

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Das letzte Editorial endete mit der Frage, welche gleichstellungspolitischen Programmpunkte die Große Koalition sich wohl insbesondere in der Wissenschaftspolitik vornehmen würde. Die Antworten darauf und die diesbezüglichen nationalen und europäischen Trends finden Sie in verschiedenen Beiträgen in diesem CEWSjournal. Übergreifend muss ich leider feststellen, dass sich eines nicht verbessert hat – die **mangelnde Verbindlichkeit** der gesetzlichen Vorgaben, der eingesetzten Instrumente und der vereinbarten Zielsetzungen. So wurden etwa auch die chancengleichheitsrelevanten Durchführungsbestimmungen zum EU-Förderprogramm HORIZON 2020 im Vergleich zum 6. und 7. EU-Forschungsrahmenprogramm weiter aufgeweicht. Dieses fortwährende Manko spiegelt sich dann folgerichtig in Monitoring-Ergebnissen wie der 17. Fortschreibung des Datenmaterials der GWK und dem NRW-Gender-Report 2013 wider – die Frauenanteile an Führungspositionen steigern sich nur sehr (zu) langsam. Da nutzt es eben auch nicht wirklich, dass der Koalitionsvertrag die Einführung einer am Kaskadenmodell orientierten Zielquote für Führungspositionen in der Wissenschaft zusagt, das neue NRW-Hochschulgesetz eine solche Regelung vorsieht und sich sogar Bundesforschungsministerin Wanka zur Frauenquote „bekennt“. In der umworbenen „Mitte der Gesellschaft“ sind die hiermit notwendig verbundenen **Veränderungen des Geschlechterverhältnisses** nämlich nicht wirklich angekommen – wie z.B. die Ergebnisse der Vorwerk-Studie und der Umfrage des Jungen Kollegs zum Thema „Frauenquote in der Wissenschaft“ zeigen. Der vielbeschworene Kultur- und Strukturwandel mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit des deutschen Wissenschaftssystems hat aus meiner Sicht noch nicht genügend Fahrt aufgenommen – trotz aller Aktivitäten.

Eine in diesem Sinne informative und die Meinungsbildung anregende Lektüre wünscht Ihnen

*Jutta Dalhoff (Leiterin des CEWS)*

## Inhaltsübersicht

### Einführung

01 Neues aus dem CEWS

02 Wissenschaftspolitik

03 Gleichstellungspolitik

04 Hochschulen, Hochschul-  
forschung

05 Schwerpunktthema

**Geschlechtergerechtigkeit im  
Europäischen Forschungsraum,  
Teil III, Irland**

06 Forschungseinrichtungen

07 Europa und Internationales

08 Frauen- und Geschlechter-  
forschung

09 Stiftungen, Preise,  
Förderungsmöglichkeiten,  
Ausschreibungstermine

10 Weiterbildung, Karriere-  
förderung

11 Termine · Call for Papers

12 Neuerscheinungen

13 Impressum

## Inhalt

<b>1.0 Neues aus dem CEWS.....</b>	<b>5</b>
Informationen über aktuelle Projekte .....	5
Frauen werden weniger zitiert als Männer .....	8
<b>2.0 Wissenschaftspolitik.....</b>	<b>9</b>
GWK-Bericht zu Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung .....	9
Evaluation des Berliner Chancengleichheitsprogramms .....	10
Neue Karrieren in der Forschung .....	11
Junge Akademie: Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten .....	12
Bundesministerin Prof. Dr. Johanna Wanka ist GWK-Vorsitzende im Jahr 2014 .....	13
Wahlen im Wissenschaftsrat: Prof. Dr. Antje Boetius ist neue Vorsitzende der Wissenschaftlichen Kommission .....	13
Leibniz-Preise 2014: Vier Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftler erhalten wichtigsten Forschungsförderpreis Deutschlands .....	14
Erstmals drei Forscherinnen für Alexander von Humboldt-Professur ausgewählt .....	14
Berliner Wissenschaftspreis .....	15
Preis für Wissenschaftsrecht .....	15
Bundesverdienstkreuz für Prof. Dr. Ingrid Kögel-Knabner.....	16
<b>3.0 Gleichstellungspolitik.....</b>	<b>17</b>
Geschlechterverhältnisse in Bewegung.....	17
Frauen in Führungspositionen - Koalitionsvertrag aus frauenpolitischer Sicht.....	18
Gemeinsame Erklärung: „Die Zukunft ist weiblicher“ .....	19
Managerinnen-Barometer 2014: Frauenanteile in Spitzenpositionen großer Unternehmen steigen nur moderat ..	20
In deutschen Aufsichtsräten fehlen 258 Frauen .....	22
Weiterbildungsprogramm: Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten .....	23
Privatwirtschaft: 26 Prozent der obersten Führungskräfte sind Frauen .....	23
Studie der Hochschule Osnabrück zu Frauen im Management.....	24
Öffentliche Hand muss Einfluss auf die Frauenförderung in Führungsetagen nehmen .....	25
Führungskräftequalifizierung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz .....	27
Nur jede zweite Firma benennt „Gender Diversity“ als ein Unternehmensziel .....	27
Neue Vollzeitmodelle für Väter und Mütter .....	28
Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit .....	29
Arbeitszeit: Wünsche nach Verkürzung und Verlängerung halten sich weitgehend die Waage .....	30
11,4 Prozent der Frauen mit Hochschulabschluss arbeiten zu Niedriglöhnen .....	31
Akademikerinnen werden später Mutter .....	32
Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern .....	33
Partnerschaft: Frauen und Männer halten an traditionellen Vorstellungen fest .....	33
IAB: Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ kommt gut an.....	34
Studie: Ausbau der Kinderbetreuung - Entlastung der Eltern erhöht Zufriedenheit.....	35
Schweiz: Was bringt die familienergänzende Kinderbetreuung für die Gleichstellung?.....	35
Datenreport 2013: Frauen häufiger von Armut betroffen als Männer! .....	36

Entlohnung: Diskriminierung junger Frauen schon bei Berufseinstieg.....	37
BDA: Mythos Entgeltdiskriminierung beenden – Karrieren von Frauen fördern .....	38
„Aktion „Pro-Quote in der Medizin – mehr Frauen an die Spitze“ .....	39
Ausstellung: Frauen in juristischen Berufen in der DDR .....	39
Überdurchschnittlicher Anstieg von Studienanfängerinnen in den MINT-Fächern .....	40
Keine Lust auf Mathe! .....	41
Neuer Diversity-Studiengang Wasser- und Infrastrukturmanagement.....	42
MentorinnenNetzwerk präsentiert neue Homepage .....	42
Hochschulperle für Bochumer Projekt „Ingenieurin auf Probe“ .....	42
Von der Industrie in den Hörsaal: erste Professorin für Werkstofftechnik an der TFH .....	43
Sofja Kowalewskaja als Mathematikerin und schillernde Projektionsfigur .....	43
Louis-Jeantet Preis für Medizin 2014 .....	44
Vier Wissenschaftlerinnen erhalten Polytechnik-Preis .....	44
Clara Immerwahr Award 2014 .....	44
Caroline-von-Humboldt-Preis.....	45
Caroline-von-Humboldt-Professur 2014.....	45
Innovatorinnen unter 35.....	45
Karl-Schwarzschild-Medaille für Prof. Dr. Margaret J. Geller.....	45
Pressekit Girls'Day 2014 – Forschungsergebnisse zu Mädchen mit Migrationshintergrund .....	46
<b>4.0 Hochschulen, Hochschulforschung.....</b>	<b>47</b>
Gender-Report 2013: Studie zur Gleichstellung auf dem Campus erschienen .....	47
Gender-Kongress 2014: Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren – Potenziale & Perspektiven .....	48
BuKoF- Stellungnahme zum Koalitionsvertrag.....	48
Junges Kolleg: Stellungnahme und Umfrage zum Thema „Frauenquote in der Wissenschaft“ .....	49
BuKoF: Sicherung der Geschlechtergerechtigkeit in der Systemakkreditierung.....	50
Diversity Management an der PFH – Private Hochschule Göttingen .....	51
Wissenschaftskarrieren und Chancengleichheit in Hochschule und Forschung - Aktuelle Forschungsergebnisse .....	52
Berufsfelder im Professionalisierungsprozess: Geschlechtsspezifische Chancen und Risiken .....	52
Landeshochschulgesetz in Baden-Württemberg beschlossen .....	53
Hochschulzukunftsgesetz NRW.....	54
Beschäftigungsbedingungen als Gegenstand von Hochschulsteuerung .....	55
Hamburg: Wissenschaftsbehörde plant Maßnahmen zum Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse .....	56
Erst Karriere und dann Kinder? Elternschaft und beruflicher Erfolg bei HochschulabsolventInnen .....	57
Charta „Familie in der Hochschule“: Hochschulen verpflichten sich zu mehr Familienorientierung .....	58
Zahl der Erstsemester im Studienjahr 2013 gestiegen.....	59
20. Sozialerhebung: Ausländische Studierende in Deutschland 2012 .....	59
Neues Institut für Diversitätsforschung an der Universität Göttingen.....	60
KatHO NRW: Neue Impulse im Hebammenstudiengang.....	61
Gleichstellungspreis der Universität Bielefeld.....	61
Ute von Lojewski ist „Hochschulmanagerin des Jahres 2013“ .....	62
Anne Bohnenkamp-Renken ist „Hochschullehrerin des Jahres“ .....	62

<b>5.0 Schwerpunktthema</b> .....	<b>63</b>
<b>Geschlechtergerechtigkeit im Europäischen Forschungsraum, Teil III, Irland - Interview with Eileen Drew, Director of the Colleges' Centre for Women and Science &amp; Engineering Research (WISER)</b> .....	<b>63</b>
<b>6.0 Forschungseinrichtungen</b> .....	<b>66</b>
Prof. Dr. Matthias Kleiner zum Präsidenten der Leibniz-Gemeinschaft gewählt .....	66
Facebook-Seite "Women in Research" .....	66
<b>7.0 Europa und Internationales</b> .....	<b>67</b>
Europäisches Parlament unterstützt den Vorschlag der Kommission zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsorganen .....	67
Merkblatt Gender Equality .....	68
Gender im Antrag .....	68
European Research Council (ERC) - Horizon 2020 Ausschreibungen .....	69
Aktuelle Fördermöglichkeiten für Sozial-, Wirtschafts-, und Geisteswissenschaften in Horizont 2020.....	70
Externe BeraterInnengruppen der Europäischen Kommission .....	70
Genderperspektive der Post-2015 Agenda zur nachhaltigen Entwicklung .....	71
EU: Diskriminierungsopfer brauchen mehr Unterstützung.....	71
EPWS-Konferenz 2014 in Paris.....	72
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung</b> .....	<b>73</b>
Gender Studies im DIW Berlin neu zugeschnitten - jetzt im Vorstandsbereich verankert .....	73
Neu eingerichtete Juniorprofessur für Disability Studies .....	73
Land und VolkswagenStiftung richtet neue Professur für Gender ein.....	74
Gender in der psychologischen Forschung .....	74
Aktuelle Zeitschriften-Calls .....	75
<b>9.0 Stiftungen, Preise,Förderung</b> .....	<b>76</b>
TEQ Prädikat Hochschulen und Forschungseinrichtungen .....	76
Stifterverband startet das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ .....	76
Internationales Postdoktoranden Fellowship Programm .....	77
AG About Gender - International Journal of Gender Studies.....	78
Bertha Benz-Preis für Ingenieurinnen 2014 .....	78
Karrierepreis„Engineer Powerwoman“ .....	78
Meine Idee schreibt Zukunft - Ausschreibung des ARD/ZDF Förderpreises Frauen + Medientechnologie .....	79
Alfried-Krupp-Förderpreis für junge HochschullehrerInnen.....	79
<b>10.0 Weiterbildung, Karriereförderung</b> .....	<b>81</b>
Gender-Diversity berufsbegleitend an der Leuphana-Universität studieren .....	81
<b>11.0 Termine, Call for Papers</b> .....	<b>82</b>
<b>12.0 Neuerscheinungen</b> .....	<b>87</b>
Impressum .....	96
Redaktion: <b>Andrea Usadel</b> .....	<b>96</b>

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## Informationen über aktuelle Projekte

### GenPort

An Internet Portal for Sharing Knowledge and Inspiring Collaborative Action on Gender and Science

#### Projektlaufzeit:

15.05.2013 – 15.04.2017

Leitung: Dr. Anke Lipinsky

Bearbeitung: Dr. Nina Steinweg; Sara Grunenberg

Finanzierer: Europäische Kommission,  
FP7-Science in Society Programme

Das von der Europäischen Kommission im 7. Forschungsrahmenprogramm geförderte Projekt „Gen-PORT - An internet portal for sharing knowledge and inspiring collaborative action on gender and science“ hat im Mai 2013 seine Arbeit aufgenommen. Bis April 2017 wird GESIS zusammen mit fünf Partnerinstitutionen ein Internetportal für Fachleute ins Leben rufen, die weltweit zu dem Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft arbeiten. GESIS kooperiert im Projekt mit der Universität Oberta de Catalunya in Spanien, dem Beratungsunternehmen Portia in Großbritannien, der Stiftung Giacomo Brodolini in Italien, der Matej Bel University in der Slowakei und der Örebro University in Schweden. Das im Projekt zu entwickelnde Internetportal soll ermöglichen, die Fülle an Forschungsergebnissen, konkreten Maßnahmen und strategischen Informationen im Bereich Gleichstellung in der Wissenschaft zu organi-

sieren und zeitnah verfügbar zu machen. Das Portal vereinfacht damit den Erfahrungsaustausch unter Politikverantwortlichen, WissenschaftlerInnen und GleichstellungsakteurInnen. Ein wichtiger Baustein des Projekts ist eine Befragung von Zielgruppen und NutzerInnen mit Hinsicht auf das Internetportal. Um eine hohe Bedarfsorientierung zu gewährleisten, werden europaweit semistrukturierte Stakeholder-Interviews durchgeführt. Des Weiteren zielt das Projekt auf eine Einbeziehung politischer EntscheidungsträgerInnen ab, die gezielt über relevante Forschungsergebnisse informiert werden. GESIS ist bis 2017 in alle Arbeitspakete eingebunden, insbesondere in die Analyse der Bedarfserhebung unter politischen EntscheidungsträgerInnen.

#### Rekrutierung:

Führungskräfte rekrutierung für  
Forschungsorganisationen

Projektlaufzeit: 01.09.2012–31.08.2014

Leitung: Dr. Nina Steinweg

Bearbeitung: Natalie Pawlak

Gefördert durch das Bundesministerium  
für Bildung und Forschung BMBF

Der Frauenanteil in den Führungspositionen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen soll gemäß Beschluss von Bund und Ländern (GWK-Beschluss 2011) nachhaltig erhöht werden. Eine geschlechtergerechte Führungskräfte rekrutierung erfordert die Anwendung einer Vielzahl von Maßnahmen und kann nur unter Nutzung der bereits etablierten WissenschaftlerInnen-Datenbanken gewährleistet werden. Mit der Datenbank FemConsult gibt es ein bereits eingeführtes Instrument, welches im Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS seit dem Jahr 2000 ausgebaut, weiterentwickelt und kontinu-

ierlich gepflegt wird. Um die spezifischen Bedarfe der Forschungseinrichtungen im Hinblick auf die aktive Rekrutierung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen zu ermitteln, wird eine empirische Erhebung durchgeführt. Die Ergebnisse der Nutzungsanalyse bilden die Grundlage für eine Erhöhung der Nutzungsfreundlichkeit der Datenbank und eine Anpassung der Recherche- und Informationsangebote an die besonderen Interessen der Forschungseinrichtungen. Methodik: Explorative Interviews und qualitative Leitfadenterviews mit Stakeholdern der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, eine Online-Befragung von potentiellen NutzerInnen sowie eine kommunikationswissenschaftliche Begehung des Portals.

<http://www.gesis.org/cews/femconsult/>

### Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

Projektlaufzeit: 01.03.2011 – 28.02.2014

Leitung: Dr. Susann Kunadt; bis Sept. 2012: Dr. Inken Lind, jetzt Professorin an der Fachhochschule Köln  
Bearbeitung: Anna Schelling; Wei Shen; David Brodesser; Kathrin Samjeske

Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF

Ziel des dreijährigen Vorhabens ist der Aufbau eines Beratungs- und Informationsangebots für Hochschulen auf Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse, welches in Form eines Online-Portals umgesetzt wird. Nach Zielgruppen differenziert sollen wirksame Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen auf unterschiedlichen Handlungsebenen dargestellt werden.

Die Wissensgenerierung beinhaltet ein Systematisches Review von nationalen und internationalen Untersuchungen zur Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen sowie weitere parallelisierte Erhebungen:

Empirische Erhebung, Teil A - Wissenschaftliches Personal (Stichprobe von vier Hochschulen)

- Quantitativer Zugang: Vollerhebung des wissenschaftlichen Personals; Erhebung der Wirkungen von ausgewählten Maßnahmen aus Sicht des wissenschaftlichen Personals (individuelle Ebene) sowie kontraproduktive Wirkungen ausgewählter Maßnahmen

Empirische Erhebung, Teil B - Studierende (Durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung DZHW)

- Quantitativer Zugang: Zum einen Online-Befragung auf der Grundlage des HISBUS-Panels, zum anderen Erhebung der Wirkungen von familienfreundlichen Maßnahmen aus Sicht der Studierenden (individuelle Ebene) sowie kontraproduktive Wirkungen ausgewählter Maßnahmen

Empirische Erhebung, Teil C - Hochschulleitungen und Entscheidungstragende (Stichprobe von vier Hochschulen)

- Qualitativer Zugang: Wirkungen von ausgewählten Maßnahmen auf die Handlungspraxen und impliziten Überzeugungen von Hochschulleitungen und Entscheidungstragenden (institutionelle Ebene) sowie kontraproduktive Wirkungen ausgewählter Maßnahmen

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Analysen werden in einem multidimensionalen Handlungspaket zusammengefasst, das sowohl die Wirksamkeit von Maßnahmen als auch Praxis-Beispiele dokumentiert. Es wird auf der Internetplattform Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal veröffentlicht. Dort werden auch aktuelle Informationen, Termine und (Beratungs-) Angebote nutzer/innenfreundlich zugänglich gemacht. Aktuelle Informationen zum Projektvorhaben und zum Themenfeld sowie eine Online-Beratung für Hochschulen finden Interessierte ebenfalls auf dem „Effektiv-Portal“: <http://www.familienfreundliche-hochschule.org>. Partner: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung DZHW; Programm „Familie in der Hochschule“ (Träger: CHE-Centrum für Hochschulentwicklung, Bundesministerium des Innern, Robert Bosch Stiftung)

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

**INTEGER****INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research****Projektlaufzeit:**

01.03.2011 – 30.06.2015

**Leitung:** Dr. Anke Lipinsky**Bearbeitung:** Dr. Andrea Löther; Maria Schäfer*Gefördert durch:*

7. EU-Forschungsrahmenprogramm

*Das Projekt INTEGER hat zum Ziel, die Geschlechtergerechtigkeit in den teilnehmenden Organisationen durch institutionellen Wandel nachhaltig zu stärken. Hierfür werden für ausgewählte Einrichtungen innerhalb der teilnehmenden Institutionen sowie für die Institutionen als Ganzes maßgeschneiderte Gleichstellungspläne (transformational gender action plans) entwickelt und umgesetzt. Diese zielen auf institutionellen Wandel durch Maßnahmen in den folgenden vier Bereichen ab:*

- Empowerment von EntscheidungsträgerInnen
- Organisationsstrukturen
- Karriereentwicklung
- Work-Life-Balance

*Das gemeinsame Lernen der Partnerinnen, die an ihren Einrichtungen Gleichstellungspläne umsetzen, ist ein zentrales Element des Projekts. GESIS fungiert durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS als externe Evaluatorin und evaluiert die Implementierung der Gleichstellungspläne sowohl formativ als auch summativ. Um die Erfahrungen aus dem Projekt INTEGER anderen Einrichtungen zugänglich zu machen, werden am Projektende eine Handreichung für die Planung und Umsetzung von Maßnahmen mit dem Ziel eines institutionellen Wandels hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit sowie Instrumente zur Evaluation der Umsetzung solcher Maßnahmen zur Verfügung gestellt werden. Partnerinnen: Trinity College Dublin (Irland), Universität Siauliai (Litauen), Centre national de la recherche scientifique CNRS (Frankreich).*

**Instrumentenkasten 2.0 – Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2.0****Online-Informationssystem über Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit in der Wissenschaft****Projektlaufzeit:** 1.08.2013 – 31.01.2015**Leitung:** Dr. Nina Steinweg**Bearbeitung:**

Annika Rehm; Oliver Hopt (techn.)

*Gefördert durch:*

Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG

*Das im Auftrag der DFG von GESIS erstellte Portal Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bietet Nutzerinnen und Nutzern eine durchsuchbare Beispielsammlung von qualitätsgesicherten Chancengleichheitsmaßnahmen aus der Wissenschaft. Der Instrumentenkasten stellt eine systematisch nach Qualitätsaspekten ausgewählte Sammlung von Beispielen aus der Praxis dar, und macht sie einer gezielten und individuellen Recherche zugänglich.*

*Der Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wird von GESIS technisch, optisch und inhaltlich optimiert. Der Relaunch findet voraussichtlich im Frühjahr 2014 statt. Die Auswahl von Chancengleichheitsmaßnahmen durch das CEWS erfolgt anhand eines qualitätsgesicherten Auswahlprozesses. In einem mehrstufigen Verfahren wurden auf der Grundlage öffentlich zugänglicher Quellen Chancengleichheitsmaßnahmen ermittelt und deren wesentliche Informationen zusammengestellt und kategorisiert. Aus der Fülle der so ermittelten Chancengleichheitsmaßnahmen hat das CEWS nach dem Prinzip „Varianz statt Masse“ diejenigen Maßnahmen herausgefiltert, die geeignet sind, das größtmögliche Spektrum von Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit abzubilden.*

Informieren Sie sich über unsere **Homepage:**

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

---

## Frauen werden weniger zitiert als Männer

Artikel im Tagesspiegel mit einer Stellungnahme der CEWS Mitarbeiterin, **Dr. Anke Lipinsky**.

Eine neue Studie belegt: Wissenschaftliche Texte, in denen Frauen eine prominente Rolle einnehmen, werden weniger oft zitiert als Aufsätze von männlichen Erst- oder Alleinautoren. Dies benachteiligt die ohnehin schon unterrepräsentierten Wissenschaftlerinnen zusätzlich. Besonders gravierend ist die Situation in Deutschland.

Ein Beitrag von Sarah Schaschek in: Tagesspiegel, 24.12.2013

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/ungleichstellung-in-der-wissenschaft-frauen-werden-weniger-zitiert-als-maenner/9259210.html>



## 02

## WISSENSCHAFTSPOLITIK

## GWK-Bericht zu Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung

17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.

**Professorinnen sind öfter teilzeitbeschäftigt und befristet angestellt als ihre männlichen Kollegen.**

In dem aktuellen Bericht der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zu „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (2011/2012)“ werden erstmals auch die Geschlechterunterschiede bei befristet und bei in Teilzeit Beschäftigten analysiert: Von 8.526 Professorinnen an Hochschulen sind 10,4 Prozent teilzeitbeschäftigt, bei Professoren liegt der Anteil bei 5,9 Prozent.

Damit sind Professorinnen an Hochschulen fast doppelt so oft teilzeitbeschäftigt wie Männer. Befristet angestellt sind 24,3 Prozent der Professorinnen, aber nur 16,3 Prozent der Professoren.

Nimmt man als Bezugsgröße den Frauenanteil in der jeweiligen Kategorie Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung, so ist der jeweilige Anteil von Professorinnen höher als der Frauenanteil Professuren an Hochschulen insgesamt. Das gleiche Bild ergibt sich für den wissenschaftlichen Mittelbau an Hochschulen sowie für das Wissenschaftliche Personal bei der Fraunhofer-Gesellschaft, der

Helmholtz-Gemeinschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und bei der Max-Planck-Gesellschaft: Auch hier ist der jeweilige Anteil von Frauen, die in Teilzeit oder befristet beschäftigt sind, höher als ihr Anteil am Personal insgesamt.

**Die Sonderauswertung: „Geschlechterspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung“ wurde vom CEWS erstellt!**

Der GWK-Bericht zeigt weiterhin, wie sich seit Beginn der ersten Datenerhebung im Jahr 1992 der Anteil der Frauen an Hochschulen bis zum Jahr 2011 verändert hat:

- Bei den Erstimmatrikulationen von 43,3 Prozent auf 46,6 Prozent
- Bei den Studienabschlüssen von 39,6 Prozent auf 51,0 Prozent
- Bei den Promotionen von 28,9 Prozent auf 44,9 Prozent
- Bei den Habilitationen von 12,9 Prozent auf 25,5 Prozent
- Bei den Professuren von 6,5 Prozent auf 19,9 Prozent

Der Anteil der Professorinnen an Hochschulen ist zwischen 1992 bis 2011 kontinuierlich angestiegen: Er wuchs in diesem Zeitraum von 6,5 Prozent auf 19,9 Prozent. Differenziert man allerdings nach Besoldungsgruppen, so zeigt sich für das Jahr 2011: Je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der

Anteil der Frauen. Der Anteil der W1-Professorinnen an Hochschulen insgesamt liegt bei 38,6 Prozent, der C3/W2- Professorinnen bei 20,6 Prozent und der C4/W3- Professorinnen bei 15,5 Prozent.

Die aktuelle Datenerhebung der GWK macht deutlich, dass es weiterhin intensiver Bemühungen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft und Forschung bedarf.

Wichtige forschungspolitische Instrumente zur Erhöhung des Anteils von Frauen auch in anspruchsvolleren Positionen des Wissenschaftsmanagements sind etwa der Beschluss der GWK zur Festlegung flexibler Zielquoten in den außeruniversitären Forschungsorganisationen und die von der DFG 2008 verabschiedeten Gleichstellungsstandards mit dem sogenannten Kaskadenmodell als Leitgedanke. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ist ein Beispiel für eine erfolgreiche spezifische Fördermaßnahme.

Der neue Bericht „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ liegt nun für den Zeitraum 2011/2012 vor. Er ist online unter

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-34-Chancengleichheit.pdf>

abrufbar und als Heft 34 der „Materialien der GWK“ beim Büro der GWK erhältlich. Mit der aktualisierten Fortschreibung leistet die GWK einen wichtigen Beitrag zur transparenten Berichterstattung über die Entwicklung seit mehr als 25 Jahren, in denen die Förderung von Chancengleichheit ein wichtiges wissenschaftspolitisches Anliegen von Bund und Ländern ist.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK, Pressemitteilung 18/2013, 10.12.2013

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2013-18.pdf>

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

## Evaluation des Berliner Chancengleichheitsprogramms

CHE Consult hat das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ des Berliner Senates evaluiert. Die Ergebnisse wurden im November 2013 im Rahmen der Tagung „Das Berliner Chancengleichheitsprogramm: erfolgreich und zukunftsweisend“ vorgestellt. **Sandra Scheeres**, Senatorin für Bildung, Jugend und Wissenschaft erklärte: „Die Förderung von Chancengleichheit ist inzwischen zu einem Markenzeichen der Berliner Wissenschaft geworden und dient der Profilbildung und Qualitätssicherung an den Hochschulen. Im Jahr 2013 sind von 163 Neuberufenen immerhin 72 Frauen, was einem Anteil von 44 Prozent entspricht.“

Die Evaluation durch CHE Consult war zweifach angelegt: Zum einen wurde das Programmmanagement untersucht. Im Einzelnen waren das Vergabeverfahren über die Auswahlkommission sowie die Umsetzung und die Berichterstattung des Programms angesprochen. Zum anderen wurden Ergebnisse des Programms, also die Effekte der Förderung für die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft, untersucht. Die Geschäftsstelle konnte in der Evaluation als ein wesentlicher Erfolgsfaktor des Programms identifiziert werden. Sie ermöglicht eine direkte Kommunikation und engen Austausch der Beteiligten, wodurch es möglich ist, die Verfahren des Programms im Übrigen sehr schlank zu halten.

Durch die persönliche Beratung trägt die Geschäftsstelle auch zu einer Optimierung des Mitteleinsatzes und damit zu einer hohen Effizienz des Programms bei. Durch eine enge Zusammenarbeit der Geschäftsstelle mit den beiden Senatsverwaltungen und der Auswahlkommission ist eine qualitative Weiterentwicklung des Programms möglich.

In die Abwicklung des Programms wie auch in seine Weiterentwicklung werden systematisch verschiedene Stakeholder einbezogen. Dies trifft in besonderem Maße auf die Auswahlkommission zu, in die

nicht nur die Hochschulleitungen und Frauenbeauftragten Vertretungen entsenden, sondern auch Fachexpertisen aus Kunst, Natur und Technik sowie der Geschlechterforschung vertreten sind. Damit können jenseits von pragmatischen Erwägungen Impulse gesetzt werden, um die Erkenntnisse der Genderforschung in die Weiterentwicklung des Programms einzubeziehen.

In Bezug auf quantitative Indikatoren zeigt die Evaluation, dass sich im Förderzeitraum der Anteil von Frauen auf den jeweiligen akademischen Karrierestufen, auf die die Förderung durch das BCP zielt, erhöht hat. Der Anstieg des Frauenanteils in Berlin erfolgt schneller als auf Bundesebene. **Besonders stark ist der Anstieg in der Kategorie der Professuren.**

Insgesamt zeigt sich, dass mit dem BCP Strukturen geschaffen wurden, die erfolgreich eine Förderung der Chancengleichheit von Frauen anregen können. „Es ist zu beachten, dass das BCP sich dabei in ein günstiges Umfeld einfügt, das in einer langen Fördertradition begründet ist“, erläutert Projektleiterin **Hannah Leichsenring**. Das Evaluationsgutachten schließt mit fünf Empfehlungen für die weitere Arbeit.

Quelle: CHE-Pressemitteilung vom 4. November 2013

Die *Kurzfassung* des Berichtes finden Sie online unter:

<https://www.hu-berlin.de/einrichtungen-organisation/leitung/praesidialbereich/pb3/chancen>

<http://www.che-consult.de/cms/?getObject=371&getNewsID=1638&getCB=398&getLang=de>

## Neue Karrieren in der Forschung

**Mit einem neu gestarteten Projekt wollen Forschungsorganisationen und Technische Universitäten gemeinsam Modelle entwickeln, wie Laufbahnen in der Wissenschaft aussehen können – für Frauen und Männer.**

Um Forschung und Wissenschaft in Deutschland auf internationalem Niveau zu halten, sind berufliche Perspektiven für exzellente Köpfe gefragt. Mit zukunftsfähigen und vielfältigen Karrieremodellen für beide Geschlechter soll die Attraktivität des Wissenschaftssystems gesteigert werden. Dieses Ziel haben sich Forschungsorganisationen und Technische Universitäten gesetzt – in dem gemeinsamen **Forschungsprojekt „Neue Wissenschaftskarrieren“**. Geleitet wird das Projekt von der Fraunhofer-Gesellschaft und der RWTH Aachen.

Gemeinsam haben sich die vier großen außeruniversitären Forschungsorganisationen und fünf Technische Universitäten das Ziel gesetzt, neue Karrieremodelle zu entwickeln. Das Verbundvorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01FP1303 und 01FP1304 gefördert.

Die Forscherinnen und Forscher analysieren dazu die bestehenden Strukturen im Wissenschaftssystem – was ist hinderlich, was ist förderlich für weibliche und männliche Wissenschaftskarrieren. Aufbauend auf den Ergebnissen entwickeln sie dann neue Ansätze. Attraktivere Karrierewege helfen durch mehr Flexibilität und bessere Durchlässigkeit zwischen den Organisationen, Innovations- und Wissenspotenziale besser zu erschließen. Sie sollen auch dazu beitragen, Frauen den Aufstieg in Führungspositionen zu erleichtern und Männern die aktive Beteiligung am Familienleben zu ermöglichen, ohne dass diese auf eine anspruchsvolle Karriere verzichten müssen.

Da Karrieren in der Wissenschaft in der Regel zwischen unterschiedlichen Universitäten oder anderen Forschungseinrichtungen verlaufen, kann die-

ser Schritt jedoch nur gelingen, wenn alle Akteure des Wissenschaftssystems zusammenarbeiten. Im Projekt engagieren sich daher neun namhafte Einrichtungen: die RWTH Aachen, die TU Berlin, die TU Braunschweig, die Universität Hannover und das Karlsruher Institut für Technologie KIT sowie die vier großen Forschungsorganisationen Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft.

Die Projektergebnisse werden im Sommer 2015 auf einer Konferenz präsentiert.

Kontakt:

Fraunhofer-Gesellschaft, Prof. Dr. Martina Schraudner, [martina.schraudner@zv.fraunhofer.de](mailto:martina.schraudner@zv.fraunhofer.de)

RWTH Aachen, Prof. Dr. phil. Carmen Leicht-Scholten, [carmen.leicht@gdi.rwth-aachen.de](mailto:carmen.leicht@gdi.rwth-aachen.de)

<http://www.neue-wissenschaftskarrieren.de/>

## Junge Akademie: Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten

Mit einem Positionspapier zur Personalstruktur an deutschen Universitäten bezieht die AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie Stellung in der Debatte über die Zukunft des Wissenschaftssystems nach der Exzellenzinitiative. Als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten fordern 30 Mitglieder und Alumni der Jungen Akademie darin unter anderem die schrittweise Abschaffung des Lehrstuhlsystems und eine kostenneutrale Erhöhung der Anzahl der Professuren.

Das von Mitgliedern und Alumni der Jungen Akademie getragene Positionspapier legt seinen Schwerpunkt auf die Universitäten. Drei Schwächen identifizieren die UnterzeichnerInnen als Kernprobleme des derzeitigen Systems: zum einen die geringe Attraktivität universitärer Stellen und

Karrierewege, insbesondere im internationalen Vergleich, zum zweiten mangelnde Dynamik und Innovationskraft der Forschung und schließlich unzureichende Strukturen für die Aufnahme einer dauerhaft hohen Zahl von StudentInnen.

Den Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten sehen die UnterzeichnerInnen in einer grundlegenden Reform der Personalstruktur. Konkret schlagen sie vor, das Lehrstuhlsystem schrittweise abzuschaffen und zugleich ohne Kostensteigerung die Zahl der Professuren und Juniorprofessuren zu erhöhen. Von dieser Reform erhoffen sie sich eine Entlastung von ProfessorInnen, bessere Perspektiven für jüngere WissenschaftlerInnen, eine höhere Qualität der Lehre und zugleich eine bessere Betreuungsrelation sowie nicht zuletzt eine Dynamisierung der universitären Forschung und bessere Möglichkeiten für Profilbildungen auch an kleineren Universitäten.

Leider war *Gleichstellung kein Thema dieser Position.*

<http://www.diejungeakademie.de/presse/pressemitteilungen/details/article/personalstruktur-als-schlüssel-zu-leistungsfahigeren-universitaeten/>

---

## Personalia

---



---

### Bundesministerin

## Prof. Dr. Johanna Wanka ist GWK-Vorsitzende im Jahr 2014

Im Jahr 2014 ist die Bundesministerin für Bildung und Forschung, **Prof. Dr. Johanna Wanka**, Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK). Stellvertretende Vorsitzende wird **Doris Ahnen**, Ministerin für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz. Beide Vorsitzende sind von der GWK im November 2013 für die nächsten zwei Jahre gewählt worden und wechseln sich nach einem Jahr im GWK-Vorsitz ab.

In der GWK wirken Bund und Länder im Bereich der gemeinsamen Wissenschafts- und Forschungsförderung zusammen. Gemeinsam fördern sie auf der Grundlage des Artikels 91b Abs. 1 Grundgesetz in Fällen überregionaler Bedeutung:

- Einrichtungen und Vorhaben der wissenschaftlichen Forschung außerhalb der Hochschulen,
- Vorhaben der Wissenschaft und Forschung an Hochschulen,
- Forschungsbauten an Hochschulen einschließlich Großgeräten.

Zentrale Themen im Jahr 2014 werden die Beratungen über die Ausgestaltung der dritten Programmphase des Hochschulpaktes (2016 bis 2020) sowie über Möglichkeiten zur Umsetzung der Wissenschaftsratsempfehlungen zu den Perspektiven des Wissenschaftssystems sein, in denen es unter anderem um die Fortsetzung des 2015 auslaufenden Paktes für Forschung und Innovation gehen wird.

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2014-01.pdf>

---

## Wahlen im Wissenschaftsrat: Prof. Dr. Antje Boetius ist neue Vorsitzende der Wissen- schaftlichen Kommission

Die Bremer Meeresbiologin, **Prof. Dr. Antje Boetius**, hatte bereits seit 2012 eine stellvertretende Funktion im Präsidium des Wissenschaftsrates. Sie folgt auf die Erlanger Volkswirtin **Prof. Dr. Regina Riphahn**, die nach Ablauf von sechs Jahren turnusmäßig aus dem Gremium ausscheidet. Zum neuen stellvertretenden Vorsitzenden der Kommission wurde der Münsteraner Physiologe **Prof. Dr. Hans-Christian Pape** gewählt. Sprecherin für die Fachhochschulen ist nach wie vor **Prof. Dr. Anne Friedrichs**, Präsidentin der Hochschule für Gesundheit in Bochum. Auch der Aachener Ingenieurwissenschaftler **Prof. Dr. Wolfgang Marquardt** ist auf den Januarsitzungen des Wissenschaftsrates als Vorsitzender des Wissenschaftsrates bestätigt worden, wird sein Amt jedoch zur Mitte dieses Jahres an einen Nachfolger bzw. eine Nachfolgerin übergeben. Marquardt wurde jüngst zum Vorstandsvorsitzenden des Forschungszentrums Jülich bestellt und wird sein neues Amt voraussichtlich im Sommer antreten.

Vorsitzende der Verwaltungskommission sind **Cornelia Quennet-Thielen**, Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung und **Prof. Dr. Sabine Kunst**, Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg.

