“

<http://www.fidar.de/presse-aktuelles/fidar-pressemitteilungen/ansicht/artikel/pressemitteilung-vom-18-april-2013.html>

Presseberichte:

Ein Parlament voller Frauenversther
Die CDU hat sich mit der Frauenquote blamiert. Doch auch Rot-Grün ist den Beweis noch schuldig, wie ernst man es mit der Gleichberechtigung meint.

<http://www.zeit.de/politik/deutschland/2013-04/frauenquote-cdu-gruene-merkel-leyen-kommentar>

Koalition stimmt gegen feste Frauenquote
Flexi-Quote bleibt: Die schwarz-gelbe Regierungskoalition schmettert im Bundestag den Oppositionsvorstoß für eine Frauenquote in Aufsichtsräten ab.

Frauenministerin Schröder und die Opposition werfen sich gegenseitig Versagen vor. Die Debatte zum Nachlesen.

<http://www.sueddeutsche.de/politik/nachschlagabtausch-im-bundestag-koalition-stimmt-gegen-feste-frauenquote-1.1652040>

*Das Ende der wirren Forderungen
Endlagersuche, Kinderbetreuung, Gleichstellung
Homosexueller. Und jetzt die Frauenquote. Themen,
die lange Zeit für viel Aufregung gesorgt haben, sind
glatt gebügelt.*

<http://www.taz.de/Kommentar-Frauenquote-im-Wahlkampf/!114756/>

Feste Frauenquote ist vom Tisch

*Der Bundestag hat mit der Mehrheit der Regierungskoalition die Einführung gesetzlicher Frauenquoten für Aufsichtsräte abgelehnt. Gregor Gysi zur Debatte:
„Es ist schlimm, dass sie heute Frauen zwingen gegen Frauenrechte zu stimmen.“*

<http://www.tagesspiegel.de/politik/abstimmung-im-bundestag-feste-frauenquote-ist-vom-tisch-/8086468.html>

*Der Quotenstaat opfert die Gleichberechtigung
Deutschland einig Quotenland. Die Gleichstellung der
Geschlechter wird mit den ewig gleichen Schein-Argumenten zu einem Dogma erhoben. Die Gesellschaft bezahlt dafür mit dem Verlust des Verfassungsprinzips der Gleichberechtigung.*

<http://www.wiwo.de/erfolg/trends/frauenpolitik-der-quotenstaat-opfert-die-gleichberechtigung/8181748.html>

Was den Frauen wirklich helfen würde

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/dauerstreit-um-frauenquote-was-den-frauen-wirklich-helfen-wuerde-1.1652023>

Merkel zeigt Schwäche

Von der Leyen gegen Merkel, Leidenschaft gegen Langeweile: In dieser Woche ist es zum Showdown der beiden mächtigsten Frauen Deutschlands gekommen. Der Rauch hat sich noch nicht ganz verzogen, aber eines steht schon jetzt fest: Die Kanzlerin hat den Streit verloren. Sie ist erpressbar.

<http://www.sueddeutsche.de/politik/debatte-um-frauenquote-merkel-zeigt-schwaeche-1.1652610>

LeserInnen-Vorschläge zur Frauenförderung

„Frauenquote in Aufsichtsräten? SZ.de-Leser haben originellere Ideen, wie sich im Arbeitsleben mehr Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen verwirklichen lässt. Eine kleine Auswahl.“

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/leser-vorschlaege-zur-frauenfoerderung-muetter-in-den-chefsessel-1.1658711>

Frauenquote für Aufsichtsräte hilft den Parteien, aber nicht den Frauen

„Mit einer gesetzlichen Frauenquote für Aufsichtsräte und Vorstände wird nach Einschätzung des Berufsverbandes DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK das eigentliche Thema verfehlt. Schon heute zeigt sich, dass die wenigen Aufsichtsratsmandate, die an Frauen vergeben werden, häufig an Top-Managerinnen aus dem Ausland gehen. Für qualifizierte Frauen aus Deutschland ändert sich daher mit einer solchen Quote noch überhaupt nichts zum Besseren. Bei der Frauenquote handelt es sich aber um ein ideales Wahlkampfthema, das keine Partei der Konkurrenz überlassen wird. Die Politiker überbieten sich daher mit Vorschlägen, haben dabei aber eher den eigenen Wahlerfolg im Auge als die Förderung der Frauen.“

<https://www.die-fuehrungskraefte.de/home/news-detailansicht/article/2013/>

Unternehmenskontrolle:

„Das Kriterium Frau alleine reicht nicht“

Interview mit Florian Schilling, er ist Partner der Personalberatung Board Consultants International.

<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/a-902521-2.html>

Angela Merkel bei der Frauen Union

Die Veranstaltung illustriert ein beeindruckendes Narrativ

<http://www.sueddeutsche.de/bayern/angela-merkel-bei-der-frauenunion-berauscht-vom-bonus-der-macht-1.1691790-2>

Spiegel-Mann Tuma spottet gegen ProQuote

„Spiegel-Autor Thomas Tuma lässt Dampf ab und zwar so richtig: In der aktuellen Ausgabe spottet er in seinem Essay „Die ScheinriesInnen“ über den Verein ProQuote e.V. Tuma wirft den Macherinnen vor, ihre Funktionen und ihre Medien im Eigeninteresse zu missbrauchen. Es gehe den ProQuote-Frauen um „Deutungshoheit, um Egos, um Macht“, statt um Journalismus. Was sagen die ProQuote-Gründerinnen dazu? Sie haben Tuma bereits zu einem Bierchen auf ihre nächste Mitgliederversammlung eingeladen.“

<http://meedia.de/print/spiegel-mann-tuma-breitseite-gegen-proquote/2013/05/27.html>

Lesen Sie ergänzend dazu:

<http://www.pro-quote.de/proquote-ladt-quotengegner-thomas-tuma-zum-bier-ein/>

<http://www.sueddeutsche.de/medien/spiegel-und-pro-quote-gegenreden-1.1685622>

Quoten in der Politik:

Parteien, Quoten und Kompetenz

„Was passiert, wenn Parteien ihre Listen quotieren? Dieser Frage ging Torsten Persson (Universität Stockholm) in der zweiten WZB Distinguished Lecture in Social Sciences am 23. Mai 2013 nach. Er zeigte, dass Quoten nicht nur zu größerer Balance zwischen Männern und Frauen führen, sondern auch die Zahl inkompetenter Kandidaten reduzieren können. Der Vortrag liegt jetzt als Videomitschnitt vor. Seine theoretischen Vorhersagen hat er anhand eines schwedischen Datensatzes, der alle Wahllisten aller schwedischen Kommunalwahlen der letzten 25 Jahre beinhaltet, überprüft. Von besonderem Interesse ist dabei die 1993 von den schwedischen Sozialdemokraten unilateral eingeführte „Reißverschlussquote“. Die empirische Analyse bestätigt den Zusammenhang von Quotierung und höherer Kandidatenkompetenz. Torsten Persson ist Professor of Economics an der Universität Stockholm.“

<http://www.wzb.eu/de/news/parteien-quoten-und-kompetenz>

Bitte beachten Sie die *umfangreiche Berichterstattung* auf dem Portal des zwd-Magazins Frauen. Gesellschaft und Politik (Ausgabe 309)

Taktieren mit Quoten-Versprechen: Feste Quote statt Flexi-Regelung

- zwd-Schwerpunkt: Der ‚Quoten-Deal‘ – Das Ende einer Ära
- Interview mit Literaturwissenschaftlerin Hanna Rosin: „Die Wirtschaft braucht mehr Frauen in Machtpositionen“
- Chronologie: Chronik Teil V zu den aktuellen Entwicklungen der Frauenquote
- Interview mit Niedersachsens Frauenministerin Cornelia Rundt: Masterplan Gender-Mainstreaming auf der Agenda

Quotenchronologie Teil V: Die jüngsten Entwicklungen der gesetzlichen Frauenquote. Die fünfteilige Quotenchronik erscheint in Kürze als zwd-Sonderheft/Dossier.

<http://www.zwd.info>

Bundeskanzlerin diskutiert mit Frauen in Spitzenpositionen

Bundeskanzlerin Angela Merkel kam am 07. Mai 2013 zu einem Erfahrungsaustausch mit Frauen in Führungspositionen zusammen. Bei dem Treffen im Kanzleramt sollte darüber diskutiert werden, wie es mehr Frauen in leitende Funktionen von Wirtschaft und Gesellschaft schaffen können.

Dazu wurden 75 weibliche Führungskräfte aus Firmen, Kultur, Verwaltung und Wissenschaft sowie 30 junge Frauen erwartet. Dabei waren auch elf Nachwuchskräfte aus Paktunternehmen und -organisationen und **Dr. Ulrike Struwe**, Leiterin des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen.

Die Kanzlerin sprach mit ihren Gästen über deren Erfahrungen. Es ging dabei vor allem um die individuellen und strukturellen Bedingungen beruflichen Erfolgs von Frauen. Diskutiert wurde auch, was sich in der Gesellschaft, in den Unternehmen und in der Politik ändern muss, damit mehr Frauen Führungspositionen erreichen.

Es fanden Gespräche zu drei Themenblöcken statt: Persönliche Erfahrungen, Empfehlungen für künftiges Handeln, Netzwerke.

75 der Teilnehmerinnen haben Führungspositionen in ganz unterschiedlichen Bereichen inne. Darunter sind Vorstände und Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen, Unternehmerinnen, Frauen in Spitzenpositionen der Medien, der Kunst und Kultur, der Wissenschaft, des öffentlichen und öffentlich-rechtlichen Bereichs, der Justiz, der Kirchen und der Kommunen.

Zusätzlich waren 30 Nachwuchskräfte eingeladen. Das waren Auszubildende, Studentinnen, Doktorandinnen und junge Wissenschaftlerinnen aus den Studienfächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

Die Veranstaltung kann in der *Mediathek der Bundesregierung* heruntergeladen werden.

http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Service/Mediathek/Videos/videos_node.html?id=708742

Begleitartikel mit Bildstrecke:

<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2013/05/2013-05-07-merkel-frauen.html>

Presseartikel:

Merkel diskutiert mit Frauen übers Rollenbild

<http://www.tagesspiegel.de/politik/einladung-von-der-bundeskanzlerin-merkel-diskutiert-mit-frauen-uebers-rollenbild/8176292.html>

Frauenverbände befragen Spitzenkandidaten

Auf der Veranstaltung „Spitzenfrauen fragen Spitzenkandidaten“ am 17. Mai 2013 in Berlin stellten **Henrike von Platen** (BPW Germany), **Dr. Regine Rapp-Engels** (DÄB), **Sylvia Kegel** (dib), **Ramona Pisal** (DJB), **Brigitte Scherb** (dlv), **Dr. Martine Herpers** (eff), **Rena Bargsten** (EWMD), **Monika Schulz-Strelow** (FidAR) und **Annette Bruhns** von ProQuote Medien prominenten PolitikerInnen Fragen nach **Quote**, **Equal Pay** und **Gleichstellung**.

SPD-Kanzlerkandidat **Peer Steinbrück** kündigte an, im Falle der Regierungsübernahme eine Quote von 40 Prozent sowohl für die Aufsichtsräte als auch die Vorstände von börsennotierten Unternehmen einzuführen.

Stellvertretend für die Bundeskanzlerin vertrat **Ursula von der Leyen** das Konzept der Union: Bis 2020 solle es mit Flexi-Quoten weitergehen, ab dann solle eine starre Quote von 30 Prozent für die Aufsichtsräte gelten. Als Sanktion schwebte ihr vor, dass Aufsichtsratsmitglieder ihren Anspruch auf Entgelt verirken, wenn sie nicht die Frauenquote erfüllen.

Eine ablehnende Haltung zur Quote erfuhren die Spitzenfrauen erwartungsgemäß aus dem Lager der FDP. Stellvertretend für FDP-Spitzenkandidat **Rainer Brüderle**, ließ **Heinrich Kolb** vernehmen, die Quote sei ein „sehr starker Eingriff in die unternehmerische Freiheit“.

Die Spitzenkandidatinnen der Linken, **Sahra Wagenknecht**, und Bündnis 90/ Die Grünen, vertreten durch **Katrin Göring-Eckardt**, bezeichneten sich als überzeugte Vertreterinnen für die Quote.

http://www.fidar.de/webmedia/documents/presse/PM_spitzenfrauen_170513.pdf

<http://www.dradio.de/dlf/sendungen/wirtschaftundgesellschaft/2111637/>

Statusbericht

„Frauen in Führungspositionen“

Im Oktober 2011 haben die 30 DAX-Unternehmen eine freiwillige Selbstverpflichtung vorgestellt, mit der sich die Unternehmen realistische, unternehmensspezifische und messbare Ziele zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen setzen.

Am 22. April 2013 haben die beteiligten Unternehmen den **zweiten Statusbericht** seit Beginn der Initiative im Jahr 2011 veröffentlicht. Trotz unterschiedlicher Branchenvoraussetzungen ist die Tendenz weiter steigend.

In der *Präambel* des Berichts heißt es:

„Die Unternehmen bekennen sich zu folgenden Grundsätzen:

Die 30 DAX-Unternehmen setzen sich für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wichtigen Bestandteil des Diversity-Managements ein.

Die 30 DAX-Unternehmen haben in einer europaweit einmaligen Initiative eine freiwillige Selbstverpflichtung erarbeitet. Sie setzen sich realistische, unternehmensspezifische und messbare Ziele zur Steigerung des Frauenanteils in Führungsfunktionen. Der gemeinsame Fortschrittsbericht erfolgt jährlich auf Grundlage der beigefügten Übersicht. Damit halten die 30 DAX-Unternehmen ihr im März 2011 gegebenes Versprechen. Darüber hinaus verpflichten sie sich, in den kommenden Jahren die eigens hierfür eingerichtete Arbeitsgruppe fortzuführen und die Zielerreichung in gegenseitigem Austausch über beste Lösungen zu sichern. Die 30 DAX-Unternehmen setzen auf die freiwillige Selbstverpflichtung als den zielführenden und nachhaltigen Weg, der eine gesetzliche Regelung entbehrlich macht. Die Arbeitsgruppe der 30 DAX-Unternehmen stellt fest, dass die Rahmenbedingungen in den einzelnen Unternehmen erheblich differieren. So unterscheiden sich die Ziele je nach Branche, strategischer Ausrichtung und Organisa-

tionsstruktur sowohl in der Art wie in der absoluten Höhe. Jedes Unternehmen wird in Zukunft innerhalb seines Nachhaltigkeits- oder Geschäftsberichts über den aktuellen Stand der Frauenförderung, den Grad der Zielerreichung und die dafür ergriffenen und geplanten Maßnahmen zur Frauenförderung berichten. Frauenförderung ist eine gemeinsame Aufgabe von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. Die 30 DAX-Unternehmen leisten mit dieser Umsetzung ihrer Erklärung ihren Beitrag und werden den konstruktiven Dialog hierzu konsequent fortführen."

Im Bericht genannte **Maßnahmen** zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen als integraler Bestandteil des ganzheitlichen Diversity-Ansatzes:

- Gezielte Personalentwicklung;
- Transparenz und genderkonforme Gestaltung von Rekrutierungs-, Auswahl- und Besetzungsprozessen;
- Rekrutierungsaktivitäten an Schulen und Hochschulen mit dem Ziel, MINT-Berufe attraktiver zu machen und Absolventinnen und Absolventen von MINT-Berufs- und Studiengängen zu gewinnen;
- Vereinbarkeit von Karriere und Familie;
- Aktivitäten zur Unterstützung des Kulturwandels in den Unternehmen.

[http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/files/736FC469357525BFC1257B550028627E/\\$file/Dax-30_Frauen_in%20Fuehrungspositionen.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/files/736FC469357525BFC1257B550028627E/$file/Dax-30_Frauen_in%20Fuehrungspositionen.pdf)

Studie der FOM Hochschule zur Akzeptanz der Frauenquote

Die Skepsis gegenüber einer gesetzlichen Frauenquote ist groß. Das hat eine Umfrage unter über 760 berufsbegleitend Studierenden ergeben, die

zum Großteil selbst in leitenden Positionen sitzen: 65,6 Prozent von ihnen sprechen sich gegen die Einführung einer Quote aus. 24,6 Prozent befürworten eine Quote für alle Führungspositionen, 9,7 Prozent könnten sich eine Frauenquote für Top-Management und Aufsichtsräte vorstellen. „Besonders interessant: Männer und Frauen stehen dem Thema recht unterschiedlich gegenüber“, so **Prof. Dr. Anja Seng**, Rektoratsbeauftragte für Diversity Management. „Während nur 47,7 Prozent der Studentinnen die Quote ablehnen, sind es unter den Studenten über 93 Prozent.“

In einem sind sich die Gegner der Frauenquote auf jeden Fall einig: Positionen sollten entsprechend der Qualifikationen und unabhängig vom Geschlecht besetzt werden (94 Prozent). Über die Hälfte von ihnen ist zudem überzeugt, dass zunehmende Regelungen den Markt verzerren würden. Anders die Befürworter: Sie erhoffen sich durch die Quote ein Umdenken unter den bisherigen Führungskräften (67,7 Prozent), bessere Chance für Frauen (63,5 Prozent) sowie eine Veränderung der Unternehmenskulturen (56,5 Prozent).

Unabhängig von der Quote betonten alle Befragten: Unternehmen mit gemischten Management-Teams sind erfolgreicher als rein männerdominierte Unternehmen (72,4 Prozent). „Um den Frauenanteil entsprechend zu erhöhen, werden Maßnahmen wie die Flexibilisierung von Arbeitszeit, -ort und Terminplanung sowie eine Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote favorisiert“, erklärt Anja Seng. „Darüber hinaus sieht ein Großteil der befragten Frauen die Unterstützung durch die Unternehmensleitung als einen wichtigen Faktor, um Karriere zu machen.“

Die kompletten Ergebnisse der Umfrage sind unter dem Titel „Akzeptanz der Frauenquote“ in der Schriftenreihe des KCS KompetenzCentrums für Statistik und Empirie erschienen. Verantwortlich für die Publikation zeichnen **Prof. Dr. Anja Seng**, **Laura Fiesel** und **Prof. Dr. Christian Rüttgers**.

<http://www.fom.de/aktuelles-storage/2013/studie-der-fom-hochschule-frauenquote-nein-danke.html>

Einschätzungen zur Frauenquote aus der HHL Leipzig Graduate School of Management

Im Kontext der aktuellen politischen Diskussion zur Frauenquote stellte **Prof. Dr. Andreas Pinkwart**, HHL-Rektor und ehemaliger Wissenschaftsminister von Nordrhein-Westfalen fest: „Ein höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen wird sich – auf welchem Wege auch immer – in den nächsten Jahren erhöhen müssen. Das fordert auch die Business Schools heraus. Ihre Attraktivität für weibliche Studierende, Professorinnen und Managerinnen wird entscheidend für ihren künftigen Erfolg. Aktiv gilt es nun, für eine größere Einbeziehung von Frauen an Wirtschaftshochschulen zu arbeiten und mehr Frauen in die Fakultät, in die Gremien und in die Studentenschaft mit aufzunehmen, spezielle Stipendienprogramme aufzulegen oder die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Studium zu erleichtern.“

Meinungen von HHL-Studierenden auf YouTube

Studenten aus dem M.Sc.- sowie dem MBA-Programm der HHL diskutieren die Frauenquote kontrovers. Auszüge der Statements (in englischer Sprache) finden sich auf YouTube unter

<http://youtu.be/IKu2xvspwU>

Christian Strenger, Akademischer Direktor des Center for Corporate Governance an der HHL sowie Mitglied der ‚Regierungskommission Corporate Governance‘ und zahlreicher Aufsichtsräte, wies innerhalb der aktuellen Diskussion auf einen Vorschlag hin, den die Corporate-Governance-Kommission der Bundesregierung bereits 2009 gemacht hatte. Hauptanliegen dieses Vorschlags war, dass nicht nur börsennotierte Firmen unternehmensspezifisch festlegen können und sollen, wie man in drei bis fünf Jahren die unbestreitbaren Vorteile von Frauen in führenden Positionen rea-

lisieren will. Der Governance-Experte hält es für wenig zielführend, das Thema allein nur im Hinblick auf den Aufsichtsrat zu diskutieren. „Im Aufsichtsrat braucht man die erfahrensten Persönlichkeiten. Weibliche Führungskräfte wie jedoch auch andere so genannte Diversity-Kandidaten müssen bereits ab den unteren Managementebenen aufgebaut werden.“ Christian Strenger hob hervor: „Es wird häufig davon ausgegangen, dass Frauen innerhalb eines Unternehmens auf jeden Fall ganz nach oben an die Spitze wollen. Diese Freiheit der Entscheidung wird ihnen abgenommen, wenn man pauschal sagt, die müssen. Darüber sollte man auch einmal nachdenken.“ Er fügte hinzu: „Wie so oft wird auch das Thema Frauenquote überstrapaziert diskutiert. Die jüngsten Erfahrungen mit der Besetzung bei DAX-Aufsichtsräten (Frauenanteil 40%) belegen, dass die ‚Machokultur‘ abnimmt und das so wichtige Thema an Normalität gewinnt.“

<http://www.hhl.de/discover-hhl/news/article/detail/2013/04/09/ein-hoeherer-frauenanteil-in-fuehrungspositionen-ist-unaufhaltsam/>

Universität Leipzig: Studie zu Führungsqualitäten

Den in deutschen Chefetagen immer noch unterrepräsentierten Frauen werden nach einer Untersuchung der Universität Leipzig bessere Führungsqualitäten zugetraut als Männern. Wie die aktuell veröffentlichte Studie des Lehrstuhls für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Leipzig zeigt, wird das Verhalten von Chefinnen und Chefs unterschiedlich wahrgenommen.

Positive Führung werde zwar mit Männern und Frauen gleichermaßen in Verbindung gebracht. Negatives Führungsverhalten hätten die Probanden hingegen eher Männern zugetraut. In der Online-Umfrage wurden 164 Personen aus der arbeitenden Bevölkerung im Alter von 19 bis 78 Jahren in ganz Deutschland gebeten, Männer und Frauen im Hinblick auf verschiedene Führungsstile einzuschätzen.

