Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION

Frauen an die Spitze

Forschungsergebnisse der Förderlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

FORSCHUNG

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION

Frauen an die Spitze

Forschungsergebnisse der Förderlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

FORSCHUNG

Die Förderlinie „Frauen an die Spitze“

Die Verbesserung der Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung ist ein zentrales Politikziel. Gleichrangige Ziele dieser Politiklinie sind dabei die Erhöhung der Anteile von Frauen bis in die Spitzenpositionen von Bildung und Forschung sowie die Erreichung von Familienfreundlichkeit im Wissenschaftssystem. Wir haben dafür gute Grundlagen, denn Frauen sind heute hervorragend ausgebildet. Immer mehr Frauen sind erwerbstätig und verfolgen zielstrebig ihre berufliche Entwicklung. Fast die Hälfte aller Promotionen wird von Frauen abgelegt und der Frauenanteil an den Professuren hat sich auch durch das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder in den letzten zehn Jahren nahezu verdoppelt. Jetzt geht es darum, dass hochqualifizierte Frauen vermehrt Spitzenpositionen von Wissenschaft und Wirtschaft einnehmen. Für nachhaltige gleichstellungspolitische Initiativen hierzu benötigen wir vertiefte Erkenntnisse über die Ursachen und Mechanismen, die bisher gleichstellungshinderlich gewirkt haben sowie Handlungsansätze für mehr Chancengerechtigkeit.

Mit der Förderlinie „Frauen an die Spitze“ fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung deshalb interdisziplinäre Forschungsarbeiten zu verschiedenen genderbezogenen Fragestellungen. Die Projekte sind insbesondere auf strukturelle Veränderungen ausgelegt, um die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem und in der Wirtschaft zu steigern und eine Innovationskultur zu ermöglichen. Schwerpunktmäßig werden die folgenden drei Themenbereiche bearbeitet:

Berufsorientierungsprozesse

Karriereoptionen hängen in der Wirtschaft sowie in Wissenschaft und Forschung u. a. auch von der Wahl des Ausbildungsberufs oder Studienfachs ab. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf zukunftsträchtige Berufe für Frauen, z. B. im naturwissenschaftlich-technischen Bereich. Die Verbreitung der Erkenntnisse über Studien- und Berufswahlprozesse soll dazu dienen, neue Wege der Berufsfindung zu eröffnen und Ausbildungsentscheidungen für diesen Bereich zu unterstützen.

Organisationsstrukturen und Karriereverläufe in Wissenschaft und Wirtschaft

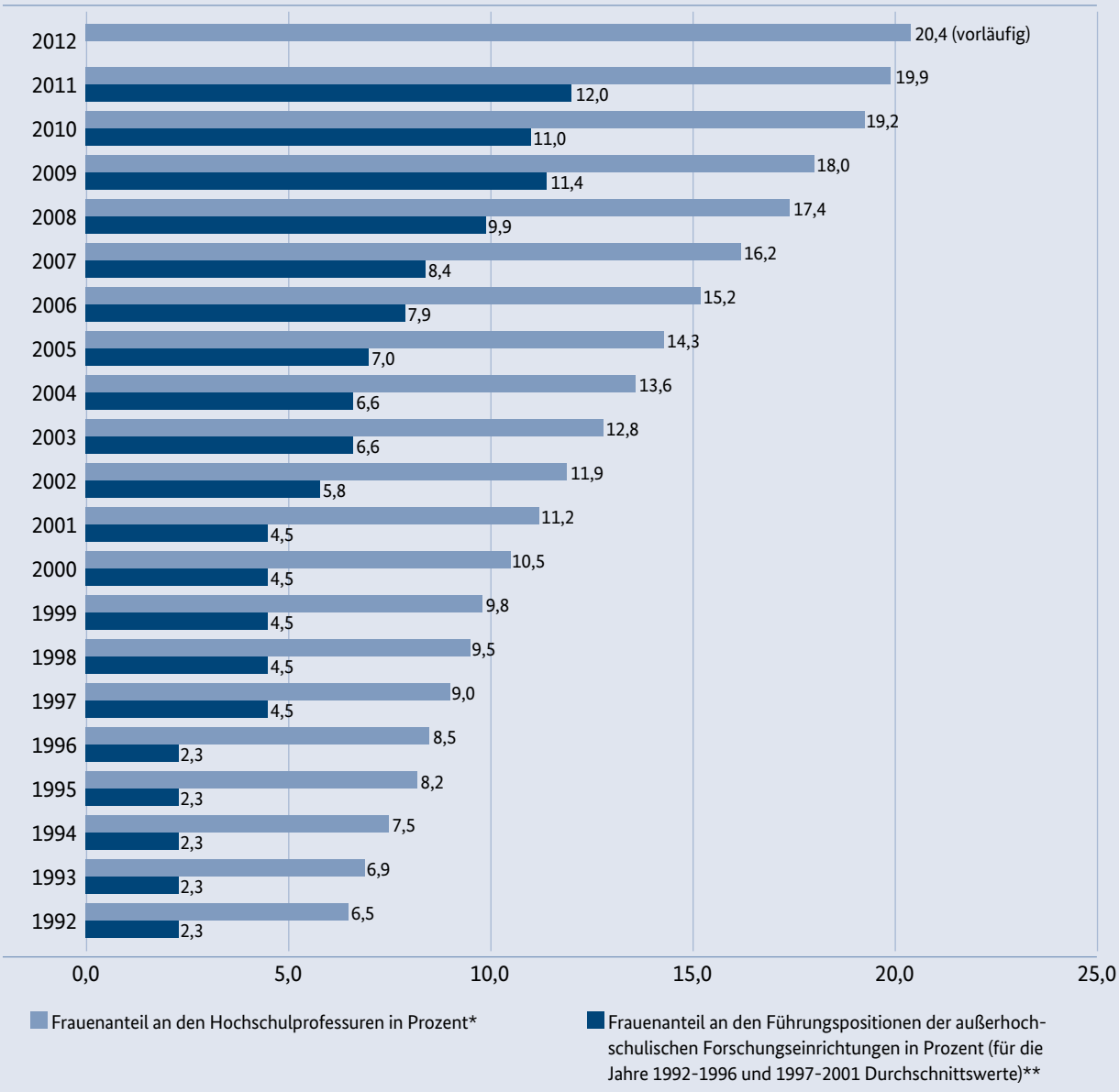
Frauen sind an der Spitze von Organisationen – gerade auch im Wissenschaftssystem – sowie in der beruflichen Selbständigkeit unterrepräsentiert. Deshalb wird untersucht, welche Faktoren einer chancengerechten Karriereentwicklung entgegenstehen. Dabei werden insbesondere die Organisationsstrukturen und -kulturen berücksichtigt. Die Forschungsprojekte analysieren z. B. die Bedingungen von Karriereverläufen in verschiedenen Fachkulturen oder in unterschiedlichen Phasen der wissenschaftlichen Laufbahn sowie die Berufungsverfahren und Rekrutierungsstrategien an Hochschulen. Im Fokus stehen darüber hinaus auch Unternehmensstrukturen und -kulturen sowie Genderaspekte bei Führungspositionen und in Innovations- und Teamprozessen. Weitere Projekte widmen sich der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft sowie den besonderen Erfordernissen von Doppelkarrierepaaren.

Geschlechtsspezifische Fragestellungen in aktuellen Forschungsfeldern

Exzellente Forschung muss auch geschlechtsbezogene Fragestellungen angemessen berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für den naturwissenschaftlich-technischen Bereich, die Medizin oder auch die Wirtschaftswissenschaften. Die Integration von Genderaspekten stärkt die Innovationskraft von Forschung und ermöglicht eine bedarfsgerechtere Umsetzung der Forschungsergebnisse. Dies dient der Weiterentwicklung unseres Gemeinwesens sowie der Stärkung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands.

Im Zeitraum von 2007 bis 2015 werden insgesamt 116 Projekte mit einem Finanzvolumen von 37,2 Mio. € (z. T. unter Einbezug von Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union) unterstützt. Mit der vorliegenden Bibliografie werden ausgewählte Ergebnisse aus den drei Bereichen der Förderlinie „Frauen an die Spitze“ der Öffentlichkeit präsentiert, um den Transfer gewonnener Erkenntnisse in die wissenschaftliche und unternehmerische Praxis anzustoßen.

Frauenanteile an den Hochschulprofessuren und an den Führungspositionen der außerhochschulischen Forschungsinstitutionen 1992 - 2012 (in Prozent)



* Universitäten und gleichgestellte Hochschulen, Fachhochschulen, Verwaltungshochschulen, jeweils inkl. C 4, W 3, C 3, W 2, W1, AT; ab 2010 – bedingt durch eine Umstellung der Statistik – einschließlich der hauptberuflichen Gastprofessuren.

** Max-Planck-Gesellschaft, Leibniz-Gemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, jeweils ohne Geschäftsstelle/Hauptverwaltung, jeweils S (C 4), S (W 3), S (C 3, C 2), S (W 2, W 1), E 15 Ü TVöD, ATB, S (B 2, B 3). Für die Jahre 1992-1996 und 1997-2011 liegen Daten für die einzelnen Jahre – bedingt durch eine Umstellung der Statistik – nur inklusive Geschäftsstelle/Hauptverwaltung vor. Daher wurden für die genannten Jahre die Durchschnittswerte verwendet.

Quelle: Eigene Darstellung auf Datenbasis von:
1. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen [online], Bonn, 2012, 118 Seiten, ISBN: 978-3-942342-16-2, verfügbar unter: http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-29-Chancengleichheit.pdf [1.303 KB], [Zugriff am: 30.09.2013].
2. Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Vorläufige Ergebnisse. 1. Dezember 2012 [online], Wiesbaden, 2013, 204 Seiten, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalVorbericht5213402128004.pdf?__blob=publicationFile [1.569 KB], [Zugriff am 30.09.2012].

Berufsorientierungsprozesse

Innovation Lab zur Popularisierung von MINT-Berufen und zu den weiblichen Berufsrollenvorbildern durch Spielfilme und Serien

Der Mangel an ermutigenden weiblichen Rollenvorbildern mit naturwissenschaftlich-technischen Berufen ist eine außerordentlich wirksame Barriere für junge Frauen beim Zugang zu naturwissenschaftlich-technischen Berufen. MINTiFF (Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaft und Chancengleichheit im Fiction-Format) erkundet vor diesem Hintergrund die Potenziale von Rollenmodellen in fiktionalen Fernsehformaten für die MINT-Nachwuchswerbung.

Was fiktionale Unterhaltungsformate für die Ziele der Wissenschaftskommunikation und Nachwuchswerbung attraktiv macht, ist nicht nur ihre – im Vergleich zu den bisherigen Kommunikations- und Medienformaten – weitaus größere Reichweite auch in bildungsferne und junge Publikumsschichten. Studien zeigen, dass fiktionale Formate darüber hinaus eine höhere und nachhaltigere Bildungswirksamkeit erzielen und einen breitenwirksamen Wandel von geschlechtstypischen Studien- und Berufspräferenzen erzeugen können. Chancen, durch fiktionale Formate über die (Berufs-)Welt von Naturwissenschaft und Technologie und gesellschaftlich relevante MINT-Themen zu orientieren, werden in Deutschland nur unzureichend genutzt. Wissenschaft und Technologie sind im fiktionalen Fernsehprogramm symbolisch kaum existent. Im deutschen Fernsehen bleibt es nahezu ausschließlich amerikanischen Serien und Spielfilmen vorbehalten, Themen und Protagonisten aus der MINT-Welt aufzugreifen und damit nicht nur ein Millionenpublikum zu erreichen, sondern auch eine hohe Bildungswirksamkeit. Der hohe Bildungsgehalt ist nicht zuletzt Resultat einer engen Entwicklungszusammenarbeit von *Science* und *Fiction*. Haben in den USA Spitzenorganisationen der Wissenschaft und der Entertainment-Industrie zentrale Plattformen für den Austausch und die Entwicklungszusammenarbeit von *Science* und *Fiction* etabliert, werden Film- und Fernsehschaffende in Deutschland von der Wissenschaft bisher kaum adressiert. Vor diesem Hintergrund hat das Vorhaben mit führenden Wissenschaftsorganisationen neue Formate für den Dialog und die Entwicklungszusammenarbeit von *Science* und *Fiction* erprobt. Die Erfolge des Vorhabens ermutigen dazu, den Ansatz fortzusetzen und auszubauen.