[http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/pm\\_0914.pdf](http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/pm_0914.pdf)

## Leibniz-Preise 2014:

### Vier Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftler erhalten wichtigsten Forschungsförderpreis Deutschlands

Der Hauptausschuss der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat am 5. Dezember 2013, vier Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftlern den Leibniz-Preis 2014 zuerkannt. Sie waren zuvor vom zuständigen Nominierungsausschuss aus 129 Vorschlägen ausgewählt worden. Von den elf neuen Preisträgerinnen und Preisträgern kommen vier aus den Ingenieurwissenschaften, je drei aus den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie den Lebenswissenschaften und einer aus den Naturwissenschaften.

Neun der Ausgezeichneten erhalten je ein Preisgeld von 2,5 Millionen Euro, zwei Wissenschaftler teilen sich einen Preis zur Hälfte mit je 1,25 Millionen Euro. Diese Gelder können die Preisträgerinnen und Preisträger bis zu sieben Jahre lang nach ihren eigenen Vorstellungen und ohne bürokratischen Aufwand für ihre Forschungsarbeit verwenden.

Verliehen werden die Leibniz-Preise am **12. März 2014** in Berlin.

Die vier ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen sind:

- **Prof. Dr. Artemis Alexiadou**, Linguistik, Universität Stuttgart
- **Prof. Dr. Nicole Dubilier**, Marine Ökologie, Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie Bremen und Universität Bremen
- **Prof. Dr. Brigitte Röder**, Biologische Psychologie/Neuropsychologie, Universität Hamburg
- **Prof. Dr. Irmgard Sinning**, Strukturbiologie, Universität Heidelberg

Lesen Sie mehr zu allen PreisträgerInnen unter:

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2013/pressemitteilung\\_nr\\_51/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2013/pressemitteilung_nr_51/index.html)

[http://www.dfg.de/gefoerderte\\_projekte/wissenschaftliche\\_preise/leibniz-preis/2014/index.html](http://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/leibniz-preis/2014/index.html)

## Erstmals drei Forscherinnen für Alexander von Humboldt-Professur ausgewählt

Der mit jeweils bis zu fünf Millionen Euro dotierte Preis wird von der Alexander von Humboldt-Stiftung vergeben und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert. Mit der Alexander von Humboldt-Professur zeichnet die Stiftung weltweit führende und im Ausland tätige Forscherinnen und Forscher aller Disziplinen aus. Sie sollen langfristig zukunftsweisende Forschung an deutschen Hochschulen durchführen.

„Ich freue mich, dass mit den Alexander von Humboldt-Professuren exzellente internationale Wissenschaftler für Deutschland angesprochen werden können. Das macht einmal mehr die Attraktivität unseres Wissenschaftsstandortes deutlich. Besonders erfreulich ist, dass *erstmalig drei Frauen* in einem Jahr für eine Humboldt-Professur ausgewählt wurden“, sagte die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Johanna Wanka.

Diese Preisträgerinnen wurden ausgewählt: **Stefanie Engel**, Umweltökonomin an der Eidgenössischen Technischen Hochschule, Zürich, Schweiz, wurde von der Universität Osnabrück nominiert. Die Quantenphysikerin **Francesca Ferlaino**, zurzeit an der Universität Innsbruck, Österreich, tätig, wurde von der Universität Ulm nominiert. **Emmanuelle Marie Charpentier**, Molekularbiologin, Emmanuelle Charpentier gilt als eine der innovativsten Forscherinnen auf dem Gebiet der RNA-

Regulation und der molekularbiologischen Infektionsforschung. Nominierende Universität ist die Medizinische Hochschule Hannover zusammen mit dem Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung Braunschweig.

Das Preisgeld ist für die Finanzierung der ersten fünf Jahre in Deutschland bestimmt.

Den Hochschulen eröffnet der Preis die Chance, internationalen Spitzenkräften konkurrenzfähige Rahmenbedingungen und eine langfristige Perspektive für die Arbeit in Deutschland zu bieten sowie ihr eigenes Profil zu schärfen.

Die feierliche Verleihung der Alexander von Humboldt-Professuren an alle 2013 Ausgewählten, die ihre Verhandlungen abgeschlossen haben, findet am **7. Mai 2014** in Berlin statt.

Informationen zu allen PreisträgerInnen erhalten Sie hier.

<http://www.humboldt-foundation.de/web/ahp-2014.html>

Die Humboldt-Stiftung hat sich zum Ziel gesetzt, wissenschaftliches Potenzial **unabhängig vom Geschlecht** für ihr Netzwerk zu erschließen. Um das Potenzial an hervorragenden Talenten in Wissenschaft und Forschung besser ausschöpfen zu können, begrüßt die Humboldt-Stiftung daher **ausdrücklich Bewerbungen und Nominierungen von hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen**. Ebenso sollen Wissenschaftlerinnen in Deutschland ermutigt werden, als Gastgeberinnen ihre Forschungsteams durch Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus dem Ausland zu internationalisieren.

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

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

## Berliner Wissenschaftspreis

Die Bildungssoziologin **Heike Solga**, Direktorin am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), erhält den Wissenschaftspreis 2013 des Regierenden Bürgermeisters von Berlin. Der *Nachwuchspreis* geht an die an der Humboldt-Universität forschende Umweltökonomin **Jadwiga R. Ziolkowska**.

Der Wissenschaftspreis des Regierenden Bürgermeisters ist die renommierteste Auszeichnung der deutschen Hauptstadt für WissenschaftlerInnen. Er wird seit 2008 für herausragende Leistungen in Wissenschaft und Forschung verliehen. Wichtiges Vergabekriterium ist der Beitrag der ausgezeichneten Forschungsleistung zu Problemlösungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Das Preisgeld in Höhe von 40.000 Euro erhält die Wissenschaftseinrichtung der Preisträgerin. Der mit 10.000 Euro dotierte Nachwuchspreis zeichnet hervorragende wissenschaftliche Leistungen kombiniert mit innovativen, kreativen und praxisorientierten Forschungsansätzen aus.

<http://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2013/pressemitteilung.54724.php>

## Preis für Wissenschaftsrecht

Der Verein zur Förderung des deutschen & internationalen Wissenschaftsrechts hat am 11. November 2013 den mit insgesamt 10.000 Euro dotierten Preis für Wissenschaftsrecht in Düsseldorf verliehen.

Ausgezeichnet wurden **Ilse-Dore Gräfe** für ihre Dissertationsschrift *„Die wirtschaftliche Betätigung von Universitäten. Legitimation und Grenzen“*, die sie 2013 an der Universität Bochum eingereicht hat, und **Jörg Stalleiken** für seine 2010 an der Universität Bonn eingereichte Dissertationsschrift *„Drittmittelforschung im Einkommen- und Körperschaftssteuerrecht*. Unter besonderer Beachtung der Abgrenzung steuerbarer wirtschaftlicher

Tätigkeiten von steuerfreier hoheitlicher Betätigung staatlicher Hochschulen“.

Der Preis für Wissenschaftsrecht wurde in diesem Jahr zum zweiten Mal vergeben.

<http://www.verein-wissenschaftsrecht.de/>

Seit 2011 forscht sie als Senior Fellow am Institute of Advanced Study der TUM.

[http://www.dfg.de/dfg\\_magazin/querschnitt/140113\\_bundesverdienstkreuz\\_koegel-knabner/](http://www.dfg.de/dfg_magazin/querschnitt/140113_bundesverdienstkreuz_koegel-knabner/)

## Bundesverdienstkreuz für Prof. Dr. Ingrid Kögel-Knabner

Prof. Dr. Ingrid Kögel-Knabner hat im Januar 2014 das Bundesverdienstkreuz am Bande der Bundesrepublik Deutschland für ihre Verdienste in Wissenschaft, Forschung und Lehre erhalten. Kögel-Knabner ist seit 1995 Professorin für Bodenkunde am Wissenschaftszentrum Weihenstephan für Ernährung, Landnutzung und Umwelt der Technischen Universität München (TUM) und seit 2009 Senatorin der DFG. Sie sitzt außerdem der DFG-Senatskommission für Agrarökosystemforschung vor. Bis zum Ablauf des Mandats der Vorgänger-Kommission für „Stoffe und Ressourcen in der Landwirtschaft“ im Dezember 2011 hatte sie auch deren Vorsitz inne.

Der bayerische Bildungs- und Wissenschaftsminister **Ludwig Spaenle** betonte in seiner Laudatio, Kögel-Knabner habe mit ihrer Forschungsarbeit einen wesentlichen Beitrag für das Verständnis klimarelevanter Prozesse im Boden geleistet. Darüber hinaus hob er ihr hohes Ansehen in der deutschen Wissenschaftsgemeinde und ihr beispielhaftes hochschulpolitisches Engagement hervor.

Ingrid Kögel-Knabner ist bereits in ihrer zweiten Amtszeit Senatorin der DFG. Außerdem ist sie Mitglied in vielen wissenschaftlichen Akademien wie der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina, der Deutschen Akademie für Technikwissenschaften acatech sowie der Bayerischen Akademie der Wissenschaften. Von 2000 bis 2003 hatte sie einen Sitz im Senat der TUM; von 2003 bis 2006 hat sie als Prodekanin des WZW die Entwicklung dieses Standortes entscheidend vorangetrieben.



## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## Geschlechterverhältnisse in Bewegung

Europäischer Forschungsverbund unter Marburger Federführung untersucht die Gleichstellungspolitik von Unternehmen.

Sozialwissenschaftlerinnen sowie Arbeitsgruppen aus Österreich und der Schweiz untersuchen im Rahmen eines neuen Forschungsprojekts, wie sich Geschlechterverhältnisse in Unternehmen wandeln. Die „Deutsche Forschungsgemeinschaft“, der „Schweizerische Nationalfonds“ und der „Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung“ unterstützen die breit angelegte, vergleichende Studie unter dem Titel „Gender Cage – revisited“ mit gut einer Million Euro. Die Federführung liegt bei der Soziologieprofessorin **Dr. Maria Funder** von der Philipps-Universität; an ihre Arbeitsgruppe fließen rund 450.000 Euro.

„Mit der modernen Industriegesellschaft sind auch die Geschlechterverhältnisse in Bewegung geraten“, erklärt Projektleiterin Maria Funder zum Hintergrund des Vorhabens. Die beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gehen davon aus, dass sich veränderte gesellschaftliche Erwartungen in einem Umbau von Geschlechterregimen widerspiegeln; aber auch innerhalb von Organisationen der Privatwirtschaft und öffentlichen Verwaltung stellen neue Hierarchiemodelle tradierte Strukturen, Handlungsmuster und Leitbilder infrage, konstatieren die Sozialwissenschaftlerinnen. Bislang hätten es Organisationen nicht nur verstanden, Hierarchien zu rechtfertigen, sondern auch Egalitätsmythen zu schaffen und

Fassaden der Gleichbehandlung zu errichten, hinter denen vielfältige Formen von Diskriminierung verborgen blieben. „In Anbetracht aktueller Wandlungsprozesse stellt sich erneut die Frage nach dem unsichtbaren Käfig geschlechtsbezogener Rollenzuschreibung und Arbeitsteilung, dem ‚gender cage‘“, sagt die Marburger Politikwissenschaftlerin Ortrun Brand, die an dem Projekt mitarbeitet. „Uns interessiert vor allem, ob alles beim Alten bleibt, ob sich die Gitterstäbe des ‚gender cage‘ allmählich auflösen oder doch nur neue Egalitätsmythen entstehen“, ergänzt die Soziologin **Kristina Walden**, die ebenfalls zum Team des Marburger Teilvorhabens gehört.

Die Projektbeteiligten wollen untersuchen, wie Organisationen auf den zunehmenden gesellschaftlichen Gleichstellungsdruck reagieren. Zu diesem Zweck soll ein neues Beobachtungs- und Analyseinstrumentarium entwickelt werden, um innerbetriebliche Verarbeitungsformen und Transformationen gesellschaftlicher Erwartungen zu erfassen. „Unser Ziel ist es, ausgewählte Organisationstypen zu vergleichen und Wandlungsprozesse der Geschlechterverhältnisse in Organisationen zu identifizieren“, erläutert Maria Funder.

Neben der Philipps-Universität beteiligen sich Arbeitsgruppen der Wirtschaftsuniversität Wien und der Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz an dem Vorhaben.

Kontakt: [funder@staff.uni-marburg.de](mailto:funder@staff.uni-marburg.de), [kristina.walden@staff.uni-marburg.de](mailto:kristina.walden@staff.uni-marburg.de), [ortrun.brand@staff.uni-marburg.de](mailto:ortrun.brand@staff.uni-marburg.de)

<http://gencercage-revisited.eu/>

## Frauen in Führungspositionen – Koalitionsvertrag aus frauenpolitischer Sicht

### Union und SPD beschließen Frauenquote in Aufsichtsräten

Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen sollen ab 2016 einen weiblichen Anteil von mindestens 30 Prozent aufweisen.

Union und SPD haben sich im Koalitionsvertrag auf eine Frauenquote für Aufsichtsräte geeinigt. Sie betrifft Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen, die ab 2016 neu besetzt werden. Sie sollen eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent aufweisen. Darüber hinaus sollen große Unternehmen gesetzlich verpflichtet werden, ab 2015 verbindliche Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsrat, Vorstand und in den obersten Management-Ebenen festzulegen.

### djb zum Koalitionsvertrag aus frauenpolitischer Sicht – was verspricht er, was wird er halten, wozu schweigt er?

**Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) kommentierte während seiner Pressekonferenz am 15. Januar 2014 in Berlin, den Koalitionsvertrag aus frauenpolitischer Sicht.**

**Ramona Pisal, Präsidentin des djb:** „Ein echter Durchbruch ist die Vereinbarung zur Einführung einer Frauenquote von 30 Prozent für neu zu besetzende Aufsichtsräte börsennotierter und voll mitbestimmter Unternehmen ab 2016 per Gesetz. Hierfür haben wir im Verbund mit anderen Organisationen und politisch Verantwortlichen jahrelang gekämpft, ganz maßgeblich auch mit unserer Aktion „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“. Die zügige Umsetzung, die Bundesminister

Maas zugesagt hat, werden wir gerne konstruktiv begleiten. Nicht minder wichtig ist die verabredete Einführung einer verbindlichen Selbstverpflichtung der Unternehmen, ab 2015 verbindliche Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, Vorstand und in den obersten Managementebenen festzulegen, zu veröffentlichen und hierüber transparent zu berichten sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in sämtlichen Betriebshierarchien durchzusetzen. Durch unsere Fragen an die Vorstände wissen wir: Es fehlt den Unternehmen an klaren Zielen, nachhaltigen Strategien und geeigneten Maßnahmen, um Frauen aus den unteren Führungsebenen in höhere Positionen zu bringen. Der djb hält deshalb eine gesetzliche Regelung auch für Führungspositionen und Vorstände für unerlässlich.“

Zum Thema Entgeltgleichheit und Teilzeitarbeit **Prof. Dr. Heide Pfarr, Vorsitzende djb-Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht:** „Das Vorhaben, die Durchsetzung des Rechtsgrundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit zu fördern, ist zwar zu begrüßen, es ist allerdings sehr vage formuliert und weist Lücken auf. Es kommt hier also vor allem auf die Umsetzung an. Das gleiche gilt für den vereinbarten Mindestlohn von 8,50 €, der flächendeckend gelten muss. Der Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit, die geplante weitere Flexibilisierung der Elternzeit und der vorgesehene Partnerschaftsbonus zur Förderung geschlechtergerechter Verteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit sind gute erste Schritte, die aber weiterer Entwicklung bedürfen. So ist der Vorschlag der Bundesfamilienministerin einer verkürzten Arbeitszeit von 32 Stunden für beide Elternteile frauen- und familienpolitisch sinnvoll und würde zur Geschlechtergerechtigkeit beitragen. Die strikte Ablehnung in der Koalition zeigt, dass es noch immer an ausreichendem Verständnis für frauenpolitische Belange fehlt. Es ist zu befürchten, dass sich dies auch in der gesetzlichen Umsetzung der übrigen Ankündigungen im Koalitionsvertrag niederschlagen wird.“

**Dagmar Freudenberg, Vorsitzende der djb-Kommission Strafrecht,** begrüßt den im Koalitionsvertrag fokussierten Schutz von Frauen und Kindern vor Menschenhandel und Zwangsprostitution: „Für

die angestrebte konsequente Bestrafung der Täter werden die angesprochenen flankierenden Maßnahmen – mit Ausnahme der nicht zielführenden Einführung der Freier-Strafbarkeit – einschließlich ihrer gesetzlichen Ausgestaltung eine maßgebliche Rolle spielen. Der djb wird unter Einbeziehung der Betroffenen konkrete Vorschläge zur Intensivierung und Verbesserung der Bekämpfung des Menschenhandels erarbeiten."

**Dr. Kerstin Niethammer-Jürgens**, Stellv. Vorsitzende djb-Kommission Zivil-, Familien- und Erbrecht, Recht anderer Lebensgemeinschaften, konstatiert, dass das Familienrecht aus Sicht des djb stimmiger zu gestalten sei: „Wechselwirkungen der einzelnen Rechtsgebiete untereinander sind in den Blick zu nehmen (Beispiel: Unterhalt/Betreuungsgeld oder auch SGB II). Familienarbeit ist der Erwerbstätigkeit keineswegs gleichgestellt, wobei dies in besonderem Maße deutlich wird während des Bestehens der Ehe (keine eigene Altersvorsorge, Gütertrennung bei der Zugewinnngemeinschaft).“

**Dr. Maria Wersig**, Vorsitzende djb-Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich legt den Schwerpunkt auf Altersarmut von Frauen: „Die Rente bleibt auch mit Ausbau der „Mütterrente“ stark an der Erwerbstätigkeit orientiert. Umso wichtiger ist die Förderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – leider schweigt der Koalitionsvertrag zum Ehegattensplitting und hält an den Minijobs fest.“

**Sabine Overkämping**, Vorsitzende djb-Kommission Öffentliches Recht, Europa- und Völkerrecht unterstützt ausdrücklich den Ansatz von Zielquoten über das Kaskadenmodell, damit Frauen auf allen Ebenen des Wissenschaftssystems, vor allem in Führungspositionen, angemessen vertreten sind.

Hier finden Sie außerdem die ausführlichen Positionspapiere der Kommissionen: Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht; Zivilrecht; Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich; Öffentliches Recht, Europa- und Völkerrecht.

<http://www.djb.de/st-pm/pm/pm14-02/>

## Gemeinsame Erklärung:

### „Die Zukunft ist weiblicher“

**Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft sprechen sich erstmals gemeinsam für gleichberechtigte Karrierechancen für Frauen und Männer in deutschen Unternehmen aus.**

Auf einer Veranstaltung „**Frauen in Führungspositionen auf dem Weg nach oben: Wissenschaft und Unternehmen im Dialog**“, die vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), dem Deutschen Juristinnenbund e.V. (djb) und dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) am 28.11.2013 gemeinsam organisiert wurde, haben sich die eingeladenen Personalvorstände, **Prof. Dr. Marion Schick**, Deutsche Telekom AG, und **Wilfried Porth**, Daimler AG, sowie die Personalverantwortlichen **Peter Dollhausen**, Thyssen-Krupp AG, und **Dr. Christian Finckh**, Allianz SE, zu mehr Frauen in Führungspositionen bekannt.

Erstmals setzten sich Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft gemeinsam für gleichberechtigte Karrierechancen für Frauen und Männer in deutschen Unternehmen ein.

**Prof. Jutta Allmendinger**, Ph. D., Präsidentin des WZB: „Frauen wollen führen. Die meisten Programme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland verstehen genau das zu verhindern. Unser geballtes Wissen wird neue Wege finden, die wir gemeinsam beschreiten.“

**Elke Holst**, Forschungsdirektorin DIW Berlin: „Wichtig sind gleiche Aufstiegschancen für Frauen und Männer auf allen Stufen der Karriereleiter. Der Rückgang des Anteils von Frauen in den DAX-30-Vorständen 2013 im Vergleich zum Vorjahr ist ein Signal, dass mehr Frauen in Führungspositionen kein Selbstläufer sind.“

**Ramona Pisal**, Präsidentin des djb: „Unsere Studie ‚Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung 2009-2013: Fazit und Forderungen‘ zeigt, dass die Ver-

änderungen in den Führungspositionen zu gering sind. Allein bei den 30 DAX-Unternehmen liegt der durchschnittliche Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen im beobachteten Zeitraum bei unter einem Prozentpunkt. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Männer weiterhin mit Anteilen jenseits der 80-Prozent-Marke in die oberen Führungsetagen befördert werden. Nur durch Strategien, die vom nachhaltigen Bekenntnis des höheren Managements zu mehr Frauen getragen werden, können in Zukunft signifikante Fortschritte erzielt werden."

Die hochrangigen Wirtschaftsvertreterinnen und -vertreter sind sich darin einig, dass das Thema noch stärker in den Fokus der Personalentwicklung rücken muss. Im Vordergrund stehen dabei die Führungspositionen auf den Ebenen unterhalb des Vorstands, um den Kreis potentieller Führungskräfte zu erweitern.

**Prof. Dr. Marion Schick**, Vorstandsmitglied, Deutsche Telekom AG: „Unsere Entscheidung, bis Ende 2015 30 Prozent der Chefposten mit Frauen zu besetzen, beschleunigt den Kulturwandel bei der Telekom. Wir sprechen längst nicht mehr nur über Chancengleichheit und Vorteile durch das Arbeiten in gemischten Teams, sondern auch über die Gestaltung von modernen Arbeitswelten und Zeitmodellen, die Familie und Beruf besser miteinander in Einklang bringen.“

Weitere Stellungnahmen von **Peter Dollhausen**, **Dr. Christian Finckh**, **Wilfried Porth** und ergänzende Informationen finden Sie unter:

[http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.432506.de](http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.432506.de)

## Managerinnen-Barometer 2014: Frauenanteile in Spitzenpositionen großer Unternehmen steigen nur moderat

DIW Berlin hat über 500 Unternehmen und Geldhäuser untersucht – Vorstände und Aufsichtsräte weiterhin fest in Männerhand – Unternehmen mit Bundesbeteiligung von Vorbildrolle weit entfernt.

Der Trend zu mehr Frauen in Spitzengremien hat sich 2013 insgesamt fortgesetzt, allerdings in äußerst geringem Ausmaß: In den Aufsichtsräten der gemessen am Umsatz 200 größten Unternehmen des Landes stieg der Frauenanteil gegenüber 2012 um etwa zwei Prozentpunkte auf gut 15 Prozent, in den Vorständen stagnierte er hingegen nahezu bei gut vier Prozent. Das geht aus dem neuesten Managerinnen-Barometer des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) hervor. „Vor allem in den Vorständen sind Frauen noch immer eklatant unterrepräsentiert“, sagt **Elke Holst**, Forschungsdirektorin Gender Studies im Vorstandsbereich des DIW Berlin. Bei den 30 im Deutschen Aktienindex (DAX) notierten Unternehmen war der Anteil von Frauen in Vorständen sogar rückläufig, um anderthalb Prozentpunkte auf gut sechs Prozent. „Die Ergebnisse zeigen, dass mehr Frauen in Spitzenpositionen kein Selbstläufer sind“, so Holst. „Für eine möglichst egalitäre Postenbesetzung sind deutlich größere Anstrengungen nötig, auch über eine Geschlechterquote hinaus.“

### *Mehr Frauen in Aufsichtsräten als in Vorständen*

Trotz des Rückgangs in den Chefetagen der DAX-30-Unternehmen sind Frauen in den Vorständen börsennotierter Unternehmen oftmals besser repräsentiert als im Durchschnitt der Top-200-Unternehmen. Die im Technologiewerteindex TecDAX gefassten Unternehmen standen mit einem Frauenanteil in Vorständen von gut acht Prozent Ende 2013 an der Spitze der untersuchten Unternehmensgruppen. In den Aufsichtsräten der DAX-30-Unternehmen war 2013 mehr als jedes fünfte

Mitglied eine Frau – ein Plus von zweieinhalb Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr.

Allerdings handelt es sich bei der Mehrheit der Aufsichtsrätinnen um Vertreterinnen der Arbeitnehmerseite, die eher Frauen in Aufsichtsgremien entsendet als die Eigentümerseite. Letztere holte jedoch im Laufe der vergangenen Jahre auf. Börsennotierte Unternehmen könnten sich auch durch das oftmals höhere öffentliche Interesse veranlasst sehen, den Frauenanteil zügiger zu erhöhen, so die Studienautorinnen Elke Holst vom DIW Berlin und **Anja Kirsch**, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Personalpolitik des Instituts für Management der Freien Universität Berlin: „Angesichts der Tatsache, dass 2013 zwei Drittel der DAX-30-Unternehmen ihren Aufsichtsrat zumindest teilweise neu besetzt haben, muss man jedoch von verpassten Chancen und enttäuschenden Entwicklungen sprechen.“

Vom Trend allenfalls geringer Steigerungsraten der Frauenanteile in Spitzengremien setzten sich auch die Unternehmen, an denen der Bund beteiligt ist, nicht ab. Diese Unternehmen sind meist kleiner als etwa die Top-200-Unternehmen und wiesen mit fast 13 Prozent Ende 2013 gegenüber dem Vorjahr nur einen etwas höheren Anteil von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen auf. In den Aufsichtsräten sank der Frauenanteil um fast zwei Prozentpunkte auf gut 18 Prozent – und lag zudem noch unter dem der DAX-30-Unternehmen. „Die Unternehmen mit Bundesbeteiligung könnten eine Vorreiter- oder gar Vorbildrolle einnehmen, sind davon allerdings noch weit entfernt“, so Holst.

#### *Finanzsektor: Steigerungen allenfalls in Trippelschritten*

Ähnliches gilt für den Bankensektor: Die öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute lagen 2013 mit einem Frauenanteil in Vorständen von knapp fünf Prozent hinter den privaten Banken und Genossenschaftsbanken (jeweils rund acht Prozent) zurück. Auch bei den Banken sind Frauen in den Kontrollgremien aller drei Gruppen deutlich besser repräsentiert als in den Vorständen, mit Anteilen zwischen 16 und 18 Prozent. Insgesamt vollziehen sich Verbesserungen beim Frauenanteil in Spitzengremien im

Finanzsektor – für den das DIW Berlin zusätzlich die gemessen an ihrer Bilanzsumme 100 größten Banken sowie die gemessen an ihren Beitragseinnahmen 60 größten Versicherungen untersucht hat – allenfalls in Trippelschritten, obwohl Frauen mit 57 Prozent die Mehrheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausmachen: Während der Anteil von Frauen in Vorständen der Banken und Sparkassen 2013 um mehr als zwei Prozentpunkte auf gut sechs Prozent stieg, ist er in Aufsichtsräten von knapp 18 auf gut 17 Prozent leicht gesunken. Bei den Versicherungen stieg der Anteil in Vorständen um fast drei Prozentpunkte auf knapp neun Prozent, in Aufsichtsräten um einen Prozentpunkt auf gut 16 Prozent.

#### *Frauenquote reicht nicht aus*

Die Frauenquote in Höhe von 30 Prozent bei der Neubesetzung von Aufsichtsräten, die die Bundesregierung 2016 einführen will, sehen Elke Holst und Anja Kirsch als ersten wichtigen Schritt, ohne jedoch besonders große und schnelle Fortschritte zu erwarten. „Für ein grundsätzlich ausgewogeneres Verhältnis von Frauen und Männern in Spitzengremien sind deutlich größere Anstrengungen notwendig“, so die Autorinnen. Sie plädieren unter anderem für eine frauenfreundlichere Unternehmenskultur, mehr Transparenz innerhalb der Unternehmen bei Einstellungen und Beförderungen sowie ambitionierte Selbstverpflichtungen hinsichtlich der Frauenanteile und ihrer zeitnahen Umsetzung. Das betrifft auch die Führungsebenen unterhalb des Vorstands. Dass Selbstverpflichtungen effektiv sein können, verdeutlichten nordische Länder wie Finnland, wo sich die Handelskammer mit Erfolg für höhere Frauenanteile durch Selbstregulierungen statt staatlicher Quoten einsetzt und den Frauenanteil in den Boards innerhalb von zehn Jahren um 16 Prozentpunkte erhöhen konnte. DIW-Forschungsdirektorin Holst: „Es wäre schön, wenn es eine solche Entwicklung auch in den Unternehmen in Deutschland gäbe.“

#### *Managerinnen-Barometer*

Das DIW Managerinnen-Barometer beobachtet die Trends bei der Besetzung von Spitzenpositionen in großen deutschen Unternehmen durch

Männer und Frauen. Seit 2006 wird dazu einmal jährlich die Zahl der Frauen in den Vorständen und Aufsichtsräten der 200 größten deutschen Unternehmen ausgewertet. Später kamen die DAX-30-, M-DAX-, S-DAX- und TecDAX-Unternehmen sowie die Beteiligungsunternehmen des Bundes hinzu. Zusätzlich wird die Entwicklung im Finanzsektor, also bei den 100 größten Banken und Sparkassen sowie 60 Versicherungen, erfasst.

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

Pressemitteilung des DIW Berlin vom 15.01.2014  
[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.435249.de/themen\\_nachrichten/managerinnen\\_barometer\\_2014\\_frauenanteile\\_in\\_spitzenpositionen\\_grosser\\_unternehmen\\_steigen\\_nur\\_moderat.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.435249.de/themen_nachrichten/managerinnen_barometer_2014_frauenanteile_in_spitzenpositionen_grosser_unternehmen_steigen_nur_moderat.html)

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.435166.de/14-3.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.435166.de/14-3.pdf)

*Bitte lesen Sie auch:*

Rückschritt - Weniger Frauen in den Vorständen der Dax-Konzerne

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/frauenanteil-in-dax-vorstaenden-2013-gefallen-a-943726.html>

Aufsichtsräte: Zu viele Haken, zu viele Regeln?

*Das Reinhard-Mohn-Institut diskutierte in Berlin mit Experten darüber, wie Aufsichtsräte ein Unternehmen nach vorne bringen können.*

<http://www.uni-wh.de/aktuelles/detailansicht/artikel/aufsichtsrate-zu-viele-haken-zu-viele-regeln-2/>

Diese Frauen-Quote ist eine Zote!  
 Kolumne von Ralf Schwartz

<http://www.wiwo.de/politik/deutschland/beruehmte-letzte-worte-diese-frauenquote-ist-eine-zote/9091624.html>

Was für ein Männerwahn(sinn)

Eine Abwehrhaltung gegen die Frauenquote ist fatal. Denn die Wirtschaft braucht die Frauen an der Spitze mehr als die Frauen die Spitzenjobs.

Kommentar von Uwe Jean Heuser und Deborah Steinborn

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2013-12/frauenquote-wirtschafts-vorstaende-kommentar>

## In deutschen Aufsichtsräten fehlen 258 Frauen

Ab 2016 soll es insgesamt 258 weibliche Aufsichtsräte geben. Das hat FidAR – Die Initiative für mehr Frauen in die Aufsichtsräte für die Zeitung „Welt am Sonntag“ ausgerechnet.

Die 160 von Fidar untersuchten Unternehmen aus Dax Chart, MDax Chart, SDax Chart und TecDax Chart haben demnach derzeit 1660 Aufsichtsräte. Um eine gesetzliche Quote von 30 Prozent zu erfüllen, müssten Fidar zufolge mindestens 208 Frauen männliche Aufsichtsräte ersetzen. „Da aber glatte Werte von 30 Prozent nur in seltenen Fällen erreicht werden können, werden tatsächlich 258 zusätzliche Aufsichtsräte benötigt“, sagte Fidar-Präsidentin **Monika Schulz-Strelow** der Zeitung.

**Brigitte Lammers**, Leiterin des Berliner Büros der Personalberatung Egon Zehnder und Mitgründerin von FidAR, erklärte: „Rund 260 weibliche Aufsichtsräte zu finden, ist bei nationaler und internationaler Suche leicht zu stemmen“, sagt sie. Dafür müssten sich allerdings die Suchkriterien ändern:

„Wenn man von den Kandidatinnen verlangt, dass sie bereits einen größeren internationalen Geschäftsteil geführt haben, dann gibt es nicht genügend Frauen in Deutschland, die dieses Kriterium erfüllen.“ Mit Kreativität könnten die Posten aber gefüllt werden – wenn Kandidatinnen nicht nur im Management gesucht würden, sondern

auch in Wissenschaft, Politik und Beratungsunternehmen.

Bitte lesen Sie weiter im Bericht von **Tobias Kaiser** unter:

<http://www.welt.de/wirtschaft/article122188368/Deutsche-Konzerne-suchen-258-Aufseherinnen.html>

<http://www.fidar.de>

---

## Weiterbildungsprogramm: Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten

**Bewerbungsschluss ist am 28. Februar 2014.**

Im April 2014 startet an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin das berufsbegleitende Weiterbildungsprogramm „Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“. Es richtet sich sowohl an Frauen, die bereits in Aufsichtsräten und anderen Kontrollgremien tätig sind, als auch an Frauen, die ein solches Mandat übernehmen wollen. Die gemeinsame, zertifizierte Hochschulweiterbildung des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung in Zusammenarbeit mit dem IMB Institute of Management Berlin vermittelt neben betriebswirtschaftlichen und juristischen (Grund-)Kenntnissen vor allem strategische Kompetenzen.

Die Teilnehmerinnen bereiten sich acht Monate lang berufsbegleitend und praxisnah darauf vor, sich im Nominierungs- und später in Entscheidungsprozessen der Kontrollgremien gleichberechtigt durchsetzen zu können. Interessierte Frauen sollen befähigt und bestärkt werden, eine aktive Rolle in Aufsichtsräten einzunehmen und an einer wirksamen Aufsichtskultur mitzuarbeiten, die zur nachhaltigen Sicherung des Unternehmenserfolges notwendig ist.

Die Qualifizierungsreihe umfasst insgesamt sechs Module (à 12 Stunden), die von April bis November 2014 jeweils am Freitagnachmittag sowie ganztägig am Samstag stattfinden. Zudem werden Abendveranstaltungen zum Austausch und zum Netzwerken organisiert.

Kontakt: **Dr. Karin Reichel**, Harriet Taylor Mill-Institut Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Tel.: +49 (0)30 30877-1105, E-Mail: [karin.reichel@hwr-berlin.de](mailto:karin.reichel@hwr-berlin.de)

<http://www.aufsichtsrat-weiterbildung.harriet-taylor-mill.de>

<http://www.harriet-taylor-mill.de/deutsch/forschu/laufpr/aufsicht.html>

<http://www.mba-berlin.de>

---

## Privatwirtschaft: 26 Prozent der obersten Führungskräfte sind Frauen

Im Jahr 2012 waren 26 Prozent der Führungskräfte der obersten Leitungsebene in der Privatwirtschaft Frauen. Auf der zweiten Führungsebene lag ihr Anteil bei 38 Prozent. In Großbetrieben hat sich der Anteil der Frauen an den Führungspositionen der obersten Leitungsebene zwischen 2008 und 2012 mehr als verdoppelt. Das zeigen Daten des IAB-Betriebspanels, einer repräsentativen Befragung von rund 16.000 Betrieben in Deutschland durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Die Anteile der Frauen an den Führungspositionen unterscheiden sich nach Betriebsgrößen, Branchen und Sektoren.

So werden beispielsweise kleine Betriebe häufiger von Frauen geführt als große. In der ersten Führungsebene von Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten sind 28 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt, in Kleinbetrieben

mit zehn bis 49 Beschäftigten 25 Prozent. In Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten sind es 19 Prozent. 2008 waren es noch neun Prozent, das bedeutet einen Anstieg um zehn Prozentpunkte zwischen 2008 und 2012 in den Großbetrieben.

Auf alle Betriebe der Privatwirtschaft bezogen stieg der Anteil der Frauen in der ersten Führungsebene gegenüber 2008 um einen Prozentpunkt und in der zweiten Führungsebene um drei Prozentpunkte.

Chefinnen sind besonders häufig in Dienstleistungsbereichen wie Gesundheitswesen, Erziehung und Unterricht zu finden. Auch hier bleibt aber ihr Anteil hinter dem Beschäftigtenanteil der Frauen in der Branche zurück: In der ersten Führungsebene beträgt der Frauenanteil 46 Prozent, in der zweiten Führungsebene 70 Prozent und bei den Beschäftigten 76 Prozent.

In Ostdeutschland ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen höher als in Westdeutschland. Der Unterschied beträgt auf der ersten Führungsebene sechs Prozentpunkte und auf der zweiten zehn. Der Frauenanteil an den Führungspositionen der ersten und zweiten Ebene liegt im Osten damit bei gut 30 bzw. 46 Prozent. „Beachtlich ist, dass im Jahr 2012 der Anteil von Frauen auf der zweiten Führungsebene in Ostdeutschland erstmals über ihrem Beschäftigtenanteil liegt“, schreiben die IAB-Forscherinnen **Susanne Kohaut** und **Iris Möller**. Dabei handelt es sich jedoch nur um eine Differenz von einem Prozentpunkt.

Im öffentlichen Sektor liegt der Frauenanteil in der ersten Führungsebene mit 38 Prozent zwölf Prozentpunkte höher als in der Privatwirtschaft. Gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten verschwindet der Unterschied auf der ersten Führungsebene allerdings, da der Anteil der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Sektor mit 60 Prozent höher ist als in der Privatwirtschaft mit 43 Prozent. Auf der zweiten Führungsebene sind Frauen in der Privatwirtschaft mit 38 Prozent so gesehen sogar besser repräsentiert als im öffentlichen Sektor mit 40 Prozent.

<http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb2313.pdf>

## Studie der Hochschule Osnabrück zu Frauen im Management

Der Anteil weiblicher Führungskräfte im Top- und Mittelmanagement beträgt zusammen gerade einmal 21 Prozent, davon entfallen 11 Prozent auf die oberste Chefetage. Das ist ein Ergebnis der Studie „Frauen im Management“, die der Wirtschaftsinformationsdienstleister Bisnode in Kooperation mit der Hochschule Osnabrück veröffentlichte. Den größten Zugewinn an weiblichen Führungskräften verzeichnen dabei kleine und mittlere Unternehmen. Dort wuchs der Anteil zusammengerechnet auf bis zu 23 Prozent. Untersucht wurde die berufliche Position von Frauen in 260.000 Unternehmen. „Unsere Studie zeigt für das Jahr 2013 bundesweit einen auffälligen Gegensatz zwischen der sehr engagierten Debatte um Zielmarken in den Führungsetagen der Unternehmen und der realen Entwicklung der letzten Jahre“, so **Barbara Schwarze** und **Andreas Frey** von der Hochschule Osnabrück.