Die Erhebung fand im Rahmen eines Projektmoduls der Masterausbildung Psychologie an der Universität Leipzig im Wintersemester 2012/13 statt. Sie wurde von acht Studierenden und zwei Dozentinnen des Lehrstuhls für Arbeits- und Organisationspsychologie umgesetzt. Ein interessantes Detail, das sich daraus ergab: Das Geschlecht der Befragten spielte eine Rolle bei den Einschätzungen. Besonders Frauen schrieben positive Führung eher ihrem eigenen Geschlecht zu. Männer dagegen waren wesentlich zurückhaltender mit geschlechtsbezogenen Zuschreibungen. Gängige Stereotype über Männer und Frauen könnten, so die Expertein, eine Erklärung für diese Befunde liefern. Positive Führung verstanden die Befragten als förderndes, unterstützendes, faires und sinnstiftendes Verhalten. Negative Führung hingegen wurde mit aggressiven und feindseligen Verhaltensweisen beschrieben. „Das Rollenbild der Frau ist eher fürsorglich, unterstützend und sozialer. Das spielt Frauen in Führungspositionen in die Hände“, sagt Dozentin **Christiane Stempel**, die ihrer Kollegin **Sabine Korek** die Studie federführend betreut hat. Beide Psychologinnen arbeiten am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie.

Die Verhaltensweisen schlechter Führung wie Aggressivität und Vorteilsnahme passten andererseits besser zum männlichen Stereotyp, was die gefundenen Zuschreibungen erklärt. Dass Frauen ihre Geschlechtsgenossinnen bei der Bewertung von Führungsverhalten mehr bevorzugen als Männer die Ihren, findet sich bereits in früherer Forschung. Ein Grund könnte Solidarität unter Frauen in einer vorrangig von Männern geprägten Führungswelt sein. „Männer dagegen empfinden ihre Geschlechtsgenossen eventuell sogar als die größere Konkurrenz“, erklärt Stempel. Allerdings seien weitere Forschungen auf dem Gebiet nötig, um entsprechende Mechanismen zu klären.

Der Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie existiert seit 1995 und beschäftigt sich mit zahlreichen Fragestellungen des Arbeitsalltags. Das Spektrum reicht dabei von Führungs- und Genderforschung bis hin zu Themen der Arbeitsgestaltung und des Gesundheitsmanagements.

http://www.zv.uni-leipzig.de/service/presse/pressemeldungen.html?ifab_modus=detail&ifab_id=4893
<http://www.uni-leipzig.de/~apsycho/>

Beurteilung von Führungskräften in Wirtschaft und Wissenschaft

Frauen werden als führungsbereiter wahrgenommen, wenn sie Stolz auf ihre eigene Leistung zeigen. Wirken sie hingegen fröhlich, wird ihnen weniger Führungswille zugetraut als ähnlich emotionalen Männern. Dies ist eines der ersten Ergebnisse eines langfristigen Forschungsprojekts, bei dem Wirtschaftswissenschaftlerinnen der Technischen Universität München (TUM) die Auswahl und Beurteilung von Führungskräften untersuchen. Dabei zeigte sich, dass selbst Frauen nach wie vor mehr Führungskraft von Männern erwarten. Im nächsten Schritt wollen die Forscherinnen Schulungen entwickeln, die bei einem vorurteilsfreien Personalmanagement helfen.

Sie müssen besser verhandeln, Netzwerke knüpfen, Karrierestrategien entwerfen – so lauten meist die Rezepte, mit denen mehr Frauen Führungspositionen erreichen sollen. „Doch diese Konzepte reichen nicht“, sagt **Prof. Isabell Welp** vom Lehrstuhl für Strategie und Organisation der TUM. „Sie lassen die Stereotype außer Acht, die bei der Einschätzung von Spitzenpersonal im Unterbewusstsein eine entscheidende Rolle spielen: Führungskräfte sollen durchsetzungsstark, dominant und hart sein, Frauen gelten als ausgleichend, freundlich, sozial.“

Wirtschaftswissenschaftlerinnen der TUM erforschen deshalb, welche Mechanismen bei der Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in Wirtschaft und Wissenschaft wirken und wie Verzerrungen in der Wahrnehmung entgegengewirkt werden kann. Bei einer Tagung des Projekts stellten sie erste Ergebnisse vor.

In mehreren Studien stellten die Wissenschaftlerinnen zufällig ausgewählten Personen verschiedene Szenarien mit (potenziellen) Führungskräften und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor. Anschließend fragten sie die Wahrnehmung und Erwartungshaltung der Testpersonen ab. Dabei zeigte sich, dass das gleiche Verhalten von Frauen und Männern in Führungspositionen unterschiedlich beurteilt wird: Bekamen Angestellte in einem Szenario eine Aufgabe übertragen, erwarteten die Testpersonen eine bessere Leistung, wenn ein Mann die Arbeit delegiert hatte.

In einem anderen Szenario gaben Vorgesetzte beim Delegieren von Aufgaben ihren Mitarbeitern mal mehr, mal weniger Entscheidungsfreiheit. Aus der Sicht der Mitarbeiter wünschten sich alle Testpersonen Führungskräfte, die mehr Freiheit lassen. Im Gegensatz zu den männlichen Testpersonen unterschieden Frauen allerdings nach dem Geschlecht der Bosse: Weibliche Vorgesetzte, die wenig delegierten, schnitten bei ihnen noch schlechter ab als männliche Chefs mit dem gleichen Verhalten.

„Männern in Führungspositionen wird nach wie vor mehr Durchsetzungsfähigkeit gegenüber ihren Mitarbeitern zugetraut“, sagt Prof. Isabell Welp. „Überraschend ist, dass manche Stereotype gegenüber Frauen bei den Frauen selbst sogar ausgeprägter sind – wenn sie etwa einen dominanten Führungsstil bei Männern eher akzeptieren.“

Die Wissenschaftlerinnen haben aber auch Ansatzpunkte gefunden, wie Frauen Stereotype durchbrechen können:

Frühere Studien haben gezeigt: Wer als führungs-willig gesehen wird, hat größere Chancen, tatsächlich auf eine Führungsposition gerufen zu werden. Dies bedeutet für Frauen einen Nachteil, da sie im Schnitt als weniger an Mitarbeiterführung interessiert wahrgenommen werden. Die Wissenschaftlerinnen der TUM untersuchten nun, welche Rolle dabei Emotionen spielen. Die Testpersonen sahen Szenarien, in denen Männer und Frauen fröhlich waren, stolz auf die eigene Leistung oder aber keinerlei Emotionen zeigten. Diejenigen, die stolz wirkten, wurden als führungs-williger beurteilt. Dieser Effekt war deutlich stärker bei den gezeig-

ten Frauen. „Vor allem fröhlich wirkenden Frauen wird wenig Führungswillen zugetraut“, sagt Welp. „Umso größer ist die Wirkung, wenn sie Stolz zeigen.“ Aus ihren Erkenntnissen wollen die Wissenschaftlerinnen Schulungen entwickeln. Diese sollen Unternehmen und Wissenschaftsorganisationen helfen, Potenzial und Leistung von Frauen und Männern ohne Einfluss von Stereotypen zu beurteilen.

Am Projekt „Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in Wissenschaft und Wirtschaft – wie unterscheiden sich Männer und Frauen?“ sind die beiden TUM-Lehrstühle für Strategie und Organisation (Prof. Isabell Welp) sowie für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement (Prof. Claudia Peus) beteiligt. Es wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union.

Kontakt: Prof. Dr. Isabell Welp, Technische Universität München, Lehrstuhl für Strategie und Organisation, T: +49 89 289 22798, E: welp@tum.de

<http://www.abf.wi.tum.de/>

<http://www.diversity.tum.de/>

Bitte lesen Sie auch:

Frauen müssten sich mehr trauen

Eine Studie der Hochschule Bochum hat untersucht, warum es so wenige Frauen auf FH-Professuren gibt. Das erste Ergebnis: Viele Absolventinnen und auch Wissenschaftlerinnen mit Berufserfahrung sind interessiert- aber oft nicht mutig genug.
in: DUZ-Magazin, Ausgabe 03/13 vom 22. Februar 2013

<http://www.duz.de/duz-magazin/2013/03>

http://apollo.fh-nuertingen.de/~lakof/03_tools/31_news/extern/duzM0313_FaruenMuessenSichMehrTrauen_AnnaLehmann.pdf

Top-Manager-Qualitäten:
Pflichtbewusste Managerinnen, durchsetzungsfreudige Manager

Wie nehmen die Leute die Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften wahr? Danach hat die Personalberatung InterSearch Executive Consultants 1000 Bundesbürger über 18 Jahre in einer Onlineabstimmung befragt. Heraus kam – wenig überraschend – dies: "Managerinnen seien kommunikativ, Chefs machtbewusst – Frauen werden preußische Tugenden nachgesagt – Männern ein Hang zum Delegieren und Durchsetzungskraft." Und dass 75 Prozent glauben, die Führungsstile seien eben unterschiedlich und nicht gleich.

<http://blog.wiwo.de/management/tag/intersearch/>

Umfrage zeigt: Understatement führt ins Karriereabseits

Junge Frauen sind sich ihres eigenen Wertes oft nicht bewusst. Das zeigt die aktuelle Umfrage „Student Survey 2013“, die von der AoN - AGENTUR ohne NAMEN GmbH, Veranstalterin der women&work, unter 400 Studierenden bundesweit bereits zum zweiten Mal durchgeführt wurde. Danach bestimmen nur 39 Prozent der befragten Frauen ihren Wert als Arbeitskraft aus ihrem „Nutzen für das Unternehmen“ (Männer 66 Prozent). Und sie hinterlegen ihre Leistung nicht mit einem monetären Wert. Das wird bereits bei der Bewertung des Einstiegsgehaltes deutlich und zieht sich durch die Bewertung der eigenen Arbeitsleistung im Rahmen einer Vollzeitstelle nach fünf bzw. zehn Jahren durch.

„Die Ergebnisse unserer Umfrage unterstreichen deutlich die Tendenz des weiblichen Understatements“, sagt **Melanie Vogel**, Initiatorin der Umfrage und Veranstalterin der women&work. „Tiefstapeln führt ins Abseits, denn fehlt das Bewusstsein für den eigenen Nutzen als Arbeitskraft, hat das Auswirkungen auf die Karriere. Wer sich selbst nichts zutraut, dem wird auch nichts zugetraut.“

Haben Frauen ihren Nutzen (für den Arbeitgeber) nicht definiert oder erkennen sie nicht die Notwendigkeit einer eigenen Nutzen-Definition, haben sie nicht nur beim Einstiegsgehalt Nachteile, sondern bei jeder weiteren Gehaltsverhandlung auch, ist sich Vogel sicher.

„Tatsachen verkünden, statt Tiefstapeln heißt nicht unbedingt Dampfplaudern und erhöht die Chance für ein besseres Gehalt“, sagt **Claudia Kimich**, Verhandlungsexpertin aus München und Autorin des Buchs „Um Geld verhandeln“. „Viele Frauen wollen um jeden Preis vermeiden, als Dampfplauderer gesehen zu werden und sehen viele ihrer Leistungen ausserdem als selbstverständlich und nicht erwähnenswert. Kimichs Aufruf lautet: „Frauen, verkündet Tatsachen. Zeigt Euch und Eure Leistungen, übernehmt Verantwortung dafür und werdet sichtbar.“

Bei dieser Form der Sichtbarkeit geht es nicht um die Dampfplauderei – viel heiße Luft und wenig Greifbares dahinter – sondern, darum, dass Frauen ihren persönlichen Anteil an Projekterfolgen, Unternehmensgewinnen oder Neukundenwerbung klar präsentieren und nach außen verkaufen. „Marketing in eigener Sache ist karriereentscheidend. Das ‚Fleißige-Bienchen-Syndrom‘ allein führt langfristig nicht zum Erfolg“, weiß Vogel.

Und die Gehaltsexpertin Kimich rät: „Beobachten Sie Ihre männlichen Kollegen, wann sie was präsentieren, bei welchen Projekten sie laut hier schreien oder Ihnen bereitwillig den Vortritt lassen. Letzteres sind meist die Projekte mit wenig Außenwirkung, dafür aber umso mehr fleißige Bienchen-Arbeit.“

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

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

Wenig Teilzeitbeschäftigte in Europas Führungsetagen

Doppelspitzen, Topsharing oder Tandem-Führung – neue Arbeitszeitmodelle im Management werden in den Medien häufig diskutiert. Die Realität sieht anders aus.

Nur wenige Chefs und Chefinnen in Europa reduzieren ihre Arbeitszeit. Dies geht aus einer Studie über Management und Teilzeitarbeit von **Lena Hipp** und **Stefan Stuth** vom **Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)** hervor. Ihr Ländervergleich zeigt: In einigen Ländern sind Führungskräfte eher in der Lage, ihre Teilzeitwünsche zu realisieren als in anderen. Während in Deutschland nur 5 Prozent aller Managerinnen und Manager in Teilzeit, d.h. weniger als 30 Stunden pro Woche arbeiten, sind es in Großbritannien 8 und in den Niederlanden 12 Prozent. „Manager reduzieren eher in den Ländern ihre Arbeitszeit, in denen Teilzeiterwerbstätigkeit von Beschäftigten ohnehin weitverbreitet ist“, erklären die Wissenschaftlerin und der Wissenschaftler. **Frauen in Managementpositionen arbeiten viel häufiger Teilzeit als Männer.** In Deutschland sind es 14,6 Prozent der Frauen, aber nur 1,2 Prozent der Männer. In den Niederlanden haben dagegen 31,5 Prozent der Frauen und 4,1 Prozent der Männer im Management ihre Stundenzahl reduziert. Besonders selten kommt Teilzeitarbeit in den Führungsebenen großer Unternehmen und bei Selbstständigen vor. Auch die branchenspezifischen Unterschiede sind beachtlich: Während Teilzeitmanager in Deutschland am häufigsten in den Bereichen Bildung, Gesundheit und öffentliche Verwaltung vertreten sind (9,3 Prozent), bleiben teilzeitarbeitende Managerinnen und Manager im verarbeitenden Gewerbe mit 1,2 Prozent die Ausnahme.

Wunsch und Wirklichkeit klaffen in vielen Ländern auseinander. In Tschechien, Luxemburg, Österreich und Griechenland möchten zwischen 25 und 35 Prozent der Managerinnen und Manager ihre Arbeitszeiten um mindestens fünf Wochenstunden reduzieren. In Deutschland sieht es jedoch anders aus: Hier wollen dies nur 5 Prozent.

Die Gründe, weshalb Teilzeitarbeit in Europa im Management wenig verbreitet ist, liegen nach Ansicht der beiden Wissenschaftler vor allem in der Arbeitskultur und in den Erwartungen an die Führungskräfte. In Ländern wie Litauen und Griechenland, in denen traditionelle Geschlechternormen vorherrschen, reduzieren Führungskräfte ihre Arbeitszeiten seltener als in Ländern, in denen die Erwerbstätigkeit von Müttern und die Haus- und Familienarbeit von Vätern selbstverständlicher ist, wie etwa in Belgien. Auch in Ländern, in denen Führungskräfte lange Wochenarbeitszeiten in Kauf nehmen müssen, wie in Frankreich, gibt es kaum Teilzeit-Manager.

Die Forscherin und der Forscher sehen in der *Teilzeitarbeit ein positives Instrument der Personalpolitik*. Wenn mehr Chefs und Chefinnen bereit wären, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, würde die Teilzeitarbeit aufgewertet, machen Lena Hipp und Stefan Stuth deutlich. Arbeitszeitverkürzungen beim Führungspersonal können zudem zur Reduzierung der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt beitragen. Wenn Managementaufgaben auch in Teilzeit ausgeübt werden können, sind diese Positionen leichter für Frauen zugänglich. Zum Management werden Beschäftigte mit Leitungsfunktionen gezählt, aber auch Selbstständige und Unternehmer, die Angestellte führen. Lena Hipp und Stefan Stuth werteten Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung aus dem Jahr 2009 aus. Die Studie entstand innerhalb des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts *„Institutionelle Bedingungen des Zusammenhangs von atypischer Beschäftigung und sozialer Ungleichheit in Europa“*. Sie erschien unter dem Titel *„Management und Teilzeit? – eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Managerinnen und Managern in Europa“* in der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie sowie als WZBrief Arbeit.

Kontakt: **Lena Hipp Ph.D.**, Leiterin der Nachwuchsgruppe, Arbeit und Fürsorge, Tel. 030 254 91 232, lena.hipp@wzb.eu

http://bibliothek.wzb.eu/wzbrief-arbeit/WZBriefArbeit152013_hipp_stuth.pdf

VdU - Unternehmerinnenumfrage 2013

Unternehmerinnen führen anders als Entscheider. Von der zukünftigen Regierung erwarten sie stärkere Investitionen in die Bildung und den Ausbau der Kinderbetreuung – so lauten die zentralen Ergebnisse der VdU-Unternehmerinnenumfrage 2013.

Deutschlands Arbeitgeberinnen setzen bei der Unternehmensführung nicht die gleichen Prioritäten wie andere Entscheider aus dem Mittelstand. Das ergibt die aktuelle VdU-Unternehmerinnenumfrage 2013. Dafür ließ der Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) in Kooperation mit der Deutschen Bank rund 440 seiner Mitglieder befragen sowie – erstmals – 200 Führungsspitzen aus dem Mittelstand. Ganz oben steht für die Frauen die Kundenbindung: 98 Prozent halten sie für besonders wichtig. Dagegen landet dieses Instrument in der Vergleichsgruppe nur auf Platz vier (88 Prozent). Hier hat die Mitarbeiterbindung Vorrang (98 Prozent), die bei den Unternehmerinnen noch hinter der strategischen Planung (93 Prozent) rangiert.

Stephanie Bschorr, Präsidentin des VdU sagte bei der Vorstellung der Ergebnisse in Berlin: „Die Umfrage zeigt, dass Frauen an der Spitze von Unternehmen andere, feiner justierte Prioritäten setzen. Sie achten auf Bildungs- und Chancengleichheit und wissen aus ihrem persönlichen Erfahrungshorizont, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Mitarbeiter eher an ein Unternehmen bindet als Boni oder Dienstwagen. Unternehmerinnen führen nicht gänzlich anderes als Entscheider aus dem Mittelstand. Es sind die Nuancen, die den kleinen, aber wesentlichen Unterschied ausmachen und von dem die Wirtschaft noch viel stärker als bisher profitieren sollte.“

<http://www.vdu.de/presse/presseinformationen/2773>

Bitte lesen Sie dazu auch:
Betriebskita sticht Dienstwagen

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/fuehren-frauen-anders-als-maenner-a-893175.html>

Unternehmensgründungen von Frauen

In einer weiteren aktuellen Studie befasst sich die **Macromedia Hochschule für Medien und Kommunikation** mit der Persönlichkeit von Deutschlands Unternehmerinnen, die Motivation hinter ihren Gründungen und die Erwartungen an das eigene Unternehmerintum. Die Ergebnisse zeigen, dass sich bei Unternehmensgründungen von Frauen typische Muster, Stärken und Schwächen erkennen lassen. Eine gezielte Unterstützung von Gründerinnen wird allerdings nicht flächendeckend angeboten – besonders im Süden und in der Mitte Deutschlands ist die Unzufriedenheit darüber groß. Auch das bringt die im Auftrag der HypoVereinsbank und in Kooperation mit der Bundesweiten Gründerinnenagentur (bga) durchgeführte Untersuchung unter Leitung von **Prof. Dr. Lars Rademacher** zutage.

Einige Ergebnisse im Überblick:

In Deutschland gründen Frauen die meisten Unternehmen im Dienstleistungssektor (60 Prozent). Beim Großteil der angebotenen Services handelt es sich um Kreativleistungen. Motiviert wird die Unternehmensgründung meist durch den Wunsch nach einer erfüllenden Tätigkeit (24 Prozent) und nach der Entwicklung der eigenen Talente (19 Prozent). Als Ausweg aus der Arbeitslosigkeit (3 Prozent) oder aus Mangel an passenden Angestelltenpositionen (4 Prozent) entscheiden sich hingegen nur sehr wenige Frauen für eine Gründung. Große Bedeutung besitzt für die Gründerinnen eine ausgewogene Work-Life-Balance (43 Prozent). Als größte Hindernisse bei der Gründung nennen die Befragten die Einarbeitung in wirtschaftliche und

steuerliche Fragen sowie die Sicherstellung der Finanzierung – ihre Bank hat lediglich jede fünfte Gründerin als guten Sparringspartner empfunden. Anders die Erfahrungen mit MentorInnen: 93 Prozent der Gründerinnen sind mit ihrem Mentoring zufrieden. Allerdings werden Mentoringprogramme nur von einem guten Drittel (38 Prozent) der Frauen überhaupt genutzt.

http://www.macromedia-fachhochschule.de/uploads/media/MHMK_HVB_Gruenderinnen-Studien_2013_finalfinal.pdf

<http://www.hvb-frauenbeirat.de/>

Frauenförderung in Unternehmen: Häufig fehlen Umsetzungsstrategien

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel, Diskussionen um eine Frauenquote in Europa oder Mitarbeiter 50+ sind aktuelle Themen in den Personalabteilungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Im Mittelpunkt aller strategischen und operativen Entscheidungen der Personalverantwortlichen steht jedoch die Frage, wie es Firmen in Zukunft gelingen kann, Talente zu finden und zu halten. Das zeigt die Umfrage „HR Future Trends 2013“, durchgeführt von der AoN – AGENTUR ohne NAMEN GmbH, Veranstalter des bundesweiten Messe-Kongresses women&work.

Ein Ergebnis: 73 Prozent der Befragten glauben, dass sich die Arbeitswelt durch die vermehrte Besetzung von Frauen in Führungsfunktionen verändern wird und 86 Prozent sind überzeugt, dass gemischte Arbeitsteams in der Summe besonders effizient sind. 61 Prozent der Teilnehmer sind nach wie vor der Überzeugung, dass Männer heutzutage schneller befördert werden als Frauen.

Dennoch spiegeln sich diese Erkenntnisse und Überzeugungen in den Diversity-Bemühungen der

Unternehmen nicht wider. Auf die Frage, welchen Stellenwert Diversity-Themen haben, betrachten nur 29 Prozent der Unternehmen „Gender“ als sehr wichtig. Damit ist die Genderfrage innerhalb der sechs Diversity-Säulen (Alter, Gender, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Ethnischer/kultureller Hintergrund) der wichtigste Faktor. Das Thema Frauenförderung wird von 24 Prozent der Unternehmen als „sehr wichtig“ und von 43 Prozent als „wichtig“ erachtet. Klare *Umsetzungsstrategien* fehlen jedoch häufig.