Angaben zur Publikation:

Marion Esch, Christoph Falkenroth: MINT und Chancengleichheit in fiktionalen Fernsehformaten [online]. Bonn/Berlin, 2011, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, 112 Seiten, verfügbar unter: http://www.bmbf.de/pub/chancengleichheit_in_fiktionalen_fernsehformaten.pdf [2,0 MB], [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP0726
Laufzeit:	01.11.2007 bis 30.04.2011
Projektleitung:	Prof. Dr. Marion Esch (Technische Universität Berlin)
Webseite:	www.mintiff.de

tasteMINT: ein Potenzial-Assessment für junge Frauen am Übergang Schule/Hochschule

Probieren vor dem Studieren: Das Potenzial-Assessment-Verfahren tasteMINT unterstützt Oberstufenschülerinnen bei der Studienfachwahl. Es bietet ihnen die Möglichkeit, durch herausfordernde Aufgabenstellungen ihre Potenziale für die MINT-Fächer auszuloten und durch eine Rückmeldung individuelle Stärken kennenzulernen.

Mit tasteMINT ist es gelungen, ein dreitägiges Potenzial-Assessment-Verfahren speziell für den MINT-Bereich zu entwickeln, zu erproben und bundesweit zu verbreiten. Junge Frauen werden durch die Teilnahme an dem Verfahren auf ihre Stärken für MINT aufmerksam gemacht und zur Wahl eines MINT-Studienfaches ermutigt. In verschiedenen Modulen stellen sie sich Anforderungssituationen, die für das Studium und den späteren Beruf im MINT-Bereich typisch sind. Diese Module wurden mit Expert/-innen aus den MINT-Fächern verschiedener Hochschulen entwickelt. tasteMINT wirkt durch die genaue Beobachtung sowie eine individuelle Rückmeldung an jede Teilnehmerin durch speziell geschulte Assessor/-innen.

Zu einer besseren Orientierung und Sicherheit bei der Studienwahl trägt tasteMINT bei durch:

- Selbstexploration in herausfordernden, komplexen Aufgabenstellungen,
- den Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung,
- das Kennenlernen der Anforderungen eines MINT-Studiums,
- den Austausch mit MINT-Studentinnen und weiteren Rollenvorbildern.

Hochschulvertreter/-innen erläutern in der Tagungsdokumentation, wie tasteMINT konkret umgesetzt werden kann, mit unterschiedlichen Ansätzen wie z. B. der Anrechnung der Tätigkeit als Assessor/-in in der Lehramtsausbildung oder mit Kreditpunkten. tasteMINT kann gut in bereits bestehende Programme integriert werden, um Synergien zu nutzen. Fazit: tasteMINT ist ein personalintensives, hoch wirksames Instrument, um fachlich geeignete, aber in ihrer Entscheidung noch unsichere junge Frauen für ein MINT-Studium zu gewinnen. Der Personalbedarf ist zwar relativ hoch, hat aber einen positiven Nebeneffekt – die Ausbildung und Arbeit als Assessor/-in ist für Hochschulangehörige und Studierende eine qualifizierte Weiterbildung in einem effektiven, selbstgesteuerten Lern-, Diagnostik- und Beratungsinstrument.

Angaben zur Publikation:

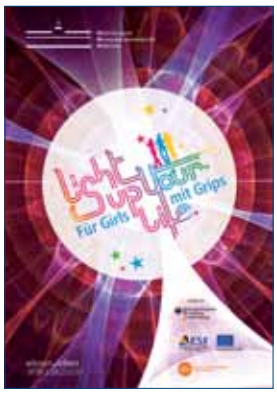
Ines Großkopf, Annemarie Cordes: Fachtagung „Neue Wege am Übergang Schule/Hochschule: Das Potenzial-Assessment-Verfahren tasteMINT für Abiturientinnen“ am 17. September 2009 in Berlin [online]. Berlin, 2009, 9 Seiten, verfügbar unter: http://www.tastemint.de/download/2009_09_17_zusammenfassung.pdf [337 KB], [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP0733-36
Laufzeit:	01.12.2007 bis 31.3.2011
Projektleitung:	Dr. Barbara Schöler-Macher (LIFE - Bildung, Umwelt, Chancengleichheit e.V.); Sabine Mellies (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.)
Webseite:	www.tastemint.de

Light up your life - Berufsorientierungsprozesse im naturwissenschaftlich-technischen Bereich

Über einen Zeitraum von drei Jahren ermöglichte das Projekt 174 Teilnehmerinnen der 8. bis 10. Klassen einen Perspektivwechsel ihrer Einstellung zu Forschung und Berufsfeldern im MINT-Bereich. Die Mädchen lernten in experimentellen Workshops, bei Exkursionen zu Firmen sowie in einer Webcommunity altersgerecht Spannendes über das interdisziplinäre Schwerpunktthema Licht und damit zusammenhängende Berufsperspektiven kennen.



Im Projekt wurde eine Vergleichsstudie in den Jahrgängen 8 bis 10 durchgeführt. Diese zeigt, dass Jungen – aber mehr noch Mädchen – während der Pubertät massiv das Interesse an naturwissenschaftlichen Fächern verlieren. Dies hat Auswirkungen auf die Berufswahl, so dass Frauen in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) unterrepräsentiert sind. In Zeiten von Nachwuchsmangel ist dies auch gesellschaftlich von Bedeutung.

Durch „Light up your life“ ist es gelungen, diesem Interessenverlust entgegenzuwirken: Die Teilnehmerinnen sind nach Projektende an Naturwissenschaften mehr interessiert als gleichaltrige Jungen und ziehen weitaus häufiger MINT-Berufe in Betracht als Schülerinnen und Schüler der Vergleichsgruppe. Großen Anteil daran hatten die innovativen Veranstaltungsformate, in denen konsequent Ergebnisse der sozialisationsbasierten Geschlechterforschung hinsichtlich motivationaler Variablen umgesetzt wurden.

„Light up your life“ fungierte als außerschulisches, monoedukatives, regional übergreifendes Projekt mit drei Veranstaltungssäulen:

- Jährlich stattfindende, eintägige Workshops für alle Teilnehmerinnen zu den Themen „Licht im Alltag“, „Licht in Natur und Kunst“ und „Licht für Informationen“.
- „Light at work-Events“, in deren Rahmen Firmen und Forschungseinrichtungen in Kleingruppen besucht und von Workshops flankiert wurden; die Teilnehmerinnen lernten Vorbilder aus MINT-Berufen persönlich kennen.
- Webseite, die vor allem ein internes Diskussions- und Informationsforum für die Teilnehmerinnen bereitstellte.

Das Konzept von „Light up your life“ zeigte sehr gute Erfolge und kann daher auch auf andere zukunftsorientierte Themen wie „Energie und Umwelt“ oder „Nanotechnologien“ übertragen werden. Hierzu ist eine Rücksprache mit den Projektverantwortlichen empfohlen.

Angaben zur Publikation:

Cornelia Denz, Inga Zeisberg: Light up your life – Für Girls mit Grips [online]. Münster, 2012, 96 Seiten, verfügbar unter: http://www.mexlab-physik.uni-muenster.de, [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	1FP0822
Laufzeit:	01.12.2008 bis 31.01.2012
Projektleitung:	Prof. Dr. Cornelia Denz (Westfälische Wilhelms-Universität Münster)
Webseite:	www.liliclub.de

Bilanzierung der Gleichstellungsaktivitäten im Bereich „Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT)“

2002 verabschiedete die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) Empfehlungen für Schule und Hochschule, die eine weitreichende und deutliche Steigerung der Frauenanteile in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen befördern sollten. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz beauftragten das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) zu überprüfen, in welcher Weise die BLK-Empfehlungen umgesetzt wurden.

Frauen in MINT-Fächern
Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich

Für den hochschulischen Bereich sah die BLK Handlungsbedarf vor allem in der Verstärkung der Studienreformansätze, wie der Reform von Lehr- und Lernformen oder der Überarbeitung der Studieninhalte. Daneben sollten Kontext- und Begleitmaßnahmen wie solche zur Motivation von Schülerinnen für ingenieur- bzw. naturwissenschaftliche Studiengänge oder zur Unterstützung beim Berufseinstieg diese strukturellen Reformen ergänzen. Die Auswertung von 319 Maßnahmen, die als Aktivitäten und Initiativen zur Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Fächern recherchiert wurden, erbrachte, dass diese als notwendig erachtete Doppelstrategie im Hochschulbereich nicht umgesetzt wurde. Statt einer konsequenten Umgestaltung der klassischen ingenieurwissenschaftlichen und naturwissenschaftlichen Studiengänge wurde vor allem auf Kontext- und Begleitmaßnahmen gesetzt (75 % Prozent der Maßnahmen). Im Bereich „Frauen in MINT-Fächern“ hat sich – wie bei den gleichstellungspolitischen Herausforderungen in Wissenschaft und Forschung insgesamt – die Annahme als unrichtig erwiesen, dass nachhaltige Veränderungen insbesondere durch ein Einwirken auf die Zielgruppe der Frauen erreicht werden könnten (*fixing the women*). Notwendig ist vielmehr ein Ansatz, der auf Handlungsstrategien zur Veränderung der Organisationen und Institutionen selbst zielt (*fixing the organisation*). Angebote zur Berufs- und Studienorientierung für Schülerinnen (Schnupperstudium) wurden als eine der häufigsten Aktivitäten detailliert untersucht. Die Angebote zur Motivierung von Schülerinnen sind wichtige und bis zu einem gewissen Punkt auch wirksame Begleit- und Kontextmaßnahmen, können jedoch fehlende strukturelle Veränderungen von Studiengängen – aber auch auf dem Arbeitsmarkt – nicht ersetzen.

Angaben zur Publikation:

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz - (GWK): Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich. Bonn, 2011, ISBN: 978-3-942342-08-7, 164 Seiten, verfügbar unter: http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-21-Frauen-in-MINT-Faechern.pdf [3,64 MB], [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP0937
Laufzeit:	01.11.2009 bis 31.12.2010
Projektleitung:	Dr. Andrea Löther (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften e.V.)
Webseite:	www.gesis.org/cews/das-cews/cews-projekte/projekt/?browseproject=&selcat=MINT%3E%3E&qt1=MINT

Berufsorientierung auf zukunftsträchtige Berufe: Pädagogische Interventionen zur Förderung des Interesses junger Frauen an MINT-Berufen

Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) gelten nach wie vor als „Männerberufe“. Insbesondere Hauptschulabsolventinnen sind in diesen als zukunftsträchtig geltenden Berufen wenig vertreten. Wo liegen die Gründe für ihre geringe Präsenz in MINT-Berufen und welche Bedingungen wirken förderlich, welche hinderlich auf die Erweiterung ihres Berufswahlspektrums?

Die Befragung schulischer und außerschulischer Fachkräfte zur Berufsorientierung von Hauptschülerinnen auf zukunftsträchtige MINT-Berufe ergab, dass an Hamburger und Münchner Schulen zahlreiche Aktivitäten zur Berufsorientierung von Schüler/-innen stattfinden. Ergänzt werden diese durch ein vielfältiges außerschulisches Angebot an monoedukativen und koedukativen Projekten mit unterschiedlichen Zielsetzungen. Teilweise handelt es sich dabei jedoch um Einzelveranstaltungen, die nicht in ein Gesamtkonzept zur Berufsorientierung eingebettet sind.

Zahlreiche Expert/-innen bezweifeln, dass Hauptschülerinnen die Einmündung in MINT-Ausbildungsberufe gelingen kann. Die Anforderungen seien hoch und Betriebe bevorzugten Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen. Darüber hinaus orientierten sich die jungen Frauen vorrangig an traditionellen Berufsrollen und gingen in typische „Frauenberufe“. Fähigkeiten im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich würden von den Schülerinnen bei ihrer Berufswahl selten berücksichtigt.

Lehrkräfte verfügen oftmals über geringe Kenntnisse über zukunftsträchtige MINT-Ausbildungsberufe und gestalten den Unterricht selten gendersensibel.