Die aktuelle Studie zeigt, dass im Jahr 2013 insgesamt 21 Prozent der Positionen im Top- und Mittelmanagement zusammengenommen von Frauen besetzt sind. Ein zweigeteiltes Bild ergibt die isolierte Betrachtung der Managementebenen. So sind in 2013 nur 11,2 Prozent der Toppositionen in deutschen Unternehmen von Frauen besetzt. Damit stieg ihr Anteil innerhalb von sieben Jahren insgesamt um knapp 3 Prozent. Im Mittelmanagement zeigt sich dagegen ein deutlich positiverer Anstieg auf 29,9 Prozent. Innerhalb von sieben Jahren entspricht dies einer Steigerung um knapp 9,0 Prozent. Zwar zeigt sich auch, dass der Anteil sich zuletzt stetig verlangsamt hat, das mittlere Management aber seine „Schlüsselposition“ für Frauen konsequent ausbaut. Ein ähnliches Bild ergibt sich auch bei der näheren Betrachtung der Unternehmensgröße. Hier variiert der Anteil von Frauen im Top-Management erheblich. So lag ihr Anteil in den kleinen Unternehmen bei 12,6 Prozent, in den mittleren bei 10,3 Prozent und bei den großen rund 6,3 Prozent. Dabei ist festzustellen, dass letztere den



Abstand zu den mittleren Unternehmen nicht verringern konnten. Im Gegenteil: Dieser vergrößerte sich im Vergleich zwischen dem Jahr 2006 und dem Jahr 2013 noch leicht um 0,3 Prozentpunkte. Der Abstand zu den kleinen Unternehmen verringerte sich um 0,4 Prozent. Gründe hierfür können sein, dass kleine und mittlere Unternehmen, die oft inhabergeführt seien, offensichtlich mit flachen Hierarchien den Frauen einen direkteren Zugang zu den Führungspositionen bieten könnten. Zudem würden diese Unternehmen durch ihre Strukturen flexibler auf individuelle Erfordernisse eingehen. Die Studie "Frauen im Management 2013" bietet einen detaillierten Überblick der Situation von Mangerinnen in kleinen, mittleren und großen Unternehmen sowie eine genaue Untersuchung der verschiedenen Leitungsebenen nach Branchen und Regionen. Ausgewertet wurden Angaben zu rund 680.000 Chefinnen und Chefs.

Kontakt: Kompetenzzentrum Frauen im Management, Science to Business GmbH – HS Osnabrück, Anca-Gabriela Hübner M.A., Telefon: + 49 541 9693878, a. huebner@kompetenz-fim.de

<http://www.hs-osnabrueck.de/42775.html>

[http://www.bisnode.de/press\\_release/frauen-im-management-ja-wo-stecken-sie-denn/](http://www.bisnode.de/press_release/frauen-im-management-ja-wo-stecken-sie-denn/)

Die Studie "Frauen im Management 2013" kann ab sofort im Internet bestellt werden unter:

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

**Tipp: Der Deutsche Mittelstands-Bund (DMB) vergibt in Kooperation mit der ESCP Europe, einer der weltweit renommiertesten Business Schools, drei Stipendien in Höhe von 6.400 Euro an Frauen in Führungspositionen.** Die Unternehmerschule macht Unternehmen das Potenzial innovativer Märkte und das Know-how neuer Businessmodelle zugänglich.

<http://www.escpeurope.eu/nc/de/media-news/media-press-room/news-single/back/232/article/deutscher-mittelstands-bund-dmb-vergibt-stipendien-an-weibliche-fuehrungskraefte-fuer-zukunftsweisend/>

## Öffentliche Hand muss Einfluss auf die Frauenförderung in Führungsetagen nehmen

„Die öffentliche Hand als Gesellschafter muss aktiv Einfluss auf die Frauenförderung in den Führungsetagen nehmen. Bei der Ausgestaltung eines entsprechenden Gesetzes muss auf die Besonderheiten der öffentlichen Betriebe genau geachtet werden. Ziel muss es vor allem auch sein, mehr Transparenz bei der Besetzung von Vorstandsposten und der Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder herzustellen.“ Mit dieser Forderung sprach sich die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung **Helene Wildfeuer** erneut für eine gesetzliche Frauenquote zur Besetzung von Führungspositionen in der Wirtschaft und den Betrieben mit öffentlicher Beteiligung aus. Auf der Frauenfachtagung des DBB NRW in Düsseldorf verwies sie auf *vorab veröffentlichte Zahlen aus dem Public Women on Board Index, den die Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte e.V.“ (FidAR) im Frühjahr 2014 vorlegen wird.* Danach sei der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen der Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung oft noch niedriger als in der Privatwirtschaft. Helene Wildfeuer machte deutlich, dass die Einführung einer Frauenquote mit einem Bewusstseinswandel auch in der Unternehmenskultur der öffentlichen Hand einhergehen müsse: „Eine Frauenquote allein schafft noch kein familienfreundliches und diskriminierungsfreies Arbeitsklima. Was der öffentliche Dienst neben Quotenregelungen dringend angehen muss, in Betrieben und Behörden gleichermaßen, ist eine geschlechtergerechte Gestaltung möglicher Personalentwicklungskonzepte. Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen und ausreichenden, qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsangeboten bedarf es einer klaren Abkehr von der männlich geprägten Arbeitskultur.“ Dazu gehöre auch, Führungspositionen in Teilzeit auszuscheiden und zu besetzen sowie die Abschaffung des Präsenzzwangs am Arbeitsplatz.

<http://www.dbb.de/cache/teaserdetail/artikel/oefentliche-hand-muss-einfluss-auf-die-frauenfoerderung-in-fuehrungsetagen-nehmen.html>

Statistische Daten:

Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland nach Unternehmensgröße im Jahr 2012 (Stand: 30. November 2013)

<http://de.statista.com/statistik/daten/studie/182510/umfrage/frauenanteil-in-fuehrungspositionen-nach-unternehmensgroesse/>

Weitere Studien, Pressestimmen:

Chefinnen werden häufiger gefeuert als Chefs  
*„Bei Kündigungswellen müssen häufig Frauen gehen. Bei Massenentlassungen trifft es Frauen in Führungspositionen besonders hart. Dies belegt eine Studie zu US-Unternehmen. Doch weder Willkür noch starke Männerbünde sind schuld daran – sondern objektive Auswahlkriterien.“*

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/kuendigungen-chefinnen-werden-haeufiger-gefeuert-als-chefs-a-953251.html>

In der o.g. Studie, die in der Februarausgabe der Fachzeitschrift „American Sociological Review“ erschienen ist, untersuchte Soziologieprofessorin Alexandra Kalev zunächst die Geschlechterverteilung in über 800 US-amerikanischen Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern, und zwar über einen Zeitraum von über 20 Jahren und fragte Personalverantwortliche nach Massenentlassungen in diesem Zeitraum.

Abstract:  
<http://asr.sagepub.com/content/79/1/109.abstract>

Unternehmerinnen „Ich arbeite 75 Stunden die Woche, und ich liebe es“ – Ein Interview von Julia Graven

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/julie-meyer-ueber-die-chancen-und-fehler-von-firmengruenderinnen-a-943332.html>

KPMG-Personalvorstand: "Wir verlieren zu viele gute Frauen"

*Bei den großen Beratungsunternehmen werden Fachkräfte knapp. KPMG-Personalchef Wolfgang Zieren erklärt, wie seine Firma gezielt um Erstsemester wirbt und Frauen fördert. Ein Interview von Tina Groll*

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-02/interview-kpmg-personalmanager-fachkraefte-wirtschaftspruefer>

### MedienmanagerInnen: Bundesweite Befragung der KU zu Karriereverläufen

Den Werdegang von MedienmanagerInnen in Deutschland haben erstmals Kommunikationswissenschaftler der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt (KU) systematisch untersucht. Zwar ist viel bekannt über die Karrieren von prominenten Persönlichkeiten wie Matthias Döpfner oder Hubert Burda. Doch wer darüber hinaus Medienhäuser in Deutschland führt, welche Laufbahn die Führungsebene hinter sich gebracht hat und auf welchen Qualifikationen ihre Arbeit beruht, darüber existieren bislang keine Daten.

*Ein Ergebnis:*

„Wie in vielen anderen Führungspositionen so sind auch bei den Medien- und Redaktionsmanagern Frauen *deutlich unterrepräsentiert*: 589 Männern (77,6%) stehen 162 Frauen (21,3%) gegenüber (acht Befragte (1,1%) machten keine Angabe). Knapp 48 Jahre sind die Befragten im Schnitt alt, wobei Männer im Mittel etwas älter sind (48 Jahre) als Frauen (45 Jahre).“

<http://www.ku.de/presse/pi/einzelansicht/article/wie-deutsche-medienmanager-wurden-was-sie-sind-bundesweite-befragung-der-ku-zu-karriereverlaeufen/>

## Führungskräftequalifizierung an der Johannes Gutenberg- Universität Mainz

Mit der feierlichen Überreichung ihrer Zertifikate endete im Januar 2014 für elf Absolventinnen die Teilnahme an der Führungskräftequalifizierung „Führungskompetenz – Weibliche Nachwuchskräfte fördern, Unternehmen stärken“ des Zentrums für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer für Rheinhessen (IHK).

Das ZWW-Projekt richtet sich an mittelständische Unternehmen in Rheinland-Pfalz und widmet sich in seinem Entwicklungsprogramm für Nachwuchsführungskräfte insbesondere Themen wie der erfolgreichen Gestaltung von Veränderungsprozessen oder dem Umgang mit komplexen Führungssituationen. Parallel zum Entwicklungsprogramm organisiert das ZWW einen branchenübergreifenden Netzwerk-Dialog, bei dem sich die Unternehmensleitungen über aktuelle Herausforderungen der Personalentwicklung austauschen können.

Das ZWW-Projekt „Führungskompetenz – Weibliche Nachwuchskräfte fördern, Unternehmen stärken“ wird im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ mit Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Europäischen Sozialfonds gefördert und hat eine Laufzeit von zweieinhalb Jahren. Strategische Partner des ZWW sind die rheinland-pfälzischen Ministerien für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung sowie für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen. Die nächste Runde des Entwicklungsprogramms startet am 20. Februar 2014 und ist bereits ausgebucht.

<http://www.projekt-fuehrungskompetenz.de/>

**Tipp: PANDA Karriere-Contest am 16. und 17. Mai in Berlin**

PANDA ist der Karriere-Contest für weibliche Führungstalente: 100 Frauen kommen einen Tag lang zusammen, um sich in verschiedenen Simulationen zu beweisen. Sie erhalten wertvolles Feedback und knüpfen neue Kontakte zu anderen Teilnehmerinnen und Unternehmen.

Am Ende des Tages wird eine Teilnehmerin als besonders überzeugendes Führungstalent prämiert. Die PANDA-ExpertInnenjury besteht aus erfahrenen Persönlichkeiten auf Top-Management-Level, die sich zum Teil seit Jahren für Themen wie Diversity und Frauen in Führungspositionen engagieren. Sie unterstützen PANDA mit ihrer Expertise und führen am Ende des Contest-Tages Interviews mit den Top 10 der Teilnehmerinnen.

**Anmeldeschluss: 28. Februar 2014**

Weitere Infos mit Video unter:

<http://www.we-are-panda.com/>

## Nur jede zweite Firma benennt „Gender Diversity“ als ein Unternehmensziel

Nur etwa 40 Prozent der deutschen Unternehmen haben die berufliche Chancengleichheit für Frauen und Männer als strategisches Ziel formuliert. Das zeigt eine Befragung von 1.250 Führungskräften der mittleren Ebene durch den Führungskräfteverband ULA und die Bertelsmann Stiftung.

Die Zahl der Führungskräfte, die dieses Thema in ihren Firmen für wichtig halten, dürfte aber wesentlich höher sein. Knapp zwei Drittel der Befragten sehen es als eine persönliche Fach und Führungsaufgabe an, die Chancengleichheit für

Frauen und Männer in ihren Betriebseinheiten zu realisieren. Mehr als 60 Prozent haben auch klare Vorstellungen davon, welche konkreten Maßnahmen sie ergreifen müssen, um „Gender Diversity“ zu erreichen.

Bei der Umsetzung fühlt sich ein erheblicher Teil des Managements der oberen Führungsetagen jedoch alleingelassen. Selbst wenn Chancengleichheit als Unternehmensziel formuliert ist, erhält nur jede zweite befragte Führungskraft ausreichend Unterstützung von der nächsthöheren Entscheidungsebene oder Fachabteilung.

Immerhin erkennen 66 Prozent der Befragten an, dass es vielen Firmen gelingt, das Potenzial qualifizierter Frauen zu erkennen und diese zu fördern. Damit allein ist allerdings noch keine Chancengleichheit für weibliche oder männliche Arbeitskräfte erreicht, beispielsweise bei Beförderungen. „Gender Diversity“ ist nach Ansicht von 68 Prozent der Befragten nicht durch einzelne Maßnahmen möglich, sondern nur durch einen grundsätzlichen Wandel in der Unternehmens- und Kommunikationskultur einer Organisation.

„Wenn alle freiwilligen Möglichkeiten in Wirtschaft und Gesellschaft ausgeschöpft sind, wird sich wahrscheinlich die Frage nach der Einführung einer Quote für Frauen in Führungspositionen sehr schnell erübrigen“, sagt **Liz Mohn**, stellvertretende Vorsitzende des Vorstandes der Bertelsmann Stiftung.

Kontakt: [martina.schwenk@bertelsmann-stiftung.de](mailto:martina.schwenk@bertelsmann-stiftung.de)

[http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-4A6D1190-03D6665C/bst/hs.xsl/nachrichten\\_119291.htm](http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-4A6D1190-03D6665C/bst/hs.xsl/nachrichten_119291.htm)

[http://www.creating-corporate-cultures.org/hoerbuch\\_chancengleichheit](http://www.creating-corporate-cultures.org/hoerbuch_chancengleichheit)

## Neue Vollzeitmodelle für Väter und Mütter

Eine aktuell erschienene **Forsa-Umfrage** kommt zu dem Ergebnis, dass viele Väter Schwierigkeiten haben, eine Balance zwischen Familien- und Berufsleben zu finden. Im Interview mit dem Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung erklärt **Jutta Allmendinger**, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), wie neue Arbeitszeitmodelle Müttern Karrierewege eröffnen und Männer beruflich entlasten könnten.

Männer sehen sich laut Forsa als Familienernährer, stehen deshalb unter beruflichem Druck und gehen meistens Vollzeitjobs nach. Anders als früher möchten sie aber auch mehr Zeit mit ihren Familien verbringen und im Haushalt mit anpacken. Beides zu vereinen, so zeigen die in der Zeitschrift „Eltern“ erschienenen Studienergebnisse, bedeutet für die Männer Stress.

Während Vätern es schwer fällt, neben der Karriere genügend Zeit für die Familie zu finden, kämpfen Mütter darum, beruflich Verantwortung zu übernehmen. Kinder bedeuten für sie oft das Ende einer Karriere, so Jutta Allmendinger im Interview mit dem Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Als Soziologin befasst sich die Berliner Professorin intensiv mit sich wandelnden Rollenbildern von Frauen und Männern und formuliert Vorschläge für eine veränderte Arbeitsmarktpolitik. „Betriebe bieten zu wenige Möglichkeiten, auch mit einer 32-Stunden-Woche Karriere zu machen, also in langer Teilzeit“, so Allmendinger. „Es gilt noch immer: Wer viele Überstunden schiebt, flaggt eine hohe Arbeitsmoral und Einsatzbereitschaft und qualifiziert sich damit zu Höherem. Das aber wollen und können junge Mütter in diesem Lebensstadium nicht. Sie werden daher oft übersehen und übergangen. Für Frauen ist das enttäuschend und für Betriebe ein Verlust, da sie viel Potential ungenutzt lassen. Wir brauchen eine neue Zeitpolitik.“

Um Frauen einen erfolgreichen beruflichen Werdegang zu ermöglichen, fordert Allmendinger, dass

sowohl Männer als auch Frauen Vollzeit arbeiten. Allerdings unter der Voraussetzung, dass Vollzeit-Modelle für Familien neu gedacht werden. Die 32-Stunden-Woche, wie kürzlich auch von Familienministerin Manuela Schwesig vorgeschlagen, hält die Soziologin dabei für ein geeignetes Richtmaß. Für Männer würde das einige Arbeitsstunden weniger bedeuten, für Frauen einige mehr. Laut Statistischem Bundesamt arbeitet zurzeit nicht einmal ein Viertel aller Mütter in Vollzeit. Bei den Vätern liegt der Anteil dreimal so hoch.

Kontakt: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Schillerstr. 59, 10627 Berlin

[http://www.berlin-institut.org/newsletter/164\\_01\\_Jan\\_2014.html.html#Artikel0](http://www.berlin-institut.org/newsletter/164_01_Jan_2014.html.html#Artikel0)

<http://www.berlin-institut.org>

<http://www.eltern.de/familie-und-urlaub/familienleben/vaeter-2014.html>

[http://www.eltern.de/c/images/pdf/Ergebnisbericht\\_Vaeterumfrage\\_2013.pdf](http://www.eltern.de/c/images/pdf/Ergebnisbericht_Vaeterumfrage_2013.pdf)

Bitte lesen Sie auch ein Interview mit dem Soziologe **Thomas Gesterkamp**, Väter- und Männerforscher auf heute.de: „Vollzeitjob und Papa-Glück: So ticken Väter heute“

<http://www.heute.de/studie-und-umfrage-ueber-vaeter-familie-kinder-und-karriere-von-forsa-und-eltern-31437436.html>

---

## Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit

Umfragen zeigen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für viele Eltern nach wie vor schwierig ist. Ein Großteil der Eltern wünscht sich eine

gleichmäßigere Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit. Finanzielle Gründe sprechen aber häufig für ein klassisches Ein- oder Eineinhalb-Verdiener-Modell. Das DIW Berlin hat im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung die Wirkungen und Kosten einer neuen familienpolitischen Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit untersucht, die Eltern bei einer partnerschaftlicheren Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit unterstützen soll.

Diese Leistung sollen Eltern von Kindern im Alter zwischen ein und drei Jahren im Anschluss an das Elterngeld erhalten können, wenn beide Partner sich für eine sogenannte reduzierte Vollzeit-Erwerbstätigkeit entscheiden. Damit ist im Folgenden eine Arbeitszeit in Höhe von etwa 80 Prozent einer Vollzeit-Stelle gemeint, was einer Wochenarbeitszeit von zirka 32 Stunden entspricht. Der finanzielle Zuschuss soll sich dabei am Nettoeinkommen der Eltern orientieren und für kleinere Einkommen prozentual größer ausfallen als für höhere. Die Studie zeigt, dass sich der Anteil der Familien, in denen beide Elternteile einer solchen reduzierten Vollzeit-Beschäftigung nachgehen, ausgehend von derzeit einem Prozent nahezu verdoppeln könnte.

Die Kosten wären kurzfristig moderat. Es ist allerdings denkbar, dass die neue Leistung dazu beiträgt, die sozialen Normen hinsichtlich der Arbeitsteilung innerhalb der Familie zu verändern, und so mehr Eltern ermutigt, diese Arbeitszeitkombination zu wählen. Dann würden die Kosten der Lohnersatzleistung langfristig steigen.

DIW Wochenbericht 80(2013) Heft 46; S. 3-11

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit von Kai-Uwe Müller, Michael Neumann und Katharina Wrohlich:

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.431408.de/13-46-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.431408.de/13-46-1.pdf)

Link zum Heft (pdf): [http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.431406.de/13-46.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.431406.de/13-46.pdf)

Pressemeldungen zum Thema:

Mit dem aktuell umstrittenen Vorschlag der neuen Familienministerin zur 32-Stunden Woche für Eltern beschäftigen sich AutorInnen auf sueddeutsche.de und zeit.de.

Weniger Arbeit, mehr Zeit für die Familie: Obwohl die Bundesregierung die Ministerin auflaufen lässt, sorgt Manuela Schwesigs Forderung für Aufsehen. Welche Auswirkungen hätte die 32-Stunden-Woche? Und wie reagiert die Frauenlobby?

Ein Artikel von Johanna Bruckner, Nakissa Salavati und Markus C. Schulte von Drach auf sueddeutsche.de.

<http://www.sueddeutsche.de/politik/-stunden-woche-fuer-eltern-was-die-vision-der-ministerin-fuer-familien-bedeuten-wuerde-1.1859897>

Das Problem ist nicht das Geld  
Nur noch 32 Stunden arbeiten: Der Vorschlag der Familienministerin könnte vielen Eltern gefallen. Allerdings brauchen sie mehr als nur finanzielle Hilfe. Ein Kommentar von Karsten Polke-Majewski

<http://www.zeit.de/politik/deutschland/2014-01/schwesig-eltern-arbeitszeit-beruf-32-stunden>

Weniger Arbeit, mehr Leben: Merkel lehnt die 32-Stunden-Woche ab – trotzdem brauchen wir familientaugliche Arbeitszeiten. Warum soll bei uns nicht möglich sein, was in den Niederlanden geht? Ein Kommentar von Stefanie Lohaus

<http://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2014-01/32-stunden-woche-manuela-schwesig>

Hier kommt Familienministerin **Manuela Scheswig** selbst zu Wort: „Kind und Job – beides muss möglich sein“

<http://www.tagesspiegel.de/politik/familienministerin-manuela-schwesig-kind-und-job-beides-muss-moeglich-sein/9306140.html>

## Arbeitszeit:

### Wünsche nach Verkürzung und Verlängerung halten sich weitgehend die Waage

Die Wünsche von Beschäftigten, ihre Arbeitszeit zu verkürzen oder zu verlängern, halten sich in der Summe weitgehend die Waage. Dahinter verbergen sich aber große Unterschiede zwischen den Arbeitszeitwünschen von Minijobbern, regulär Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten – und zwischen Männern und Frauen. Dies geht aus einer am 3. Februar 2014 veröffentlichten Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.

Vollzeitbeschäftigte Männer wünschen sich im Durchschnitt eine Verkürzung ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit um 0,4 Stunden – von 39,6 auf 39,2 Stunden. Vollzeitbeschäftigte Frauen würden dagegen im Schnitt gerne gut zwei Stunden wöchentlich weniger arbeiten und auf diese Weise ihre vereinbarte Arbeitszeit von 38,4 auf 36,3 Stunden reduzieren. Regulär teilzeitbeschäftigte Männer würden ihre Arbeitszeit im Durchschnitt gerne um fast fünf Stunden von 24,5 auf 29,4 Stunden erhöhen, Frauen nur um gut 2,5 Stunden von 22,9 auf 25,6 Stunden.

Bei den Minijobbern würden sowohl Frauen als auch Männer im Durchschnitt gerne 6,5 Stunden länger arbeiten. Frauen würden dabei ihre Arbeitszeit von durchschnittlich 11,1 Stunden auf 17,5 Stunden erhöhen wollen, Männer von 14,8 auf 21,3 Stunden.

Insgesamt würden Männer im Schnitt gerne ihre Arbeitszeit um 0,3 Stunden verkürzen, bei den Frauen gleichen sich Verkürzungs- und Verlängerungswünsche aus.

Fast die Hälfte der Befragten (Männer 48 Prozent, Frauen 44 Prozent) wollen ihre Arbeitszeit gar nicht oder in nur geringem Umfang verändern. Bei den Minijobbern dominieren dagegen klar die Verlän-

gerungswünsche: 57 Prozent der Männer und 54 Prozent der Frauen würden gerne länger arbeiten, nur ein gutes Drittel (35 bzw. 38 Prozent) will die Arbeitszeit so lassen, wie sie ist.

Die IAB-Analyse beruht auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und damit auf den Angaben von rund 10.000 Beschäftigten.

<http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/azw.aspx>

<http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/arbeitszeitwuensche.pdf>

*Bitte lesen Sie auch:*

Müller, Kai-Uwe; Wrohlich, Katharina:  
Familienarbeitszeit: Nicht weniger, sondern mehr  
Arbeitskraft für die Unternehmen

*„Der Vorstoß der Familienministerin Schwesig zur Einführung einer 32-Stunden-Woche für Eltern hat in den vergangenen Wochen für viele Schlagzeilen gesorgt. Leider entstand dabei oft der Eindruck, das von uns berechnete Modell der Familienarbeitszeit solle Eltern eine für den Steuerzahler enorm teure Arbeitszeitverkürzung ermöglichen. Die Familienarbeitszeit sei ein unnötiger Eingriff in den Arbeitsmarkt und eine übermäßige Belastung für die Unternehmen, wurde kritisiert. Richtig ist: Das Modell könnte zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Für die meisten Eltern wäre das eine Möglichkeit, nicht weniger, sondern mehr zu arbeiten. Davon könnten die deutschen Unternehmen gerade in Anbetracht des demografischen Wandels profitieren. Sie müssten nicht auf Arbeitskraft verzichten, sondern könnten unterm Strich auf mehr hoffen. Die Kosten für den Steuerzahler wären zumindest in der Anfangszeit recht überschaubar. Als Autoren einer Studie zu den Wirkungen der sogenannten Familienarbeitszeit, liegt uns daran, dass das Modell richtig verstanden wird.“*

in: DIW-Wochenbericht 04/2014,

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.435704.de/14-4-3.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.435704.de/14-4-3.pdf)

## 11,4 Prozent der Frauen mit Hochschulabschluss arbeiten zu Niedriglöhnen

Trotz Uniabschluss nur wenig Geld in der Tasche: Mehr als 600.000 AkademikerInnen bekamen 2012 Niedriglöhne gezahlt. Das ist das Ergebnis einer aktuellen Studie. Besonders Frauen seien betroffen.

Nach einem Bericht der „Welt am Sonntag“ vom 19.01.2014 arbeitete nahezu jede(r) zehnte AkademikerIn im Jahr 2012 für nicht mehr als 9,30 Euro die Stunde. Das ergaben Berechnungen des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen, die der Zeitung vorlagen. Im gesamten Niedriglohnsektor arbeiteten 2012 demnach rund 688.000 Beschäftigte, die einen Hochschulabschluss in der Tasche haben.

**Unter weiblichen Akademikern sei das Risiko, zu Niedriglöhnen zu arbeiten, fast doppelt so hoch wie unter Männern:** 11,4 Prozent der Akademikerinnen arbeiten auf dem Niedriglohnsektor, bei den Männern sind es nur 6,1 Prozent.

Die Zahl der arbeitslosen AkademikerInnen erhöhte sich 2013 im Vergleich zum Vorjahr um jahresdurchschnittlich 21.400 auf 191.100 Menschen, wie Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) zeigen, die der „Welt am Sonntag“ vorliegen. Das ist ein Anstieg um 13 Prozent. Grund dafür sind laut BA die deutlich gestiegenen AbsolventInnenzahlen, gekoppelt mit einer „etwas verhalteneren“ Akademikernachfrage der Unternehmen.

Das Risiko, arbeitslos zu werden, sei für AkademikerInnen weiterhin sehr gering, so die BA. Ihre Arbeitslosenquote habe sich auch 2013 weiterhin auf einem sehr niedrigen Niveau von unter drei Prozent bewegt.

<http://www.welt.de/wirtschaft/article123993919/Tausende-Akademiker-arbeiten-fuer-Niedriglohn.html>

## Akademikerinnen werden später Mutter

Immer mehr Frauen in Deutschland bleiben kinderlos. Die hohe Kinderlosigkeit bestimmt maßgeblich das Geburtenniveau. „Nach Angaben des Mikrozensus 2012 haben 22 von 100 Frauen im Alter zwischen 40 und 44 Jahren kein Kind geboren“, betonte Roderich Egeler, Präsident des Statistischen Bundesamtes (Destatis), bei der Pressekonferenz „Geburtentrends und Familiensituation in Deutschland“ am 7. November 2013. Im früheren Bundesgebiet war der Anteil der kinderlosen Frauen mit 23 % deutlich höher als in den neuen Ländern (15 %). Im Vergleich zum Jahr 2008 ist er jedoch vor allem im Osten Deutschlands stark gestiegen, und zwar um fünf Prozentpunkte. Im früheren Bundesgebiet betrug die Zunahme dagegen nur einen Prozentpunkt. Besonders ausgeprägt ist die Kinderlosigkeit in den Stadtstaaten. In Hamburg war der Anteil der Frauen ohne Kind im Jahr 2012 mit 32 % am höchsten. Deutschlandweit die geringsten Kinderlosenquoten hatten Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern mit jeweils 14 %. Unter den westlichen Flächenländern war der Anteil im Saarland (20 %) und in Baden-Württemberg (21 %) am niedrigsten.

Frauen mit *Fachhochschul-/Hochschulabschluss* im früheren Bundesgebiet bleiben besonders häufig ohne Kind. Mit 30 % erreichte 2012 die Kinderlosenquote bei westdeutschen Akademikerinnen im Alter von 45 bis 49 Jahren den bislang höchsten Wert. Bei den fünf Jahre jüngeren Akademikerinnen zeichnet sich jedoch ab, dass ihre endgültige Kinderlosenquote voraussichtlich etwas geringer ausfallen wird. Bei den westdeutschen Frauen ohne einen akademischen Bildungsabschluss wird dagegen der Anteil der Frauen ohne Kind steigen. In den neuen Ländern war bisher der Unterschied in der Kinderlosigkeit zwischen den Frauen mit und ohne akademische Abschlüsse nicht so ausgeprägt wie im Westen Deutschlands. Die Kinderlosigkeit nimmt in den neuen Ländern allerdings kontinuierlich zu, und zwar bei den Akademikerinnen schneller als bei den Nicht-Akademikerinnen. Frauen mit einem akademischen Abschluss bekommen ihr ers-

tes Kind im Durchschnitt später als die Nicht-Akademikerinnen (siehe methodische Erläuterungen, S. 34). Für die Gruppe der 35- bis unter 45-Jährigen beträgt der Altersunterschied nach Angaben des Mikrozensus 2012 drei Jahre: Die Akademikerinnen haben ihr erstes Kind mit durchschnittlich 31 Jahren zur Welt gebracht, die Frauen ohne akademischen Abschluss sind im Durchschnitt mit 28 Jahren Mutter geworden (Tabelle 1.1). In den neuen Ländern waren beide Frauengruppen beim ersten Kind um zwei Jahre jünger als im früheren Bundesgebiet. Auch bei Müttern mit einem akademischen Abschluss war das Alter bei der Familiengründung je nach der Gesamtzahl der geborenen Kinder unterschiedlich. Die Akademikerinnen mit einem Kind sind mit durchschnittlich 33 Jahren Mutter geworden. Die Mütter mit drei Kindern waren bei der Familiengründung im Durchschnitt vier Jahre jünger. Wie aus Tabelle 1.1 ersichtlich, ist dieser Unterschied in den neuen Ländern mit fünf Jahren besonders stark ausgeprägt (32 Jahre gegenüber 27 Jahre). (s.S. 35-38 des Berichts)

Nach der Geburt beziehungsweise in den ersten Lebensjahren eines Kindes sind es vor allem die Mütter, die ihre Erwerbstätigkeit für die Familie unterbrechen oder sogar ganz aufgeben und sich um die Kinderbetreuung kümmern. Für Mütter und Väter, die als Paar zusammenleben, stellt sich vor allem die Frage, wie beide Elternteile im Zusammenspiel ihre Erwerbstätigkeit organisieren.

Lesen Sie mehr, u.a. zur *Erwerbstätigkeit* von Müttern bzw. Vätern unter:

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/11/PD13\\_371\\_126pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/11/PD13_371_126pdf.pdf?__blob=publicationFile)

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2013/Geburten\\_2012/Begleitheft\\_Geburten.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2013/Geburten_2012/Begleitheft_Geburten.pdf?__blob=publicationFile)

Lesen Sie zum Thema *späte Vaterschaft*:  
*Väter lassen sich Zeit:*

*Laut Untersuchungen des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg hat das durchschnittliche Alter in dem Männer erstmals Vater werden deutlich zugenommen... Eine der Hauptursachen für diesen Trend*



hin zur „späten Vaterschaft“ wird in der zunehmenden Ausbildungsdauer gesehen, wodurch die Familiengründung immer mehr nach hinten verschoben wird.

<http://www.pt-magazin.de/gesellschaft/aufgespiesst/artikel/vaeter-lassen-sich-zeit-201416529>

Filmtipp / ARD-Mediathek:  
Studieren mit Kind / Ein Fallbeispiel

<http://www.ardmediathek.de/einsplus/leben/studieren-mit-kind?documentId=18652254>

## Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern

### Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012

Seit vielen Jahren wird die Integration von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere die Gleichstellung von Frauen und Männern oder die Beteiligung von Frauen an der Betriebsführung rege diskutiert. Bereits 2008 wurden diese Themen mit den Daten des IAB-Betriebspanels aus betrieblicher Sicht beleuchtet. Der diesjährige Forschungsbericht versteht sich als eine aktualisierte Bestandsaufnahme. Die AutorInnen prüfen, ob und inwieweit sich in den vergangenen vier Jahren Veränderungen gezeigt haben: In welchen Betrieben arbeiten überdurchschnittlich häufig Frauen und in welchen Betrieben Männer? In welchen Punkten unterscheiden sich weibliche von männlichen Beschäftigungsverhältnissen? Inwiefern unterscheiden sich ausschließlich männergeführte Betriebe von ausschließlich frauengeführten Betrieben oder von Betrieben, die sowohl von Frauen als auch von Männern geführt werden? Gibt es Unterschiede in den betrieblichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, in der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern oder im Aus- und Weiterbildungsverhalten der Betriebe?

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb1413.pdf>

## Partnerschaft: Frauen und Männer halten an traditionellen Vorstellungen fest

Die „Vorwerk Familienstudie 2013“ – die nunmehr neunte seit der ersten Studie im Jahr 2005 – widmet sich Fragen zur Partnerschaft.

Besonders interessant: der Langzeittrend. In den vergangenen 20 Jahren haben sich die Vorstellungen von Rollenverteilung in der Partnerschaft kaum geändert. Insgesamt halten sowohl Männer als auch Frauen noch verbreitet an tendenziell traditionellen Vorstellungen fest.

Dass zum Beispiel der Mann zugunsten der Frau bei der Karriere zurücksteckt, können sich sowohl Männer als auch Frauen heute sogar nur in geringerem Anteil für die eigene Partnerschaft vorstellen als noch 1993 (Frauen 1993: 54 Prozent, heute 48 Prozent; Männer 1993: 47 Prozent, heute 40 Prozent). Auch die Vorstellung, nur halbtags zu arbeiten, um der Partnerin eine Berufstätigkeit zu ermöglichen, stößt zumindest bei Männern heute auf eher weniger Gegenliebe als noch vor 20 Jahren (1993: 33 Prozent, heute 30 Prozent). Deutlich gestiegen ist allerdings die Akzeptanz von Elternzeit. 44 Prozent der Männer und 56 Prozent der Frauen können es sich vorstellen, dass der Mann Elternzeit nimmt. Vor 20 Jahren waren es nur 33 Prozent der Männer und 37 Prozent der Frauen. Und dass die Männer mal abends die Betreuung der Kinder übernehmen, damit die Frau ausgehen kann, finden heute 83 Prozent der Frauen und 74 Prozent der Männer gut – ebenfalls eine deutliche Steigerung gegenüber 1993.

<http://corporate.vorwerk.de/de/presse/presseinformationen/?detail=32597&parent=101&activeTab=2013>

Bitte lesen Sie auch:

Geschlechterstudie Er macht Karriere, sie hütet die Kinder

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/studie-rollenverstaendnis-heute-konservativer-als-in-den-neunzigern-a-935522.html>

Ein schwerer Stand: Dass Väter Elternzeit nehmen, müsste längst völlig normal sein. Aber wie sollen sie damit umgehen, wenn fremde Mütter ihnen ständig das Gefühl geben: Ihr Männer habt doch keine Ahnung? Ein Bericht von Till Krause

<http://sz-magazin.sueddeutsche.de/texte/anzeigen/41051/Ein-schwerer-Stand>

Studie: Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern im Vergleich

*Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt für Mütter und Väter eine besondere Herausforderung dar. Sie steht in engem Zusammenhang mit dem Ziel der Gleichstellung von Mann und Frau in der Gesellschaft. In dieser Ausarbeitung wird – anhand der aktuellen Ergebnisse des Mikrozensus für das Jahr 2011 – das Thema Erwerbstätigkeit in Bezug auf geschlechtsspezifische Unterschiede und Gemeinsamkeiten untersucht und die Daten – wenn möglich – mit denen für das Jahr 1996 verglichen; so weit kann mit den entsprechenden Analysen des Mikrozensus zurückgegangen werden. Die zentralen Fragen dieses Beitrages lauten: Wie vereinbaren Mütter und Väter Familie und Beruf heute und wie war dies Mitte der 1990er-Jahre? Hat die Familienform Einfluss auf das Erwerbsverhalten der Mütter und Väter? Wie organisieren Paare mit Kindern ihre Erwerbstätigkeit?*

Keller, Matthias; Haustein, Thomas et al. (2012). Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Ergebnisse des Mikrozensus 2011. In: Wirtschaft und Statistik, Dezember 2012: 1079–1099.

[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Bevoelkerung/VereinbarkeitFamilieBeruf\\_122012.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Bevoelkerung/VereinbarkeitFamilieBeruf_122012.pdf?__blob=publicationFile)

## IAB: Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ kommt gut an

Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sind drei von vier Teilnehmerinnen mit dem Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ zufrieden oder sehr zufrieden. Es unterstützt Frauen, die nach einer Familienphase von mehr als drei Jahren wieder erwerbstätig sein wollen und über einen beruflichen Abschluss oder ein *Hochschulstudium* verfügen. Rund 70 Prozent der Programmteilnehmerinnen sind danach wieder erwerbstätig. Am häufigsten sind dabei Arbeitszeiten von 20 bis 29 Stunden pro Woche. In der Regel entspricht das den Wünschen der Frauen. Die typische Teilnehmerin am Programm hat zwei Kinder und lebt mit ihrem Partner zusammen in Westdeutschland in einem Haushalt mit einem mittleren Einkommen von 2000 bis 4000 Euro. Sie ist im Schnitt 42 Jahre alt und hat ihre Erwerbsarbeit im Mittel acht Jahre unterbrochen. Vor der Geburt ihrer Kinder war sie meist in Vollzeit tätig. Rund 70 Prozent der Programmteilnehmerinnen erklärten, dass sie auch eine Arbeit annehmen würden, die unter ihrem fachlichen Können liegt. Jede dritte ehemalige Teilnehmerin arbeitet danach auch tatsächlich in einem Job, für den sie formal eigentlich überqualifiziert ist. Allerdings ist durch die lange Unterbrechung der Erwerbstätigkeit das berufliche Wissen oft nicht mehr auf dem aktuellen Stand. Manche Frauen sehen dann eine ausbildungsunadäquate Beschäftigung als Einstieg und hoffen auf späteren Aufstieg. Am häufigsten nutzen die Teilnehmerinnen Angebote zur Orientierung. Das Programm kommt der Studie zufolge den Bedarfen vieler Teilnehmerinnen entgegen – die Forscherinnen empfehlen in ihrem Fazit aber auch, dass die Wiedereinstiegspolitik in Deutschland künftig niedrigqualifizierte Frauen stärker in den Blick nehmen sollte. „Perspektive Wiedereinstieg“ ist ein Kooperationsprojekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesagentur für Arbeit. Es wird vom Europäischen Sozialfonds gefördert.