<http://www.agenturohnenamen.de/surveys/hr-future-trend-2013/>

Ranking des Familienministeriums:

Daimler fördert Frauen am besten

Zwei Autobauer zählen zu den frauenfreundlichsten Konzernen: Daimler und BMW bekommen vom Familienministerium in Sachen Frauenförderung die besten Noten. Auch Siemens und die Deutsche Post punkten im Ranking. Großer Verlierer ist ein Energiekonzern.

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/fkinitial-ranking-des-familienministeriums-sieht-daimler-vorn-a-895806.html>

Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt

Erwerbslose Frauen in den ostdeutschen Bundesländern (einschließlich Berlin) wünschen sich eher eine Vollzeittätigkeit als erwerbslose Frauen in den westdeutschen Bundesländern. Das geht aus der Antwort (17/12610) der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage (17/12325) der Fraktion Die Linke hervor, in der sich diese nach der Erwerbstätigkeit von Frauen erkundigt hatte. In der Antwort heißt es weiter, dass im Jahr 2011 fast die Hälfte (45,1 Prozent) der beschäftigten Frauen in Teilzeit gearbeitet haben. Den Anstieg der Erwerbstätigenquote von Frauen in den vergangenen zehn Jahren wertet die Bundesregierung als „positive Entwicklung“ und lehnt es deshalb auch ab, von einem

geschlechtsspezifisch gespaltenen Arbeitsmarkt zu reden. Dennoch gebe es an „wichtigen Übergängen im Lebensverlauf“, wie bei der Berufswahl oder der Gründung einer Familie, Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen, an denen die Gleichstellungspolitik der Bundesregierung mit verschiedenen Maßnahmen ansetze.

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/123/1712325.pdf>

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/126/1712610.pdf>

http://www.bundestag.de/presse/hib/2013_05/2013_248/04.html

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familienbewusstse Personalpo- litik - berufundfamilie-Index

Im Jahr 2007 hatte das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) erstmals im Auftrag der berufundfamilie gGmbH Personalverantwortliche bzw. GeschäftsführerInnen von rund 1.000 Unternehmen zu ihrem betrieblichen Familienbewusstsein befragt. Im November des vergangenen Jahres folgte die **Wiederholungsbefragung**, anhand deren Ergebnisse sich nun die Entwicklung des Familienbewusstseins ablesen lässt. Messbar ist das Familienbewusstsein mittels des berufundfamilie-Index, der eine Skala von 0 bis 100 Punkte (0 bedeutet »gar nicht familienbewusst«, 100 bedeutet »sehr familienbewusst«) umfasst.

Der Vergleich der Ergebnisse von 2007 und 2012 zeigt: Das Familienbewusstsein hat bei den Unternehmen in Deutschland in den vergangenen fünf

Jahren um 6,9 Prozent zugenommen – von durchschnittlich 63 auf 67 Indexpunkte. Dabei lässt sich eine Steigerung des Familienbewusstseins quer durch die Unternehmenslandschaft beobachten: Die Gesamtheit der Arbeitgeber hat sich weiterentwickelt – angefangen von den Unternehmen, die bereits vor fünf Jahren stärker in der familienbewussten Personalpolitik aktiv waren, bis hin zu den weniger aktiven. Von zentraler Bedeutung für die Zukunft des betrieblichen Familienbewusstseins ist es, welchen Stellenwert die Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsführenden dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie beimessen. Auch hier gibt es eine positive Entwicklung, wie die Index-Wiederholungsbefragung verrät:

Während die Befragten im Jahr 2007 noch davon ausgingen, dass die Bedeutsamkeit des Themas in Zukunft schwinden würde, wird diese ihrer aktuellen Einschätzung nach, z. T. künftig sogar steigen; das Thema wird aber mindestens so wichtig bleiben wie momentan. Die Unternehmen haben demnach die Notwendigkeit einer stärkeren Auseinandersetzung mit der familienbewussten Personalpolitik erkannt. Familienbewusstsein verliert zunehmend seinen Status als vermeintliches Schönwetterthema und wird mehr und mehr als einer der zukunftsweisenden Schlüssel innerhalb der Unternehmenspolitik verstanden.

Der Bedeutungszuwachs der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Unternehmen dürfte u. a. auf den nachweislichen Nutzen einer familienbewussten Personalpolitik zurückzuführen sein. Dieser drückt sich in den Effekten auf die betrieblichen Kennzahlen aus, die im Rahmen der aktuellen Befragung ebenfalls erneut ermittelt wurden. Dabei kristallisieren sich erhebliche Unterschiede zwischen Unternehmen heraus, die sich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstärkt systematisch widmen, und solchen, die sich weniger mit der Thematik auseinandersetzen. Neben der positiven Entwicklung des Familienbewusstseins deutscher Unternehmen bleibt festzuhalten: Es gibt noch Luft nach oben. Die Differenz zwischen dem ermittelten durchschnittlichen Indexwert von 67 und dem möglichen Höchstwert von 100 offenbart, dass immer noch nicht alle Unternehmen das Potenzial der familienbewussten Personalpolitik

ausschöpfen.

http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/a3a6c616ba937cadf0737fa9c621b45e/bfg_News_130403.pdf

Aktuelle WZB-Studie zur Lebenszufriedenheit von Eltern

Kinder machen glücklich, heißt es oft. Doch nicht alle Eltern sind glücklicher als Kinderlose, wie der Forscher **Matthias Pollmann-Schult** vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) in einer neuen Studie deutlich macht. Er hat untersucht, wie die Lebenszufriedenheit von Eltern in Deutschland durch ihr Einkommen und ihren Erwerbsstatus geprägt wird. Leben Menschen in Armut oder sind von Armut bedroht, erhöhen auch Kinder die Lebenszufriedenheit nicht. Arbeiten Mütter in Vollzeit, sind sie nicht zufriedener als kinderlose vollzeitbeschäftigte Frauen.

Gut bis sehr gut verdienende Eltern sind dagegen glücklicher als Kinderlose. Die höchste Zufriedenheit zeigen Eltern mit mittlerem Einkommen. Der positive Effekt bei sehr gut verdienenden Paaren ist schwächer. „Da es sich hier oft um Doppelverdienerpaare handelt, haben diese nach der Geburt eines Kindes möglicherweise größere Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, erklärt Pollmann-Schult.

Bei Müttern hat auch der Erwerbsstatus Einfluss auf die Zufriedenheit. So stellte der Autor der Studie fest, dass nichterwerbstätige und teilzeitbeschäftigte Mütter glücklicher sind als kinderlose vollzeitbeschäftigte Frauen. Dagegen sind Mütter, die in Vollzeit arbeiten, nicht zufriedener mit ihrem Leben als kinderlose Frauen. Ein Grund: Frauen übernehmen trotz Berufstätigkeit weiterhin den größten Teil der Kinderbetreuung und der Hausarbeit. „Diese Mehrfachbelastung hat Einfluss auf den Grad der Zufriedenheit“, sagt der Soziologe.

Die Zufriedenheit von Eltern hängt auch vom Alter der Kinder ab. Frauen und Männer zeigen nur bis zum vierten Lebensjahr des jüngsten Kindes deutlich höhere Zufriedenheitswerte als Kinderlose. Diese Befunde bestätigen die Theorie, wonach einschneidende Lebensereignisse die Zufriedenheit nur zeitweise beeinflussen.

Ausgewertet wurden die Daten von knapp 4.900 Frauen und Männern zwischen 25 und 37 Jahren, die mit einem Partner und gegebenenfalls ihren Kindern in einem Haushalt leben. Sie stammen von der ersten Befragungswelle des neuen Beziehungs- und Familienpanels <http://www.pairfam.de>.

Die Ergebnisse der Studie sind unter dem Titel Elternschaft und Lebenszufriedenheit in Deutschland in der Zeitschrift „Comparative Population Studies/Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft“ online erschienen.

<http://www.comparativepopulationstudies.de/index.php/CPoS/article/view/67/121>

<http://www.wzb.eu/de/pressemitteilung/kinder-machen-gluecklich-meistens>

Repräsentanz von Frauen und Müttern im Bundestag

Hilke Brockmann, Professorin für Soziologie an der Jacobs University, untersuchte, wie Frauen und Mütter im Bundestag repräsentiert sind. Das Ergebnis: Im Wettstreit um Ämter und bei der Durchsetzung von Politik ist der Mütterstatus gegenüber dem Frauenstatus unterlegen.

In einer Pressemitteilung vom 13. Mai 2013 heißt es:

„Mit der Einführung der freiwilligen Frauenquoten in deutschen Parteien ist nicht nur die Zahl der Frauen im Parlament gestiegen. Die Geschlechter sind bei den Grünen und den Linken annähernd paritätisch repräsentiert. Die Quote wirkt also. Aber

nicht alle Frauen profitieren von der Frauenquote im gleichen Umfang. Frauen sind nicht immer Mütter und Mütter haben aufgrund ihrer zeitlichen Restriktionen berufliche Nachteile gerade in zeitintensiven Berufen wie dem des Parlamentarier. Vor allem Müttern fehlt in den scheinbar entscheidenden Jahren der Karriereplanung die nötige Zeit und Flexibilität, um den Anforderungen eines anspruchsvollen, mobilen Arbeitsmarktes zu genügen. Da hilft auch kein Krippenplatz bis 18 Uhr, wenn die entscheidenden Meetings in den Abendstunden stattfinden. Oder wenn zwar in Stellenausschreibungen Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden, zu den Qualifikationen aber immer eine lückenlose Berufslaufbahn zählt.

Weibliche Parlamentarier und insbesondere die, die der CDU/CSU und der FDP angehören berichten, signifikant geringere Kinderzahlen als ihre männlichen Amtskollegen von derselben oder von anderen Parteien. Fördert die Quote vor allem kinderlose Frauen in den C-Parteien und unterbindet nicht die systematische Unterrepräsentation von Müttern in Parteien des linken Spektrums, dann drängt sich die Frage auf, ob kinderlose Frauen die beste politische Vertretung von Frauen mit Kindern sind. Dagegen spricht, dass beide Gruppen von Frauen oft sehr unterschiedliche Erfahrungen machen. Die anspruchsvollen, um Vollzeitbeschäftigung organisierten Arbeitsmärkte lassen Frauen oft wenig Freiraum, um den Balanceakt zwischen Familie und Arbeitsleben zu meistern.

Der Familienbericht 2011 belegt den Zeitdruck unter dem Familien stehen. Gerade in Deutschland haben sich nicht wenige Frauen gegen die Mutterschaft und für eine Karriere entschieden. 2008 betrug der Kinderlosenanteil unter den Absolventinnen mit Hochschulabschluss 26,5 Prozent bei den 45-49-jährigen. Ferner haben Experten die finanzielle Benachteiligung von Müttern auf dem Arbeitsmarkt berechnet. Der Einkommensverlust den Frauen für jedes Kind in Kauf nehmen müssen, schwankt zwischen 9 und 18 Prozent je nach Land und ist weitgehend unbeeinflusst von der politischen Frauenquote.

Die Schlussfolgerung ist, dass Frauen- und Mütterquoten in großen Feldversuchen schlicht aus-

probiert werden müssen, denn die erschreckende ökonomische Diskriminierung von Frauen und besonders Müttern verlangt nach Abhilfe. Ob sich mit der quantitativen Gleichstellung von Mann und Frau und Müttern in einflussreichen Positionen unserer Gesellschaft auch qualitativ etwas ändert, ist abzuwarten und zu hoffen, weil es allen Kindern, Jungen wie Mädchen zu Gute käme."

Kontakt: **Hilke Brockmann** | Professor of Sociology
Email: h.brockmann@jacobs-university.de | Tel.: +49 421 200-3491

<http://www.jacobs-university.de/node/589/news>

Teilzeitarbeitende Männer sind häufig depressiv

Wie der am 4. Juni 2013 in Berlin vorgestellte **Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse (TK)** zeigt, sind es nicht nur Arbeitspensum, ständige Erreichbarkeit und Überstunden, die für Stress unter Deutschlands Berufstätigen sorgen, sondern vor allem die Verhältnisse, unter denen sie arbeiten. Wie der TK-Bericht zeigt, leiden vor allem diejenigen unter psychischen Belastungen, die befristet, in Teilzeit oder in Leiharbeit beschäftigt sind, sowie diejenigen, die durch Familie und Beruf mehrere Rollen gleichzeitig erfüllen müssen. Insgesamt haben psychisch bedingte Fehlzeiten seit 2006 um gut 75 Prozent zugenommen. **Dr. Jens Baas**, Vorstandsvorsitzender der TK: „Es wird derzeit viel diskutiert, wie sich die hektische Arbeitswelt weniger stressig gestalten lässt. Es gibt sogar Initiativen, die dies staatlich regulieren möchten. Unser Bericht zeigt aber, dass es vor allem die Lebenssituation der Beschäftigten ist, die sie belastet. Sind Arbeitsverhältnisse befristet oder ist die finanzielle Situation aufgrund von Teilzeit oder Leiharbeit angespannt, belastet das die Betroffenen.“

Vierzig Prozent der berufstätigen Frauen und 7,4 Prozent der Männer arbeiten in Teilzeit. **Dr. Thomas Grobe** vom Institut für Sozialmedizin, Epidemiologie und Gesundheitssystemforschung

(ISEG), der die Daten für die TK ausgewertet hat: „Teilzeitbeschäftigte Männer sind mit 11,1 Tagen insgesamt weniger krankgeschrieben als Vollzeitangestellte mit 11,8 Tagen. Allerdings sind sie mit durchschnittlich 1,9 Fehltagen pro Kopf deutlich mehr von psychischen Diagnosen betroffen als Vollzeitbeschäftigte (1,4 Tage).“ Die Arzneimittelverordnungen bestätigen den Trend. Männer in Teilzeit erhalten zehn Prozent weniger Medikamente verschrieben, das Antidepressiva-Volumen liegt jedoch 53 Prozent über dem der Vollzeitbeschäftigten. Bei Frauen beträgt die Diskrepanz acht Prozent.“ **Heiko Schulz**, Psychologe bei der TK: „Die Vermutung liegt nahe, dass die erhöhte psychische Belastung bei Männern in Teilzeit, in befristeten oder Leiharbeitsverhältnissen daher rührt, dass Männer traditionell noch als Haupternährer der Familie fungieren, was aber unter den genannten Beschäftigungsformen oft schwierig ist. Viele Beschäftigte arbeiten nicht freiwillig in Teilzeit, sondern weil ihnen nicht mehr angeboten wird oder weil sie eine höhere Arbeitszeit nicht mit ihren familiären Verpflichtungen vereinbaren können.“ Die TK fordert deshalb, zur Prävention seelischer Belastungen auch kreative Beschäftigungslösungen. Wenn die Beschäftigten zudem eine wertschätzende Führung, eine existenzsichernde Perspektive und die Möglichkeit bekommen, Beruf, Kinderbetreuung und Pflege zu vereinbaren, stehen sie auch weniger unter Druck.“

<http://www.tk.de/tk/pressemitteilungen/gesundheits-und-service/521474>

Lesen sie zu diesem Thema auch:

Gesundheitsbericht: Ärzte ignorieren seelisches Leid der Männer

Depression, Ängste, Sucht: Männer geraten wie Frauen in seelische Notlagen. Doch sie gelten gemeinhin nur als krank, wenn der Körper krank ist. Denn sie verschweigen häufig ihre Probleme - und Ärzte fragen selten nach. Das offenbart eine aktuelle Studie.

<http://www.spiegel.de/gesundheits/diagnose/maennergesundheitsbericht-aerzte-ignorieren-psychisches-leid-der-maenner-a-896116.html>

Elterngeld:

Väterbeteiligung mit 27,3 % auf neuem Höchststand

Der Anteil der Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen, hat einen neuen Höchststand erreicht. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, haben Väter von 181 000 der insgesamt rund 663 000 im Jahr 2011 geborenen Kinder Elterngeld bezogen. Dies entspricht einer Väterbeteiligung von 27,3 %. Damit ist die Väterbeteiligung gegenüber dem Vorjahr noch einmal deutlich um 2 Prozentpunkte angestiegen. Mütter bezogen in durchschnittlich 95 % der Fälle Elterngeld.

Die höchste Väterbeteiligung gab es wie schon in den letzten Jahren in Bayern (35,8 %) und Sachsen (35,6 %). Sie war dort somit mehr als doppelt so hoch wie im Saarland, das mit 17,5 % nach wie vor das Schlusslicht bildet. Veränderungen bei der Dauer der Inanspruchnahme gab es kaum. Nach wie vor bezogen etwas mehr als drei von vier Vätern (77 %) Elterngeld für maximal zwei Monate.

Nur knapp 7 % der Väter nimmt die Leistung für zwölf Monate in Anspruch. Mütter bezogen weiter in neun von zehn Fällen das Elterngeld für zwölf Monate. Der durchschnittliche Elterngeldanspruch von Vätern, die vor der Geburt des Kindes erwerbstätig waren, lag im ersten Bezugsmonat bundesweit bei 1 204 Euro und war damit nach wie vor mehr als ein Drittel (39 %) höher als der vergleichbare Anspruch von Müttern (868 Euro).

Detaillierte Ergebnisse der Elterngeldstatistik für im Jahr 2011 geborene Kinder sind im Internetangebot des Statistischen Bundesamtes abrufbar. Dort stehen auch die Ergebnisse zu allen 402 Landkreisen und kreisfreien Städten zur Verfügung.

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/05/PD13_176_22922.html

Bitte lesen Sie zu diesem Thema auch:

Trappe, Heike:

Väter mit Elterngeldbezug:

Nichts als ökonomisches Kalkül?

erschienen in: Zeitschrift für Soziologie: Jg.42, Heft 1 (2013)

Zusammenfassung: Mit der seit dem Jahr 2007 geltenden Neuregelung von Elterngeld und Elternzeit war neben anderen Zielen eine stärkere Einbeziehung von Vätern in die Kinderbetreuung beabsichtigt. Im Zentrum des Beitrags steht die Inanspruchnahme des Elterngeldes durch Väter unter Berücksichtigung sozialstruktureller Merkmale und ökonomischer Ressourcen beider Partner. Auf der Basis des Datensatzes „Junge Familien 2008“ (RWI Essen) wird analysiert, welche Gruppen von Vätern einen Partnerantrag stellen. Für zwei ausgewählte norddeutsche Bundesländer werden Daten der Elterngeldstellen ausgewertet, um die Aufteilung der Bezugsdauer innerhalb der Partnerschaft zu untersuchen. Ökonomische Abwägungen sind für die Entscheidung zum Elterngeldbezug von Vätern und für die Dauer ihrer Elternzeit von erheblicher Bedeutung. Einige Untersuchungsbefunde, wie ein längerer väterlicher Elterngeldbezug aufgrund einer besonderen Lebenssituationen der Partnerin (z. B. einer selbstständigen Beschäftigung oder einer Ausbildung), weisen jedoch über ausschließlich ökonomisch basierte Erklärungen hinaus.

<http://www.zfs-online.org/index.php/zfs/article/view/3118>

[Lesetipp am Rande:](#)

*Von der Liebe bleibt der moderne Mensch verschont – Ein Gastbeitrag von Norbert Blüm
Geheiratet wird nur noch auf Zeit, Kinder werden vom Staat betreut – und der Gesetzgeber fördert das. Der neue, erfolgreiche Mensch wird nie und nirgends von der Liebe berührt. Damit verliert die Gesellschaft ihren Zusammenhalt.*

<http://www.sueddeutsche.de/politik/ehe-und-familie-von-der-liebe-bleibt-der-moderne-mensch-verschont-1.1666123>

Es gibt keinen Grund mehr, zu heiraten – außer Liebe – Replik auf Norbert Blüm
von Barbara Vorsamer

Norbert Blüm wird in diesem Jahr 78 Jahre alt. Die Menschen, die derzeit Familien gründen, könnten seine Enkel sein. Vielleicht erklärt das die Kluft zwischen der Realität, die Blüm in seinem in der SZ erschienenen Text „Von der Liebe bleibt der moderne Mensch verschont“ zeichnet, und dem Leben, das in der Familie von heute stattfindet.

<http://www.sueddeutsche.de/leben/replik-auf-norbert-bluem-es-gibt-keinen-grund-mehr-zu-heiraten-ausser-liebe-1.1666717>

Kompetenzzentrum zur „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushalts- und familienunterstützender Dienstleistungen“ gegründet

Die verschiedenen Dienstleistungen zur Unterstützung von Haushalten und Familien nehmen vor dem Hintergrund des demographischen und gesellschaftlichen Strukturwandels einen immer größeren Stellenwert ein. Welche Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote gibt es dazu in Deutschland? Welche Angebote sind gut und welche Zielgruppen werden erreicht? Welche Netzwerke gibt es; wie können sie genutzt und erweitert werden? Das Institut für Wirtschaftslehre des Haushalts und Verbrauchsforschung der Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU) liefert wissenschaftlich fundierte Antworten auf solch drängende gesellschaftliche Fragen.

Seit dem 1. Mai 2013 wird unter Leitung der Geschäftsführenden Direktorin des Instituts, Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, und der Mitarbeit von Mareike Bröcheler, M. Sc. ein Kompetenzzentrum zur „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushalts- und familienunterstützender Dienst-

leistungen" eingerichtet. Die Finanzierung in Höhe von rund 200.000 Euro erfolgt durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Berlin.

Ziel des Kompetenzzentrums ist es, die Aufgaben zum Themenkomplex „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen“ zu koordinieren bzw. im Sinne eines interdisziplinären Wissenschaftsmanagements zu organisieren sowie die Prozesse wissenschaftlich zu begleiten.

Personen- und haushaltsnahe Dienstleistungen tragen dazu bei, *ganzheitliche Lebensentwürfe für beide Geschlechter* zu verwirklichen, *Beruf und Familie besser zu vereinbaren* und idealerweise eine selbstbestimmte Lebensführung bis ins hohe Alter zu ermöglichen. Es geht um eine gelingende *Work-Life-Balance*.

<http://www.uni-giessen.de/cms/ueber-uns/pressestelle/pm/pm102-13/>

<http://www.uni-giessen.de/cms/fbz/fb09/institute/wdh/wpf>

Frauen in MINT

„Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengängen“

Im Rahmen der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung“ startet das Ministerium das Projekt „Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengänge“.

