

Elternschaft und Wissenschaft - ein Balanceakt

Banavas, Tanja; Zens, Maria

Veröffentlichungsversion / Published Version

Bibliographie / bibliography

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Banavas, T., & Zens, M. (2009). *Elternschaft und Wissenschaft - ein Balanceakt*. (Recherche Spezial, 2/2009). Bonn: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-371930>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis

Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

RECHERCHE*spezial*

Fachinformationen zu aktuellen Themen

Elternschaft und Wissenschaft – ein Balanceakt

2009|02

Elternschaft und Wissenschaft - ein Balanceakt

bearbeitet von

Tanja Banavas und Maria Zens

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Februar 2009

ISSN: 1866-5810 (Print)
1866-5829 (Online)
Herausgeber: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Abteilung Fachinformation für die Sozialwissenschaften
bearbeitet von: Tanja Banavas und Maria Zens
Programmierung: Siegfried Schomisch
Druck u. Vertrieb: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Lennéstr. 30, 53113 Bonn, Tel.: (0228)2281-0
Printed in Germany

Die Mittel für diese Veröffentlichung wurden im Rahmen der institutionellen Förderung von GESIS durch den Bund und die Länder gemeinsam bereitgestellt.

© 2009 GESIS. Alle Rechte vorbehalten. Insbesondere ist die Überführung in maschinenlesbare Form sowie das Speichern in Informationssystemen, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers gestattet.

Inhalt

Vorwort	7
---------------	---

Sachgebiete

1	Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	9
2	Geburtenverhalten und demographische Entwicklung.....	32
3	Doppelkarrierepaare und Rollenaufteilungen in Partnerschaften.....	50
4	Karriereläufe in der Wissenschaft.....	61
5	Hochschul- und Gleichstellungspolitik.....	115

Register

Hinweise zur Registerbenutzung.....	151
Personenregister.....	153
Sachregister.....	159
Institutionenregister.....	169

Anhang

Hinweise zur Originalbeschaffung von Literatur.....	173
Zur Benutzung der Forschungsnachweise.....	173

Vorwort

Die vorliegende Ausgabe von „Recherche Spezial“ widmet sich der Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft. Die Zusammenstellung von Literatur- und Forschungsnachweisen schließt dabei an ein eigenes Forschungsprojekts zum Thema an.

Das bei GESIS vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS bearbeitete Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ (BAWIE), gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), unternimmt eine bundesweite Analyse der aktuellen Situation an deutschen Universitäten. In einer quantitativen Erhebung sowie einer qualitativen Teilstudie wird dabei der Frage nachgegangen, welche Faktoren jeweils eine Verbindung von Wissenschaft als Beruf mit Familienverantwortung begünstigen oder behindern. Im Fokus der Betrachtungen stehen sowohl organisationale Strukturen der Universitäten als auch individuelle Entscheidungsprozesse der einzelnen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen.

Deutsche Hochschulen fallen durch einen außerordentlich hohen Anteil kinderloser Professorinnen und eine steigende Kinderlosigkeit unter Nachwuchswissenschaftlern beiderlei Geschlechts auf. Auch hinsichtlich der Integration von Frauen in die Wissenschaft belegt Deutschland im europäischen Vergleich eine Schlussposition. Während sich die Frage der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familienaufgaben bislang fast ausschließlich auf Frauen konzentrierte, erhält die Vereinbarkeitsproblematik in jüngerer Zeit aufgrund veränderter Rollenaufteilungen und einer Zunahme von Dual Career Couples in der Wissenschaft eine geschlechterübergreifende Bedeutung. Wissenschaftlich arbeitende Mütter und Väter sehen sich in der deutschen Hochschullandschaft mit vielfältigen Barrieren der Vereinbarkeit konfrontiert und müssen häufig mit Nachteilen im Karriereverlauf rechnen, wenn sie auch ihre Elternrolle engagiert wahrnehmen wollen. Nicht selten erwägen Wissenschaftler mit Familie eine Abwanderung ins Ausland und wählen insbesondere Wissenschaftlerinnen mit Kindern den Ausstieg aus der Wissenschaft. Die defizitären Bedingungen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an deutschen Universitäten schlagen sich nicht zuletzt in einer niedrigen Kinderzahl nieder, die deutlich hinter den Kinderwünschen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zurück bleibt. Das Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ des CEWS zielt daher auch darauf, aus den Analysen zur gegenwärtigen Lebens- und Arbeitssituation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler konkrete Empfehlungen für Handlungsansätze im Bereich Hochschulpolitik abzuleiten und Impulse für verbesserte Arbeits- und Rahmenbedingungen an deutschen Universitäten zu geben.

In fünf Kapiteln wird das Themengebiet rund um die Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft abgesteckt und umfasst die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Geburtenverhalten und demographische Entwicklung, Partnerschaftsformen und Rollenaufteilungen, Karriereverläufe in der Wissenschaft sowie Maßnahmen und Entwicklungen im hochschulpolitischen Bereich. Wie gewohnt bietet „Recherche Spezial“ einen umfassenden Überblick zu aktuellen sozialwissenschaftlichen Literatur- und Forschungsnachweisen zum Thema.

Die Projekthomepage www.bawie.de stellt weitere Informationen bereit, hier können u.a. Ergebnisse der Online-Befragung sowie Volltexte von aus dem Projekt hervorgegangenen Veröffentlichungen abgerufen werden.

Wir verweisen auch auf den regelmäßig zweimal jährlich erscheinenden sozialwissenschaftlichen Fachinformationsdienst (soFid) „Frauen- und Geschlechterforschung“.

Quellen der nachfolgenden Informationen sind die GESIS-Datenbanken SOLIS und SOFIS und die sechs englischsprachigen sozialwissenschaftlichen Datenbanken des Herstellers Cambridge Scientific Abstracts (CSA), die über die Nationallizenzen in www.sowiport.de eingebunden sind. Die Datenbank SOLIS stützt sich vorwiegend auf deutschsprachige Veröffentlichungen, d.h. Zeitschriftenaufsätze, Monographien, Beiträge in Sammelwerken in den zentralen sozialwissenschaftlichen Disziplinen. Wesentliche Quelle zur Informationsgewinnung für SOFIS sind Erhebungen in den deutschsprachigen Ländern bei Institutionen, die sozialwissenschaftliche Forschung betreiben.

Die CSA-Datenbanken bieten Nachweise zu Forschungsergebnissen mit Schwerpunkt auf Soziologie und Politikwissenschaft einschließlich benachbarter Gebiete aus den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften; sie beziehen sich überwiegend auf internationale Zeitschriften, aber auch auf Bücher, Buchkapitel sowie z. T. auf Rezensionen.

Die Nachweise sind alphabetisch nach Autoren sortiert. Nachweise aus der Literaturdatenbank SOLIS sind durch ein "-L" nach der laufenden Nummer gekennzeichnet, Nachweise aus der Forschungsprojektdatenbank SOFIS mit einem "-F". Nachweise aus den CSA-Datenbanken sind entsprechend durch "-CSA" kenntlich gemacht. Die Nachweise und Abstracts aus den CSA-Datenbanken Applied Social Sciences Index and Abstracts (ASSIA), Physical Education Index (PEI), Worldwide Political Science Abstracts (WPSA), Sociological Abstracts (SA), Pais International und Social Services Abstracts (SSA) werden mit der Erlaubnis von ProQuest LLC zur Verfügung gestellt. Weiterverbreitung und Nachdruck der Nachweise ist ohne Lizenz nicht erlaubt.

Alle Zahlenangaben in den Registern beziehen sich auf die laufenden Nummern der Eintragungen, nicht auf Seitenzahlen.

1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

[1-L] Abele, Andrea:

Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung: Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E mit Akademikerinnen und Akademikern, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie : A & O, Jg. 49/2005, Nr. 4, S. 176-186

INHALT: "Work-Life-Balance wird unter der Perspektive längerfristiger Gestaltung von Berufstätigkeit und Privatleben betrachtet. An einer Stichprobe von Akademikerinnen und Akademikern wird längsschnittlich untersucht, ob das geschlechtsrollenbezogene Selbstkonzept (Expressivität und Instrumentalität) und im Alter von 27 bzw. 29 Jahren erhobene persönliche Ziele (Kinderwunsch, Kinderbetreuungswunsch, Ziele zu Work-Life-Balance) vorhersagen können, ob die Befragten im Alter von 34 Jahren Eltern sein werden, wie sie die Kinderbetreuung regeln werden und wie die Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern gestaltet sein wird. Frauen legten in ihren Zielvorstellungen mehr Wert auf eine Balancierung von Arbeit und Privatleben als Männer. In Übereinstimmung mit den Annahmen sagten Kinderwunsch und Expressivität Elternschaft voraus. Persönliche Ziele zu Work-Life-Balance sagten Elternschaft von Frauen und Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern über 3 Jahren voraus. Die Art der Betreuung von Kleinkindern entsprach bei Vätern in knapp 80 Prozent der Fälle, bei Müttern in nur 44 Prozent der Fälle ihren Zielen." (Autorenreferat)

[2-CSA] Ackelsberg, Martha; Binion, Gayle; Duerst-Lahti, Georgia; Junn, Jane; Van Assendelft, Laura; Yoon, Bang-Soon:

Remembering the 'Life' in Academic Life: Finding a Balance between Work and Personal Responsibilities in the Academy, in: PS: Political Science & Politics 2004, 37, 4, Oct, 879-883., 2004, ISSN: 1049-0965

INHALT: Presents the 2004 report of the Committee on the Status of Women in the Profession, tasked with exploring work-family issues in political science academia & what the profession might do in terms of policy to improve the situation. The tension between family & work for academic professionals is described, & a broad perspective on the areas that require attention is presented. Two recent reports are suggested as resources for reviewing appropriate policy prescriptions. Looking to the private sector, five suggestions are made for implementing such policies in an academic department: (1) gather relevant information; (2) review existing policies for what works; (3) test changes that might improve circumstances; (4) discuss & adjust policies; & (5) institute accountability, reward, & incentive measures.

[3-CSA] Armenti, Carmen:

Women Academics Blending Private and Public Lives, in: Dissertation Abstracts International, A: The Humanities and Social Sciences 2001, 61, 11, May, 4333-A., 2001, ISSN: 0419-4209

INHALT: This study examines the interconnections between the personal and professional lives of women academics. Through in-depth interviews with nineteen women professors drawn from across various faculties at one Canadian university, I compare and contrast the generational experiences among assistant, associate, and full professors. Additionally, using a critical feminist theoretical approach, I explore interlocking systems of oppression in the women's lives based on gender, race, and class. The women's stories reveal the ways in which privilege influenced their ability to embark on an academic career, the obstacles to full employment for women in academe, the problems associated with combining children with the pursuit of tenure and promotion, and the approaches to celebrating women's contributions to the academy. Generally, the women reported that the academic profession does not allow a basis for the interconnection between women's private and public lives. Women's personal lives--especially issues surrounding childbearing, childrearing, and other aspects of caring--are not considered to be part of women's life course for the purposes of career progression; rather, women are expected to fit into the traditional male life course. The women that I interviewed also noted that issues of privileged lives and contradictory experiences are not part of the legitimate discour-

se in the halls of academe. In conjunction with the women's stories, I use feminist theory to develop a conceptualization of the taboos that the women professors in this study encounter in the academy. Moreover, I combine feminist theory with the women's thoughts for improving academic careers to provide a vision of woman-centered academic careers. I conclude by calling attention to how the process of transformation requires a greater sensitivity toward women's personal lives in the public domain of the university.

[4-CSA] Armenti, Carmen; Acker, Sandra:

Sleepless in Academia, in: Gender and Education 2004, 16, 1, Mar, 3-24., 2004, ISSN: 0954-0253

INHALT: The conditions under which women academics work provide the impetus for this article. Current trends in feminist & other writing are moving us away from dwelling on the disadvantages women experience in the academy. Yet the findings from the two Canadian studies reported here suggest that issues around children & career, anxieties about evaluation, & fatigue & stress shape the daily lives of women academics. The women do find ways & means of coping & resisting, sometimes collectively, although one of the major responses - working harder & sleeping less - might be considered somewhat short of empowering. We also look at what the prospects are for changes in university policies & practices.

[5-F] Auferkorte-Michaelis, Nicole, Dr.; Wergen, Jutta, Dr.; Kociemba, Elisabeth; Möller, Christina; Wübena, Christine (Bearbeitung); Metz-Göckel, Sigrid, Univ.-Prof.Dr. (Leitung):

Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Vertiefung der statistischen Auswertung der landesweiten Universitätsdaten der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und eine Pilotstudie junger Eltern an zwei Universitäten des Landes

INHALT: Forschungsfrage: Welcher Zusammenhang besteht zwischen Karrierebedingungen, Geschlecht und Kinderzahl/ -losigkeit beim wissenschaftlichen Nachwuchs an den Universitäten des Landes NRW? Projektbeschreibung: Der Untersuchung liegt eine Totalerfassung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Universitäten des Landes NRW zugrunde. Dafür wurden die Datensätze des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik (LDS) sowie des Landesamtes für Besoldung und Versorgung (LBV) zusammengeführt, für unsere Fragestellung neu programmiert und entsprechend unserer Untersuchungszielgruppen bereinigt. Was interessiert diese Studentinnen und Studenten? Was macht ihnen Probleme? Kaum Nachwuchs beim 'wissenschaftlichen Nachwuchs' an den Universitäten von NRW: In Deutschland entscheiden sich immer mehr Hochqualifizierte und Personen mit einer starken Karriereorientierung für ein Leben ohne Kinder. Der Mikrozensus für 2003 wies 43% kinderlose Akademikerinnen in der Altersgruppe der 37-40 Jährigen aus, bei den 41-44 Jährigen waren es noch 37%. Allerdings ist die bisherige Datenlage zum Zusammenhang von Kinderzahl und Karriere äußerst unpräzise. Die längere Verweildauer im Bildungssystem und die biologische Fertilitätsspanne führen insbesondere bei Hochschulabsolventinnen dazu, die Geburt des ersten Kindes hinauszuschieben, denn berufliche Stabilisierung, Karriereaufbau und Familiengründung fallen in dieselbe Lebensspanne. Der wissenschaftliche Nachwuchs an den Universitäten von NRW ist mehrheitlich kinderlos. Im Jahre 2004 waren dies 73,1% und 26,9% (5.927 Personen) haben wenigstens ein Kind. Die Eltern haben insgesamt 10.096 Kinder, das sind durchschnittlich 1,7 Kinder pro Elternteil, bzw. 0,46 Kind pro Person der Grundgesamtheit. Von diesen Eltern in der Wissenschaft hatten in 2004 46,7% (2.770) ein Kind, 23,3% (2.352) zwei Kinder, 6,3% (635) drei Kinder, 1,4% (139) vier Kinder, 0,3% (26) fünf Kinder, 0,04% (5) sechs Kinder und 0,01% (1) sieben Kinder (vgl. Abb. 1). Vier Kinder sind bereits ein Ausnahmefall. D.h. diejenigen Wissenschaftler/innen, die sich für Kinder entscheiden, entscheiden sich mehrheitlich für mehr als ein Kind. Von den 8.632 Kindern mit einer Altersangabe haben die meisten (70%) das Grundschulalter noch nicht überschritten und fast die Hälfte ist im Vorschulalter (48%). Im Grundschulalter sind rund 21% und 31% sind bereits mindestens 11 Jahre alt. 29% (2.491 Kinder) sind Säuglinge bzw. Kleinkinder bis zu 2 Jahren. Es zeigt sich, dass die Kinderlosigkeit beim 'wissenschaftlichen Nachwuchs' an den Universitäten noch bedeutend höher ist als beim Durchschnitt der Hochschulabsolvent/innen. Dies kann durch die unsichere Zukunftsperspektive, die befristeten Arbeitsverträge, den drastischen Stellenrückbau im Mittelbau, die generelle Begrenzung der Beschäftigung "unterhalb der Professur" auf 12 Jahre bedingt sein. Die In-

terviews mit den Vätern und Müttern in der Wissenschaft sowie den Kinderlosen an den Universitäten Dortmund sowie Duisburg Essen sollten hierüber genauere Auskunft geben. Sie befinden sich noch in der Erhebungsphase. *ZEITRAUM*: 1994 und 2004 *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Totalerhebung aller Wissenschaftler/innen an den Hochschulen NRW's und Interviews an den Univ. Dortmund, Duisburg, Essen

METHODE: Statistische Sekundäranalyse der Personalstandsdaten aller Wissenschaftler/innen an den nordrhein-westfälischen Universitäten der Jahre 1994 und 2004 in den Gehaltsgruppen C1 und BAT 2a/1b (wissenschaftlicher Nachwuchs); für 1994 aus insgesamt 17.569 Personen: 4.235 Frauen und 13.334 Männer; für 2004 aus insgesamt 21.199 Personen: 7.174 Frauen und 14.825 Männer; leitfadengestützte Interviews mit Wissenschaftler/innen mit und ohne Kinder in den untersuchten Gehaltsgruppen an den Universitäten Dortmund und Duisburg-Essen *DATENGEWINNUNG*: Qualitatives Interview (Stichprobe: 17). Sekundäranalyse von Individualdaten (Herkunft der Daten: Personaldaten des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik NRW und Landesamt für Besoldung und Versorgung NRW; Auswahlverfahren: total). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Metz-Göckel, Sigrid; Möller, Christina: Kinderlosigkeit und Elternschaft von Wissenschaftler/innen. Beziehungen oder Bedingungen? Eine empirische Studie zur Kinderfrage. Budrich 2007 (geplant).