<http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb2413.pdf>

## Studie: Ausbau der Kinderbetreuung - Entlastung der Eltern erhöht Zufriedenheit

Beginnend mit dem Jahr 2005 und nochmals verstärkt seit 2008 wurde in Deutschland das Angebot an Kinderbetreuung für die unter Dreijährigen flächendeckend ausgebaut. Pia S. Schober und Christian Schmitt untersuchen, ob diese Ausweitung im Angebot - vermittelt über eine stärkere Entlastung der Mütter und Väter mit Kindern in dieser Altersgruppe - die Zufriedenheit dieser Eltern mit verschiedenen Lebensbereichen spürbar erhöht hat. Um diese Frage näher zu beleuchten, analysieren sie Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) sowie der Studie Familien in Deutschland (FiD) und verknüpfen diese Daten mit amtlichen Informationen, die Aufschluss über die regionale Betreuungsquote geben. Auf Grundlage dieser Auswertungen zeigt sich, dass beide Elternteile tendenziell zufriedener mit der Kinderbetreuung und mit dem Familienleben sind, wenn in einer Region ein größeres Angebot existiert. Vor allem für die Mütter in Westdeutschland ist zudem ein positiver Zusammenhang zwischen dem Betreuungsangebot und der Zufriedenheit mit dem Einkommen, mit der Gesundheit und mit dem Leben insgesamt erkennbar, was den Schluss nahe legt, dass der Ausbau der Kleinkindbetreuung dazu beiträgt, existierende Doppelbelastungen zwischen Beruf und Familie vor dem Hintergrund nach wie vor dominanter Geschlechterrollen abzuschwächen.

DIW Wochenbericht 80(2013) Heft 50 ; S. 3-11

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.433444.de/13-50-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.433444.de/13-50-1.pdf)

## Schweiz: Was bringt die familienergänzende Kinderbetreuung für die Gleichstellung?

Wie steht es um die Versorgung mit familienergänzenden Betreuungsangeboten in der Schweiz? Und wie wirkt sich diese auf die Erwerbspensen von Müttern und Vätern aus? Diese Fragen wurden in einer Nationalfonds-Studie erstmals vertieft untersucht. Die AutorInnenschaft kommt zum Schluss, dass die Betreuungsangebote einen wichtigen Beitrag an die Gleichstellung von Frau und Mann leisten. Dieser Bericht fasst die Ergebnisse der Studie «Familienergänzende Kinderbetreuung und Gleichstellung» zusammen. Die Studie wurde vom Forschungs- und Beratungsbüro INFRAS und dem Schweizerischen Institut für Empirische Wirtschaftsforschung (SEW) der Universität St. Gallen im Zeitraum von August 2010 bis August 2013 im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP60 „Gleichstellung der Geschlechter“ des Schweizerischen Nationalfonds erarbeitet.

[http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/Projekte/nfp60\\_projekte\\_iten\\_zusammenfassung\\_projektergebnisse\\_lang\\_d.pdf](http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/Projekte/nfp60_projekte_iten_zusammenfassung_projektergebnisse_lang_d.pdf)

*Ergänzend dazu der NZZ-Bericht:*

Vereinbarkeit von Kindern und Erwerbstätigkeit: Kindertagesstätten fördern die Gleichstellung

<http://www.nzz.ch/aktuell/schweiz/kindertagesstaetten-foerdern-die-gleichstellung-1.18175306>

## Datenreport 2013:

### Frauen häufiger von Armut betroffen als Männer!

Deutschland erlebt seit Jahren einen Beschäftigungsboom, nie zuvor gab es so viele Erwerbstätige. Trotzdem sind heute mehr Menschen von Armut bedroht und mehr Menschen dauerhaft arm. Frauen trifft Armut häufiger als Männer. Deutlich gestiegen ist das Armutsrisiko der 55- bis 64-Jährigen. Unter den jungen Erwachsenen (18 bis 24 Jahre) gilt jede(r) Fünfte als armutsgefährdet. Dieses Bild zeichnet der am 26.11.2013 in Berlin vorgestellte „Datenreport 2013. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland“.

Darin sind Zahlen und Befunde zu wichtigen Lebensbereichen zusammengestellt. Der Datenreport wird herausgegeben vom Statistischen Bundesamt, der Bundeszentrale für politische Bildung, dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) am DIW Berlin.

#### *Einige Ergebnisse:*

„**Einstellungen zur Rolle der Frau:** Der Trend hin zu modernen egalitären Einstellungen bezüglich der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten Jahren in Westdeutschland für die Rollenvorstellungen und die Konsequenzen der Erwerbstätigkeit ungebrochen. In Ostdeutschland hingegen kann man zwischen 2008 und 2012 eine Stagnation beziehungsweise leichte Trendwende zu traditionelleren Einstellungen beobachten. Sowohl im Hinblick auf die Vorstellungen zur Rollenverteilung zwischen Mann und Frau als auch im Hinblick auf die Konsequenzen der Frauenerwerbstätigkeit findet sich in Ostdeutschland eine größere Zustimmung zu egalitären Werten als in Westdeutschland. Die Einstellungen zur Rolle der Frau näherten sich in West- und Ostdeutschland seit der deutschen Vereinigung nicht an, vielmehr vergrößerten sich die Unterschiede seit 1991 bis 2008 sogar, da im Osten die egalitären Einstellungen stärker zunahmten als im Westen Deutschlands. Erst 2012

kommt es bei den Rollenvorstellungen zu einer Annäherung zwischen West- und Ostdeutschland. In Bezug auf ihre Einschätzung der Konsequenzen der Frauenerwerbsbeteiligung unterscheiden sich West- und Ostdeutsche in noch stärkerem Maße voneinander. Die höhere Zustimmung zu egalitären Werten darf aber nicht mit der Forderung nach gleichen Erwerbschancen oder nach weiblicher Selbstentfaltung gleichgesetzt werden. Vielmehr war die Erwerbsbeteiligung der Frau im Osten Deutschlands aufgrund unterschiedlicher sozialpolitischer und ideologischer Rahmenbedingungen beziehungsweise ist wegen ökonomischer Bedingungen weiter verbreitet als im Westen Deutschlands. Offenbar beeinflusst diese Erfahrung nachhaltig die Geschlechterrollenideologie sowie die Bewertung der Konsequenzen der Frauenerwerbsbeteiligung.“ (Zusammenfassung, S.385 -S.390 des Reports).

„**Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen:** In den vergangenen Jahren lag der unbereinigte Gender Pay Gap in Deutschland bei 22 %, das heißt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen fiel um 22 % geringer aus als der von Männern. Analysen auf Grundlage der in mehrjährigen Abständen durchgeführten Verdienststrukturerhebung 2010 zeigen, dass in Deutschland rund zwei Drittel (66 %) des unbereinigten Gender Pay Gap auf Strukturunterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zurückzuführen sind. Wichtigste Unterschiede waren, dass Frauen und Männer unterschiedliche Leistungsgruppen besetzen und sich hinsichtlich der Berufs- beziehungsweise Branchenwahl unterscheiden. Schließlich sind Frauen eher teilzeitbeschäftigt und teilweise schlechter ausgebildet. Rund ein Drittel (34 %) des unbereinigten Verdienstunterschieds konnte nicht mithilfe derartiger Unterschiede erklärt werden. Der bereinigte Verdienstunterschied liegt demnach bei rund 7%. Dies bedeutet, dass weibliche Arbeitnehmer je Stunde 7 % weniger als Männer verdienen, auch unter der Voraussetzung, dass sie die gleiche Tätigkeit ausübten, über einen äquivalenten Ausbildungshintergrund verfügten, in einem vergleichbar großen privaten beziehungsweise öffentlichen Unternehmen tätig wären, das auch regional ähnlich zu verorten ist (Ost/West, Ballungsraum/kein Bal-

lungsraum), einer vergleichbaren Leistungsgruppe angehörten, einem ähnlich ausgestalteten Arbeitsvertrag (befristet/unbefristet, mit/ohne Tarifbindung, Altersteilzeit ja/nein, Zulagen ja/nein) unterlagen.“ (S.127-S.139 des Reports).

**„Kinderlosigkeit und Bildungsstand:** Für Westdeutschland gilt: je höher der Bildungsstand, desto häufiger sind Frauen kinderlos. Betrachtet man Frauen ab 40 Jahren, die ihre Familienplanung größtenteils bereits abgeschlossen haben, hatten 26 % der Frauen mit hoher Bildung keine Kinder. Dieser Anteil ist deutlich höher als bei den Frauen mit mittlerer Bildung (16 %) und mehr als doppelt so hoch wie bei den Frauen mit niedriger Bildung (11 %); Bildungsstand siehe Kapitel 2.1, Infokasten 2, Seite 45 des Reports. Im Gegensatz zu den westdeutschen Frauen entscheiden sich ostdeutsche Frauen mit hoher Bildung häufiger für Nachwuchs. Nur 9 % der ostdeutschen Frauen mit hohem Bildungsstand hatten keine Kinder..“

**„Besondere Aufmerksamkeit der Politik und Öffentlichkeit gilt der Gruppe der Akademikerinnen.** Dazu zählen Frauen mit einem Hochschul- oder einem Fachhochschulabschluss sowie mit einer Promotion. 2008 waren von den 40- bis 75-jährigen Frauen in West- und Ostdeutschland jeweils 11 % Akademikerinnen. Hinsichtlich ihres Nachwuchses unterscheiden sich west- und ostdeutsche Akademikerinnen deutlich. Rund 28 % der westdeutschen Frauen mit akademischem Grad hatten (noch) keine Kinder geboren. Von den ostdeutschen Akademikerinnen ab 40 Jahren waren nur 11 % kinderlos. Die westdeutschen Akademikerinnen waren damit deutlich häufiger kinderlos als der Durchschnitt aller Frauen. Dieser lag im früheren Bundesgebiet bei 16 % und in den neuen Ländern bei 8 %.“ (vgl. S.61-S.63 des Reports).

**„Einstellungen zu Familie und Lebensformen:** „...Die Verbindung von Erwerbstätigkeit und der Erziehung von Kleinkindern erweist sich für viele Frauen als schwer vereinbar...Stärker als die Freiheitseinschränkung werden die finanzielle Belastung durch Kinder sowie Einschränkungen der Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten wahrgenommen“ (vgl. S.64-S.67 des Reports.)

Kontakt: Dr. Roland Habich, Telefon 030 25491-300, E-mail: roland.habich@wzb.eu

<http://www.wzb.eu/de/node/26816>

<http://www.wzb.eu/de/pressemitteilung/mehr-jobs-aber-auch-mehr-armut>

## Entlohnung:

### Diskriminierung junger Frauen schon bei Berufseinstieg

**Junge Frauen erhalten schon beim Berufseinstieg für die gleiche Arbeit weniger Lohn als junge Männer. Zu diesem Schluss kommt eine Studie des Schweizer Nationalen Forschungsprogramms „Gleichstellung der Geschlechter“ (NFP 60).**

Noch immer verdienen Frauen – bei gleichen Qualifikationen, gleich langer Erfahrung und für dieselbe Tätigkeit – deutlich weniger als Männer. Zu welchem Zeitpunkt im Erwerbsleben die Lohnunterschiede entstehen, war bislang nicht bekannt. Nun haben Forschende um den Ökonomen **Michael Marti** vom Forschungs- und Beratungsunternehmen Ecoplan in Bern herausgefunden, dass Frauen bereits beim Einstieg ins Berufsleben weniger Lohn erhalten als Männer.

Die WissenschaftlerInnen werteten Daten von rund 6000 Jugendlichen aus, die seit dem Jahr 2000 an einer Langzeitstudie zum Übergang von der Schule in den Beruf teilgenommen hatten. Sie verglichen den Einstiegslohn der jungen Frauen mit jenem der jungen Männer. Dabei berücksichtigten sie eine Vielzahl von Faktoren, die Lohnunterschiede erklären könnten: unter anderem die Ausbildung, die Abschlussnoten in Schule und Lehre, aber auch die Kompetenzen der Jugendlichen, die den Pisa-Test absolvierten, die Berufstätigkeit, die Herkunft, die Firmengröße, ja sogar die Werthaltung eines Jugendlichen und den sozioökonomischen Status der Eltern. Nach Berücksichtigung aller dieser Faktoren blieb ein Lohnunterschied von 7 Prozent

oder 278 Franken pro Monat zwischen Frauen und Männern, für den die Forschenden keine Erklärung fanden. „Diesen Betrag müssten Frauen beim Berufseinstieg mehr verdienen, um gleich wie Männer entlohnt zu werden“, sagt Marti. Die Wahrscheinlichkeit sei gering, dass es zusätzliche, nicht in Betracht gezogene Faktoren gebe, die die Lohndifferenz erklären. „Der Unterschied kann wohl nicht anders als mit Lohndiskriminierung erklärt werden.“

Als Gegenmaßnahme seien die Erhöhung der Lohntransparenz und eine weitere Sensibilisierung der Arbeitgeber für Lohngleichheit zentral, sagt die Ökonomin **Kathrin Bertschy**. Doch das reiche nicht: Wichtige Weichenstellungen für die Lohnunterschiede entstünden bereits bei der Ausbildungswahl und verstärkten sich später bei einer Familiengründung. Frauen sollten sich in ihrer Berufswahl weniger an traditionellen Rollen, sondern verstärkt am Fachkräftebedarf orientieren können, sagt Bertschy.

[http://www.nrp60.ch/D/projekte/bildung\\_karriere/berufseinstieg\\_lohndiskriminierung\\_belodis/Seiten/default.aspx](http://www.nrp60.ch/D/projekte/bildung_karriere/berufseinstieg_lohndiskriminierung_belodis/Seiten/default.aspx)

## BDA: Mythos Entgeltdiskriminierung beenden – Karrieren von Frauen fördern

Wirtschaftliche Potenziale von Frauen besser zur Geltung bringen

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA hat ein 16-seitiges Positionspapier zu den Entgeltunterschieden von Frauen und Männern veröffentlicht.

Dort wird festgestellt: „...Der gesamtwirtschaftliche geschlechterbezogene Entgeltunterschied wird vielfach pauschal und zu Unrecht mit Diskriminierung gleichgesetzt. Damit geht die Debatte an den tatsächlichen Herausforderungen vorbei und wird

zur Phantomdiskussion. So orientieren sich aktuelle politische Ansätze nahezu ausschließlich an Forderungen nach betrieblichen Entgeltberichten, Mindestlöhnen, gesetzlichen Quotenregelungen oder Sanktionen.

Nach den geltenden Tarifverträgen werden gleichwertige Tätigkeiten auch in gleicher Höhe vergütet. Sie bieten ein geschlechtsneutrales, an objektiven Kriterien ausgerichtetes Vergütungssystem, das frei von Diskriminierungen ist. Weitere rechtliche Änderungen sind neben den bestehenden tarifvertraglichen und gesetzlichen Regelungen, die Entgeltdiskriminierung ausschließen, nicht notwendig. Mit neuer Regulierung verbessern sich weder die Rahmenbedingungen für Frauen im Erwerbsleben noch ihre Erwerbsbeteiligung und damit ihre Einkommensperspektive. Im Gegenteil würde die Umsetzung solcher Forderungen die Existenz von Arbeitsplätzen gefährden und sich damit letztlich sogar negativ auf die Situation von Frauen im Erwerbsleben auswirken. Frauen müssen in die Lage versetzt werden, ihre Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt besser zu nutzen. Hierzu muss an den tatsächlichen Ursachen für eine geringere Erwerbsbeteiligung und weniger erfolgreiche Berufskarrieren angesetzt werden. Dazu zählt in erster Linie:

- den Ausbau einer qualitativen und bedarfsgerechten Kinderbetreuung, insbesondere mit Blick auf die Öffnungszeiten, weiter voranzubringen, um lange Auszeiten von Frauen zu verringern und eine Vollzeit- oder vollzeitnahe Beschäftigung zu ermöglichen,
- auf die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen hinzuwirken, damit Frauen sich neue Berufs-, Aufstiegs- und Einkommenschancen erschließen,
- mit flexiblen und familienbewussten Arbeitszeiten und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine erhöhte Erwerbsintegration und bessere Karrierechancen von Frauen zu fördern,
- Fehlanreize in der Familienpolitik zum Rückzug aus der Erwerbstätigkeit zumindest zu verringern

gern und möglichst sogar abzuschaffen und

- auf eine partnerschaftlichere Aufgabenverteilung in den Familien hinzuwirken.

Diese Veränderungen sind eine wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nur im Zusammenspiel aller Akteure gelingen kann."

[http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/PopaEntgelt.pdf/\\$file/PopaEntgelt.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/PopaEntgelt.pdf/$file/PopaEntgelt.pdf)

#### Literaturhinweis:

Dokumentation der Abschlusstagung des Projekts „Familienernährerinnen“ erschienen

*Unter dem Titel „Familienernährerinnen - Perspektiven für die Zukunft schaffen!“ fand am 21.11.2013 die Abschlusstagung des Projekts „Familienernährerinnen“ statt. Diese wurde im Rahmen der 18. DGB-Bundesfrauenkonferenz abgehalten und es wurde mit gewerkschaftlichen, politischen und betrieblichen Akteur/innen sowie mit weiteren Multiplikator/innen über die Zukunft von Familienernährerinnen diskutiert.*

<http://www.familienernaehrerin.de/projekt/was-bisher-geschah/abschlusstagung-familienernaehrerinnen/>

## „Aktion

### „Pro-Quote in der Medizin – mehr Frauen an die Spitze“

Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen, Medizinstudentinnen und Frauen aus unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft und des Gesundheitswesens fordern, dass mindestens 40% der Führungspositionen in der Medizin bis 2018 mit Frauen besetzt werden und zwar auf allen Hierarchiestufen.

Auf der Webseite

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

werden weitere UnterstützerInnen gesucht.

Dort können Sie als Unterzeichnerin gelistet werden oder direkt auf der Webseite erscheinen!

[kontakt@pro-quote-medizin.de](mailto:kontakt@pro-quote-medizin.de)

## Ausstellung: Frauen in juristischen Berufen in der DDR

„Juristinnen in der DDR“ lautet der Titel einer Wanderausstellung, die das Institut für Rechtsgeschichte, Rechtsphilosophie und Rechtsvergleichung der Universität Göttingen gemeinsam mit ELSA Göttingen e.V. und dem Deutschen Juristinnenbund (djb) organisiert hat. Die Ausstellung zeichnet Biografien von Juristinnen nach, die in der DDR in verschiedenen juristischen Berufsfeldern gearbeitet haben. Sie behandelt die Gleichstellung von Frauen in verschiedenen juristischen Berufen zwischen Anpassung, Widerstand oder Kollaboration in einem autoritären System. Dokumentiert werden die Lebensläufe und das berufliche Wirken von Juristinnen dreier Generationen: der aus der Gründungsphase der DDR, Frauen im „Kalten Krieg“ und der Generation in der Wendezeit.

Am Dienstag, 11. März 2014, spricht Frau Prof. Dr. Ute Schneider, Universität Duisburg-Essen, um 20 Uhr im Alten Auditorium zum Thema „Profession und Politik. Juristinnen zwischen Ost und West“.

Die Ausstellung ist bis Freitag, den 14. März 2014, montags bis donnerstags von 10 und 18 Uhr sowie freitags von 10 bis 17 Uhr im ersten Stock des Alten Auditoriums zu sehen.

<http://www.uni-goettingen.de/de/86987.html>

## Frauen in MINT

## Überdurchschnittlicher Anstieg von Studienanfängerinnen in den MINT-Fächern

Jede vierte Studienanfängerin entschied sich 2012 für ein technisch-naturwissenschaftliches Studiengang. Die zahlreichen und guten Aktivitäten mit dem Ziel, mehr Frauen für MINT (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zu gewinnen, führen in den letzten Jahren zu deutlich schneller ansteigenden Studienanfängerinnenzahlen. Nach den Daten des Statistischen Bundesamtes und Berechnungen der Geschäftsstelle Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“ stieg der Anteil an Studienanfängerinnen in den Ingenieurwissenschaften von 21 % (2011) auf 23 % (2012), so viel wie nie zuvor.

Der Positivtrend zeigt sich nahezu in allen Fachbereichen.

Um den überdurchschnittlichen Anstieg fortzusetzen, entstehen im Netzwerk von „Komm, mach MINT“ Strukturen, die eine Ausweitung erfolgreicher, interessen- und bedarfsgerechter Ansätze fördern. Ziel ist, die jungen Frauen für ein Studium im naturwissenschaftlich-technischen Bereich zu motivieren und in Unternehmen und Hochschulen MINT-Karrierewege zu befördern, die mit vielfältigen Lebensentwürfen vereinbar sind.

<http://www.komm-mach-mint.de/Presse/Pressemitteilungen/Neue-Daten-Fakten-von-Komm-mach-MINT>

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

*Bitte beachten Sie den Bericht:*

Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl der Hochschulabsolventinnen im MINT-Bereich

*Bericht der Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung für den Ausschuss für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landtages Nordrhein-Westfalen*

<http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV16-1378.pdf>

*Bitte lesen Sie auch:*

**Mythos MINT: Kein Karriere-Selbstläufer**  
Ein Beitrag von Christian Raschke auf [karriere.de](http://karriere.de): *Mathematik, Informatik und andere naturwissenschaftlich-technische Fächer, kurz MINT, gelten als Studiengänge mit eingebauter Jobgarantie. Doch was ist wirklich dran am Mythos MINT? Ein Kurz-Check.*

<http://www.karriere.de/berufseinstieg/kein-karriere-selbstlaeufer-166311/>

„Wie erklären sich die Abbrecherquoten vor allem im MINT-Bereich an den Hochschulen?“

Antwort (17. Januar 2014) der Landesregierung auf die Kleine Anfrage 1828 vom 13. Dezember 2013 der Abgeordneten Angela Freimuth und Ingola Schmitz FDP Drucksache 16/4630

<http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD16-4788.pdf>



## Keine Lust auf Mathe!

Das „GeMIS-Projekt“ an der TU Berlin erforscht, warum so wenige Frauen sich für ein Mathematik-Studium entscheiden.

Dr. Rebecca Lazarides vom Institut für Erziehungswissenschaften der TU Berlin würde gern mehr Frauen in den Mathematik-Vorlesungen sehen. Zu dem von ihr und Prof. Dr. Angela Ittel, Leiterin des Fachgebiets Pädagogische Psychologie, konzipierten und vom Europäischen National Fond unterstützten dreijährigen Forschungsprojekt „GeMiS – Gender, Migration, Schule“ liegen jetzt abschließende Ergebnisse vor. Unter anderem wurden 425 Schülerinnen und Schüler der achten bis zehnten Schulstufe verschiedener Schultypen in Berlin zu den Faktoren befragt, die das fachliche Interesse an Mathematik beeinflussen: die Einschätzung der eigenen mathematischen Fähigkeiten, die Mathe-Note und die Stereotypisierung des Faches als „typisch männlich“. Außerdem untersuchte Rebecca Lazarides, wie Lehrende und Eltern die Ausprägung dieser drei Faktoren beeinflussen. Dabei stellte sie fest: Obwohl Mädchen sich in ihren mathematischen Leistungen kaum von Jungen unterschieden, schätzten sie ihre Fähigkeiten deutlich schlechter ein als ihre männlichen Mitschüler. „Den Mädchen ist nicht bewusst, dass sie genauso gut rechnen können wie die Jungs“, sagt die Wissenschaftlerin.

Dieses negative Selbstbild hängt anscheinend oft mit Vorurteilen der Lehrenden zusammen, die von den Lernenden wahrgenommen werden. Mädchen, die den Eindruck hatten, dass ihre Lehrkraft die Jungen für begabter hielt, berichteten, dass sie sich weniger für Mathe interessierten, und schätzten auch ihre mathematischen Fähigkeiten schlechter ein. Der direkte Vergleich zwischen Schülerinnen zeigte sogar, dass Mädchen, deren Lehrerin oder Lehrer Mathematik für ein typisches „Jungenfach“ hielt, schlechtere Noten hatten – eine „selbsterfüllende Prophezeiung“, so nennt es die Forschung: Die Schülerinnen verhalten sich so, wie sie annehmen, dass es von ihnen erwartet wird. „Deshalb ist es sehr wichtig, dass die Lehrenden den Schülerinnen und Schülern immer wieder vermitteln, dass stereotypisierende Zuschreibungen wie

„Mädchen sind ja allgemein nicht besonders begabt in Mathe!“ nicht zutreffend sind“, erklärt Rebecca Lazarides. Hilfreich sei auch, wenn die Lehrenden im Unterricht beispielhaft auch berühmte Mathematikerinnen erwähnen. „Dadurch vermitteln sie ihren Schülerinnen, dass Mathe kein reines Männerfach ist“, so die TU-Pädagogin. Auch Unterrichtsmaterialien wie Textaufgaben müssten für Jungen und Mädchen gleichermaßen ansprechend sein. Rebecca Lazarides fand außerdem heraus, dass die von den Lernenden wahrgenommene Sozialkompetenz der Lehrenden eine entscheidende Rolle spielt: Schülerinnen, die ihre Lehrerinnen oder Lehrer als zugewandt und an sich persönlich interessiert wahrnahmen, interessierten sich auch mehr für den Mathematik-Unterricht. Gleiches gilt der Studie zufolge auch in der Beziehung zwischen Eltern und Töchtern. Bezeichnend dafür ist, dass das Interesse der Mädchen stieg, wenn sie den Eindruck hatten, ihre Eltern würden sich für ihren Lernfortschritt interessieren, etwa weil diese bei den Mathe-Hausaufgaben halfen oder ihre Töchter zu guten Leistungen ermunterten. Bei Jungen ist diese Wechselwirkung nicht zu beobachten.

Aber auch ein als klar strukturiert und verständnisorientiert wahrgenommener Unterricht steigerte das Interesse der Schülerinnen.

Kontakt: Dr. Rebecca Lazarides, rebecca.lazarides@tu-berlin.de; Prof. Dr. Angela Ittel, angela.ittel@tu-berlin.de

<http://www.schulpaedagogik-heute.de/index.php/sh-zeitschrift-0813/empirische-forschungsbeitraege>

[http://www.pressestelle.tu-berlin.de/medieninformationen/2013/november\\_2013/medieninformation\\_nr\\_2452013/](http://www.pressestelle.tu-berlin.de/medieninformationen/2013/november_2013/medieninformation_nr_2452013/)

## Neuer Diversity-Studiengang Wasser- und Infrastrukturmanagement

Der neue Studiengang „Wasser- und Infrastrukturmanagement“ im Fachbereich Bauwesen der Hochschule Koblenz bietet eine erweiterte Ingenieurausbildung, die sich mit aktuellen und zukünftigen Aufgabenstellungen in der Wasserwirtschaft und im Wasserbau, bei der Verkehrsinfrastrukturplanung, in der Ver- und Entsorgung sowie der Zukunft unserer Umwelt befasst. Für das Sommersemester 2014 sind noch einige Studienplätze in diesem besonderen 7-semesterigen Bachelor-Studiengang frei. Das Studium „Wasser- und Infrastrukturmanagement“ soll in einer breit und interdisziplinär angelegten Ausbildung qualifizieren. Managen und Kommunizieren von Prozessen sind dabei genauso wichtig wie die gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen. Die Ausbildung erfolgt unter dem Fokus der Chancengleichheit von Menschen und sensibilisiert in *gesonderten Studienmodulen für den Aspekt des Gender Diversity*. Der neue Studiengang fördert durch Angebote im Bereich von Präsentation, Mediation und Kommunikation auch die sozialen und persönlichen Kompetenzen der Studierenden. „Durch sein breites Ausbildungsspektrum eröffnet dieser *Studiengang besonders auch Frauen* – die bislang im Ingenieurwesen weniger stark vertreten sind – einen interessanten und vielseitigen Weg in einen Ingenieurberuf“, ist sich **Prof. Dr. Gabriele Wernecke** sicher.

Die Bewerbungsfrist endet am **31. März 2014**.

[http://www.hs-koblenz.de/hochschule/organisation/pressebereich/aktuelles/detail/\\_n/studieren-ja-aber-was-jetzt-noch-bewerben-fuer-wasser-und-infrastrukturmanagement/](http://www.hs-koblenz.de/hochschule/organisation/pressebereich/aktuelles/detail/_n/studieren-ja-aber-was-jetzt-noch-bewerben-fuer-wasser-und-infrastrukturmanagement/)

### Pressetipp:

Frauen und Technik: In Deutschland gibt es mehrere Studiengänge nur für Frauen. Die sollen ungestört Freude an technischen Fächern entdecken. Wie im Mädcheninternat geht es aber nicht zu.

Ein Bericht von **Sarah Sommer** auf faz.net

<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/campus/frauen-studiengaenge-frauen-und-technik-12755686.html>

## MentorinnenNetzwerk präsentiert neue Homepage

Das MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik ist eine hochschulübergreifende Einrichtung der zehn hessischen Universitäten und Fachhochschulen. Es fördert Studentinnen und Doktorandinnen der MINT-Fächer.

Dafür sorgen eine neue Optik, eine verbesserte Menüführung und komplett überarbeitete Inhalte. Zeitgleich starten zwei Social-Media-Kanäle; so können alle Mentees und Mentorinnen dazu eingeladen werden, sich bei facebook und XING untereinander zu vernetzen.

Mit über 1800 Mitgliedern gehört das MentorinnenNetzwerk zu den größten Mentoring-Projekten in der europäischen Hochschullandschaft und gilt als Best-Practice-Modell für gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung.

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

## Hochschulperle für Bochumer Projekt „Ingenieurin auf Probe“

Die Hochschule Bochum führt Schülerinnen gezielt an ein technisches Studium heran. Das Projekt „Ingenieurin auf Probe“ verbindet Information, Mentoring, Praktika und Schulungen, um Mädchen für technische Berufe zu begeistern. Dafür vergab der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft die Hochschulperle des Monats November 2013.

Im Projekt „Ingenieurin auf Probe“ lernen die Schülerinnen alles Wissenswerte über den Ingenieursberuf und die Studienmöglichkeiten, in einem zweiwöchigen Unternehmenspraktikum bekommen sie einen Einblick in den Berufsalltag und können in Schulungen Schlüsselqualifikationen erwerben. Darüber hinaus stehen den Schülerinnen Mentorinnen zur Seite, die selbst ein technisches Studium absolvieren. „Das Projekt wirkt gleich in mehrfacher Hinsicht. Es baut Hürden auf dem Weg zu einem technischen Studium ab, gibt Hilfestellung in der Studieneingangsphase und fördert Diversity an der Hochschule. Durch die Praktika in den Partnerunternehmen findet eine enge Verzahnung von Hochschule, Wirtschaft und Region statt. Dieses umfassende Konzept ist vorbildlich“, so die Stifterverbands-Jury.

<http://www.hochschule-bochum.de/schuelerinnen-und-schulen/unsere-angebote-junge-bo/open-bo/ingenieurin-auf-probe.html>

<http://www.hochschulperle.de>

## Von der Industrie in den Hörsaal: erste Professorin für Werkstofftechnik an der TFH

Innovativ, praxisorientiert und berufsbegleitend – diese Eigenschaften passen nicht nur zum Studiengang Angewandte Materialwissenschaften an der Technischen Fachhochschule (TFH) Georg Agricola zu Bochum, sie passen auch zu dessen erster Professorin: **Prof. Dr. Claudia Ernst** wurde zum Wintersemester 2013/14 an die TFH berufen, wo Sie Werkstofftechnik und Werkstoffinformatik lehrt und erforscht. Damit hat zum ersten Mal in der fast 200-jährigen Geschichte der TFH eine Frau eine ingenieurwissenschaftliche Professur inne. Fachliche Schwerpunkte von Prof. Dr.-Ing. Claudia Ernst liegen einerseits in der Entwicklung und Prüfung metallischer High-Tech-Werkstoffe für Anwendungen vom Maschinenbau bis zur Automobilindustrie, andererseits in der computerge-

stützten Simulation des Legierungsdesigns und der Herstellprozesse. „Wir freuen uns, mit Frau Professor Ernst eine hervorragende Wissenschaftlerin mit beeindruckender Erfahrung in der Industrie für uns gewonnen zu haben. Dass wir endlich auch eine ingenieurwissenschaftliche Professorin haben, war längst überfällig. Ich wünsche mir, dass viele unserer Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen diesem Beispiel folgen und eine Hochschulkarriere anstreben.“, erklärte TFH-Präsident **Prof. Dr. Jürgen Kretschmann**.

Quelle: Presseinformation der Technischen Fachhochschule Georg Agricola zu Bochum, 13.01.2014.

[http://mv.tfh-bochum.de/fb2\\_vz\\_materialwissens011.html](http://mv.tfh-bochum.de/fb2_vz_materialwissens011.html)

## Sofja Kowalewskaja als Mathematikerin und schillernde Projektionsfigur

Unterstützt im Rahmen des **Ada-Lovelace-Programms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Naturwissenschaften und der Mathematik** geht **Eva Kaufholz-Soldat** an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz in ihrer Doktorarbeit am Institut für Mathematik der Frage nach, was Sofja Kowalewskaja so interessant macht, dass mannigfach über sie geschrieben wurde und dass sie von unterschiedlichen und teils konträren Seiten vereinnahmt wurde, um irgendwelche Ideen oder Ideologien zu transportieren. Während zum Beispiel die Frauenbewegung im 19. Jahrhundert Kowalewskaja als Heroin zeigt, wird ihr früher Tod mit 41 Jahren von der konservativen Gegenseite als Indiz gewertet, dass diese Art von Tätigkeit und Lebenswandel für Frauen doch nur schädlich sei. „Sofja Kowalewskaja wird über die Darstellung ihrer mathematischen Arbeiten hinaus in verschiedenen Kontexten porträtiert, sie wird konstruiert und instrumentalisiert. Ein Blick auf die Veröffentlichungen über Kowalewskaja ist gleich-

zeitig ein Blick auf die jeweilige Epoche“, so Eva Kaufholz-Soldat. Kaufholz-Soldat wird das Leben der schillernden Mathematikerin nicht in einer neuen Biografie aufrollen, sondern analysieren, wie zu unterschiedlichen Zeiten über sie geschrieben und berichtet wurde

<http://www.uni-mainz.de/presse/59447.php>

## Louis-Jeantet Preis für Medizin 2014

Ähnlich einem Aktenvernichter zum Zerkleinern von unerwünschten oder potenziell gefährlichen Dokumenten, verwenden Zellen molekulare Maschinen, die unbrauchbare oder defekte Makromoleküle abbauen.

**Elena Conti**, Direktorin am Max-Planck-Institut für Biochemie in Martinsried bei München, entschlüsselte in atomarer Auflösung, wie defekte RNA erkannt und beseitigt wird. Für ihre Forschungsarbeiten zu dieser Form der zellulären Qualitätskontrolle wurde die Biochemikerin und Strukturbiologin jetzt mit dem Louis-Jeantet Preis für Medizin 2014 geehrt. Die Auszeichnung ist mit einem Preisgeld von 700.000 Schweizer Franken (ca. 570.000 Euro) verbunden und wird von der Louis-Jeantet Stiftung am 9. April 2014 in Genf verliehen.

[http://www.biochem.mpg.de/3788875/070\\_Conti\\_Louis\\_Jeantet](http://www.biochem.mpg.de/3788875/070_Conti_Louis_Jeantet)

## Vier Wissenschaftlerinnen erhalten Polytechnik-Preis

Für ein bundesweit einmaliges Konzept hat **Prof. Dr. Kornelia Möller** vom Seminar für Didaktik des Sachunterrichts der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU), den mit 50.000 Euro dotierten Polytechnik-Preis 2013 der Stiftung Polytechnische Gesellschaft erhalten. Der Preis wurde am 12. November 2013 in Frankfurt am Main verliehen. Insgesamt waren fünf Projekte nach einem intensiven Auswahlverfahren nominiert worden. Zweitplatzierte sind **Prof. Dr. Hedwig Gasteiger** (Ludwig-Maximilians-Universität München), **Prof. Dr. Gisela Lück** (Universität Bielefeld) und **Prof. Dr. Brunhilde Marquardt-Mau** (Universität Bremen). Sie erhielten jeweils 5000 Euro.

<http://www.sptg.de/polytechnik-preis-verleihung.aspx>

## Clara Immerwahr Award 2014

The Clara Immerwahr Award, launched by UniCat in 2011, is conferred annually to a **young female scientist from Germany or abroad** at an early stage of her career (postdoctoral fellow, junior researcher) for outstanding results in Catalysis Research. It is associated with a financial support of 15.000 Euro for a research stay at UniCat and thought to establish close collaborative links with UniCat working groups. The Award serves as an excellent exemplar of the promotion of outstanding young female scientists and is another successful measure taken by UniCat aimed at advancing female researchers. The Clara Immerwahr Award winner 2014, **Dr. Teresa Santos-Silva**, NOVA University of Lisbon, will be honored during a public ceremony involving a guest lecture held by **Prof. Dr. Linda H. Doerrer**, Boston University, on February 21st, 2014 at TU Berlin.