Ziel des Projekts ist es, die Hochschulen in Baden-Württemberg darin zu unterstützen, vermehrt

Gender-Aspekte in die MINT-Lehre zu integrieren, um so mehr Frauen für MINT-Studiengänge zu begeistern. Dieser strukturelle Lösungsansatz kommt sowohl Frauen als auch Männern zugute, denn es handelt sich um allgemeine Qualitätsaspekte für die Lehre.

Die Auftaktveranstaltung zum Projekt „Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengänge“ findet am **1. Juli 2013** von 11:00 -17:00 Uhr an der Universität Hohenheim in Stuttgart, Schloss Hohenheim, Aula, statt. Mit Fachvorträgen wird u.a. in das Thema Gender in der Lehre eingeführt sowie Beispiele zur praktischen Umsetzung dargestellt. Die Veranstaltung richtet sich an Mitglieder der Hochschulleitung, an die Leitungsebene der MINT-Fachbereiche, Lehrende der MINT-Fächer, Gleichstellungsbeauftragte sowie alle Interessierte. Sie ist offen für alle Interessierte, auch diejenigen, die nicht am Beratungsprozess teilnehmen. Das Kernelement des Projekts ist die fachspezifische Beratung von Lehrenden, Mitgliedern der Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragten baden-württembergischer Hochschulen zum Thema Gender in der MINT-Lehre. Der ca. ein-jährige Beratungsprozess für Arbeitsgruppen zu den Studiengängen Maschinenbau, Elektrotechnik und Lehramt Physik wird von **Frau Prof. Dr. Susanne Ihlen** in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. durchgeführt. Der erste Workshop für die drei Arbeitsgruppen findet am **2. Juli 2013** an der Universität Hohenheim in Stuttgart statt.

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/foerderung-von-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftlern/frauenfoerderung/dialog-mint-lehre/>

Zur Nachahmung empfohlen: Großflächenkampagne „Mehr Frauen in MINT-Studiengänge“

Hochschule Koblenz und awk AUSSENWERBUNG plakatieren für mehr Frauen in mathematisch-technischen Studiengängen.

Um mehr junge Frauen zu einem MINT-Studium zu motivieren, starteten die awk AUSSENWERBUNG GmbH und die Hochschule Koblenz eine Großflächenkampagne in und um Koblenz. Seit Anfang April hatten die angehenden Betriebswirte im Rahmen der Vorlesung „Marketing Communications“ von Prof. Dr. Holger J. Schmidt in einem Wettbewerb Entwürfe für die Plakatkampagne der Hochschule Koblenz gestaltet. Die Studierenden waren beauftragt worden, Ideen für ein Großflächen-Plakatmotiv zum Thema „Mehr Frauen in MINT-Studiengänge“ zu entwickeln, diese gestalterisch umzusetzen und vor einer Fachjury zu präsentieren. „Es war eine freiwillige Projektarbeit, die die Studierenden über mehrere Wochen zu den regulär geforderten Leistungen erbrachten“, betont Schmidt, „vor diesem Hintergrund sind das außerordentliche Engagement, die Kreativität und die Professionalität der Studierenden bei der Konzeption und Gestaltung der Entwürfe noch höher zu bewerten.“ Die Arbeitsgruppen, die jeweils aus fünf oder sechs Mitgliedern bestanden, sammelten Ideen, konzipierten ein oder gar mehrere Motive, organisierten eigenständig Fotoshootings, feilten an Slogans, erarbeiteten mit viel Leidenschaft graphische Umsetzungen und präsentierten diese Mitte Mai vor einer Fachjury. Diese lobte das hohe Niveau aller eingereichten Arbeiten. Die Plakatierung des Gewinnermotivs startet am 21. Juni 2013 und läuft über zwei Dekaden bis zum 11. Juli 2013, also zeitgleich zur Einschreibung ins Wintersemester 2013/14 in und um Koblenz. „Wir möchten uns mit dieser ungewöhnlichen Kampagne als zukunftsorientierte, aufgeschlossene Hochschule präsentieren – den jungen Frauen, die wir konkret damit ansprechen, aber auch einer breiten Öffentlichkeit“, erklärt Prof. Dr. Kristian Bosselmann-Cyran, Präsident der Hochschule Koblenz.

[http://www.hs-koblenz.de/Detail.1121.0.html?&tx_ttnews\[tt_news\]=4294&tcHash=71f91bcfddaf2131963caf16e9ffbe19](http://www.hs-koblenz.de/Detail.1121.0.html?&tx_ttnews[tt_news]=4294&tcHash=71f91bcfddaf2131963caf16e9ffbe19)

Ebenfalls zur Nachahmung empfohlen:

Die Toolbox Women-MINT-Slam

Die Geschäftsstelle Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT!“ hat den Women-MINT-Slam ins Leben gerufen. Im Women-MINT-Slam geben MINT-Frauen auf unterhaltsame und ungewöhnliche Weise einen praxisnahen Einblick in die MINT-Berufswelt. Diese Einblicke sind so anregend und inspirierend, dass die Geschäftsstelle eine Toolbox entwickelt hat, die es leicht macht, den Women-MINT-Slam in die eigenen Aktivitäten zur Berufs- und Karriereorientierung zu integrieren. Der Slam Schwerpunkt kann dabei ganz unterschiedlich gesetzt werden, sei es auf Studienwahl, Berufseinstieg oder -Aufstieg. Ein Women-MINT-Slam rundet Veranstaltungen ab und motiviert auf sehr authentische Weise für eine Karriere im naturwissenschaftlich-technischen Bereich. Die Toolbox Women-MINT-Slam besteht aus Dokumenten und Checklisten für die Vorbereitung und Durchführung eines Women-MINT-Slams.

Die komplette Toolbox Women-MINT-Slam steht zum Download zur Verfügung:

<http://www.komm-mach-mint.de/Service/MINT-Material/Women-MINT-Slam>

Leseempfehlung:

„Manche würden mich als aggressiv bezeichnen“

„Frauen müssen mehr Hindernisse für eine akademische Karriere überwinden als Männer – besonders stark gilt das für *naturwissenschaftliche Fächer*. Eine wichtige Rolle spielen dabei gesellschaftliche Normen – in Südafrika noch stärker als in Deutschland. Ein Gespräch über die Erfahrungen von Wis-

senschaftlerinnen aus zwei sehr unterschiedlichen Ländern.“

Ein Beitrag auf sueddeutsche.de von **Silvester Popescu-Willigmann** und **Britta Thege**.

Die Chancen von Akademikerinnen auf eine Karriere sind noch immer deutlich kleiner als die ihrer männlichen Kollegen – das gilt insbesondere in den sogenannten MINT-Wissenschaften (Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften, Technik).

Das gilt in Deutschland genauso wie in Südafrika. Es gibt zwischen beiden Ländern jedoch auch kulturelle und politische Unterschiede, die sich auf die Perspektiven der Frauen auswirken.

Auf einer Konferenz des Instituts für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity (IGD) der Fachhochschule Kiel haben sich Wissenschaftlerinnen darüber ausgetauscht, welche Hürden im Wissenschaftssystem für Frauen bestehen – und was sich ändern muss.

Ein Gespräch mit **Heike Kahlert** vom Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München, **Elaine Salo**, Direktorin des Instituts für Women's and Gender Studies an der Universität von Pretoria in Südafrika, **Rejoice Malisa von Marlow Aquatec**, Südafrika, und der deutschen Gründerin der Organisation ScienceMums, **Karin Bodewits**.

<http://www.sueddeutsche.de/wissen/frauen-in-der-forschung-manche-wuerden-mich-als-agressiv-bezeichnen-1.1655368>

Erfahren Sie mehr zur Organisation **ScienceMums**:

Science Mums ist ein Unternehmen, das Universitäten, Forschungseinrichtungen und Unternehmen bei der Umsetzung von primär naturwissenschaftlichen Projekten Unterstützung anbietet. Viele Mitglieder der eigenen Datenbank, insbesondere Wissenschaftlerinnen, gehören der großen und ungenutzten Gruppe der jungen Mütter an, doch finden sich alle Personengruppen in ihr, von Senioren bis zu Expats. Alle MitarbeiterInnen der Daten-

bank von ScienceMums haben einen fundierten und relevanten wissenschaftlichen Hintergrund. Das Start-up Unternehmen will gerade auch jungen Wissenschaftlerinnen den Einstieg ins Berufsleben erleichtern.

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

Bitte lesen Sie auch:

„Weiblicher, was sonst?“

aus dem FAZnet vom 22.04.13

Auch die Wissenschaft hat in der Gleichstellungsfrage versagt. Eine echte Quotendebatte wurde erfolgreich vermieden. Dabei hat sich kaum etwas verändert: Nur jede fünfte Professorenstelle wird an eine Frau vergeben – offenkundig auch wegen subtiler Diskriminierungen.

<http://www.faz.net/aktuell/wissen/atomium-culture/europaeische-umfrage-zum-frauendefizit-weiblicher-was-sonst-12158635.html>

und

„Meine Herren ...!“

Ein ZEIT-Interview vom 11.04.13 mit **Frau Prof. Moniko Greif** und der **Ingenieurin Frau Judith Apold**.

Erst mal klarmachen, dass man nicht die Sekretärin ist: Zwei Ingenieurinnen berichten, wie es ist, in einer Männerwelt zu arbeiten.

http://www.academics.de/wissenschaft/_meine_herren_55369.html

MINT-Frühjahrsbericht 2013

Den deutschen Unternehmen fehlen aktuell rund 123.000 Arbeitskräfte im so genannten MINT-Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, davon jeweils die Hälfte mit akademischem und beruflichem Abschluss.

Während die Engpässe bei den akademischen MINT-Qualifikationen bis zum Jahr 2020 auch durch die Erfolge bei den Studierendenzahlen beherrschbar werden dürften, entwickeln sich die Engpässe bei den beruflich qualifizierten MINT-Kräften zu einer Wachstumsbremse. Es gehen deutlich mehr Fachkräfte in Rente, als aus dem System der beruflichen Bildung nachrücken können.

Lesen Sie mehr unter:

http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_pi02713

MINT – Schicksalsfrage für Europa

Naturwissenschaftlich-technische Berufe gelten als einseitig, langweilig und unsexy. Das Resultat: Ein eklatanter Fachkräftemangel drückt auf das Wirtschaftswachstum in Europa. Doch MINT-Disziplinen bieten jungen Menschen attraktive Berufsaussichten. Um die Lücke zu schließen, setzen sich Politik, Wirtschaft und Wissenschaft für MINT ein. EurActiv.de gibt einen europäischen Überblick und zeigt, was einzelne Länder unternehmen.

Nicht überall in Europa ist die Lage gleich: In Spanien etwa stieg die Arbeitslosenquote zuletzt auf über 25 Prozent, die Jugendarbeitslosigkeit beträgt sogar 55 Prozent. Die Beschäftigungsaussichten für MINT-Fachkräfte sind in vielen südeuropäischen Ländern derzeit schlecht. Kay Hradilak, Topmanager beim Softwarehersteller SAP und Autor des Buches „Führen von IT-Service-Unternehmen“, spricht von einer Million arbeitslosen MINT-Akademikern allein in Spanien, Portugal und Griechen-

land. Europa erlebt deshalb eine starke Binnenmigration von Arbeitskräften. Hochqualifizierte Arbeitswillige aus Südeuropa suchen vermehrt Jobs in strukturstarken Ländern wie Deutschland, Schweden, Österreich oder der Schweiz. Kurzfristig entsteht dadurch eine Win-Win-Situation sowohl für die Herkunfts- als auch die Zielländer, da die regionalen Arbeitsmarktungleichgewichte abgebaut werden können. Mittel- und langfristig werden die Fachkräfte jedoch wieder in ihren Heimatländern benötigt.

<http://www.euractiv.de/forschung-und-innovation/linkdossier/mint--schicksalsfrage-fuer-europa-000147>

Auszeichnungen in MINT

Hamburger Chemikerin erhält Helene-Lange-Preis

Dr. Melanie Schnell überzeugte durch herausragende Erfolge in Forschung und Lehre.

Bereits zum vierten Mal wurde der Helene-Lange-Preis für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen in MINT-Disziplinen verliehen: **Beatrix Kuhl**, Vorstandsmitglied der EWE Stiftung, überreichte die Auszeichnung am 23. Mai 2013 an **Dr. Melanie Schnell** (Jg. 1978), Center for Free-Electron Laser Science (CFEL), einer Kooperation von DESY, der Max-Planck-Gesellschaft und der Universität Hamburg.

„Die Chemikerin Melanie Schnell beeindruckte die Jury durch ihre herausragenden Erfolge in Forschung und Lehre, die sie in ihrer jungen Laufbahn im Bereich der physikalischen Chemie erzielen konnte. Die Leitung einer Max-Planck-Forschungsgruppe ist außerdem eine ganz besondere wissenschaftliche und persönliche Leistung“, so Kuhl.

Schnell, die sich mit der Erforschung von Molekülen beschäftigt, wurde während ihrer universitären Karriere mit zahlreichen Stipendien gefördert und mit verschiedenen Preisen ausgezeichnet. Im Jahr 2006 bereits wurde sie zum Mitglied der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina gewählt. Zudem sei es ihr gelungen, Familie und Beruf vorbildlich zu verbinden, denn Melanie Schnell habe zwei Kinder, ergänzte **Prof. Dr. Barbara Schwarze**, Jurymitglied von der Hochschule Osnabrück, in ihrer Laudatio.

Der Helene-Lange-Preis wird seit 2009 gemeinsam von EWE Stiftung und Universität Oldenburg verliehen. Namensgeberin ist die in Oldenburg geborene Helene Lange (1848-1930). Sie gehörte zu den wichtigsten Wegbereiterinnen der Mädchen- und Frauenbildung in Deutschland.

http://www.helene-lange-preis.de/presse/052013_PM_Helene-Lange_Preis.pdf

Preis stellvertretend für den elfköpfigen Beirat des Kongresses an die glückliche Gewinnerin.

Sophia Wagner gewinnt im Wettbewerb „Ingenieurinnen und ihre Leistungen“

Das größte europäische Ingenieurinnen-Netzwerk „Frauen im Ingenieurberuf“ hat auf der Hannover Messe den Preis „Ingenieurinnen und ihre Leistungen“ verliehen. Die Medizintechnik-Absolventin wurde für ihre Arbeiten zur Wasserdesinfektion mittels Ultraschall und UV-Licht ausgezeichnet. Diese hat sie im Rahmen ihrer Bachelorarbeit durchgeführt.

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-News/Top-Ingenieurinnen-auf-der-HMI-und-BAUMA-2013>

Top-Ingenieurinnen auf der HMI und BAUMA 2013

Nicole Kreie ist „Engineer Powerwoman 2013“

Die bei dem Mindener High-Tech-Unternehmen WAGO Kontakttechnik tätige Ingenieurin **Nicole Kreie** ist auf der Hannover Messe Industrie als „Engineer Powerwoman 2013“ ausgezeichnet worden. Den international ausgeschriebenen und mit 5.000 Euro dotierten Karrierepreis hatte die Deutsche Messe AG anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Fachkongresses „WoMenPower“ erstmals ausgelobt. Mit dem Preis würdigen die Messegesellschaft sowie die aus Wissenschaftlern, Verbands- und Unternehmensvertretern bestehende Jury insbesondere das Engagement der gebürtigen Mindenerin für Frauen in MINT-Berufen. Die Vorsitzende der Jury, die Osnabrücker Hochschulprofessorin und Vorstandsvorsitzende des Kompetenzzentrums **Barbara Schwarze**, überreichte den

04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

HoF: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat ein Konsortium unter Leitung des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg den „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013“ erarbeitet. Der Bericht wurde im Rahmen einer Pressekonferenz am 18.04.2013 an Staatssekretärin Cornelia Quennet-Thielen im BMBF übergeben.

Im Mittelpunkt des Berichts stehen die Qualifizierung und Karriereperspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach ihrem ersten berufsqualifizierenden Studienabschluss bis zur Promotion und in der anschließenden Phase weiterer wissenschaftlicher Qualifizierung bis zum Übergang in eine berufliche Laufbahn innerhalb und außerhalb der Wissenschaft.

In den vergangenen zehn Jahren schwankte die Zahl der abgeschlossenen Promotionen um rund 25.000 pro Jahr, die der Habilitationen ging seit 2004 kontinuierlich zurück, wogegen die der Juniorprofessor/-innen seit 2002 kontinuierlich gestiegen ist. Die Zahl der Neuberufungen an Universitäten (ohne Juniorprofessuren) unterliegt ebenfalls Schwankungen und lag bei rund 650 im Jahr 2010.

Nach Hochrechnungen des Statistischen Bundesamtes sind fast zwei Drittel der rund 200.000 Doktorandinnen und Doktoranden auf grund- oder

drittmittelfinanzierten Stellen an Hochschulen (mit Promotionsrecht) tätig. Seit vielen Jahren nahezu unverändert stehen mehr als zwei von drei Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zum Zeitpunkt der Habilitation in einem Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule, und zwar fast ausnahmslos als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter. Die wissenschaftliche Qualifizierung in der Promotions- und Post-doc-Phase wird also ganz wesentlich durch die Beschäftigungsbedingungen im Hochschulbereich geprägt.

Auszug aus der Kurzfassung des Berichts:

Gleichstellungsfortschritt zeichnet sich im Zeitverlauf ab: Zwischen 2000 und 2010 sind die Frauenanteile in allen untersuchten Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung und Karriere gestiegen. Das betrifft Promotionen, Habilitationen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Universitäts- Professorinnen und Professoren sowie Hochschulleitungen. Dennoch liegen die Anteile durchgängig bei allen Positionen im gesamten Beobachtungszeitraum zum Teil erheblich unter der 50%-Marke und bleiben damit hinter den Werten von Hochschulzugang, Studium und Studienabschluss zurück.

Weiterhin sinkender Frauenanteil auf dem Weg zur Professur: Der Frauenanteil an den Promotionen beträgt 2010 44% und an den Habilitationen 25%. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Universitäten sind vier von zehn Beschäftigten weiblich (40%). Über ein Viertel der Neuberufungen (einschließlich Juni-

orprofessur) an Universitäten und gleich gestellten Hochschulen entfallen auf Frauen (28%). In der Professorenschaft sind Frauen hier mit knapp einem Fünftel vertreten (19%). Von den Positionen der Hochschulleitungen besetzen Frauen ebenfalls ein Fünftel (20%). In der retrospektiven Analyse von Qualifizierungsverläufen nach Geschlecht zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Fächergruppen bzw. Fächern. So ist in den Ingenieurwissenschaften die entscheidende Barriere für Frauen bereits bei der Aufnahme des Studiums zu beobachten. Anders fällt die Situation in den Sprach- und Kulturwissenschaften aus, wo sich im Vergleich zum hohen Anteil an Studienanfängerinnen und Absolventinnen die Promotion mit einer deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen als Barriere darstellt.

Frauenanteil in der Forschung bleibt unter EU-Durchschnitt: Im Jahr 2009 stellen Frauen gut ein Fünftel des Forschungspersonals (VZÄ) in Deutschland (21%). Der Frauenanteil liegt damit unter dem EU- 27- Durchschnitt von 30%. Das gilt für alle drei Sektoren, wobei sich der Abstand zwischen 6 und 8 Prozentpunkten bewegt. Anteilig fällt die Forscherinnenpräsenz in Deutschland im Hochschulsektor (32%) am höchsten aus, dicht gefolgt vom Staatssektor (30%). Der Wirtschaftssektor (13%) weist den geringsten Anteil an Forscherinnen auf.

Download der Kurzfassung des Berichts:

http://www.hof.uni-halle.de/dateien/2013/BuWiN2013_Kurzfassung.pdf

Zu den erklärten Zielen des aktuell vorliegenden Berichts gehört es zu identifizieren, wo sich im Rahmen von amtlicher Statistik und institutioneller Berichterstattung Defizite in der Erhebung und Bereitstellung von Daten und Fakten ergeben. Daneben will er Anregungen für die thematische und methodische Ausrichtung zukünftiger Datensammlungen und Forschungsvorhaben unterbreiten. Der Bericht wird von einem unabhängigen wissenschaftlichen Konsortium in Zusammenarbeit mit weiteren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern herausgegeben. Dem Konsortium unter Leitung von Dr. Anke Burkhardt (HoF) gehören Vertreterinnen und Vertreter der folgenden

wissenschaftlichen Einrichtungen an: Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF, federführend), Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung München (IHF), Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER-Kassel).

Im Bericht wurden *Auswertungen nach geschlechterspezifischen Aspekten* vorgenommen. Er enthält ausführliches Tabellenmaterial.

Kontakt:

Dr. Anke Burkhardt (HoF): 03491 / 466-151 / anke.burkhardt@hof.uni-halle.de; **Dipl.-Soz. Karsten König** (HoF): 03491 / 466-211 / karsten.koenig@hof.uni-halle.de; **Dr. Lydia Hartwig** (IHF München): 089 / 21234-404/405 / hartwig@ihf.bayern.de; **Prof. Dr. Ulrich Teichler** (INCHER-Kassel): 0561 / 804-2415 / teichler@incher.uni-kassel.de

Weitere Informationen:

<http://www.buwin.de>

<http://www.hof.uni-halle.de/dateien/2013/BuWiN2013.pdf>

http://www.hof.uni-halle.de/dateien/2013/BuWiN2013_Kurzfassung.pdf

<http://www.wbv.de/artikel/6004283>

http://www.bundestag.de/presse/hib/2013_06/2013_292/02.html

.....
GEW: „Immer mehr Befristung in der Wissenschaft – Politik muss handeln“

„Die Bundesregierung muss endlich reagieren und die Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verbessern“, stellte **Andreas Keller**, Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), anlässlich der Veröffentlichung des zweiten Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs fest. „Der Bericht hat den Handlungs-

druck in diesem Feld noch einmal verdeutlicht. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler lieben ihre Tätigkeit, sind aber immer unzufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen. Auch hoch motivierte Forscherinnen und Forscher leben nicht von Luft und Wissenschaft allein. Zur Anerkennung ihrer Arbeit gehören auch eine gute Bezahlung und klare Perspektiven."

http://wissenschaft.gew.de/Immer_mehr_Befristung_in_der_Wissenschaft_Politik_muss_handeln.html

Presseecho:

Jungwissenschaftler in Deutschland:
Wir sind mit der Gesamtsituation unzufrieden
Wie geht es deutschen Nachwuchsforschern? Das
versucht ein neuer Bundesbericht zu ergründen. Das
Ergebnis: eher mau. Das Bildungsministerium will
trotzdem nicht unbedingt handeln. Denn schuld seien
die Unis.