Diese Ergebnisse zeigen, dass für die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Hauptschülerinnen eine Systematisierung und Qualitätssicherung der schulischen und außerschulischen Angebote notwendig ist. Gemeinsam erarbeitete Maßstäbe und Ziele könnten die Grundlage für ein integriertes Berufsorientierungskonzept sein, das eine kontinuierliche und gendersensible Förderung sowie nachhaltige Erfolge bei der Erweiterung des Berufswahlspektrums auch auf MINT-Berufe ermöglicht. Nicht zuletzt sollten die strukturellen Zugangsmöglichkeiten von Hauptschülerinnen zu zukunftsträchtigen MINT-Berufen verbessert werden.

Angaben zur Publikation:

Irene Hofmann-Lun, Jessica Rother: Sind MINT-Berufe zukunftsträchtig auch für Hauptschülerinnen? Pädagogische Einflussmöglichkeiten auf die Erweiterung des Berufswahlspektrums. München: Deutsches Jugendinstitut, 2012, ISBN: 978-86379-063-9, 68 Seiten, verfügbar unter: http://www.dji.de/bibs/1012_14501_Handreichung_MINT.pdf [38,7 MB], [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP10117-20
Laufzeit:	01.04.2011 bis 31.03.2012
Projektleitung:	Dr. Nora Gaupp (Deutsches Jugendinstitut e.V.), Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland (Universität Hamburg)
Webseite:	www.epb.uni-hamburg.de/erzwiss/faulstich-wieland/Berufsorientierung.htm

Organisationsstrukturen und Karriereverläufe in Wissenschaft und Wirtschaft

Karriereverläufe und Karrierebrüche bei Ärztinnen während der fachärztlichen Weiterbildung

Das KarMed-Projekt und der Deutsche Ärztinnenbund haben am 17./18. Februar 2012 eine Arbeitstagung zum Thema „Geschlechterspezifische Perspektiven und Umsetzungsstrategien in der fachärztlichen Weiterbildung“ durchgeführt. Daraus entstand ein „Memorandum zur Verbesserung der beruflichen Entwicklung von Ärztinnen“. Die Vorschläge dieses Memorandums werden nachfolgend in knapper Form dargestellt.

Grundsätzliche Forderungen des Memorandums sind:

- Die reale Dauer der Weiterbildung darf die Norm nicht regelhaft überschreiten. Die Ärztekammern haben dies sicherzustellen.
- Eine Weiterbildungsordnung muss die Stufen, Prozesse und Methoden beschreiben, über welche die Qualifikationsanforderungen erreicht werden sollen. Nicht die Dauer ist hier das bestimmende Maß, sondern die erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten.
- Stufenkonzepte sind vermehrt einzuführen, die zunächst eine breite erste Qualifizierungsphase beschreiben, denen ein oder mehrere Abschnitte bzw. Module mit zunehmender Spezialisierung folgen. Dabei wäre es sinnvoll, die ersten Weiterbildungsjahre für mehrere Fachgebiete anrechenbar zu konzipieren.
- Nötig sind auch spezifische Verzweigungen für den stationären und den ambulanten Sektor.

Weiterhin wurden folgende pragmatische Forderungen aufgestellt:

- Gegenseitige Anerkennung der Leistungen durch die Landesärztekammern.
- Anerkennung kürzerer Zeitabschnitte als die bisherige 6-Monats-Norm. Die Abrechnungseinheit sollte die Stundenzahl sein.
- Anerkennungsfähigkeit auch von Bereitschafts-, Schicht- und Nachtdiensten.
- Verstärkte Entwicklung von Verbundweiterbildungen.
- Geschlechts- und familiengerechter Zugang zu weiterbildungsrelevanten Tätigkeiten (z. B. Operationen, Endoskopie, Pflichtkursen)
- Stärkere Anerkennung von Weiterbildungsabschnitten, die außerhalb des Krankenhauses abgeleistet werden.
- Gewährleistung von Kinderbetreuungsangeboten bei der Teilname an weiterbildungsrelevanten Fortbildungen.
- Einrichtung von Paten aus dem leitenden ärztlichen Personal des Krankenhauses, die die Weiterzubildenden betreuen und sich für einen guten Fortgang der Weiterbildung einsetzen.
- Unterstützung von Mentorinnen-Programmen für weibliche Weiterzubildende durch die Landesärztekammern.

Angaben zur Publikation:

Regine Rapp-Engels, Ben Gedrose, Hanna Kaduszkiewicz, Carsten Wonneberger, Hendrik van den Bussche: Memorandum zur Verbesserung der beruflichen Entwicklung von Ärztinnen: Ergebnisse der Arbeitstagung „Geschlechterspezifische Perspektiven und Umsetzungsstrategien in der fachärztlichen Weiterbildung“ (Hamburg, 17.-18.02.2012) [online]. Köln/Berlin/New York: Deutscher Ärzte-Verlag GmbH, 2012, 11 Seiten, verfügbar unter: http://www.aerzteblatt.de/down.asp?id=8959 [120 KB], [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP1241-44
Laufzeit:	01.03.2012 bis 28.02.2014
Projektleitung:	Prof. Dr. Hendrik van den Bussche (Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf), Prof. Dr. Dorothee Alfermann (Universität Leipzig)
Webseite:	www.uke.de/institute/allgemeinmedizin/index_47027.php

Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie

Warum wird im deutschen Wissenschaftssystem eine Vielzahl von wissenschaftlichen Laufbahnen von Frauen nach der Promotion nicht fortgesetzt? Der qualitativen Mixed-Methods-Studie zufolge zeigen sich Frauen in beiden untersuchten Fächern weniger als Männer bereit, angesichts der institutionellen und strukturellen Anforderungen gezielt eine wissenschaftliche Laufbahn zu planen.

Die Untersuchung verdeutlicht, dass die Ausrichtung des deutschen Wissenschaftssystems am Karriereziel einer Professur nur bedingt zu den Karriereorientierungen und -plänen des wissenschaftlichen Nachwuchses im Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase passt. Alle im Vorhaben empirisch bestimmten Karrieretypen kritisieren die Laufbahnrisiken mit dem Zwang zu räumlicher Mobilität und zur Habilitation ohne funktionsbezogene Alternativen jenseits der Professur, die kurz befristeten Arbeitsverträge, die lange Lebensphase bis zum eventuellen Erhalt einer unbefristeten Stelle in der Wissenschaft sowie die Herausforderung, die lange Qualifikationsphase mit der Familiengründung vereinbar zu machen. Nur wenige Befragte wollen daher eine wissenschaftliche Laufbahn verfolgen. Erforderlich wären folglich alternative Karrieremöglichkeiten für den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem, z. B. unbefristete Mittelbaustellen, und ein Tenure-Track-Modell für diejenigen, die eine Professur anstreben. Hilfreich wären auch ein Stellenprogramm für weibliche Postdocs und eine Frauenquote ab der Postdoc-Ebene.

Belegt wird zudem, dass vorhandene Karriereberatungsangebote in Hochschule und Forschung vor allem auf diejenigen zielen, die ein klares Karriereziel haben, während Orientierungsangebote fehlen. Professionelle Karriereberatung in der Promotionsphase könnte und sollte hier unterstützen.

Angaben zur Publikation:

Heike Kahlert: Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, 2012, 350 Seiten, ISBN: 978-3-86649-397-1.

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP0806/07
Laufzeit:	01.03.2008 bis 31.05.2011
Projektleitung:	PD Dr. Heike Kahlert (Universität Rostock)
Webseite:	www.wiwi.uni-rostock.de/soziologie/makrosoziologie/forschung/wissenschaftskarrieren0/

Integration hochqualifizierter Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Hochqualifizierte Frauen aus dem Ausland wollen in Deutschland weiterhin auf hohem Niveau berufstätig sein. Allzu häufig sieht die Realität jedoch anders aus. Dies belegt eine Studie, die von der HU Berlin, der TU Hamburg-Harburg und der RWTH Aachen im Rahmen des Verbundprojekts „Integration hochqualifizierter Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt“ erstellt wurde.

Die Studie zeigt, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt für hochqualifizierte Migrantinnen mit ausländischen Bildungsabschlüssen bisher schwierig ist: Der Umzug nach Deutschland bedeutete für sie häufig einen Einbruch in der Karriere oder sogar eine Beschäftigung weit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus. Dabei verfügen Migrantinnen aus manchen Ländern – z. B. aus ehemaligen Ostblockstaaten wie Russland, der Ukraine oder Rumänien – zu einem hohen Anteil über einen Hochschulabschluss. Vor diesem Hintergrund fokussierte die Studie auf hochqualifizierte Migrantinnen in den Natur- und Technikwissenschaften, die aus den früheren sozialistischen Staaten zugewandert sind.

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

Diese und weitere Ergebnisse des Forschungsprojekts werden in einer BMBF-Broschüre vorgestellt. Sie macht die Potenziale von hochqualifizierten Migrantinnen deutlich und zeigt auf, was getan werden muss, damit mehr Frauen mit Migrationshintergrund einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben schaffen und ihre Karriereperspektiven verwirklichen können.

Angaben zur Publikation:

Ingrid Jungwirth, Grit Grigoleit, Andrea Wolffram, Anna Bouffier: Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen: Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik. Bonn/Berlin, 2012, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, 52 Seiten, verfügbar unter: http://www.bmbf.de/pub/arbeitsmarktintegration_hochqualifizierter_migrantinnen.pdf [4,15 MB], [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP0903, 01FP0905, 01FP0907
Laufzeit:	01.02.2009 bis 29.02.2012
Projektleitung:	Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel (Humboldt-Universität zu Berlin), Prof. Dr. Gabriele Winker (Technische Universität Hamburg-Harburg), Dr. Andrea Wolffram (Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen)
Webseite:	www.tuhh.de/agentec/forschung/migrantinnen/index.html

Frauen in der Spitzenforschung. Chancengleichheit in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder

Frauen sind in der Wissenschaft auf den Spitzenpositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Die Exzellenzinitiative hat Chancengleichheit von Frauen und Männern zum Exzellenzkriterium erhoben. Das Vorhaben hat in einer fünfjährigen Begleitforschung untersucht, wie sich Universitäten in der Exzellenzinitiative auf diese Herausforderung eingestellt haben und welche Karrierebedingungen dort herrschen.

Im Vorhaben wurde in enger Zusammenarbeit mit insgesamt 39 Exzellenzclustern, Graduiertenschulen und Zukunftskonzepten fünf Jahre wissenschaftlich beobachtet, wie Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Spitzenforschung gefördert wurde. Mit verschiedenen methodischen Zugängen wurden die Karrierefaktoren und Arbeitsbedingungen erhoben. So wurden eine quantitative Online-Befragung aller Mitglieder der teilnehmenden Exzellenzeinrichtungen, eine qualitative Bestandsaufnahme der Konzepte zur Förderung von Chancengleichheit und eine vertiefende qualitative Untersuchung zu vier Exzellenzeinrichtungen durchgeführt. Zusätzlich wurde eine Netzwerkanalyse unternommen und die Publikationserfahrungen der Spitzenforscherinnen und -forscher anhand von qualitativen Interviews untersucht.

Im Ergebnis zeigt sich, dass das Thema Chancengleichheit in der Exzellenzinitiative an Bedeutung gewonnen hat. Von 2006 bis 2011 verdoppelte sich der Anteil der Frauen unter den *Principal Investigators* der Exzellenzeinrichtungen von 11 auf 21 %. Zudem wird das Thema Gleichstellung immer mehr als Aufgabe der Führungsebene begriffen. Dieser positiven Entwicklung stehen aber nach wie vor benachteiligende Strukturen entgegen. Am Anfang ihrer wissenschaftlichen Karriere haben Männer z. B. öfter eine Vollzeitstelle als Frauen. Insgesamt erhalten Frauen weniger Unterstützung aus dem akademischen Umfeld. Professorinnen müssen zudem mit schwierigeren Alltagsbedingungen zurechtkommen: Im Unterschied zu ihren männlichen Kollegen leben sie fast nie mit einer Person zusammen, die ihnen aufgrund der eigenen Beschäftigungssituation den Rücken frei halten kann und sie leben wesentlich häufiger in Partnerschaften, in denen eine Seite mehr als 100 km zwischen Wohn- und Arbeitsort pendeln muss.

Die Monographie zum Vorhaben ist in Vorbereitung. Die Projektergebnisse sind zudem in zahlreichen Publikationen in Fachzeitschriften und Sammelbänden veröffentlicht. Aus einer Fachtagung, die im Rahmen des Projektes organisiert wurde und auf der weitere Projekte ihre Ergebnisse vorgestellt haben, ist ein Sammelband entstanden.