<http://www.unicat.tu-berlin.de/Clara-Immerwahr-Award-2014.807.0.html>

## Caroline-von-Humboldt-Preis

Der Caroline-von-Humboldt-Preis wird jährlich an exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der Humboldt-Universität für herausragende Forschung verliehen und ist der **höchstdotierte Forschungspreis seiner Art in Deutschland**. Preisträgerin 2013 ist **Noa Shenkar**. Die Biologin der Tel Aviv University wurde für ihre exzellente Forschungsarbeit zum Thema „Ascidians (Chordata, Ascidiacea) as bio-indicators of the marine environment“ ausgezeichnet. Die Humboldt-Universität zielt mit diesem Preis auf eine nachhaltige Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen aller Fachbereiche sowie auf eine Erhöhung der Sichtbarkeit hervorragender Leistungen von Frauen in der Wissenschaft.

<http://www.hu-berlin.de/ueberblick/ehrungen/caroline-von-humboldt-preis>

## Caroline-von-Humboldt-Professur 2014

Die Humboldt-Universität zu Berlin (HU) zeichnet **Claudia Draxl** mit der Caroline-von-Humboldt-Professur 2014 aus. Die HU-Physikerin wird damit für ihre herausragenden Leistungen in der Forschung ausgezeichnet. Die Namensprofessur ist mit 80.000 Euro dotiert wurde 18. Dezember im Rahmen einer Festveranstaltung verliehen.

Die HU hat den Preis **erstmalig** im vergangenen Jahr vergeben und fördert damit abwechselnd Wissenschaftlerinnen der Geistes- oder Sozialwissenschaften und der Naturwissenschaften. Die Auszeichnung ist Teil des Caroline-von-Humboldt-Programms, das die Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen im Rahmen der Exzellenzinitiative an der HU bündelt.

[http://www.hu-berlin.de/pr/pressemitteilungen/pm1311/pm\\_131129\\_00](http://www.hu-berlin.de/pr/pressemitteilungen/pm1311/pm_131129_00)

## Innovatorinnen unter 35

Das Innovationsmagazin Technology Review fördert junge, herausragende Technik-Talente und hatte im Jahr 2013 anlässlich seines zehnjährigen Bestehens erstmals den Nachwuchswettbewerb „Innovatoren unter 35“ ausgeschrieben. Aus 45 Bewerbungen hat die Jury fünf GewinnerInnen ausgewählt.

Diese Wissenschaftlerinnen wurde ausgezeichnet:

Die Unternehmerin **Anke Domaske** hat einen Weg gefunden, Textilfasern aus Milchresten herzustellen. Das Verfahren kommt ohne Chemie, Abfälle und Umweltzerstörung aus. 2011 gründete die 30-jährige in Hannover die Qmilch GmbH, um die Milchfasern im großen Maßstab zu produzieren.

**Prof. Dr. Verena Wolf** forscht im Bereich der Biomathematik. Mit den Methoden der Professorin für Modellierung und Simulation an der Universität des Saarlandes können z. B. Differenzierung und Transdifferenzierung von Zellen um einiges präziser und effizienter als mit dem Computer simuliert und analysiert werden.

<http://www.heise.de/tr/thema/tr35>

## Karl-Schwarzschild-Medaille

### für Prof. Dr. Margaret J. Geller

Die Astronomische Gesellschaft ehrt eine Pionierin in der Kartografie des Universums: Die Astrophysikerin **Margaret J. Geller** vom Harvard-Smithsonian Center for Astrophysics, Cambridge / Massachusetts, USA, erhält dieses Jahr die Karl-Schwarzschild-Medaille der Astronomischen Gesellschaft (AG), eine der **höchsten Auszeichnungen** in diesem Bereich in Deutschland. Mit der Medaille ehrt die AG herausragende Leistungen von grundlegender Bedeutung in der astronomischen Forschung. Mar-

garet J. Geller ist für ihre Arbeit auf dem Gebiet der extragalaktischen Astronomie und der Kosmologie bekannt und zählt zu den Pionieren in der Erforschung und Kartografie der großräumigen Strukturen des Universums.

Die Karl-Schwarzschild-Medaille wird Prof. Geller bei der diesjährigen Herbsttagung der Astronomischen Gesellschaft verliehen, die vom 22. bis 26. September 2014 in Bamberg stattfinden wird.

<http://www.astronomische-gesellschaft.org/de/pm-schwarzschild-2014.de-1>

## ..... Pressekit Girls'Day 2014 - Forschungsergebnisse zu Mädchen mit Migrationshintergrund

Arzt- bzw. Zahnarzhelferin und Friseurin - die Hälfte der jungen Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit macht Ausbildungen in nur *fünf* Berufen. Interessieren sich diese Mädchen nur für ein eingeschränktes Berufsspektrum?

Im Gegenteil: Sie haben viele Wünsche in Bezug auf ihr Berufsleben und sie träumen mehr als Mädchen ohne Migrationshintergrund von „klassischen Karriereberufen“ wie Ärztin oder Juristin! Sobald sie aber mit der konkreten Suche nach Ausbildungsmöglichkeiten beginnen, schränken sie ihre Wünsche drastisch ein und passen sie an wahrgenommene Arbeitsmarktrealitäten an.

Diese und andere interessante Ergebnisse stellt der neueste Band der „Forschungsreihe Girls'Day“ vor.

Darin werden relevante Befragungsergebnisse aus der Evaluation des Girls'Day - Mädchen-Zukunftstags veröffentlicht.

<http://mediaserve.kompetenzz.net/?c=775&tk=e42ae3455e>

### Der Girls'Day 2014

*Achtung:* Dieses Jahr findet der Girls'Day wegen der Osterferien schon am **27. März** statt! 2015 dann wieder wie gewohnt im April, am 23.

Am Girls'Day öffnen Unternehmen, Betriebe und Hochschulen in ganz Deutschland ihre Türen für Schülerinnen ab der 5. Klasse. Die Mädchen lernen dort Ausbildungsberufe und Studiengänge in IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik kennen, in denen Frauen bisher eher selten vertreten sind. Oder sie begegnen weiblichen Vorbildern in Führungspositionen aus Wirtschaft und Politik.

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

## 04

HOCHSCHULEN,  
HOCHSCHULFORSCHUNG

## Gender-Report 2013: Studie zur Gleichstellung auf dem Campus erschienen

**Geschlechtergerechte Hochschule bleibt Ziel der Politik – Akademische Karrieren verlaufen weiter ungleich**

Auf allen Qualifikationsstufen des Hochschul- und Wissenschaftsbereichs sind seit 2010 mehr Frauen als vorher beschäftigt. Eine geschlechtergerechte Hochschullandschaft gibt es aber immer noch nicht. Das ist das Ergebnis des soeben erschienenen Gender-Reports 2013. „Die Studie hilft uns dabei, bei der Gleichstellung weiter voranzugehen. Auch um unserem Anspruch nachzukommen, wollen wir dieses wichtige Thema im Hochschulzukunftsgesetz berücksichtigen“, sagte Wissenschaftsministerin **Svenja Schulze**.

Der Gender-Report 2013 bietet detaillierte Analysen zu Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken und Wissenschaftskarrieren und spricht Empfehlungen aus. Während bei den Studierenden die Geschlechterparität mittlerweile nahezu erreicht ist, sind gerade einmal 20 Prozent aller Professuren mit einer Frau besetzt. (Zum Vergleich: Im Gender-Report 2010 waren es rund 16 Prozent.) Besonders deutlich wird das Missverhältnis in der Medizin: Der Frauenanteil beträgt bei den Studierenden 64 Prozent, bei den Professuren dagegen nur 17 Prozent. Der diesjährige Schwerpunkt des Gender-Reports liegt auf geschlechterdifferenten Erfahrungen mit Bewerbungs- und Berufungsver-

fahren. Eine Online-Befragung von 1.700 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zeigt, dass die Berufungsverfahren von gut drei Viertel der Professoren als anerkennend und wertschätzend empfunden wurden, aber nur von gut der Hälfte der Professorinnen. **Dr. Beate Kortendiek**, die Koordinatorin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, die den Gender-Report 2013 mit ihren Mitarbeiterinnen erarbeitet hat, weist darauf hin, dass „geschlechtsdifferenzierte Daten und Analysen nicht nur Strukturen sichtbar machen, sondern auch dazu beitragen, diese nachhaltig zu verändern.“

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW ist ein vom Wissenschaftsministerium des Landes unterstützter Zusammenschluss von derzeit 260 Wissenschaftlerinnen an NRW-Hochschulen. Die Koordinierungsstelle hat ihren Sitz an der Universität Duisburg-Essen. Ansprechpartnerin ist **Dr. Beate Kortendiek**. Die unabhängige wissenschaftliche Studie wurde von den Autorinnen **Beate Kortendiek, Meike Hilgemann, Jennifer Niegel und Ulla Hendrix** verfasst.

<http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/>

Bitte beachten Sie auch den:

Tätigkeitsbericht der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2013

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-18\\_Netzwerk-FGF\\_Taetigkeitsbericht-2013.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-18_Netzwerk-FGF_Taetigkeitsbericht-2013.pdf)

## Gender-Kongress 2014: Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wis- senschaftskarrieren – Potenziale & Perspektiven

Ziel des diesjährigen Gender-Kongresses ist es, sich durch Fachvorträge und in inhaltlich variierenden Zukunftsgesprächen über Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken und Wissenschaftskarrieren zu verständigen und Strategien zur Gleichstellung von Frau und Mann sowie zur Chancengerechtigkeit in allen drei Bereichen zu entwickeln – entsprechend dem im Gender-Report festgestellten Bedarf. Der Gender-Kongress 2014 des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW richtet sich an Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Vertreterinnen und Vertreter der Politik.

Veranstaltungsort: Gelände Zeche Zollverein, SANAA-Gebäude, Gelsenkirchener Straße 209, 45309 Essen, 10:00 Uhr bis 16:00 Uhr

In vier Werkstätten sollen zentrale Forschungsergebnisse sowie Handlungsansätze und (hochschul-)politische Interventionen gemeinsam beraten werden:

- Wissenschaftskarrieren – der Weg zur Professur
- Gleichstellungsstrukturen – neue Kooperationen oder Konkurrenzen?
- Geschlechtergerechte Führung – Ungleichheiten auf Hochschulleitungsebene überwinden
- Geschlechtersegregation in den Fächergruppen – fachkultureller Handlungsbedarf

Der Gender-Kongress wird organisiert durch die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Kontakt: Dr. Beate Kortendiek, Telefon 0201 183-6134, Meike Hilgemann, Telefon 0201 183-6301, E-Mail: [genderkongress@netzwerk-fgfg.nrw.de](mailto:genderkongress@netzwerk-fgfg.nrw.de)

[http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Einladung\\_Gender\\_Kongress\\_2014.pdf](http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Einladung_Gender_Kongress_2014.pdf)

## BuKoF- Stellungnahme zum Koalitionsvertrag

Mit ihrer Pressemitteilung vom 17.12.2013 hat die BuKoF politisch auf die Aspekte des Koalitionsvertrags aufmerksam gemacht, die produktiv für die geschlechterpolitische Arbeit an den Hochschulen genutzt werden können:

„Der Koalitionsvertrag schafft eine gute Grundlage, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung verbindlich voran zu bringen.

Die BuKoF nimmt die Zusage zur Einführung einer am Kaskadenmodell orientierten Zielquote für Führungspositionen in der Wissenschaft erfreut zur Kenntnis. Jetzt gilt es, die Realisierung durch Bundes- und Landespolitik zu begleiten sowie mit Anreizen und Sanktionen zu versehen.

Die BuKoF begrüßt das Vorhaben, bei Vereinbarungen über neue Förderinstrumente für die Wissenschaft auf die Einhaltung von qualitativen und quantitativen Gleichstellungsstandards zu achten. Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft müssen dafür weiter entwickelt werden, so dass sie für alle Hochschultypen und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen anwendbar sind und auch für die Forschungsförderung und Ressortforschung des Bundes verbindlich gelten.

Mit der Fortsetzung des Professorinnenprogramms stärkt die zukünftige Bundesregierung ein gleichstellungspolitisch wirksames Instrument und eröffnet Perspektiven, den angestoßenen Kulturwandel nachhaltig voranzutreiben.



Der Koalitionsvertrag macht deutlich: Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterforschung gehören als Qualitätsmerkmal in alle Programme der Wissenschaftsförderung wie etwa in den Hochschulpakt, den Pakt für Forschung und Innovation sowie in die Perspektivenentwicklung des deutschen Wissenschaftssystems.“

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

## Junges Kolleg: Stellungnahme und Umfrage zum Thema „Frauenquote in der Wissenschaft“

Die AG Hochschulpolitik des Jungen Kollegs der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste spricht sich im Falle einer Einführung einer Frauenquote in der Wissenschaft für ein flexibles Kaskadenmodell aus. Dieses solle auf die Neuberufungen von Professorinnen und Professoren angewendet werden, aber nicht auf die in der betroffenen Fakultät zum jeweiligen Zeitpunkt bereits installierten Professuren. Außerdem mahnt das Junge Kolleg eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft an und setzt sich insbesondere für eine flexible Kinderbetreuung in direkter Nähe zu Universitäten und Forschungseinrichtungen ein.

Frauenquote spaltet Wissenschaftswelt: Befragung unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Die politische Debatte um die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote für die Vorstände deutscher DAX-Unternehmen hat die Diskussion darüber, ob eine Quotenregelung ein probates Mittel staatlicher Gleichstellungspolitik ist, an einem konkreten Beispiel festgemacht und intensiviert. Auch im Hinblick auf die deutschen Hochschulen und Forschungsinstitute wird seit längerem über Mechanismen nachgedacht, mit denen eine Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen,

insbesondere in den leitenden Positionen, erreicht werden kann.

Die Arbeitsgruppe „Hochschulpolitik“ des Jungen Kollegs der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste hat sich deshalb im Rahmen einer Online-Umfrage mit dem Thema „Frauenquote in der Wissenschaft“ beschäftigt, um so ein Meinungsbild unter unmittelbar betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu erhalten. Die Umfrage, an der 1172 Hochschulmitarbeiterinnen und -mitarbeiter aus ganz Deutschland teilgenommen haben, ist zwar nicht repräsentativ, bietet aber dennoch einen aufschlussreichen Einblick in die Auffassungen dieser Berufsgruppe zur Frauenquote. Das Spektrum der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erstreckt sich vom Studenten bis zur Universitätsprofessorin, wobei die Gruppe der Promovierenden und Postdocs am stärksten vertreten ist und weitaus mehr Frauen als Männer abgestimmt haben (66.4 % weiblich, 33.6% männlich).

Die Umfrage zeigt zunächst einen deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschied in der grundsätzlichen Beurteilung einer Frauenquote für die Wissenschaft: Frauen bewerten eine Quotenregelung überwiegend positiv. Sie gehen, im Gegensatz zu Männern, mehrheitlich von einer noch immer bestehenden Diskriminierung von Frauen im Wissenschaftssystem aus und sind der Meinung, dass eine Frauenquote die Gleichstellung von Frauen und Männern an Universitäten und mittelbar die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie verbessern könnte. Männer stehen einer Frauenquote dagegen mehrheitlich kritisch gegenüber. Sie können sich die Einführung einer Frauenquote eher als längerfristiges Ziel vorstellen. Die männlichen Teilnehmenden bezweifeln außerdem, dass eine Frauenquote die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft verbessern und Frauen verstärkt zur Entscheidung für den Professorenberuf bringen könnte. Auch an mittelbare positive Effekte einer Frauenquote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Forschungsarbeit glauben sie nicht. Dieser geschlechterspezifische Unterschied bei der Beurteilung der Frauenquote ist umso stärker ausgeprägt, je höher die Befragten in der universitären Hierarchie stehen. So ist die Meinungs-

differenz zwischen Professorinnen und Professoren besonders stark, bei jüngeren Akademikern und Akademikerinnen hingegen weniger ausgeprägt.

Bei beiden Geschlechtern findet hinsichtlich der Ausgestaltung einer Quotenregelung das sogenannte Kaskadenmodell die breiteste Akzeptanz. Bei einem Kaskadenmodell wird die anzustrebende Frauenquote in einer Beschäftigungsgruppe durch die auf der jeweils darunter stehenden Qualifizierungsstufe erreichte Quote bestimmt. Überdies bevorzugen Männer und Frauen eine langfristig zu erfüllende Quotenregelung gegenüber einer Regelung, die die Erfüllung einer Quote kurzfristig verlangt.

Die AG Hochschulpolitik plädiert angesichts der Ergebnisse der Umfrage und der Erfahrungen der Mitglieder als Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler dafür:

- Im Falle der Einführung einer Frauenquote ein präzises, im Einzelnen zu diskutierendes Kaskadenmodell zu wählen.
- Die sich aus dem Kaskadenmodell ergebenden Quoten sollten auf die Neuberufungen von Professoren und Professorinnen angewendet werden, nicht auf die in der betroffenen Fakultät zum jeweiligen Zeitpunkt bereits installierten Professuren. Damit soll vermieden werden, dass nur Frauen eingestellt werden, bis die Quote erfüllt ist. Denn dies würde eine ganze Generation männlicher Nachwuchswissenschaftler faktisch von der Berufung ausschließen und so benachteiligen.

Erläuterungen und ein Beispiel finden Sie unter folgendem Link:

[http://www.awk.nrw.de/pressemedien/detailansicht-presse/2013-10-25-stellungnahme-der-ag-hochschulpolitik-des-jungen-kollegs-zum-thema-frauenquote-in-der-wissenschaft.html?tx\\_ttnews\[backPid\]=51](http://www.awk.nrw.de/pressemedien/detailansicht-presse/2013-10-25-stellungnahme-der-ag-hochschulpolitik-des-jungen-kollegs-zum-thema-frauenquote-in-der-wissenschaft.html?tx_ttnews[backPid]=51)

*Bitte lesen Sie auch:*

Wanka spricht sich klar für Frauenquote aus

*Eine gesetzliche Frauenquote kann nach Meinung der Bundesbildungsministerin Johanna Wanka „enorm viel bewegen“. Früher sei sie aufgrund von Erfahrungen in der DDR gegen eine solche Quote gewesen – nun habe sie aber „dazugelernt“.*

[http://www.focus.de/politik/deutschland/kann-enorm-viel-bewegen-wanka-spricht-sich-klar-fuer-frauenquote-aus\\_id\\_3601470.html](http://www.focus.de/politik/deutschland/kann-enorm-viel-bewegen-wanka-spricht-sich-klar-fuer-frauenquote-aus_id_3601470.html)

Initiative gegen Frauenförderung an der Uni: *Qual der Quote* – Frauenförderung an der Uni wird zur Männerdiskriminierung. Das findet zumindest der Wirtschaftswissenschaftler Günter Buchholz. Er hat eine Erklärung <http://frankfurter-erklarung.de/> gegen die Hochschul-Quote verfasst – den Nachweis für seine Behauptungen bleibt der emeritierte Professor jedoch schuldig.

Ein Bericht von Ralf Steinbacher.

<http://www.sueddeutsche.de/bildung/initiative-gegen-frauenfoerderung-an-der-uni-qual-der-quote-1.1821064>

## BuKoF: Sicherung der Geschlechtergerechtigkeit in der Systemakkreditierung

In einem offenen Brief an Prof. Dr. Reinhold Grimm, den Vorsitzenden des Akkreditierungsrates, hat die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) um Unterstützung gebeten, dass Systemakkreditierungen nur dann erteilt werden, wenn die Hochschulen Konzepte zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit nachweisen, die bei der Studiengangsentwicklung zwingend berücksichtigt werden. Die Reakkreditierung der Privaten

Hochschule Göttingen PFH wurde hier als positives Beispiel genannt. (s. a. nächster Beitrag!)

Offener Brief vom 29.01.2014 im Wortlaut:

„Sehr geehrter Herr Professor Grimm,

im Namen des Vorstands der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) möchte ich auf diesem Wege an Sie appellieren, sich dafür einzusetzen, dass Systemakkreditierungen nur dann erteilt werden, wenn die Hochschulen Konzepte zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit nachweisen, die bei der Studiengangsentwicklung zwingend berücksichtigt werden.

Die „Kriterien für die Akkreditierung von Studiengängen“ sehen vor, dass „auf der Ebene des Studiengangs die Konzepte der Hochschule zur Geschlechtergerechtigkeit (...) umgesetzt werden. Hingegen heißt es in den Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung (Beschluss des Akkreditierungsrates vom 08.12.2009, zuletzt geändert am 20.02.2013) im Abschnitt über die Systemakkreditierung lediglich: „Ebenso können sämtliche Anforderungen an die Studierbarkeit, (...) Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit (...) weitere mögliche Untersuchungsgegenstände sein.“ Damit tritt die Notwendigkeit, Genderaspekte in der Studiengangsentwicklung sowie in der allgemeinen Studien- und Prüfungsorganisation zu berücksichtigen, stark in den Hintergrund.

Wir plädieren dafür, dass die Gutachterinnen und Gutachter konkrete Gleichstellungskonzepte der Hochschulen mit hoher Verbindlichkeit einfordern, was dazu beitragen würde, dass Genderaspekte bei der Studiengangsentwicklung der Hochschulen mit Systemakkreditierung künftig einen höheren Stellenwert erhalten.

Erfreut haben wir die Stellungnahme des Wissenschaftsrats zur institutionellen Reakkreditierung der Privaten Hochschule Göttingen vom 24.01.2014 zur Kenntnis genommen, in der der geringe Frauenanteil bei Beschäftigten und Studierenden kritisiert wird sowie die Beachtung von Gleichstellungsaspekten bei der Rekrutierung und die Etablierung von Diversity Management als Hochschulziel angemahnt wird.

In Erwartung Ihrer Antwort verbleiben wir

Hochachtungsvoll  
Ehregard Heinzig  
Für den Vorstand“

[http://www.bukof.de/tl\\_files/Veroeffentl/sn-14\\_akkreditierung.pdf](http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/sn-14_akkreditierung.pdf)

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

<http://www.akkreditierungsrat.de/index.php?id=vorstand&size=sttgnpbl>

## Diversity Management an der PFH – Private Hochschule Göttingen

Auf seinen Wintersitzungen hat der Wissenschaftsrat die PFH – Private Hochschule Göttingen für fünf Jahre reakkreditiert.

Die 1994 als Präsenzhochschule gegründete Einrichtung mit wirtschaftswissenschaftlicher Prägung bietet inzwischen auch betriebswirtschaftliche Fernstudiengänge an. Außerdem hat sie ihre Schwerpunkte um die Bereiche Ingenieurwissenschaften und Healthcare erweitert und ist an weitere Standorte in Stade und Berlin expandiert. Das Angebot umfasst zwölf Präsenz- und Fernstudiengänge im Bachelor- und Masterbereich.

Eine der Auflagen für die Reakkreditierung in der Stellungnahme des WR lautet: **Die Reakkreditierung der Einrichtung ist mit der Auflage verbunden, das Diversity Management als Ziel im Leitbild der Hochschule zu verankern.**

„Bereits im Bewertungsbericht der ZEVA zur Erstakkreditierung wurde der PFH „Nachholbedarf bei der Gleichstellung“ attestiert. Bislang konnte in diesem Bereich allerdings keine signifikante Verbesserung erreicht werden. Daher muss das Diversity Management als Ziel im Leitbild der Hochschule verankert

werden, um nach innen wie außen größere Verbindlichkeit herzustellen. Bei der Besetzung aller Stellen muss die Hochschule zukünftig stärkeren Wert auf Gleichstellungsaspekte legen. Zur Verbesserung der Gleichstellung an der PFH sollte die Hochschule Ursachenforschung betreiben und Maßnahmen entwickeln, die geeignet sind, den Anteil von Frauen an den Beschäftigten zu erhöhen. Hierzu sollte sie externen Sachverstand, beispielsweise von Kuratoriumsunternehmen, die bereits über Konzepte zum Diversity Management verfügen, zu Rate ziehen."

<http://www.wissenschaftsrat.de/index.php?id=1208&L>

<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3641-14.pdf>

## Wissenschaftskarrieren und Chancengleichheit in Hochschule und Forschung - Aktuelle Forschungsergebnisse

Wie hängen individuelle Betreuungs- und Förderungserfahrungen durch Hochschullehrende und das Karrierehandeln des wissenschaftlichen Nachwuchses im Übergang zur Postdoc-Phase zusammen? Und wie deuten Hochschullehrende ihr eigenes professionelles Handeln in der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und in Bezug auf die Herstellung von Chancengleichheit der Geschlechter? Diese Fragen standen im Mittelpunkt des von **Dr. Heike Kahlert** geleiteten Forschungsprojekts „**Statuspassage Promotion: Betreuung und Förderung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie**“, das mit Unterstützung der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW) und der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) durchgeführt wurde. Ausgewählte Ergebnisse sind überblicksartig in einer Broschüre zusammengestellt, die online erhältlich ist.

Darüber hinaus wurde der Ergebnisbericht des Vorläuferprojekts „**Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie**“, das ebenfalls mit Unterstützung der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW) und der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) durchgeführt wurde und auch unter der Leitung von **Dr. Kahlert** stand, aktualisiert. In dem Vorhaben wurde untersucht, warum weniger Frauen als Männer nach der Promotion eine Habilitation oder eine äquivalente wissenschaftliche Qualifikation anstreben oder gar abschließen und worin die Gründe hierfür auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene liegen. Ausgewählte Ergebnisse dieses Projekts sind auch in Broschürenform online zugänglich.

Beide Forschungsprojekte wurden, aufeinander aufbauend, von 2008 bis 2012 aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union (ESF) gefördert.

[http://www.heike-kahlert.de/images/downloads/Broschuere\\_Gatekeeping\\_2013.pdf](http://www.heike-kahlert.de/images/downloads/Broschuere_Gatekeeping_2013.pdf)

[http://www.heike-kahlert.de/images/downloads/Broschuere\\_Wissenschaftskarrieren\\_2011.pdf](http://www.heike-kahlert.de/images/downloads/Broschuere_Wissenschaftskarrieren_2011.pdf)

<http://www.heike-kahlert.de/>

## Berufsfelder im Professionalisierungsprozess: Geschlechtsspezifische Chancen und Risiken

Mit der Akademisierung von Ausbildungen verbinden sich Hoffnungen auf eine geschlechtliche Durchmischung bisheriger „Frauenberufe“. Doch zeigt die Erfahrung, dass neu entstehende Führungspositionen überproportional von Männern besetzt werden, während unterprivilegierte Posi-

tionen den Frauen zufallen. Das Ende Oktober 2013 erschienene Heft der Zeitschrift „die hochschule“ fragt, wie sich die Herausbildung solcher Geschlechterhierarchien verhindern lässt.

Die Soziale Arbeit, die Betreuung von Kleinkindern und die Geburtshilfe durch Hebammen und Geburtshelfer sind Tätigkeitsfelder, die eines gemein haben: Sie sind Gegenstand von Bemühungen um eine Professionalisierung. Im Zentrum der Professionalisierungsbemühungen steht die Etablierung neuer Studienangebote. Diese zielt nicht nur auf eine Qualitätssteigerung in der beruflichen Praxis, sondern verfolgt zwei weitere Ziele: eine Attraktivierung der jeweiligen Berufe für potentielle Berufseinsteiger/innen und die Statusverbesserungen für die im jeweiligen Feld Tätigen.

In einer ganzen Reihe von Feldern, die sich derzeit in Professionalisierungsprozessen befinden, arbeiten ganz überwiegend Frauen. Aus Gründen der Geschlechtergerechtigkeit, aber auch im Hinblick auf die Präsenz männlicher Rollenvorbilder in pädagogischen Berufen gilt eine stärkere geschlechtliche Durchmischung einstiger Frauenberufe allgemein als wünschenswert. Auch dieses Ziel soll auf dem Wege der Statusverbesserung erreicht werden: Für Männer werden Frauenberufe, so die gängige Einschätzung, vor allem dann interessant, wenn Berufsprestige, Gehalt und Aufstiegschancen eine Steigerung erfahren. Hier drohen jedoch Zielkonflikte. Mit Professionalisierungsprozessen verbinden sich typischerweise auch geschlechtsspezifische Schließungs- bzw. Marginalisierungsprozesse:

Die neu entstehenden beruflichen Chancen werden tendenziell eher von Männern als von Frauen in berufliche Karrieren umgemünzt; infolge geschlechtsspezifischer Schließungsmechanismen besetzen Männer überproportional die Führungspositionen, während die Kerntätigkeiten – im Fall des frühpädagogischen Berufsfelds etwa die unmittelbare Arbeit mit Kleinkindern – von Frauen ausgeübt werden.

Das Studium von Professionalisierungsprozessen der jüngeren und fernerer Vergangenheit hält

für die Bewältigung dieser Problemlage wichtige Lehren bereit. Die Autorinnen und Autoren des Themenschwerpunkts behandeln die geschlechtsspezifischen Auswirkungen ausgewählter Professionalisierungsprozesse auf unterschiedlichsten Berufsfeldern. Sie stellen den Wandel von Arbeitsfeldern im Zuge von Professionalisierungsprozessen dar, arbeiten Faktoren heraus, die einen Wandel in der Geschlechterordnung des jeweiligen Felds begünstigten oder hemmten und erörtern mögliche Interventionsmaßnahmen, mit denen geschlechtsspezifischen Hierarchiedifferenzierungen etwas entgegengesetzt werden kann.

Hier finden Sie eine Übersicht der Beiträge:

<http://www.hof.uni-halle.de/journal/dhs113.htm>

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

## Landeshochschulgesetz in Baden-Württemberg beschlossen

Die Landesregierung Baden-Württemberg hat am 4. Februar 2014 das neue Landeshochschulgesetz beschlossen.

„Freiheit und Verantwortung lösen das Leitbild der unternehmerischen Hochschule ab“, sagte Wissenschaftsministerin Theresia Bauer. Das alte Leitbild habe nie zu den Hochschulen im Land gepasst, Hochschulen brauchten Freiheit, um kreativ und innovativ sein zu können. „Im Dialog mit Hochschulen, Wissenschaft, Studierenden und Verbänden haben wir eine Gesetzesnovelle entwickelt, die Freiräume gewährt und zugleich Transparenz, Chancengleichheit und die Beteiligung der Hochschulmitglieder sicherstellt“, so die Ministerin.

Ein Schwerpunkt des neuen Gesetzes liegt auf Verbesserungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs:

- Karrierewege zur Professur attraktiver gestalten: Die **Juniorprofessur** wird weiterentwickelt; Nachwuchswissenschaftler, die sich bewähren, erhalten eine klare Perspektive auf eine Dauerstelle an ihrer Hochschule („Tenure Track“).
- **Hohe Qualität der Promotionen im Land sichern:** Künftig werden verpflichtend individuelle Promotionsvereinbarungen über das Promotionsprojekt und seine Betreuung festgelegt. Es werden Ombudspersonen als Ansprechpartner für Doktorandinnen und Doktoranden eingeführt, durch neue Konvente erhalten Doktorandinnen und Doktoranden eine Stimme an der Hochschule.
- **Kooperationen zwischen Universitäten und HAWen stärken:** Um hervorragenden Absolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWen) den Zugang zur Promotion zu erleichtern, werden die Kooperationen zwischen Universitäten und HAWen gestärkt. Zusätzlich eröffnet eine Experimentierklausel künftig die Möglichkeit, dass Zusammenschlüsse von HAWen zeitlich und thematisch begrenzt das Promotionsrecht erhalten können – gebunden an bestimmte Qualitätskriterien.

Daneben sieht das Landeshochschulgesetz außerdem etliche Neuerungen vor:

*Besonders genannt sei hier: Chancengleichheit: Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird gestärkt. Gleichstellungsbeauftragte erhalten ein Stimmrecht in Berufungskommissionen.*

#### Quellen:

<http://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/freiheit-und-verantwortung-fuer-die-hochschulen-im-land/>

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/landeshochschulgesetz/>

[http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/presse/14\\_02\\_04\\_Landtagsfassung\\_3\\_HR%C3%84G.pdf](http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/presse/14_02_04_Landtagsfassung_3_HR%C3%84G.pdf)

## Hochschulzukunftsgesetz NRW

Das Kabinett hat am 12. November 2013 den Referentenentwurf zum Hochschulzukunftsgesetz in NRW verabschiedet.

Der Referentenentwurf wurde zunächst Hochschulen, Gewerkschaften und Berufsverbänden zur Stellungnahme übermittelt. Die Anhörung soll Anfang 2014 abgeschlossen werden, so dass die Anregungen der Hochschulen und Verbände in den Gesetzentwurf einfließen können. Dieser soll noch im Frühjahr 2014 in das parlamentarische Verfahren gehen, damit das Gesetz zum Wintersemester 2014/15 in Kraft treten kann.

#### Kritische Stellungnahmen:

Die Hochschulratsvorsitzenden der nordrhein-westfälischen Universitäten und Fachhochschulen warnten davor, dass ein Hochschulzukunftsgesetz nach dem aktuellen Entwurf der Landesregierung die Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftsstandortes NRW einschränken und den Wirtschaftsstandort stark schwächen würde. Das äußerten sie am 08.01.2014 in der Landespressekonferenz in Düsseldorf, nachdem sie ihre Argumente am Tag zuvor Ministerpräsidentin **Hannelore Kraft** und Wissenschaftsministerin **Svenja Schulze** per Brief mitgeteilt hatten.

[http://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/pressemitteilungen/entry/hochschulzukunftsgesetz\\_schw%C3%A4cht\\_wissenschafts\\_und\\_wirtschaftsstandort](http://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/pressemitteilungen/entry/hochschulzukunftsgesetz_schw%C3%A4cht_wissenschafts_und_wirtschaftsstandort)

Die Landesrektorenkonferenz der Universitäten in Nordrhein-Westfalen (LRK NRW) hat ihren Protest gegen das geplante Hochschulzukunftsgesetz verschärft. „Damit die Leistungsfähigkeit der Universitäten erhalten bleibt, sind die NRW-Universitäten der Überzeugung, dass der vorgelegte Entwurf eines Hochschulzukunftsgesetzes in der jetzigen Form nicht Gesetz werden darf, sondern überarbeitet werden muss,“ heißt es in einer Pressemitteilung vom 14.01.2014. Die zentrale, fünf Punkte umfassende Kritik lesen Sie unter:

<http://www.lrk-nrw.de/lrk/aktuelles/pressemitteilungen/358-14012014-nrw-universitaeten-zum-hochschulzukunftsgesetz.html>

(Falls der Link nicht funktioniert, bitte in die Befehlszeile Ihres Browsers eingeben!)

### Frauen in der Wissenschaft

Bei der nach Feststellung des Landes zu geringen Präsenz von Frauen in Hochschulführungspositionen will das Gesetz gegensteuern. Nach Ansicht des Gesetzgebers sind Frauen in der Wissenschaft und Forschung nach wie vor unterrepräsentiert. Daher soll das Hochschulzukunftsgesetz durch die Einführung verbindlicher Quotenregelungen für die Leitungsebene der Hochschulen und des Kaskadenmodells für mehr Geschlechtergerechtigkeit sorgen.

*§ 3 Abs. 4: „Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming). Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals auf gute Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung.“*

s. a.

- § 24 Gleichstellungsbeauftragte; gleichstellungsbezogene Mittelvergabe
- § 37a Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren

Quelle:

[http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gesetze/Referentenentwurf\\_Hochschulzukunftsgesetz.pdf](http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gesetze/Referentenentwurf_Hochschulzukunftsgesetz.pdf)

<http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschule/hochschulrecht/hochschulzukunftsgesetz/>

## Beschäftigungsbedingungen als Gegenstand von Hochschul- steuerung

### HoF-Studie im Auftrag der Hamburger Behörde für Wissenschaft und Forschung

Angesichts des erheblichen Bedeutungszuwachses von Befristung, Drittmittelfinanzierung und Teilzeit für die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rückt die Frage nach der Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und damit verbunden nach der Wettbewerbsfähigkeit des Hochschulbereichs im Vergleich zu anderen Berufsfeldern für Hochqualifizierte zunehmend in das Zentrum der hochschulpolitischen Diskussion. Gefordert sind hier in erster Linie die Bundesländer, denen im Zuge der Föderalismusreform ein Großteil der Verantwortung für die Gestaltung von Personalstruktur und Beschäftigungsbedingungen übertragen wurde. Vor diesem Hintergrund hat die Hamburger Behörde für Wissenschaft und Forschung eine Studie in Auftrag gegeben, die Aufschluss über Reformbedarf, Handlungsoptionen und Steuerungsmöglichkeiten in Kooperation von Hochschulpolitik und Hochschulpraxis geben soll. In einer ersten Bestandsaufnahme wird ermittelt, in wie weit die Beschäftigungsbedingungen Gegenstand der Landeshochschulgesetze sind bzw. ob sie im Rahmen von Leistungsorientierter Mittelverteilung und Zielvereinbarungen behandelt werden. Daran schließen sich eine Auswertung von Stellungnahmen wissenschaftspolitischer Institutionen und Akteure sowie eine Übersicht zu bereits existierenden Vereinbarungen zu Beschäftigungsstandards an. Abgerundet wird die Analyse durch einen statistischen Vergleich der Beschäftigungssituation an Universitäten unterhalb der Professur nach Bundesländern. Aufbauend auf dieser Recherche

wird unter Einbeziehung des Meinungsbildes von Hamburger Universitätsleitungen, Personalräten, **Gleichstellungsbeauftragten** und Betroffenen diskutiert, mit Hilfe welcher Instrumenten der Hochschulsteuerung auf Landes- und Hochschulebene Einfluss auf die Beschäftigungssituation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeübt werden kann. Der Bericht dient damit der inhaltlichen Fundierung der Diskussion von Reformansätzen in der von der Hamburger Behörde in Kooperation mit den Universitätsleitungen und verschiedenen Interessenvertretungen eingerichteten „Arbeitsgruppe zur Verminderung prekärer Beschäftigungen“.

Gunter Quaißer / Anke Burkhardt:  
Beschäftigungsbedingungen als Gegenstand von Hochschulsteuerung. Studie im Auftrag der Hamburger Behörde für Wissenschaft und Forschung (HoF-Arbeitsbericht 4'2013). Hrsg. vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität. Halle-Wittenberg 2013.