<http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/bundesbericht-wissenschaftlicher-nachwuchs-zeichnet-eher-duesteres-bild-a-895249.html>

HIS-Studie: Zehn Jahre nach dem Erwerb der Hochschulreife

Bildungsverlauf und aktuelle Situation der Studienberechtigten des Jahrgangs 1998/99.

Im aktuell vorliegenden Bericht werden zentrale Daten über die nachschulischen Werdegänge der Studienberechtigten 1999 präsentiert. Die Ergebnisse basieren auf der dritten Befragung dieses Studienberechtigtenjahrgangs, die zehneinhalb Jahre nach Schulabschluss – also Ende 2009/Anfang 2010 – stattfand. Befragt wurde eine auf Bundes- und Landesebene, sowie nach Geschlecht, Art der Hochschulreife und Herkunft aus den alten und neuen Bundesländern repräsentative Stichprobe von Personen, die im Schuljahr 1998/99 an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen die

allgemeine Hochschulreife, die fachgebundene Hochschulreife, die Fachhochschulreife oder die landes- bzw. fachgebundene Fachhochschulreife erworben haben.

Dieser dritten Erhebung ging eine im Dezember 1999/Januar 2000 durchgeführte erste Befragung (vgl. Durrer/Heine 2001) sowie eine im Dezember 2002/Januar 2003 durchgeführte zweite Befragung (vgl. Heine/Scheller 2005) voraus. Mit der dritten Befragung der Studienberechtigten des Jahrgangs 1998/99 wurde das Ziel verfolgt, die Werdegänge, die sich bei der zweiten Befragung (dreieinhalb Jahre nach Schulabschluss) erst andeuteten, zu vervollständigen.

Hier einige, unter geschlechtsspezifischen Aspekten zusammengefasste, Ergebnisse (s. S.1-6 der Studie):

„Zum Zeitpunkt der Befragung übten 82 Prozent der Studienberechtigten eine nicht-selbständige Tätigkeit aus, weitere sieben Prozent waren selbständig beschäftigt. Acht Prozent befanden sich in einem Studium, und neun Prozent strebten im Rahmen ihrer aktuellen Tätigkeit eine Promotion an. Weitere sieben Prozent der Befragten waren in Elternzeit. Eher gering waren die Anteile der Befragten, die zum Befragungszeitpunkt jobbten, ein Referendariat absolvierten, eine Fort-/Weiterbildung besuchten oder arbeitslos waren. Frauen und Befragte aus Ostdeutschland gaben deutlich häufiger als Männer und Befragte aus Westdeutschland an, sich in Elternzeit zu befinden. Männer strebten zu diesem Zeitpunkt häufiger eine Promotion an oder befanden sich noch in einem Studium.“

...

„Gut zwei Drittel der Studienberechtigten entschied sich nach Erwerb der Hochschulreife für die Aufnahme eines Studiums und hat dies bereits abgeschlossen (68 %). Darunter befinden sich elf Prozent, die nach Erwerb der Hochschulreife zusätzlich eine Berufsausbildung absolviert haben („Doppelqualifizierer“) und weitere sieben Prozent, die bereits bei Schulabschluss eine Berufsausbildung abgeschlossen hatten („zweiter Bildungsweg“). Es zeigt sich, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Männern und Frauen aus einem nicht-akademischen

Elternhaus sehr viel höher sind als bei Männern und Frauen aus einem akademischen Elternhaus."

...

„Frauen haben als (bisher) höchsten erreichten beruflichen Abschluss deutlich häufiger als Männer eine Berufsausbildung abgeschlossen (35 vs. 22 %), während Männer deutlich häufiger als Frauen ein Fachhochschulstudium abgeschlossen haben (26 vs. 18 %).“

...

„Männer sind deutlich häufiger als Frauen im Verarbeitenden Gewerbe, Industrie und Bau tätig (24 vs. 11 %), während Frauen deutlich häufiger im Dienstleistungsbereich beschäftigt sind (52 vs. 43 %). Männer sind auch häufiger als Frauen in großen Betrieben mit mehr als 1.000 Mitarbeiter(inne)n beschäftigt (40 vs. 28 %).“

...

„Von den erwerbstätigen Studienberechtigten des Jahrgangs 1998/99 sind zehn Jahre nach Schulabschluss 84 Prozent in Vollzeit, 14 Prozent in Teilzeit und zwei Prozent ohne fest vereinbarte Arbeitszeit erwerbstätig. Hier finden sich vor allem geschlechtsspezifische Unterschiede: Männer arbeiten deutlich häufiger als Frauen in Vollzeit (91 vs. 79 %).“

...

„Die Bilanzierung des bisherigen Bildungsweges fällt für die Mehrheit der Studienberechtigten des Schuljahres 1998/99 (sehr) positiv aus (77 %). Besonders zufrieden mit ihrem bisherigen Bildungsweg sind männliche Befragte (80 vs. 75 % der Frauen)...“

...

„Zusätzlich zur Bewertung der Berufs- und Lebenssituation, wurden auch die Berufs- und Lebensziele der Befragten erhoben. Für die überwiegende Mehrheit der Befragten sind Kompetenzerwerb (82 %), Arbeitsplatzsicherheit (82 %), aber auch die Persönlichkeitsentfaltung (79 %) und ein hohes Maß an Eigenständigkeit in der beruflichen Tätigkeit (88 %) die zentralen Berufs- und Lebensziele. Zwischen Männern und Frauen gibt es Gemeinsamkeiten, aber auch „geschlechtsrollentypische“ Unterschiede: Während für Männer häufiger als für Frauen ein umfassender Kompetenzerwerb (86 vs. 80 %), die Ausschöpfung des eigenen Leistungsvermögens (65 vs. 60 %) und die Karriere (23 vs. 16 %) im Vordergrund stehen, gehört die Arbeitsplatzsicherheit überdurchschnittlich häufig zu den beruflichen Zielen der Frauen (85 vs. 79 %). Die

geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Einschätzung der Berufs- und Lebensziele fallen innerhalb der Gruppe der Befragten mit nicht-akademischem Bildungsweg insgesamt wesentlich deutlicher aus als bei den Akademiker(inne)n. Anders als die regionale Herkunft oder die familiäre Bildungsherkunft spielt der bisher absolvierte Bildungsweg eine entscheidende Rolle bei der Einschätzung der Berufs- und Lebensziele. Studienberechtigte mit einem akademischen Bildungsweg geben häufiger als Ziele an, einen spezifischen Berufswunsch realisieren (55 vs. 41 %) und fundierte Kompetenzen erwerben zu wollen (86 vs. 73 %). Studienberechtigte, die nach dem Erwerb der Hochschulreife einen nicht-akademischen Bildungsweg absolviert haben, streben häufiger an, genügend Zeit für die Familie haben zu wollen (75 vs. 67 %) und setzen sich häufiger einen sicheren Arbeitsplatz zum Ziel (90 vs. 79 %).

Bitte beachten Sie Kapitel 5:

Kinderwunsch und Familiengründung

Weitere Informationen:

http://www.his.de/presse/news/ganze_pm?pm_nr=1221

http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201305.pdf

Dual Career Netzwerk Deutschland verabschiedet Qualitätsstandards

Das Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) hat einen Leitfaden mit Qualitätsstandards verabschiedet, der bei der Unterstützung von Doppelkarrierepaaren für die bundesweit rund 30 Mitgliedsuniversitäten des Netzwerks handlungsleitend ist und Transparenz herstellt über die Arbeitsweise von Dual Career Services an deutschen Hochschulen.

Dass sich zwei individuelle berufliche Laufbahnen oft schwer parallel verfolgen lassen, wenn Paare

bzw. Familien gemeinsam an einem Ort leben und arbeiten wollen, ist in den vergangenen Jahren besonders in der deutschen Wissenschaftslandschaft stärker in den Fokus gerückt. Immer mehr Hochschulen haben daher Dual Career Services eingerichtet, die den oder die mitreisende/n Partner/in bei deren Stellensuche unterstützen und beraten sollen, wenn ein/e Spitzenforscher/in umworben wird, einen Ruf oder eine Stelle anzunehmen. Allerdings sind falsche Vorstellungen oder unrealistische Erwartungen in der Öffentlichkeit und auch bei den Doppelkarrierepaaren selbst noch immer verbreitet. So glauben nicht wenige, ein solcher Service könne Stellen schaffen; sogar der Verdacht auf „Vetterwirtschaft“ wird zuweilen geäußert.

Die Qualitätsstandards des DCND sind daher auch ein Instrument, über die Art der Unterstützung aufzuklären, die vor allem in Beratung und Begleitung bei der eigenen Suche nach offenen Stellen besteht. Hierzu zählen Optimierungsvorschläge zu den Bewerbungsunterlagen, die gemeinsame Erarbeitung einer Suchstrategie sowie Tipps zur Stellenrecherche und zum Aufbau eines eigenen beruflichen Netzwerks. Die Dual Career Services sind in die Auswahlverfahren von Stellenbesetzungen nicht involviert, die regulär und transparent nach Leistungskriterien durchgeführt werden.

Die Mitgliedshochschulen des DCND verständigten sich in ihrem Leitfaden auf Mindestqualitätsstandards und möchten damit zur Etablierung von Qualitätsstandards in der Dual Career-Arbeit bundesweit beitragen. Das DCND veröffentlichte den Leitfaden auf seiner Internetseite.

Das Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) wurde im Juni 2010 von rund 20 Mitgliedsuniversitäten gegründet. Heute umfasst das Netzwerk über 30 Mitglieder. Das DCND hat sich zum Ziel gesetzt, bundesweit geltende Qualitätskriterien für die Arbeit mit Dual Career Couples zu entwickeln, (inter)nationale Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben und die Professionalisierung von Dual Career Couples-Beraterinnen und Beratern beispielsweise durch Fortbildungen zu verbessern. Die Mitglieder des DCND verfolgen mit dem Zusammenschluss die Institutionalisierung von Angeboten für Dual Career Couples in Deutschland und die internati-

onale Positionierung Deutschlands als attraktiven Wissenschaftsstandort.

Quelle: Pressemeldung des DCND vom 15. Mai 2013.

Kontakt: **Charlotte Reinisch**, Universität Potsdam, Leitung Servicestelle Coaching für Neuberufene
Tel: 0331 977 1290, E-Mail: charlotte.reinisch@uni-potsdam.de

<http://www.dcmd.org/index.php/presse.html>

http://www.dcmd.org/tl_files/eigeneDateien/Download-Publikationen/Best-Practice-Leitfaden%20DCND-2013.pdf

..... Ankündigung:

25. BuKoF-Jahrestagung

„Frauen an die Spitze“

25. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Das übergreifende Thema dieser Jahrestagung „Frauen an die Spitze“, das sich als roter Faden durch die Podiumsdiskussion und die Workshops am zweiten Tag der Tagung zieht, wurde mit Bezug auf das gleichnamige BMBF-Förderprogramm gewählt.

„Im Themenschwerpunkt ‚Frauen an die Spitze‘ fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung Forschungsvorhaben sowie die Entwicklung und Erprobung innovativer Umsetzungskonzepte. Ziel ist es, Grundlagen für neue Handlungsansätze zur Integration von Genderfragen in die unterschiedlichen Bereiche der Forschung und zur Förderung der Chancengerechtigkeit in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zu entwickeln.“

Auf der Jahrestagung werden einige aus der Fülle von interessanten Projekten im Rahmen dieses Programms mit der Zielsetzung vorgestellt, deren

Ergebnisse in der BuKoF zu diskutieren, zu verdichten und daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Zudem werden die Ergebnisse ins Verhältnis zu gewerkschaftspolitischen Themen und Schwerpunkten der Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gesetzt.

Den Einführungsvortrag am zweiten Veranstaltungstag wird **Jutta Dalhoff**, Leiterin des CEWS halten: „Hochschulische Gleichstellungspolitik 2013 – eine kritisch-konstruktive Bilanz mit Perspektive(n)“.

Am dritten Veranstaltungstag wird die CEWS-Mitarbeiterin, **Dr. Nina Steinweg**, den Workshop „Chancen und Risiken bei der Novellierung von Hochschul- und Gleichstellungsgesetzen“ leiten.

Datum: **11.-13.09.2013**

Veranstaltungsort: Katholische Akademie Stapelfeld, Stapelfelder Kirchstraße 13, 49661 Cloppenburg

http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/Einladung_BuKoF_Jt13.pdf

Große Abschlusskonferenz: Frauen in der Spitzenforschung – zum Verhältnis von Geschlechterungleichheit und Exzellenz

Die Abschlusskonferenz des Projektes fand am 18.-19. April 2013 im Curio-Haus in Hamburg statt.

Das Projekt hatte die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder fünf Jahre lang im Hinblick auf die Thematik der Chancengleichheit von Frauen und Männern forschend begleitet. Die Abschlusskonferenz

diente dazu, die Ergebnisse aus den verschiedenen Teilstudien sowie übergreifende Schlussfolgerungen einem breiten Publikum zu präsentieren. Die Ergebnisse wurden im Kontext internationaler Vorträge zum Thema diskutiert.

Alle Informationen zur Konferenz finden Sie hier.

<http://www.wiso.uni-hamburg.de/projekte/spitzenforschung>

Sprachreform an der Universität Leipzig

Der erweiterte Senat der Universität Leipzig hat beschlossen, in der Grundordnung – **und nur in diesem Dokument** – statt der üblichen, meist männlichen Form, in der sich die weibliche Schreibweise mit einer Fußnote begnügen muss – umgekehrt vorzugehen. Die entsprechende Fußnote lautet: „*In dieser Ordnung gelten grammatisch feminine Personenbezeichnungen gleichermaßen für Personen männlichen und weiblichen Geschlechts. Männer können die Amts- und Funktionsbezeichnungen dieser Ordnung in grammatisch maskuliner Form führen.*“

Diese – von der Presse außergewöhnlich stark kommentierte – Entscheidung löste in den letzten Wochen ungewöhnlich heftige Diskussionen in der breiten Öffentlichkeit aus. Die unterschiedlichen Reaktionen reichten von Lob über Spott, Häme bis zu wüsten Beschimpfungen.

In einer umfangreichen Auflistung von **Presseartikeln** hat die Universität Leipzig diesen Prozess auf eindrucksvolle Weise dokumentiert:

<http://db.uni-leipzig.de/pressespiegel/>

„Die Entscheidung des Senats weist damit darauf hin, dass Frauen heute an der Universität Leipzig in der Mehrheit sind. Es ist erstaunlich, dass dieser weder logisch noch formal zu beanstandende Akt in einem Land, in dem Männer und Frauen gleich-

berechtigt sind, auf so viel öffentliche Beachtung stößt. Das Echo weist im Grunde darauf hin, dass es trotz aller rechtlichen Regelungen noch erhebliche Defizite auf diesem Gebiet gibt“, sagte Rektorin **Prof. Dr. med. Beate A. Schücking**. „Da wird von vielen ein Missverständnis gesät, als ob die neue Grundordnung so furchtbar viel verändern würde. Zur Klarstellung möchte ich sagen, dass diese Neuerung auf den Alltag an der Universität und auf den universitären Sprachgebrauch keinerlei Auswirkungen haben wird.“

In einem Interview mit der Süddeutschen Zeitung hat die Rektorin sich ausführlich zur Thematik geäußert:

<http://www.sueddeutsche.de/bildung/sprachreform-an-der-uni-leipzig-wir-waren-nuechtern-1.1689465>

Das Rektorat hat in seiner Sitzung am 2. Mai 2013 sein Einvernehmen zum Text der Grundordnung in der vom Erweiterten Senat am 16. April 2013 beschlossenen Fassung erklärt. Die Grundordnung tritt in Kraft, wenn das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst nicht innerhalb von vier Monaten aus Rechtsgründen eine Änderung fordert.

http://www.zv.uni-leipzig.de/service/presse/pressemeldungen.html?ifab_modus=detail&ifab_id=4994

Bitte beachten Sie die bereits im Editorial dieses Journals erwähnte TAZ-Kolumne von **Margarete Stokowski** vom 12. Juni 2013:

Luft und Liebe - Männer und Pfauen

<http://www.taz.de/Kolumne-Luft-und-Liebe/!117966/>

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Geschlechtergerechtigkeit im Europäischen Forschungsraum, Teil II

An Interview with **Helle Poulsen**, Member of the European Commission's Advisory Board, Helsinki Group on Gender in Research and Innovation.

The proportion of female PhD graduates in Denmark is 45%, very similar to Germany and the European overall average. However, the Danish Higher Education Sector employs 41% women in research positions, while the share of female researchers in Germany decreases to 35%¹. What policy framework effects Danish higher education and research and produces such good results? The Danish representative of the European Commission's Helsinki Group on Gender in Research and Innovation, Helle Poulsen gives some insights into the current situation in Denmark:

What is your position and your sphere of action?

H.P.: I am police officer in the Center for Globalisation at the Danish Agency for Science, Technology and Innovation which is an agency under the Ministry of Science, Innovation and Higher Education. The main areas of concern of the Center for Globalisation are national policy coordination and Nordic, European and bilateral research policy. The agency is solely focused on research and innovation policy questions. Issues of concern for university policy are handled by the Danish Agency for

Universities and Internationalisation. This means for instance that issues such as recruitment and career development are not part of our work, whereas an issue such as research funding policy is. I thus follow national and international debates on gender equality, in general and in relation to research policy, coordinate Danish positions on the issues and provide input and analysis to national policy development.

What is the leading challenge for advancing gender equality in research organisations in Denmark?

H.P.: Not surprisingly, the main challenge is the low number of female researchers. According to the newly published 'She Figures 2012'

http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf

the proportion of female researchers across all academic fields in Denmark is 32% which is below both the EU-27 and the EU-15 average. The compound annual growth rate is however, according to She Figures, higher for women than for men (7.7 vs. 3.6) which place Denmark in top-10.

Like in many other countries we now have almost the same number of male and female PhD graduates but this has not yet translated into a more equal distribution in higher levels of academia.

¹ Source: European Commission (2013), She Figures 2012. (Year of reference 2010)

There can be several explanations for this: The 'glass ceiling' and the 'leaky pipeline' effects explain the broad mechanisms in science.

In the period from 2007-2009, for instance, only one third of the positions that were filled had qualified applicants of both genders and 40% had no female applicants. There is of course big variations within disciplines with the largest number of female researchers and Grade A professors in the humanities and the lowest number in most of the STEM disciplines. Yet, the strengths in the Danish research and innovation landscape lies within technology and engineering, such as energy systems, environmental technologies and climate adaption, as well as health science and bio economy – and this where we need more women.



Helle Poulsen

Who are the actors involved in promoting gender equality in science?

H.P.: The main actors are the universities who have the responsibilities of recruitment and promotion of academic personnel. The Ministry/Agency's role is to provide the overall framework for university and research policy. In 2009 a roundtable discussion was held on women and research by the former Minister of Science, Technology and Innovation, which resulted in a publication "Female research talents – the unused reserve of Danish research".

<http://fivu.dk/en/publications/2009/female-research-talents-2013-the-unused-reserve-of-danish-research>

The publication gave an overview of initiatives to recruit and retain female talents in the world of Danish research and was meant to serve as inspiration and a catalyst or dialogue on the issues.

Moreover, a special authorisation under the Gender Equality Act

<http://miliki.dk/english/gender-equality-work-in-denmark/legislation/>

resulted in the implementation of special measures at several universities. The University of Copenhagen implemented a three-point action plan: economic incentives for institutes appointing female professors, grants for international mobility, and talent and management development.

<http://mangfoldighed.ku.dk/english>

Several other universities have different kind of initiatives and recruitment policies in place such as gender equality committee, mentoring programmes, mobility grants etc.

From 2008 to 2009, the Danish Council for Independent Research had an instrument called "Female Research Leaders". The instrument was targeted at women at associate professor level or above. After this initiative, the Council decided to focus initiatives aimed at female researchers in the 'Sapere Aude programme'.

<http://fivu.dk/en/research-and-innovation/funding-programmes-for-research-and-innovation/find-danish-funding-programmes/dff-sapere-aude/sapere-aude>

The programme aims to strengthen talented researchers, to encourage more women to become research leaders, and also to qualify Danish researchers for European elite researcher grants. The programme was launched in 2010 and will continue in 2013. In March 2013, the Council organised a conference for its members on Gender in research. An element in this conference was to follow up on the Council's initiatives for female researchers in the last decade.

What significance do research organisations and universities attribute to gender equality?

H.P.: As mentioned above, both universities and research funding agencies do have a focus on

gender equality and try to develop methods and initiatives that can address the issues within the specific contexts of the individual organisations. Within the past decade, especially the universities have increased their effort in this area and with the conference in March this year; the Council for Independent Research has renewed their focus on the issues. It is still too early to say which concrete initiatives this will result in.

What current gender policy is effecting research organisations and universities in Denmark?

H.P.: There are two main legislations regulating the area of gender equality - The Danish Gender Equality Act and The Danish Non-discrimination Act .

<http://miliki.dk/english/gender-equality-work-in-denmark/legislation/>

The governing body with regards to gender equality is the Danish Ministry for Gender Equality and Ecclesiastical Affairs. The governing body for non-discrimination is the Danish Ministry of Employment. However, the universities and research institutions have an independent responsibility to comply with the legal framework i.e. the Danish non-discrimination and gender equality acts. The Board of Equal Treatment deals with complaints about discrimination, covered by the relevant national legislation. The Danish Institute for Human Rights (DIHR) has been appointed equality body in relation to gender by the Danish Parliament. DIHR promotes, evaluates, and monitors equal treatment of women and men on the basis of gender, including the provision of assistance to victims of discrimination to have their complaints dealt with, with due regard for the rights of the victims, the associations, the organisations and other legal entities, to initiate independent analyses on discrimination and to publish reports and to make recommendations on issues relating to discrimination.

The legislation stipulates that public committees, commissions, university boards should, if they are set up by a Minister to prepare the establishment of rules or planning of societal importance, be staffed by an equal mix of men and women.