Angaben zur Publikation:

Sandra Beaufaÿs, Anita Engels, Heike Kahlert (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt/New York: Campus, 2012, 340 Seiten, ISBN: 978-3-593-39596-8.

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP0719
Laufzeit:	01.12.2007 bis 31.05.2013
Projektleitung:	Prof. Dr. Anita Engels (Universität Hamburg)
Webseite:	www.wiso.uni-hamburg.de/fis/

Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams

Frauen haben sich erfolgreich die Forschung erobert – nicht aber deren Führungspositionen. Vor allem die deutsche außerhochschulische Forschung scheint sich noch fest in der Hand der Männer zu befinden. Der Sammelband stellt die gefühlte Unterrepräsentation weiblicher Führungskräfte auf den Prüfstand und analysiert sie vertieft aus den Perspektiven verschiedener Disziplinen.

In den meisten Bereichen des Wissenschaftssystems sind Frauen in den Führungspositionen unterrepräsentiert. Das Projekt „Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams“ nahm die spezielle Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der außerhochschulischen naturwissenschaftlichen Forschung gezielt in den Blick. Projektergebnisse identifizieren auch hier eine deutliche Geschlechterdifferenz hinsichtlich wissenschaftlicher Karriereverläufe. Insbesondere in der Postdoc-Phase findet sich eine *leaky pipeline*, in der ein überproportionaler Anteil von Frauen das Wissenschaftssystem verlässt. In den auf qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden beruhenden Untersuchungen wird ein breites Spektrum an Theorien aus Soziologie, Politologie und Psychologie angewendet, um die geschlechterdifferenten Karriereentwicklungen zu analysieren. Ergebnisse weisen auf potenziell ursächliche Faktoren hin, die auf verschiedenen Ebenen verankert sind: Organisationsstrukturen von Forschungseinrichtungen erweisen sich als vergeschlechtlichte Strukturen, die Forschungseinrichtungen auferlegten Gleichstellungsmaßnahmen werden nur mangelhaft auf allen Ebenen der Organisationen umgesetzt, innerhalb der Forschungsteams existieren Geschlechtsstereotypien, die bei der Vergabe von Karrierechancen wirksam sein können. Die vorgelegten Analysen werden aus Sicht einer Forschungseinrichtung kommentiert und mit Portraits und (Gegen-) Beispielen aus der Praxis gespiegelt. In einer neuen projektbasierten Publikation der Herausgeberinnen (2013) werden weitere Ergebnisse veröffentlicht, die sich u. a. mit Motiven zum Ausstieg, der Bedeutung des Forschungsteams und der Vereinbarkeitsthematik auseinandersetzen, und die in Handlungsempfehlungen einfließen.

Angaben zur Publikation:

Kirsti Dautzenberg, Doris Fay, Patricia Graf (Hrsg.): Frauen in den Naturwissenschaften: Ansprüche und Widersprüche. Wiesbaden: Springer VS, 2011, 120 Seiten, ISBN: 978-3-531-18352-7.

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP0926/27
Laufzeit:	01.09.2009 bis 31.10.2012
Projektleitung:	Dr. Patricia Graf (Universität Potsdam)
Webseite:	www.potsdam-transfer.de/researchmain/projekte/60-projekt-frauen-und-ihre-karriereentwicklung-in-naturwissenschaftlichen-forschungsteams

Aufwind mit Mentoring: Wirksamkeit von Nachwuchsfördermaßnahmen für Frauen in der Wissenschaft

Das Ziel des Vorhabens „Aufwind mit Mentoring“ war es, die Wirksamkeit von Nachwuchsfördermaßnahmen zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft am konkreten Beispiel von Mentoring-Projekten zu untersuchen. Dabei sollte insbesondere die Effizienz von Mentoring-Programmen für Frauen als Instrumente für die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Blick genommen werden.

Das Forschungsvorhaben „Aufwind mit Mentoring“ analysierte direkte und indirekte Effekte von Mentoring-Programmen für Frauen und deren Nachhaltigkeit: Insbesondere den Einfluss auf die Berufs- und Karriereverläufe von Mentees, die Auswirkungen auf das professionelle Selbstverständnis und die Führungskompetenzen der Mentorinnen und Mentoren und die möglichen Folgen für institutionelle Strukturen und Wissenschaftskulturen. Im November 2010 wurde ein Überblick über die Mentoring-Landschaft im Wissenschaftsbereich in Deutschland auf der Homepage des Projekts veröffentlicht.

Basierend auf den Forschungsresultaten wurden folgende Handlungsempfehlungen zur effektiven Gestaltung von Mentoring-Beziehungen und zur Integration von Genderfragen in der Personalentwicklung in Forschung und Wissenschaft entwickelt:
Mentoring trägt als ein passgenaues, individuelles Instrument immens zur Stärkung der individuellen Positionierung von Frauen in der Hochschule bei. Es kann allerdings nicht alle strukturellen Probleme ausgleichen. Der Beitrag von Mentoring-Beziehungen gerade auch für Mentorinnen und Mentoren muss noch deutlicher kommuniziert werden, damit Mentees innerhalb der Beziehung das einfordern können, was für sie wichtig ist. Eine Zertifizierung der Teilnehmerinnen stellt ein Best-Practice-Beispiel dar, welches auch als Element für Qualitätssicherung genutzt werden kann.

Unerlässlich ist eine detaillierte Rollenvorbereitung für alle Beteiligten sowie eine klare Kommunikation von Erwartungen auf beiden Seiten. Schließlich ist eine Sensibilisierung für Genderfragen bei allen Beteiligten – Mentees, Mentorinnen und Mentoren, Koordinierenden sowie Verantwortlichen in der Hochschulleitung – notwendig, damit der *cooling-out*-Effekt und der Verlust von intellektuellen und fachlichen Ressourcen von Frauen nicht als deren persönliche Verantwortlichkeit, sondern als strukturelles Problem behandelt werden kann.

Im Herbst 2013 wird die Projektpublikation unter dem Titel „Aufwind mit Mentoring – Empfehlungen für gelungene Mentoring-Beziehungen“ erscheinen.

Angaben zur Publikation:

Dagmar Höppel, Mayra Ruiz Castro, Jennifer Sieber: Akademische Mentoring-Programme in Deutschland. Überblick über die deutschlandweite Online-Erhebung im Rahmen des Projekts „Aufwind mit Mentoring“ [online]. Stuttgart, 2010, hrsg. von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs Stuttgart, 24 Seiten, verfügbar unter: http://opencms.uni-stuttgart.de/stab/lakog/projekt/Bericht_ENDVERSION__2010_12_23.pdf [464 KB], [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:	
FKZ:	01FP0935/36
Laufzeit:	01.10.2009 bis 31.12.2012
Projektleitung:	Dr. Dagmar Höppel (Universität Stuttgart)
Webseite:	www.aufwind-mit-mentoring.de

Promovieren mit FH-Abschluss

Welche Informationen über promovierende und promovierte FH-Absolventinnen und FH-Absolventen in Deutschland liegen aktuell vor? Wie durchlässig ist das Hochschulsystem? Können durch Beratungsangebote mehr FH-Absolventinnen und FH-Absolventen an eine Promotion herangeführt werden und welche gelungenen Praxisbeispiele gibt es? Die Kurzbroschüre zum Projekt liefert auf diese Fragen erste Antworten.

Zu den zentralen Zielen des Vorhabens gehörte es, mehr Frauen für Fachhochschulprofessuren zu gewinnen. Durch das Bachelor-/Master-System sollte der Zugang zur Promotion nach einem FH-Abschluss leichter geworden sein. Tatsächlich sind die absoluten Zahlen in den letzten Jahren angestiegen. Insgesamt ist der Anteil der Promotionen nach FH-Abschluss aber noch sehr gering.

Ansatzpunkt für die Untersuchung war die Frage, wie Beratungsstellen im Übergang zwischen Studium und Beruf dazu beitragen können, FH-Studierenden den Weg zur Promotion zu weisen. Hierzu wurden 2011 exemplarisch die Angebote der Career Center bzw. der Frauen- und Gleichstellungsbüros an 101 staatlichen Fachhochschulen ohne Fach- oder Konfessionsgebundenheit erfasst. Beratungsangebote zum Thema „Promotion mit FH-Abschluss“ konnten kaum gefunden werden. Offensichtlich an Bedeutung gewinnen feste Kooperationen zwischen Fachhochschulen und Universitäten mit dem Ziel, den Promotionszugang sicherzustellen. Neben den beiden großen Initiativen des BMBF und des Bundeslandes Baden-Württemberg konnten im Untersuchungszeitraum Sommer 2011 an 35 Fachhochschulen insgesamt 56 vertraglich vereinbarte Kooperationen recherchiert werden.

Neben den allgemeinen Ergebnissen zum *State of the Art* und den zentralen Befunden wurden in die Abschlussbroschüre des Projektes Informationen zu Praxisbeispielen aufgenommen, die Ideen und Ansätze für umfassende Beratungs- und Unterstützungsangebote aufzeigen. Diese Abschlussbroschüre wurde allen Hochschulen in Deutschland kostenfrei zur Verfügung gestellt. Damit sollte zum einen eine breite Sensibilisierung für das Thema erreicht werden. Zum anderen finden Beratende in dieser Broschüre die wichtigsten Informationen.

Angaben zur Publikation:

Isabel Beuter: Promovieren mit Fachhochschulabschluss - Informationen und Praxisbeispiele für die Beratung und Unterstützung Promotionsinteressierter [online]. Hannover, 2011, 64 Seiten, verfügbar unter: http://www.hs-hannover.de/fileadmin/media/doc/gb/Publikationen/Broschuere_Promovieren_Downloadversion_01.pdf [4,86MB], [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:	
FKZ:	01FP10121/22
Laufzeit:	01.03.2011 bis 31.12.2011
Projektleitung:	Brigitte Just (Fachhochschule Hannover)
Webseite:	www.hs-hannover.de/gb/forschungsprojekt-promotion-von-fh-absolventinnen-und-fh-absolventen/index.html

ChemWiss – Chemikerinnen auf dem Weg in die Wissenschaft?

Im Fokus des Projektes stand eine Analyse des ersten universitären Übergangs (Statuspassage) vom Bachelor of Science zum Master of Science im Fach Chemie insbesondere von Frauen. Beobachtet wurden die Entscheidungsprozesse, die die jungen Frauen im Studienverlauf speziell mit Blick auf eine wissenschaftliche Karriere treffen sowie das fachkulturelle Umfeld, in dem diese Entscheidungen fallen.

100 Jahre nach der Verleihung des 2. Nobelpreises an Marie Curie zeigt sich immer noch eine unterschiedliche Beteiligung von Frauen und Männern an naturwissenschaftlichen Disziplinen sowie die ungleiche Besetzung von Positionen. Ein differenzierter Blick auf einzelne Studienfächer kann diese Beobachtungen versuchen zu erklären. Um zu untersuchen, wie Studentinnen der Chemie heute – also mit der Einführung des zweigliedrigen Studiensystems – einen Übergang in Wissenschaft und Forschung schaffen, wurde vom Institut für Soziologie eine repräsentative Befragung von Studierenden der Chemie an zwölf deutschen Hochschulen durchgeführt. Ferner nahmen zwei Fallstudien (Universität Duisburg-Essen sowie Johannes-Gutenberg-Universität Mainz) die Berufsorientierungen von Chemie-Studentinnen am Beginn ihres Bachelor-Studiums in den Blick. Sekundärstatistische Auswertungen weisen darauf hin, dass im Fach Chemie die Einführung des zweistufigen Studiensystems bisher nicht zu einem Drop-out von Frauen beim Übergang vom Bachelor zum Master führt. Dies wird durch die Fallstudien gestützt. In der Regel sehen die Studentinnen die Fortführung des Studiums im Anschluss an den Bachelor als unumgänglich. Sie sind weitestgehend der Ansicht, dass sie mit einem Bachelorabschluss keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Die Studien zeigen ferner einen Zusammenhang zwischen der Fachkultur Chemie und der Wissenschaftsorientierung der Studentinnen auf. Als ein fachkulturelles Merkmal konnte geschlechtsrollentypisches Verhalten und ein *doing gender* in der Chemie festgestellt werden. Die Wahrnehmung, dass Frauen und Männer anders behandelt werden, kann Einfluss auf die Bewertung der Universität als Arbeitsort haben und somit Einfluss auf die Wissenschaftsorientierung der Studentinnen nehmen.