ART: AUFTRAGGEBER: keine Angabe **FINANZIERER**: Land Nordrhein-Westfalen Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie

INSTITUTION: Technische Universität Dortmund, Interdisziplinärer Forschungsschwerpunkt Dynamik der Geschlechterkonstellationen (Martin-Schmeißer-Weg 13, 44221 Dortmund)

KONTAKT: Leiterin (Tel. 0231-755-5530, Fax: 0231-755-5543, e-mail: sigrid.metz-goeckel@uni-dortmund.de); Auferkorte-Michaelis, Nicole (Dr. Tel. 0231-755-5542, Fax: 0231-755-5543, e-mail: nicole.auferkorte@uni-dortmund.de)

[6-L] Auferkorte-Michaelis, Nicole; Metz-Göckel, Sigrid; Wergen, Jutta; Klein, Annette:

Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere: wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten?, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 23/2005, H. 4, S. 14-23 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Immer mehr Hochqualifizierte und Personen mit einer ausgeprägten Karriereorientierung entscheiden sich in Deutschland für ein Leben ohne Kinder. Der Mikrozensus für 2003 wies in der Altersgruppe der 37- bis 40-Jährigen 43 Prozent kinderlose Akademikerinnen aus, bei den 41- bis 44-Jährigen waren es noch 37 Prozent (vgl. Duschek/ Wirth 2005). Allerdings ist die bisherige Datenlage zum Zusammenhang von Kinderzahl und Karriere äußerst unpräzise. 'Die deutschen Kinderlosenzahlen sind im europäischen Vergleich einzigartig unzuverlässig', sagt die Expertin vom Max Planck-Institut für Demographie in Rostock, weil die statistische Ermittlung der Kinderzahlen methodisch sehr unzulänglich ist (Kreyenfeld 2005). Dies ist für den Datensatz der vorliegenden Studie anders. Ihr liegt eine Totalerfassung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Universitäten des Landes NRW zugrunde. Hierbei wurden erstmals die Datensätze des LDS und des LBV zusammengeführt, für unsere Fragestellung neu programmiert und entsprechend unserer Untersuchungszielgruppe bereinigt. Die hier gestellte Forschungsfrage lautet: Welcher Zusammenhang besteht zwischen Karrierebedingungen, Geschlecht und Kinderzahl bzw. -losigkeit beim 'wissenschaftlichen Nachwuchs' an den Universitäten des Landes NRW?" (Textauszug)

[7-L] Bächer, Gesine:

Frauen in Wissenschaft und Technik: Chancen und Risiken moderner Formen der Arbeitsorganisation, in: Astrid Franzke, Rudolf Schweikart (Hrsg.): Frauen in Wissenschaft und Technik : Ergebnisse einer Fachtagung vom 30. September bis 2. Oktober 1999 am Fachbereich Sozialwesen der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig (FH), Münster: Lit Verl., 2001, S. 51-71, ISBN: 3-8258-5284-9 (Standort: UB Bonn(5)-2001-7196)

INHALT: Der Umbau zur Informationsgesellschaft führt auch zu Veränderungen in den Erwerbsstrukturen und -prozessen, da neue Technologien in der Datenverarbeitung und -übertragung haben auch die Grundlage für neue Arbeitsformen schaffen. "Outsourcing", "Core competencies", "Telecommuni-

ting" und "Telearbeit" sind hier die entsprechenden Stichworte. Der vorliegende Beitrag geht der Frage nach, welche Chancen und Risiken die neuen Formen der Arbeitsorganisation Frauen in Wissenschaft und Technik bei dem Versuch bieten, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Ausgehend von der Doppelorientierung im Lebenskonzept junger Frauen, das beide Lebensbereiche Partnerschaft/Familie einerseits und Beruf andererseits umfasst, zeigt die Autorin, dass gerade diese Ambivalenz zu Schwierigkeiten führt, die die Vereinbarkeit eher in Frage stellt. (ICA)

[8-L] Becker, Ruth; Riemann, Anja; Kortendiek, Beate:

Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen, (Studien Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 6), Dortmund 2004, 89 S., ISBN: 3-936199-05-1 (Graue Literatur; www.netzwerk-frauenforschung.de/download/studien_6.pdf)

INHALT: "Trotz partieller Erfolge unterschiedlicher Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal sind Frauen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen immer noch stark unterrepräsentiert. Nach wie vor spielen dabei - subtiler gewordene, aber immer noch existente - Formen der Benachteiligung und des Ausschlusses von Frauen aus dem akademischen Unterstützungs- und Beförderungssystem eine dominante Rolle. Weithin vertreten wird jedoch auch die These von den ungleichen Möglichkeiten von Frauen und Männern zur Umsetzung einer wissenschaftlichen Karriere auf Grund einer immer noch ungelösten Vereinbarkeitsproblematik von Familienarbeit und den Erfordernissen einer wissenschaftlichen Karriere, die Frauen ungleich stärker als Männer trifft. Aus diesem Grund wird seit langem insbesondere von den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen die Forderung nach angemessenen arbeitsplatzbezogenen Kinderbetreuungseinrichtungen erhoben. In dem Projekt wird eine Bestandsaufnahme des Kinderbetreuungsangebots an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen hinsichtlich der Art des Angebots, den Nutzungsbedingungen, der Auslastung, der Nutzung durch die verschiedenen Statusgruppen, sowie den organisatorischen Rahmenbedingungen durchgeführt. Ziel des Projektes ist es, einen Überblick über das derzeitige Kinderbetreuungsangebot an nordrhein-westfälischen Hochschulen zu erarbeiten, mögliche Defizite des Angebots aufzuspüren und best practice Beispiele zu ermitteln und bekannt zu machen. Als Ergebnis der Studie entstand eine Online-Datenbank, in der Eltern sich über die Kinderbetreuungsangebote an Hochschulen informieren können." (Autorenreferat)

[9-CSA] Berg, Elisabeth:

To Be or Not To Be - A Lecturer in Higher Education in Sweden, in: International Journal of Sociology and Social Policy 2001, 21, 11-12, 57-74., 2001, ISSN: 0144-333X

INHALT: Considers the changes that occurred during the 1990s in Swedish universities, focusing on the way these changes have affected the work situation for lecturers from a gender, management, & organization perspective. Using in-depth interviews with male & female lecturers in junior- & middle-management positions at one particular university, the article explores the way in which women & men conform to the stereotype of 'abstract worker,' on which the new public management appears to rely. It is suggested that this stereotype has loyalty to the employer as the most important priority, with children & family commitments counting heavily against those with career aspirations.

[10-L] Biller-Andorno, Nikola; Jakovljevic, Anna-Karina; Landfester, Katharina; Lee-Kirsch, Min Ae (Hrsg.):

Karriere und Kind: Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen, Frankfurt am Main: Campus Verl. 2005, 328 S., ISBN: 3-593-37713-6

INHALT: "Karriere mit Kindern - was das für Frauen bedeutet, die sich im Wissenschaftsbetrieb behaupten, berichten hier Akademikerinnen aus verschiedenen Disziplinen und in unterschiedlichen Stadien ihres Werdegangs. Sie schildern, wie sie Beruf und Elternschaft verbinden, und lassen uns sowohl bittere als auch glückliche Momente in diesem Balanceakt miterleben. Die Beiträge skizzieren unterschiedliche Lebensmodelle, mit denen sich Frauen den besonderen Herausforderungen ihrer doppelten Beanspruchung stellen." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Hildegard Macha: Mütter als

Wissenschaftlerinnen: Forschungsstand und politische Maßnahmen der Frauenförderung - eine Einführung (22-34); Andrea E. Abele: Zuerst der Ruf, dann das Kind (35-40); Erdmute Alber: Drahtseilakt? Plädoyer für ein Leben auf vielen Füßen (41-50); Aleida Assmann: Karriere, Ehe, Kinder - eine unmögliche Trias? (51-57); Petra Bauer: Geteilte Zeit (58-71); Barbara M Bröker: "Nur Mut!" (72-79); Nina Buchmann: "Ich erzähle auch von dir!" (80-91); Lorraine Daston, Gerd Gigerenzer: "Es ist viel besser, wenn beide Eltern bereit sind, Kompromisse zu machen" (92-102); Alex Demirović: Die Rätsel der Vaterschaft (103-113); Bernice Eiger: Wissenschaftliche Karriere und Kinder? Eine qualitative Studie der Erfahrungen von 16 Ärztinnen an einem Universitätsspital in der französischen Schweiz (114-132); Eva Maria Engelen: Mein Glück oder Anweisungen zum gelungenen Leben als Wissenschaftlerin und Mutter unter der besonderen Berücksichtigung von Logik-Fallen und anderen Fallen (133-138); Petra Gelhaus: Kinder als Karrierebremse? (139-146); Susanne Günthner: Kind und Karriere - eine institutionalisierte Unvereinbarkeit? (147-164); Marion A. Hultscheidt: Alleinerziehend und Wissenschaftlerin - das geht? (165-177); Juliane Kokott: Beruf und Kind (176-181); Ingrid Kögel-Knabner: "Aber man muss mehr tun als nur Jammern" (182-191); Barbara Krahe: "Sagen wir es laut, dass ihm unsre Sympathie gehört, selbst an dieser Stätte, wo es stört": Mit Kind im Wissenschaftsbetrieb (192-201); Sybille Krämer: Philosophin und Mutter?! Nachdenken über eine Verbindung, die keinen Zusammenhang bildet (202-207); Kerstin Krieglstein: Kompromissbereitschaft und Flexibilität als Voraussetzungen für eine berufliche Karriere mit Kindern (208-217); Gertrude Lübke-Wolff: "Wie kriegen Sie das bloß hin?" (218-229); Susan Neiman: "Es müsste auch ein emotionaler und intellektueller Wandel stattfinden" (230-238); Ilona Ostner: "Vereinbarkeit - das war für mich ein privates Problem" (239-249); Heike L. Pahl: "Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg" (250-262); Uni-Karriere und drei Kinder: Verständnissvolle Chefs machten es möglich (263-270); Ursula Paulus: "Da hätte ich mir weder von einem Professor, noch von jemand anderem reinreden lassen" (271-280); Dagmar Schipanski: Professorin mit vier Kindern - wie denn das? Bekenntnisse einer angestregten Optimistin (281-286); Bettina Schöne-Seifert: "I don't know how she does it" (287-307); Matgit Sutrop: "Man kann nicht beidem gleichzeitig hundertprozentig gerecht werden" (308-315); Christiane Wendehorst: Forschung und Familie zusammen - enorm viel Freude und Flexibilität (316-322).

[11-CSA] Bischoff, Lisa G.; O'Laughlin, Elizabeth M.:

Balancing Parenthood and Academia: Work/Family Stress As Influenced by Gender and Tenure Status, in: *Journal of Family Issues* 2005, 26, 1, Jan, 79-106., 2005, ISSN: 0192-513X

INHALT: The present research investigated the influence of gender & tenure status in academicians' experiences of balancing parenthood & an academic career. Men (n = 85) & women (n = 179) employed full-time in tenure-track academic positions with at least one child younger than the age of 16 responded via the Internet to a 36-item questionnaire assessing experiences & perceptions regarding work & family demands. Results revealed group differences based on gender but no differences based on tenure status alone & no significant interactions between gender & tenure status. Women reported greater academic & family stress & perceptions of less institutional support for balance of work & family as compared to men. Results are discussed in terms of the rational & role demand models of work/family stress.

[12-CSA] Borja, Margarita Leon:

Reconciling work and family: impact on gender equality., in: 25p EUI working pa. RSC (Robert Schuman Centre for Advanced Studies) no. 2002/41, 2002, European University Institute

INHALT: Discusses issues regarding gender equality in relation to employment, the family, and the policies meant to facilitate the combination of the two. Also available on the Internet.

[13-L] Buchinger, Birgit:

Von der "richtigen Wissenschaft" zur "guten Arbeit im Wissenschaftsbetrieb"?: Realitäten, Grenzen und Notwendigkeiten rund um work-life-balance an österreichischen Universitäten, in: IFF Info : Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung, Jg. 24/2007, Nr. 33, S. 7-20 (www.uni-bielefeld.de/IFF/aktuelles/IFFInfoWS07.pdf)

INHALT: "Der Artikel problematisiert die individualisierten Denkweisen und Überzeugungen von Wissenschaftlerinnen bezüglich des Problems der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und konfrontiert diese mit dem Problem der familienfreundlichen bzw. familienfeindlichen Strukturen der Universität als männlich geprägte Organisation. Das Durchschlagen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Biografie von Wissenschaftlerinnen trifft auf die spezifischen Leistungsanforderungen in der Universität und entfaltet dort eine eigentümliche Figur der Verdeckung, an der die Wissenschaftlerinnen selbst Anteil haben. Doing Gender im Wissenschaftsbetrieb erweist sich faktisch als Verleugnung eines empirisch vorhandenen weiblichen Lebenszusammenhanges." (Autorenreferat)

[14-L] Buchmayr, Maria; Neissl, Julia (Hrsg.):

Work-life-balance & Wissenschaft - ein Widerspruch?, (Gender-Diskussion, Bd. 5), Wien: Lit Verl. 2006, 150 S., ISBN: 3-8258-9525-4

INHALT: "Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem gewinnt mit der Verankerung der Strategie Gender Mainstreaming innerhalb der Organisation Universität zunehmend an Bedeutung. Die Thematik der Vereinbarkeit wird großteils in Bezug auf Frauen diskutiert. Dies spiegelt sich in zahlreichen Vereinbarkeitsmodellen wider, die sich an Frauen richten und letztendlich zur Reproduktion der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung beitragen. Der Band befasst sich vor allem mit bestehenden beruflichen Rahmenbedingungen im universitären Kontext und innovativen Überlegungen, diese klaren Rollenzuteilungen im Berufsbild WissenschaftlerIn aufzulösen." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Julia Neissl: Work-life-balance & Wissenschaft - ein Widerspruch? - eine Einleitung (1-9); Sandra Beaufays: Von Goldgräbern und Körperlosen. Mythos und Alltag wissenschaftlicher Lebensführung (11-21); Birgit Buchinger: Skizzen zur "work-life-balance" bei Wissenschaftlerinnen an österreichischen Universitäten (23-38); Ada Pellert: Institutionelle Rahmenbedingungen für work-life-balance im "Unternehmen Universität" (39-49); Maria Buchmayr: Nachwuchs und Wissenschaft - ein Widerspruch!? (51-65); Ulrike Papouschek: Work-Life-Balance in außeruniversitären Forschungsunternehmen: Grenzen und Möglichkeiten (67-82); Marc Gärtner, Ralf Puchert, Vera Riesenfeld: Männer und Work-Life-Balance. Zwischen "halbierem" und "ganzen Leben" (83-107); Marcela Linkova: Forced Emancipation: the Ambivalent Attitude of Czech Women Scientists to Issues of Gender Equality in a Situation of Social, Economic and Political Transformation (109-128); Marion Falzeder: Eine Studie zur Vereinbarkeit an der Universität Linz (129-145).

[15-CSA] Coltrane, Scott:

Elite Careers and Family Commitment: It's (Still) about Gender, in: The Annals of the American Academy of Political and Social Science 2004, 596, 1, Nov, 214-220., 2004, ISSN: 0002-7162

INHALT: Men & women are increasingly likely to pursue careers in elite professions, but gendered expectations about homemaking & breadwinning continue to shape opportunities for professional advancement & individual decisions to marry, have children, regulate employment hours, or use 'family-friendly' programs. This article describes how the Victorian ideology of separate spheres & other gendered beliefs & practices have spawned a modern-day 'career advancement double standard' in which professional women who marry or have children are considered less serious about their careers, whereas professional men who marry or become fathers are considered more likely candidates for promotion. Trends in the general population toward more gender equality in labor force attachment & family labor sharing are compared to slower changes among elite professionals such as doctors, lawyers, & bankers.

[16-CSA] Elliott, Marta:

Work and Family Role Strain among University Employees, in: Journal of Family and Economic Issues 2003, 24, 2, summer, 157-181., 2003, ISSN: 1058-0476

INHALT: This paper analyzes the determinants of work & family role strain among university employees with data from a survey of faculty & staff of a public university in the western US. The results indicate that difficulties caring for children & elderly dependents are the primary causes of work & family role strain in the family domain, while dissatisfaction with resources & perceived unfair criticism are primary in the work domain. The predictors of work & family role strain are similar for faculty & staff, & for men & women, with one exception: Having a supportive spouse or partner reduces work & family role strain much more for women than it does for men. Implications for university personnel policy are discussed.

[17-F] Flügge, Sibylla, Prof.Dr.; Dilfer, Andrea, Dipl.-Päd. (Bearbeitung):

Untersuchung von Angeboten für Studierende mit Kindern an hessischen Hochschulen: Bestands- und Bedarfsanalyse

INHALT: In den letzten drei Jahren haben sich nahezu alle hessischen Hochschulen dem "Audit familiengerechte Hochschule" unterzogen. Die Fachhochschule Frankfurt am Main erhielt als eine der ersten Hochschulen in Deutschland im Sommer 2004 das "Grundzertifikat familiengerechte Hochschule" und entwickelte daraufhin ein Konzept für ein "Forschungsorientiertes Kinderhaus". In diesem sollen pädagogisch verantwortungsvolle und an den Bedarfen der Hochschulangehörigen orientierte Betreuungsangebote für Kinder vorgehalten und laufend evaluiert und qualitativ weiterentwickelt werden. Auf der Basis dieses Konzeptes ergab sich eine Kooperation mit dem Hessischen Sozialministerium, das die staatlichen Hochschulen dabei unterstützen möchte, bedarfsgerechte Betreuungs- und Beratungsangebote für Studierende mit Kind/ern vorzuhalten, damit sich Studium und Beruf besser vereinbaren lassen. Ausgehend von der Überlegung, dass die Kinder der Studierenden überwiegend unter 3 Jahren alt sind, dass es für diese Kinder kaum professionelle Betreuungsangebote gibt und dass die Studienzeiten oft außerhalb normaler Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen liegen, ist die Entwicklung bedarfsgerechter Angebote für Studierende eine besondere Herausforderung. Dabei geht es um Betreuungseinrichtungen, die eine Anmeldung der Kinder in festen Gruppen zu unterschiedlichen Zeiten ermöglichen (Platzsharing) und deren Öffnungszeiten am Abend flexibel gestaltet werden können. Besonders wichtig sind an Hochschulen Einrichtungen für Kinder unter 3 Jahren. Ein weiterer Schwerpunkt liegt bei Betreuungsangeboten für Kinder unterschiedlicher Altersgruppen in Ausnahmefällen und Notsituationen. Untersucht werden die vorhandenen Betreuungs- und Beratungsangebote an hessischen Hochschulen sowie konkrete Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten an den unterschiedlichen Hochschulorten. Daraus werden Vorschläge für bedarfs- und kindgerechte Angebotsstrukturen abgeleitet.

ART: *BEGINN:* 2006-06 *ENDE:* 2007-05 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit -Europäischer Sozialfonds-

INSTITUTION: Fachhochschule Frankfurt am Main, FB 04 Soziale Arbeit und Gesundheit, Institut für Migrationsstudien und interkulturelle Kommunikation -IMiK- (Nibelungenplatz 1, 60318 Frankfurt am Main)

KONTAKT: Flügge, Sibylla (Prof.Dr. e-mail: fluegge@fb4.fh-frankfurt.de); Dilfer, Andrea (e-mail: dilfer@hsl.fh-frankfurt.de)

[18-L] Forster, Ute:

Soziale Netzwerke für die Kinderbetreuung: eine vergleichende Untersuchung am Beispiel von Akademikerinnen in Heidelberg und Leipzig, (Forum Sozialwissenschaften, 4), München: Meidenbauer 2006, XI, 267 S., ISBN: 3-89975-592-8 (Standort: FHB Sankt Augustin(1044)-21/ZYPA1426)

INHALT: "Die Bedeutung der Kinderbetreuung für die Vereinbarung von Beruf und Familie ist ein viel diskutiertes Thema. Betreuungseinrichtungen für Kinder sind in Deutschland in regional sehr unterschiedlicher Dichte und Qualität vorhanden. Insbesondere im Zusammenhang mit der Berufstätigkeit

von hoch qualifizierten Müttern steht die Frage nach bedarfsgerechten Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Debatte. In einer empirischen Untersuchung wurden 435 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universitäten Heidelberg und Leipzig mittels eines Online-Fragebogens befragt und mit einer Auswahl von 26 Müttern und Vätern qualitative Interviews durchgeführt. Darin wurde nach der Bedeutung von privaten und institutionellen Betreuungsmöglichkeiten sowie nach dem regionalen und gesellschaftlichen Kontext der Kinderbetreuung gefragt. Die Perspektive einer handlungstheoretischen Sozialgeographie lenkt den Fokus auf die Handlungsoptionen bzw. -beschränkungen, die sich durch bestehende Möglichkeiten der Kinderbetreuung ergeben. Das vorliegende Buch dokumentiert den Ablauf der Forschungsarbeit und stellt die Ergebnisse der Untersuchung in einen gesamtdeutschen Kontext." (Autorenreferat)

[19-CSA] Fox, Mary Frank:

Gender, Family Characteristics, and Publication Productivity among Scientists, in: Social Studies of Science 2005, 35, 1, Feb, 131-150., 2005, ISSN: 0306-3127

INHALT: This paper concentrates upon the relationship between marriage, parental status, & publication productivity for women in academic science, with comparisons to men. Findings indicate that gender, family characteristics, & productivity are complex considerations that go beyond being married or not married, & the presence or absence of children. For women particularly, the relationship between marriage & productivity varies by type of marriage: first compared with subsequent marriage, & occupation of spouse (in scientific compared with non-scientific occupation). Further, type of family composition is important: women with preschool children have higher productivity than women without children or with school-age children. Women with preschool children are found to be a socially selective group in their characteristics, particularly in their allocations of time.

[20-L] Gottschall, Karin:

Erwerbstätigkeit und Elternschaft als Gegenstand soziologischer Forschung, in: Zeitschrift für Frauenforschung, Jg. 17/1999, H. 3, S. 19-32 (Standort: USB Köln(38)-XG06137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Erwerbstätigkeit und Elternschaft als reales Problem erwerbstätiger Eltern und Gegenstand soziologischer Forschung ist in der westdeutschen Soziologie der fünfziger Jahre eher nicht im gesamtgesellschaftlichen Kontext, sondern eher arbeitsteilig bearbeitet worden. So hat die Familiensoziologie vorrangig Ehe und Familie untersucht, die Berufs- und Industriesoziologie hat sich der Erwerbsarbeit gewidmet. Die Autorin untersucht in ihrem Beitrag, wie sich innerhalb der Teildisziplinen und auch über deren Grenzen hinweg bestimmte inhaltliche und zeitgeschichtlich unterschiedliche Sichtweisen auf die Thematik Erwerbstätigkeit und Elternschaft identifizieren lassen. Dabei orientiert sie sich an einschlägigen quantitativ und qualitativ ausgerichteten empirischen Untersuchungen und arbeitet zeittypische Sichtweisen seit den fünfziger Jahren, die in unterschiedlicher Weise bis heute fortwirken, heraus. Folgende von der westdeutschen soziologischen Forschung gekennzeichnete Arten der Thematisierung des Zusammenhangs von Erwerbstätigkeit und Elternschaft werden näher betrachtet: (1) Müttererwerbstätigkeit als soziales Problem; (2) Frauenerwerbstätigkeit als Ausdruck geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und (3) Erwerbstätigkeit und Familienbezug als soziale Realität von Frauen und Männern. (prh)

[21-CSA] Goulden, Marc; Mason, Mary Ann:

Marriage and Baby Blues: Redefining Gender Equity in the Academy, in: The Annals of the American Academy of Political and Social Science 2004, 596, 1, Nov, 86-103., 2004, ISSN: 0002-7162

INHALT: Traditionally, gender equity in the academy is evaluated in terms of women's professional success as compared to men's. This study examines gender equity not only in terms of professional outcomes but also in terms of familial outcomes, such as childbirth, marriage, & divorce. Using data from the Survey of Doctorate Recipients as well as data from a 2002 to 2003 survey of the work & family issues facing ladder-rank faculty in the nine campuses of the University of California system,

the authors followed more than thirty thousand Ph.D.s in all disciplines across their life course & surveyed more than eighty-five hundred active University of California faculty. Results indicate that gender equity in terms of familial gains is as elusive as gender equity in terms of professional employment, raising the fundamental issue of what gender equity means in a university setting or in any fast-track employment setting.