Public authorities and institutions, such as universities have a biannual obligation to produce a gender equality report. The report provides an official status on gender equality at the specific university/research institution. The reporting requirements were strengthened by a change in the Gender Equality Act that came in to force in April 2013. State-owned companies are now obliged – regardless of size – to set up objective targets and policies for the underrepresented gender and the progress should be reported accordingly. This mirrors new legislation where the 1 100 largest companies will be obliged to individually set-up realistic and ambitious targets for the underrepresented gender on boards and give an account of both the objectives and the progress made in achieving the objective. They will furthermore be obliged to promote policies for increasing qualified candidates of the underrepresented gender in the company's management levels to sustain an acceptable balance and to increase the recruitment base of candidates to company boards.

This legislation has only just come into force and it is thus too early to say what the effect will be. But it is the government's hope that we, in a few years time, will see an increase in women in leadership positions, also within the field of research and innovation.

Contact:

Helle Poulsen

Ministry of Science, Innovation and Higher Education, Danish Agency for Science, Technology and Innovation - Center for Globalisation

<http://www.dasti.dk>
Direct phone: +45 72 31 82 47
E-mail: hypo@fi.dk

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen legen Gleichstellungskonzepte vor

Ein Bericht von **Susanne Keil** im *duz* Magazin 05/13 vom 26. April 2013.

Wie bekommen Frauen in der Wissenschaft mehr Chancen? Die vier außeruniversitären Forschungsorganisationen haben in diesem Frühjahr ihre Konzepte vorgelegt.

Mitte April mussten die Organisationen ihre diesjährigen Ergebnisse zum Pakt für Forschung und Innovation bei der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz GWK abliefern. Diese sollen im Monitoring-Bericht 2013 veröffentlicht werden, der im Juli erscheint.

Bitte lesen Sie den ausführlichen **Bericht** von Susanne Keil mit der Kurzdarstellung der (vorläufigen) **Konzepte** zur Frauenquote im Einzelnen von Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft und Leibniz-Gemeinschaft unter:

<http://www.duz.de/duz-magazin/2013/05/im-gleichstellungszug/172>

Der Online-Bericht wurde am 8. Mai 2013 aktualisiert.

Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen in Leibniz-Einrichtungen

Das „Leibniz-Mentoring“ hat zum Ziel, hochqualifizierte Forscherinnen in der Postdoc-Phase auf ihrem Weg in eine Führungsposition oder Professur zu fördern, um den Frauenanteil am wissenschaftlichen Führungspersonal zu steigern. Es soll die Wissenschaftlerinnen darin unterstützen, ihre Karriere zielgerichtet zu steuern, fachspezifische Netzwerke aufzubauen und Leitungsaufgaben selbstbewusst zu übernehmen.

Kern des einjährigen Programms ist die Partnerschaft zwischen Mentee und Mentor oder Mentorin, die von einem Seminarangebot zu Themen wie Projektmanagement, Kompetenztrainings oder Berufungsverfahren begleitet wird. Ein Seminar zu Drittmittelakquise und Forschungsförderung findet im Brüsseler Büro der Leibniz-Gemeinschaft statt. Die Teilnehmerinnen werden im Prozess des Mentoringprogramms professionell begleitet.

Das Leibniz-Mentoringprogramm richtet sich an Post-Doktorandinnen, die eine Professur oder eine Führungsposition anstreben und einer Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft angehören. Für die Bewerbung ist ein Vorschlag der Einrichtungsleitung nicht erforderlich.

Bewerbungsschluss: **30. Juni 2013**

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

Prof. Dr. Matthias Kleiner als Präsident der Leibniz- Gemeinschaft nominiert

Das Präsidium der Leibniz-Gemeinschaft hat Prof. Dr. Matthias Kleiner (57) einstimmig für das Amt des Präsidenten der Leibniz-Gemeinschaft nominiert. Die Wahl eines Nachfolgers von Prof. Dr. Karl Ulrich Mayer (68) steht auf der Tagesordnung der Mitgliederversammlung am 29. November in Berlin.

Der promovierte und habilitierte Diplom-Ingenieur Kleiner ist Professor für Umformtechnik an der Technischen Universität Dortmund. Von 1994 bis 98 war er Professor – und zeitweilig Prorektor Planung und Finanzen – an der Brandenburgischen TU Cottbus. Anschließend ging er nach Dortmund, wo er von 2000 bis 2002 Dekan der Fakultät Maschinenbau und von 2004 bis 2006 Geschäftsführender Institutsleiter des neu eingerichteten Instituts für Umformtechnik und Leichtbau war. In seiner wissenschaftlichen Laufbahn war Kleiner an vielen großen nationalen und internationalen Forschungsverbänden wie DFG-Sonderforschungsbereichen und Schwerpunktprogrammen beteiligt, nicht zuletzt als Co-Sprecher der Forschungsinitiative „Kultur-Technik“ der TU Dortmund. An der Initiative waren Literaturwissenschaften, Kunst, Musik, Philosophie, Soziologie, Architektur, Natur- und Ingenieurwissenschaften beteiligt.

Seit 1999 gehörte Kleiner verschiedenen Gremien der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) an, bevor er 2005 zum Vizepräsidenten und 2007 zum Präsidenten der DFG gewählt und 2009 für eine weitere dreijährige Amtszeit wiedergewählt wurde.

Der gebürtige Recklinghäuser war Mitglied des geschäftsführenden Vorstands von acatech, der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften, und Vizepräsident der European Science Foundation. Er ist Mitglied mehrerer Akademien, darunter die Europäische, die indische Nationale Akademie der Wissenschaften und die Schweizerische Aka-

demie der Wissenschaften und Künste, die Leopoldina – Nationale Akademie der Wissenschaften – und die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften. Kleiner gehört außerdem zu den Mitbegründern des „Global Research Council“ und von „Science Europe“.

1990 erhielt Kleiner den Forschungspreis des Landes Nordrhein-Westfalen, 1997 den Gottfried Wilhelm Leibniz Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft, 2010 das Bundesverdienstkreuz.

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

Helmholtz & Uni

Die aktuelle Entwicklung in der deutschen Hochschullandschaft und des deutschen Wissenschaftssystems wirft derzeit viele Fragen auf: Wie wird Wissenschaft künftig organisiert sein? Welche Kooperationsformen werden die Forschung am effizientesten fördern? Welche Rolle sollen und können außeruniversitäre Forschungseinrichtungen wie die Helmholtz-Gemeinschaft spielen?

Mit der neuen Veranstaltungsreihe „Helmholtz & Uni“ soll der Diskurs und der gesellschaftliche Dialog über das Zusammenspiel von Universitäten und der außeruniversitären Forschung dort geführt werden, wo seit Jahrhunderten das Herz der Wissenschaft schlägt – an der Universität.

Die ersten beiden Veranstaltungen dieser Reihe fanden im Mai 2013 an der Uni Frankfurt und am 11. Juni 2013 an der Uni Köln statt.

http://www.helmholtz.de/presse/veranstaltungen/helmholtz_uni/uni_frankfurt/

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

.....
Jetzt auch online verfügbar:

She Figures 2012

She Figures 2012: Frauen verschwinden immer noch in der „Leaky Pipeline“

Anfang April sind die neuen She Figures erschienen. Die umfangreichste statistische Datensammlung zu Frauen in der Wissenschaft in Europa wird alle drei Jahre von der EU-Kommission in Auftrag gegeben. Die She Figures beleuchten die Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung unter den Aspekten Beschäftigungsverhältnisse, fachspezifische Segregation, Karriereentwicklung und Entscheidungsgremien.

Die neue Ausgabe belegt, dass Frauen nach wie vor in fast allen Bereichen unterrepräsentiert sind, obwohl der Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung steigt. Die „Schere“ zwischen Männern und Frauen schließt sich nur langsam: Je höher die akademische Position, desto niedriger der Frauenanteil. Auch die fächerspezifische Segregation ist immer noch deutlich. Am niedrigsten ist der Frauenanteil im Bereich Natur- und Ingenieurwissenschaften.

Im EU-27-Ranking belegt Deutschland mit einem Anteil von 25% Forscherinnen den zweitletzten Platz vor Luxemburg. Positiv zu bemerken ist jedoch, dass die Zuwachsrate vom Forscherinnenanteil in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern hoch ist.

Die „She Figures 2012“ sind online zum kostenlosen Download verfügbar. Printausgaben können über den „EU Bookshop“ bestellt werden. Auf der

Dokumentenseite des FiF gibt es außerdem eine Kurzanalyse.

She Figures 2012
Gender in Research and Innovation
Statistics and Indicators

http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf

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

http://www.eubuero.de/fif-aktuelles_she_figures2013.htm

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

http://www.eubuero.de/_media/FiF/Zusammenfassung_She_figures_2012.pdf

.....

Horizont 2020: NKS informieren zum aktuellen Stand

Im Zuge der Vorbereitung auf die ersten Ausschreibungen im neuen Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, Horizont 2020, informieren die Nationalen Kontaktstellen (NKS) zu Stand der Dinge, Verbleib und Ausblick für ihre jeweiligen Bereiche. So hat z. B. die NKS ERC kürzlich einen voraussichtlichen Zeitplan für die nächsten ERC-Ausschreibungen veröffentlicht. Zu den Marie-

Curie-Maßnahmen hat die NKS Mobilität einen Überblick über den aktuellen Diskussionsstand erstellt. Die NKS Sozial-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften sammelt derzeit Vorschläge aus den Forschungscommunities für den entsprechenden Programmteil.

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

Für Informationen zu Horizont 2020 empfiehlt FiF generell das deutsche Portal

<http://www.horizont2020.de>

Frauen in die EU-Forschung (FiF) begleitet den Prozess mit Fokus auf Gender und Chancengleichheit.

http://www.eubuero.de/fif-gender_chancengleichheit_h2020.htm

Deutsches EFR-Positionspapier

Die Bundesregierung hat EU-Forschungskommissarin Máire Geoghegan-Quinn im April ihr Positionspapier zum Europäischen Forschungsraum (EFR bzw. ERA – European Research Area) übermittelt. Das Papier ist die Reaktion auf die Mitteilung der EU-Kommission zur Weiterentwicklung des EFR von Juli 2012. In der Mitteilung wurden Gender und Chancengleichheit zu einer neuen Priorität erklärt.

Das deutsche Papier basiert vor allem auf den Ergebnissen einer Workshop-Reihe mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft, Industrie und Politik. Deutschland begrüßt darin die Gleichstellung der Geschlechter und Berücksichtigung des Geschlechteraspekts in der Forschung als neue EFR-Priorität. Bezüglich des EFR-Monitorings setzt sich Deutschland für vergleichbare, mit den Mitgliedstaaten abgestimmte Indikatoren ein. In Bezug auf Horizont 2020 wird die Notwendigkeit der Verankerung in allen Dokumenten betont, speziell in den Beteiligungsregeln. Die Positionen werden unter anderem die Basis für zukünftige Diskussionen über erzielte Fortschritte im EFR und zum

Monitoringprozess der EU-Kommission bilden.

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

OECD-Bericht „Closing the Gender Gap - Act Now“ liegt in deutscher Übersetzung vor

Der im Dezember 2012 erschienene OECD-Bericht „Closing the Gender Gap - Act Now“ ist jetzt auf Deutsch erschienen.

Junge Frauen sind in der OECD zunehmend besser gebildet als Männer gleichen Alters. Auf dem Arbeitsmarkt spiegelt sich diese Entwicklung aber noch nicht wider. Zwar sind Frauen heute in vielen Ländern häufiger berufstätig als noch vor zwanzig Jahren, aber gerade in Deutschland, Österreich und der Schweiz arbeiten sie überproportional oft in Teilzeitanstellung. Das hat negative Auswirkungen auf ihr Gehalt und auf ihre Karriere.

Der OECD-Bericht „Gleichstellung der Geschlechter“, untersucht die Geschlechterverhältnisse in Bildung, Arbeit und beim Unternehmertum und erkundet, wie eine Gleichstellung der Geschlechter gefördert werden kann. Der Bericht kommt unter anderem zu dem Schluss, dass ein hochwertiges und erschwingliches Betreuungsangebot für Kinder dazu beitragen könnte, dass Frauen ihre Kapazitäten auf dem Arbeitsmarkt voll ausschöpfen.

<http://www.oecd.org/berlin/publikationen/gleichstellung-der-geschlechter.htm>

Direktzugang zum Bericht:

http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/gleichstellung-der-geschlechter_9789264190344-de

EIGE opens the entry point of its Resource & Documentation Centre

All citizens will get access to information on gender equality and the possibility to be a part of a networking community when the European Institute for Gender Equality opens the entry point of its Resource & Documentation Centre. Officially launched on 31 May 2013, together with the Opening of the EU House in Vilnius, it is made available to all citizens now. The entry point is part of the Resource & Documentation Centre of the European Institute for Gender Equality (EIGE).

The entry point of the Resource & Documentation Centre is designed to facilitate a dialogue with Lithuanian and European citizens. Centrally located, with opening hours adjusted to balance work and life and easily accessible for visitors in Vilnius gatve 10, the entry point introduces citizens to EIGE's work, provides access to information on gender equality in the EU and its Member States, and fosters collaboration and networking.

Visitors are welcome to access EIGE's free publications, search the Resource & Documentation Centre online resources and databases on different gender issues comprising more than 170.000 references, and become a member of EuroGender – the European Network on Gender Equality. Visitors are also encouraged to host their own gender equality-themed events.

The goal of the RDC is to collect, analyse and disseminate relevant, objective, comparable and reliable information on gender equality. The primary beneficiaries are policy makers and implementers at the EU and Member States levels. Other targeted users include: research organisations, Social Partners, Civil Society organisations, media and, ultimately, the European Union citizens.

EIGE cooperates with well-established documentation centres and gender networks to reinforce their work by creating a central resource hub, fostering

the collection, organisation and dissemination of gender knowledge across existing networks. It is accessible at

<http://www.eige.europa.eu/rdc>

The European Institute for Gender Equality (EIGE)

EIGE is a European Union Agency created to promote gender equality, including gender mainstreaming, in all EU policies and the resulting national policies, by providing technical assistance to the EU Institutions, in particular the European Commission and the Member States.

Bitte lesen Sie auch:

Wo die Forschung ihre Frauen vergisst

Ein Beitrag von **Ulrike Thiele** in *duz Europa* 04/13 vom 10. Mai 2013.

„Drei Jahre nach seiner Eröffnung steht das Institut für Gleichstellung in Vilnius endlich vor seinem ersten Coup. Im Juni will es einen EU-Index zur Chancengleichheit vorstellen. Nur: Die Wissenschaft kommt darin nicht vor“

und

ergänzend dazu das Interview mit **Mechthild Koreuber**, Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin:

„Da wird eine Chance verpasst“

<http://www.duz.de/duz-europa/2013/04/wo-die-forschung-ihre-frauen-vergisst/174>

Gendered Innovations

Das unter anderem von der EU und der amerikanischen Stanford-Universität geförderte Projekt „Gendered Innovations“ hat auf seiner Homepage eine Übersicht erstellt, in der wichtige Schritte wie Empfehlungen und Richtlinien zur Integration von Gender in Forschung und Innovation erfasst sind. Die Schritte richten sich an Forscherinnen und Forscher, fördernde wie auch forschende Institutionen, Verlage von Zeitschriften, die im Peer-Review-Verfahren arbeiten sowie die Industrie. In einem Zeitstrahl sind Meilensteine chronologisch aufgeführt.

Eine weitere Neuerung auf der Website ist eine neue Fallstudie aus der Robotik: Unter anderem mithilfe einer „Engineering Checklist“ soll die Entwicklung von technologischen Hilfsmitteln für ältere Menschen gendersensibel werden.

http://genderedinnovations.stanford.edu/policy_landing.html

<http://genderedinnovations.stanford.edu/policy/timeline.html>

<http://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/robots.html>

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

Internationale Datenbank für Gender-ExpertInnen

UN Women hat im Mai eine Online-Datenbank für Gender-ExpertInnen und -TrainerInnen freigeschaltet. Die Plattform soll den Vereinten Nationen (UN) und UN Women – das Frauen-Organ der Vereinten Nationen – als Pool an Gleichstellungsfachkräften bei der weltweiten Personalsuche dienen.

Das UN Women Trainingcenter ist das führende Kompetenzzentrum der UN für Ausbildungen und zur Durchsetzung und Einhaltung globaler Standards der Geschlechtergleichstellung.

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

<http://www.unwomen.org/2013/05/calling-gender-experts-un-women-announces-new-roster-of-gender-experts-and-trainers/>

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNGAllison Pugh untersucht
Beziehungen und Emotionen

Die US-amerikanische Soziologin **Prof. Dr. Allison Pugh** besetzt im Sommersemester 2013 die Marie-Jahoda-Gastprofessur für internationale Geschlechterforschung an der Ruhr-Universität. Pugh forscht und lehrt auf den Gebieten Marktkultur, Ungleichheiten und Beziehungsarbeit. Ihr besonderes Interesse gilt den Beziehungen und Emotionen, die sie unter dem Aspekt der Flexibilisierung und „Vermarktlichung“ betrachtet. Sie ist von Mitte Juni bis Mitte Juli in Bochum.

Differenzen und Bindungen

Allison Pugh wurde an der Universität Berkeley promoviert. Seit 2007 lehrt und forscht sie an der Universität Virginia. In der Forschung verknüpft sie die Bereiche Beziehung, Markt und Ungleichheit. Wie Eltern und Kinder Bindungen wahrnehmen und darüber sprechen, untersucht Pugh im aktuellen Projekt zum Thema Kultur des postindustriellen Arbeitslebens und familiäre Unsicherheiten. Zudem erforscht sie derzeit den Einfluss homosexueller Eltern auf die Thematisierung von Differenz. Dieses Projekt fördert die Alfred P. Sloan Foundation und National Science Foundation.

Bilinguales Seminar

Während ihres Aufenthalts in Bochum unterrichtet Allison Pugh zusammen mit **Prof. Dr. Ilse Lenz** an der Fakultät für Sozialwissenschaft der RUB. Das Seminar „Gender and the Two Sides of the Market: Caregiving, Flexibility and Insecurity“ findet mitt-

wochs von 10-12 h statt. Das bilinguale Seminar (Englisch-Deutsch) steht Interessierten aller Fachrichtungen offen. Darüber hinaus hält Pugh am 19. Juni (16 h) den Vortrag „Gender and the Emotional Geographies of Insecurity: Managing the Unrequited Contract at Work and at Home“. Während ihres Aufenthaltes an der RUB steht Allison Pugh interessierten Institutionen für Vorträge zur Verfügung. Einige Termine stehen bereits fest.

Kontakt: **Saida Ressel**, Koordination der Marie-Jahoda-Gastprofessur für Internationale Frauenforschung der Ruhr-Universität, Tel.: 0234-32-22986, Saida.Ressel@rub.de

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

CfP: Geschlecht und
Wissen(schaft) in Ostmitteleu-
ropa - Gender and Knowledge/
Science in East-Central Europe

Bis 17.6.13 können Beiträge für die Jahrestagung der Leibniz Graduate School zu Geschlecht und Wissen(schaft) in Ostmitteleuropa eingereicht werden.

Jahrestagung der Leibniz Graduate School for Cultures of Knowledge in Central European Transnational Contexts in Kooperation mit der Professur „Europäische Zeitgeschichte seit 1945“ der Universität Siegen am 12./13. Dezember 2013

Veranstaltungsort: Herder-Institut für historische Ostmitteleuropaforschung - Institut der Leibniz-Gemeinschaft, Gisonenweg 5-7, 35037 Marburg

Geschlechtergeschichte ebenso wie Wissens- und Wissenschaftsgeschichte gehören in den letzten Jahren zum etablierten Repertoire des breiten Feldes historischer und kulturwissenschaftlicher Forschung. Dabei bleiben jedoch vorwiegend nationale Perspektiven und die Fokussierung auf Geschlecht ODER Wissen(schaft) vorherrschend.

Die Jahrestagung der Leibniz Graduate School for Cultures of Knowledge in Central European Transnational Contexts lädt dazu ein, die unterschiedlichen Aspekte von Wissen, Wissenschaft und Geschlecht unter historischer, wissenssoziologischer und gendertheoretischer Perspektive zu diskutieren und dabei die Regionen des östlichen Europas in die aktuellen Forschungsdiskussionen miteinzubeziehen.

http://www.herder-institut.de/uploads/media/CfP_Geschlecht_und_Wissenschaft__Gender_and_Knowledge_end.pdf

CfP: Migration - Geschlecht - Lebenswege

4. Interdisziplinäre Tagung vom 21.11.- 23.11.2013 in Rostock

Globalisierungsprozesse in allen sozialen, wirtschaftlichen und politischen Bereichen sind weltweit zunehmend von Migrationsbewegungen begleitet. Lassen durch Migration geprägte individuelle Lebenswege geschlechterspezifische Differenzierungen erkennen?

Die AG Gender-Forschung der Universität Rostock lädt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fachdisziplinen ein, aus historischer, zeitgenössischer und kulturvergleichender Perspektive nach den wechselseitigen Bedingtheiten von Migration, Geschlecht und Lebenswegen zu fragen.

Call for Papers (verlängert) unter:

<http://www.gender.uni-rostock.de/veranstaltungen/kolloquium-2013/>

.....
CfP:

Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt

Der dritte landesweite Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt findet statt an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg am

12. November 2013, 11.00 – 18.00 Uhr.

Die Tagung richtet sich an Promovierende und Postgraduierte. NachwuchswissenschaftlerInnen soll die Möglichkeit gegeben werden, ihre aktuellen wissenschaftlichen Arbeiten und laufenden Projekte zur Genderforschung vorzustellen und mit den weiteren TeilnehmerInnen der Konferenz zu diskutieren. Der Landesweite Tag der Genderforschung widmet sich einerseits dem interdisziplinären Austausch junger WissenschaftlerInnen, möchte andererseits die Möglichkeit zur Diskussion weiterführender methodischer Orientierungen und Standortbestimmungen unter allen TeilnehmerInnen an der Tagung bieten.

Für jeden Beitrag werden etwa 45 Minuten inkl. Diskussion zur Verfügung stehen. Es wird bewusst auf eine thematische Einschränkung verzichtet und stattdessen ein breites interdisziplinäres Spektrum an Themen zusammengeführt. Alle interessierten NachwuchswissenschaftlerInnen, die sich mit Forschungsthemen und der Vorstellung von Projekten an der Tagung beteiligen möchten, werden um Zusendung von Arbeitspapieren (ein bis drei Seiten) bis zum **30. Juni 2013** an folgende Adresse gebeten:

Michaela.Frohberg@ovgu.de

.....