Angaben zur Publikation:

Ute Pascher, Petra Stein (Hrsg.): Akademische Karrieren von Naturwissenschaftlerinnen gestern und heute. Wiesbaden: Springer VS, 2013, 281 Seiten, ISBN: 978-3-531-19543-8 [Buch]; 978-3-531-19544-5 [eBook].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP10137/38, 01FP10139/40
Laufzeit:	01.03.2011 bis 29.02.2012
Projektleitung:	Dr. Ute Pascher (Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V.), Prof. Dr. Petra Stein (Universität Duisburg-Essen)
Webseite:	www.risp-duisburg.de/index.php?article_id=139&clang=0&prj_id=68

Analyse der beruflichen Karriereverläufe von Studentinnen mit Kindern und Auslandserfahrung

Das Projekt „Studentinnen mit Kindern und Auslandserfahrung” liefert erstmals Daten zu dem bislang kaum erforschten Thema der Gleichstellung von Frauen mit Kindern in Verbindung mit studienbezogener Mobiliät. Die Frauen schilderten in den Interviews in beeindruckender Weise ihre persönlichen Erlebnisse im Ausland zusammen mit ihren Kindern und Familien.

Die Publikation „Studienbezogene Auslandsmobilität mit Kind” zeigt, dass studentische Mobilität in Verbindung mit Familienaufgaben nicht grenzenlos verläuft. Die verschiedenen Mobilitätsprogramme berücksichtigen Mehrkosten aufgrund besonderer Bedarfe in ihrer Förderung. Für eine Barrierefreiheit in Verbindung mit Chancengerechtigkeit ist jedoch nicht nur eine ausreichende finanzielle Unterstützung, sondern auch eine bedarfsgerechte Beratung erforderlich. Die befragten Frauen überwanden die bestehenden Mobilitätsbarrieren nur mit großer Anstrengung und sehr viel Eigeninitiative. Einzelne Frauen erfuhren zudem individuelle Unterstützung hinsichtlich ihrer besonderen Bedarfe mit Kind(ern). Nach Aussage aller Frauen möchte keine die gewonnenen persönlichen wie fachlichen Erfahrungen missen.

Handlungsempfehlungen sind:
- Bereitstellung genereller Informationen zum Thema Auslandsaufenthalt mit Kind,
- Ausbau der Beratungsaktivitäten,
- Sensibilierung an Hochschulen,
- Förderung der Fremdsprachenausbildung und
- Transparenz zur finanziellen Förderung.

Mit der Webseite www.auslandsstudium-mit-kind.de steht Interessierten ein übergreifendes Informationsinstrument zur Verfügung. Darüber hinaus bietet das Team der Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule in Wismar zusammen mit dem Campusbüro Uni mit Kind in Dresden bundesweit Beratung zur Organisation zum Auslandsstudium mit Kind an.

Angaben zur Publikation:

Anja Graeff, Kristina Wendt: Studienbezogene Auslandsmobilität mit Kind: Dokumentation beruflicher Karriereverläufe von Hochschulabsolventinnen mit Kindern und Auslandserfahrung [online]. Wismar, 2012, 64 Seiten, verfügbar unter: http://www.auslandsstudium-mit-kind.de/fileadmin/user_upload/dateien/12-09_Stiki_Lands_Webversion.pdf [976 KB], [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP1131/32
Laufzeit:	01.08.2011 bis 31.07.2012
Projektleitung:	Anja Graeff (Hochschule Wismar)
Webseite:	www.auslandsstudium-mit-kind.de

Genderspezifische Wirkungen der Professionalisierung frühpädagogischer Berufsrollen

Erstmals wurde die Präsenz von Frauen und Männern in den verschiedenen Berufspositionen des frühpädagogischen Feldes ermittelt. Auf allen Ebenen in der Frühpädagogik dominieren Frauen quantitativ. Diese Dominanz streut zwischen 56 und 97 %. Werden die verschiedenen Hierarchieebenen betrachtet, so offenbaren sich mit steigender Attraktivität und Verantwortung der Positionen strukturelle Asymmetrien zu Ungunsten der Frauen.

Obwohl die beruflichen Erst- und die Fachschulausbildungen zu etwa 15 % von Männern wahrgenommen werden, landen von diesen nur um 3 % in der Gruppenarbeit mit Kindern unter sechs Jahren. Im Bereich der Leitungs- und Anleitungsfunktionen ist der Männeranteil deutlich höher. Ebenso ist im Bereich der Lehrenden an Berufsfachschulen, Fachschulen für Sozialpädagogik und Hochschulen der Männeranteil vergleichsweise hoch. Allerdings dominieren auch dort quantitativ überall die Frauen. Im Hochschulbereich zeigt sich, dass der Aufstieg von den wissenschaftlich Mitarbeitenden zur Professur deutlich mehr Männern als Frauen gelingt.

In den Ausbildungen ist der Männeranteil im Bereich der beruflichen Erst- und der Fachschulausbildung etwa doppelt so hoch wie in den seit 2004 gestarteten frühpädagogischen Hochschulstudiengängen. Damit konnte eine wesentliche Erwartung, dass sich mit den neuen Studiengängen der Männeranteil in der Frühpädagogik erhöht, bislang noch nicht eingelöst werden.

Da Männer bei der Nutzung von Karriereoptionen insgesamt erfolgreicher sind, kann hinsichtlich der Teilakademisierung erwartet werden: Sobald das Interesse junger Männer an der Frühpädagogik steigen sollte, dürfte sich auch die Aufstiegsdynamik von Männern in diesem Feld verstärken. Insoweit sollte die wünschenswerte Steigerung der Präsenz von Männern in der Frühpädagogik mit expliziter Ermutigung und Förderung von Frauen zum Aufstieg verbunden werden.

Angaben zur Publikation:

Johannes Keil, Peer Pasternack, Nurdin Thielemann: Frauen und Männer in der Frühpädagogik: Genderbezogene Bestandsaufnahme [online]. Halle-Wittenberg: Institut für Hochschulforschung (HoF), 2012, 50 Seiten, verfügbar unter: http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_2_2012.pdf [2,72 MB], [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP1137/38
Laufzeit:	01.03.2011 bis 30.06.2014
Projektleitung:	Prof. Dr. Peer Pasternack (Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg)
Webseite:	www.hof.uni-halle.de/projekte/propos.htm

Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft

Das Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ zielte auf die Erfassung der zugrundeliegenden individuellen Entscheidungsprozesse und organisationalen Strukturen an deutschen Universitäten, die eine Verbindung von wissenschaftlicher Karriere und Familienverantwortung begünstigen oder behindern. Aus den Analysen wurden Empfehlungen für Handlungsansätze im Bereich Hochschulpolitik abgeleitet.

Auf Basis einer Vollerhebung des wissenschaftlichen Personals an 19 bundesdeutschen Universitäten wurde eine quantitative Erhebung zur Lebens- und Arbeitssituation, Karriereentwicklungen, Kinderwünschen und Vereinbarkeitserleben sowie zu den Barrieren für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und (gewünschter) Familie durchgeführt. Die Endstichprobe umfasste 8.680 Personen aller Statusgruppen des wissenschaftlichen Personals, davon 57% Wissenschaftler und 43% Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder. Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen strukturelle Barrieren für die Realisierung von Kinderwünschen und die tatsächliche Balancierung von Anforderungen an eine wissenschaftliche Laufbahn und familiäre Fürsorgeverpflichtungen. Als zentrale Hemmnisse erwiesen sich neben unzureichenden Betreuungsangeboten insbesondere ungünstige Beschäftigungsbedingungen mit kurzen Vertragslaufzeiten und ungesicherten Perspektiven unterhalb der Professur sowie eine unzureichende Anerkennungs- und Zutrauenskultur in die Leistungsfähigkeit von Eltern. Ergänzt wurden die quantitativen Ergebnisse durch Interviews mit Wissenschaftler/-innen.

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts korrespondieren thematisch mit dem ebenfalls BMBF-geförderten Projekt „Wissen- oder Elternschaft?“, das unter der Leitung von Prof. Dr. Metz-Göckel an der Technischen Universität Dortmund zeitgleich durchgeführt wurde. Beide Projekte kooperierten über den Projektverlauf fachlich eng miteinander und führten eine gemeinsame Fachtagung durch, aus der eine vom BMBF herausgegebene Broschüre entstand. Diese dokumentiert die Tagungsvorträge und beinhaltet zentrale Ergebnisse der beiden Projekten, weitere Sachinformationen renommierter Expert/-innen zum Themenbereich und Handlungsempfehlungen. Eine weitere gemeinsame Publikation wird derzeit erstellt.

Angaben zur Publikation:

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft: Forschungsergebnisse und Konsequenzen. Bonn/Berlin, 2010, 29 Seiten, verfügbar unter: http://www.bmbf.de/pub/kinder_wunsch_und_wirklichkeit.pdf [922 KB], [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FW0701
Laufzeit:	01.05.2007 bis 31.03.2010
Projektleitung:	Prof. Dr. Inken Lind (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften e.V.)
Webseite:	www.gesis.org/cews/das-cews/cews-projekte/bawie/

Gender Chancen – Nutzung des Potenzials von Frauen im Innovationssystem

Das Vorhaben „Gender Chancen – Nutzung des Potenzials von Frauen im Innovationssystem“ hat untersucht, unter welchen Bedingungen Frauen besonders erfolgreich sind. Wie kann das kreative Potenzial, das sich in der Wissenschaft durch Publikationen und Patente messen lässt, genutzt werden und welche Rahmenbedingungen sind dafür bedeutsam? Wie können Frauen verstärkt für das Innovationssystem gewonnen und gehalten werden und wann bringen sie ihre Kompetenzen ein?

Die Ergebnisse bestätigen, dass es nach wie vor spezifische Arbeitsweisen und Arbeitsstile von Frauen gibt, die eine bestimmte Gestaltung der Arbeitsbedingungen implizieren, damit Frauen ihr Potenzial angemessen nutzen können. Zu diesen spezifischen Arbeitsbedingungen zählen vor allem eine funktionierende Teamstruktur und ein ermutigendes soziales und berufliches Umfeld. Für unsere Innovationsträgerinnen, deren Leistungsfähigkeit außer Zweifel steht, ist es äußerst wichtig, dass ihre Meinung und Leistung auch vom direkten Umfeld, d.h. den Mitgliedern der Arbeitsgruppe – inklusive Vorgesetzten – anerkannt wird. Die große Relevanz sozialer Faktoren wird nicht nur von den Innovationsträgerinnen selbst, sondern auch von den Angehörigen des beruflichen Umfeldes klar herausgestellt.

Initiativen zur Gestaltung des Arbeitsumfeldes sollten sich daher nicht in konkreten frauenpolitischen (Förder-)Maßnahmen erschöpfen, sondern vielmehr darauf achten, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem eine Vielfalt von Meinungen und Arbeitsstilen geachtet und respektiert wird. Auf diese Weise kann es gelingen, weit mehr Frauen für Forschung und Entwicklung zu gewinnen und nachhaltig ihre Potenziale in Unternehmen, Universitäten und Forschungseinrichtungen zur Geltung zu bringen als dies bisher der Fall war.

Die Ergebnisse wurden unter „Frauen im Innovationssystem“ und „Diversity im Innovationssystem“ publiziert.

Angaben zur Publikation:

Susanne Bührer, Miriam Hufnagl, Martina Schraudner: Frauen im Innovationssystem – Im Team zum Erfolg. Stuttgart: Fraunhofer Verlag, 2009, 190 Seiten, ISBN: 978-3-8396-0063-4.

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FW0702
Laufzeit:	01.11.2007 bis 31.03.2010
Projektleitung:	Prof. Dr. Martina Schraudner (Fraunhofer-Gesellschaft e.V.)

effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

Die Bandbreite familienfreundlicher Maßnahmen an Hochschulen nimmt zu. Was aber macht eine Hochschule wirklich familienfreundlich? Das Vorhaben „effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ entwickelt auf Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse ein Beratungs- und Informationsangebot für Hochschulen. Dazu gehören ein Online-Portal mit Datenbanken und Informationsbroschüren.