[22-CSA] Haas, Barbara:

The work-care balance: is it possible to identify typologies for cross-national comparisons?, in: *Current Sociology* 2005, 53, 3, May, 487-508., 2005, ISSN: 0011-3921

INHALT: This article explores the relationship between work, care and gender equality on a theoretical level to develop multifaceted and dynamic models both within a country, as well as cross-nationally. It is necessary to go beyond static single-country classifications and do country clustering. Existing models are synthesized with five new types of work-care balance as theoretical baseline: the traditional breadwinner and modified breadwinner model, the egalitarian employment model, the universal carer model, as well as the reversed role model. Depending on the research questions countries belong to different models. The article analyses first the practices about working time for unpaid and paid work in households. Second, family and social policies are examined. Finally, it is shown how and to what extent these facts conform to social values and norms (culture). The approach is exemplified by comparing Austria, the Netherlands and Sweden.

[23-F] Hendel-Kramer, Anneliese, M.A.; Wehner, Nina, M.A. (Bearbeitung); Helfferich, Cornelia, Prof.Dr. (Leitung):

Familiengründung während des Studiums. Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie. Eine Panel-Studie in Baden-Württemberg

INHALT: Vor allem für hochqualifizierte Frauen (mit langen Ausbildungszeiten) ist der Zeitpunkt für eine Familiengründung schwierig, wie das steigende Erstgeburtsalter und der zunehmende Anteil kinderloser Frauen vor allem in den hohen Qualifikationsgruppen belegen. Es stellt sich daher die Frage, ob eine Familiengründung bereits während des Studiums unter bestimmten Rahmenbedingungen nicht auch langfristig Vorteile haben kann. Zumindest finden sich hier nicht konventionelle und entstandardisierte Verschränkungen von beruflichem und familiären Biographiestrang bei Frauen und Männern, die eine egalitäre Aufgabenverteilung bei der Kinderbetreuung ermöglichen. In der Literatur und auch auf der Ebene politischer Maßnahmen steht jedoch die Vereinbarkeit von Studium und Familie im Schatten des dominierenden Themas der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vor diesem Hintergrund untersucht das Forschungsprojekt die Auswirkungen, die eine Familiengründung während des Studiums für Frauen und für Männer mit sich bringt. Schwerpunkte liegen neben der Beschreibung der sozialen Situation von Studierenden mit Kleinkindern bei der Entwicklung der ökonomischen Verhältnisse einerseits, bei der Realisierung egalitärer Geschlechterbeziehungen andererseits. Es wird zudem der Frage nachgegangen, ob bzw. unter welchen Bedingungen die "Entstandardisierung" des Lebenslaufes, wie sie für Studierende mit Kind(ern) beschrieben wird, auch Chancen beinhaltet. Projekthomepage siehe unter: www.familie-im-studium.de/. **ZEITRAUM:** 2004-2006 **GEOGRAPHISCHER RAUM:** Baden-Württemberg

METHODE: Durch die Kombination von quantitativer und qualitativer Methodik soll nicht nur die Lebenssituation der Zielgruppe, sondern auch deren subjektive Bewertung und der Unterstützungsbedarf studierender Eltern erhoben werden. Zwei Jahre nach der Erstbefragung wurde das Panel erneut befragt. Damit lassen sich die Familien- und Einkommensentwicklung und u.U. die Berufseinmündung verfolgen und Bedingungen für den Studienerfolg analysieren. Untersuchungsdesign: Panel **DATENGEWINNUNG:** Standardisierte Befragung, schriftlich; Standardisierte Befragung, online-realisiert über Globalpark GmbH- (studierende Mütter und Väter an baden-württembergischen Hochschulen mit während des Studiums geborenen Kind/ Kindern bzw. Kindern bis zum Alter von vier Jahren). Qualitatives Interview (Stichprobe: 30; studierende Mütter und Väter -mit hermeneutischer Auswertung-; Auswahlverfahren: gezogen aus quant. Stichproben). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Hendel-Kramer A.; Helfferich, C.; Wehner, N.: Familiengründung im Studium - eine Panelstudie in Baden-Württemberg. in: BZgA Forum Sexualaufklärung und Familienplanung, 2004, 3, S. 15-18.+++Hendel-Kramer, A.: Studierende Mütter. in: FrauenAKTIV in Baden-Württemberg, Nr. 29, 3/2005, S. 6. Download unter: www.frauen-aktiv.de/aktiv/29/seite6.php .+++ Helfferich, C.; Hendel-Kramer, A.; Wehner, N.: "Irgendwas muss leiden ..." - Zeit und Zeitplanung studierender Eltern. in: Cornelißen, W.; Fox, K.: Studieren mit Kind: die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft: Lebenssituationen, Maßnahmen und Handlungsperspektiven. Reihe Gender. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. 2007, S. 51-68. ISBN 978-3-531-15493-0.+++Helfferich, C.; Hendel-Kramer, A.; Wehner, N.: Studierende Eltern - eine Chance für egalitäre Arbeitsteilung? in: Penkwitt, M. (Hrsg.): Elternschaft. Freiburger Frauenstudien, Bd. 18. Freiburg im Br.: Jos Fritz 2006, S. 51-79. ISBN 978-3-928013-38-3. **ARBEITSPAPIERE:** Helfferich, C.; Hendel-Kramer, A.; Wehner, N.: fast - Familiengründung im Studium: eine Studie in Baden-Württemberg - Abschlussbericht zum Projekt. Arbeitspapier der Landesstiftung Baden-Württemberg - Bildung, Nr. 5, Juli 2007. Als PDF-File unter: www.familie-im-studium.de/Abschlussbericht.pdf abrufbar.

ART: *BEGINN:* 2003-10 *ENDE:* 2006-12 **AUFTRAGGEBER:** Landesstiftung Baden-Württemberg gGmbH **FINANZIERER:** Auftraggeber

INSTITUTION: Sozialwissenschaftliches Frauenforschungsinstitut -SoFFI K- der Kontaktstelle für praxisorientierte Forschung e.V. an der Evangelischen Fachhochschule Freiburg (Buggingerstr. 38, 79114 Freiburg im Breisgau); Universität Freiburg, Philosophische Fakultät, Institut für Soziologie (79098 Freiburg im Breisgau)

KONTAKT: Hendel-Kramer, Anneliese (Tel. 0761-7812690, e-mail: soffi@efh-freiburg.de)

[24-L] Hoff, Ernst-H.; Dettmer, Susanne; Grote, Stefanie; Hohner, Hans-Uwe:

Formen der beruflichen und privaten Lebensgestaltung: Ergebnisse aus den Interviews im Projekt "PROFIL", (Berichte aus dem Bereich "Arbeit und Entwicklung" am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin, Nr. 17), Berlin 2002, 37 S. (Graue Literatur; www.fu-berlin.de/arbpsych/files/FB17.pdf)

INHALT: Der vorliegende Arbeitsbericht ist der sechste in der Reihe der Berichte zum Projekt PROFIL und die erweiterte Fassung eines Berichtes über den wichtigsten und dritten Arbeitsschritt einer Interviewerhebung und -auswertung im zweiten Förderzeitraum, welcher im Jahre 2002 endete. Das Hauptziel dieses Untersuchungsschrittes besteht in einer Erklärung von Disparitäten in den Geschlechterverhältnissen. Nach der leitenden Forschungsthese spezialisieren sich Frauen oftmals in anderer Weise und durchlaufen zumeist diskontinuierlichere Berufswege als Männer, weil sie ungleich stärker mit der Koordination und Integration der Anforderungen in Beruf und Familie konfrontiert sind. Dabei handelt es sich nicht nur um Integrationsleistungen auf der Ebene des Alltagshandelns, sondern auch um solche auf der Ebene des biographisch bedeutsamen Handelns. Um diese These näher zu prüfen, wurden zusätzlich zur Fragebogenerhebung mehrere Intensivinterviews zu den Bezügen zwischen Berufs- und Privatleben durchgeführt. Die Autoren geben zunächst einen Überblick über die Stichprobenauswahl, die Erhebung und die Auswertung des Projekts PROFIL, um anschließend erste Ergebnisse des dritten Untersuchungsschrittes vorzustellen und Perspektiven der weiteren Projektarbeit aufzuzeigen. (ICI2)

[25-L] Hoff, Ernst-H.; Grote, Stefanie; Dettmer, Susanne; Hohner, Hans-Uwe; Olos, Luiza:

Work-Life-Balance: berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie : A & O, Jg. 49/2005, Nr. 4, S. 196-207

INHALT: "In diesem Beitrag wird die Work-Life-Balance bzw. die berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in zwei hoch qualifizierten Berufen, in der Medizin und in der Psychologie behandelt. Erstens werden Befunde quantitativer Analysen auf der Grundlage einer Fragebogenerhebung bei ca. 1.000 Professionsangehörigen mitgeteilt. Bei Frauen in beiden Professionen überwiegt eine Integration und Balance, bei den Männern eine Segmentation und ein Ungleichgewicht der Lebensbereiche. Dies gilt für die alltägliche ebenso wie für die biografische Lebensgestaltung. Allerdings gleichen sich in der Psychologie anders als in der Medizin auch viele Männer mit

ihrer Lebensgestaltung bereits den Frauen an. Zweitens wird als Resultat qualitativer Analysen auf der Grundlage von Interviews mit ca. 100 Professionsangehörigen eine genauere Unterscheidung von Formen der Lebensgestaltung nach Integration, Segmentation und Entgrenzung vorgestellt. Innerhalb dieser Formen kann dann noch einmal genauer nach der Balance oder dem Ungleichgewicht der Lebenssphären differenziert werden." (Autorenreferat)

[26-CSA] Husu, Liisa:

Women's Work-Related and Family-Related Discrimination and Support in Academia, in: *Advances in Gender Research* 2005, 9, 161-199., 2005, ISSN: 1529-2126

INHALT: Academia remains a male-dominated occupational realm, even though women have made great gains as actors in higher education. The interconnections of work-related & family-related discrimination experiences & work-related & family-related support are analyzed, drawing on over 100 semi-structured interviews with & written accounts of academic women in 11 Finnish universities from all major disciplinary fields. Finland provides an interesting research context, characterized by relatively high gender equality in both academia & society more generally. Exploring academic women in this setting reveals several paradoxes, namely those of: feminization of academia; family-friendly policies; academic motherhood; & academic endogamy.

[27-L] Jürgens, Kerstin; Voß, G. Günter:

Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte : Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament*, 2007, H. 34, S. 3-9 (www.bpb.de/files/PDMW2R.pdf)

INHALT: "Im Zuge des Wandels gesellschaftlicher Arbeitsteilung wird Privatheit zur Aufgabe der Person: Erodieren kollektive Muster und Schutzräume für reproduktive Bedürfnisse, sind es die einzelnen Menschen selbst, die Privatheit definieren und gegenüber externen Ein- und Übergriffen abgrenzen müssen." (Autorenreferat)

[28-F] Kassner, Karsten, Dipl.-Soz. (Bearbeitung); Siegel, Tilla, Prof.Dr. (Betreuung):

Jenseits männlicher Normalbiographie - die Vereinbarkeitsfrage als Männerfrage

INHALT: Im Zuge von gesellschaftlichen Modernisierungsprozessen beginnen sich nicht nur tradierte Vorstellungen bezüglich geschlechtlicher Arbeitsteilung und daran gebundene Selbstbilder - schematisch: männlicher Familienernährer und weibliche Haus- bzw. Familienarbeit - zu ändern, sondern sukzessive auch die zugrunde liegende gesellschaftliche Praxis. Zwar bestehen herkömmliche Muster geschlechtlicher Arbeitsteilung weiter fort, werden aber zunehmend erklärungs pflichtig und legitimationsbedürftig. Nicht zuletzt wird die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für viele junge Paare zu einem konfliktgeladenen Problemfeld. Bisher wird der skizzierte Wandel allerdings vornehmlich von Frauen forciert und vorangetrieben. Insofern sind die Lebenszusammenhänge jener männlichen Minderheit, die ein Leben jenseits klassisch berufs zentrierter Normalbiographie führt und Familie und Beruf miteinander zu verbinden sucht, von besonderem sozialwissenschaftlichen Interesse. In dem als weitgehend explorative Studie angelegten Promotionsprojekt werden jene Väter zum Gegenstand gemacht, die sich auf (betriebliche) Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf einlassen, die also Erziehungsurlaub und/ oder aus familiären Gründen Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen bzw. genommen haben. Das Forschungsinteresse richtet sich im einzelnen auf die Hintergründe, Erfahrungen, Umgangsweisen und Sinnentwürfe, die sich mit einer solchen lebensgeschichtlichen Situation verbinden. Anliegen der Untersuchung ist es einerseits, die spezifische Situation und alltägliche Praxis solcher Männer in ihrer konfliktträchtigen Vielgestaltigkeit nachzuzeichnen. Andererseits sollen damit einher gehende Vorstellungen von Männlichkeit, Geschlecht, Berufsleben, Partnerschaft, Elternschaft und damit letztlich Konzeptionen des Verhältnisses von Erwerbs- und Privatleben rekonstruiert werden. Dies beides mit dem Ziel, fördernde und hemmende Bedingungen für eine Veränderung geschlechtlicher Arbeitsteilung exemplarisch herauszuarbeiten.

METHODE: Den theoretischen Hintergrund bildet die Perspektive einer subjektorientierten Soziologie, insbesondere durch Kombination des Konzepts der alltäglichen Lebensführung mit Ansätzen aus der

Männerforschung bzw. Geschlechterforschung. Das Forschungsinteresse zielt auf die Rekonstruktion von Alltagspraxis und handlungsleitenden Orientierungsmustern. Insofern ist das methodische Vorgehen das einer qualitativ ausgerichteten Sozialforschung. Grundlage der Untersuchung bilden qualitative Interviews mit betroffenen Männern. *DATENGEWINNUNG*: Qualitatives Interview (Stichprobe: ca. 30).

ART: *BEGINN*: 2000-08 *ENDE*: 2002-12 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Hans-Böckler-Stiftung

INSTITUTION: Universität Frankfurt, FB 03 Gesellschaftswissenschaften, Institut für Gesellschafts- und Politikanalyse Professur für Soziologie, insb. Soziologie industrieller Gesellschaften (Robert-Mayer-Str. 5, 60054 Frankfurt am Main)

KONTAKT: Bearbeiter (e-mail: k.kassner@soz.uni-frankfurt.de)

[29-L] Kastner, Michael (Hrsg.):

Die Zukunft der Work Life Balance: wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren?, Kröning: Asanger 2004, 468 S., ISBN: 3-89334-421-7

INHALT: "Dramatische gesellschaftliche Veränderungen erschweren es, die Belastungen und Anforderungen im Berufs- und Privatleben zu meistern und im Gleichgewicht zu bleiben. Bislang bewährte Planungs- und Verhaltensmuster reichen nicht mehr aus, um Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit zufrieden stellend miteinander zu vereinbaren. Burnout-Symptome, psychosomatische Beschwerden und Herz-Kreislauf-Erkrankungen sind zunehmend registrierte Folgen des Ungleichgewichts von Belastungen bzw. Anforderungen und individuellen Ressourcen. In dem Sammelband mit 21 Beiträgen wird das Thema Work Life Balance von unterschiedlichen Disziplinen (Gesundheitswissenschaften, Medizinische Soziologie) unter innovativen, präventiven und interventiven Gesichtspunkten behandelt: als globale gesellschaftlich-wirtschaftliche Herausforderung: neue Arbeitsformen, z.B. Freelancing, Heimarbeit; aus der Perspektive der Organisationen: z.B. als Aufgabe für Führungskräfte, Stressoren zu verringern; aus individueller Perspektive, die zu mehr Lebensqualität und subjektivem Wohlbefinden verhelfen." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Michael Kastner: Work Life Balance als Zukunftsthema (1-65); Michael Kastner: Verschiedene Zugänge zur Work Life Balance (67-105); Sigrid Metz-Göckel: Wenn die Arbeit die Familie frisst: Work Life Balance ein Genderproblem? (107-139); Peter Kuhnert: Work Life Balance trotz Arbeitslosigkeit und instabiler Beschäftigung? Paradoxie oder neue Chance? (141-194); Dirk Lümke: Work Life Balance durch körperliche Aktivität (195-219); Joachim Vogt: Physikalische Belastungen in unseren Arbeits- und Umwelten (221-260); Olaf von dem Knesebeck, Ljiljana Joksimovic, Nico Dragano und Johannes Siegrist: Belastungen am Arbeitsplatz und in der Familie: Die Auswirkungen von "Spillover"-Effekten auf depressive Symptome (261-281); Anka Gerlmaier: Projektarbeit in der Wissensökonomie und ihre Auswirkungen auf die Work Life Balance (282-304); Dieter Frey, Rudolf Kerschreiter und Babette Raabe: Work Life Balance: eine doppelte Herausforderung für Führungskräfte (305-322); Klaus Henning und Eva-Maria Sanders: Partizipation und Empowerment als Chance für die Work Life Balance (323-341); Beiträge der Life-Event-Forschung zur Work Life Balance (343-359); Joachim Kugler: Ein medizinischer Zugang zur Work Life Balance: Psychoneuroimmunologie (361-381); Birgit Köper: Zukünftige Anforderungen und Implikationen für die Gesundheit von Menschen und die Bedeutung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes (383-408); Rainer Thiehoff: Work Life Balance mit Balanced Scorecard: die wirtschaftliche Sicht der Prävention (409-436); Horst W. Opaschowski: Work Life Balance: mehr Wunsch als Wirklichkeit? Zur Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit (437-448); Karl Kuhn: Work Life Balance im europäischen und internationalem Kontext (449-463).