Kontakt: Dr. Anke Burkhardt | [anke.burkhardt@hof.uni-halle.de](mailto:anke.burkhardt@hof.uni-halle.de) | Tel. 03491/466 151

[http://www.hof.uni-halle.de/dateien/pdf/ab\\_4\\_2013.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/pdf/ab_4_2013.pdf)

<http://www.hof.uni-halle.de/publikation/arbeitsbericht/beschaeftigungsbedingungen-als-gegenstand-von-hochschulsteuerung/>

## Hamburg:

### Wissenschaftsbehörde plant Maßnahmen zum Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse

Die **Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten ist an der Ausarbeitung entsprechender Regelungen beteiligt.**

In den letzten Jahren sind an den deutschen Hochschulen zunehmend unsichere Beschäftigungsbedingungen entstanden, die sich nachteilig auf das gesamte Wissenschaftssystem auswirken. Als problematisch haben sich insbesondere die Aspekte Befristung und kurze Befristungsdauer, Teilzeitbeschäftigung sowie unsichere Berufsperspektiven erwiesen. Die Wissenschaftsbehörde hat in einer Arbeitsgruppe mit Vertretern von Hochschulen, Gewerkschaften, Personalräten, Deutschem Hochschulverband und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten Verabredungen getroffen, um die Arbeitsbedingungen für Hamburger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie andere Beschäftigte an den Hochschulen zu verbessern.

Die Regelungen werden im Hamburgischen Hochschulgesetz sowie in einem Verhaltenskodex (Code of Conduct) umgesetzt. Die Initiative entspricht der Zielsetzung im Arbeitsprogramm des Senats, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern. Einen entsprechenden Bericht an die Hamburgische Bürgerschaft hat der Senat am 11. Februar 2014 beschlossen.

Lesen Sie mehr zu den getroffenen Verabredungen der Arbeitsgruppe und den entsprechenden Empfehlungen unter:

<http://www.hamburg.de/bwf/nofl/4266146/2014-02-11-bwf-arbeitsbedingungen.html>



## Erst Karriere und dann Kinder? Elternschaft und beruflicher Erfolg bei Hochschulabsolventen Innen

Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen gründen eine Familie meist erst nach einer Phase der beruflichen Konsolidierung. Doch bei der Aufteilung von Kinderbetreuung und Beruf zwischen den Partnern herrschen dann wieder weitgehend traditionelle Rollenmuster vor. Das zeigt eine Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Befragt wurden mehr als 4.700 Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Jahrgangs 2001 zehn Jahre nach ihrem Studienabschluss.

„Zum Zeitpunkt des Studienabschlusses hatten nur wenige Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Jahrgangs 2001 bereits Kinder: Etwa sieben Prozent waren damals schon Eltern. Der Anteil der Eltern stieg erst sichtbar an, als die Absolventinnen und Absolventen bereits größtenteils beruflich etabliert waren. Das war in der Regel drei Jahre nach dem Abschluss der Fall. Zehn Jahre nach dem Studienabschluss hatten schließlich 60 Prozent Kinder“, erläutert Projektleiter **Kolja Briedis** den typischen Verlauf der Familiengründungsphase von Akademikerinnen und Akademikern. Damit liegt der Anteil an Eltern Akademikerinnen und Akademikern zwar immer noch unter dem Durchschnitt der Bundesbevölkerung. Allerdings äußerten rund ein Drittel der Kinderlosen für die nähere Zukunft und weitere sieben Prozent für die spätere Zukunft einen Kinderwunsch. Da das Alter der (noch) kinderlosen Frauen zehn Jahre nach ihrem Studienabschluss in der Studie im Durchschnitt bei rund 37 Jahren lag, wird ein Teil der Kinderlosen den Kinderwunsch noch umsetzen können.

Die Forscherinnen und Forscher des DZHW haben außerdem untersucht, wie sich die Familiengründung bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen auf die Berufstätigkeit auswirkt. „Es sind vor allem Frauen, die nach der Geburt eines Kindes

die Erwerbstätigkeit unterbrechen. Nur 29 Prozent der Väter, aber 90 Prozent der Mütter haben ihre Beschäftigung nach der Geburt ihres ersten Kindes ruhen lassen“, so Gesche Brandt, die an der Studie mitgewirkt hat. „Allerdings hat die Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 Wirkung gezeigt. In unserer Studie konnten wir feststellen, dass Väter vor 2007 eher selten in Elternzeit gegangen sind. Damals lag der Anteil bei 13 Prozent. Inzwischen ist er zwar auf 42 Prozent gestiegen, aber die Dauer der Unterbrechung ist immer noch erkennbar kürzer als bei Frauen“. Frauen pausieren nach der Geburt des Kindes im Durchschnitt 17 Monate im Beruf, Männer lediglich vier Monate.

Die meisten Mütter und Väter, die in Elternzeit gegangen sind, sind mit der Dauer ihrer Erwerbsunterbrechung nach der Geburt des (jüngsten) Kindes zufrieden. Nur rund jede siebte Frau wünschte sich eine längere Unterbrechungsdauer und nur etwa zehn Prozent der Mütter hätten lieber kürzer oder gar nicht unterbrochen. Von den Männern hätte immerhin gerne ein Viertel eine längere als die realisierte Elternzeit genommen.

Vor allem längere Erwerbsunterbrechungen mindern den beruflichen Erfolg von Hochschulabsolventinnen mit Kindern. Im Vergleich mit ihren kinderlosen Kommilitoninnen oder Müttern mit kurzen Erwerbsunterbrechungen erzielen sie geringere Einkommen und gelangen seltener in Führungspositionen. Mütter reduzieren häufig den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit nach der Familiengründung. Väter arbeiten dagegen zumeist in unverändertem Umfang weiter.

Das DZHW erforscht in regelmäßigen Abständen die Werdegänge von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen. Die Ergebnisse der Untersuchung des Abschlussjahrgangs 2001 sind in der DZHW-Reihe Forum Hochschule erschienen und können kostenfrei heruntergeladen werden:

Fabian, G., Rehn, T., Brandt, G., & Briedis, K.: *Karriere mit Hochschulabschluss? Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahrgangs 2001 zehn Jahre nach dem Studienabschluss* (HIS:Forum Hochschule 10/2013). Hannover: HIS. ISBN 978-3-86426-032-2

Kontakt: Kolja Briedis, Tel.: 0511 1220 232, E-Mail: briedis@dzhw.eu; Gesche Brandt, Tel.: 0511 1220 409, E-Mail: g.brandt@dzhw.eu

[http://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201310.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201310.pdf)

## Charta

### „Familie in der Hochschule“: Hochschulen verpflichten sich zu mehr Familienorientierung

Der Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ hat auf seinem Arbeitstreffen am 17. Januar 2014 in München den Wortlaut einer Charta zur Thematik der Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten beschlossen. Mit der Charta wird die Entwicklung und Etablierung eines unverwechselbaren Marken- und Qualitätskennzeichens von Familienorientierung an deutschen Hochschulen eröffnet, die weit über Mindeststandards hinausgeht. Sie thematisiert die Bereiche Führung und Betreuung, Forschung, Arbeits- und Studienbedingungen, Gesundheitsförderung, Infrastruktur und Vernetzung. Hochschulen, die die Charta unterzeichnen, demonstrieren damit öffentlich ihr Bewusstsein über ihre gesellschaftliche Verantwortung als Bildungs- und Lebensorte, an denen die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft gelebt wird.

Hochschulen und außeruniversitäre Einrichtungen, die sich bereits der Familienorientierung verpflichtet haben, sind aufgerufen, am 26. und 27. Mai 2014 im Rahmen einer Tagung an der Leibniz Universität Hannover die Charta „Familie in der Hochschule“ zu unterzeichnen. Eine breite Unterstützung der Charta soll neue Impulse setzen und den gesellschaftspolitischen Wandel hin zu mehr Familienorientierung vorantreiben.

Mit dem erfolgreichen Hochschulverbund Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ ist seit

2008 ein einmaliges Netzwerk von Hochschulen entstanden, das sich durch einen bundesweiten Dialog und partnerschaftliches Arbeiten auf Augenhöhe auszeichnet. Alle Mitgliedshochschulen weisen eine langjährige Erfahrung zur Initiierung und Umsetzung von Maßnahmen für Familienorientierung an Hochschulen auf. Die erarbeiteten Handreichungen, Werkzeuge und Leitfäden sind praxiserprobt und verdeutlichen die exzellente Qualität der umgesetzten Maßnahmen.

Den Wortlaut der Charta finden Sie unter:

<http://www.familie-in-der-hochschule.de/charta>

Kontakt: Heike Bartholomäus, BTU Cottbus-Senftenberg, heike.bartholomaeus@tu-cottbus.de

<http://www.familie-in-der-hochschule.de/cms/?getObject=1083>

[http://www.familie-in-der-hochschule.de/downloads/FidH\\_Charta\\_Download.pdf](http://www.familie-in-der-hochschule.de/downloads/FidH_Charta_Download.pdf)

<http://www.familie-in-der-hochschule.de>

Bitte beachten Sie auch  
die soeben erschienene Publikation:

Metz-Göckel, Sigrid; Heusgen, Kirsten; Möller, Christina; Schürmann, Ramona; Selent, Petra:

Karrierefaktor Kind: Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem

Budrich 2014, ISBN-13: 978-3847401308

Weitere Infos finden Sie auch unter  
12. Neuerscheinungen in diesem Journal.

[http://www.budrich-verlag.de/upload/files/artikel/00000936\\_010.pdf?SID=621abcb7f36e49fa93ade9114059db2b](http://www.budrich-verlag.de/upload/files/artikel/00000936_010.pdf?SID=621abcb7f36e49fa93ade9114059db2b)

## Zahl der Erstsemester im Studienjahr 2013 gestiegen

Im Studienjahr 2013 (Sommersemester 2013 und Wintersemester 2013/2014) nahmen nach ersten vorläufigen Ergebnissen 506.600 Studienanfängerinnen und -anfänger, **darunter rund die Hälfte junge Frauen**, ein Studium auf. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilte, stieg die Zahl der Erstsemester damit im Vergleich zu 2012 um 2% und erreichte nach dem Rekordwert des Jahres 2011(518.700) den zweithöchsten Stand, der jemals erzielt wurde.

Besonders hoch ist bei einem Vorjahresvergleich der Anstieg der Studienanfängerinnen in der Informatik an Universitäten (plus 20 Prozent) sowie in der Elektrotechnik an Fachhochschulen (plus 16,5 Prozent) (vgl. auch „**Überdurchschnittlicher Anstieg von Studienanfängerinnen in den MINT-Fächern**“ unter der Rubrik 03 Gleichstellungspolitik in diesem Journal).

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/11/PD13\\_399\\_213pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/11/PD13_399_213pdf.pdf?__blob=publicationFile)

Der Präsident der Gesellschaft für Informatik e.V. (GI), **Prof. Dr. Oliver Günther** stellte allerdings fest, dass die Informatik insbesondere bei den Frauen noch Nachholbedarf habe: „Auch wenn der Anteil der Studentinnen in der Informatik langsam steigt, ist noch immer nur ein gutes Fünftel der Informatikerstsemester weiblich. Hier müssen wir unbedingt deutlicher herausstellen, wie vielfältig und teamorientiert die Informatik ist, und wie gut die Berufsaussichten, um eben auch die Frauen für unser Fach zu begeistern“, so Günther.

<http://www.gi.de/aktuelles/meldungen/detailansicht/article/rekordhoch-bei-informatik-erstsemestern-4-mehr-studienanfaenger-in-der-informatik.html>

## 20. Sozialerhebung: Ausländische Studierende in Deutschland 2012

Deutschland genießt als Studienland bei jungen Menschen im Ausland einen guten Ruf. Die Attraktivität des deutschen Hochschulsystems spiegelt sich in der anhaltend hohen Zahl ausländischer Studierender wider. Doch aus welchen Ländern kommen die Studierenden? Wie finanzieren sie ihr Studium in Deutschland? Und mit welchen Problemen sind sie fern der Heimat konfrontiert? Antworten auf diese Fragen gibt der gerade erschienene Sonderbericht der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW), die das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) mit Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt hat. Seit fast zwei Jahrzehnten ist die soziale und wirtschaftliche Situation der ausländischen Studierenden fester Bestandteil der Sozialerhebung. Sie ist damit eine wichtige Informationsquelle für Wissenschaft, Bildungspolitik, Hochschulen und Studierende.

### Auswertung nach Geschlecht

„In der Gesamtheit der Bildungsausländer(innen) sind Männer und Frauen ungefähr gleich stark vertreten: Der Frauenanteil liegt bei 51 %. Der Anteil der Studentinnen hat sich unter den ausländischen Studierenden – wie auch in der amtlichen Statistik ausgewiesen – seit 2003 kaum verändert (2009: 51 %, 2006 und 2003: jeweils 50 %).

Unter den osteuropäischen Studierenden finden sich anteilig die meisten Frauen (70 %), am geringsten ist der Frauenanteil hingegen unter den Bildungsausländer(inne)n aus Asien (ohne Ostasien, 30 %). Auch unter den aus Afrika stammenden Studierenden befinden sich offenbar tendenziell vergleichsweise wenige Studentinnen. Unter den Studierenden aus den anderen Regionen ist das Geschlechterverhältnis hingegen ausgeglichen.

Vergleichsweise gering ist der Frauenanteil unter Studierenden aus Ländern mit gerin-

gem Pro-Kopf-Einkommen (39 %). Unter den Bildungsausländer(inne)n aus Herkunftsländern mit gehobenem oder hohem Pro-Kopf-Einkommen befinden sich hingegen etwas mehr Studentinnen als Studenten (54 % bzw. 56 %).

Etwas mehr als drei Fünftel der promovierenden ausländischen Studierenden sind männlich (62%). In Master-Studiengängen hingegen sind unter den Bildungsausländer(inne)n anteilig fast ebenso viele Frauen wie Männer (48 % vs. 52 %) immatrikuliert. Unter den ausländischen Bachelor-Studierenden und den ausländischen Studierenden in traditionellen Studiengängen überwiegen die Studentinnen gegenüber den Studenten (55 % bzw. 58 %). Ähnlich wie unter den Deutschen und Bildungsinländer(inne)n studieren auch von den Bildungsausländer(inne)n weniger Frauen als Männer an Fachhochschulen (43 %), was vor allem am Studienangebot und den geschlechter-spezifischen Fächerpräferenzen liegt (s. Kap. 3.2). Umgekehrt sind an den Universitäten etwas mehr ausländische Studentinnen als ausländische Studenten eingeschrieben (Frauenanteil: 53 %).“ (Vgl. S. 20 d. Studie).

[http://www.sozialerhebung.de/download/20/soz20\\_auslaenderbericht.pdf](http://www.sozialerhebung.de/download/20/soz20_auslaenderbericht.pdf)

Bitte beachten Sie auch den Beitrag von **Dr. Johanna Storck** im *DIW Roundup*:

Hochschulstudium: Nicht ausgeschöpfte Potentiale trotz „Akademisierungswahn“

[http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.432499.de](http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.432499.de)

## Neues Institut für Diversitätsforschung an der Universität Göttingen

**Institut für Diversitätsforschung unter der Leitung von Prof. Dr. Andrea Bührmann an der Universität Göttingen am 14.11.2013 eröffnet.** Die feierliche Eröffnung mit mehr als 120 Gästen fand statt in der historischen Sternwarte in Göttingen.

Das Institut für Diversitätsforschung beschäftigt sich mit Diversifizierungsprozessen und seinen Folgen: Dabei geht es darum, die Forschung über Diversität und Diversifizierungsprozesse theoretisch wie empirisch-praktisch voranzutreiben und so einen Beitrag zu einer Theorie der Diversität zu leisten.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Ebene der Organisationen. So soll auch die Georg-August-Universität Göttingen bei der Implementierung eines forschungsorientierten und -basierten Diversity Managementkonzepts beraten werden.

Seit einiger Zeit werden in den Sozialwissenschaften fundamentale gesellschaftliche Wandlungsprozesse beobachtet: neben einer fortschreitenden Digitalisierung der Informationstechnologien ist u.a. die Rede von der Globalisierung der Wirtschaftsströme, zunehmenden Individualisierungsprozessen wie auch einer Transnationalisierung der Lebenswelten. Diese Prozesse werden zwar unterschiedlich bewertet, weitgehender Konsens besteht aber darüber, dass sie tiefgreifende Diversifizierungsprozesse implizieren, mit deren Folgen moderne, ausdifferenzierte Gesellschaften auf unterschiedlichen Ebenen konfrontiert sind.

Kontakt: Prof. Dr. Andrea D. Bührmann, [andrea.buehrmann@uni-goettingen.de](mailto:andrea.buehrmann@uni-goettingen.de)

<http://www.uni-goettingen.de/de/eroeffnungsfeier-/450765.html>

<http://www.uni-goettingen.de/de/445828.html>

## KatHO NRW: Neue Impulse im Hebammenstudiengang

32 Hebammen aus dem gesamten Bundesgebiet haben im Januar 2014 ihr Hebammenstudium an der Katholischen Hochschule Nordrhein Westfalen (KatHO NRW) in Köln begonnen. Sie sind damit der zweite Jahrgang, der in dem neuen *Bachelorstudiengang* der Hochschule neue Impulse für ihren Beruf sucht.

Das Studienangebot der KatHO NRW richtet sich an ausgebildete Hebammen, die sich in einem speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Studienprogramm akademisch qualifizieren wollen. Die Inhalte sollen sie befähigen, wissenschaftlich begründet in den Handlungsfeldern der Hebammenkunde, das heißt in den Bereichen von Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett, der Beratung und Begleitung von Familien, sowie der Gestaltung und Führung von Funktionseinheiten zu agieren. Der Studiengang soll ihnen helfen, neue Perspektiven der Hebammenkunde im Bereich internationaler Entwicklungen in Versorgung und Forschung kennenzulernen und diese für die Entwicklung ihres eigenen Hebammenhandelns zu nutzen.

Der nächste Studienbeginn ist im **Januar 2015**. Interessierte Hebammen können sich bis zum **31. Juni 2014** bewerben.

Kontakt: Prof. Dr. Sabine Dörpinghaus,  
s.doerpinghaus@katho-nrw.de

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

## Gleichstellungspreis der Universität Bielefeld

An der Universität Bielefeld hat das Rektorat **erstmalig** den Bielefelder Gleichstellungspreis beim Jahresempfang im Oktober 2013 verliehen. Mit dem Preis soll die Wichtigkeit der Gleichstellungspläne und deren kontinuierliche Fortschreibung hervorgehoben werden. Zudem soll der Preis dazu beitragen, die Rolle der Fakultäten und Einrichtungen sowie von Einzelpersonen bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der Universität Bielefeld zu betonen und die Genderforschung stärker sichtbar zu machen. Fortschritte bei der Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern wurden der Universität vielfach attestiert, kürzlich durch die Anerkennung als herausragendes Vorbild für chancengerechte Hochschulen im Rahmen der Bewerbung um das Professorinnenprogramm II. Trotz zahlreicher Erfolge sollte die Frauenquote im Wissenschaftsbereich, insbesondere bei den Professuren, wesentlich und deutlich schneller gesteigert werden. Nicht zuletzt soll die langjährige Tradition der Universität in der Geschlechterforschung gewürdigt werden. Hier setzt der Bielefelder Gleichstellungspreis in drei Kategorien an.

In der personellen Kategorie „quantitative Erfolge bei der Professorinnengewinnung“ wurde die **Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft** für die *Erfüllung der Ziele des Gleichstellungsplans im professoralen Bereich* ausgezeichnet, in der strukturellen Kategorie „qualitative Maßnahmen“ die **Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie** für die *Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Erfüllung der Gleichstellungsziele*.

Der Genderforschungspreis ist für qualitativ herausragende Qualifikationsarbeiten, die ein für die Geschlechterforschung relevantes Thema bearbeiten und damit Erkenntnisgewinne für die universitären Gleichstellungsbemühungen liefern, gedacht. Hier gab es auf den Vorschlag einer Jury hin vier Preisträgerinnen auf unterschiedlichen Qualifizierungsstufen:

- BA - Arbeiten: **Christiane Kaufmann**: Effects of Gender-(un)aware Language in Chilean Spanish (Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft)
- MA - Arbeiten: **Lisa Krall**: Das Paradigma der Natur – Zum Umgang mit Naturalisierung und Dualismen in der Geschlechterforschung (Fakultät für Soziologie) und **Anne-Dorothee Warmuth**: Schreibende Familienmänner. Narrative Konstruktionen von Vaterschaft in der Gegenwartsliteratur bei Peter Handke, Hanns-Josef Ortheil und Dirk von Petersdorff (Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft)
- Dissertationen: **Annette von Alemann**: Zwischen gesellschaftlicher Verantwortung und ökonomischer Handlungslogik – Selbstpositionierungen und Deutungsmuster von Führungskräften der deutschen Wirtschaft (Fakultät für Soziologie)

Hinweis: Exzerpte zu den sehr aufschlussreichen Ergebnissen dieser Forschungsarbeiten werden in Kürze in der IFFOnZeit, der Onlinezeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) an der Universität Bielefeld veröffentlicht werden:

<http://www.iffonzeit.de>

[http://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/uniaktuell/entry/jahresempfang\\_der\\_universitaet\\_bielefeld3](http://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/uniaktuell/entry/jahresempfang_der_universitaet_bielefeld3)

## Ute von Lojewski ist „Hochschulmanagerin des Jahres 2013“

Prof. Dr. Ute von Lojewski, Präsidentin der Fachhochschule Münster, ist „Hochschulmanagerin des Jahres 2013“. DIE ZEIT und das CHE Centrum für Hochschulentwicklung würdigten mit dem der Auszeichnung Leiterinnen und Leiter deutscher

Hochschulen, die durch eine besondere Führungsleistung die Erfolge ihrer Hochschule prägen und weitreichende Reformen vorantreiben. Die Verleihung fand im Rahmen der ZEIT KONFERENZ Hochschulmanagement in Berlin statt. Die Auszeichnung wird zum sechsten Mal vergeben.

„Ute von Lojewski ist es gelungen, mit ihren Reformen in vielen Bereichen eine Vorreiterrolle einzunehmen, sei es durch die Systemakkreditierung, Kooperationen mit Unternehmen oder die Einwerbung von Forschungs- und Lehrmitteln. Durch ihre betriebswirtschaftliche Erfahrung in einem Unternehmen, die sie vor ihrer Rückkehr in die akademische Welt sammelte, kann Ute von Lojewski einen Bogen zwischen Management und Wissenschaft spannen,“ heißt es in der Pressemitteilung des CHE vom 28.11.2013.

<http://www.che.de/cms/?getObject=5&getNewsID=1649&getCB=398&getLang=de>

## Anne Bohnenkamp-Renken ist „Hochschullehrerin des Jahres“

Prof. Dr. Anne Bohnenkamp-Renken, Direktorin des Freien Deutschen Hochstifts und des Goethe-Hauses in Frankfurt am Main und Professorin für Neuere Deutsche Literaturwissenschaft an der Universität Frankfurt, erhält vom Deutschen Hochschulverband (DHV) die Auszeichnung „Hochschullehrer/-in des Jahres“.

Der mit 10.000 Euro dotierte Preis wird Professorin Bohnenkamp-Renken am 24. März 2014 im Rahmen der sechsten „Gala der Deutschen Wissenschaft“ in Frankfurt am Main verliehen.

<http://www.hochschulverband.de/cms1/pressemitteilung+M5db0b26b03a.html>

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## Geschlechtergerechtigkeit im Europäischen Forschungsraum, Teil III, Irland

Professor Eileen Drew, Trinity College Dublin and Director of the Colleges' Centre for Women in Science & Engineering Research (WiSER), gibt einen Überblick über aktuelle Entwicklungen in Irland.

*In Irland fielen zahlreiche Gleichstellungsbemühungen in den vergangenen Jahren der Finanzkrise zum Opfer.*

*Wichtige Statistiken zur Erfassung bestehender Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft wurden seit 2009 nicht mehr erhoben – zwar lag der Wissenschaftlerinnenanteil 2009 bei etwa 33%, doch weder der aktuelle Frauenanteil unter den Vollprofessuren, noch ihre Anzahl bei den Institutsleitungen sind bekannt. Erst 2012 fand das Thema Geschlechtergerechtigkeit wieder Eingang in die Prioritäten des Irischen Forschungsrates (Irish Research Council), dessen Gender Action Plan 2013–2020 die Berücksichtigung von biologischen und sozialen Geschlechtsmerkmalen in allen geförderten Forschungsprojekten einfordert.*

*More about Eileen Drew:*

*Professor Eileen Drew has taught in the School of Computer Science and Statistics and Centre for Gender and Women's Studies at Trinity College Dublin and is now the director of the Colleges' Centre for Women in Science & Engineering Research (WiSER). She is the Irish representative*

*to the European Commission's Group on Gender in Research and Innovation (Helsinki Group). Eileen undertook extensive research in the statistical analysis of national and EU data sets, including an international Comparative Leadership Survey of women and men in 27 industrialised countries. Professor Drew is the National Senior Expert for European Fundamental Rights Agency (FRA) and European Gender Equality Institute (EIGE). In 2008 she was appointed as Gender Equality Expert to the EU Network of Women in Decision-making in Politics and the Economy.*



*Professor Eileen Drew*

**1. What is the leading challenge for advancing gender equality in research organisations in Ireland?**

I would say lack of commitment within institutions, each of which has its own gender equality policy – which are rather passive statements lacking committed follow-up. Following this is the scarcity of resources. In the context of the Employment Control Framework 2012, that imposes restrictions on recruitment and public sector wide pay cuts, it is almost impossible to envisage positive actions to address the current gender imbalances at HEI sector level.

## 2. Who are the actors involved in promoting gender equality in science?

The state agencies SHOULD be key actors: Irish Universities Association (IUA); Higher Education Authority (HEA) which in the past required universities to address gender imbalance but this was not followed through; the Irish Research Council which with Gemma Irvine as Deputy Director of a merged Science and Social Sciences Council (they used to be separate) has really taken centre stage in driving gender equality through their newly announced policy. Then there is Science Foundation Ireland (SFI) which funded high tech scientific/engineering/IT research - large sums of money to fund Professorships/Postdocs/Postgraduates. Not surprisingly these funds went to fund already male dominated fields and I'm unaware of any women professors appointed! Had this been gender proofed it would have been obvious that this intervention would distort the gender (and discipline) balance - particularly in the university sector. Two counter interventions by SFI were the PICA awards that funded researchers returning from parenting (usually maternity) leave for a sabbatical term without teaching to consolidate their research. The second significant intervention was to provide funding to set up Women in SET/STEM initiatives which led to the creation of WiSER in Trinity College and similar initiatives in Cork and Limerick universities. Not coincidentally these three universities are now engaged with EU partners in Structural Change projects funded by FP7 EU.

Individual scientists have also joined the 'movement' - through IWISE (Irish version of US Women in Science and Engineering). Equality Office(r)s established in each of the universities have also played a key role in keeping gender equality on the agenda and monitoring activities.

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

I can't really speak for research institutions outside the university sector. I think that gender equality became seriously marginalised over the last 10-15 years coinciding with the Celtic Tiger's rise and fall. Some would attribute this to 'creeping cor-

poratism' - the idea of the university as a business entity competing for scarce resources (research funds, high calibre students/staff). In a neo-liberal political arena the priorities have been 'university rankings', research excellence and a general alteration of the cultural climate across all institutions which has dampened any sense of collegiality in favour of competition (e.g. the promotion process). Following the boom/bust the environment is constrained by under-resourcing and 'doing more for less' - in such a micro culture it's difficult to successfully argue the case for gender equality when survival is more to the fore.

Hence the need for European projects such as INTEGER, FESTA and Genovate to address a wide spectrum of gender actions in the context of root and branch institutional change.

## 4. What current gender policy is effecting research organisations and universities in Ireland?

We found that Trinity College includes a statement about gender mainstreaming in its Equality Policy yet no one could point to any actions taken (apart from WiSER/ and the EU-project INTEGER). I feel that we have reached a critical point through the FP7 projects that there needs to be continuity and a wider impetus (EU Horizon 2020) to develop and sustain gender equality and ensure that it becomes embedded into university governance. In Trinity College and partner universities we see this as only being achievable through Athena SWAN (AS) or the equivalent - hence the INTEGER initiative to extend this to Ireland - and the Gender-NET EU Project to link funding to demonstrated gender equality interventions like AS.

## 5. In your opinion, what will be the proportion of women in Grade A professor positions in Ireland in 2020? And why that?

Without serious concerted interventions, commitment and follow through I would estimate 25%-30% - my pessimistic and conservative estimate. However if the percentage of women at Grade A professorships became a key performance indicator contributing to international rankings AND the mechanisms for institutional transformation for



gender equality were put into place I would estimate that it could be over 40%!!

Kontakt Professor Eileen Drew:

Professor Eileen Drew

Director, Centre for Women in Science & Engineering Research (WiSER), 20 Westland Row, Trinity College, Dublin 2

Tel: +353-1-896 3415, Fax: +353-1-679 8039

<http://www.tcd.ie/wiser/about/who/index.php>

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Prof. Dr. Matthias Kleiner zum Präsidenten der Leibniz- Gemeinschaft gewählt

Die Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft hat **Prof. Dr. Matthias Kleiner** (58) zum Präsidenten der Leibniz-Gemeinschaft gewählt. Als eine von drei Wissenschaftlichen Vizepräsidenten der Leibniz-Gemeinschaft wurde **Prof. Dr. Hildgard Westphal** für weitere zwei Jahre in ihrem Amt bestätigt.

Der Ingenieurwissenschaftler Matthias Kleiner wird Nachfolger des Soziologen **Prof. Dr. Karl Ulrich Mayer**. Kleiner wird sein Amt am **1. Juli 2014** antreten. Zu seiner Wahl erklärte Kleiner: „Die Wahl zum nächsten Präsidenten der Leibniz-Gemeinschaft ist eine klare Bestätigung und ein nachdrücklicher Auftrag: Gemeinsam werden wir mehr wagen – mehr Verantwortung, Verbindlichkeit, Sichtbarkeit, Internationalität. Also werden wir mehr Gemeinschaft wagen, füreinander und für die Gesellschaft. Mehr Gemeinschaft stärkt die Leibniz-Institute, ihre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und deren Forschung und gibt ihnen noch mehr Gewicht und Weite.“

Weitere Informationen zu den Wahlergebnissen aus der Mitgliederversammlung der WGL erhalten Sie hier:

[http://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/aktuelles/news-details/article/matthias\\_kleiner\\_wird\\_neuer\\_leibniz\\_praesident\\_100001028/](http://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/aktuelles/news-details/article/matthias_kleiner_wird_neuer_leibniz_praesident_100001028/)

## Facebook-Seite "Women in Research"

Doktorandinnen des Max Planck Instituts für Biophysikalische Chemie haben Facebook-Seite "Women in Research" erstellt.

Die Seite dient als Informations- und Austauschplattform für Frauen in der Wissenschaft.

In regelmäßigen Abständen werden auf dieser Seite interessante Artikel, Studien, Veranstaltungsankündigungen o.ä. gepostet.

Hier geht es zur Facebook-Seite.

<https://www.facebook.com/WomenInResearch>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Europäisches Parlament unterstützt den Vorschlag der Kommission zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsorganen

Das Europäische Parlament hat sich am 20. November 2013 mit überwältigender Mehrheit (mit 459 Stimmen für, 148 dagegen und 81 Enthaltungen) für den von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen Rechtsakt zur Erhöhung des Anteils der Frauen in den Vorständen der europäischen Unternehmen ausgesprochen. Die Mitglieder des Europäischen Parlaments haben den Vorschlag der Kommission nachdrücklich unterstützt und dieser ist nunmehr von einem der beiden Gesetzgebungsorgane der Europäischen Union verabschiedet.

Jetzt müssen sich die Mitgliedstaaten im Rat untereinander und mit dem Europäischen Parlament über den Entwurf des Rechtsaktes einigen, damit er in die Sammlung der einschlägigen EU-Rechtsvorschriften aufgenommen werden kann. Die Abstimmung im Plenum bestätigte die deutliche Befürwortung des Kommissionsvorschlags vom 14. Oktober 2013 durch die beiden führenden Parlamentsausschüsse – den Rechtsausschuss (JURI) und den Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM). In den letzten drei Jahren hat sich der Anteil der Frauen in den Vorständen der europäischen Unternehmen dank der entschiedenen Maßnahmen der Kommission in diesem Bereich fortlaufend erhöht; er beträgt heute 16,6 %, gegenüber 15,8 % im Oktober 2012.

„Die heutige Abstimmung im Europäischen Parlament ist ein historischer Moment für die Gleichstellung der Frauen und Männer in Europa“, so Vizepräsidentin **Viviane Reding**, die für Justiz zuständige EU-Kommissarin. „Das von den EU-Bürgern direkt gewählte Europäische Parlament hat seinen Standpunkt deutlich zum Ausdruck gebracht: Europa braucht starke Vorschriften gegen das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in den Leitungsgremien von Unternehmen. Ich möchte den BerichterstatteRinnen Rodi Kratsa-Tsagaropoulou und Evelyn Regner meinen Dank für ihre harte Arbeit und ihre engagierte Unterstützung für den Vorschlag der Kommission aussprechen. Das Parlament hat der gläsernen Decke, die kompetenten Frauen weiterhin Führungspositionen verwehrt, erste Risse zugefügt. Der Ministerrat, die zweite Kammer der EU, sollte sich nun der Herausforderung stellen und diesen Rechtsaktentwurf, der Kompetenz und Leistung in den Mittelpunkt stellt, rasch voranbringen.“

Lesen Sie mehr über wichtige Aspekte, weitere Schritte und Hintergrundinfos unter:

[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-1118\\_de.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1118_de.htm)

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_de.htm)

[http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114\\_de.htm](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114_de.htm)

[http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/reding/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/index_de.htm)

---

## Horizont 2020

---



---

### Merkblatt Gender Equality

Noch im Dezember 2013 hat die EU-Kommission ein Merkblatt zusammengestellt, in dem die **wichtigsten Aussagen und Regeln zu Gender und Chancengleichheit unter Horizont 2020** zusammengefasst sind.

Zunächst wird in dem Fact Sheet die grundsätzliche Haltung und der Ansatz der EU-Forschungspolitik bekräftigt. Neben den bereits bekannten Zielwerten für die Beteiligung (mindestens 40% des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in Gremien wie zum Beispiel Begutachtungs-Panels; 50% in beratenden Gremien) wird nochmals die Verankerung von Gender im Querschnitt deutlich gemacht: Viele Topics in thematischen Ausschreibungen enthalten **dezidierte Gender-Bezüge** beziehungsweise fordern im Ausschreibungstext die Beachtung entsprechender Aspekte. Auf dem Teilnahmeportal (Participant Portal), wo die Ausschreibungen und alle relevanten Dokumente veröffentlicht werden, können mit wenigen Klicks alle Topics gefunden werden, die Gender im Querschnitt einbeziehen. Für die Eingrenzung gibt es den sogenannten ‚Quick Finder‘ für Querschnittsthemen.

**Die Kommission betont auch, dass Gender-Trainings in Projekten eingeplant und abgerechnet werden können.**

Das Merkblatt listet ebenfalls verschiedene Ressourcen und Initiativen zum Thema auf. Auch die Aufgabe der Nationalen Kontaktstellen (NKS) beziehungsweise ihrer gesamtkoordinierenden Stellen, Antragstellende mit Informationen und Ressourcen zu versorgen, wird festgehalten. In Deutschland fungiert das EU-Büro des BMBF als Geschäftsstelle der NKS. Hier ist seit mehr als zehn Jahren die **Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung** angesiedelt.

Weiterführende Links:

[http://www.eubuero.de/fif-aktuelles\\_merkblatt\\_gender\\_h2020.htm](http://www.eubuero.de/fif-aktuelles_merkblatt_gender_h2020.htm)

<http://www.horizont2020.de/>

[http://ec.europa.eu/research/participants\\_portal/desktop/en/home.html](http://ec.europa.eu/research/participants_portal/desktop/en/home.html)

---

**FiF -Flyer:**

Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung Informationen für Wissenschaftlerinnen in Deutschland

[http://www.bmbf.de/pub/flyer\\_nks\\_frauen\\_in\\_eu\\_forschung.pdf](http://www.bmbf.de/pub/flyer_nks_frauen_in_eu_forschung.pdf)

---

### Gender im Antrag

Bei den Dokumenten zur Antragstellung unter Horizont 2020 ist Gender wie folgt verankert:

Im Standard-Formblatt (Standard Template) für die Beantragung von ‚Research and Innovation Actions‘ sowie ‚Innovation Actions‘ in Horizont 2020 (dem bisherigen Verbundprojekt im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm entsprechend) findet sich unter dem Punkt „Exzellenz“ eine Anweisung zum Umgang mit Gender im Projekt. Unter 1.3. („Concept and Approach“) heißt es unter anderem: Where relevant, describe how sex and / or gender analysis is taken into account in the project’s content. Anschließend folgt eine kurze Differenzierung von biologischem und sozialem Geschlecht und eine Verlinkung zum Projekt „Gendered Innovations“.

<http://genderedinnovations.stanford.edu/what-is-gendered-innovations.html>

Je nach Bereich und Ausschreibung kann die EU-Kommission Abwandlungen dieses Formblatts verwenden.

Für den ERC beispielsweise gibt es eigene Templates. Im aktuellen Formblatt für die Bewerbung auf einen ERC-Starting Grant wird auf eine Begleitstudie hingewiesen, die im Rahmen des Plans für Chancengleichheit im ERC durchgeführt wird. Antragstellende werden gebeten, Daten aus ihrem Antrag dafür freizugeben.

[http://www.eubuero.de/fif-aktuelles\\_h2020\\_gender\\_im\\_antrag.htm](http://www.eubuero.de/fif-aktuelles_h2020_gender_im_antrag.htm)

## European Research Council (ERC) - Horizon 2020 Ausschreibungen

Unter dem Arbeitsprogramm 2014 werden insgesamt folgende ERC-Förderlinien ausgeschrieben:

### Starting Grants

Der ERC fördert mit den Starting Grants vielversprechende Wissenschaftler/innen am Beginn einer unabhängigen Forscherkarriere (2 bis 7 Jahre nach der Promotion). Mit bis zu 1,5 Mio. EUR kann ein innovatives Forschungsprojekt für die maximale Dauer von fünf Jahren durchgeführt werden.

Budget 2014: 485 Mio. EUR  
Ende der Einreichungsfrist 2014: **25. März 2014**

### Consolidator Grants

Die Förderlinie richtet sich an exzellente Wissenschaftler/innen zwischen 7 und 12 Jahre nach der Promotion, die ihre unabhängige Karriere weiter konsolidieren möchten. Die maximale Fördersumme beträgt 2 Mio. EUR für bis zu fünf Jahre.

