

Kurznachrichten

WSI GenderDatenPortal freigeschaltet:

Zum Thema Gender und Arbeitsmarkt bietet das neue WSI-Portal umfangreiche Basisdaten und Strukturanalysen an. Es befindet sich noch im Aufbau, weitere Daten und Analysen zu Erwerbstätigkeit und weiteren Themenbereichen folgen.

Quelle: www.wsi.de

Frauen werden im Wissenschaftssystem benachteiligt

In einer Anhörung hat sich der Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestags dem Thema Frauen in der Wissenschaft gewidmet. In der Anhörung forderte Jutta Dalhoff, Leiterin des CEWS, die vorhandenen Programme weiterzuentwickeln. Sie hob deren positive Wirkung hervor, die sich unter anderem an dem Anstieg des Frauenanteils der Professuren in Deutschland von 10,6% im Jahr 2000 auf 19% im Jahr 2010 zeige. Eine fach- und einrichtungsspezifische Quote forderten Edit Kirsch-Auwärter, Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Göttingen, sowie Joybrato Mukherjee, Präsident der Universität Gießen. Mukherjee verlangte, dass auf allen Hierarchiestufen die „kritische Masse“ von 30 bis 40% Frauenanteil erreicht werden müsse. Er setzte sich für eine gemeinschaftlich verhandelte Quote ein. Wolfgang Marquardt, Vorsitzender des Wissenschaftsrates, forderte eine Zielquote, die an das Kaskadenmodell gekoppelt wird. Damit müsste der Frauenanteil auf einer Qualifikationsstufe mindestens so hoch sein wie der Anteil auf der jeweils niedrigeren Stufe.

Quelle: http://www.bundestag.de/presse/hib/2012_06/2012_285/01.html

Evaluation des Wissenschaftsrats zur Gleichstellung in der Wissenschaft

Der Wissenschaftsrat hat im Mai 2012 seinen Evaluationsbericht „Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen“ vorgelegt. Der Bericht bilanziert die Aktivitäten der sieben großen Wissenschaftsorganisationen für die Jahre 2006 bis 2011. Wenngleich die Offensive, so der Bericht, als ein wichtiges „sichtbares politisches Signal“ fungiert hätte und zahlreiche Initiativen ergriffen wurden, so kommt die Evaluation doch zu dem Ergebnis, dass die „erzielten Verbesserungen ... jedoch

maßgeblich hinter den Erwartungen zurückgeblieben“ sind. Der Wissenschaftsrat plädiert deshalb für eine Fortsetzung der Chancengleichheits-Offensive. Er schlägt ferner eine Reihe konkreter Empfehlungen vor, so z.B. die Verankerung von Gleichstellung als strategischer Aufgabe, Maßnahmen im Bereich Karriereplanung und Rekrutierung, Zielquoten nach dem Kaskadenmodell, eine Fortsetzung des Datenmonitoring und spezifische Forschungsprojekte. Die Bestandsaufnahme und die Empfehlungen wurden auf der Sitzung des Wissenschaftsrates am 25. Mai 2012 verabschiedet.

Quelle: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>

Studie zum Netzwerk Frauenforschung NRW erschienen

Zur Feier des 25-jährigen Bestehens des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW ist die Historikerin Uta C. Schmidt auf den Spuren der AkteurInnen gewandelt, die zur Gründung und Weiterentwicklung des Netzwerks beigetragen haben. In ihrer Studie nimmt sie nicht nur die Vorgeschichte im Kontext des nordrhein-westfälischen Hochschulausbaus in den Blick, sondern betrachtet auch die Institutionalisierung und Ausweitung des Netzwerks. Die Studie kann kostenfrei online abgerufen oder als Druckversion bestellt werden unter:

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/publikationen/studien-des-netzwerks/>

Wer kümmert sich um den wissenschaftlichen Nachwuchs – Bund oder Länder?

Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist dringend reformbedürftig. Der Ausschuss für Bildung, Forschung, Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestags hat vor allem die Postdoc-Phase in den Blick genommen. In der Sitzung des Ausschusses vom 9. Mai 2012 wurden dazu der Antrag der Regierungskoalition „Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs fortentwickeln“ sowie der Antrag der Fraktion Bündnis90/Die Grünen „Einen Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs und zukunftsfähige Personalstrukturen“, der Antrag der Fraktion Die Linke „Wissenschaft als Beruf attraktiv gestalten – Prekarisierung des akademischen Milieus beenden“ und der Antrag der SPD-Fraktion „Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs starten“ beraten. Als Hauptverantwortliche identifizierten die VertreterInnen der Koalition die Länder, da diese die Bildungshoheit inne hätten. Grüne und Linke sahen die Verantwortung dagegen auch beim Bund, da Bundesgesetze wie das Wissenschaftszeitvertragsgesetz maßgeblich die Rahmenbedingungen für die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses formen. Diese Situation zeichne sich durch hohe Prekarität und systematische Unsicherheit aus.