[30-L] Kurz, Karin:

Das Erwerbsverhalten von Frauen in der intensiven Familienphase: ein Vergleich zwischen Müttern in der Bundesrepublik Deutschland und den USA, Opladen: Leske u. Budrich 1998, 273 S., ISBN: 3-8100-1941-0

INHALT: "Warum unterbrechen deutsche Frauen für gewöhnlich während der ersten Monate bzw. Jahre nach der Geburt ihres Kindes ihre Erwerbstätigkeit - warum tun US-amerikanische Frauen das in der

Regel nicht? Das Buch geht auf der Grundlage empirischer Untersuchungen diesen Fragen nach. Die Analysen in diesem Buch sind geleitet von der Prämisse, daß Erwerbsentscheidungen im Kern rationale Entscheidungen sind. Im ersten Teil der Arbeit werden u.a. die Rahmenbedingungen, die durch die Familienpolitik gesetzt sind, vergleichend untersucht. Die empirischen Analysen im zweiten Teil konzentrieren sich auf einen entscheidenden Zeitraum im Erwerbsleben von Frauen: die ersten Monate bzw. Jahre im Anschluß an die Geburt eines Kindes. Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt: Was sind die Ursachen dafür, daß Mütter in Deutschland typischerweise ihre Erwerbsarbeit im Anschluß an eine Geburt unterbrechen, während Mütter in den Vereinigten Staaten typischerweise weiter erwerbstätig bleiben? In welchem Ausmaß und in welchem Zeitraum kehren amerikanische und deutsche Mütter in das Erwerbsleben zurück, und was sind die entscheidenden Faktoren, die dies beeinflussen? Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigungen beim Verbinden von Familien- und Erwerbsarbeit? Für die empirischen Analysen werden deutsche und US-amerikanische Paneldaten genutzt." (Autorenreferat)

[31-L] Liebold, Renate:

"Es gibt keine halbe Karriere" - das Dilemma der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus männlicher Perspektive, in: Harald Werneck, Martina Beham, Doris Palz (Hrsg.): *Aktive Vaterschaft : Männer zwischen Familie und Beruf*, Gießen: Psychosozial-Verl., 2006, S. 94-109, ISBN: 978-3-89806-551-1 (Standort: HuK Bonn-Rhein-Sieg-11/OHB1118)

INHALT: Im Mittelpunkt des Interesses der Autorin stehen die Vereinbarkeitsprobleme von Männern in Führungspositionen. Sie schildert Wahrnehmungs- und Deutungsmuster von Vertretern dieser Gruppe und stellt anhand exemplarischer Erzählungen dar, wie Führungskräfte zunehmend unter Druck geraten, um ein immer begründungsbedürftigeres Familienmodell aufrecht zu erhalten. Es wird argumentiert, dass das Vereinbarkeitsproblem von Arbeit und Familie sich für Männer in Führungspositionen vor allem als Verteidigungsproblem darstellt, der Verteidigung der Arbeit gegenüber den Ansprüchen aus der familiären Sphäre. (ICG2)

[32-L] Lind, Inken:

Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft im Spiegel der Forschung, in: Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst : Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 2/2004, S. 23-37

(www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/fachinformationen/servicepublikationen/sofid/Fachbeitraege/Frauen_2004-2.pdf)

INHALT: Der Beitrag leistet einen aktuellen Überblick über den Forschungs- und Kenntnisstand zum Thema der Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft. Nach einer einführenden Charakterisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft in Wissenschaft und Forschung, gliedern sich die Ergebnisse zur Work-Life-Balance in der Wissenschaft in die folgenden Aspekte: (1) Einstellungen gegenüber Wissenschaftlerinnen mit Kindern, (2) Arbeitssituation und Zeitstrukturen bzw. (3) Leistungsniveau von Wissenschaftlerinnen mit Kindern, (4) partnerschaftliche Rollenverteilung, (5) 'Enrichment'-Hypothese sowie (6) potenzielle Mutterschaft. Die bei Entscheidungsträgern innerhalb der Hochschulen noch immer weit verbreitete Sichtweise zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Laufbahn und Mutterschaft ist erheblich von negativen Leistungserwartungen geprägt, eine Kultur des Zutrauens und der Ermutigung wird den Wissenschaftlerinnen nur vergleichsweise selten entgegen gebracht. Die aktuellen empirischen Ergebnisse stützen die implizit vorhandene negative Leistungserwartung gegenüber Wissenschaftlerinnen mit Kindern eindeutig nicht. Vielmehr zeigen vor allem neuere Studie keine signifikanten Unterschiede in der wissenschaftlichen Produktivität von Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder. (ICG2)

[33-CSA] Lovejoy, Meg; Stone, Pamela:

Fast-Track Women and the 'Choice' to Stay Home, in: *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 2004, 596, 1, Nov, 62-83., 2004, ISSN: 0002-7162

INHALT: Increasing attention has been given to high-achieving women who appear to be leaving their careers in favor of staying home full-time to raise children. Some commentators interpret this trend as reflecting these women's embrace of a 'new traditionalism,' a rejection of feminist goals in favor of more traditional gender roles. Based on intensive interviews with forty-three women, the authors find that participants' decisions to interrupt careers are highly conflicted & not grounded in a return to traditional roles. Although family concerns figure prominently, they are not the major reason behind most women's decisions. Work-based factors play a primary role, with characteristics of husbands playing an important secondary role. The authors conclude that by virtue of their occupational status & class membership, professional women are caught in a double bind between the competing models of the ideal worker & ideal parent. The authors discuss the policy implications for the organization of work-family life.

[34-CSA] Manfredi, Simonetta; Ledwith, Sue:

Balancing Gender in Higher Education: A Study of the Experience of Senior Women in a 'New' UK University, in: *European Journal of Women's Studies* 2000, 7, 1, Feb, 7-33., 2000, ISSN: 1350-5068

INHALT: Discusses women's positions in higher education in Europe & compares these with a case study analysis of senior women at one 'new' UK university, based on interview data from 22 senior women in both academic schools & departments & in functional departments. Findings reveal substantial differences between younger & older women in their career progression. While for both groups, having children was a major influence, the older women, especially the academics, had to weave their career developments around those of their husbands & the responsibilities of caring for their children. Nevertheless, they displayed strong entrepreneurial tendencies, becoming highly skilled at spotting & seizing opportunities. The younger women were more self-confident in a 'postfeminist' period where young women often assume that equality has been achieved & material support systems, such as child care, are well established. In contrast with the older women, they fitted their family lives around their careers. Balancing their gender had become central to both their private & their work lives. The older women were sensitive to the subtle homosocial culture, attitudes, & norms in the university, while the younger women relied more on a meritocratic approach to their careers & were seemingly less aware of institutional gendered power relations. Neither group showed signs of collective working or networking in the interests of themselves or women generally in the university. These characteristics imply that, while the proportion of senior women may continue to increase, the strongly gendered culture is less likely to be challenged.

[35-L] Meiswinkel, Petra; Rottkord-Fuchtmann, Hiltrud:

Wie bringen Frauen Kinder und Wissenschaft unter einen Hut?: eine Studie zur Lebensorganisation von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit Kindern, Wuppertal 1995, IV, 172 S. (Graue Literatur)

INHALT: keine Angaben

[36-L] Meuser, Michael:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie - ein Problem für Männer?: Familien und Lebensverlaufsplanung bei Männern, in: Eva Barlösius, Daniela Schiek (Hrsg.): *Demographisierung des Gesellschaftlichen : Analysen und Debatten zur demographischen Zukunft Deutschlands*, Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., 2007, S. 135-150, ISBN: 978-3-531-15094-9

INHALT: Der Verfasser geht von der Annahme der Abwesenheit des Vaters in der Familienforschung aus und analysiert die Vaterschaft zwischen tradierten Mustern und neuen Ansprüchen, die Verankerung von Vaterschaft in der Berufsrolle und das neue Leitbild einer familienorientierten 'involvierten' Vaterschaft. Er setzt sich mit dem Stellenwert auseinander, den die Familie in der Lebensplanung von Männern und für die Konstruktion von Männlichkeit hat, und geht vor diesem Hintergrund der Frage nach, ob und inwieweit Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch ein Thema der Männer und Väter ist. Es wird argumentiert, dass parallel zu der Erhöhung der an Vaterschaft gestellten Anforde-

rungen die traditionelle Basis männlicher Selbstidentifikation, eine kontinuierliche, ununterbrochene Erwerbstätigkeit im Rahmen des sogenannten Normalitätsarbeitsverhältnisses, im wachsenden Maße von Auflösung bedroht ist. Mit der Anspruchssteigerung und der De-Institutionalisierung des Lebenslaufs entsteht ein negativer Druck auf die Bereitschaft von Männern, das ihnen Mögliche zu tun, um vorhandene Kinderwünsche zu realisieren. (ICG2)

[37-L] Paetzold, Bettina:

"Eines ist zu wenig, beides macht zufrieden": die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Berufstätigkeit, (Wissenschaftliche Reihe, Bd. 86), Bielefeld: Kleine 1998, 247 S., ISBN: 3-89370-240-7

INHALT: "Das Buch beinhaltet eine Bestandsaufnahme der heutigen Lebensbedingungen von Frauen unter verschiedenen Blickwinkeln. Ihre schulische, berufliche und akademische Bildungsbeteiligung wird ebenso thematisiert wie die Optionen der Lebensgestaltung und deren Auswirkungen auf den weiblichen Lebensentwurf, der heute Familie und Beruf beinhaltet. Durch die Heirat übernehmen Frauen weiterhin die Aufgaben der Gattin, Hausfrau und Mutter mit vielen Pflichten, aber wenig Entlastung durch den Ehemann. Die Rolle der erwerbstätigen Frauen wird unter der Perspektive der Berufsbeteiligung wie auch gesetzlicher und faktischer Unterbrechungs- und Wiedereinstiegsmodelle analysiert. Zentral für die Verknüpfung der beiden Bereiche Familie und Beruf sind die Rahmenbedingungen, die anhand von Arbeitszeitflexibilisierung, häuslicher Erwerbstätigkeit sowie der Kinderbetreuung diskutiert werden." (Autorenreferat)

[38-L] Papouschek, Ulrike:

Work-Life-Balance in außeruniversitären Forschungsunternehmen: Grenzen und Möglichkeiten, (FORBA-Schriftenreihe, 3/2005), Wien 2005, 20 S. (Graue Literatur; www.forba.at/data/downloads/file/143-SR%203-2005.pdf)

INHALT: Der Beitrag beleuchtet Möglichkeiten der Work-Life-Balance für WissenschaftlerInnen in außeruniversitären Forschungsorganisationen. Wie versuchen ForscherInnen alltagspraktisch Arbeit und Leben zu vereinbaren? Wo finden sich Möglichkeiten, wo ergeben sich Grenzen? Die Ausführungen basieren auf der im Jahre 2000 fertiggestellten Studie 'Arbeitsmarkt, Arbeitsbedingungen und Berufsbiografien von Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung in Österreich'. Im Zentrum der Untersuchung steht die Arbeits- und Lebensrealität von Wissenschaftlerinnen, welche in nicht-universitären, rechtlich selbständigen Forschungsinstituten, in denen schwerpunktmäßig wissenschaftliche Tätigkeiten ausgeführt werden, ihren Lebensunterhalt verdienen. In das Thema einführend, werden zunächst Anmerkungen zur Formel 'Work-Life-Balance' und dem damit eng verknüpften Entgrenzungsdiskurs geliefert. Im zweiten Abschnitt erfolgt eine Darstellung von Strukturmerkmalen außeruniversitärer Forschungsorganisationen, welche gleichzeitig auch Rahmendingungen für Strategien von Work-Life-Balance darstellen. Der dritte Abschnitt beschreibt Studienergebnisse zu Arbeitszeit und Strategien von Vereinbarkeit von Beruf und Leben, mit besonderer Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern. Abschließend illustrieren vier Fallbeispiele von Wissenschaftlerinnen den Umgang mit Work-Life-Balance aus der Laufbahnperspektive. Die Fallbeispiele stecken einen breiten Rahmen ab - vom distanzierendem Umgang mit Arbeit bis zu 'kein Leben neben der Arbeit' sind alle Abstufungen vertreten. (ICG2)

[39-F] Pfahl, Svenja, Dipl.-Soz. (Bearbeitung); Nickel, Hildegard Maria, Prof.Dr. (Betreuung):

Ausbalancieren von Familienzeiten unter flexiblen Arbeitszeiten: Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familie aus Kinder- und Elternsicht (Arbeitstitel)

INHALT: Es soll beschrieben werden, mit welchen Herausforderungen die alltägliche Herstellung von Familienzeiten in Familien mit zwei erwerbstätigen Eltern mit flexiblen Arbeitszeiten verbunden ist. Von Interesse ist, inwiefern sich flexible Arbeitszeiten als unterstützend oder hinderlich für die Herstellung von Familienzeiten und -alltag erweisen und wie sie im Einzelnen für familienorientierte Belange von den Eltern genutzt werden können. Das Promotionsvorhaben steht damit im Schnittpunkt

von Arbeitszeitforschung, Familienforschung und Forschung zu alltäglicher Lebensführung. Zentral ist dabei die Frage, wie es Familien mit abhängig beschäftigten Müttern und Vätern gelingt, flexible Arbeitszeiten und Familienzeiten (besser) miteinander auszubalancieren. Im Einzelnen werden folgende Fragen untersucht: Durch welche Abstimmungsprozesse stellen Familienmitglieder gemeinsame Familienzeiten her und welche Zeiten stimmen sie miteinander ab? Wie greifen flexible Arbeitszeiten in die Gestaltung der Familienzeiten ein? Wie lassen sie sich zugunsten von Familie nutzen? Welche bedeutsamen Rhythmen, Routinen und Rituale aus der Familienzeit, sollten aus Sicht von Eltern und Kindern vor den zeitlichen Ansprüchen von Erwerbsarbeit in Schutz genommen werden? Welche Schlussfolgerungen lassen sich für eine familienorientierte Arbeitszeitgestaltung ziehen? Familien, in denen beide Partner sowohl an Erwerbsarbeit als auch an Care-Aufgaben beteiligt sind, weisen einen zeitlich besonders komplexen Familienalltag mit erheblichem Abstimmungsbedarf auf. Arbeitszeiten sowie Betreuungszeiten der Kinder bilden - vermittelt durch das jeweilige 'familiäre Grundarrangement' einer Familie - den Rahmen für die Gestaltung der Familienzeiten. Eltern benötigen daher für die Absicherung des Familienalltages Arbeitszeiten, die gleichzeitig Flexibilität wie auch Stabilität bieten. Ziel des Forschungsvorhabens ist es, den jeweiligen Beitrag von Eltern und Kindern für eine gemeinsame, familiäre Lebensführung herauszuarbeiten, familiäre Zeitbedarfe zu benennen und daraus Forderungen für eine familienfreundliche Gestaltung von Arbeitszeiten abzuleiten. Die Zwischenergebnisse zeigen, dass sich die Arbeitszeitinteressen von Kindern durchaus in vielen Aspekten mit denen ihrer Eltern decken. Im Vergleich zur Perspektive der Eltern verweist die Kinderperspektive allerdings noch klarer darauf, dass die Debatte um Arbeits- und Familienzeiten stärker qualitativ geführt werden muss: Kinder lenken den Blick verstärkt auf die Qualität von Zeiten, auf die zu Grunde liegenden Nutzungsinteressen sowie auf eine sinnvolle Verzahnung von Zeiten. Als absolut schützenswert erweisen sich aus Sicht von Eltern wie Kindern gemeinsame, familiäre Routinen und Rituale, da sie das 'bewegliche Rückgrat' der Familienzeiten bilden. Kinder brauchen auf der anderen Seite aber auch strikt 'elternfreie Zeiten' und begrüßen daher die Erwerbstätigkeit ihrer beider Elternteile grundsätzlich.

METHODE: Zur Beschreibung der mikrosozialen, zeitlichen Abstimmungs- und Gestaltungsprozesse innerhalb der Familie wurden qualitative Interviews mit 27 Eltern und 22 Kindern aus 27 Familien geführt, in denen beide Elternteile mit flexiblen Arbeitszeiten erwerbstätig sind. Die Interviews orientieren sich am problemzentrierten (Witzel) sowie am episodischen Interview (Flick). Der Zugang zu den Befragten erfolgte einerseits über Betriebe mit flexiblen Arbeitszeiten (Nordrhein-Westfalen) als auch über Schulhorte an Grundschulen (Berlin), die eine Betreuungszeit bis 18 Uhr anbieten. Eltern und Kinder wurden in getrennten Interviews mit unterschiedlichen Leitfäden befragt, dabei stets die Eltern zuerst. Samplebildung und Auswertungsprozess des Materials orientieren sich an der Grounded Theory (Strauss/Corbin 1996) sowie an den Vorschlägen von Kelle/Kluge (1999) zum Fallvergleich. Im Zentrum der Auswertung stehen 14 Familien, in denen jeweils ein Elternteil als auch insgesamt 22 Kinder zwischen sechs und zwölf Jahren befragt wurden. Diese Gruppe ermöglicht einen direkten Perspektivwechsel zwischen Eltern und Kindern aus den gleichen Familien. Ergänzt wird dies durch 13 Elterninterviews, deren Kinder nicht befragt werden konnten (u.a. wegen des zu geringen Alters der Kinder). In die Rekonstruktion des gemeinsamen Alltags gehen Kinder wie Eltern ein, daneben werden die zeitlichen Abstimmungsprozesse der Familie sichtbar gemacht und zentrale familiäre Zeitrhythmen herausgearbeitet. Die Perspektive der Kinder auf die familiäre Zeitgestaltung und die Arbeitszeiten der Eltern wird gleichberechtigt neben der der Eltern berücksichtigt. Von Interesse ist auch, ob und inwiefern sich Familienzeiten, Ansprüche und Gestaltungsmöglichkeiten in Ost- und Westdeutschland unterscheiden. Untersuchungsdesign: Querschnitt **DATENGEWINNUNG:** Qualitatives Interview (Stichprobe: 49; Eltern mit flexiblen Arbeitszeiten und Kinder -im Grundschulalter- aus solchen Familien; Auswahlverfahren: theoretical sampling -Grounded Theory-). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Pfahl, Svenja: Arbeits- und Familienzeiten - aus Sicht von Eltern und Kindern. in: spw - Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft, 2006, H. 148, S. 32-35. Unter: www.spw.on.spirito.de/data/pfahl_spw148.pdf?pid=88 abrufbar.+++Klenner, Christina; Pfahl, Svenja: Stabilität und Flexibilität: ungleichmäßige Arbeitszeitmuster und familiäre Arrangements. in: Seifert, Hartmut (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Campus Forschung, Bd. 877. Frankfurt am Main: Campus Verl. 2005, S. 124-168. ISBN 3-593-37615-6.

ART: AUFTRAGGEBER: keine Angabe **FINANZIERER:** keine Angabe

INSTITUTION: Humboldt-Universität Berlin, Philosophische Fakultät III, Institut für Sozialwissenschaften Lehrbereich Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse (Unter den Linden 6, 10099 Berlin)

KONTAKT: Institution, Sekretariat (Tel. 030-2093-4344, Fax: 030-2093-4340, e-mail: renete.zeiske@sowi.hu-berlin.de)

[40-F] Pötschke, Manuela, Dr. (Bearbeitung); Engel, Uwe, Prof.Dr.phil.habil. (Leitung):

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

INHALT: Bei dem Projekt handelt es sich um eine Onlinebefragung aller Mitarbeiter der Universität Bremen, die im Auftrag der Frauenbeauftragten und des Kanzlers durchgeführt wird. Im Mittelpunkt stehen die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Universität und die Möglichkeiten, Probleme und Bedarfe bei der Betreuung jüngerer Kinder.

METHODE: Die Befragung findet als Vollerhebung im November/ Dezember 2004 statt. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Standardisierte Befragung, online (Mitarbeiter der Universität Bremen; Auswahlverfahren: total). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: *BEGINN:* 2004-08 *ENDE:* 2005-03 *AUFTRAGGEBER:* Kanzler und Frauenbeauftragte der Universität Bremen *FINANZIERER:* Institution; Auftraggeber

INSTITUTION: Universität Bremen, FB 08 Sozialwissenschaften, EMPAS Institut für Empirische und Angewandte Soziologie Arbeitsgebiet Statistik und empirische Sozialforschung (Celsiusstr., 28359 Bremen)

KONTAKT: Bearbeiterin (e-mail: poetsch@empas.uni-bremen.de)

[41-L] Roßmanith, Birgit; Backes, Horst (Hrsg.):

Work-Life-Balance und Familiengerechtigkeit: Beispiel Hochschule, Saarbrücken: Verl. Alma Mater 2008, 248 S., ISBN: 978-3-935009-28-7

INHALT: Gerade die beruflichen Karrieren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind durch diskontinuierliche und flexibilisierte Erwerbsverhältnisse in der Qualifikationsphase geprägt. Damit bietet die Hochschule ein paradigmatisches und auf andere Organisationen übertragbares Beispiel dafür, wie Work-Life-Balance 'für alle Seiten wertschätzend und zielführend unter den sich wandelnden Rahmenbedingungen auf den Weg zu bringen ist'. In diesem Sinne präsentiert das Sammelwerk die Ergebnisse zweier Forschungsprojekte der Universität des Saarlandes (eines im Fachbereich Informatik, ein weiteres im Rahmen des Projektes 'audit familiengerechte Hochschule'), die die Themen 'Work-Life-Balance' und 'Familiengerechtigkeit' gleichberechtigt nebeneinander stellen. (IAB) Inhaltsverzeichnis: I. Herausforderungen der 'Work-Life-Balance' und der 'Familiengerechtigkeit für Hochschulabsolvent/innen' - Birgit Roßmanith: Work-Life-Balance im gesellschaftlichen Wandel (3-20); Jörg Rech: Familiengründung und Akademiker/innenkarrieren - ein familiensoziologischer Datenvergleich (21-58). II. Forschungsergebnisse zu 'Familiengerechtigkeit' und 'Work-Life-Balance' exemplarisch gewonnen an der Universität des Saarlandes sowie deren (hochschulnahe) Informatik - Sybille Jung, Jörg Rech, Johann F. Schneider, Rolf W. Hartmann: Familiengerechte Hochschule durch Managing Diversity - Aspekte eines ganzheitlichen Konzeptes mit dem Ziel der Work-Life-Balance (61-102); Heiko Friedrich, Georg Demme, Philipp Slusallek: Work-Life-Balance im Fachbereich Informatik der Universität des Saarlandes und hochschulnahen IT-Unternehmen (103-150). III. Handlungsanregungen zu 'Work-Life-Balance' und 'Familiengerechtigkeit' - Sybille Jung, Peter Döge, Volker Baisch: Familienfreundliche Universität - Männerleben im Wandel: Workshops für Väter und die es werden wollen (153-164); Sybille Jung: Familienbewusstheit im universitären Kontext - Einstellungen von Führungskräften (165-180); Georg Demme: Fragebogenkonstruktion und Online-Befragung mit dem Umfragesystem SURWAY - methodisch-technische Handlungshilfe für Online-Befragungen zur Work-Life-Balance in Unternehmen, Organisationen, Hochschulen (181-218); Birgit Roßmanith, Johann F. Schneider: Work-Life Balance: Was können Unternehmen und Organisationen tun? (219-246).