Budget 2014: 713 Mio. EUR  
Ende der Einreichungsfrist 2014: **20. Mai 2014**

### Proof of Concept

Die Förderlinie dient der Überprüfung des Marktpotentials einer Idee, die aus einem ERC-Projekt entstanden ist. Bewerben können sich daher nur bereits vom ERC Geförderte. Die Förderung von

maximal 150.000 EUR, die für eine maximale Laufzeit von 18 Monaten bewilligt wird, kann dabei u.a. für Marktforschung, Machbarkeitsstudien, technische Tests oder die Erstellung eines Businessplans verwendet werden.

Budget 2014: 15 Mio. EUR,  
Ende der Einreichungsfristen 2014:  
**01. April 2014 und 01. Oktober 2014**

### Advanced Grants

Zur Förderung herausragender etablierter Wissenschaftler/innen, die einen Track-record der letzten 10 Jahre vorlegen können und bereits einen substantiellen Beitrag zu ihrem Forschungsfeld geleistet haben, schreibt der ERC die Advanced Grants aus. Auch hier beträgt die maximale Förderdauer fünf Jahre, in denen bis zu 2,5 Mio. EUR verwendet werden können.

Veröffentlichung 2014: 17. Juni 2014  
Budget 2014: 450 Mio.  
EUR, Ende der Einreichungsfrist 2014:  
**21. Oktober 2014**

[http://ec.europa.eu/research/participants\\_portal/desktop/en/home.html](http://ec.europa.eu/research/participants_portal/desktop/en/home.html)

[http://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/info\\_for\\_applicants\\_stg\\_cog\\_2014.pdf](http://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/info_for_applicants_stg_cog_2014.pdf)

[http://www.kowi.de/desktopdefault.aspx/tabid-451/1372\\_read-2483/](http://www.kowi.de/desktopdefault.aspx/tabid-451/1372_read-2483/)

*Bitte beachten Sie auch:*

Consolidator Grant 2013 Ergebnisse: ERC fördert 312 herausragende Forschende – Erfolgsquote 8,5% (24% Frauenanteil)

[http://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/erc\\_2013\\_cog\\_statistics.pdf](http://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/erc_2013_cog_statistics.pdf)

## Aktuelle Fördermöglichkeiten für Sozial-, Wirtschafts-, und Geisteswissenschaften in Horizont 2020

Die neue Publikation

„Opportunities for Researchers from the Socio-economic Sciences and Humanities (SSH)“

listet aktuell ausgeschriebene Förderthemen in allen Programmbereichen des neuen EU-Forschungsrahmenprogramms „Horizont 2020“ auf.

Die im Rahmen des EU-Projekts „NET4SOCIETY“ erstellte Publikation dient als Orientierungshilfe und macht auf die vielfältigen Möglichkeiten für **Sozial-, Wirtschafts- und GeisteswissenschaftlerInnen** in den ersten Ausschreibungen von Horizont 2020 aufmerksam. Das Dokument beschreibt die Förderthemen, nennt Deadlines und die jeweiligen Links zu den Ausschreibungen. Neben der ausführlichen Beschreibung der im Jahr 2014 ausgeschriebenen Themen werden auch die vorläufigen, für 2015 angekündigten Themen genannt.

NET4SOCIETY ist das Netzwerk der Nationalen Kontaktstellen für den Programmbereich „Integrative, innovative und reflektierende Gesellschaften“ in Horizont 2020 sowie für Sozial-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften als Querschnittsthema. Das Netzwerk wird als Projekt durch die EU gefördert und durch die deutsche Nationale Kontaktstelle beim Projektträger im DLR koordiniert.

<http://www.net4society.eu/public/ssh-opportunities.php>

<http://www.nks-swg.de/index.php>

## Externe BeraterInnengruppen der Europäischen Kommission

Schwerpunkte des künftigen Rahmenprogramms für Forschung und Innovation Horizont 2020 sind u.a. die gesellschaftlichen Herausforderungen sowie weitere spezifische Ziele der Europäischen Union, wie Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit. Wie in anderen Bereichen der europäischen Politiken und Aktivitäten sieht auch die Verordnung zu Horizont 2020 die Schaffung von hochrangigen Beratergruppen („Horizon 2020 Advisory Groups“) vor, die aus Experten aus den Bereichen Wissenschaft, Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Innovation u.a. zusammengesetzt sind, und die Kommission bei ihrer strategischen und inhaltlichen Planung der Forschungs- und Innovationsförderung unterstützen.

Die 15 Gruppen (einschließlich CAF) treffen sich regelmäßig mit den Mitarbeitern der Europäischen Kommission, um zu strategischen und fachlichen Fragen, aber auch zu Querschnittsaspekten wie etwa Internationale Zusammenarbeit, Geistes- und Sozialwissenschaften oder **Genderfragen** zu beraten. Die Gruppen bilden die Schwerpunkte von Horizont 2020 ab: Drei Gruppen für die Säule „Excellent Science“, 5 Gruppen für die Säule „Industrial Leadership“ und 7 Gruppen für die Säule „Societal Challenges“. Zudem kann es ad hoc-Konfigurationen geben für „International Cooperation“, „Gender“, „Widening Participation“ und „Science with and for Society“.

Hier einige Zahlen (basierend auf Informationen der Europäischen Kommission):

**Über 52,5% der Mitglieder sind weiblich, in 11 von 15 Gruppen liegt die Frauenbeteiligung bei mindestens 50% und damit über dem allgemeinen Ziel der Kommission von 40% weiblicher Beteiligung.**

51% der Sachverständigen sind ad personam benannt, 46% repräsentieren eine Organisation, und 3% vertreten ein allgemeines Interesse. Von den Organisationsvertretern stammen 54% aus

dem öffentlichen Bereich wie Hochschulen und Forschungszentren, 35% aus dem privaten Sektor wie etwa Unternehmen und 11% von gemeinnützigen Einrichtungen. Jede Gruppe hat jeweils mindestens einen Sachverständigen in den Bereichen Internationale Zusammenarbeit, Gender sowie Geistes- und Sozialwissenschaften.

Weitere Informationen finden Sie unter:

[http://cordis.europa.eu/fp7/ict/istag/home\\_en.html](http://cordis.europa.eu/fp7/ict/istag/home_en.html)

<http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/experts>

[http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=news.new\\_groups](http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=news.new_groups)

Quelle: <http://www.kowi.de>

Kontakt bei KoWi: Dieter Dollase, [dd@kowi.de](mailto:dd@kowi.de)

## Genderperspektive der Post-2015 Agenda zur nachhaltigen Entwicklung

UN Women Nationales Komitee Deutschland e.V. fordert eigenständiges Ziel zur Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Frauenrechte im Rahmen der Post-2015 Agenda zur nachhaltigen Entwicklung.

Am 13. November 2013 stand die inhaltliche Auseinandersetzung mit der Post-2015 Agenda für nachhaltige Entwicklung und deren Genderperspektive im Vordergrund des zweitägigen Internationalen Symposiums „So wollen wir leben – The future we want.“

In der gemeinsamen Abschlusserklärung verdeutlichen die Vorstandsvorsitzende Karin Nordmeyer und Dr. Ursula Schäfer-Preuss von UN Women Nationales Komitee Deutschland e.V., warum sich

die Deutsche Regierung für ein eigenständiges Ziel zur Gleichstellung der Geschlechter in der Post-2015 einsetzen muss. „Die geschlechtsspezifische Diskriminierung ist die am weitesten verbreitete Form von Diskriminierung. Die ‚Post-2015 Agenda für nachhaltige Entwicklung‘ muss Rahmenbedingungen schaffen, die im Kontext von nationalen Reformen und Initiativen Frauen und Mädchen die gleichen Lebenschancen ermöglichen wie Männern und Jungen. Die Verankerung geschlechtsspezifischer Perspektiven ist nicht nur elementar für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern wirkt sich positiv auch auf andere entwicklungsrelevante und wirtschaftliche Ziele eines Landes aus“, so Nordmeyer.

[https://www.unwomen.de/fileadmin/user\\_upload/ueber\\_uns/Internationales\\_Symposium/Pressemitteilung\\_Abschlusserklaerung\\_13.\\_November\\_2013.pdf](https://www.unwomen.de/fileadmin/user_upload/ueber_uns/Internationales_Symposium/Pressemitteilung_Abschlusserklaerung_13._November_2013.pdf)

## EU: Diskriminierungsopfer brauchen mehr Unterstützung

Die EU-Vorschriften gegen Diskriminierung sind inzwischen in sämtlichen 28 EU-Mitgliedstaaten umgesetzt.

Doch mangelt es in der Praxis oft an tatsächlichem Schutz für Diskriminierungsopfer. Das geht aus einer am 17.01.2014 vorgestellten Bestandsaufnahme 13 Jahre nach Erlass der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien hervor.

Kommissionvizepräsidentin **Viviane Reding**, zuständig für Justiz, erklärte zu dem Bericht: „Dank der EU-Vorschriften gegen Diskriminierung und ihres entschlossenen Handelns zur Durchsetzung dieser Regeln können die Bürgerinnen und Bürger in sämtlichen 28 Mitgliedstaaten auf ihr Recht vertrauen. Jetzt geht es darum, dass Diskriminierungsopfer ihr Recht auch tatsächlich geltend machen können, dass sie wissen, wo sie Hilfe finden, und dass ihnen der Rechtsweg offensteht.“

Mit der Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und der Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, die beide im Jahr 2000 erlassen wurden, soll jegliche Form der Diskriminierung bekämpft werden. Zwar stellt die Umsetzung dieser beiden Richtlinien in innerstaatliches Recht in sämtlichen 28 EU-Ländern eine gute Nachricht dar. Im heutigen Bericht wird jedoch hervorgehoben, dass die Behörden der Mitgliedstaaten noch gewährleisten müssen, dass Diskriminierungsopfer auch tatsächlich Schutz erhalten. Als wichtigste Herausforderungen bezeichnete die Kommission das mangelnde Wissen der Öffentlichkeit um diese Rechte und die hohe Dunkelziffer nicht gemeldeter Fälle. Deshalb finanziert die Kommission einschlägige Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungen für Rechtsberufe. Ferner hat sie als Anlage zu ihrem heutigen Bericht Orientierungshilfen für Diskriminierungsopfer veröffentlicht.

[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-27\\_de.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-27_de.htm)

## EPWS-Konferenz 2014 in Paris

Die **European Platform of Women Scientists (EPWS)** veranstaltet am **11. Juni 2014** in Paris ihre jährliche Konferenz.

Unter dem Titel

„New Perspectives for Women Scientists' Careers in Europe“

findet die Konferenz in Verbindung mit der Mitgliederversammlung statt. Die Anmeldung ist ab sofort möglich.

<http://home.epws.org/filter/updates/EPWS-Paris-Conference-2014>



## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

## Gender Studies im DIW Berlin neu zugeschnitten - jetzt im Vorstandsbereich verankert

Das DIW Berlin hat einen wichtigen Schritt zur Erhöhung des Stellenwerts und der Sichtbarkeit von Geschlechter-Forschung („Gender Studies“) beschritten und die von Elke Holst geleiteten „DIW Gender Studies“ im Vorstandsbereich des Instituts verankert. Bislang gibt es an keinem anderen Wirtschaftsforschungsinstitut der Leibniz Gemeinschaft in Deutschland vergleichbar verankerte Gender Studies.

Der Forschungsbereich Gender Studies hat das Ziel, die soziale Bedeutung des Geschlechts systematisch in wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Analysen zu integrieren.

Dazu gehört vor allem auch eine umfassende Betrachtung der Rahmenbedingungen des sozialen Geschlechts auf allen Ebenen und der Auswirkungen dieser Parameter auf das Verhalten von Frauen und Männern, um strukturelle Unterschiede zu erkennen und sie empirisch zu untersuchen. Damit ist der Forschungsbereich relevant für alle Forschungseinheiten des DIW Berlin.

Dr. Elke Holst ist Senior Economist mit einer Privatdozentur an der Universität Flensburg und seit 1987 am DIW Berlin beschäftigt, zunächst beim Präsidenten des DIW Berlin, ab 1989 bei der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP). Seit Dezember 2010 ist sie zugleich Research Director des Forschungsbereichs Gender Studies.

Mit dem Wechsel in den Vorstandsbereich wird sie sich jetzt voll und ganz auf diese Aufgabe konzentrieren.

[http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.433552.de](http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.433552.de)

## Neu eingerichtete Juniorprofessur für Disability Studies

Prof. Dr. Lisa Pfahl soll die Zusammenarbeit zwischen Rehabilitationswissenschaft und Gender Studies verstärken. Mit der Einwerbung der Juniorprofessur „Disability Studies“ aus dem Frauenförderprogramm der Humboldt-Universität konnte die erste Professur mit dieser Denomination an einer deutschen Universität eingerichtet werden.

Die Disability Studies sind seit etwa zehn Jahren auch in der bundesdeutschen Forschungslandschaft ein wachsendes Forschungsfeld mit engen internationalen Vernetzungen, insbesondere in die USA und nach Großbritannien.

Die neu eingerichtete Professur soll ein kultur- und sozialtheoretisch informiertes Verständnis von Behinderung vermitteln. Es wird untersucht welche ökonomischen, rechtlichen, kulturellen, sozialen, therapeutischen bzw. technischen Verhältnisse gesellschaftliche Vorstellungen von Normalität, Produktivität, Autonomie, Gesundheit und Begabung stützen und legitimieren. Aus dem zivilgesellschaftlichen Protest der Behindertenrechtsbewegung erwachsen, stehen im Zentrum

des jungen Forschungsfeldes die Kritik am medizinischen Modell von Behinderung und die Frage nach sozialen Zuschreibungen von Behinderung, aber auch wie Behinderung erfahren wird, welche professionelle Praktiken stigmatisieren und welche neuen Formen des „Ableism“ durch gegenwärtige Bildungs- und Arbeitsmarktpolitiken entstehen.

Kontakt: Frau Prof. Dr. Lisa Pfahl, [pfahl@hu-berlin.de](mailto:pfahl@hu-berlin.de)

<https://www.reha.hu-berlin.de/lehrgebiete/ds/ds>

## Land und VolkswagenStiftung richtet neue Professur für Gender ein

Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur und die VolkswagenStiftung haben acht Forschungsprofessuren für Fachhochschulen eingerichtet, die für drei Jahre mit jeweils 300 000 Euro gefördert werden. Gesellschaftlich bedeutsame Problemstellungen wie Gesundheit und Gender, Inklusion in der Bildung, aber auch die für Niedersachsen wichtigen Themen wie Mobilität, Optische Technologien, Produktionstechnik und Grüne Wissenschaft werden von den Professuren bearbeitet. Die Professuren werden aus dem Förderprogramm „Forschungsprofessur (FH!)“ finanziert.

Eine der Professuren wird besetzt von:

**Prof. Frauke Koppelin** (Jadehochschule): Psychische Gesundheit in der Arbeitsgesellschaft – Geschlechterrollen im Fokus der Gesundheit im Erwerbsverlauf (PsychGeA)

[http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation\\_id=6257&article\\_id=121161&psmand=19](http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6257&article_id=121161&psmand=19)

## Gender in der psychologischen Forschung

Schwerpunkt der Ausgabe 3/13 der GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft

Wie wirken Geschlechterstereotype auf unser Denken und Handeln? Wie lässt sich dieser Einfluss messen? Diesen und anderen Fragen gehen die Schwerpunktbeiträge der hier vorgestellten GENDER-Ausgabe nach. Sie widmen sich Befunden der neuropsychologischen, sozialpsychologischen und pädagogisch-psychologischen Forschung und zeigen wichtige Impulse auf, die die Psychologie zur Geschlechterforschung liefern kann.

Der einleitende Beitrag von Evelyn C. Ferstl und Anelis Kaiser beleuchtet dabei überblicksartig das Verhältnis zwischen wissenschaftlicher Psychologie und qualitativer Genderforschung.

Andrea E. Abele untersucht den Einfluss psychologischer Faktoren auf den Berufserfolg von Frauen und Männern und fragt, warum sich die „Schere“ immer noch auseinanderentwickelt.

Franziska Moser, Bettina Hannover und Judith Becker stellen ein Kategoriensystem vor, nach dem Schulbücher auf Geschlechter(un)gerechtigkeit hin analysiert werden können. Mit diesen und weiteren Aufsätzen aus der experimentellen Psychologie will das Heft den inter- und multidisziplinären Dialog innerhalb der Genderforschung fördern.

Daneben finden sich im Offenen Teil der Zeitschrift zusätzliche Beiträge, Tagungsberichte sowie Rezensionen zu Neuerscheinungen, die sich diesmal insbesondere auf Männlichkeiten konzentrieren.

[http://www.gender-zeitschrift.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/GENDER\\_3-2013\\_-\\_Inhalt.pdf](http://www.gender-zeitschrift.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/GENDER_3-2013_-_Inhalt.pdf)

## Aktuelle Zeitschriften-Calls

### Call for articles: Themenschwerpunkt Sex und Gender in der biomedizinischen Forschung

GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft

Durch die Einführung der Geschlechterperspektive in die medizinische Forschung ist eine neue Forschungsrichtung bzw. ein Querschnittsbereich entstanden, die den Zusammenhängen zwischen biologischen Grundlagen, Umwelt und Geschlecht nachgehen und den verschiedenen Fachgebieten der Medizin sowie angrenzenden Disziplinen neue Sichtweisen eröffnen.

Hiermit werden Kolleginnen und Kollegen aus der Medizin und den Biowissenschaften zur Beitrags-einreichung eingeladen. Willkommen sind auch Beiträge, die sich aus der sozialwissenschaftlichen Geschlechterforschung mit der biowissenschaftlichen Perspektive auseinandersetzen.

Eingereichte Manuskripte sollten den Beitrag der aktuellen biomedizinischen Forschung im Hinblick auf Geschlechterunterschiede sowie deren Ursachenfindung aufzeigen. Von besonderem Interesse sind Darstellungen, die sich mit Fragen der Geschlechterunterschiede in Gesundheit und Krankheit bzw. mit deren Interaktion mit den Geschlechterrollen befassen. Erwünscht sind sowohl grundlegende Beiträge zum „state of the art“ der Geschlechterperspektive in der medizinischen und biowissenschaftlichen Forschung als auch spezielle Untersuchungen zu Konstitution und Zusammenhang von Geschlecht und biophysischem Organismus.

GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft bietet der Frauen- und Geschlechterforschung sowie den Gender Studies ein fachübergreifendes Forum für wissenschaftliche Debatten, aber auch für die Kommunikation zwischen Wissenschaft und Praxis.

Kontakt: [redaktion@gender-zeitschrift.de](mailto:redaktion@gender-zeitschrift.de)

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

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

### Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg) Freiburger Zeitschrift für Geschlechter-Studien (fzg)

Call for Papers: Medizin–Gesundheit–Geschlecht

Eine rege Publikationsaktivität im Bereich der Gendermedizin lässt aufhorchen: In den letzten zehn Jahren hat sich die Anzahl wissenschaftlicher Gendermedizin-Artikel in biomedizinischen Zeitschriften vervielfacht und allein in den letzten zwei Jahren sind fünf breit angelegte Gendermedizin-Lehrbücher erschienen. Diese Entwicklung wirft verschiedene Fragen auf: Worauf weisen diese Aktivitäten? Worin liegt das Neue und Innovative dieser Arbeiten? Welche Themen be- und verhandeln sie? Wie wird Geschlecht in diesen Arbeiten konzeptionalisiert? Wie wird die Gendermedizinforschung präsentiert? Was fließt mit den Arbeiten zu ‚Sex und Gender in der Biomedizin‘ in die medizinische Literatur ein? Welche Konsequenzen haben diese Überlegungen für die klinische Praxis und die empirische Forschung? Haben sie Rückwirkungen auf die sozial-, kultur- und geisteswissenschaftliche Genderforschung?

Frist für die Einreichung der Beiträge:

**26. Oktober 2014**

[http://www.fzg.uni-freiburg.de/cfp-medizin\\_gesundheit\\_geschlecht\\_2014-deutsch.pdf](http://www.fzg.uni-freiburg.de/cfp-medizin_gesundheit_geschlecht_2014-deutsch.pdf)

# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## TEQ Prädikat

### Hochschulen und Forschungseinrichtungen

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

Das Prädikat unterstreicht die Bedeutung, die dem Thema Chancengleichheit innerhalb einer wissenschaftlichen Institution beigemessen wird; es kann daher als Marketing-Instrument verwendet werden. Die Bewerbung um das Prädikat basiert auf einer Selbsteinschätzung anhand eines Selbstbewertungsinstrumentes, das mit dem Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V., der Sozialforschungsstelle Dortmund sfs und Expert/innen aus Wissenschaft und Forschung entwickelt wurde. Das Pilotprojekt wurde gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Nächster Bewerbungsschluss ist der 31. Mai 2014!

Beratung bei der Bearbeitung des Selbstbewertungsinstrumentes bietet das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Bitte wenden Sie sich an: Dr. Nina Steinweg, Telefon: 0221-47694-264, [nina.steinweg@gesis.org](mailto:nina.steinweg@gesis.org)

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

## Stifterverband

### startet das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“

Das Audit unterstützt Hochschulen, die Strategien entwickeln wollen, um die zunehmende studentische Diversität besser in den Studienalltag einzubinden. Ziel ist, die Chancengerechtigkeit aller Studierenden in den Hochschulen zu erhöhen. Dafür hat der Stifterverband ein in Deutschland einzigartiges Verfahren entwickelt und vergibt an jede teilnehmende Hochschule ein Zertifikat. Der Stifterverband lädt alle Hochschulen in Deutschland dazu ein, sich an diesem Audit zu beteiligen.

Die Probleme der Studierenden sind vielfältig und genauso vielfältig sind die Herausforderungen der Hochschulen. Viele Studierende einer Hochschule sind berufstätig oder kommen aus dem Ausland, sie sind alleinerziehend oder kommen aus bildungsfernen Elternhäusern. Die Idee des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten“: Die Vorteile der Vielfalt nutzen und die dadurch entstehenden Herausforderungen annehmen. Das dafür vom Stifterverband entwickelte Verfahren dauert zwei Jahre.

Zu Beginn des Verfahrens wird von der jeweiligen Hochschule die aktuelle Ausgangslage skizziert: Welche Studierendengruppen gibt es und welche Angebote sind bereits vorhanden, um die verschiedenen Gruppen in den Hochschulalltag zu integrieren? In sieben Handlungsfeldern (z.B. „Strategie und Struktur“ oder „Studium und Lehre“) filtern die Hochschulen zusammen mit externen Beratern ihre individuellen Entwicklungspotentiale heraus

und entwickeln gemeinsam gezielte und aufeinander abgestimmte Maßnahmen. Parallel dazu treffen sich alle teilnehmenden Hochschulen in einem Diversity-Forum. Hier können sie ihre Erfahrungen auch mit Experten, beispielsweise aus Unternehmen, austauschen. Die gemeinsamen Diskussionsergebnisse fließen wiederum in den Auditierungsprozess ein.

Die neue maßgeschneiderte Diversitäts-Strategie jeder einzelnen Hochschule hat das Ziel, den diversen Gruppen den Alltag an der Hochschule zu erleichtern, sie noch besser zu integrieren und zum erfolgreichen Studienabschluss zu führen.

Nach zwei Jahren wird bilanziert, inwieweit die beschriebenen Maßnahmen umgesetzt werden konnten. Jede an dem Verfahren teilnehmende Hochschule bekommt zum Abschluss das Zertifikat „Vielfalt gestalten“. Das Zertifikat ist drei Jahre lang gültig.

Für die nächste Runde und um einen finanziellen Zuschuss in Höhe von 15.000 Euro zu den Verfahrenskosten können sich interessierte Hochschulen bis zum **15. Juni 2014** formlos bewerben. Das nächste Audit startet dann im September 2014.

Das Audit ist eine Initiative des Stifterverbandes der Deutschen Wissenschaft, unterstützt von der JPMorgan Chase Foundation und der Stiftung Mercator.

[http://www.stifterverband.info/presse/pressemitteilungen/2013/2013\\_11\\_28\\_diversity\\_audit/index.html](http://www.stifterverband.info/presse/pressemitteilungen/2013/2013_11_28_diversity_audit/index.html)

## Internationales Postdoktoranden Fellowship Programm

Helmholtz Zentrum München -  
Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt

Das Helmholtz Zentrum München startet im Frühjahr 2014 ein internationales Fellowship Programm für Postdoktoranden. Talentierte Nachwuchswissenschaftler/innen bis drei Jahre nach Promotion können sich bis zum **16. März 2014** auf wissenschaftliche Projekte des Zentrums und die Aufnahme in das Programm bewerben.

Das Helmholtz Zentrum München ist eines der weltweit führenden Zentren im Bereich der Gesundheits- und Umweltforschung. Der Fokus des Zentrums liegt auf der Erforschung der großen Volkskrankheiten wie Diabetes und Lungenerkrankungen. Die ProgrammteilnehmerInnen können sich in einem Institut des Zentrums auf ein wissenschaftliches Projekt fokussieren.

Erfahrene wissenschaftlicher Mentoren und persönliche Coaches erstellen mit den Fellows einen individuellen Karriereplan und bereiten diese auf den nächsten Karriereschritt in wissenschaftlichen Führungspositionen vor. Je nach persönlichem Karriereziel wird dabei der Fokus auf eine angestrebte Laufbahn in akademischer Forschung oder Industrie gelegt.

Neben einem modularen Trainingskonzept zum Erwerb von Führungsqualifikationen werden die PostdoktorandInnen intensiv bei der Einwerbung von Drittmitteln unterstützt. Schrittweise entwickeln die Fellows so ihr eigenes Profil und Sichtbarkeit im jeweiligen Forschungsfeld.

Auswahlinterviews werden im **Juni 2014** stattfinden.

Ausführliche Informationen und das Bewerbungsportal finden sich unter:

<http://www.helmholtz-muenchen.de/fellows>

---

## Call for Papers

---



---

### AG About Gender - International Journal of Gender Studies

*Call for articles:*

„Towards a shared conciliation? Facing work-family challenges in a time of crisis and social transformations

Edited by: Paola Bonizzoni (Università degli Studi di Milano), Daniela Falcinelli (Università degli Studi di Milano), Sveva Magaraggia (Università degli Studi di Milano-Bicocca)

This monographic issue aims to encourage scholars belonging to different disciplines (such as sociology, political science, philosophy) to reflect upon work-family reconciliation dilemmas rooted in some radical tensions and social transformations observed in contemporary societies, both in the sphere of work and in the one of intimate relationships.

Read the call: Towards a shared conciliation? Facing work-family challenges in a time of crisis and social transformations:

<http://www.aboutgender.unige.it/ojs/index.php/generis/pages/view/CFA6eng>

Contributions must be sent by **25th April 2014**.

<http://www.aboutgender.unige.it/ojs>

Beachten Sie bitte *weitere Calls for Papers* unter *11. Termine* und den einzelnen *Rubriken dieses Journals!*

---

## Preise

---



---

### Bertha Benz-Preis für Ingenieurinnen 2014

Mit dem „Bertha Benz-Preis“ zeichnet die Daimler und Benz Stiftung jährlich eine Ingenieurin aus, die in Deutschland eine herausragende Promotion zur Dr.-Ing. abgeschlossen hat. Der Preis ist mit 10.000 Euro dotiert.

Voraussetzungen für die Nominierung Die Promotion zur Dr.-Ing. liegt zum Stichtag der Nominierung nicht länger als ein Jahr zurück, und die Dissertation ist mit dem Prädikat „magna cum laude“ oder „summa cum laude“ bewertet.

Vorschlagsberechtigt sind Universitäten und selbstständige Forschungsinstitute. Eigene Bewerbungen sind nicht möglich.

Bewerbungsfrist bis **15. März 2014**.

Kontakt: Susanne Hallenberger, Telefon: 06203-1092-0

<https://www.daimler-benz-stiftung.de/cms/nachwuchs/bertha-benz-preis-fuer-ingenieurwissenschaftlerinnen.html>

---

## Karrierepreis

### „Engineer Powerwoman“

Die Deutsche Messe AG lobt bereits zum zweiten Mal einen Karrierepreis aus: Die „Engineer Powerwoman 2014“ ist die Auszeichnung einer Frau im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik), die durch ihr Engagement, ihre Ideen oder ihre Arbeit innovative Akzente im tech-

nischen Umfeld eines Unternehmens setzt oder entscheidend vorangebracht hat.

Die Ausschreibung richtet sich an alle Unternehmen und Institutionen aus dem In- und Ausland, die vom 07. - 11. April 2014 auf der HANNOVER MESSE ausstellen.

Die „Engineer Powerwoman 2014“ wird anlässlich des Fachkongresses WoMenPower am 11. April 2014 geehrt.

Der Preis ist mit 5.000 Euro dotiert. Eine Bewerbung um diesen Preis ist kostenlos. Die Ausschreibungsunterlagen und Kontaktdaten stehen Ihnen auf der Website der WoMenPower zur Verfügung

**Annahmeschluss ist der 25. Februar 2014!**

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

## Meine Idee schreibt Zukunft - Ausschreibung des ARD/ZDF Förderpreises Frauen + Medien- technologie

Ausgerichtet wird der Förderpreis von der ARD.ZDF medienakademie. Seit 2009 liefert der Preis wertvolle Impulse für die gesamte Branche – und hat die Karrieren vieler Teilnehmerinnen gefördert.

Für die Prämierung der besten Abschlussarbeiten sind drei Preise ausgeschrieben: 1. Preis: 5.000 Euro; 2. Preis: 3.000 Euro; 3. Preis: 2.000 Euro.

Der Gewinn eines Preises lohnt sich natürlich nicht nur finanziell: Die öffentliche Ehrung im Rahmen der medienwoche@IFA in Berlin garantiert hohe Aufmerksamkeit. Und selbstverständlich viele interessante Kontakte – vor allem zu Firmen und den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten.

Teilnehmen können Frauen, die an deutschen, österreichischen oder schweizerischen Hochschulen im Bereich der Technik- und Ingenieurwissenschaften, Medienwissenschaften sowie anderer Fachgebiete mit Bezug zur Medientechnologie studieren. Ihre Abschlussarbeit muss zur Erlangung eines akademischen Grades zwischen Januar 2012 und Februar 2014 angenommen worden sein – als Bachelor-, Master-, Diplom-, Magister- oder Doktorarbeit. Das Studienfach oder die Note sind unerheblich. Ihre Arbeit muss von Ihnen allein verfasst sein (keine Kollektivarbeiten) und in deutscher oder englischer Sprache vorliegen.

Das Thema Ihrer Abschlussarbeit befasst sich mit technischen Fragen der audiovisuellen Medienproduktion und -distribution oder angrenzender Themenfelder.

**Teilnahmeschluss: 28. Februar 2014**

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

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

## Alfried-Krupp-Förderpreis für junge HochschullehrerInnen

Mit der Verleihung des Preises wird eine Ergänzungsausstattung in Form von Personal- und Sachmitteln in Höhe von 1 Mio. Euro, verteilt auf fünf Jahre, gewährt.

Das Förderangebot richtet sich an Natur- und Ingenieurwissenschaftler, deren Befähigung zu Forschung und Lehre durch die Erstberufung auf eine zeitlich unbefristete oder befristete Professur (W2- oder W3-Professur) an einer wissenschaftlichen Hochschule in der Bundesrepublik Deutschland bestätigt worden ist. Sie sollten nicht älter als 38 Jahre sein.

Die Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung eröffnet mit der Einrichtung des Förderpreises jun-

gen Hochschullehrern mit herausragender Qualifikation die Möglichkeit, sich durch die Verfügung über eine zeitlich begrenzte und personengebundene Ergänzungsausstattung in Form von Mitteln für wissenschaftliches Personal sowie Sachmitteln ein verbessertes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Der Alfred Krupp-Förderpreis ist nicht ausgeschrieben für Juniorprofessoren und Professoren an Fachhochschulen. Inhaber einer Heisenberg-Professur (W2/W3) können im Rahmen dieser Ausschreibung vorgeschlagen werden.

Vorschläge müssen bis spätestens **21. Februar 2014** schriftlich an die Stiftung gerichtet werden.

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



# 10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Gender-Diversity berufsbegleitend an der Leuphana-Universität studieren

Die Professional School bietet ab **Oktober 2014** das berufsbegleitende Zertifikatsstudium Gender-Diversity in Transformationsprozessen an, in dem wissenschaftlich fundiert und praxiserprobt die Befähigung zur Arbeit in Gender- und Diversity-Kontexten erworben werden kann.

Das Zertifikatsstudium Gender-Diversity vermittelt:

- Analysekompetenz zur Erarbeitung einer strategischen Organisationsanalyse, um Gender-Diversity Kulturmuster zu erfassen,
- Handlungs- und Methodenkompetenz, um Gender-Diversity Themen in der Organisation / im Unternehmen kompetent zu gestalten,
- Sozial- und Kommunikationskompetenz, um Aushandlungsprozesse in Organisationen / Unternehmen zu führen

Das Zertifikat richtet sich an Fach- und Führungskräfte, die:

- in Ihrem Berufsalltag mit gesellschaftlichem Wandel, Qualitäts- und Organisationsentwicklung zu tun haben,
- ihre Fähigkeiten und Kenntnisse über Gender-Diversity Wissen erweitern wollen,

- sich im Unternehmen bzw. einer Organisation ein neues Karrierefeld in der Personal- und Organisationsentwicklung erarbeiten wollen.

Für die Absolvierung des Studiums wird das Zertifikat „Gender-Diversity in Transformationsprozessen“ vergeben.

Bewerbungen sind bis zum **31. Juli 2014** möglich.

Kontakt:

**Anne Dudeck**, Scharnhorststr. 1, 21335 Lüneburg,  
anne.dudeck@leuphana.de

**Dr. Kathrin-Susann Becher**, Entwicklung und Koordination Zertifikatsstudiengänge, Leuphana Universität Lüneburg, Professional School, becher@inkubator.leuphana.de

<http://www.leuphana.de/studium/zertifikat/gender-diversity-berufsbegleitend.html>

# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

18.02.2014 - 22.02.2014

meccanica femminile 2014 - Frühjahrshochschule für Ingenieurinnen

Veranstaltungsort: Campus Schwenningen der Hochschule Furtwangen

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

20.02.2014

Workshop: Gender War and Empire in a Global Perspective

Veranstaltungsort: UNC-Chapel Hill, Institute for Arts and Humanities, Hyde Hall, University Room

<http://europe.unc.edu/event/gender-war-and-empire-in-a-global-perspective-public-workshop/>

21.02.2014

Verleihung: Clara Immerwahr Award 2014

Veranstaltungsort: TU Berlin, Straße des 17. Juni 135, Hauptgebäude, Lichthof 10623 Berlin

<http://www.unicat.tu-berlin.de/Clara-Immerwahr-Award-2014.807.0.html>

22.02.2014-23.02.2014

Und sie bewegen sich doch! Frauenbewegungen und komplexe (Geschlechter)Verhältnisse in internationaler Perspektive - *Festtagung für Ilse Lenz*

Veranstaltungsort: Hörsaalgebäude HGC, RUB Bochum

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/veranstaltungen-netzwerk-fgf/>

04.03.2014

Aktionspläne: Die Zukunft der Gleichstellungsarbeit?

Veranstaltungsort: Volkshaus Zürich Stauffacherstrasse 60, 8004 Zürich

[http://www.stadt-zuerich.ch/content/prd/de/index/gleichstellung/veranstaltungen\\_weiterbildungen/aktionsplaene\\_gleichstellungsarbeit.html](http://www.stadt-zuerich.ch/content/prd/de/index/gleichstellung/veranstaltungen_weiterbildungen/aktionsplaene_gleichstellungsarbeit.html)

07.03.2014

Verleihung des Anne-Klein-Frauenpreises

Veranstaltungsort: Heinrich-Böll-Stiftung, Schumannstr. 8, 10117 Berlin

<http://www.boell.de/de/anne-klein-frauenpreis>

07.03.2014

Gender-Kongress 2014: Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren - Potenziale & Perspektiven

Veranstaltungsort: Gelände Zeche Zollverein, SANAA-Gebäude, Gelsenkirchener Straße 209, 45309 Essen, 10:00 Uhr bis 16:00 Uhr

[http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Einladung\\_Gender\\_Kongress\\_2014.pdf](http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Einladung_Gender_Kongress_2014.pdf)

11.03.2014 - 12.03.2014

CEDAW: Vor dem Staatenbericht 2014

Veranstaltungsort: Ev. Akademie Loccum

<http://www.loccum.de/p14133.pdf>

13.03.2014

Vortrag: Spiele mit der Macht

Spielregeln für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen.

Veranstaltungsort: Universität Osnabrück, Aula im Schloss, Neuer Graben 29, 49074 Osnabrück,

<http://www.uni-osnabrueck.de/forschung/%20nachwuchsfoerderung/mentoring.html>

18.03.2014

KarriereSorgen – Wissenschaft zwischen Exzellenz und Fürsorge

Das Team des BMBF-Forschungsprojektes „Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren – Analyse von Förderprogrammen aus Lebenslaufperspektive“ (WiFraWi) lädt zu zwei Fachtagen mit dem Titel „KarriereSorgen – Wissenschaft zwischen Exzellenz und Fürsorge“ ein. (s.a. 27.03.2014)

Veranstaltungsort: Universität Leipzig

<http://wiedereinstieg-wissenschaft.de/>

21.03.2014 - 22.03.2014

Gleichstellungsprojekt Europa? Menschenhandel, Flüchtlinge, Rechtspopulismus – Herausforderungen für eine emanzipative Geschlechterpolitik

Internationale Konferenz – Eine Kooperation der Heinrich-Böll-Stiftung mit Women's International League for Peace and Freedom (WILPF).

Veranstaltungsort: Heinrich-Böll-Stiftung, Schumannstraße 8, 10117 Berlin

<http://calendar.boell.de/de/event/gleichstellungsprojekt-europa>

25.03.2014

STAGES Project workshop - SAVE THE DATE

Gender and science. Advancements and resistances in fighting structural inequality

Veranstaltungsort: Brussels, Conference Espace Montepaschi 22-28, Avenue d'Auderghem

<http://www.projectstages.it/index.php/en/>

27.03.2014

Aufruf zum bundesweiten Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag 2014

Dieses Jahr findet der Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag aufgrund der Lage der Osterferien bereits am 27. März 2014 statt!