CfP der Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg)

Die Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg) hat zwei Calls in der aktuellen Ausschreibung:

1. Die Einsendefrist für den Call

Bildung – Erziehung – Gender

wurde verlängert. Neuer Einsendeschluss für Artikel ist der **30.6.2013**.

http://www.zag.uni-freiburg.de/fzg/wp-content/uploads/2012/02/CfP_BildungErziehungGender2013.pdf

Der Call

Affect Studies – Politik der Gefühle

ist veröffentlicht. Einsendeschluss für Artikel ist der **15.12.2013**, Abstracts können vorab bis zum **14.7.2013** eingereicht werden.

http://www.zag.uni-freiburg.de/fzg/wp-content/uploads/2012/02/CfP_AffectStudies2013.pdf

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Preise

Women Innovators Prize 2014

After a successful first edition in 2011, the European Commission has launched the second edition of the EU Women Innovators Prize to reward three women who have achieved outstanding innovations and brought them to market. The contest is open to all women who have founded or co-founded their company and who have at some point of their careers benefitted from the EU's research framework programmes or the Competitiveness and Innovation Framework Programme.

In total three prizes will be awarded:

1st prize: €100 000; 2nd prize: €50 000; 3rd prize: €25 000. An independent panel of judges from business and academia will examine and select the three winners who will be announced in spring 2014.

The following conditions need to be fulfilled:

- The contestant must be a woman.
- The contestant must be a resident of an EU Member State or a Countries Associated to the Research Framework Programmes.
- The contestant must be the founder or co-founder of an existing and active company.

- The company has been registered before 1 January 2011.
- The annual turnover of the company was at least EUR 0.10 million in 2011 or 2012.
- Either the contestant as a natural person or the company founded/co-founded by the contestant have received or is receiving funding from the European Union or the European Atomic Energy Community Research Framework Programme, or from the Competitiveness and Innovation Framework Programme (CIP).

The deadline for application is **15 October 2013, 5:00 p.m.** (Brussels time).

Kontakt: rtd-women-innovators@ec.europa.eu

http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=women-innovators

Paul Ehrlich und Ludwig

Darmstaedter Nachwuchspreis

Dieser Preis wird von der Stiftung einmal jährlich an eine promovierte Nachwuchswissenschaftlerin oder einen promovierten Nachwuchswissenschaftler, die/der an einer Forschungseinrichtung in Deutschland herausragende Leistungen auf dem Gebiet der biomedizinischen Forschung erbracht hat, verliehen. Die Höhe des Preisgeldes beträgt bis zu 60.000 Euro.

Das Preisgeld darf ausschließlich forschungsbezogen verwendet werden.

Die nächste Vergabe und Preisverleihung findet in Form einer feierlichen Übergabe durch die Stiftung am **14. März 2014** in der Paulskirche in Frankfurt statt.

Vorschlagsberechtigt sind HochschullehrerInnen sowie leitende WissenschaftlerInnen von Forschungseinrichtungen in Deutschland. Selbstbewerbungen werden nicht berücksichtigt. Zum Zeitpunkt der Preisverleihung soll der/die Preisträger/ in das vierte Lebensjahrzehnt noch nicht vollendet haben und keine Lebenszeitprofessur oder vergleichbare Position innehaben.

Vorschläge werden ausschließlich in elektronischer Form bis zum **7. Juli 2013** erbeten.

http://www.forschungsfoerderung.uni-frankfurt.de/Nachwuchsfoerderung/Paul_Ehrlich_und_Ludwig_Darmstaedter-Nachwuchspreis/

Hochschullehrer/in des Jahres

Der Deutsche Hochschulverband zeichnet diejenige Hochschullehrerin oder denjenigen Hochschullehrer aus, die oder der durch außergewöhnliches Engagement in herausragender Weise das Ansehen ihres bzw. seines Berufsstandes in der Öffentlichkeit gefördert hat. Es besteht keine Beschränkung, in welcher Art und Weise dies gelungen ist.

Preissumme: 10.000,- Euro. Die Preissumme wird nicht zweckgebunden vergeben.

Jede Professorin und jeder Professor, der dienst- oder korporationsrechtlich einer deutschen Hochschule angehört, sowie deutsche Professoren im Ausland. Es kann eine Einzelperson oder eine Gruppe von Hochschullehrern vorgeschlagen werden. Die wissenschaftliche Fachrichtung ist unerheblich. Ohne Belang ist ebenfalls, ob der Vorgeschlagene sich im aktiven Dienst oder im Ruhestand befindet. Selbstbewerbungen sind möglich.

Die Frist zum Vorschlag endet am **30. September 2013**.

<http://www.hochschulverband.de/cms1/uploads/media/hochschullehrer-des-jahres13.pdf>

Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres 2013

academics.de, der Stellenmarkt für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung, vergibt zum siebten Mal den academics-Preis für den/die Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres. Das Preisgeld wurde erstmalig in diesem Jahr von 2.000 auf 5.000 Euro erhöht.

Der academics-Nachwuchspreis wird an eine Einzelperson vergeben. Die Ausschreibung richtet sich weltweit an Nachwuchswissenschaftler/innen aller Forschungsrichtungen bis zu einem Alter von 35 Jahren.

Vorschläge und Selbstbewerbungen werden bis zum **30. September 2013** entgegengenommen.

http://www.academics.de/wissenschaft/nachwuchspreis_11275.html

Maria Gräfin von Linden-Preis

Der Verband Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen verleiht 2013 zum sechsten Mal den in den Kategorien **Lebenswissenschaften und Geistes-/Sozialwissenschaften**.

Mit diesem Preis werden die Forschungsergebnisse und die didaktischen Fähigkeiten von besonders qualifizierten Wissenschaftlerinnen ausgezeichnet.

Dem VBWW ist es ein besonderes Anliegen, Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern und ihre wissenschaftlichen Leistungen sichtbar zu machen.

Die Beiträge werden später in den „POSITIONEN“ veröffentlicht.

Vorschlagsberechtigt sind Professorinnen und Professoren sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Hochschulen Baden-Württembergs. Auch Eigenbewerbungen sind möglich.

Einsendeschluss ist der **31. August 2013**.

Der nächste Maria Gräfin von Linden-Preis wird am 8. November 2013 im Rahmen des Symposiums „Was Frauen forschen - Ein wissenschaftliches Kaleidoskop“ verliehen.

http://www.vbwww.net/fileadmin/user_upload/maria_graefin_von_linden/GraefinLinden-Ausschreibung-2013-03-10.pdf

Künstlerinnenpreis NRW 2013

Zwei herausragende Künstlerinnen im Bereich Zeichnung sollen in diesem Jahr mit dem Künstlerinnenpreis Nordrhein-Westfalen gewürdigt werden. Der Hauptpreis ist mit 10.000 Euro dotiert. Mit ihm will die Landesregierung das Gesamtwerk einer Zeichnerin würdigen. Der Förderpreis in Höhe von 5.000 Euro soll an eine Nachwuchszeichnerin gehen. Gemeinsam ausgelobt haben den Preis das Kulturministerium und das Emanzipationsministerium.

Erstmalig wird der Hauptpreis nicht ausgeschrieben, sondern die Hauptpreisträgerin in einem Nominierungsverfahren durch Vorschlagsrecht einer Fachjury ausgewählt. Neu ist auch, dass die Vergabe dieses Preises in diesem Jahr auf Künstlerinnen der EU-Länder ausgeweitet wird. „Der Künstlerinnenpreis soll durch die EU-weite Teilnahmemöglichkeit auch international weiter an Bedeutung gewinnen“, erklärte Kulturministerin Ute Schäfer.

„Künstlerinnen sind in wichtigen Ausstellungen in der Disziplin Zeichnung leider noch immer unterrepräsentiert. Der Förderpreis soll nicht nur die

Werke von kunstschaftenden Frauen würdigen, sondern er ist ein aktiver Beitrag zu mehr Chancengerechtigkeit“, erklärte Emanzipationsministerin **Barbara Steffens**.

Für den Förderpreis können sich alle Zeichnerinnen bewerben, die entweder in Nordrhein-Westfalen geboren sind, dort leben oder arbeiten.

Einsendeschluss für Bewerbungen ist der **4. Juli 2013**.

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

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen erneut ausgeschrieben

Bewerbungsfrist: 1. August 2013.

Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg unterstützt herausragende Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Hierzu wird das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen bereits zum elften Mal ausgeschrieben. Es ermöglicht eine mittelfristige Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen im Land.

Bewerbungen sind über die Fakultät und Zentrale Verwaltung der Hochschulen bis 1. August 2013 an das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst zu richten. Die Förderung der ausgewählten Projekte soll im 1. Quartal 2014 beginnen.

Der Anteil der Professorinnen an den Landeshochschulen ist im Zeitraum von 2001 bis 2011 von 8,4 auf 17,3 Prozent gestiegen. Insgesamt stellt das Land rd. 4,1 Mio. Euro jährlich für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Kunst bereit. Im Mittelpunkt der Strategie des Ministeriums steht dabei die bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und

Familie, die Nachwuchsförderung von Frauen, die Stärkung der Gleichstellungsarbeit und die Erhöhung der Anteile von Studentinnen in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen.

Mit dem Margarete von Wrangell- Habilitationsprogramm fördert das Land gezielt Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Die Unterstützung erfolgt über Mittel für TV-L 13-Stellen, im medizinisch-klinischem Bereich nach TV-Ä EG 1 (50 %-Stelle). Dies gewährleistet eine vollständige soziale Sicherung der Frauen. Die Stellen werden in die Hochschulen integriert. Neben ihren Forschungsleistungen haben die Geförderten daher Gelegenheit und Verpflichtung, vier Stunden Lehre in der Woche zu halten.

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

http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/aktuelle_ausschreibungen/MvW/Ausschreibungstext_2013.pdf

ESCP Europe fördert Frauen in der Energiebranche

Der zukunftsweisende Executive Master in Energy Management (EMEM) startet im September 2013 zum zweiten Mal an Deutschlands bester Business School*, der ESCP Europe in Berlin. Die Hochschule vergibt an qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber Stipendien im Wert von 3.600 €.

Der reguläre Bewerbungsschluss für das Programm ist der **15. Juli 2013**. Bis dahin können ebenfalls Bewerbungen für Stipendien eingereicht werden. Diese richten sich an folgende Personengruppen, die mindestens 3 Jahre Berufserfahrung haben: Frauen, Fach- und Führungskräfte aus NGOs und KMU, Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung in Bund, Ländern und EU sowie Studieninteressierte aus Emerging Markets wie China und Brasilien.

„Mit den Stipendien für spezifische Zielgruppen wollen wir auch diejenigen Personengruppen ausbilden, die im Management im Allgemeinen und in der Energiebranche im Speziellen oftmals unterrepräsentiert sind. Durch hohe Diversität lässt sich dieser zukunftsweisende Sektor innovativer voranbringen“, so Prof. Dr. Sylvie Geisendorf, die akademische Leiterin des EMEM an der ESCP Europe Berlin.

Das 12-monatige berufsbegleitende Programm ist international ausgerichtet und führt die Teilnehmer in vier zweiwöchigen Modulen an den Londoner, Berliner und Madrider Campus der ESCP Europe. Zusätzlich erwartet sie eine Abschlusswoche am Management Development Institute (MDI Gurgaon) in Neu Delhi, Indien. Die Basis des Programms bildet eine praxisnahe Auseinandersetzung mit energierelevanten Themen sowie mit Managementgrundlagen, die in Beziehung zur Energiebranche stehen. Ein in das Programm integriertes Beratungsprojekt bietet den Teilnehmern die optimale Gelegenheit, ihr neu erworbenes Wissen und Verständnis in einer realen Managementaufgabe auf Belastbarkeit zu testen. Ziel ist, den Teilnehmern ein tiefgehendes Verständnis für die Energiewirtschaft und ihre grundlegenden wirtschaftlichen und technologischen Konzepte zu vermitteln. Zudem bauen die Teilnehmer detailliertes Wissen der verschiedenen Technologien, Branchen und Märkte auf.

Da das Programm von internationalen Professorinnen und Professoren sowie von Vertretern aus Wirtschaft und Politik unterrichtet wird, werden den Teilnehmern schon während des Studiums hervorragende Netzwerkmöglichkeiten geboten, die den Einstieg in die Energiebranche ebnen.

Bewerbungen und Rückfragen bitte an:

Andrea Nägel, Programm-Managerin EMEM, Tel: 030-32007-155, E-Mail: anaegel@escpeurope.eu

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

Fellowships für Innovationen in der Hochschullehre

Die Baden-Württemberg Stiftung, die Joachim Herz Stiftung und der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft schreiben auch 2013 wieder bis zu 15 Fellowships für Innovationen in der Hochschullehre aus. Die Fellowships sind jeweils mit bis zu 50.000 Euro dotiert. Anträge können bis zum **12. Juli 2013** eingereicht werden.

Die Lehre und Ausbildung von Studierenden gehört neben der Forschung zu den Kernaufgaben von Hochschulen. Im Hochschulalltag steht die Lehre jedoch meist im Schatten der prestigeträchtigen Forschung. Hier setzen die Fellowships der Baden-Württemberg Stiftung, der Joachim Herz Stiftung und des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft an und wollen innovative Lehrprojekte an den Hochschulen stärken. Die Fellowships werden in diesem Jahr bereits zum dritten Mal ausgeschrieben. Die Initiatoren setzen gezielt auf individuelle Anreize: Lehrende werden motiviert, die Lehre selbst zu modernisieren und weiterzuentwickeln. Ab sofort können Hochschulen mit innovativen Projekten ihre Anträge beim Stifterverband einreichen.

Lehrende aller Fächer – von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bis zur Professorin – bewerben sich über ihre Hochschulleitung auf insgesamt 15 Fellowships für Innovationen in der Hochschule. Die Fellowships werden in der Regel für jeweils ein Jahr vergeben. Sie sind mit 50.000 Euro dotiert und dienen der Anschubfinanzierung eines innovativen Entwicklungsvorhabens.

Die Fellows sollen neue Lehr- und Prüfungsformate erarbeiten sowie Vorschläge zur Reform des Studienablaufes machen – etwa unter dem Gesichtspunkt der Interdisziplinarität und einer zunehmend heterogenen Studierendenschaft.

<http://www.stifterverband.de/lehrfellows>

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

„academia – mein Weg zur Professur“

Ab diesem Frühjahrssemester bietet die Universität Mannheim erstmals den einjährigen Lehrgang „academia – mein Weg zur Professur“ für exzellente Doktorandinnen an.

Das academia-Programm ist ein Bestandteil des Women in Science Visibility and Career Enhancement Program (WOVEN PRO). WOVEN umfasst zahlreiche Module für die wissenschaftliche Nachwuchsförderung von Frauen.

Die Universität Mannheim hat sich das Ziel gesetzt, den Anteil qualifizierter Frauen in den höheren Hierarchieebenen zu steigern. Sie unterstützt eine bewusste Karriereplanung herausragender Nachwuchswissenschaftlerinnen, um die Hürden eines universitären Werdegangs erfolgreich und ergebnisorientiert zu nehmen.

Die Doktorandinnen erwartet ein vielschichtiges Programm, um sich im akademischen Kontext weiterzubilden, zu vernetzen und coachen zu lassen. Neben der Teilnahme an aufeinander aufbauenden Workshops zu Themen wie „Self-Presentation and Marketing in Science“ können sich die 15 Nachwuchswissenschaftlerinnen mit erfahrenen Wissenschaftlerinnen zu Frauenkarrieren und der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie austauschen. Zudem erlernen sie Methoden der Selbstbehauptung, sammeln Erfahrungen im Konfliktmanagement und erproben sich im kreativen wissenschaftlichen Schreiben.

Individuelle Coaching-Sitzungen runden die fächerübergreifende academia-Veranstaltungsreihe ab.

Entwickelt und geleitet wird dieser neuartige Lehrgang von Dr. Stefanie van de Kerkhof und Silke Ecker, M.A. Dr. Stefanie van de Kerkhof ist die erste WOVEN-Gastprofessorin an der Universität und forscht insbesondere zu Female Entrepreneurship, Marketinggeschichte und Rohstoffwirtschaft im Krieg. Silke Ecker ist selbstständiger Systemischer Coach mit langjähriger Erfahrung in Coaching und Beratung von Fach- und Führungskräften aus der freien Wirtschaft. Ihr Fokus liegt auf der Entwicklung von Frauen in Beruf und Karriere.

Koordiniert wird academia von der Stabsstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt der Universität Mannheim. Die Universität Mannheim verfolgt ein umfassendes Gleichstellungsprinzip. Neben der Förderung von Frauen bietet sie als zertifizierte familienfreundliche Hochschule ein umfangreiches Angebots- und Maßnahmenpaket zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Dieses umfasst unter anderem Unterstützung bei der Kinderbetreuung, der Pflege von Angehörigen oder dem Wiedereinstieg in den Beruf.

Kontakt:

Dr. Stefanie van de Kerkhof, WOVEN-Gastprofessorin, Universität Mannheim, L 7, 3-5 68131 Mannheim, E-Mail: kerkhof@uni-mannheim.de

http://www.uni-mannheim.de/1/presse_uni_medien/pressemitteilungen/2013/

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

14.06.2013 - 15.06.2013

Marie Curie Initial Training Network - Language, Cognition, & Gender (ITN LCG)

Veranstaltungsort: University of Bern, Switzerland

http://www.itn-lcg.psy.unibe.ch/content/conf/index_eng.html

20.06.2013 - 21.06.2013

meet.ME - „Komm, mach MINT“

Fachtagung und Karriere Kick-Off

Veranstaltungsort: Berlin, dbb forum, Friedrichstr. 169

<http://www.komm-mach-mint.de/Service/Veranstaltungen/meet.ME>

25.06.2013

Dual Career - Angebote, Strategien und Verhandlungsführung

Ein Seminar des Deutschen Hochschulverbandes (DHV).

Veranstaltungsort: Universität Mannheim Schloss, Ostflügel, Senatssaal, Bismarckstrasse, 68161 Mannheim

<http://www.hochschulverband.de/cms1/834.html>

26.06.2013 - 28.06.2013

Kongress der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie 2013

Veranstaltungsort: Universität Bern

<http://www.sgs-kongress2013.unibe.ch/>

01.07.2013 - 02.07.2013

Unilever - CATCH YOUR MENTOR!

Im Rahmen der Veranstaltung haben Studentinnen die Chance, ein einjähriges Mentoring von einer Unilever Mitarbeiterin zu gewinnen!

Veranstaltungsort: Hamburg

<http://www.catch-your-mentor.de/>

01.07.2013

„Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengängen“

Veranstaltungsort: Universität Hohenheim in Stuttgart, Schloss Hohenheim, Aula, (Schloss, Mittelbau, 1. OG), von 11:00 -17:00 Uhr

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/foerderung-von-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftlern/frauenfoerderung/dialog-mint-lehre/>

05.07.2013 - 06.07.2013

Frauenfeindlichkeit

Tagungsleitung: Dr. Ulrike Haerendel; Anmelde-schluss ist der 28. Juni 2013.

Veranstaltungsort: Evangelische Stadtakademie München, Herzog-Wilhelm-Str. 24, 80331 München

<http://web.ev-akademie-tutzing.de/cms/index.php?id=576&part=detail&lfidnr=1913>

19.07.2013

Gender-Symposium „PERSPEKTIVENWECHSEL
- Gender in den Wissenschaften“

Veranstaltungsort: RWTH Aachen

[http://www.gdi.rwth-aachen.de/
aktuelles/gendersymposium.htm](http://www.gdi.rwth-aachen.de/aktuelles/gendersymposium.htm)

24.07.2013 - 26.07.2013

Geschlechterverhältnisse 2.0

SommerWerkstatt 2013 des Fachverbandes für
gender-kompetente Bildung und Beratung e.V.

Veranstaltungsort: Heimbildungsstätte Villa
Fohrde (bei Berlin)

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

30.07.2013 - 03.08.2013

Sommerhochschule informatica feminale
Baden-Württemberg

Die Sommerhochschule informatica feminale
Baden-Württemberg ist die Sommerhochschule
für Studentinnen und interessierte Frauen des
Fachgebiets Informatik und verwandten Fachrich-
tungen.

Veranstaltungsort: Hochschule Furtwangen am
Standort Furtwangen

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

19.08.2013 - 30.08.2013

Ingenieurinnen-Sommeruni 2013

Veranstaltungsort: Universität Bremen

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

26.08.2013 - 06.09.2013

Informatica Feminale 2013

Veranstaltungsort: Bremen

[http://www.informatica-
feminale.de/Sommer2013/Call/](http://www.informatica-feminale.de/Sommer2013/Call/)

02.09.2013

„Challenges of our Future Working World –
Arbeitswelt von morgen“

Eine Veranstaltung der Gesellschaft Deutscher
Chemiker e.V. (GDCh). Vortrag von **Jutta Dalhoff**
über Rahmenbedingungen wissenschaftlicher
Arbeit unter Gleichstellungsaspekten.

Veranstaltungsort: Darmstadtium, Darmstadt,
10:30 – 12:45 Uhr

[https://www.gdch.de/veranstaltungen/
tagungen/tagungen-2013/
wissenschaftsforum-chemie-2013.html](https://www.gdch.de/veranstaltungen/tagungen/tagungen-2013/wissenschaftsforum-chemie-2013.html)

16.09.2013 - 20.09.2013

Conference - Family Life in the Age of Migra-
tion and Mobility

Chair: Prof. Helma Lutz; Co-Chairs: Dr. Majella
Kilkey and Dr. Ewa Palenga-Möllnbeck

Veranstaltungsort: Norrköping, Sweden

<https://www.familymobility.de/>

09.10.2013 - 12.10.2013

VDE MINT Akademie Mobilität der Zukunft

Branchentreff mit Wissenschaftlerinnen und Inge-
nieurinnen aus dem MINT-Bereich.

Veranstaltungsort: München

[http://www.vde.com/de/Verband/
MINT/Akademie/Seiten/default.aspx](http://www.vde.com/de/Verband/MINT/Akademie/Seiten/default.aspx)

16.10.2013

Save the Date: Projekt „Generation 35plus“

Veranstaltungsort: Berlin-Brandenburgische
Akademie der Wissenschaften, Jägerstraße 22/23,
10117 Berlin

Die postalische Einladung und das detaillierte Pro-
gramm ist im Septmeber 2013 erhältlich.