[42-F] Rost, Harald, Dipl.-Soz.; Franke, Sabine (Bearbeitung); Rost, Harald, Dipl.-Soz. (Leitung):
Familiengerechte Universität Bamberg

INHALT: Die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist seit langem auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen erkannt und steht immer wieder in der öffentlichen Diskussion. Die Familienpolitik versucht mit Maßnahmen wie dem Bundeserziehungsgeldgesetz und dem Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung den Familien die Lösung zu erleichtern. Die Wirtschaft hat sich diesem Thema mittlerweile ebenfalls angenommen und immer mehr Unternehmen erkennen den Nutzen eines "familienfreundlichen" Betriebes. Dagegen ist die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung noch weitgehend unerforscht und unbeachtet. Zwar ist nach wie vor für viele junge Menschen der Einstieg in den Beruf eine wichtige Voraussetzung für die Familiengründung, doch insbesondere diejenigen, die lange Ausbildungszeiten auf sich nehmen und eine hohe berufliche Qualifikation anstreben, leiden häufig unter der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung. Häufig wird in diesem Zusammenhang auch auf die demographische Entwicklung und die hohe Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen hingewiesen. Aus der Familienforschung ist bekannt, dass endgültige Kinderlosigkeit oftmals aus einem ständigen zeitlichen Aufschub des Kinderwunsches resultiert. Vor diesem Hintergrund haben nun auch die deutschen Hochschulen begonnen, sich mit diesem Thema auseinander zu setzen und die gemeinnützige Hertie-Stiftung hat das "Audit Familiengerechte Hochschule" entwickelt: Sein Ziel ist es, eine tragfähige Balance zwischen den betrieblichen Interessen der Hochschule und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten und Studierenden zu erreichen und dies langfristig in den Hochschulen zu verankern. Das Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg hat im Rahmen seines Work-Life-Balance Projekts bereits im Jahr 2003 eine Bestands- und Bedarfsanalyse bei den Beschäftigten und Studierenden der Otto-Friedrich Universität Bamberg durchgeführt und Maßnahmen zur der Verbesserung der Familienfreundlichkeit empfohlen. Die Universitätsleitung hat darauf hin die Zertifizierung angestrebt und seit 22. November 2005 hat der Audit-Rat der Beruf & Familie GmbH die Universität Bamberg mit dem Grundzertifikat zum Audit Familiengerechte Hochschule ausgezeichnet. Im Rahmen des Zertifizierungsprozesses wurde vom ifb erneut eine Erhebung zum Bedarf an Kinderbetreuung an der Otto-Friedrich Universität Bamberg durchgeführt. **GEOGRAPHISCHER RAUM:** Bamberg

METHODE: Zielgruppe der Bedarfserhebung waren alle Mitarbeiter bzw. studierenden Eltern der Universität Bamberg, die minderjährige Kinder zu betreuen haben. Da bislang keine Informationen über die Anzahl der Kinder bei den Beschäftigten und Studierenden vorliegen und somit die Grundgesamtheit nicht bekannt ist, wurden alle 781 Mitarbeiter und 8.496 Studierenden der Universität Bamberg (am Stichtag) über ihre E-Mail Adresse angeschrieben und auf die Befragung hingewiesen. Die Erhebung über den Bedarf an Kinderbetreuung an der Otto-Friedrich Universität Bamberg wurde mittels einer standardisierten Online-Befragung vom Bamberger Centrum für Europäische Studien (BACES) zwischen 31. Mai und 30. Juni 2006 durchgeführt. Insgesamt nahmen 178 Personen an der Befragung teil, davon 81 (45,5%) studierende Eltern und 97 (54,5%) Beschäftigte der Universität Bamberg. **DATENGEWINNUNG:** Standardisierte Befragung, online (Stichprobe: n=178; studentische Eltern und Beschäftigte mit Kind der Universität Bamberg; Auswahlverfahren: total). Feldarbeit durch ein Umfrageinstitut der Univ. Bamberg.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Rost, H.; Franke, S.: Bedarf an Kinderbetreuung an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Ergebnisse der Bedarfserhebung unter den studierenden Eltern und Mitarbeitern. ifb-Materialien, Nr. 7-2006. Bamberg 2006.

ART: *BEGINN:* 2005-01 *ENDE:* 2007-12 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Freistaat Bayern Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

INSTITUTION: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg -ifb- (Heinrichsdamm 4, 96047 Bamberg); Bamberger Centrum für Empirische Studien -BACES- (Feldkirchenstr. 21, 96045 Bamberg)

KONTAKT: Leiter (Tel. 0951-96525-18, Fax: 0951-96525-29, e-mail: harald.rost@ifb.uni-bamberg.de)

[43-L] Rüling, Anneli:

Entwicklung eines Adult Worker Model in Europa?: die Modernisierung familienpolitischer Leistungen zwischen De- und Re-Familialisierung, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 25/2007, H. 3/4, S. 22-37 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Im Folgenden wird die Entwicklung neuer Familienleitbilder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, d.h. die kulturellen Vorstellungen von Familie und Geschlecht, die den jeweiligen Politikentwürfen und Maßnahmen zugrunde liegen (vgl. Pfau-Effinger 2000), in der Europäischen Union dargestellt und die aktuellen familienpolitischen Reformen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Schweden verglichen. Diese Länder repräsentieren unterschiedliche familienpolitische Traditionspfade in Europa (Gauthier 1996). Es zeigt sich, dass das vorgeblich geschlechtsneutrale Leitbild des Adult Worker Model (Lewis 2004) im europäischen Kontext an Bedeutung gewinnt. Es wird gefragt, ob dieses Leitbild sich auch im Rahmen der Reformen der untersuchten Länder etabliert und ob eine Konvergenz der Familienmodelle festzustellen ist. Zunächst werden kurz die familienpolitischen Leitbilder und Entwicklungspfade auf europäischer Ebene diskutiert (2). Im Anschluss daran werden die Traditionslinien (3) und aktuelle familienpolitische Reformen (4) in den oben genannten vier Ländern analysiert. Schließlich wird das jeweilige Verhältnis der De- und Re-Familialisierung von Müttern und der Familialisierung von Vätern ausgewertet (5)." (Textauszug)

[44-L] Schiek, Daniela:

"Frauen wollen beides": die Vereinbarkeitsdebatte als Symptom geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung, in: Eva Barlösius, Daniela Schiek (Hrsg.): Demographisierung des Gesellschaftlichen : Analysen und Debatten zur demographischen Zukunft Deutschlands, Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., 2007, S. 205-220, ISBN: 978-3-531-15094-9

INHALT: Die Verfasserin setzt sich mit der aktuellen Debatte um Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben auseinander und stellt sie in Zusammenhang mit der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung auf dem Erwerbsarbeitsmarkt. Sie untersucht die erste umfassende Vereinbarkeitsdebatte in den 1960er Jahren, die Entstehungsgeschichte der familienfreundlichen Arbeitszeit und der Teilzeitarbeit und schildert die Zusammenhänge zwischen der weiblichen "Doppelrolle" und der gesellschaftlichen Etablierung weiblicher Erwerbsarbeit. Es wird argumentiert, dass die Art und Weise, wie heute über den Zugang für Frauen zu kontinuierlicher, gesicherter Beschäftigung gesprochen bzw. auch nicht gesprochen wird, sich seit den 1960er Jahren kongruent und kohärent zeigt und dass die Betonung weiblicher Vereinbarkeitsdilemmata als funktionaler roter Faden bei der Auseinandersetzung mit geschlechtshierarchischer Erwerbsarbeit mitläuft. Die Kennzeichnung weiblicher Lebensplanung mit Ambivalenzen hinsichtlich Beruf und Familie wird als wissenschaftliche, politische und alltagsweltliche Praxis aufgezeigt, mit der legitimiert wird, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen prekärer ist als die von Männern. Die Pointierung einer Zwiespältigkeit weiblicher Lebensführung muss auch als etwas verstanden werden, das Frauen einen peripheren Platz im Erwerbsleben zuweist. (ICG2)

[45-L] Schier, Michaela; Jurczyk, Karin:

"Familie als Herstellungsleistung" in Zeiten der Entgrenzung, in: Aus Politik und Zeitgeschichte : Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, 2007, H. 34, S. 10-16
(www.bpb.de/files/PDMW2R.pdf; www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/fachinformationen/servicepublikationen/sofid/Fachbeitraege/Familienforschung_2008_1.pdf)

INHALT: "Der Begriff 'Familie als Herstellungsleistung' zielt sowohl auf die Prozesse, in denen Familie als gemeinschaftliches Ganzes permanent neu hergestellt wird ('Doing Family'), als auch auf die vielfältigen Praktiken und Gestaltungsleistungen der Familienmitglieder, um Familie im Alltag lebbar zu machen." (Autorenreferat)

[46-L] Schilling, Elisabeth:

Projekt "Glückliches Leben": zum Zusammenhang von Zeitznutzung und Glück bei berufstätigen Eltern, in: Arbeit : Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 17/2008, H. 1, S. 51-65 (Standort: USB Köln(38)-XG07322; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Eine Befragung berufstätiger Eltern geht der Frage nach, welche Art von Zeitznutzung das Wohlbefinden dieser Gruppe fördert. Die Ergebnisse belegen, dass eine strategische Zeitznutzung sowie die Möglichkeit, Zeit zu planen, die Lebensqualität erhöht. Die Notwendigkeit dagegen, auf Erwerbsarbeit oder Familie zu verzichten, beeinflusst das Wohlbefinden negativ. Auch flexible Anpassung eigener Zeit an die äußeren Bedingungen übt einen negativen Einfluss aus." (Autorenreferat)

[47-CSA] Solomon, Catherine Marie Richards:

'Sacrificing at the Altar of Tenure': Untenured Assistant Professors' Work/Life Management, , in: Dissertation Abstracts International, A: The Humanities and Social Sciences 2004, 65, 5, Nov, 1980-A-1981-A., 2004, ISSN: 0419-4209

INHALT: Work/family scholars are increasingly paying attention to how professors negotiate work and family responsibilities. Research has been primarily about mothers' experiences and little exists about fathers' experiences managing work and family responsibilities or about professors without children. My research, which uses feminist theory and a symbolic interactionist perspective, extends previous work by examining how male and female assistant professors with and without children make sense of occupational characteristics and norms while creating their personal lives. Both male and female professors in this study enjoyed the autonomy, flexibility, and engaging nature of their career. However their occupation also included a norm that work would be professors' only priority, either to get tenure or to be among the 'stars' in their fields. Career norms and expectations organized how professors managed their work and personal lives, as did their personal life circumstances and gendered beliefs about family life. The women and men in this study strove to create both personal and professional lives that had meaning to them. To varying degrees, this involved either resisting or accommodating career norms and expectations. Work/family policies at these universities were helpful in the short term but did not mitigate the effects of internal and external occupational expectations. Participants employed a variety of work and personal life strategies to adhere to standards of professionalism and to meet work demands. This research demonstrates how individuals are ultimately responsible for filling in the gaps between occupational expectations and the realities of their everyday lives, even when work/family policies are in place. It shows how men's experiences managing work and family responsibilities are similar to women's experiences. Men wished for more time with their families and struggled with an occupational expectation that they minimize their family life involvement. They were more likely than women, however, to have substantial household and childcare help from partners who were less involved in paid labor. This research also pushes this area of scholarship to consider professors' work/life management, not just work/family management. Even participants without children felt expected to make work their only priority and to delay substantial investment in their personal lives.

[48-CSA] Spalter-Roth, Roberta M.; Kennelly, Ivy:

Parents on the Job Market: Resources and Strategies that Help Sociologists Attain Tenure-Track Jobs, , in: The American Sociologist 2006, 37, 4, winter, 29-49., 2006, ISSN: 0003-1232

INHALT: Do women & men who have children during graduate school have access to the same institutional resources as non-parents? In the face of two greedy institutions, the academy & parenthood (especially motherhood), do they employ the same sorts of strategies in their quest to attain tenure-track jobs, & are those strategies successful? In this study we use a longitudinal survey of sociology Ph.D.s to investigate the availability & use of three types of resources & strategies during graduate school, & find that they all have important effects on the chances of obtaining a tenure-track position at a research or doctoral university. We find that some institutional resources are not equally distributed in graduate school, with mother's least likely to obtain them, but are significant for attainment of tenure-track positions. Resource-based strategies, including presenting papers & publishing articles

while in graduate school, have a positive & significant effect on all groups' attainment of tenure-track positions. Family-based strategies such as child-spacing strategies are also significant; women who have children during graduate school have lower odds of immediately obtaining tenure-track jobs at research & doctoral universities, although access to resources & the ability to use these resources helps significantly.

[49-L] Stock-Homburg, Ruth; Bauer, Eva-Maria:

Work-Life-Balance im Topmanagement, in: Aus Politik und Zeitgeschichte : Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, 2007, H. 34, S. 25-32 (www.bpb.de/files/PDMW2R.pdf)

INHALT: "Die mangelnde Balance zwischen Beruf und Privatleben ist auch für Manager ein aktuelles Thema. Eine Studie der Technischen Universität Darmstadt beschäftigt sich mit den Risiken einer mangelnden Work-Life-Balance und zeigt auf, wie Manager diese bewältigen können." (Autorenreferat)

[50-L] Strehmel, Petra:

Karriereplanung mit Familie: eine Studie über Wissenschaftlerinnen mit Kindern, (Wissenschaftliche Reihe, Bd. 120), Bielefeld: Kleine 1999, 319 S., ISBN: 3-89370-314-4

INHALT: "In der empirischen Studie wird die Situation von Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern zwischen wissenschaftlicher Arbeit und Familie eingehend analysiert: Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit, die Arbeitszeitproblematik, Kinderbetreuungsarrangements, Erfahrungen mit KollegInnen und Vorgesetzten, damit verbundene Einstellungen, Belastungen und Bewältigungsstrategien sowie Konsequenzen für die persönliche Entwicklung und Karriereplanung der Frauen. Die empirischen Ergebnisse zeigen, unter welchen persönlichen, sozialen und strukturellen Voraussetzungen eine wissenschaftliche Karriere für Frauen mit Familie planbar wird, welche Strategien erfolgsversprechend sind, wann begonnene wissenschaftliche Karrieren von Frauen zu scheitern drohen und unter welchen Vorzeichen hochqualifizierte Frauen berufliche Ziele aufgeben bzw. auf eine Karriereplanung verzichten." Für die Untersuchung wurden 45 Wissenschaftlerinnen und Assistenzärztinnen an Münchner Hochschulen befragt. (Autorenreferat)

[51-CSA] Tripp, Aili Mari:

Combining Intercontinental Parenting and Research: Dilemmas and Strategies for Women, , in: Signs 2002, 27, 3, spring, 793-811., 2002, ISSN: 0097-9740

INHALT: This article focuses on women's dilemmas regarding temporary working/domestic arrangements with their partners, families, & academic departments. The author points to some current issues relating to how parenthood affects international research & outlines specific implications of such research for funding agencies, academics who evaluate the work of international scholars, university policymakers, & academic departments. Tradeoffs that are involved in such research are considered, & strategies employed by women in such situations are offered.

[52-CSA] van Anders, Sari M.:

Why the academic pipeline leaks: fewer men than women perceive barriers to becoming professors, , in: Sex Roles: A Journal of Research 2004, 51, 9/10, Nov, 511-521., 2004, ISSN: 0360-0025

INHALT: Women are underrepresented in the professoriate compared to men; this study was designed to examine whether systemic barriers associated with parenting discourage women from pursuing academic careers. Data from 468 female and male graduate students were collected through an online questionnaire. More men than women intend to pursue academic careers. Parenting and mobility issues - but not research or teaching issues - were more negatively associated with entering the professoriate for women than for men. However, women were not more interested in having children than men were. Results support the hypothesis that women self-select away from academia in response to

perceived systemic barriers related to parenthood. To ensure quality and equity in academia, universities should enact policy that addresses the realities of childbearing and childrearing women.

[53-L] Vedder, Günther (Hrsg.):

Familiengerechte Hochschule: Analysen, Konzepte, Perspektiven, Frankfurt am Main 2004, 309 S., ISBN: 3-9808894-0-8 (Standort: UB Clausthal-Zellerfeld(104)-2007B407; Graue Literatur)

INHALT: keine Angaben

[54-L] Vedder, Günther:

Wie familienorientiert sind deutsche Hochschulen?: Dilemmata und Paradoxien der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Elternschaft, in: Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 26/2004, H. 2, S. 102-123 (Standort: USB Köln(38)-EWA Z 2516; Kopie über den Literaturdienst erhältlich; www.ihf.bayern.de/dateien/beitraege/Beitr_Hochschul_2_2004.pdf)

INHALT: "Ein Forschungsprojekt an der Universität Trier beschäftigt sich seit drei Jahren mit der Familienorientierung deutscher Hochschulen. In diesem Rahmen wurde das bekannte Audit Beruf & Familie zum Audit Familiengerechte Hochschule weiterentwickelt und an zehn Standorten angewendet. Mit Hilfe dieses Diagnoseinstruments lassen sich die vielfältigen Vereinbarkeitsprobleme von Studium/Beruf und Elternschaft gut abbilden. Kleinere Konflikte können auf dieser Basis mit einfachen Verbesserungen schnell gelöst werden. Einige zentrale Dilemmata und Paradoxien verlangen hingegen nach einem kulturellen Wandel hin zu einem familienfreundlichen Lern- und Arbeitsklima. Das Audit Familiengerechte Hochschule bietet jenen Hochschulen Orientierung, die diesen Veränderungsprozess einleiten und längerfristig umsetzen möchten." (Autorenreferat)

[55-CSA] Wilson, Jennifer B.; Anderson, Donna M.; Morgan, Betsy L.:

Perceptions of Family-Friendly Policies: University versus Corporate Employees, in: Journal of Family and Economic Issues 2002, 23, 1, spring, 73-92., 2002, ISSN: 1058-0476

INHALT: This study adds to a growing literature examining the impact of family-friendly policies in a variety of industries by examining the differences between corporate & university employees in their subjective perceptions of work-family policies. Differences by gender & dependent care responsibility in these perceptions in the university sample are examined & compared to results that have been found in corporate settings. Data collected in a university setting was compared to similar data of 37 Business Week 1000 companies. The results show that the university sample employees were significantly more negative toward their workplace's work-family climate than were the corporate sample employees. In addition, significant gender & dependent care responsibility differences exist within the university sample.

[56-CSA] Winslow, Sarah E.; Jacobs, Jerry A.:

Overworked Faculty: Job Stresses and Family Demands, in: The Annals of the American Academy of Political and Social Science 2004, 596, 1, Nov, 104-129., 2004, ISSN: 0002-7162

INHALT: Do professors put in very long-workweeks solely out of a love of their work, or do expectations for teaching & publishing essentially require a sixty-hour workweek for the successful completion of the job? How do faculty members reconcile the demands of an academic career with the realities of family life? Drawing on a large national survey of postsecondary faculty conducted in 1998, the authors examine the length of the workweek by analyzing its relationship to faculty dissatisfaction with their workload. The authors find evidence that many professors are dissatisfied with their workload. Moreover, dissatisfaction increases among those working the longest hours. The data also indicate that very long hours on the job greatly contribute to research productivity. The very long hours demanded by faculty jobs thus pose a dilemma for parents who want to spend time with their children & their families. The authors conclude by suggesting that the challenge is to create a set of

expectations for academic employment that are compatible with responsible parenting in dual-career couples.