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

27.03.2014

KarriereSorgen – Wissenschaft zwischen Exzellenz und Fürsorge

Das Team des BMBF-Forschungsprojektes „Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren – Analyse von Förderprogrammen aus Lebenslaufperspektive“ (WiFraWi) lädt zur Fachtagung mit dem Titel „KarriereSorgen – Wissenschaft zwischen Exzellenz und Fürsorge“ ein. (s.a. 18.03.2014)

Veranstaltungsort: Sozialforschungsstelle/TU Dortmund

<http://wiedereinstieg-wissenschaft.de/>

02.04.2014 - 04.04.2014

ISINA – Interdisziplinäres Symposium für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen

Veranstaltungsort: TU Chemnitz, Zentrales Hörsaal- und Seminargebäude, Reichenhainer Str. 90, 09126 Chemnitz

<http://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/isina/index.html>

03.04.2014 - 04.04.2014

Gender-UseIT 2014 (GUI2014): HCI, Web-Usability und UX unter Gendergesichtspunkten

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

11.04.2014

Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Veranstaltungsort: Robert-Koch-Platz 7, Berlin

<http://www.hochschulverband.de/cms1/803.html>

11.04.2014

Fachkongress WoMenPower im Rahmen der HANNOVER MESSE

<http://www.hannovermesse.de/de/ueber-die-messe/aktuell/veranstaltungen/womenpower/call-for-papers>

14.04.2014 - 15.04.2014

Individuelles Bewerbungstraining für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen

Gemeinsames Seminar des Deutschen Hochschulverbandes mit dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS).

Mit der Referentin **Jutta Dalhoff**, Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS).

Veranstaltungsort: FFFZ Tagungshaus Düsseldorf Kaiserswerther Str. 450, 40403 Düsseldorf

<http://www.hochschulverband.de/cms1/617.html>

07.05.2014 - 09.05.2014

The second Conference on Gender and IT Appropriation (genderIT 2014)

Veranstaltungsort: Artur-Woll-Haus at the University of Siegen

<http://genderit.wineme.fb5.uni-siegen.de>

15.05.2014 - 16.05.2014

Abschlussstagung des Verbundes „Geschlechtersensible Forschung in Epidemiologie, Neurowissenschaften und Genetik/Tumorforschung“

„... vom Paradigma des Beginnens und exzellenter Forschung ... „(Arbeitstitel) - Save the Date!“

Veranstaltungsort: Hotel Munte am Stadtwald, Parkallee 299, 28213 Bremen

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

22.05.2014 - 23.05.2014

„Privat/öffentlich: Gesellschaftstheoretische Relevanz einer feministischen Debatte“

Arbeitstagung der AG GeschlechterGesellschaftstheorien (GGT). Veranstaltungsort: Studienhaus Wiesneck, Institut für politische Bildung Baden-Württemberg e.V., Wiesneckstraße 6, D-79256 Buchenbach bei Freiburg

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

26.05.2014 - 27.05.2014

Charta „Familie in der Hochschule“: Hochschulen verpflichten sich zu mehr Familienorientierung

Veranstaltungsort: Leibniz Universität Hannover

<http://www.familie-in-der-hochschule.de/cms/?getObject=1083>

05.06.2014 - 06.06.2014 *Call f. Papers*

Potenzial Vielfalt oder hinderliches Defizit? Dimensionen sozialer Ungleichheit und ihre Bedeutung für die Karrierewege von WissenschaftlerInnen

Veranstaltungsort: Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg), Campus Berliner Tor, 20099 Hamburg

[http://www.fes.de/studienfoerderung/news/CfP\\_DiversityTagung\\_Hamburg\\_Juni2014\\_final.pdf](http://www.fes.de/studienfoerderung/news/CfP_DiversityTagung_Hamburg_Juni2014_final.pdf)

08.06.2014 - 10.06.2014

“Organizing Inclusion: Beyond Privileges and Discrimination“

7th Equality, Diversity and Inclusion International Conference.

Veranstaltungsort: Technische Universität München

[http://www.europeansociology.org/docs/news/EDI\\_stream16%20Science%20and%20Care.pdf](http://www.europeansociology.org/docs/news/EDI_stream16%20Science%20and%20Care.pdf)

11.06.2014

EPWS Paris Conference 2014

<http://home.epws.org/filter/updates/EPWS-Paris-Conference-2014>

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>

25.06.2014 - 27.06.2014

Neunte Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung: „Tabus an der Hochschule“

Veranstaltungsort: Zentrum für Hochschulbildung, Hohe Str. 141 in 44139 Dortmund

[http://hochschul-forschung.de/fileadmin/user\\_upload/Jahrestagungen/2014/CfP\\_Neunte\\_Jahrestagung\\_der\\_Gesellschaft\\_fuer\\_Hochschulforschung.pdf](http://hochschul-forschung.de/fileadmin/user_upload/Jahrestagungen/2014/CfP_Neunte_Jahrestagung_der_Gesellschaft_fuer_Hochschulforschung.pdf)

27.06.2014

Save the date: JurPro Projektabschlusspräsentation

Veranstaltungsort: Fernuniversität Hagen

<http://www.fernuni-hagen.de/jurpro/>

30.06.2014 - 01.07.2014, *Call for Papers*

Gender Summit 4 - Europe 2014

From Ideas to Markets: Excellence in mainstreaming gender into research, innovation, and policy. Registration for the event will open on 1 March. Deadline for abstract submission is the 30 March 2014.

Veranstaltungsort: Brussels, Belgium

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

<http://gender-summit.com/index.php/submit>

05.08.2014 - 09.08.2014, *Call for Papers*  
informatica femminile Baden-Württemberg - Sommerhochschule

Dozentinnen und IT-Fachfrauen sind aufgerufen, ein Angebot abzugeben für die informatica femminile Baden-Württemberg 2014.

Veranstaltungsort: Freiburg

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

11.08.2014 - 22.08.2014, *Call for Papers*  
Ingenieurinnen-Sommeruni 2014

Veranstaltungsort: Universität Bremen

<http://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/Sommer2014/Call/>

18.08.2014 - 29.08.2014

Informatica Feminale 2014

Veranstaltungsort: Universität Bremen

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

03.09.2014 - 05.09.2014

8th European Conference on Gender Equality in Higher Education

Veranstaltungsort: Vienna, Austria

[http://gender2014.conf.tuwien.ac.at/conference\\_information/](http://gender2014.conf.tuwien.ac.at/conference_information/)

11.09.2014 - 13.09.2014, *Call for Papers*

Materialität neu denken. Materialität anders denken - Feministische Interventionen

Jahrestagung des Arbeitskreises „Politik und Geschlecht“

Veranstaltungsort: Goethe-Universität Frankfurt a.M.

<http://www2.gender.hu-berlin.de/ztg-blog/wp-content/uploads/2014/02/CfP-Materialit%C3%A4t-neu-denken-Materialit%C3%A4t-anders-denken-Feministische-Interventionen.pdf>

.....  
 06.10.2014 - 10.10.2014, *Call for Papers*  
 ‚Get (yourself) together!‘ – Körper in Krisen

Veranstaltungsort: Trier

Kontakt:

[gabriele.klein@uni-hamburg.de](mailto:gabriele.klein@uni-hamburg.de)

[k.liebsch@hsu-hh.de](mailto:k.liebsch@hsu-hh.de)

.....  
 28.10.2014

Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Pro-  
 fessur

Veranstaltungsort: Geschäftsstelle des Deutschen  
 Hochschulverbandes Rheinallee 18-20, 53173  
 Bonn

<http://www.hochschulverband.de/cms1/803.html>

.....  
 15.12.2014 - 16.12.2014

Individuelles Bewerbungstraining mit Video  
 für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen  
 und Medizinerinnen

Gemeinsames Seminar des Deutschen Hochschul-  
 verbandes mit dem Kompetenzzentrum Frauen in  
 Wissenschaft und Forschung (CEWS)

Veranstaltungsort: FFFZ Tagungshaus Düsseldorf  
 Kaiserswerther Str. 450, 40403 Düsseldorf

<http://www.hochschulverband.de/cms1/648.html>

.....  
 04.02.2015 - 06.02.2015, *Call for Papers*

Exploring novel theoretical and empirical  
 approaches to the shaping of (in)equalities

3rd 'Equal is not Enough' Conference

Veranstaltungsort: Antwerp (Belgium)

<http://www.equalisnotenough.org/main.aspx?c=.EQUALISNOTENOUGH&tn=79345>

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

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

# 12 NEUERSCHEINUNGEN

## Gleichstellungspolitik

### Studie: Gender in der Berufs- und Studienorientierung in NRW

*Im Rahmen der Studie „Gender in der Berufs- und Studienorientierung in NRW“ hat das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit anhand einer Sekundäranalyse eine Übersicht zu vorhandenen Maßnahmen zu Gender in der Berufs- und Studienorientierung durchgeführt. Unter der Leitung von Sabine Mellies wurde in sieben Referenz-Regionen mittels leitfadengestützter Expertinnen- und Expertengesprächen eine vertiefende Analyse vorgenommen (Band 1). Der zweite Band beinhaltet eine Auflistung von Programmen und Maßnahmen in den Gebietskörperschaften NRW, die als Beispiele guter Praxis dienen, um Geschlechterstereotype bei der Berufs- und Studienwahl aufzubrechen. Grundlage der Studie ist das erklärte Ziel des Landes Nordrhein-Westfalen, bis zum Jahr 2017/2018 ein flächendeckendes, systematisches Berufs- und Studienorientierungsangebot für alle Jugendlichen der Sekundarstufe I und II einzuführen, das ihnen eine reflektierte und realistische Berufs- und Studienwahlentscheidung zum Anschluss an die allgemeinbildende Schule ermöglicht.*

<http://www.kompetenzz.de/Aktuelles/Neue-Studie-Gender>

Antoni, C.H., Friedrich, P., Haunschild, A., Josten, M., Meyer, R. (Hrsg.):  
Work-Learn-Life-Balance in der Wissensarbeit. Herausforderungen, Erfolgsfaktoren und Gestaltungshilfen für die betriebliche Praxis  
Springer VS 2014  
ISBN 978-3-658-04079-6

*Welche spezifischen Belastungen erleben verschiedene Typen von Wissensarbeitern? Auf welche Ressourcen können sie zurückgreifen? Wie ziehen sie die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben? Welche Strategien setzen sie ein, um die Anforderungen der Bereiche Arbeit, Lernen und Privatleben zu vereinbaren? In dem neu erschienenen Buch „Work-Learn-Life-Balance in der Wissensarbeit. Herausforderungen, Erfolgsfaktoren und Gestaltungshilfen für die betriebliche Praxis“ werden die Ursachen und Folgen einer Work-Learn-Life-(Im)Balance (WLLB) dargestellt und Gestaltungsansätze auf individueller, Team- und Unternehmensebene aufgezeigt. Hierzu werden neu entwickelte und mit Unternehmen erprobte WLLB-Instrumente vorgestellt.*

Baltes-Löhr, Christel; Schumacher, Anette:  
Zufriedenheit im Kontext von Beruf und Familie in Luxemburg: Der Beitrag frühkindlicher Betreuungsinstitutionen zur Vereinbarkeitsthematik  
Budrich März 2014  
ISBN-13: 978-3863880361

*Welchen Beitrag können Kindertagesstätten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben leisten? Die Autorinnen diskutieren Ergebnisse einer 2011 in Luxemburg durchgeführten, landesweiten Studie zur Bedeutung von Kindertagesstätten.*

Zulehner, Paul M.; Steinmair-Pösel, Petra:  
Gleichstellung in der Sackgasse? Frauen, Männer  
und die erschöpfte Familie von heute

Styria Premium Januar 2014  
ISBN 978-3-222-13437-1

*Am besten Weg zur Geschlechtergerechtigkeit: Frauen sind mehrheitlich berufstätig, die Wirtschaft funktioniert nicht ohne sie. Männer gehen den umgekehrten Weg, engagieren sich in Kinder- und Altenbetreuung und unterbrechen mitunter ihre Berufstätigkeit. Erfolg auf ganzer Linie? Nicht ganz! In den letzten zehn Jahren hat die Entwicklung in Richtung Gleichstellung massiv an Schwung verloren. Anstelle von Rollenzuweisungen fordern immer mehr Menschen Selbstbestimmung bei der Lebensgestaltung. Doch wie frei können Männer und Frauen wirklich entscheiden? Welche politischen Rahmenbedingungen braucht es dafür? Der renommierte Pastoraltheologe und Werteforscher Paul M. Zulehner widmet sich mit der Sozialethikerin Petra Steinmair-Pösel der Frage, wie sich die Rollenbilder von Frauen und Männern verändern und vor welchen Herausforderungen die „erschöpfte Familie“ heute und zukünftig steht. Basierend auf zwanzig Jahren einschlägiger Forschung fordern die Autoren zu einem gesellschaftlichen Diskurs auf Augenhöhe mit den Betroffenen auf. Es gilt, eine Balance zwischen Modernisierung und Selbstbestimmung zu finden!*

## Hochschulen/Hochschulfor- schung

Hille, Nicola; Unteutsch, Barbara (Hrsg.):  
Gender in der Lehre.  
Best-Practice-Beispiele für die Hochschule  
Budrich 2013  
ISBN 978-3-86388-039-2

*Gender- und Diversitykompetenzen sind für Lehrende und Studierende gleichermaßen von Bedeutung. Doch wie kann Gender im Hörsaal konkret umgesetzt werden? In „Gender in der Lehre“ widmen sich ExpertInnen aus unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen dieser Frage. Thematisiert werden drei Bereiche: Die Integration von Gender-Aspekten in die Lehrinhalte, die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in den Strukturen und der Organisation von Studiengängen sowie die Vermittlung von Genderkompetenzen für Lehrende und Studierende. Vorgestellt werden fach- und studiengangspezifische Ansätze sowie in Umsetzung befindliche Projekte und Maßnahmen zur Integration von Gender in die Lehre.*

Metz-Göckel, Sigrid; Heusgen, Kirsten; Möller,  
Christina; Schürmann, Ramona; Selent, Petra:  
Karrierefaktor Kind: Zur generativen Diskriminierung  
im Hochschulsystem  
Budrich 2014  
ISBN-13: 978-3847401308

*Zentrale Analysekatoren sind die relativ prekäre Beschäftigung und der Lebenszusammenhang als Einheit von wissenschaftlicher Arbeit und persönlichen Beziehungen. Den Kinderwunsch in seiner Realisierung auf ein höheres Lebensalter zu verschieben bzw. auf Kinder zu verzichten, sind Reaktionen der Wissenschaftler/innen, mit der Prekarisierung und Subjektivierung ihrer wissenschaftlichen Arbeit umzugehen. Insgesamt zeigt sich eine generative*



*Diskriminierung junger Eltern im Hochschulsystem. Offensichtlich wird, dass die Integration von Frauen in die Wissenschaft weiterreichende Folgen hat auf die Paarbildung und die Vorstellung von der wissenschaftlichen Persönlichkeit. Dieser Zusammenhang zwischen den Beschäftigungsbedingungen und dem generativen Verhalten der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Professor/innen wird auf repräsentativer Datenbasis alters- und geschlechterdifferenziert dargestellt.*

Jungbauer-Gans, Monika; Gross, Christiane:  
 Determinants of Success in University Careers:  
 Findings from the German Academic Labor Market

Erfolgsfaktoren in der Wissenschaft – Ergebnisse aus einer Habilitiertenbefragung an deutschen Universitäten

in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 42, Heft 1, Februar 2013, S. 74–92

<http://www.zfs-online.org/index.php/zfs/article/view/3120>

*Welche Faktoren beeinflussen in Deutschland die Chance, auf einen Lehrstuhl berufen zu werden? Die hierzu aus Diskriminierungs-, Sozial- und Humankapitaltheorie sowie dem Signaling-Ansatz abgeleiteten Hypothesen werden mittels einer Primärerhebung von Daten über Personen untersucht, die sich zwischen 1985 und 2005 in Mathematik, Rechtswissenschaften oder Soziologie an einer westdeutschen Universität habilitiert haben. Ein geringes Lebensalter zum Zeitpunkt der Habilitation wirkt sich in allen Disziplinen positiv aus. In der Soziologie hat die Anzahl der SCI-Publikationen den größten positiven Einfluss. Zudem haben Frauen bessere Chancen unter sonst gleichen Bedingungen wie Männer.*

## Europa und Internationales

Lück, Detlev; Cornelißen, Waltraud:  
 Geschlechterunterschiede und Geschlechterunterscheidungen in Europa  
 Lucius & Lucius 2014  
 ISBN-13: 978-3828205987

*So selbstverständlich uns das Geschlecht im Alltag erscheint, so verwunderlich erscheint es oft in der näheren wissenschaftlichen Betrachtung. Und so breit das Spektrum der Disziplinen ist, die das Geschlecht zum Thema machen, so kontrovers sind auch die Positionen: Wie viel Biologie und wie viel soziale Konstruktion steckt in dem, was uns als Geschlecht begegnet? Ist die Unterscheidung zwischen Frau und Mann natürlich? Wann und wie lernen Kinder, was es bedeutet, weiblich oder männlich zu sein? Woher kommen die Attribute, die wir Frauen und Männern typischerweise zuschreiben? Warum unterscheiden sich diese Zuschreibungen zwischen verschiedenen Ländern, Generationen und Jahrzehnten? Wohin steuert der aktuelle Wandel dieser Zuschreibungen? Warum halten sich, trotz der Angleichung in Bildungsniveau und Erwerbsquote, so hartnäckig Unterschiede bei der Berufswahl, den Karrierechancen oder der Zuständigkeit für die Kinderbetreuung? An welcher Stelle haben wir es mit einer Diskriminierung zu tun, die ein staatliches Eingreifen fordert? Dieser Band hält auf die Fragen keine abschließenden Antworten parat. Vielmehr tragen die Beiträge darin einen aktuellen Zwischenstand der Debatte zusammen und spiegeln dabei bewusst die kontroversen Positionen wider.*

Schmid, Tina:  
 Generation, Geschlecht und Wohlfahrtsstaat:  
 Intergenerationelle Unterstützung in Europa  
 Springer VS 2014  
 ISBN-13: 978-3658043452  
*Praktische Hilfe, Enkelbetreuung und Pflege in der Familie wurden traditionell von Frauen erbracht – aber helfen Frauen ihren erwachsenen Kindern und*

*pflegebedürftigen Eltern heute noch häufiger und zeitintensiver als Männer? Tina Schmid untersucht für vierzehn europäische Länder auf der Grundlage des „Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe“ folgende Fragen: Gibt es Geschlechterunterschiede in der Verbreitung, Intensität oder Art der geleisteten Unterstützung zwischen erwachsenen Familiengenerationen? Wie beeinflussen individuelle und familiale Faktoren diese Geschlechterunterschiede? Welche Rollen spielen kulturelle Normen und wohlfahrtsstaatliche Institutionen? Die Autorin präsentiert sowohl wertvolle vergleichende Befunde als auch substanzielle Einsichten in die Besonderheiten der jeweiligen (Wohlfahrts-)Staaten.*

.....

**Special Eurobarometer 401:  
Responsible Research and Innovation (RRI),  
Science and Technology**

**The Importance of taken into Account Equally  
Women's and Men's Needs in Scientific Research**

*„A large majority of respondents (86%) think the needs of men and women should have equal weight in scientific research, with almost half thinking that this is 'very important' (47%). Just under one in ten (9%) think this is not important. Most say this is important in order to respect gender equality (58%) and to ensure innovations are better suited to both men and women (50%). One third (33%) say it is important to take equal account of the needs of men and women in order to improve the quality of scientific research, while one quarter (25%) say to foster more innovations in science and technology.“*

[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_401\\_sum\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_401_sum_en.pdf)

.....

**The Global State of Young Scientists  
Project Report and Recommendations**

<http://www.globalyoungacademy.net/projects/glosys-1/gya-glosys-report-webversion>

*In Europa zweifeln junge Forscher am meisten an ihren Chancen. Global gesehen sind sie aber am wenigsten in der akademischen Freiheit eingeschränkt. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Netzwerks „Global Young Academy“, für die weltweit 650 Forscherinnen und Forscher befragt wurden. Demnach nennen in Europa 83 Prozent der Befragten „Jobunsicherheit“ als ein großes Hindernis, wenn es um ihre wissenschaftliche Karriere geht. Nur 29 Prozent glauben, dass sie es auf eine Professur schaffen werden.*

Quelle:

<http://m.tagesspiegel.de/wissen/junge-forscher-in-europa-angst-um-die-zukunft-dafuer-akademisch-frei/9370552.html>

.....

**Global gender disparities in science**

Erschienen in **Nature**, 12 December 2013

*Cassidy R. Sugimoto and colleagues present a bibliometric analysis confirming that gender imbalances persist in research output worldwide.*

[http://www.nature.com/polopoly\\_fs/1.14321!/menu/main/topColumns/topLeftColumn/pdf/504211a.pdf](http://www.nature.com/polopoly_fs/1.14321!/menu/main/topColumns/topLeftColumn/pdf/504211a.pdf)

## Frauen- und Geschlechterforschung

Raedel, Christoph; Schirmmacher, Thomas (Hrsg.):  
Gender Mainstreaming: Auflösung der Geschlechter?

Scm Hänssler März 2014  
ISBN-13: 978-3775155229

*Gender Mainstreaming soll sicherstellen, dass die Belange von Männern und Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen berücksichtigt werden. Doch geht es dabei wirklich um Gleichberechtigung oder eher um die Angleichung von Geschlechterrollen? Und was versteht man unter „Geschlecht“? Christoph Raedel zeigt berechtigte Anliegen, aber auch Gefahren dieses Konzepts auf und argumentiert sachkundig und differenziert.*

Kleinau, Elke; Schulz, Dirk; Völker, Susanne (Hrsg.):  
Gender in Bewegung – Aktuelle Spannungsfelder der Gender und Queer Studies

Transcript-Verlag 2013  
ISBN: 978-3-8376-2269-0

*Gender und Queer Studies haben sich als innovativer Wissens- und Praxiskomplex erwiesen: Sie haben neue Sichtweisen hervorgebracht und daran mitgewirkt, Wissensproduktionen, Forschungsperspektiven und Problematisierungen inter- und transdisziplinär zu (re-)formulieren. In der Theorie und Praxis, im öffentlichen wie akademischen Raum zeigen sich dabei neue Herausforderungen und Spannungsfelder, die in diesem Band reflektiert werden. (Trans-)Formationen in Bezug auf Gesellschaften und Ungleichheitsverhältnisse, Körper, Bildung, Medien und Geschichte werden in den Beiträgen ebenso in den Blick genommen wie Fragen von Gleichstellung, Equality und Diversity.*

Funder, Maria:  
Gender Cage - Revisited: Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung

Nomos Verlag März 2014  
ISBN-13: 978-3848700189

*Das Handbuch vermittelt einen Überblick über klassische und aktuelle sozialwissenschaftliche Theorieangebote, Analysen und Debatten zur Organisations- und Geschlechterforschung. Die Kategorie Geschlecht spielt bis heute in der deutschsprachigen Organisationsforschung kaum eine Rolle. Ziel des Handbuchs ist es, diese Lücke zu schließen und einen längst fälligen Dialog zwischen Organisations- und Geschlechterforschung zu eröffnen. Vorgestellt werden einschlägige Studien der feministischen Organisationsforschung sowie ausgewählte zeitgenössische Theoriekonzepte (u.a. Systemtheorie, Strukturationstheorie, Neo-Institutionalismus), um Aufschluss über Prozesse der Reproduktion, Erosion und Neukonfiguration der Geschlechterverhältnisse in Organisationen zu gewinnen. Darüber hinaus wird ein Einblick in den aktuellen Diskurs über Diversity Management und Intersektionalität gegeben.*

Spelsberg, Karoline:  
Einsichten und Aussichten: Ein interdisziplinärer Auftakt

Lit Verlag 2014  
ISBN-13: 978-3643121417

*Unter dem Motto Gender 360° diskutierten WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen aus unterschiedlichen Disziplinen wie Musik- und Designwissenschaften, Rechtswissenschaften, Ökonomie, Philosophie, Literatur- und Sprachwissenschaften, Bildungswissenschaften und Geschlechterstudien Diversity- und Genderaspekte in disziplinenübergreifender Weise. Um die interdisziplinäre Diskussion zu verstetigen, verzeichnet dieser Band die schriftlichen Fassungen der Vorträge sowie der Podiumsbeiträge auf der Tagung.*

Waltraud Ernst, Ilona Horwath (eds.):  
Gender in Science and Technology – Interdisciplinary Approaches

Transcript-Verlag 2013  
ISBN: 978-3-8376-2434-2

*What role does gender play in scientific research and the development of technologies? This book provides methodological expertise, research experiences and empirical findings in the dynamic field of Science and Technology Studies. The authors, coming from computer science, social sciences, or cultural studies of science, discuss how to ask questions about gender and give examples for the application in interdisciplinary research, development and teaching. Topics range from the design of information and communication technologies, epistemologies of biology and chemistry to teaching mathematics and professional processes in engineering. Contributions by Anne Balsamo, Wendy Faulkner, Rebecca Jordan-Young, Barbara Orland, Els Rommes, and others.*

Sagebiel, Felicitas (Hg.):  
Organisationskultur und Macht – Veränderungspotenziale und Gender

Gender interdisziplinär, Bd. 1,  
LIT Verlag 2013  
ISBN 978-3-643-11796-0

*Organisationskultur und Macht sind zentrale Aspekte des Erfolgs von Führungspersonen. Der Sammelband konzentriert sich unter der differenzierenden Perspektive von Gender auf Netzwerke(n), Teams, Nachhaltigkeit, Arbeitszeitkultur, Mobilität und Karrierestrukturen. Im Zentrum steht die Frage, wie viele Gestaltungspotenziale mit welchen Karrierewegen Führungsfrauen in Umwelt und Technik zur Verfügung stehen und wie sie diese einsetzen (können). Die meisten AutorInnen berichten aus Projekten des Forschungsrahmenprogramms „Frauen an die Spitze“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.*

Sagebiel, Felicitas (ed.):  
Motivation – The Gender Perspective of Young People's Images of Science, Engineering and Technology (SET). Proceedings of the Final Conference

Budrich-Verlag: 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 self-concepts 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.*

Jähner, Gabriele; Aleksander, Karin; Kriszio, Marianne (Hrsg.):  
Kollektivität nach der Subjektkritik: geschlechtertheoretische Positionierungen.  
(GenderCodes ; 16)  
Transcript-Verlag 2013  
ISBN 978-3-8376-2354-3

*Formen von Kollektivität prägen nahezu alle Lebensbereiche und gesellschaftlichen Zusammenhänge. Sie sind Grundlage der vielfältigen Varianten von Politik und sie ergeben sich in Arbeitsverhältnissen. Kollektivität wird zum begrifflichen Dreh- und Angelpunkt, wenn man maßgeblichen Strömungen feministischer Theoriebildung folgt, die nicht von einem souveränen, isolierten Subjekt ausgehen. Dieser Band fragt danach, wie sich Gemeinschaften denken lassen und wie Kollektivität vorgestellt werden kann, wenn die scheinbar zentrale Kategorie zur Vergemeinschaftung, die Kategorie der »Identität«, zum kritischen Projekt geworden ist.*

.....  
 Bereswill, Mechthild; Liebsch, Katharina (Hrsg.):  
 Geschlecht (re)konstruieren. Zur methodologischen  
 und methodischen Produktivität der Frauen- und  
 Geschlechterforschung  
 (Forum Frauen- und Geschlechterforschung Band  
 38)

Verlag Westfälisches Dampfboot 2013  
 ISBN: 978-3-89691-238-1

*Seit den Anfängen der Frauen- und Geschlechterforschung spielen methodologische und methodische Fragen eine zentrale Rolle, in denen sich das Selbstverständnis der Forschenden wie auch die Konzeptualisierung von Geschlecht in verschiedenen Forschungsfeldern und Forschungstraditionen abbilden. Heute werden grundlegende methodologische Debatten zur theoretischen und methodischen Erfassung von Geschlecht zum einen in Auseinandersetzung mit sozialkonstruktivistischen und poststrukturalistischen Ansätzen und zum zweiten mit Bezug zu Konzepten der Intersektionalität, Queer-Theory und Transnationalität geführt. Der Band versammelt Beiträge, die zeigen und diskutieren, wie die Kategorie Geschlecht als gesellschaftliche Konstruktion in ihrer Verwobenheit mit anderen Differenzkategorien theoretisch unterschiedlich erfasst und methodisch konkret untersucht wird. Alle Ansätze leisten einen Beitrag zur fortlaufenden methodologischen Verständigung über die Komplexität von Geschlecht. Es schreiben u.a. Carol Hagemann-White, Anke Neuber, Karen Wagens, Gudrun-Axeli Knapp.*

.....  
 Knapp, Gudrun-Axeli:  
 Arbeiten am Unterschied: Eingriffe feministischer  
 Theorie

Verlag: Studienverlag März 2014  
 ISBN-13: 978-3706553315

*Der Band versammelt Aufsätze und Vorträge, die sich in einem weiten Sinn mit Theorie und Praxis feministischer Kritik befassen. Leitmotiv der Texte ist das Arbeiten am Unterschied: dies bezieht sich sowohl auf die Frage nach der gesellschaftlichen Verfasstheit von Geschlechterdifferenz und -verhältnissen als auch auf die Frage nach deren Vermittlung und Brechung durch andere Verhältnisse von Differenz und Ungleichheit. Ein roter Faden, der mit*

*unterschiedlichen Akzenten die Beiträge durchzieht, ist die Auseinandersetzung mit dem Kritik- und Veränderungspotenzial feministischen Denkens und Handelns im Spannungsfeld der Perspektiven von Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion. Anhand von Problemstellungen aus verschiedenen Phasen der Frauen- und Geschlechterforschung und Eingriffen in spezifische Ausarbeitungen feministischer Kritik wird verdeutlicht, wie voraussetzungsvoll der Anspruch ist, Gesellschafts- und Erkenntniskritik theoretisch und praktisch zu verbinden. In Abgrenzung von sozialtechnologisch verkürzten Konzepten der Verbindung von Theorie und Praxis, die Theorien als Handlungsanleitungen missverstehen, und jenseits von sozial- und kulturrevolutionären Illusionen darüber, dass Radikalität des Denkens und radikales Handeln in der Praxis etwas Gleichsinniges seien, geht es darum, theoretische Deutungen und die Erfahrungen der Praxis in ein reflektiertes Verhältnis zu bringen.*

.....  
 Rendtorff, Barbara ; Riegraf, Birgit; Mahs, Claudia  
 (Hrsg.):

40 Jahre Feministische Debatten  
 Resümee und Ausblick  
 Beltz 2014

ISBN 978-3-7799-2931-4

*Entlang von vier ausgewählten Themenschwerpunkten unternimmt der Band eine Bestandsaufnahme der feministischen Debatten der letzten vierzig Jahre in Deutschland und fragt: Was ist aus den ehemals zentralen Themen und Ansätzen geworden? Sind sie im gesellschaftlichen Diskurs noch präsent? Und wenn sie es nicht sind, warum nicht? Und wenn sie es sind, wie haben sie sich verändert?*

.....  
 Behnke, Cornelia; Lengersdorf, Diana; Scholz,  
 Sylka:

Wissen - Methode - Geschlecht: Erfassen des Frag-  
 los Gegebenen  
 (Geschlecht und Gesellschaft)

Springer VS 2014

ISBN-13: 978-3531196534

*Den meisten Menschen sind die alltäglichen Dimensionen ihres gesellschaftlichen Seins im Modus des Selbstverständlichen gegeben: Mannsein, Frausein,*

*jung sein, körperlich fit sein, überhaupt körperlich sein – all dies wird für gewöhnlich nicht zum Gegenstand reflexiver Bemühungen, sondern gehört zum Bestand des fraglos Gegebenen. Charakteristisch für das Denken und Forschen Michael Meusers ist es, dieses fraglos Gegebene gleichsam zum Sprechen bringen zu wollen: Wie lassen sich die im Modus der Selbstverständlichkeit gelebten Wissens- und Erfahrungsbestände des Alltagslebens empirisch fassen und auf den Begriff bringen? Dieser Band versammelt mit 22 Beiträgen aktuelle Forschungen, die Fragen der Hervorbringung von Wissen und WissensakteurInnen, methodische und methodologische Fragen der Erforschung von Wissen und schließlich die Themenfelder Geschlecht, Körper und Sport in verschiedenen Perspektiven verhandeln.*

Kreutzer, Florian:  
 Ausgänge aus der »Frauen-Falle«?  
 Die Un-Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Bild-Text-Diskurs  
 (unter Mitarbeit von Maren Albrecht)  
 Transcript-Verlag 2013  
 ISBN 978-3-8376-2471-7

*Wohin führen uns die Ausgänge aus der »Frauen-Falle«? Wie gestaltet die Wechselwirkung von Bildern und Texten, Metaphern und Argumenten den Kampf um Images im Diskurs zur (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Florian Kreutzer zeigt anhand von detaillierten Fallstudien und systematischen Analysen: Während die »Frauen-Falle« die Hintergrundmetapher der Un-Vereinbarkeit bildet, dient der liminale Doppelkörper der berufstätigen Frau und Mutter als imagebildende Ikone der Vereinbarkeit. Im theoretischen Bezugsrahmen dieser Diskursanalyse entwirft er eine dialektische Phänomenologie der medialen Imagebildung, die sich an Theodor W. Adornos negativer Dialektik, an der Metaphorologie von Hans Blumenberg und der Medientheorie von Niklas Luhmann orientiert.*

Mae, Michiko, Saal, Britta: (Hrsg.):  
 Transkulturelle Genderforschung: Ein Studienbuch zum Verhältnis von Kultur und Geschlecht  
 Springer VS, 2. vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl. 2014  
 ISBN-13: 978-3531194370

*Das Buch behandelt aus verschiedenen disziplinären und auf unterschiedliche Kulturen gerichteten Perspektiven die enge Verknüpfung der diskursiven Kategorien Kultur und Gender. Wenn in der heutigen Situation einer zunehmenden Globalisierung die Frage nach der ‚eigenen‘ Kultur in Abgrenzung zum kulturellen ‚Anderen‘ gestellt wird, kommt immer auch die Genderfrage zum Vorschein, weil die jeweilige Geschlechterordnung als eine Stütze der ‚eigenen‘ Kultur verstanden wird. Und wenn diese Geschlechterordnung in Frage gestellt wird, erscheint auch die kulturelle Identität als bedroht. Diese Verwobenheit gilt es als ein kulturübergreifendes Phänomen zu erkennen. Expertinnen aus verschiedenen Disziplinen wie Literatur- und Kulturwissenschaften, Soziologie, Sozialanthropologie, Sinologie und Religionswissenschaft untersuchen die unterschiedlichen sozialen und kulturellen Bedingungen der Genderverhältnisse in neun Kulturkreisen; sie zeigen, wie das kulturell ‚Eigene‘ immer durch seinen Bezug auf das kulturell ‚Andere‘ geprägt wird. Durch diese Sichtbarmachung der grenzüberschreitenden Verflechtungen kann die transkulturelle Verfasstheit von Kultur zu einem neuen Bezugspunkt für die Genderforschung werden, und die Genderverhältnisse können aus ihrer Bindung an die Definitionsmacht einer spezifischen Kultur herausgelöst werden.*

Holland-Cunz, Barbara:  
 Die Natur der Neuzeit: Eine feministische Einführung  
 Budrich März 2014  
 ISBN-13: 978-3847401148

*Was hat der Feminismus zu den zahlreichen aktuellen ökologischen Krisenlagen beizutragen? Barbara Holland-Cunz erläutert, welches Wissen ein naturtheoretisch und –politisch engagierter Feminismus schon einmal hatte und welche Fragen heute neu gestellt*

werden müssen. Nach zwanzigjähriger Abstinenz kehren Natur und Materialität in den Feminismus zurück. Die Autorin stellt Untersuchungen unterschiedlicher Theoretikerinnen zu den neuzeitlichen Welt-, Wissens-, Macht-, Natur- und Geschlechterverhältnissen vor. Diese bilden einen möglichen Ausgangspunkt für die notwendige Renaissance eines ökologisch orientierten Feminismus.

## Feministische Studien

### Titel „Sorgeverhältnisse“

13 Jahre nach dem Extraheft der Feministischen Studien zu Fürsorge – Anerkennung – Arbeit im Jahre 2000 wird dem Thema Care/fürsorgliche Praxis erneut ein Schwerpunktheft gewidmet. Aus der Einleitung: „Die gesellschaftlichen Debatten und auch sozialpolitische Regelungen im Bereich Care / fürsorgliche Praxis sind voran geschritten, ohne dass sich die Richtung der gesellschaftspolitischen Entwicklung grundsätzlich geändert hätte. Deutlicher sind heute die Herausforderungen durch die globale Ökonomie mit ihren Strukturen vertiefter Ungleichheit und die ökologischen Schäden durch die vorherrschende politische Ökonomie geworden, aber auch die gewachsenen Ansprüche und selbstbewussten Praktiken der Frauen und Männer, die sich Sorgetätigkeiten in verschiedener Gestalt widmen.“

<http://www.feministische-studien.de>

querelles-net  
Rezensionszeitschrift für Frauen-  
und Geschlechterforschung  
Jg. 14, Nr. 4 (2013)

Inhaltsverzeichnis:

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

Beachten Sie bitte die Rezensionen zu:

Heike Kahlert, Christine Weinbach (Hg.):  
*Zeitgenössische Gesellschaftstheorien und Genderforschung. Einladung zum Dialog.* Wiesbaden: Springer VS 2012, v. Katrin Späte

Christine Kurmeyer: *Mentoring. Weibliche Professionalität im Aufbruch.* Wiesbaden: Springer VS 2012, v. Heike Kahlert

### Zeit-Artikel:

Not am Mann: Das geschwächte Geschlecht

*Männer sind öfter krank als Frauen, trinken mehr Alkohol, werden eher arbeitslos – oder arbeiten sich zu Tode. Sie halten mit dem gesellschaftlichen Wandel nicht mehr Schritt. Ist es Zeit für eine Männerbewegung? Von Elisabeth Raether und Tanja Stelzer*

<http://www.zeit.de/2014/02/maenner-krise-maennerbewegung>

---

## Impressum

---

Redaktion:  
**Andrea Usadel**

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

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

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

Vielen Dank!

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

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