An deutschen Hochschulen existiert zunehmend ein Bewusstsein für die Notwendigkeit von Familienfreundlichkeit. Viele Hochschulen bemühen sich mit diversen Einzelmaßnahmen um eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft bzw. Studium und Familie. Das Vorhaben „effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ dient der Unterstützung dieser Aktivitäten zu mehr Familienfreundlichkeit. Ziel des Vorhabens ist der Aufbau eines Beratungs- und Informationsangebots für Hochschulen auf Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse. Die Wissensgenerierung beinhaltet eine systematische Literaturanalyse sowie Erhebungen am wissenschaftlichen Personal, den Studierenden und der Leitungsebene ausgewählter Hochschulen zur Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen.

Die im Rahmen des Vorhabens entwickelte Internet-Plattform „Familienfreundliche Hochschule – Effektiv-Portal“ bietet einen bundesweiten Überblick über die Bandbreite der an Hochschulen umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit. Hochschulen, die eigene Maßnahmen entwickeln und umsetzen möchten, können sich auf dem Portal informieren und mit den im Feld aktiven Akteurinnen und Akteuren an anderen Hochschulen Kontakt aufnehmen.

Die Broschüre „Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Schritt für Schritt” stellt das Portal vor und informiert über die praktischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen und den Stand der Forschung. So hat die im Vorhaben durchgeführte Analyse von Literatur und Studien gezeigt, dass es an systematischem Wissen über die Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen mangelt. Eine weitere Broschüre mit Handlungsempfehlungen zur Förderung der Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen wird Anfang 2014 erscheinen.

Angaben zur Publikation:

Susann Kunadt, Anna Schelling, Kathrin Samjeske, David Brodesser: Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen - Schritt für Schritt [online]. Bonn/Berlin, 2013, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, 29 Seiten, verfügbar unter: http://www.bmbf.de/pub/familienfreundlichkeit_an_deutschen_hochschulen.pdf [1,19MB], [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FW1101
Laufzeit:	01.03.2011 bis 28.02.2014
Projektleitung:	Dr. Susann Kunadt, bis 09/2012: Prof. Dr. Inken Lind (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften e.V.)
Webseite:	www.familienfreundliche-hochschule.org

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en

Wie beeinflusst die berufliche Situation von Akademiker(inne)n deren Entscheidung zur Elternschaft und welche Auswirkungen einer Elternschaft ergeben sich wiederum für die weitere Karriereentwicklung? Diese Studie untersucht anhand von Verlaufsdaten die Familiengründung und die Vereinbarkeitssituation von Familie und Beruf bei Akademiker(inne)n in den ersten zehn Jahren nach dem Studienabschluss.

Die Entscheidung zur Elternschaft wird bei Hochschulabsolventinnen in hohem Maße durch die berufliche Situation und die individuellen Lebensziele bestimmt. Frauen, für die die berufliche Karriere einen hohen Stellenwert hat, bekommen seltener und später Kinder als Frauen mit einer geringeren Karriereorientierung. Bei Männern haben die berufliche Situation und die individuelle Karriereorientierung wenig Einfluss auf die Entscheidung zur Elternschaft.

Die Berufsverläufe von Männern mit Hochschulabschluss werden durch Elternschaft ebenfalls kaum beeinflusst. Die Lebensläufe von Hochschulabsolventinnen werden hingegen in hohem Maße von einer Elternschaft geprägt. Hochschulabsolventinnen mit Kindern stellen hinsichtlich ihrer Familien- und Berufsverläufe jedoch keine homogene Gruppe dar. Vielmehr zeigen sich unterschiedliche Verlaufstypen: Ein Teil der Mütter steigt nur kurz aus der Erwerbstätigkeit aus und ist vor und nach der Elternphase überwiegend in Vollzeit erwerbstätig. Andere Mütter weisen lange Familienphasen auf und/oder sind nach der Geburt des Kindes überwiegend teilzeitbeschäftigt. Die unterschiedlichen Verläufe beeinflussen die weitere berufliche Entwicklung: Die Untersuchung des Berufserfolgs zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums zeigt, dass Frauen mit und ohne Kinder im Durchschnitt geringere Einkommen erzielen und seltener leitende berufliche Positionen einnehmen als Männer. Mütter – vor allem Mütter mit langen Familien- und Teilzeitphasen – erfahren diese beruflichen Nachteile in besonders starkem Maße. Kontinuierliche Berufsverläufe halten Müttern gute Berufschancen offen, erfordern jedoch die passenden Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, geeignete Teilzeitstellen oder die Unterstützung des Partners.

Angaben zur Publikation:

Gesche Brandt: Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en. Hannover: HIS, 2012, 106 Seiten, ISBN: 978-3-86426-014-8, verfügbar unter: www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201208.pdf [4,8 MB], [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FW1103
Laufzeit:	01.09.2011 bis 30.09.2012
Projektleitung:	Kolja Briedis (HIS Hochschul-Informations-System GmbH, Hannover)
Webseite:	www.his.de/abt2/ab22/archiv/abs31

Forschungsprojekte zu Doppelkarrierepaaren

Mit den Folgen von Paarbeziehungen für die Karrieren von Frauen befassten sich die folgenden drei Projekte: „Karriereverläufe von Frauen: Paardynamiken und institutionelle Rahmungen in der ‚Rush-Hour of Life’“, „Gemeinsam Karriere machen – Realisierungsbedingungen von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften“ und „Raum-zeitliche Mobilitätsanforderungen als Hemmnis beruflicher Karrieren von Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft – Strategien zu ihrer Überwindung“. Die Projekte eruierten dabei die Folgen unterschiedlicher Karrierelogiken in unterschiedlichen Berufen bzw. Branchen und die Bedeutung von Beziehungskonzepten in Paarbeziehungen.

Frauen mit Karrierechancen sind oft mit einem Partner liiert, der ebenfalls berufliche Ambitionen hat. Bei Paaren, die in einem Doppelkarrierearrangement starten, sind verschiedene Verlaufsmuster beruflicher Verflechtung zu beobachten: Eines ist die Priorisierung der Berufskarriere des männlichen Partners, ein anderes die Aufrechterhaltung des Doppelkarrierearrangements. Das Verlaufsmuster der Priorisierung der männlichen Karriere gewinnt oft Dynamik mit der Geburt des ersten Kindes und setzt sich mit der Geburt weiterer Kinder und mit Ortswechseln zugunsten der Karriere des Mannes fort. Solche für Frauenkarrieren ungünstige biografische Verkettungen können letztlich zum Karriereabbruch bei Frauen führen, ohne dass dies je geplant war. Günstiger entwickelt sich die Karriere von Frauen in der Verlaufsform der dauerhaft erfolgreichen Doppelkarrierepaare. Das Verfolgen zweier Karrieren in einer Partnerschaft scheint über zwei verschiedene Strategien zu gelingen: Die berufszentrierte Doppelung des männlichen Karrieremodells und das Modell der gemeinsam geteilten Sorge.

Die Verschiedenheit der beschriebenen und weiterer Muster beruflicher Verflechtung macht deutlich, dass es für Paare, die als Doppelkarrierepaare starten, keineswegs selbstverständlich ist, dieses Arrangement aufrecht zu erhalten. Wesentliche Bestimmungsgründe für die je unterschiedlichen Paararrangements stellen Gender-, Elternschafts- und Beziehungskonzepte dar. Vor dem Hintergrund dieser Konzepte gewinnen die jeweils gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen für die Karrieren von Frauen Relevanz. Notwendig ist die Entwicklung von Karriereoptionen in Unternehmen, die stärker als bisher die Bedarfe von Paaren und jungen Familien berücksichtigen.

Angaben zur Publikation:

Waltraud Cornelißen, Alessandra Rusconi, Ruth Becker (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden: Springer VS, 2001, 163 Seiten, ISBN: 978-3-531-17542-3.

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP0720-24
Laufzeit:	01.10.2007 bis 28.02.2011
Projektleitung:	PD Dr. Waltraud Cornelißen (Deutsches Jugendinstitut e.V.), Prof. Dr. Heike Solga (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH), Prof. Dr. Ruth Becker (Technische Universität Dortmund),
Webseiten:	www.dji.de/karrieren www.karriere-und-mobilitaet.de www.wzb.eu/de/forschung/bildung-arbeit-und-lebenschancen/ausbildung-und-arbeitsmarkt/projekte/gemeinsam-karriere-machen-real

Digitalisierte Kommunikation in Unternehmen – Karrierehindernis oder -chance für Frauen?

Das Leben von Projekt zu Projekt bedeutet unermüdlich kreative Aktivität, permanente Revision der Maßstäbe, bedeutet grenzenlose Bereitschaft, sich im Temporären zu beheimaten. Es geht hier nicht um die Selbstverwirklichung des Einzelnen, sondern um die Anpassung an ein Normmaß projektkompatiblen Verhaltens. Wer hiermit konform gehen will, kommt ohne den Einsatz von Karrierestrategien vermutlich nicht sehr weit.

Mit dem Wandel der Arbeitswelt hin zu einer projektifizierten Wissensökonomie sind forcierte Formen unternehmerischer Subjektivität und veränderte Tätigkeitsprofile verbunden. Diese bringen neuartige Karriere-Spielarten mit sich, die nicht selten paradoxe Imperative in sich bergen und die Akteur/-innen mit enormen Herausforderungen konfrontieren. Die karrierewirksame Darstellung der eigenen Person ist dabei als Prämisse für den beruflichen Aufstieg unabdingbar. In einem fort gilt es, sich mittels einer gekonnten Eindrucksmanipulation (gegebenenfalls medial) selbst zu inszenieren. Die geforderte Praxis der eigenen Sichtbarmachung rückt auch das Geschlecht der Akteur/-innen in den Vordergrund. Hier zeigt die Analyse: Auf subtile Weise unterminieren die vermeintlich progressiven Bewertungs- und Beurteilungsmaßstäbe der Wissensökonomie den propagierten Anspruch einer geschlechtergerechten Arbeitswirklichkeit.

Angaben zur Publikation:

Christiane Funken, Alexander Stoll, Sinje Hörlin: Die Projektdarsteller: Karriere als Inszenierung. Paradoxien und Geschlechterfallen in der Wissensökonomie. Wiesbaden: Springer VS, 2011, 227 Seiten, ISBN: 978-3-531-18257-5.

Angaben zum Projekt:	
FKZ:	01FP0732
Laufzeit:	01.02.2008 bis 31.03.2010
Projektleitung:	Technische Universität Berlin
Projektleitung:	Prof. Dr. Christiane Funken
Webseite:	www.mgs.tu-berlin.de/v-menue/forschung/careerscommunication_de/

Aufstiegskompetenz von Frauen: Entwicklungspotenziale und Hindernisse

Frauen üben häufig Tätigkeiten aus, die wenig Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Dabei zeigen Untersuchungsergebnisse, dass Frauen in Führungspositionen genauso effizient führen wie Männer. Im Verbundvorhaben wurden Determinanten von Aufstiegskompetenz bei weiblichen Führungskräften untersucht, um daraus Maßnahmen abzuleiten, die den Aufstieg in obere Führungsebenen unterstützen.

Neben der Fachkompetenz ist eine spezifische Aufstiegskompetenz erforderlich: die Fähigkeit, sich Führungspositionen zu erschließen. Es wurden insgesamt 5 Handlungsfelder, die jeweils einen Faktor für berufliche Karriereverläufe behandeln und in denen Frauen durch gezielte Arbeitsgestaltungsmaßnahmen eine Förderung erhalten sollten, identifiziert: 1. Führung, 2. Arbeitstätigkeit, 3. technikbezogenes Selbstkonzept, 4. Mikropolitik und 5. Mentale Blockaden.

Die Ergebnisse zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Aufstiegskompetenz und dem subjektiven Berufserfolg. Hinweise zur Förderung von Aufstiegskompetenz konnten abgeleitet und anhand von spezifischen Interventionen erprobt werden.
Es zeigte sich, dass Arbeitsgestaltungsmaßnahmen adäquate Mittel zur Nachwuchsförderung darstellen. Aufstiegskompetenz kann gefördert werden. Dabei bieten sich sowohl bedingungsbezogene (aufstiegsförderliches Führungsverhalten und karriereförderliche Arbeitsgestaltung) als auch personenbezogene Maßnahmen (Auflösung mentaler Blockaden, Erhöhung mikropolitischer Kompetenz) an.