[57-CSA] Winslow, Sarah E.; Jacobs, Jerry A.:

The Academic Life Course, Time Pressures and Gender Inequality, , in: Community, Work & Family 2004, 7, 2, Aug, 143-161., 2004, ISSN: 1366-8803

INHALT: In this paper we examine time pressures facing faculty members in the US, especially assistant professors. We consider whether the strategy of sequencing life events, specifically 'tenure first, kids later', is a viable strategy for faculty today. We draw from the 1998 National Survey of Post-Secondary Faculty, which includes data on over 10,000 full-time professors in US universities. We examine the amount of time faculty work on a weekly basis. We then consider the ages of assistant professors. We also document the prevalence of dual-career marriages in academia. Next we document the patterns of parental responsibilities among assistant professors, & examine the impact of marital & parental status on time devoted to professional responsibilities. We also discuss the impact of time pressures on job satisfaction. This analysis is designed to highlight the challenges of designing more family-friendly professional positions without recreating or reinforcing gender disparities in earnings & professional status.

[58-CSA] Yoest, Charmaine Crouse:

Empowering Shakespeare's Sister: The Politics of Parental Leave, , in: Dissertation Abstracts International, A: The Humanities and Social Sciences 2004, 65, 4, Oct, 1529-A-1530-A., 2004, ISSN: 0419-4209

INHALT: Nearly alone among western industrialized nations, the United States does not provide, or mandate, paid maternity, parental or family leave. But, with the passage in California of the Paid Family Leave Act in 2002, this public policy is gaining more momentum in the American context as a policy proposal for alleviating the work-family stresses experienced by the increasing numbers of dual-career parents. However, the assertion that paid parental leave is an effective public policy is one that remains largely untested. This dissertation reports the findings of a nationwide study funded by the Alfred P. Sloan Foundation and the Bankard Fund of the University of Virginia, which investigated the nature, usage and effect of paid parental leave policies in academia utilizing two surveys of academic institutions and individual assistant professors. This study investigates the hypothesis that paid parental leave helps 'level the playing field' for professional women confronting work and family challenges. The academic setting presents a natural laboratory for studying paid leave policies, providing a lens through which to view the broader potential of parental leave. My analysis reveals new findings that speak to the larger debate of whether public policy related to female labor force participation should be shaped by a paradigm of equality or difference. First, paid leave does appear to be associated with some positive results for professional women through higher percentages of female faculty and higher promotion rates for women. But there is also a contradictory negative effect from an association with a depression of the female-male pay ratio. And, second, utilizing a paid leave policy appears to have negative effects on time spent on professional activities and to have no enduring effect on the gender differential associated with the greater amount of time women spend on childcare as well as a possible association with stigma. I contend that parental leave is 'difference in equality's clothes,' that the goals articulated for paid parental leave policies should be narrowly framed, and that optimism regarding the utilization of paid parental leave policies as a device for 'leveling the playing field' should be moderate and tempered with some concern for unintended consequences.

2 Geburtenverhalten und demographische Entwicklung

[59-L] Barlösius, Eva; Schiek, Daniela (Hrsg.):

Demographisierung des Gesellschaftlichen: Analysen und Debatten zur demographischen Zukunft Deutschlands, Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. 2007, 250 S., ISBN: 978-3-531-15094-9

INHALT: "Zukunftsfähigkeit - hört man allerorten - hänge zuvörderst von der demographischen Lage ab. Folglich wird immer seltener über die Gesellschaft und vom sozialen Wandel berichtet und stattdessen vermehrt über die Bevölkerung informiert und eine Umkehr der demographischen Entwicklung angemahnt. Oft werden auf diese Weise soziale Phänomene zu demographischen Fakten erklärt: die Demographisierung des Gesellschaftlichen. Dieser Band will den Prozessen der Demographisierung nachspüren und fragt explizit auch nach den Chancen des demographischen Wandels." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Eva Barlösius: Die Demographisierung des Gesellschaftlichen: Zur Bedeutung der Repräsentationspraxis (9-34); Susanne Lang: Die Kinder der Akademikerinnen: Familienplanung als eine Frage des Stils (37-41); Cordula Tutt: Das große Schrumpfen: Von Wohlstandsinseln und Verliererregionen (43-47); Christiane Hug-von Lieven: Kinderlosigkeit in Deutschland: Ein Problemaufriss aus ministerieller Perspektive (49-55); Ivar Cornelius: Wie viele Kinder haben Familien? Möglichkeiten und Grenzen der statistischen Erfassung (59-82); Michaela Kreyenfeld: Bildungsspezifische Unterschiede im Geburtenverhalten in Ost- und Westdeutschland (83-112); Christiane Lindecke: Erwerbsarbeit und Elternschaft: Das deutsche Modell im europäischen Vergleich (115-133); Michael Meuser: Vereinbarkeit von Beruf und Familie - ein Problem für Männer? Familien und Lebensverlaufsplanung bei Männern (135-150); Kathrin Dressel: Auf der Suche nach der gewonnenen Zeit: Neue Strategien bei der Lebens- und Familienplanung (153-163); Sebastian Schröder und Thomas Straubhaar: Demographische Entwicklung: Problem oder Phantom? (165-183); Martin Lengwiler: Vom Übervölkerungs- zum Überalterungsparadigma: Das Verhältnis zwischen Demographie und Bevölkerungspolitik in historischer Perspektive (187-204); Daniela Schiek: "Frauen wollen beides": Die Vereinbarkeitsdebatte als Symptom geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung (205-220); Stephan Beetz: Die Demographisierung ökonomischer, kultureller und sozialer Veränderungen am Beispiel des ländlichen Raums (221-246).

[60-L] Bernhard, Sarah; Kurz, Karin:

Familie und Arbeitsmarkt: eine Längsschnittstudie zum Einfluss beruflicher Unsicherheiten auf die Familienerweiterung, (IAB Discussion Paper : Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 10/2007), Nürnberg 2007, 40 S. (Graue Literatur; doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp1007.pdf)

INHALT: "In der Studie werden die Auswirkungen von Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt auf die Entscheidung für oder gegen ein zweites Kind bei Müttern und Vätern in Deutschland analysiert. Mit Daten des sozioökonomischen Panels werden Piecewise-constant-exponential-Modelle für die Entscheidung zum zweiten Kind geschätzt. Die Ergebnisse verweisen einerseits auf die weitgehende Verbreitung des Modells des männlichen Ernährers in Deutschland: So neigen höher gebildete Männer - von denen erwartet werden kann, dass sie auch ein höheres Einkommen realisieren können - eher dazu ihre Familie zu erweitern als weniger gebildete Männer. Außerdem entscheiden sich nicht-erwerbstätige oder teilzeitbeschäftigte Frauen eher für das zweite Kind als vollzeiterwerbstätige Frauen. Andererseits werden gewisse Auflösungstendenzen der traditionellen Rollenverteilung deutlich: Männer in unsicheren Beschäftigungspositionen sind nicht weniger geneigt, sich für ein zweites Kind zu entscheiden als Männer in beruflicher Sicherheit. Frauen schieben, wenn sie eine neue Stelle antreten, die Entscheidung für ein weiteres Kind zunächst auf. Frauen in befristeter Beschäftigung sind ebenfalls eher weniger geneigt, sich für ein zweites Kind zu entscheiden als unbefristet beschäftigte Mütter." (Autorenreferat)

[61-L] Borchardt, Anke; Stöbel-Richter, Yve:

Die Genese des Kinderwunsches bei Paaren: eine qualitative Studie, (Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, H. 114), Wiesbaden 2004, 128 S. (Graue Literatur; www.bib-demographie.de/cln_050/nn_750526/SharedDocs/Publikationen/DE/Download/Materialienbaende/114.html)

INHALT: Die Arbeit beschäftigt sich mit der Kinderwunschgenese von Paaren vor der Realisierung des Kinderwunsches. Unter der Annahme, dass der dyadischen Intention, einmal gemeinsame Kinder zu wollen, eine individuelle Intention zu Grunde liegt, werden individuelle Sichtweisen und Relevanzsysteme zur Kinderfrage und die dyadische Kinderwunschgenese beleuchtet. Weiterhin wird der Frage nachgegangen, welche Interaktionen innerhalb des dyadischen generativen Prozesses zwischen den Partnern stattfinden. Nach der Einleitung zur Thematik wird im zweiten Kapitel der Stellenwert der Thematik im gesamtgesellschaftlichen Kontext dargestellt. Im dritten Kapitel werden in einem Überblick theoretische Erklärungsansätze des generativen Verhaltens beschrieben. Um den historischen Wandel des Verständnisses des Gegenstandsbereiches zu illustrieren, werden dabei neben sozialpsychologischen Erklärungsansätzen auch Theorien und Modelle der Bevölkerungswissenschaften und Soziologie beschrieben. Im vierten Kapitel wird ein Überblick zum aktuellen Forschungsstand zur Kinderwunschthematik gegeben. Anhand einer kurzen exemplarischen Darstellung werden die Besonderheiten des Geburtenrückganges in den neuen Bundesländern im Zeitraum 1990-1995 veranschaulicht. Der Forschungsstand in den alten Bundesländern wird interpretativ zusammengefasst. Im fünften Kapitel wird das methodische Vorgehen der vorgestellten Untersuchung erläutert und der Untersuchungsablauf beschrieben. So erfolgt die Erhebung verbaler Daten anhand eines Leitfadenterviews mit sechs Paaren. Im sechsten Kapitel werden die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung in Form von individuellen und dyadischen Fallgeschichten sowie anhand eines geschlechtsspezifischen Fallvergleiches dargestellt. Im siebten Kapitel werden die Ergebnisse der Studie in Bezug zur aktuellen Forschungsliteratur diskutiert und Spezifika des generativen Prozesses der in der Studie untersuchten Personen und Paare mit allgemeinen-theoretischen Aspekten generativer Entscheidungsprozesse verknüpft. Weiterhin wird ein Ausblick auf sich aus der Arbeit ergebende Forschungsfragen gegeben und das methodische Vorgehen kritisch bewertet. (ICG2)

[62-L] Carl, Christine:

Gewollt kinderlose Frauen und Männer: psychologische Einflußfaktoren und Verlaufstypologien des generativen Verhaltens, (Psychosoziale Aspekte in der Medizin), Frankfurt am Main: Verl. f. Akad. Schriften 2001, 226 S., ISBN: 3-88864-331-7 (Standort: UuStB Köln(38)-12Y9663)

INHALT: "Obwohl in den letzten 30 Jahren in fast allen europäischen Ländern ein deutlicher Anstieg der Kinderlosigkeit verzeichnet wird, ist aus psychologischer Sicht - im Gegensatz zu Forschungsinitiativen aus dem angloamerikanischen Sprachraum sowie anderen Fachdisziplinen - generatives Verhalten als Entscheidung für ein Leben ohne Kinder bisher nur vereinzelt untersucht worden. Das vorliegende Buch beschreibt psychologische Einflussfaktoren des generativen Verhaltens gewollt kinderloser Frauen und Männer, den Verlauf dieser Entscheidung und deren Einbettung im Lebenslauf sowie die langfristige Verarbeitung eines Lebens ohne Kinder. Das Buch plädiert für ein prozessuales Verständnis von Kinderlosigkeit und zeigt, daß sich das Erleben von Kinderlosigkeit im Laufe des Lebens immer wieder verändern kann. Daraus ergeben sich gesellschaftliche und therapeutische Implikationen. Das Buch will zu einer Auflösung traditioneller Bewertungen gewollter Kinderlosigkeit und zu einer Normalisierung dieser Lebensform beitragen. Indem gravierende Forschungslücken geschlossen werden, bietet es ein fundiertes Wissen zum Verständnis von gewollter Kinderlosigkeit und Hinweise für beratende und therapeutische Tätigkeiten. Das Buch ist für psychologisch interessierte Leser/innen und für Praktikerinnen von großem Interesse." (Autorenreferat)

[63-L] Cornelius, Ivar:

Wie viele Kinder haben Familien?: Möglichkeiten und Grenzen der statistischen Erfassung, in: Eva Barlösius, Daniela Schiek (Hrsg.): Demographisierung des Gesellschaftlichen : Analysen und Debatten zur demographischen Zukunft Deutschlands, Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., 2007, S. 59-82, ISBN: 978-3-531-15094-9

INHALT: Der Verfasser schildert die Geburtenstatistik und den Mikrozensus als die maßgebende empirische Grundlage und Datenquelle für die wissenschaftliche Untersuchung des demographischen Wandels sowie die relevanten Auswertungsmethoden der Geburtenstatistik und der Haushalts- und Familienstatistik des Mikrozensus. Als wichtiger Grund wird in den aktuellen wissenschaftlichen Analysen immer wieder die mangelnde Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie in Deutschland benannt. Wenn diese verbessert werden soll, dann werden zunächst und zumeist ausschließlich Lösungen für Mütter gesucht. So wie die Statistik nur die Frauen befragt, um die Geburtenrate zu bestimmen, wird gleichfalls die Aufforderung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur an Frauen gerichtet. (ICG)

[64-L] Diefenbach, Heike:

Die Rationalität von Kinderwünschen und reproduktivem Verhalten: einige Anmerkungen zur konzeptionellen Weiterentwicklung des "value-of-children"-Modells, in: Anja Steinbach (Hrsg.): *Generatives Verhalten und Generationenbeziehungen* : Festschrift für Bernhard Nauck zum 60. Geburtstag, Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., 2005, S. 111-129, ISBN: 3-531-14412-X (Standort: USB Köln(38)-32A8879)

INHALT: Die Autorin setzt sich mit dem "Value-of-Children"-Ansatz (VOC) kritisch auseinander, welcher ihrer Meinung nach nur teilweise eine Erklärung für das reproduktive Verhalten liefern kann. Darüber hinaus sind die Möglichkeiten des VOC-Ansatzes bislang nicht ausgeschöpft worden, was in erster Linie auf die Wirkung verschiedener impliziter Prämissen zurückzuführen ist, die notwendigerweise eine Ausblendung von Rationalitätsaspekten des reproduktiven Verhaltens bedingen. Als Folge hiervon kann eine Kluft zwischen der durch den Forscher konstruierten Rationalität des reproduktiven Verhaltens und der Rationalität, der das reproduktive Verhalten der Akteure tatsächlich unterliegt, entstehen. Die Autorin arbeitet einige Prämissen, die der Modellierung zugrunde liegen, heraus und diskutiert diese anhand von empirischen Befunden, wobei sie auf Forschungsarbeiten aus Deutschland, den USA, Ägypten und Uganda verweist. Sie stellt ferner einige Überlegungen zur konzeptionellen Weiterentwicklung des VOC-Modells an, indem sie die Rolle der Kinder als Einstellungsobjekte hinterfragt, die Perspektive der Männer thematisiert und für eine stärkere Berücksichtigung des strategischen Einsatzes von Sexualität und Fertilität als Handlungsmöglichkeit plädiert. (ICI2)

[65-L] Duschek, Klaus-Jürgen; Wirth, Heike:

Kinderlosigkeit von Frauen im Spiegel des Mikrozensus: eine Kohortenanalyse der Mikrozensusen 1987 bis 2003, in: *Wirtschaft und Statistik*, 2005, H. 8, S. 800-820 (Standort: UB Bonn(5)-4Z50/35; USB Köln(38)-TXZ126; Kopie über den Literaturdienst erhältlich; www.destatis.de/download/d/wista/wista0805.pdf)

INHALT: "Obwohl seit längerem bekannt ist, dass die Kinderlosigkeit von Frauen - zumindest im früheren Bundesgebiet - zu einem relativ verbreiteten und zunehmend sozial verfestigten Verhaltensmuster geworden ist, genießt das Thema in der öffentlichen wie in der wissenschaftlichen Diskussion derzeit eine hohe Aufmerksamkeit. Im Zentrum des Interesses stehen dabei vor allem hoch qualifizierte Frauen mit einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, die im früheren Bundesgebiet überdurchschnittlich häufig kinderlos sind. Frauen mit höherer beruflicher Qualifikation verweilen nicht nur länger im Bildungssystem, sondern die hohen Bildungsinvestitionen gehen auch mit einer stärkeren Berufsorientierung einher. Zugleich können sich die Berufsetablierungsprozesse sehr langwierig gestalten. Das Zusammenwirken dieser Faktoren wird in der Regel als wesentliche Ursache dafür gesehen, dass hoch qualifizierte Frauen den Familiengründungsprozess in ein höheres Lebensalter verschieben und häufig kinderlos bleiben. Allerdings kann hieraus nicht generell auf einen positiven Zusammenhang zwischen Bildungsniveau, Berufsorientierung und Kinderlosigkeit geschlossen werden, was letztendlich bedeuten würde, dem Bildungsniveau und der Berufsorientierung von Frauen eine eigenständige Bedeutung als Erklärungsfaktor für Kinderlosigkeit zuzumessen. Vielmehr ist aus international vergleichenden Studien wie auch aus dem Vergleich zwischen dem Osten und dem Westen Deutschlands bekannt, dass soziokulturelle und infrastrukturelle Rahmenbe-

dingungen und ebenso die Arbeitsmarktbedingungen das Ausmaß der Kinderlosigkeit in einer Gesellschaft stärker beeinflussen als das Bildungsniveau von Frauen." (Autorenreferat)

[66-L] Eckhard, Jan:

Kinderlosigkeit durch Partnerschaftslosigkeit: der Wandel der Partnerschaftsbiographien und Zusammenhänge mit der Geburtenentwicklung, in: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft : Demographie, Jg. 31/2006, H. 1, S. 105-125 (Standort: UB Bonn(5)-Z77/240; USB Köln(38)-FHM XG02134; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Angesichts zunehmender Scheidungszahlen und einer wachsenden Zahl allein lebender Personen im Erwachsenenalter stellt sich die Frage, inwiefern die rückläufigen Geburtenziffern in Deutschland auch darauf zurückzuführen sind, dass die partnerschaftsbezogenen Voraussetzungen der Elternschaft immer weniger gegeben sind. Hierzu untersucht die Studie auf Basis des DJI-Familien surveys (3. Welle) zunächst die Partnerschaftsbiographien verschiedener westdeutscher Frauenjahrgänge. Festgestellt wird ein Trend, der von kontinuierlichen Paarbezügen wegführt zu einer Abfolge von kürzeren Paarbeziehungen. Anschließend wird der Frage nachgegangen, ob sich die Jahrgangsunterschiede der Geburtenzahlen auf diese partnerschaftsbiographischen Veränderungen zurückführen lassen. Dabei zeigt sich, dass sich die Jahrgangseffekte auf die im Alter von 30 Jahren erreichte Kinderzahl von Frauen bei Kontrolle für verschiedene partnerschaftsbiographische Merkmale angleichen. Insbesondere die zunehmende Verbreitung der Partnerschaftslosigkeit im mittleren Erwachsenenalter und die zeitliche Verkürzung der Paarbeziehungen durch eine gestiegene Trennungsfähigkeit müssen demnach als erklärungsrelevante Kontextbedingungen der rückläufigen Kinderzahlen erachtet werden." (Autorenreferat)

[67-L] Engstler, Heribert; Menning, Sonja:

Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik: Lebensformen, Familienstrukturen, wirtschaftliche Situation der Familien und familiendemographische Entwicklung in Deutschland, Berlin 2003, 265 S. (Standort: UuStB Köln(38)-20030106892; Graue Literatur; www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-24184-Gesamtbericht-Familie-im-Spiegelpdf.pdf)

INHALT: Die Verfasser konzentrieren sich in ihrem Bericht zur Situation der Familien in Deutschland auf sechs Themenbereiche: (1) Haushalts- und Familienformen und ausländische Familien in Deutschland; (2) Familiengründung und -entwicklung: Eheschließungen, Geburten, Adoptionen, Auszug der Kinder aus dem Elternhaus, Ehelösungen; (3) demographische Alterung der Bevölkerung in Deutschland und der Europäischen Union; (4) Familie und Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen, Erziehungsurlaub, Kindertagesbetreuung; (5) haushaltübergreifende familiäre Leistungen, institutionelle und informelle Unterstützung der Familien, Zeitverwendung und familiäre Arbeitsteilung; (6) materielle Situation der Familien: Einkommen, Vermögen, Schulden, Wohnsituation, Konsumausgaben. Mit Ausnahme des in Kapitel 5 behandelten Themenbereichs werden für alle Fragestellungen auch europäische Vergleichsdaten vorgelegt. (ICE)