.....
12.11.2013

3. Landesweiter Tag der Genderforschung in
Sachsen-Anhalt

Veranstaltungsort: Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg, 11.00 – 18.00 Uhr

<http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/>

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

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

.....
21.11.2013 - 23.11.2013

Migration - Geschlecht - Lebenswege

4. Interdisziplinäre Tagung.

Veranstaltungsort: Rostock

[http://www.gender.uni-rostock.de/
veranstaltungen/kolloquium-2013/](http://www.gender.uni-rostock.de/veranstaltungen/kolloquium-2013/)

.....
12.12.2013 - 13.12.2013

Geschlecht und Wissen(schaft) in Ostmittel-
europa - Gender and Knowledge/Science in
East-Central Europe

Veranstaltungsort: Herder-Institut für historische
Ostmitteleuropaforschung - Institut der Leibniz-
Gemeinschaft, Gisonenweg 5-7, 35037 Marburg

.....
10.01.2014 - 11.01.2014

Werkstatt Mosaik Zukunft

Leidenschaftliche Fragen – intersektionale Analy-
sen – queer - feministische Perspektiven

Veranstaltungsort: Hamburg

<http://www.zentrum-genderwissen.de/>

.....
12.06.2014 - 15.06.2014

Nordiskt Forum 2014

Organizers: Sveriges Kvinnolobby

Veranstaltungsort: Sweden, Malmö Arena

[http://www.malmotown.com/en/
organizer/meeting/nordiskt-forum-2014](http://www.malmotown.com/en/organizer/meeting/nordiskt-forum-2014)

12 NEUERSCHEINUNGEN

Wissenschaftspolitik

Forschungsinfrastrukturen für die Geistes- und Sozialwissenschaften

Die vorliegende Broschüre gibt einen Überblick über die Förderung des BMBF im Bereich der geistes- und sozialwissenschaftlichen Forschungsinfrastrukturen. Sie zeigt, mit welchen Anstrengungen in den vergangenen Jahren die Möglichkeiten der geistes- und sozialwissenschaftlichen Forschung erweitert wurden, welche Forschungsfragen mit den neuen digitalen Möglichkeiten besser oder überhaupt erst beantwortet werden können, und sie skizziert, wo es noch Bedarf gibt und welche Entwicklungen sich für die kommenden Jahre abzeichnen.

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

Kahlert, Heike:
Wissenschaft als Beruf?
Karriereorientierungen und -pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses, Band 3
(Reihe: Wissenschaftskarrieren)

Budrich Verlag, erscheint August/2013
978-3-86649-399-5

Dass im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem eine Vielzahl von einmal begonnenen wissenschaftlichen Karrieren von Frauen nach dem

Abschluss der Promotion nicht fortgesetzt werden, ist empirisch belegt. Warum weniger Frauen als Männer nach der Promotion das Karriereziel einer ordentlichen Universitätsprofessur verfolgen, ist bisher für das deutsche Hochschulwesen kaum erforscht. Heike Kahlert untersucht die Einflussfaktoren auf akademische Karriereentscheidungen auf der Grundlage von 60 qualitativen Interviews mit Promovierenden und Promovierten.

Gleichstellungspolitik

Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smykalla, Sandra:
Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversity Management?
Springer VS; Auflage: 2. Aufl. 2013 (1. Juli 2013)
ISBN-13: 978-353117567

Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen bewegt sich derzeit im Spannungsverhältnis von aktueller Geschlechterforschung und weitreichenden hochschulpolitischen Transformationen. Das Handbuch reflektiert vor diesem Hintergrund die zunehmende Komplexität gleichstellungspolitischer Arbeit an Hochschulen und trägt zu ihrer Professionalisierung bei. Der erste Teil des Handbuchs vermittelt theoretische Grundlagen und reflektiert Erkenntnisse aus den Gender, Queer, Postcolonial und Diversity Studies sowie aus der Intersektionalitätsforschung und diskutiert deren gleichstellungspolitische

Relevanz. Im zweiten Teil werden gleichstellungspolitische Handlungsfelder praxisnah vorgestellt und Handlungsmöglichkeiten für verschiedene gleichstellungspolitische Akteur_innen – Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Hochschul- und Fachbereichsleitungen sowie Mitarbeitende im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement – aufgezeigt. In der Verschränkung von Theorie und Praxis werden die Paradoxien gleichstellungspolitischen Handelns als Herausforderung produktiv gemacht und Impulse für eine zukunftsfähige Gleichstellungspolitik gegeben.

Jungwirth, Ingrid; Wolfram, Andrea (Hrsg.):
Hochqualifizierte Migrantinnen – Teilhabe an
Arbeit und Gesellschaft

Budrich Verlag, erscheint im Juli 2013
ISBN: 978-3-86649-456-5

Die Autorinnen untersuchen, wie sich hochqualifizierte Migrantinnen in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren und unter welchen Bedingungen sie ihre Qualifikationen nutzen können. Geschlecht wird als analytische Dimension in die Untersuchung hochqualifizierter Migration systematisch einbezogen und eine stark ökonomische Perspektive in dieser Debatte durch weitere Bereiche im Lebensverlauf ergänzt

Sagebiel, Felizitas (ed.):
Motivation – The Gender Perspective of Young
People's Images of Science, Engineering and Technology (SET)

Proceedings of the Final Conference.
Budrich Verlag, erscheint im Juli 2013
ISBN: 978-3-940755-81-0

The authors discuss individual and societal factors which influence the gender biased image of science, engineering and technology (SET) prevalent in young people. From different angles the authors investigate the consequences of this often unattractive but also partly obsolete image for gendered study and occupational choices of girls and boys. Besides peers,

school and media as main influencing socialisation instances the contributions focus on young people's selfconcept regarding the development of gendered attitudes towards SET. Further this book includes approaches and concepts of inclusion measures aiming on changing the image of SET and attracting young people, and especially girls, for these study and job fields.

Steck, Felicitas:
Erfolgreich im Netzwerk. Interviews mit
prominenten Frauen

Verlag Ludwig 2013
ISBN: 978-3-86935-123-0

Gute Netzwerke sind der Schlüssel zum Erfolg – auch für Frauen in Führungspositionen. Aber wie networkt Frau effektiv? Wie findet sie ihre eigene Strategie? Welche Netzwerk-Kompetenz ist notwendig? Dazu haben gerade herausragende Frauen in Führungspositionen, die in der Öffentlichkeit stehen, eine Menge zu sagen. Die Netzwerkspezialistin und Coach Felicitas Steck interviewte 12 prominente Frauen bezüglich ihrer ganz persönlichen Netzwerkkompetenzen und ihrer Netzwerkstrategien. Interviews mit: Marion Knaths, Ulrike Detmers, Ayla Neusel, Anke Domscheit-Berg, Bascha Mika, Sissi Closs, Marion Weissenberger-Eibl, Ina Schlie, Britta Wirtz, Iris Kronenbitter, Sabine Leidig, Manuela Schwesig

Engeser, Manfred; Freitag, Lin:
Mächtige Frauen unter sich

Wirtschaftswoche: Serie Tickets zur Macht

Die einen treffen sich einmal im Jahr in einem französischen Seebad, andere kommen regelmäßig an wechselnden Orten zusammen, wieder andere einmal im Monat. Vier Netzwerke weiblicher Führungskräfte.

<http://www.wiwo.de/erfolg/management/serie-tickets-zur-macht-v-maechtige-frauen-unter-sich-seite-all/8018204-all.html>

Hess Kottmann, Silvia:

Die Selbsterfindung erfolgreicher Führungsfrauen

Ulrike Helmer Verlag 2013

ISBN 978-3-89741-352-8

Das vorliegende Buch interpretiert die Wege erfolgreicher Führungsfrauen auf der Basis ihrer Selbstverständnisse. Dabei fällt auf, dass bei diesen Führungsfrauen eine innere Haltung der Selbststeuerung zum Ausdruck kommt. Sie sehen sich als Akteurinnen – mit dem Wunsch und in der Verantwortung, ihre Karriere aus sich heraus zu entwerfen und, auch mit Hilfe ihrer Netzwerke, umzusetzen. Anhand dieser Erkenntnisse wurde ein Agency-Modell für ambitionierte Führungsfrauen entwickelt. Das Bewusstsein für die eigene Ursächlichkeit bezüglich ihrer Karriere könnte ein Schlüssel sein, der Frauen den Zugang zu (hohen) Führungspositionen eröffnet.

Sheryl Sandberg:

„Lean In“

Econ 2013, ISBN-13: 978-3430201551

Laut „Forbes“-Magazin ist Sheryl Sandberg eine der mächtigsten Frauen der Welt. Die US-Amerikanerin, Jahrgang 1969, Mutter zweier Kinder und Geschäftsführerin von Facebook, hat ein vielbeachtetes Buch darüber geschrieben, warum so wenige Frauen in den Führungsetagen sitzen.

<http://www.3sat.de/page/?source=kulturzeit/themen/169300/index.html>

Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien

Die Geschlechterrollen von Männern und Frauen haben sich im Lauf der Zeit stark verändert: vom männlichen Ernährermodell zur wachsenden Gruppe der Familienernährerinnen. Dieser gesellschaftliche Wandel kann nur gelingen, wenn die rechtlichen und sozialstaatlichen Rahmenbedingungen angepasst werden und den Menschen Zeit für die Übernahme von Sorgeverantwortung gegeben werden kann. Mit

diesen Fragen hat sich die Tagung „Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien“ beschäftigt, die am 29. November 2010 im Deutschen Bundestag in Berlin stattfand und deren Dokumentation jetzt vorliegt.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=173958.html>

Holst, Elke:

Der Niedriglohnsektor ist weiblich

Die Einführung eines Mindestlohns wird in Deutschland derzeit heiß debattiert. Soziale und ökonomische Aspekte werden abgewogen. Insbesondere in der Ökonomie wird die Diskussion gewöhnlich geschlechtsneutral geführt. Tatsächlich sind jedoch gut sechs von zehn der Niedriglohnbeschäftigten Frauen – zumeist kommen sie aus dem Westen unseres Landes. Man könnte meinen, dass es doch egal sei, welches Geschlecht besonders von Niedriglöhnen betroffen ist. Wenn vor allem Frauen bereit sind, für weniger Geld zu arbeiten, wo ist das Problem? Erst kürzlich wurde anlässlich der Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes zum Gender Pay Gap darauf hingewiesen, dass unter Berücksichtigung von Berufserfahrung, Positionierung am Arbeitsmarkt und weiterer individueller Merkmale doch nur noch ein deutlich geringerer Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland feststellbar sei. Ist es also egal, wenn im unteren Lohnsegment besonders viele Frauen und im oberen Verdienstbereich vor allem Männer vertreten sind? An dieser Stelle ist zu klären, warum besonders viele Frauen von Niedriglöhnen betroffen sind.

Der vollständige Kommentar im DIW-Wochenbericht 17/2013

http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.420146.de

Aktuelle Daten des Microzensus

Frauen in Deutschland leben im Alter häufiger allein als Männer, sie sind öfter geschieden und haben insgesamt seltener einen Hochschulabschluss. Während die ältere Generation der Frauen schlechter schulisch und beruflich qualifiziert ist als ihre männlichen Altersgenossen, hat sich die Situation in den vergangenen 20 Jahren umgekehrt: Junge Frauen machen bessere Schulabschlüsse als ihre Altersgenossen und beenden häufiger ihre Studiausbildung. Das ergibt sich aus den am 31. Mai veröffentlichten Erhebungen des Statistischen Bundesamtes zum Microzensus, der auf Daten des Jahres 2011 basiert.

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

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/05/PD13_188_121.html

Hochschulen

Ihsen, Susanne; Ava Höhle, Ester; Baldin, Dominik: Spurensuche! Entscheidungskriterien für Natur- bzw. Ingenieurwissenschaften und mögliche Ursachen für frühe Studienabbrüche von Frauen und Männern an TU9-Universitäten

(Reihe: TUM Gender- und Diversity-Studies)

Springer VS, erscheint im Juli, 2013
ISBN-13: 978-3531182223

Stiehler, Brigitte:
Wissenschaftliche Karriere mit Kind: Elternschaft trotz Professur

Budrich Verlag, erscheint Juli 2013
ISBN: 978-3-86388-041-5

Wie gestaltet sich die Elternschaft bei Professoren und Professorinnen und wie wird sie erlebt? Wie entwickeln Mütter und Väter, die in der Wissenschaft tätig sind, Erziehungs- und Versorgungsmodelle im familialen Alltag? Die Autorin hat vier Relevanzsysteme gefunden, die aus Elternsicht maßgeblichen Einfluss auf die Gestaltung des Elternseins nehmen.

Frauen- und Geschlechterforschung

Kahlert, Heike:
Generativität und Geschlecht in alternden Wohlfahrtsgesellschaften
Springer VS, erscheint Juli 2013
ISBN-13: 978-3531181813

In aktuellen sozialwissenschaftlichen, sozialpolitischen und medialen Debatten besteht Einigkeit darüber, dass der demographische Wandel zu den globalen ‚Problemen‘ der Gegenwart gehört und entsprechende wissenschaftliche und öffentliche Aufmerksamkeit erfordert. Die aufgeregt diskutierte Kinderfrage wird dabei häufig verkürzt in der Zuständigkeit von Frauen verortet. Inspiriert von Anthony Giddens' Strukturierungstheorie richten die vorliegenden Analysen von Theorien, Politiken und Repräsentationen der Generativität den Blick auf die Geschlechterverhältnisse und deren Bedeutung für die Stabilität und den Fortbestand der modernen gesellschaftlichen wie demographischen Ordnung in alternden Wohlfahrtsgesellschaften. Das vermeintliche Problem des demographischen Wandels erweist sich so als Ausdruck von andauernden Neuverhandlungen über die künftige Gesellschafts- und Geschlechterordnung, deren Konturen sich erst langsam abzuzeichnen beginnen.

.....
Lutz, Helma; Schmidbaur, Marianne; Wischermann, Ulla (Hrsg.):

Klassikerinnen feministischer Theorie

(Band III: Grundlagentexte ab 1986)

Ulrike Helmer Verlag 2013

ISBN 978-3-89741-323-8

Texte und Positionen wegbereitender Theoretikerinnen seit Mitte der 1980er Jahre stehen im Mittelpunkt dieses abschließenden dritten Bandes feministischer Grundlagentexte. Die einführenden Beiträge namhafter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Cornelia Goethe Centrums wecken Neugierde und machen Lust auf die Auseinandersetzung mit Texten von Judith Butler, Rosi Braidotti, Raewyn Connell, Nancy Fraser, Ute Gerhard, Donna Haraway, Patricia Hill Collins, Arlie Hochschild, Carole Pateman, Joan Scott, Eve Kosofsky Sedgwick und Gayatri Spivak.

.....
McPherson, Annika; Paul, Barbara; Pritsch, Sylvia; Unseld, Melanie; Wenk, Silke (Hrsg.):

Wanderungen – Migrationen und Transformationen aus geschlechterwissenschaftlichen Perspektiven

Transcript-Verlag April 2013

ISBN 978-3-8376-2220-1

Menschen, Dinge und Konzepte sind weltweit in Bewegung geraten. Welche Effekte haben diese vielfältigen Wanderungsbewegungen zwischen Kulturen und Disziplinen auf politisches Handeln und auf die wissenschaftliche Praxis? Wie lassen sich die unterschiedlichen Migrations- und Transformationsprozesse in Bezug auf Geschlechterverhältnisse analysieren? Die inter- und transdisziplinären Beiträge dieses Bandes (aus Kultur-, Sozial-, Politik- und Rechtswissenschaften) nehmen nicht nur die Migration von Menschen, sondern auch die von kulturellen Artefakten sowie von Ideen und Konzepten in den geschlechterwissenschaftlichen Blick.

.....
Bath, Corinna; Meißner, Hanna; Trinkaus, Stephan; Völker, Susanne:

Geschlechter Interferenzen: Wissensformen – Subjektivierungsweisen – Materialisierungen (Reihe: Geschlechter Interferenzen)

LIT-Verlag 2013

ISBN 978-3-643-10904-0

Dieser Band bildet den Auftakt zu einer interdisziplinären Buchreihe, die Geschlecht als ein paradigmatisches Feld versteht, in dem sich Prozesse der Konstituierung sozio-materieller Phänomene analysieren und begreifen lassen. Mit dem aus der feministischen Wissenschaftsforschung stammenden Konzept der Interferenz machen die Herausgeber/innen einen Vorschlag, die Verhältnisse von Materie und Diskurs, Technik und Sozialem, Körper und Wissen neu zu denken. Damit – das soll dieser Band entfalten – entstehen disziplinäre Interferenzmuster, in denen Unerwartetes sichtbar werden und scheinbar Selbstverständliches verschwinden kann.

<http://www.lit-verlag.de/isbn/3-643-10904-0>

.....
Geisen, Thomas; Studer, Tobias; Yildiz, Erol (Hrsg.):

Migration, Familie und Gesellschaft

Springer VS, erscheint August 2013

ISBN-13: 978-3531180106

Moderne Gesellschaften sind durch eine Pluralisierung familiärer Formen und Muster gekennzeichnet. Dies gilt auch für Familien im Kontext von Migration, die aber in den öffentlichen Diskursen meist immer noch als „traditionelle Familien“ wahrgenommen werden. Ein Teil der Veränderungen von Familien im Kontext von Migration steht in engem Zusammenhang mit Veränderungen in den Migrationsprozessen selbst. Diese haben einen Einfluss auf die innere Strukturierung und die Entwicklung der Familien. Vor dem Hintergrund aktueller Debatten um Transnationalisierung und Transkulturalität untersuchen die Beiträge im vorliegenden Band die Komplexität von Familie im Kontext von Migration.

Bessing, Nina; Lukoschat, Helga (Hrsg.):
Innovation durch Perspektivenvielfalt
Budrich Verlag, erscheint Juli 2013
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?

Neue GENDER-Ausgabe 1/13

Medikalisierung und Geschlecht zwischen Optimierung, Pathologisierung und Gesundheitsförderung

Geschlechtsspezifische Medikalisierung ist für Frauenbewegungen sowie für die Frauen- und Geschlechterforschung seit deren Anfängen ein zentrales und kritisch betrachtetes Thema. Der Schwerpunktteil der aktuellen GENDER-Ausgabe beschäftigt sich mit der Frage, wie sich das Verhältnis von Medikalisierung – verstanden als Erweiterung des Zuständigkeitsbereiches der Medizin – und Geschlecht heute beschreiben lässt. An die Stelle der Krankheit treten andere und zum Teil schwächere Kategorien wie die von Risiko, Verdacht oder Gesundheitsförderung, aber auch Optimierungs- und Korrekturwünsche, wobei vor allem der Frauenkörper als defizitär und behandlungsbedürftig konstruiert wird. Die Beiträge konzentrieren sich dabei insbesondere auf den Bereich der Körperlichkeit und der Reproduktion als zentrale Orte des Diskurses.

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

Kegen, Nadine:
Science networks in cutting-edge research institutions: Gender homophily and embeddedness in formal and informal networks
in: Procedia - Social and Behavioral Sciences

<http://www.journals.elsevier.com/procedia-social-and-behavioral-sciences/>

Zuber, Stephanie:
Strukturfragen der Gleichstellungsarbeit am Beispiel der Exzellenzinitiative
in: femina politica, Heft 1/2013, S. 153-161

<http://www.femina-politica.de/inhalte/politischeoekonomie.html>

Martenstein, Harald:
Schlecht, schlechter, Geschlecht
„Die Genderforschung behauptet, dass die Unterschiede zwischen Mann und Frau kulturell konstruiert sind. Unser Autor ist sich da nicht so sicher.“

<http://www.zeit.de/2013/24/genderforschung-kulturelle-unterschiede>

Bezug auf diesen Artikel nimmt Margarete Stokowski in der TAZ Kolumne vom 12. Juni 2013:

Luft und Liebe - Männer und Pfauen

<http://www.taz.de/Kolumne-Luft-und-Liebe/!117966/>

Soziologie Magazin

Heft 7: Sex, Gender, Diversity und Reifikation
(Wozu) brauchen wir (ein) Geschlecht?

<http://soziologieblog.hypothesen.org/sex-gender-diversity-reifikation>

International Journal of Gender, Science and Technology

Vol 5, No 1 (2013)
Table of Contents:

<http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/issue/view/14>

.....

**Aktuelle Ausgabe von querelles-net
Rezensionszeitschrift für Frauen- und
Geschlechterforschung**

Jg.14, Nr.2

[http://www.querelles-net.de/
index.php/qn/issue/view/14-2](http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/14-2)

auch in ihrer Dokumentensammlung verlinkt, die einschlägige EU-Publikationen zu Frauen und Wissenschaft sowie Gender in der Forschung bündelt.

[http://cordis.europa.eu/
research-eu/magazine_en.html](http://cordis.europa.eu/research-eu/magazine_en.html)
[http://www.eubuero.de/fif-
dokumente_berichte_kom.htm](http://www.eubuero.de/fif-dokumente_berichte_kom.htm)

.....

Europa und Internationales

.....

.....

Hong, Mihee:
Der Wandel des Geschlechtsverhältnisses und die
Frauenbewegung in Südkorea

Springer VS, erscheint im August 2013
ISBN-13: 978-3531157603

Die neue Frauenbewegung in Südkorea hat einen tiefgehenden, aber noch fast völlig unerforschten Einfluss auf die Demokratisierung und den sozialen Wandel nach 1980 ausgeübt. Zentraler Akteur war die in ihrer Selbstbezeichnung progressive Frauenbewegung, die einen umfassenden rechtlichen, sozialen und politischen Wandel mitbefördern konnte. Mihee Hong untersucht die Entwicklung der progressiven Frauenbewegung in Südkorea und ihre Einflüsse auf den Wandel der Geschlechterverhältnisse.

.....

**Magazin „research eu“: Beiträge zu Frauen und
Wissenschaft**

Das Magazin enthält mehrere Beiträge zu Frauen in der Wissenschaft und Genderaspekten in der Forschung. Darin werden sowohl Koordinatorinnen von EU-Projekten vorgestellt als auch Projekte, die sich z.B. mit dem Abbau von Geschlechterstereotypen in der Wissenschaft befassen. Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF) hat die aktuelle Ausgabe

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.gesis.org/cews>

Vielen Dank!

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

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