Die Erkenntnisse zu den Prädiktoren von Aufstiegskompetenz führten im interdisziplinären Verbund zu mehrperspektivischen Empfehlungen zur Förderung von Aufstiegskompetenz. Die Ergebnisse wurden in einem umfassenden Modell zur Beschreibung der Aufstiegskompetenz von Frauen integriert und damit ein Instrument geschaffen, mit dem Einflussfaktoren der Karriereverläufe von Frauen detailliert erklärt werden können.

Angaben zur Publikation:

Eva Bamberg, Telse Iwers-Stelljes, Michael Janneck, Gunda Mohr, Daniela Rastetter, Angelika Wagner: Dokumentation der drei ExpertInnen-Runden im Rahmen des Projekts Aufstiegskompetenz von Frauen: Entwicklungspotentiale und Hindernisse. Hamburg, 2011, 38 Seiten.

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP0831-33, 01FP0841
Laufzeit:	01.12.2008 bis 31.03.2012
Projektleitung:	Prof. Dr. Eva Bamberg (Universität Hamburg), Prof. Dr. Gisela Mohr (Universität Leipzig)
Webseite:	www.1.uni-hamburg.de/aufstieg/aufstiegskompetenz.html

Spitzenfrauen. Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik

Führungsfrauen in der Technik nutzen ihre Machtposition für eine erfolgreiche auf Menschen bezogene Technologie und für transparente Kommunikationen. Männlich orientierte Strukturen führungsnotwendiger Netzwerkkontakte bedingen für sie geschlechterstereotype Barrieren. Führungsfrauen im Umweltbereich können Agenda-Setting betreiben. Doch die Natur beherrschende Logik ist kulturell tief verwurzelt.

Führungsfrauen in der Technik nutzen ihre Machtposition für eine erfolgreiche auf Menschen bezogene Technologie. Aus eigenen Erfahrungen von Informationsausschluss und mangelnder Anerkennung schaffen sie transparente Kommunikationsstrukturen bei hohem Leistungseinsatz. In ihrem eigenen zeitlichen Einsatz präsentieren sie sich grenzenloser und gestaltungsfreudiger als Führungsmänner. Expertise und hochrangige Positionen können Geschlechterstereotypen nicht außer Kraft setzen. Das Gestaltungspotenzial von Führungsfrauen wird durch informellen Ausschluss aus männlich orientierten Netzwerken begrenzt. Einerseits sind sie weniger attraktiv für Netzwerkkontakte, weil sie weniger Macht haben und als zu unterschiedlich wahrgenommen werden – man vertraut ihnen weniger. Andererseits verweigern sie sich selbst den männlichen Netzwerkstrukturen und -ritualen.

Für nachhaltige Veränderungen sind alte und autoritäre Macht- und Führungsstile ungeeignet. Daher sind Fähigkeiten, die als *soft* bezeichnet und Frauen zugeschrieben werden, für nachhaltige Veränderungen *basic skills*. Zugleich bedürfen wirkmächtige Veränderungen einer Politik, die nicht-nachhaltige Entwicklungen streng reguliert und eingrenzt und Nachhaltigkeit mit neuen demokratischen Aushandlungsprozessen verknüpft.

Empfehlungen:

- Die Quote ist eine von allen befragten Führungsfrauen bestätigte notwendige Bedingung zum Abbau der vertikalen Geschlechtersegregation.
- Der Machtvorteil der Führungsmänner durch traditionell männlich orientierte Netzwerke kann teilweise durch Netzwerke für Führungsfrauen und Mentoring durch Führungsspitzen ausgeglichen werden.
- Nachhaltigkeitsfragen sind eng mit Reproduktionsfragen verknüpft, daher geht es neben der Führungskompetenz von Frauen auch um die Sorgekompetenz von Männern.

Angaben zur Publikation:

- Christine T. Schrettenbrunner, Felizitas Sagebiel, Ulla Hendrix: Netzwerke als Gestaltungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik. Broschüre 1 [online]. Bergische Universität Wuppertal, 2012.
- Ulla Hendrix, Felizitas Sagebiel, Christine T. Schrettenbrunner: Erfolgsstrategien in Umwelt und Technik – Geschlecht, Leistung und Arbeitszeitgestaltung in Führungspositionen. Broschüre 2 [online]. Bergische Universität Wuppertal, 2012.
- Uta von Winterfeld: Macht für Nachhaltigkeit. Broschüre 3 [online]. Bergische Universität Wuppertal, 2012.

Verfügbar unter: http://www.spitzenfrauen.uni-wuppertal.de/veroeffentlichungen.html, [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP0909/10 und 01FP0912
Laufzeit:	01.04.2009 bis 31.05.2012
Projektleitung:	Prof. Dr. Felizitas Sagebiel (Bergische Universität Wuppertal), PD Dr. Uta von Winterfeld (Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH)
Webseite:	www.spitzenfrauen.uni-wuppertal.de

Frauen in Spitzenpositionen des Polizeidienstes und der Wirtschaft

Der gesellschaftliche Wandel stellt auch die Polizei vor neue Herausforderungen. In Zusammenarbeit mit der Polizeiakademie Niedersachsen wurden Ideenwerkstätten mit Führungskräften durchgeführt. Tenor: Die Polizeiorganisation muss höhere Flexibilität und ein Mehr an individuellem Freiraum für die familiären Lebensplanungen der Beschäftigten (insbesondere auch der Führungskräfte) schaffen.

Der Personalpolitik der Polizei muss es zukünftig gelingen, das sich verringernde Potenzial an fähigem Führungsnachwuchs durch gute Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität zu begeistern. Dies ist selbstverständlich auch ein Gebot der gleichberechtigten Teilhabe aller Akteurinnen und Akteure im Polizeidienst.

Analysen des Verbundprojektes „Frauen in Spitzenpositionen des Polizeidienstes“ zeigen, dass angehende Führungskräfte – Frauen wie Männer – eine hohe Sensibilität für alle Fragen aufweisen, die sich um eine Neudefinition einer guten Arbeitsqualität der Zukunft ranken. Sie sehen große Bedarfe zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die die Work-Life-Balance unterstützen und die ihnen selbst kreatives, gesundes Arbeiten bis zur Pensionierung ermöglichen.

Die Steigerung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen in Führungsfunktionen ist also ein zentraler Schlüssel, dem Führungskräfte(nachwuchs)mangel durch Einbindung aller Potenziale zu begegnen und insbesondere mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen.

Im Winter 2011/12 trafen sich dazu angehende Führungskräfte an der Polizeiakademie Niedersachsen zu einer Ideenwerkstatt. Moderiert von der TU Dortmund entwickelten sie ein „Szenario 2020“ für gute Arbeitsbedingungen speziell für Führungskräfte, das sich als Diskussionsbeitrag und Anregung für die Weiterentwicklung der eigenen Arbeitsbedingungen versteht.

Angaben zur Publikation:

Rüdiger Klatt: Gute Arbeit für Führungskräfte. Szenario 2020 – Ergebnisse einer Ideenwerkstatt mit (angehenden) Polizei-Führungskräften aus Niedersachsen und Sachsen-Anhalt. Dortmund, 2012, 23 Seiten.

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP1001/03
Laufzeit:	01.01.2010 bis 30.06.2013
Projektleitung:	Prof. Dr. Andrea Fischbach (Deutsche Hochschule der Polizei), Dr. Rüdiger Klatt (Technische Universität Dortmund)
Webseite:	www.frauen-in-spitzenpositionen.de

Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere? Berufs-, Partnerschafts- und Lebenskonzept erfolgreicher Gründerinnen

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutet häufig, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit „um die Familie herum“ organisieren und auf eine Karriere verzichten. In Doppelkarrieren möchten sich beide Partner voll ihrem Beruf widmen und diesen dennoch in Einklang mit der privaten Sphäre bringen. Ist ein solches Modell eher zu realisieren, wenn sich die Frau oder beide Partner unternehmerisch betätigen?

Das Projekt befasste sich mit den Berufs- und Lebenskonzepten erwerbstätiger Paare. Inwieweit können Partner jeweils eine eigene Karriere realisieren, wenn sie unternehmerisch tätig werden und dadurch ihren Spielraum zur Gestaltung von Arbeit und Leben erhöhen? Denn neben den geschlechtsspezifischen Rollenmustern ist es auch die starre Arbeitsorganisation einer abhängigen Beschäftigung, die den Weg zu Doppelkarrieren versperrt. Partnerschaftliche Arrangements erfordern jedoch ein Mindestmaß an beruflicher Autonomie und Flexibilität.

Die Projektergebnisse zeigen, dass der Anteil an Doppelkarrierepaaren höher ist, wenn beide Partner oder zumindest die Frauen selbständig statt abhängig beschäftigt sind. Gleichzeitig erweisen sich Selbständige sowohl hinsichtlich objektiver (Einkommen) als auch subjektiver Faktoren (Zufriedenheit, autonome Arbeitsgestaltung) als erfolgreicher. Arbeitet die Partnerin auf eigene Rechnung bringen Paare ihre Karriere und Kinder besser unter einen Hut.

Mit diesen Chancen gehen aber auch erhebliche Risiken einher, denn die Gefahr der Entgrenzung von Arbeit und Leben ist bei Selbständigen höher, weshalb Frauen bei der Verteilung der Familienarbeit eine Flexibilitätsfalle droht. Auch wenn sie Karriere machen, übernehmen Frauen den Großteil der Haushalts- und familiären Aufgaben, da sie dem Druck der Familie eher nachgeben als dem beruflichen Druck. Am stärksten verschiebt sich die Last der Familienverantwortung zum Nachteil von Frauen jedoch dann, wenn nur der Mann selbständig ist.

Insgesamt betrachtet, stellen sich weibliche Selbständige hinsichtlich vieler Erfolgskriterien besser als abhängig beschäftigte Frauen. Gründungen bieten daher in vielen Fällen eine gute Voraussetzung für eine Doppelkarriere. Der Weg dahin erfordert jedoch auch ein modernes Rollenverständnis.

Angaben zur Publikation:

Stefanie König; Beate Cesinger, Marc Langhauser, René Leicht: Ergebnisse aus dem Projekt „Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere? Berufs-, Partnerschafts- und Lebenskonzepte erfolgreicher Gründerinnen“ - Teil I: „Erfolg ist, wenn wir beide Karriere machen.“, Teil II: „Zwei Karrieren – Eine Familie?“ [online]. Mannheim/ Stuttgart, 2012, je 31 Seiten, verfügbar unter: http://www.dcc-selbstaendig.de/vortrag/Broschuere_I.pdf [630 KB]; http://www.dcc-selbstaendig.de/vortrag/Broschuere_II.pdf [1,7 MB], [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP1005-08
Laufzeit:	01.03.2010 bis 31.08.2012
Projektleitung:	Dr. René Leicht (Universität Mannheim), Beate Cesinger (Universität Hohenheim)
Webseite:	www.dcc-selbstaendig.de

Fit für die Zukunft – Frauenkarrieren in Unternehmen

Die in der Broschüre dokumentierte BMBF-Konferenz „Fit für die Zukunft – Frauenkarrieren in Unternehmen“ (November 2010) vermittelt einen Überblick über den Forschungstand zur Karriereentwicklung von Frauen. Sie gibt Aufschluss zu der Frage, welchen Weg Frauen an die Spitze deutscher Unternehmen nehmen, worin das zögerliche Vorankommen wurzelt und wie Frauenkarrieren künftig befördert werden können.

Die Konferenz führte die neuesten Erkenntnisse zum Thema „Frauenkarrieren in Unternehmen“ aus unterschiedlichen Perspektiven zusammen. Daraus konnten Schlussfolgerungen für das Handeln betrieblicher und überbetrieblicher Akteur/-innen sowie Konsequenzen für die weitere Forschung gezogen werden. Fazit der Tagung war: Wie immer die Anstrengungen von Wissenschaft und Praxis, Frauen verstärkt in hohe und höchste Führungspositionen zu bewegen, aussehen mögen, sie können und müssen auf Prämissen bauen. Gefordert ist die Abkehr von pauschalisierenden Annahmen über die Unternehmen, die Frauen und die Männer. Notwendig ist ein differenzierterer Blick zum Beispiel auf die Größe des konkreten Unternehmens, die spezifische Konstellation der realen Frauen und Männer sowie die Bedingungen der Branche. Gefordert ist die Abkehr von der unzulässig reduktiven Konzentration auf die Struktur oder die Strategie oder die Kultur oder die handelnden Individuen. Ansatzpunkt ist das subtile und vielschichtige Zusammenspiel der strukturellen und kulturellen Dimension, das durch die realen Akteurinnen und Akteure zum Leben erweckt wird. Die Anstrengungen können auf den (in Unternehmen oft vorhandenen!) Willen und den Zwang bauen, das Arbeitsmarktpotenzial möglichst optimal zu erschließen und zu nutzen. Denn Frauen sind mit ihrer Qualifikation potenzielle und gefragte Arbeitskräfte. Gegen die Führungskräfte geht gar nichts; sie sind – unabhängig vom Geschlecht – zwingend einzubinden. Dabei kann ihr ureigenes Interesse am Abbau von Arbeitsbelastung und ihr (auch bei Männern wachsender) Wunsch nach Rollenvielfalt und Anerkennung der Familienrolle genutzt werden.