[68-L] Ette, Andreas; Ruckdeschel, Kerstin:

Die Oma macht den Unterschied!: der Einfluss institutioneller und informeller Unterstützung für Eltern auf ihre weiteren Kinderwünsche, in: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft : Demographie, Jg. 32/2007, H. 1/2, S. 51-72 (Standort: UB Bonn(5)-Z77/240; USB Köln(38)-FHM XG02134; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Die familienpolitische Diskussion der vergangenen Jahre in Deutschland ist davon geprägt, die Verfügbarkeit der öffentlichen Kinderbetreuung für Kleinkinder zu erhöhen. Die Politik verbindet mit den neuen Leistungen u. a. das Ziel, die Entscheidung für Kinder zu erleichtern. Empirische Untersuchungen für einen direkten Zusammenhang zwischen der Verfügbarkeit einer Kinderbetreuung und dem Kinderwunsch kommen allerdings zu widersprüchlichen Ergebnissen. Konzeptionelle Probleme der vorliegenden Arbeiten aufgreifend, werden insbesondere die Bedeutung und der Ein-

fluss sozialer Netzwerke untersucht. Die zentrale Annahme des Beitrags geht davon aus, dass die Verfügbarkeit von sozialem Kapital - und damit die Möglichkeit, auf zeitliche, finanzielle und emotionale Ressourcen zurückgreifen zu können - einen positiven Einfluss auf den Wunsch nach weiteren Kindern hat. Der Beitrag zeigt, dass die Verfügbarkeit einer Kinderbetreuung einen positiven Einfluss auf den Kinderwunsch hat. Dabei kommt dem eigenen sozialen Netzwerk - und hier vor allem den Großeltern - im Vergleich zu institutionellen Hilfen, die größere Bedeutung für die weitere Familienplanung zu. Andererseits zeigen die Ergebnisse auch, dass öffentliche Kinderbetreuung als Ergänzung oder Ersatz zu informeller Betreuung jungen Familien bei der Verwirklichung ihrer Lebensziele helfen kann." (Autorenreferat)

[69-L] Fahey, Tony:

Fertility patterns and aspirations in Europe, in: Jens Alber, Wolfgang Merkel (Hrsg.): WZB-Jahrbuch 2005 : Europas Osterweiterung: Das Ende der Vertiefung?, Berlin: Ed. Sigma, 2006, S. 35-55, ISBN: 3-89404-005-X

INHALT: "Der Beitrag wirft ein Licht auf diese Frage, indem er die erwünschte und realisierte Kinderzahl europäischer Frauen verschiedener Alters- und Bildungsstufen miteinander vergleicht. Sein erstes Ergebnis ist, dass alte und neue Mitgliedsländer keine klar konturierten Gruppen darstellen, sondern sich durch ein hohes Maß an nationaler Vielfalt auszeichnen. Aus deutscher Sicht ist bemerkenswert, dass der Anteil von Frauen, die keine Kinder wollen, dreimal so hoch ist wie im europäischen Durchschnitt und dass Deutschland und Österreich die beiden einzigen Unionsländer sind, in denen selbst die erwünschte Idealzahl der Kinder unter dem zur Bestandssicherung erforderlichen Niveau bleibt. Im übrigen Europa wünschen sich auch die Frauen jüngerer Jahrgänge eine Kinderzahl, die den Fortbestand der aktuellen Bevölkerungsgröße gewährleisten würde. Das Bildungsniveau hat auf die erwünschte Zahl der Kinder keinen Einfluss, wohl aber auf die Realisierung des Kinderwunsches, denn die Lücke zwischen gewünschter und realisierter Kinderzahl ist unter europäischen Frauen mit höherer Bildung besonders groß. Eine erfolgreiche Bevölkerungspolitik müsste demnach gerade in der Gruppe der Höhergebildeten für verbesserte Realisierungschancen sorgen. Insofern besteht eine Spannung zwischen der Familienpolitik, die bei höher gebildeten Besserverdienern ansetzen müsste, um wirksam zu werden, und der Sozialpolitik, deren Erfolg sich traditionell an der Umverteilung von oben nach unten bemisst. West-Ost-Unterschiede werden sichtbar, wenn der Autor die gewünschte und realisierte Kinderzahl der am Ende des Familienzyklus stehenden Frauen miteinander vergleicht. Unter höher gebildeten Frauen überwiegt in alten wie in neuen Mitgliedsländern der Anteil derjenigen, die ihre ursprünglich erhoffte Kinderzahl nicht erreichten. Bei den Frauen mit geringer formaler Bildung ist im Westen ebenfalls der Anteil derjenigen höher, die ihre ideale Familiengröße nicht realisierten, während in den neuen Mitgliedsländern sowie insbesondere in den drei Kandidatenländern Rumänien, Bulgarien und Türkei der Anteil derjenigen überwiegt, die mehr Kinder bekommen als beabsichtigt. Entscheidend ist hier offenbar der Wohlstand eines Landes. In ärmeren Ländern haben Frauen mit geringer Bildung meist mehr Kinder als geplant, während in reicheren Ländern alle Bildungsschichten, insbesondere aber die höher gebildeten Gruppen, die gewünschte Kinderzahl oft unterbieten." (Autorenreferat)

[70-L] Feldhaus, Michael:

Zur Erhebung proximaler Determinanten von Fertilität im Rahmen einer Panelbefragung, in: Friedrich W. Busch, Rosemarie Nave-Herz (Hrsg.): Familie und Gesellschaft : Beiträge zur Familienforschung, Oldenburg: Bibliotheks- u. Informationssystem d. Univ. Oldenburg, 2005, S. 237-256, ISBN: 3-8142-0960-5 (Standort: UB Bonn(5)-2005/7847)

INHALT: "Die sozialwissenschaftliche Forschung des generativen Verhaltens, definiert als das individuelle Handeln und Verhalten im Rahmen der Nachwuchsreproduktion, hat in den letzten Jahrzehnten starke Schwerpunktverlagerungen erfahren. Sie ist von den traditionell vorherrschenden makrotheoretischen Entwürfen und Analysen auf einen mikrofundierte und mikroanalytisch ausgerichteten Forschungsansatz des generativen Verhaltens umgeschwenkt (vgl. Brüderl et al. 2003). Obgleich die Erforschung des generativen Verhaltens in den letzten Jahrzehnten erhebliche theoretische und empirische Fortschritte erzielen, ist der Zusammenhang von situativen Rahmenbedingungen und psycho-

sozialen Dispositionen auf der einen Seite und die Ausbildung und Umsetzung eines Kinderwunsches auf der anderen Seite noch nicht gänzlich geklärt. Dieses "Vermittelnde", die situativen Rahmenbedingungen einerseits und das generative Verhalten andererseits, methodisch und empirisch adäquater zu erfassen, ist die Aufgabe der so genannten proximalen Faktoren generativen Verhaltens. Hierzu zählen Fragen zur sexuellen Aktivität, zur Verhütungspraktik, zu Schwangerschaftsabbrüchen und neuerdings auch Fragen zur modernen Reproduktionsmedizin sowie zur pränatalen Diagnostik usw. Obgleich es innerhalb der internationalen Demographie aufgrund der Erforschung globaler Prozesse zur Weltbevölkerung, zur gesundheitlichen Entwicklung usw., ein großes Interesse an diesen Faktoren und deren Erhebung gibt, scheint dieser Bereich in gängigen deutschsprachigen Untersuchungen zur Erklärung des generativen Verhaltens nur ansatzweise berücksichtigt. Gerade von diesen Variablen sind aber weitere theoretische und empirische Erkenntnisfortschritte zu erwarten, wie im Folgenden dargelegt werden soll. Im Folgenden werden zunächst die proximalen Faktoren und ihre Zielsetzungen genauer beschrieben, wobei auch die Vorteile für ihre Erhebung eruiert werden (2.). Anschließend sollen die methodischen Probleme angesprochen werden, die sich gerade für eine Panelbefragung aus der Erhebung derartiger Fragestellungen ergeben können. So ist geplant, diese Variablen in das neu gestartete Beziehungs- und Familienentwicklungs-Panel (Pairfam) zu integrieren." (Textauszug)

[71-L] Habich, Roland; Berger-Schmitt, Regina:

Familienbildung und Kinderwunsch in Deutschland: Familie, Wohlstand, Beruf, Selbstverwirklichung: Einstellungsmuster und -profile zur Konkurrenz von Lebensbereichen, (Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, H. 82f), Wiesbaden 1998, 125, 73 S. (Standort: UuStB Köln(38)-980106360; Graue Literatur)

INHALT: Die Studie basiert auf Daten, die im Rahmen eines international angelegten Projektes zur quantitativen Ermittlung relevanter Mikrodaten zu den Themen Familienbildung und Kinderwunsch in der Bundesrepublik Deutschland erhoben wurden. Im ersten der in drei Teile gegliederten Studie wird ein Überblick über den Stand der Forschung zu diesem Thema gegeben. Der zweite Teil der Studie geht darauf ein, inwieweit die unterschiedlichen nationalen Mentalitäten im europäischen Vergleich im Hinblick auf den Lebensbereich Familie und Kinder empirisch feststellbar sind. Im dritten Teil werden die zentralen Ergebnisse und Befunde der empirischen Analysen dokumentiert. Von besonderem Interesse ist dabei, welche unterschiedlichen Einstellungen gegenüber Familie, Kindern und Beruf Frauen in West- und in Ostdeutschland haben. (prh)

[72-L] Hager, Mariella:

Kinderwunschlos glücklich?: gewollt kinderlose Akademikerinnen ; eine qualitative empirische Studie zu Lebenssituation und Zukunftsplanung österreichischer Akademikerinnen, (Feldforschung, Bd. 2), Wien: Lit Verl. 2006, 193 S., ISBN: 3-8258-9580-7 (Standort: SLUB Dresden(14)-MS3050H144)

INHALT: "Vorbei sind die Zeiten, als Kinderkriegen das 'Normalste' auf der Welt war! Die Soziologin Mariella Hager geht in zahlreichen Gesprächen den Ursachen dieser Entwicklung nach und gibt einen detaillierten Einblick in das Alltagsleben kinderloser Akademikerinnen. Mariella Hager zeigt neue Wege aus der Vergreisung unserer Gesellschaft auf, dabei nimmt sie die Gesellschaft und Politik in die Pflicht, verdeutlicht aber auch, wo Familienpolitik an ihre Grenzen stößt. In vorliegender Arbeit möchte sie aufzeigen, wie die Entscheidung gegen eigene Kinder bei Akademikerinnen zustande kommt, wann sie getroffen wird und was die Gründe für diesen Entschluss sind. Weiters folgt eine intensive Auseinandersetzung mit der Lebenssituation gewollt kinderloser Akademikerinnen, der Zufriedenheit damit und mit den Plänen, die die Frauen für die Zukunft und das Leben im Alter haben. Schließlich soll darauf eingegangen werden, was zu einer Einstellungsänderung, das heißt zu einem Kinderwunsch führen könnte. Um der Überalterung in der Gesellschaft entgegen zu wirken sind geburtenfördernde Maßnahmen dringend notwendig. Mögliche Ansätze und unabdingbare Voraussetzungen dafür werden ausführlich aufgezeigt und diskutiert." (Textauszug)

[73-L] Hoem, Jan M.; Neyer, Gerda; Andersson, Gunnar:

Education and childlessness: the relationship between educational field, educational level, and childlessness among Swedish women born in 1955-59, in: Demographic Research, Vol. 14/2006, Art. 15, S. 331-380 (www.demographic-research.org/volumes/vol14/15/14-15.pdf)

INHALT: "In this paper the author's extend the concept of educational attainment to cover the field of education taken in addition to the conventional level of education attained. Their empirical investigation uses register records containing childbearing and educational histories of an entire cohort of women born in Sweden (about a quarter-million individuals). This allows the author's to operate with a high number of educational field-and-level combinations (some sixty in all). It turns out that the field of education serves as an indicator of a woman's potential reproductive behaviour better than the mere level attained. The author's discover that in each field permanent childlessness increases some with the educational level, but that the field itself is the more important. In general, the author's find that women educated for jobs in teaching and health care are in a class of their own, with much lower permanent childlessness at each educational level than in any other major grouping. Women educated in arts and humanities or for religious occupations have unusually high fractions permanently childless. The author's results cast doubt on the assumption that higher education per se must result in higher childlessness. In their opinion, several factors intrinsic and extrinsic to an educational system (such as its flexibility, its gender structure, and the manner in which education is hooked up to the labour market) may influence the relationship between education and childlessness, and the author's would not expect a simple, unidirectional relationship." (author's abstract)

[74-L] Höhn, Charlotte; Ette, Andreas; Ruckdeschel, Kerstin:

Kinderwünsche in Deutschland: Konsequenzen für eine nachhaltige Familienpolitik, Stuttgart 2006, 85 S., ISBN: 3-922934-99-4 (Graue Literatur; www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Kinderwunsch.pdf)

INHALT: Bei der Klage über die niedrigen Geburtenzahlen in Deutschland bleibt meistens unerwähnt, ob sich die Menschen überhaupt Kinder wünschen. Dabei entscheiden sich in Deutschland mittlerweile fast jeder vierte Mann und jede siebte Frau grundsätzlich für ein Leben ohne Kinder. Vor diesem Hintergrund beleuchtet die Studie die Ausgestaltung und Konsequenzen für eine nachhaltige Familienpolitik. Die Ausführungen beruhen in erster Linie auf den Daten einer repräsentativen Studie von 2005, dem "Generations and Gender Survey". Rund 10000 Menschen, darunter etwa 5500 Personen im Alter zwischen 20 und 49 werden zu ihrer Lebenssituation, zu ihren Vorstellungen von Familie und Ehe und dazu befragt, was (weitere) Kinder in ihrem Leben verändern würden und welche Erwartungen sie an die Familienpolitik haben. Die Umfrage zeigt, dass es immer noch die Frauen sind, die die stärksten Einschränkungen durch Kinder erfahren. Das gilt nicht nur für ihren persönlichen Freiraum, sondern im Hinblick auf ihre finanzielle Unabhängigkeit und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Schließlich wünschen sich fast alle UntersuchungsteilnehmerInnen unabhängig von ihrer Kinderzahl ein weniger starres Arbeitszeitkorsett. Das geringe Ansehen, das Familien nach Ansicht der Befragten haben, tut ein übriges, um viele Kinderwünsche gar nicht erst entstehen zu lassen oder die Gründung von Mehr-Kinder-Familien zu erschweren. Die Konsequenzen für die Familienpolitik sind eindeutig: Nötig ist mehr Gleichberechtigung, eine stärkere Unterstützung für unterschiedliche Lebensentwürfe und eine Flexibilisierung des Zeitmanagements für Familien. Dabei wird ebenfalls deutlich, dass es keine einzelne Leistung gibt, die allen (potentiellen) Eltern hilft; vielmehr brauchen unterschiedliche Zielgruppen eine spezifische Mischung aus finanzieller Unterstützung, besseren Betreuungsmöglichkeiten und flexiblerer Zeiteinteilung. (ICG2)

[75-L] Kattinger, Stefanie:

Die Kinderfrage in Deutschland: Gründe für den Realisierungsaufschub vorhandener Kinderwünsche bei hoch qualifizierten Frauen, Saarbrücken: VDM Verl. Dr. Müller 2007, VI, 127, A-305 S., ISBN: 978-3-8364-0265-1 (Standort: UB Passau(739)-52/MS 1900 K19)

INHALT: "Deutschlands hoch Qualifizierten fehlt es an Kindern. Dieses Problem ist bekannt und aktuell - über die Ursachen wird viel spekuliert. Welche subjektiven Gründe gibt es aber für Frauen, sich Ih-

ren Kinderwunsch (noch) nicht zu erfüllen? Und welche Bedingungen könnten sie bei der Realisierung unterstützen? Diesen Fragen geht die Autorin Stefanie Kattinger in ihrer explorativen Forschungsarbeit nach. Deren Grundlage bilden theoretische Überlegungen aus der Humankapitaltheorie, der 'Value of Children' - Theorie und der Vermutung, dass die Vielzahl der Fürs und Widers bei den Frauen zu struktureller Überforderung führt, die einer bewussten Entscheidung zur Erfüllung ihrer Kinderwünsche entgegensteht. Die Interviews mit berufstätigen Akademikerinnen zeigen, wie vielschichtig sich die Hindernisse gestalten, die für die Verzögerung von Schwangerschaften verantwortlich sind und dass der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten alleine die Situation nicht nachhaltig verbessern kann." (Autorenreferat).

[76-F] Keim, Sylvia (Bearbeitung); Berger, Peter A., Prof.Dr. (Betreuung):

Der Einfluss persönlicher Beziehungen auf die Entscheidung zur Elternschaft. Eine qualitative Studie über den Einfluss von Verwandtschafts- und Peer-Netzwerken auf die Familiengründung

INHALT: In dieser Studie werden Individuen in ihrer Einbettung in ein Netzwerk persönlicher Beziehungen betrachtet. Dabei soll untersucht werden, auf welche Weise persönliche Beziehungen die Vorstellungen und Intentionen junger Erwachsener hinsichtlich einer Familiengründung beeinflussen. Datengrundlage bilden 35 qualitative Interviews mit jungen Erwachsenen im Alter von 27 bis 34 Jahren aus einer westdeutschen Stadt sowie 25 Interviews mit ihren Partnern, engen Freunden und Müttern.

ART: *BEGINN:* 2004-04 *ENDE:* 2008-06 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* keine Angabe

INSTITUTION: Universität Rostock, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Institut für Soziologie und Demographie Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie, Makrosoziologie (18051 Rostock); Max-Planck-Institut für demografische Forschung (Konrad-Zuse-Str. 1, 18057 Rostock)

KONTAKT: Bearbeiterin (e-mail: keim@demogr.mpg.de)

[77-CSA] Kemkes-Grottenthaler, Ariane:

Postponing or Rejecting Parenthood? Results of a Survey among Female Academic Professionals,

in: Journal of Biosocial Science 2003, 35, 2, Apr, 213-226., 2003, ISSN: 0021-9320

INHALT: The current surge in childlessness is often seen as an alternative lifestyle amidst growing pluralism & individualism. The results of this study indicate that several subgroups of childless women need to be differentiated: those who actively decide to forgo children in favor of other life pursuits & those who merely defer the decision. Both have accumulated a high degree of human capital in their education or career-building paths. Thus, the increase of a woman's time invested in education or career formation takes its toll on the time available for childrearing. A survey performed among female academics (N=193) brought to light that among childless women, many merely mean to postpone motherhood until their career prospects are established. Differences between those who outwardly reject motherhood & those who defer the decision can be seen in a variety of job- & career-related aspects. However, due to misconceptions about fertility, many of those who merely intended to postpone children may inevitably end up 'involuntarily childless'. As this trend is most likely to increase in the near future, the resolution of this conflict will be an important milestone in the development of modern industrialized countries. As can be seen from this survey, financial benefits will not induce women to enter into motherhood. Rather, societal & infrastructural changes have to be brought about in order to induce women to enter into motherhood.