Quelle: http://www.bundestag.de/presse/hib/2012_05/2012_229/03.html

Managerinnen verdienen im Durchschnitt 30% weniger

Ob und wie viel Frauen weniger verdienen als Männer, hängt nicht nur mit der Berufsgruppe, sondern auch mit der Größe des Unternehmens zusammen, in dem sie tätig sind. Insbesondere in größeren Unternehmen gelingt es Frauen nicht, in Führungspositionen zu gelangen. Dies geht aus der aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) hervor, die den Einfluss der Firmengröße auf geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede in der Privatwirtschaft untersucht hat. „Offenbar profitieren in Führungspositionen vor allem Männerberufe und nicht die (wenigen) Frauenberufe von den besseren Verdienstmöglichkeiten in größeren Unternehmen“, erklärten die beiden Autorinnen, Anne Busch und Elke Holst, anlässlich der Veröffentlichung der Studie am 8. Mai.

Quelle: www.zwd.info

Studie zu Promovierenden in Deutschland

Aus einer Studie zur Situation von Promovierenden in Deutschland geht hervor, dass von den insgesamt 200.400 Promovierenden, die im Wintersemester 2010/2011 an einer Dissertation arbeiteten, knapp die Hälfte nicht an einer deutschen Hochschule eingeschrieben ist. Von den Promovierenden in Deutschland insgesamt waren im Wintersemester 2010/2011 41% weiblich. Im Vergleich zu den Studierenden und immatrikulierten Promotionsstudierenden lag der Frauenanteil damit etwas niedriger. Der Anteil der Frauen an den im Wintersemester 2010/2011 eingeschriebenen Studierenden an deutschen Hochschulen lag bei 48%. Bei den immatrikulierten Promotionsstudierenden wurde ein Frauenanteil von 45% erreicht. Die Frauenquote wiederum lag bei den abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2010 bei 44%. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen überwiegt die interne Promotion, d.h. die Anstellung an einer Hochschule während der Promotion, wobei hier zwischen den Geschlechtern Unterschiede feststellbar sind.

Aus der Studie geht des Weiteren hervor, dass Promovendinnen seltener auf einer Stelle promovieren, dafür häufiger auf einem Stipendium oder durch private Finanzierung: 70% der Promovenden und 62% der Promovendinnen hatten während der Promotion eine Stelle an einer Hochschule inne. Zwischen den Fächern bestehen hier große Unterschiede. Während 84% der PromotionsstudentInnen in den Ingenieurwissenschaften an einer Hochschule angestellt sind, sind dies in den Sprach- und Kulturwissenschaften nur 50% und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften nur 55%. 6% der Promotionsstudenten und 8% der Promotionsstudentinnen waren in ein strukturiertes Promotionsprogramm involviert. 25% der Doktoranden und 28% der Doktorandinnen erhielten eine Förderung während der Promotion in Form eines Stipendiums oder einer Drittmittelgeförderten Stelle. 6% der männlichen und 10% der weiblichen Promovierenden verfügen weder über

eine Stelle an einer Hochschule noch über eine Förderung, d.h. finanzieren die Promotion privat.

Weitere Informationen unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/Promovierende5213104109004.pdf?__blob=publicationFile

DFG-Studie zur geschlechtlichen Strukturierung von Forschungsförderung

Die DFG hat eine Studie zur geschlechtlichen Strukturierung der Forschungsförderung beim Forschungskonsortium „Triple Helix Research Group“, bestehend aus Henry Etzkowitz, Marina Ranga und Namrata Gupta in Auftrag gegeben und nun veröffentlicht. Dabei handelt es sich um eine Literaturschau der bestehenden internationalen Wissensstände zur geschlechtlichen Strukturierung von Forschungsförderung mit den folgenden länderübergreifenden Ergebnissen:

- ▶ In den verschiedenen Studien wurde übergreifend die Rolle von Netzwerken und Kreisen sowohl bei der Übermittlung von antragsrelevanten Informationen aber auch in Bezug auf die Begutachtung herausgestellt. Gerade in diesen Netzwerken und Kreisen sind Wissenschaftlerinnen aber oft weniger sichtbar oder werden ausgeschlossen.
- ▶ Unterschiede im Antragsverhalten von Männern und Frauen: In den Studien wurde festgestellt, dass auch die Wissenschaftlerinnen seltener Drittmittel beantragen als ihre männlichen Kollegen. Der Grund dafür kann in den unterschiedlichen Karrierestrukturen gesehen werden: für die Antragsstellung sind bereits viele Ressourcen – Zeit, Hilfskraftmittel, stabile berufliche Position, Zugehörigkeit zu einer renommierten Institution – nötig, über die Frauen seltener verfügen.
- ▶ Geschlechtsspezifische Selektion: Bei Verfahren, bei denen es kein Selbstvorschlagsrecht gibt, durchlaufen Anträge von Wissenschaftlerinnen einen härteren Selektionsprozess.
- ▶ Einfluss von MentorInnen: Die Hilfestellung von MentorInnen scheint sich länderübergreifend positiv auf die Antragsstellung von Wissenschaftlerinnen auszuwirken.
- ▶ Gatekeeper: Auch die Unterrepräsentanz von Frauen in Gatekeeper-Positionen wirkt sich negativ auf die Förderquoten von Wissenschaftlerinnen aus.
- ▶ Geschlechtsspezifische Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz: Die Objektivität des Peer- review-Verfahrens zur Begutachtung von Anträgen und Publikationen ist immer wieder in die Kritik geraten. Die Literaturschau der DFG-Studie zeigte auch hier, dass es sich um ein widersprüchliches Verfahren handelt.

Zu den vom Triple-Helix-Konsortium aufgezeigten Mechanismen nimmt die DFG in ihrer Studie Stellung. Dabei geht sie zunächst auf die Förderquoten von Wissenschaftlerinnen ein, die gerade in den naturwissenschaftlichen Fächern unter denen

der Männer lägen. Die Befunde seien hier sehr gemischt, die Werte schwankten je nach Jahr sehr stark. Hier sei vor allem eine Fortführung der durchgängigen Datenerhebung und -auswertung erforderlich, um einen konsistenten Längsschnittvergleich durchführen zu können. Im Bereich der Gatekeeper hat die DFG bereits eigene Maßnahmen ergriffen. So stellte der Senat der DFG in den Jahren 2007 und 2011 für die Kandidierendenliste der Fachkollegienwahl fachspezifische Zielquoten auf, die dem anderthalbfachen Wert der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen im jeweiligen Wissenschaftssystem in Deutschland entsprachen. Bei Vor-Ort-Begutachtungen sind Frauen aber nach wie vor unterrepräsentiert, ihr Anteil liegt mit 14% immer noch unter dem Professorinnenanteil von 18%. Hier sieht die DFG Handlungsbedarf. Um die Zahl der eingehenden Anträge von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen, bedarf es ebenfalls weiterer Anstrengungen. Hier lässt das Fazit der DFG hoffen: „Vor allem müssen verlässliche und planbare Karrieremöglichkeiten geschaffen werden“ (DFG 2012, 7).

Quelle: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/stellungnahme_dfg_gender_effects.pdf

Monoedukative Lehre für Frauen – das Beispiel des Frauenstudiums in der Informatik

MARITA RIPKE

Um mehr Frauen für die Informatik zu gewinnen, bieten drei deutsche Hochschulen in Berlin, Bremen und Furtwangen einen monoedukativen Studiengang an. Der jüngste Bachelor-Frauenstudiengang Informatik und Wirtschaft existiert seit 2009 an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW). Im WS 2011/2012 fand eine Befragung im Frauenstudiengang Informatik und Wirtschaft der HTW statt, deren Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden. Zum Befragungszeitpunkt befanden sich drei Studiengruppen im Studiengang. An der Untersuchung nahmen insgesamt 82 von 100 Studentinnen teil. Knapp ein Drittel der Studentinnen besitzt einen Migrationshintergrund. Das ist ein besonders hoher Anteil, da im WS 2010/11 der Anteil an Bildungsinländerinnen und – ausländerinnen mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen 12% umfasste (Statistisches Bundesamt 2011, eigene Berechnung).

Die Abbruchquote liegt im 6. Fachsemester bei knapp 50% und ist damit im Vergleich zu anderen Studiengängen sehr hoch. Das kann u.a. dadurch begründet sein, dass im ersten Jahr Professuren nicht besetzt waren und damit eine Betreuungslücke bestand. Die Abbruchquote in der Informatik ist jedoch mit über einem Drittel allgemein recht hoch (Heublein/Wolter 2011, 222).