Schließlich hat auch diese Tagung einen bekannten Effekt reproduziert: Je differenzierter das Wissen, desto weniger wahrscheinlich werden simple Rezepte.

Angaben zur Publikation:

Frauenkarrieren in Unternehmen – Forschungsergebnisse und Handlungsoptionen. Dokumentation der BMBF-Tagung vom 18. - 19. November 2010 in Berlin. Bonn/Berlin, 2011, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, 84 Seiten, verfügbar unter: http://www.bmbf.de/pub/frauenkarrieren_in_unternehmen.pdf [1,79 MB], [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP1052
Laufzeit:	01.08.2010 bis 31.05.2011
Projektleitung:	Dr. habil. Gerda Jasper (Unique Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Organisations- und Personalentwicklung mbH)

Führungsmotivation im Geschlechtervergleich – das Hamburger Führungsmotivationsinventar

Wovon hängt es ab, ob jemand eine Führungskarriere einschlägt oder nicht? Gesellschaftliche und familiäre Erwartungen, betriebliche Rahmenbedingungen sowie fachliche und überfachliche Kompetenzen sind wichtige Faktoren. Sie können aber die individuelle Entscheidung und Anstrengungsbereitschaft nicht vollständig erklären. Hierbei spielen Motive eine entscheidende Rolle. Das ist besonders bei der Förderung weiblicher Führungskräfte zu beachten.

Führungsmotivation bezeichnet den individuellen Antrieb, eine Führungskarriere einzuschlagen und im beruflichen Kontext Führungsverantwortung zu übernehmen.

Mit dem Hamburger Führungsmotivationsinventar (FÜMO) wurde ein gendersensitives Instrument entwickelt. Es ermöglicht somit die verlässliche Erfassung von Führungsmotivation bei beiden Geschlechtern. Führungsmotivation besteht aus unterschiedlichen sich ergänzenden Komponenten, die modellhaft als „Haus der Führungsmotivation“ dargestellt werden. Mit Fundament, mehreren Räumen und einem Dach werden Basismotive (Macht, Leistung, Anschluss), das spezifische Führungsmotiv (affektiv, kalkulativ, normativ), führungsaffine Interessenfelder (z. B. Gestaltung, Wachstum, Mentoring, Verantwortung) und Motivationshindernisse veranschaulicht (z. B. Vermeidung von Führung, *work-life-conflict*). In Ergänzung zu Selbsteinschätzungen werden auch bisherige Führungserfahrungen und situative Entscheidungsszenarien erfasst. Aufgrund dieser Vielschichtigkeit lassen sich mithilfe des FÜMO gezielte Ansatzpunkte für individuelles Training und Coaching zur Förderung der Führungsmotivation ableiten.

FÜMO ermöglicht es bereits in den Phasen der Berufsorientierung und Karriereplanung, aber auch später bei der Führungskräfteentwicklung, motivationale Potenziale und Hindernisse zu identifizieren und Motivkonstellationen bewusst zu machen. Somit kann es in der Studien- und Berufsberatung, aber auch im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen eingesetzt werden.

Eine umfassende Datengrundlage (> 3.200 Personen) erlaubt den Vergleich mit Normwerten für verschiedene Referenzgruppen, z. B. Erwerbstätige mit und ohne Führungsverantwortung, Frauen und Männer, Studierende und Schüler/-innen. Die Bearbeitungszeit beträgt 20 bis 25 Minuten.

Angaben zur Publikation:

Jörg Felfe, Gwen Elprana, Magdalena Gatzka, Sibylle Stiehl: Hamburger Führungsmotivationsinventar (FÜMO). Göttingen: Hogrefe, 2012.

Angaben zum Projekt:	
FKZ:	01FP0901/02, 01FP11901/02
Laufzeit:	01.04.2009 bis 31.12.2011
Projektleitung:	Prof. Dr. Jörg Felfe (Helmut-Schmidt-Universität - Universität der Bundeswehr Hamburg)
Webseite:	www.fuehrungsmotivation.de

Geschlechtsspezifische Fragestellungen in aktuellen Forschungsfeldern

Geschlechtersensible Forschung in Epidemiologie, Neurowissenschaften und Genetik/Tumorforschung

Das Projekt zielt darauf, mehr Geschlechtersensibilität in der medizinischen und epidemiologischen Forschung zu erreichen. Grundlage der Arbeit im Teilprojekt „Epi goes Gender“ ist ein transdisziplinärer, partizipativer Ansatz. Auf dem ersten Projekt-Workshop im Februar 2012 diskutierten 60 Wissenschaftler/-innen aus verschiedenen Disziplinen und Qualifikationsstufen darüber, was Geschlechtersensibilität in epidemiologischen Studien sein kann.

Die Interessen der Teilnehmenden reichten von Fragen nach Terminologie, Operationalisierung von biologischen und sozialen Geschlechteraspekten sowie Auswertungsstrategien bis hin zur Umsetzung von geschlechtersensibler Forschung für konkrete Forschungsthemen, z.B. Suchtforschung. Der erste Tag war grundlegenden Fragen gewidmet, wie Leitlinien und Standards zur Berücksichtigung von Geschlecht in der Epidemiologie (Gute Epidemiologische Praxis) sowie sozial- und kulturwissenschaftlicher Geschlechterforschung. Der zweite Tag startete mit einem Vortrag „Gender in der Epidemiologie“, der skizzierte, wie Geschlechteraspekte in die Forschung integriert werden können. In Arbeitsgruppen zu den Phasen des Forschungsverlaufs (Fragestellung/Studiendesign; Modellierung/Auswertung; Ergebnisinterpretation und Diskussion) wurden unter Beteiligung von Expert/-innen Beispiele der Teilnehmenden diskutiert. Ergebnis der Arbeitsgruppen war eine Reihe von Empfehlungen, insbesondere zu Auswertung und Interpretation: Es sollte immer eine nach Geschlecht stratifizierte Analyse erfolgen, was bei der Fallzahlkalkulation berücksichtigt werden muss. Bei der Interpretation der Ergebnisse sollten Geschlechterunterschiede und -gemeinsamkeiten in den Blick genommen und theoriebasiert diskutiert werden.

Der Workshop hat gezeigt, dass eine Kombination von Theorie- und Anwendungsorientierung im interdisziplinären Austausch zwischen Erfahrenen und Neulingen fruchtbar ist, um Vorbehalte und Unsicherheiten abzubauen und geschlechtersensibles Forschen zu fördern. Als große Hürde erweist sich die Identifikation der für die eigene Fragestellung relevanten biologischen und sozialen Aspekte der Kategorie Geschlecht sowie deren Integration in die verwendeten Rahmenmodelle.

Angaben zur Publikation:

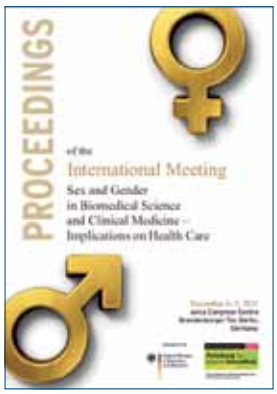
Dirk Gansefort, Johann Frick, Ina Schaefer, Ingeborg Jahn: Kurzbericht: 1. Epi goes Gender-Workshop, 21.-22. Februar 2012 in Bremen. Bremen, 2012, 29 Seiten, verfügbar unter: http://www.epimed-gender.net/fileadmin/epimedGender/pdfs/de/EgG-WS_Kurzbericht_BIPS_14.05.pdf [552 KB], [Zugriff am: 30.09.2013].

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP1058-63, 01FP1229/30
Laufzeit:	01.01.2011 bis 30.06.2014
Projektleitung:	Dr. Ingeborg Jahn (Leibniz-Institut für Präventionsforschung und Epidemiologie – BIPS GmbH), Prof. Dr. Dr. Bettina Pfleiderer (Westfälische Wilhelms-Universität Münster), PD Dr. Andrea Kindler-Röhrborn (Universität Duisburg-Essen)
Webseite:	www.epimed-gender.net

Geschlecht in der biomedizinischen und klinischen Forschung – Auswirkungen auf die Gesundheitsversorgung

Die interdisziplinäre Tagung „Sex and Gender in Biomedical Science and Clinical Medicine – Implications on Health Care” vom 4. bis 5. November 2011 in Berlin reflektierte den aktuellen Stand der Integration von Geschlechteraspekten in die medizinische Forschung und Versorgung. Viele neue Kontakte unter den Teilnehmenden führten zur interdisziplinären Vernetzung und zur Initiierung neuer Projekte.



Auf dieser interdisziplinären Tagung wurde anhand ausgewählter Fachvorträge von international anerkannten Expert/-innen exemplarisch dargestellt, wie die Interaktion von biologischen und sozialen Faktoren die Inzidenz, Prävalenz und die Verlaufsform von Erkrankungen sowie deren Behandlung und den Therapie-Erfolg geschlechtsspezifisch beeinflussen. Die repräsentierten Themen reichten von Krankheitsbildern wie Krebs, kardiovaskulären und psychischen Erkrankungen bis hin zu übergeordneten Krankheitsmanifestationen wie Schmerz und Juckreiz. Das Fazit dieser Vorträge und Diskussionen war, dass die Einbeziehung der Kategorie Geschlecht Grundlage einer modernen personalisierten Gesundheitsversorgung sein muss.

Auch wurde diskutiert, inwieweit dieses Postulat bereits in anderen Ländern realisiert worden ist, und welche Strategien dabei angewendet werden.

Die 158 Teilnehmenden – von Ärzt/-innen über Gesundheitspolitiker/-innen bis hin zu Naturwissenschaftler/-innen – kamen aus 15 verschiedenen Ländern. Die Evaluation durch die Teilnehmenden zeigte, dass ihre Motivation vor allem in dem Streben nach einem Wissenszuwachs mittels Vorträgen und Diskussionen und dem Knüpfen von Kontakten lag. Offenbar wurden diese Ziele erreicht – die Tagung wurde insgesamt sehr positiv bewertet. Dies trifft insbesondere für die Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch mit Kolleg/-innen zu.

Einig waren sich die Teilnehmenden darin, dass die „Gender Medicine“ eine wichtige Querschnittsdisziplin der modernen individualisierten Medizin und der Diversity-Forschung ist und eine der spannendsten Herausforderungen der Zukunft darstellt.

Angaben zur Publikation:

Bettina Pfleiderer (Hrsg.): Proceedings of the International Meeting on Sex and Gender in Biomedical Science and Clinical Science – Implications on Health Care. Rodgau, 2011, 32 Seiten.

Angaben zum Projekt:

FKZ:	01FP1107
Laufzeit:	01.01.2011 bis 31.11.2011
Projektleitung:	Prof. Dr. Dr. Bettina Pfleiderer (Westfälische Wilhelms-Universität Münster)

Impressum

Herausgeber
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung
53170 Bonn

Bestellungen
schriftlich an
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E_Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: http://www.bmbf.de

oder per
Tel.: 030 18 272 272 1
Fax: 030 18 10 272 272 1

Stand
November 2013

Druck
Buch- und Offsetdruckerei Richard Thierbach GmbH,
45468 Mülheim an der Ruhr

Gestaltung
ziller design, 45468 Mülheim an der Ruhr

Redaktion
Projektträger im DLR
Bildungsforschung, Integration, Genderforschung
Heinrich-Konen-Str. 1
53227 Bonn
E-Mail: gender@dlr.de

Bildnachweis
Titelbild: Inga Paas Photography
Subbelratherstr. 301
50825 Köln

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.
Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.
Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.