[78-L] Kemkes-Grottenthaler, Ariane:

Determinanten des Kinderwunsches bei jungen Studierenden: eine Pilotstudie mit explorativem Charakter, in: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft : Demographie, Jg. 29/2004, H. 2, S. 193-218 (Standort: UB Bonn(5)-Z77/240; USB Köln(38)-FHM XG02134; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Gerade für angehende Akademiker, die mit einer der längsten Ausbildungsphasen belastet sind, bedeutet die Familiengründung einen gravierenden Einschnitt in ihre Lebensplanung. Mittels eines standardisierten Fragebogens wurden 404 Studierende im Alter von 18 bis 29 Jahren (197 Männer, 207 Frauen) zu ihrem derzeitigen Kinderwunsch befragt. In Anlehnung an die Leipziger Studie zur Kinderwunschmotivation wurden die vier Skalen 'emotionale Stabilisierung und Sinnfindung', 'persönliche Einschränkungen und Probleme', 'soziale Anerkennung und Identitätsbildung' sowie 'unzureichende materielle und finanzielle Unterstützung' integriert. Die Umfrage erbrachte, dass generell drei Gruppen zu unterscheiden sind: Diejenigen, die sich Kinder wünschen (74,5%), diejenigen, die keinen Kinderwunsch verspüren (7,7%) und diejenigen, die noch unentschlossen sind (17,8%). Während die vorliegenden Ergebnisse nach wie vor den großen Stellenwert von Kindern unterstreichen, zeigt sich, dass eine Vielzahl von Determinanten die Intensität und Ausprägung des Kinderwunsches beeinflussen. Frauen wiesen generell einen höheren Kinderwunsch auf, ebenso jüngere Befragte. Darüber hinaus waren Herkunftsfamilie und elterliches Vorbild bei der Kinderwunschgenese von Bedeutung. Insgesamt zeichneten sich Studierende ohne bestehenden Kinderwunsch durch einen größeren Unabhängigkeitsdrang aus, während noch unentschiedene Personen vor allem durch Zukunftspessimismus geprägt schienen." (Autorenreferat)

[79-L] Khalatbari, Parviz:

Die weibliche Emanzipation und der Prozess der Wandlung der generativen Verhaltensweise, in: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft : Demographie, Jg. 32/2007, H. 1/2, S. 11-34 (Standort: UB Bonn(5)-Z77/240; USB Köln(38)-FHM XG02134; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Seit mehr als 100 Jahren beobachten wir einen kontinuierlichen Rückgang der Fertilität in den europäischen Ländern. Dieses Phänomen wurde immer wieder als 'das Bevölkerungsproblem' Europas bezeichnet. Dabei handelt es sich um einen historisch-logischen Prozess. Die industrielle Revolution des 18. und 19. Jahrhunderts in Europa war eine tiefe Zäsur in der Geschichte der Menschheit. Sie hat allmählich die Beschaffenheit unserer Welt von Grund auf verändert. Auch die demographischen Konsequenzen der industriellen Revolution waren im wahrsten Sinne des Wortes revolutionär. Sie hat den traditionellen Typen der Reproduktion die Grundlage entzogen. Die Reproduktion tritt in eine Transitionsphase ein, die bis heute noch nicht abgeschlossen ist. Im Zuge der ökonomischen, gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Wandlungen und Entwicklungen wurde seit dem Ende des 18. Jahrhunderts das traditionelle und unkontrollierbare Sterblichkeitsregime allmählich überholt. Die Sterblichkeit wurde zunehmend kontrollierbar. Dank der Kontrollierbarkeit der Sterblichkeit wird zum ersten Mal in der Geschichte die Erhaltung der Art mit geringem demographischen Aufwand gewährleistet. Eine die Fertilität fördernde traditionelle generative Verhaltensweise, die tausende von Jahren die hohe Sterblichkeit kompensierte und arterhaltend wirkte, erwies sich nun als überflüssig. Sie musste durch eine neue und eher die Fertilität beschränkende generative Verhaltensweise ersetzt werden. Die Hauptvoraussetzung für diese radikale demographische Umwandlung war die umfassende Befreiung der Frauen von jenen wirtschaftlichen, gesetzlichen, sozialen, religiösen und sexuellen Fesseln, die sie tausende Jahre unterdrückten, diskriminierten und zu härtestem Gattungsdienst verurteilten. Zwischen dem Prozess der weiblichen Emanzipation (sowohl die Gleichberechtigung als auch die Durchsetzung der weiblichen Werte in der Gesellschaft) und der Formierung und Entwicklung der modernen generativen Verhaltensweise besteht offensichtlich ein untrennbarer Zusammenhang, der trotz aller wissenschaftlichen Fortschritte der letzten Jahre eher vernachlässigt worden ist." (Autorenreferat)

[80-L] Klaus, Daniela; Suckow, Jana:

Der Wert von Kindern und sein langer Schatten: eine kritische Würdigung der VOC-Forschung, in: Anja Steinbach (Hrsg.): Generatives Verhalten und Generationenbeziehungen : Festschrift für Bernhard Nauck zum 60. Geburtstag, Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., 2005, S. 85-109, ISBN: 3-531-14412-X (Standort: USB Köln(38)-32A8879)

INHALT: Das Ziel des klassischen "Value-of-Children"-Ansatzes (VOC) war es, die bestehenden interkulturellen Fertilitätsunterschiede zu erklären, obwohl die individuelle Kinderzahl nur einen Aspekt des generativen Verhaltens abbildet. Mit der von Bernhard Nauck vorgenommenen Neukonzeptuali-

sierung des VOC-Ansatzes wird dem Wert von Kindern nicht nur eine bislang fehlende theoretische Grundlage gegeben, sondern auch der Erklärungsanspruch auf die Ausgestaltung intergenerativer Beziehungen ausgeweitet. Die Weiterentwicklung der VOC-Idee schafft somit einen konzeptionellen Bezugsrahmen, innerhalb dessen Fertilität und intergenerative Beziehungen in einen gemeinsamen Zusammenhang gestellt werden können. In den intergenerativen Beziehungen der späten Familienphase wird den Autorinnen zufolge der "lange Schatten" der Werte von Kindern sichtbar, denn es zeigt sich nur langfristig für Eltern, inwieweit die Erwartungen an ihre Kinder - die zu ihrer Geburt geführt haben - auch tatsächlich erfüllt werden. Die Autorinnen überprüfen ihre Annahmen über die Werte von Kindern und die Erfüllung von Erziehungsstrategien in Form intergenerativer Beziehungen anhand einer kulturvergleichenden Analyse von deutschen und türkischen Müttern. Sie stellen fest, dass sich der Wert, der Kindern in den beiden unterschiedlichen Ländern zugeschrieben wird, sowohl auf die Erziehungsstrategien als auch auf die tatsächlichen Eltern-Kind-Beziehungen auswirkt. (ICI2)

[81-L] Klein, Thomas; Eckhard, Jan:

Bildungsbezogene Unterschiede des Kinderwunsches und des generativen Verhaltens: eine kritische Analyse der Opportunitätskostenhypothese, in: Anja Steinbach (Hrsg.): Generatives Verhalten und Generationenbeziehungen : Festschrift für Bernhard Nauck zum 60. Geburtstag, Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., 2005, S. 151-174, ISBN: 3-531-14412-X (Standort: USB Köln(38)-32A8879)

INHALT: Die Autoren gehen der Frage nach, warum die Fertilität in Deutschland kontinuierlich sinkt, obwohl die Kinderwünsche von Frauen und Männern auf hohem Niveau konstant bleiben. Sie analysieren erstmals das meist nur unter Bezug auf objektive Faktoren untersuchte familienökonomische Handlungsmodell des generativen Verhaltens unter Einbeziehung von subjektiven Einstellungen, Orientierungen und Motiven. Sie überprüfen auf der Grundlage von Paneldaten aus den Erhebungen des Familiensurveys von 1988, 1994 und 2000, ob sich die mit objektiven Faktoren - insbesondere des Bildungsniveaus - assoziierten Beweggründe auf der subjektiven Seite wieder finden lassen und tatsächlich für das generative Verhalten entscheidend sind. Sie stellen zunächst fest, dass sich die bekannten Zusammenhänge zwischen dem Bildungsniveau der Frau und der Familiengründungsrate bzw. der Kinderlosigkeit auch im Familiensurvey widerspiegeln. Des Weiteren wird festgestellt, dass die Wahrnehmung beruflicher Opportunitätskosten sich nicht signifikant zwischen den einzelnen Bildungsgruppen unterscheidet. Jedoch unterscheiden sich die Bildungsgruppen hinsichtlich der Einschätzung des Nutzens, den sie durch Kinder erlangen können. Diese Befunde weisen den Autoren zufolge darauf hin, dass die Auswirkungen familienpolitischer Maßnahmen zur Reduzierung der Opportunitätskosten auf die Familiengründungsbereitschaft oftmals überschätzt werden. (ICI2)

[82-L] Knijn, Trudie; Ostner, Ilona; Schmitt, Christoph:

Männer und (ihre) Kinder: Einstellungen zur Elternschaft im Ländervergleich, in: Frank Lettke, Andreas Lange (Hrsg.): Generationen und Familien : Analysen - Konzepte - gesellschaftliche Spannungsfelder, Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2007, S. 189-222, ISBN: 978-3-518-29411-6

INHALT: Quantitative und qualitative Daten zu männlicher Kinderlosigkeit und zum männlichen Kinderwunsch im internationalen Vergleich werden vorgestellt. Es handelt sich um Sekundäranalysen von Eurobarometer-Daten, von Daten aus dem "International Social Survey Programme (ISSP)" und der "European Values Study" sowie von 51 Interviews mit britischen, deutschen und schwedischen Paaren. Die Daten zeigen, dass viele Männer keine Kinder oder nur ein Kind wollen. Frauen wünschen sich im Durchschnitt mehr Kinder, als dies Männer tun. Die Geburtenrate eines Landes stellt einen Kompromiss zwischen männlichem und weiblichem Kinderwunsch dar. Die männlichen Einstellungen zur Vaterschaft und zum Vatersein können mit dem Begriff der "Ambivalenz" beschrieben werden: Das Konzept betont die Zweideutigkeit und Konflikthaftigkeit, die in modernen Gesellschaften mit dem Elternsein verbunden sind. (GB)

[83-L] Konietzka, Dirk; Kreyenfeld, Michaela (Hrsg.):

Ein Leben ohne Kinder: Kinderlosigkeit in Deutschland, Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. 2007, 429 S., ISBN: 978-3-531-14933-2

INHALT: "In fast allen europäischen Ländern sind die Anteile kinderlos bleibender Männer und Frauen in den letzten Jahrzehnten gestiegen. Deutschland nimmt in dieser Hinsicht eine Spitzenposition ein. Die Medien haben das Thema in jüngster Zeit für sich entdeckt; dort ist Kinderlosigkeit immer stärker in den Brennpunkt der Diskussionen um die 'Krise' der Familie, den demografischen Wandel, den Umbau des Sozialstaats und eine gerechte Verteilung der Kosten der gesellschaftlichen Alterung gerückt. Der überwältigenden sozialpolitischen und medialen Aufmerksamkeit steht jedoch ein Mangel an Fakten gegenüber. Ausmaß und Ursachen der Kinderlosigkeit in Deutschland sind bislang nur unzureichend empirisch untersucht worden. Die in diesem Band versammelten Beiträge leisten eine Bestandsaufnahme eines Phänomens, die über moralische Schuldzuweisungen, mediale Kampagnen und kurzschlüssige Lösungsvorschläge weit hinausgeht. Sie zeigen das Ausmaß, die sozialen Hintergründe und die Folgen von Kinderlosigkeit in Deutschland und im internationalen Vergleich auf. Damit bieten sie dem Leser einen fundierten Einblick in die unterschiedlichen Ausprägungen und Dimensionen eines zentralen Phänomens des gegenwärtigen demografischen Wandels." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Michaela Kreyenfeld und Dirk Konietzka: Die Analyse von Kinderlosigkeit in Deutschland: Dimensionen - Daten - Probleme (11-41); Jürgen Dorbritz und Kerstin Ruckdeschel: Kinderlosigkeit in Deutschland - Ein europäischer Sonderweg? Daten, Trends und Gründe (45-81); Katja Köppen, Magali Mazuy und Laurent Toulemon: Kinderlosigkeit in Frankreich (83-104); Gerda Neyer, Jan M. Hoem und Gunnar Andersson: Kinderlosigkeit, Bildungsrichtung und Bildungsniveau. Ergebnisse einer Untersuchung schwedischer Frauen der Geburtsjahrgänge 1955-59 (105-134); Hildegard Schaeper: Familiengründung von Hochschulabsolventinnen. Eine empirische Untersuchung verschiedener Examenskohorten (137-166); Heike Wirth: Kinderlosigkeit von hochqualifizierten Frauen und Männern im Paarkontext - Eine Folge von Bildungshomogamie? (167-199); Michael Stegmann und Tatjana Mika: Kinderlosigkeit, Kindererziehung und Erwerbstätigkeitsmuster von Frauen in der Bundesrepublik und der DDR und ihre Auswirkung auf das Alterseinkommen (201-241); Jan H. Marbach und Angelika Tölke: Frauen, Männer und Familie: Lebensorientierung, Kinderwunsch und Vaterrolle (245-274); Jan Eckhard und Thomas Klein: Die Motivation zur Elternschaft. Unterschiede zwischen Männern und Frauen (275-294); Mandy Boehnke: Hochschulbildung und Kinderlosigkeit: Deutsch-deutsche Unterschiede (295-315); Laura Bernardi und Sylvia Keim: Anfang dreißig und noch kinderlos? Lebenswege und Familienmodelle berufstätiger Frauen aus Ost- und Westdeutschland (317-334); Heike Kahlert: Die Kinderfrage und der halbierte Wandel in den Geschlechterverhältnissen (337-363); Torsten Schröder: Geplante Kinderlosigkeit? Ein lebensverlaufstheoretisches Entscheidungsmodell (365-399); Günter Burkart: Eine Kultur des Zweifels: Kinderlosigkeit und die Zukunft der Familie (401-423).

[84-L] Kreyenfeld, Michaela:

Fertility decisions in the FRG and GDR: an analysis with data from the German Fertility and Family Survey, (MPIDR Working Paper, 2004-008), Rostock 2004, 45 S. (Graue Literatur; www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2004-008.pdf)

INHALT: Die Verfasserin vergleicht Familienpolitik und generatives Verhalten in der ehemaligen DDR und der Bundesrepublik Deutschland. Beide Gesellschaften unterschieden sich unter anderem ganz besonders in der Arbeitsmarktintegration von Frauen. Durch die Gegenüberstellung der Geburtenentwicklung in diesen beiden Gesellschaften soll gezeigt werden, wie sich Bildung und Beschäftigung auf generatives Verhalten auswirkt, und zwar unter gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern (im Fall der ehemaligen DDR) oder beeinträchtigen (im Fall der Bundesrepublik). Die Daten stammen aus dem deutschen Fertility and Family Survey 1992. Während für alle Geburten Daten der deskriptiven Statistik vorgelegt werden, wird die multivariate Ereignisanalyse auf die Erstgeburten beschränkt. (ICEÜbers)

[85-L] Land Nordrhein-Westfalen Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration (Hrsg.): **Demografischer Wandel: die Stadt, die Frauen und die Zukunft**, Düsseldorf 2006, 532 S. (Graue Literatur; www.mgffi.nrw.de/pdf/frauen/handbuch-demografischer-wandel-2007.pdf)

INHALT: Kompetente Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft und Praxis haben sich in diesem Handbuch in interessanten, vielschichtigen und höchst unterschiedlichen Beiträgen mit der Frage auseinandergesetzt, welche geschlechtsspezifischen Auswirkungen vom demografischen Wandel zu erwarten sind, und welche Anforderungen sich daraus für uns heute ergeben. Inhaltsverzeichnis: Rita Süßmuth: Frauen heute und morgen - ein Blick in die Zukunft. Zur politischen Perspektive (19-26); Margot Käbmann: Ethische Perspektiven beim Blick auf den demografischen Wandel (27-32); Barbara Zibell: Geschlechterverhältnisse im demografischen Wandel. Chancen und Risiken für die soziale Integration in Stadt und Region (33-50); Juliane Roloff: Das Alter ist weiblich - Geschlechteraspekte des demografischen Wandels in Deutschland (51-64); Diana Auth, Barbara Holland-Cunz: Alarmismus und Aktionismus. Diskurs und Politik zum demografischen Wandel in Deutschland (65-78); Andreas Mittrowann, Kerstin Schmidt, Carsten Große Starmann: Fit für den Wandel: Bertelsmann Stiftung startet Schulungsprogramm für kommunale Entscheider (79-82); Elisabeth Beck-Gernsheim: Was gibt's Neues vom Kinderwunsch? (87-102); Bernhard Nauck: Der individuelle und kollektive Nutzen von Kindern (103-116); Franz Xaver Kaufmann: Wie Familien zu helfen wäre (117-124); Barbara Thiessen: "Spiel nicht mit den Schmuttelkindern" - Demografie und sozialer Ausschluss (125-136); Uta Meier-Gräwe: Chacun à son gout - neue Esskulturen. Wird die Frau als Ernährerin ausdienen? (137-148); Ministerium für Generationen, Familien, Frauen und Integration NRW: Die Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen zu Familienzentren. Das Landesprojekt in Nordrhein-Westfalen (149-152); Rainer Möller: Das Familien-Projekt der Stadt Dortmund (153-157); Jutta Allmendinger, Kathrin Dressel, Christian Ebner: Zum Verhältnis von Demografie, Qualifikation und Frauenerwerbstätigkeit (161-172); Gerhard Bosch: Gleichberechtigung - Voraussetzung der Bewältigung der demografischen Entwicklung (173-186); Ute Klammer: Der demografische Wandel als Herausforderung für die Gestaltung einer lebensbegleitenden Sozialpolitik (187-202); Christiane Schiersmann, Carola Iller: Lebenslauforientierung als Herausforderung für die Gestaltung beruflicher Weiterbildung für Frauen (203-212); Sybille Stöbe-Blossey: Chancen auf dem Arbeitsmarkt - lokale Infrastruktur für Kinderbetreuung (213-224); Gabriele A. Hantschel: Demografischer Wandel - Good Practices in Deutschland noch Mangelware - gerade für Frauen im Beruf! (225-230); Angela Josephs-Olesch: Zukunftsorientierte Personalpolitik in mittelständischen Unternehmen (231-234); Angelika Kirstein: Arbeitsmarkt und Kinderbetreuung. Eine Herausforderung für die Gesellschaft (235-238); Ursula Neumann: Der "Verbund für Unternehmen und Familie e.V." (239-242); Bärbel Pätzold: Kinderbetreuung per Mausclick. Das Projekt "www.kinderbetreuung-owl.de" (243-245); Hans Bertram: Generationenkonflikt oder Generationensolidarität? (249-254); Francois Höpflinger: Frauen und Generationenbeziehungen in der zweiten Lebenshälfte (255-268); Margherita Zander: Migrantinnen in der Generationenperspektive (269-286); Wassilios Fthenakis: Vaterschaft in Deutschland - die sanfte Revolution in der Familie (287-298); Cornelia Kricheldorf: Zwischen Sorgebeziehungen und Selbstverwirklichung - Facetten und Potentiale des bürgerschaftlichen Engagements älterer Frauen (299-312); Ingeborg Heinze: Vorsorge im und für das Alter. Was Sie schon immer regeln sollten: Testament, Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung (313-314); Stadt Aachen: Vorstellung des Fachbereichs Wohnen. Die Kontaktstelle "Neue Wohnformen" (315-318); Judith Kropp, Sandra Wiegeler: Wohnen für Hilfe. Wohnpartnerschaften zwischen Alt und Jung - eine Chance für den Generationenaustausch (319-322); Karin Jurczyk: Wie wird eine Kommune familiengerecht? Bedarfe und Ansatzpunkte (327-342); Susanne Tatje: Zukunft Stadt - demografische Planung als Chance für Frauen (343-350); Kerstin Dörhöfer: "Die Frau an ihren Herd, zu ihren Kindern"? Formen und Folgen der Wohnarchitektur im 20. Jahrhundert (351-368); Ruth Becker: Frauenwohnprojekte - eine Alternative für das Wohnen in Zeiten demografischen Wandels? (369-384); Christine Bauhardt: Stadtentwicklung und Verkehrspolitik. Ergebnisse und Perspektiven feministischer Verkehrsforschung und -kritik (385-398); Margarete Zimmermann: Christine de Pizans - Stadt der Frauen (1405) - eine geschlechterpolitische Utopie für das 21. Jahrhundert? (399-414); Silvana Richter: W.I.R. e.V. Wohnen Innovativ Realisieren - Verein für generationsübergreifendes Wohnen in Dortmund (415-418); Gisela Humpert: Infrastrukturentwicklung und Stadtentwicklung. Transferaspekte der Genderbegleitung am Beispiel der Großprojekte Zollverein, Essen und PHOENIX, Dortmund (419-424); Maria Böhmer: Integrationspolitische Herausforderungen des demografischen Wandels (429-434); Bettina Heinrich: Multiethnizität in der Stadt - sieben Thesen (435-450); Marianne Krüger-Potratz: Ge-

schlechter Aspekte bei Migration und Integration. Ergebnisse interkultureller Ethnizitäts- und Genderforschung (451-468); Jutta Brückner: "Migrantinnen und Migranten - die Krise der männlichen Identität". Eine Polemik (469-480); Rita Viehoff: Die Sehnsucht nach Ebene II. Brücken schlagen zu neuen Dialogen (481-488); Dorothee Frings: Rechtliche Aspekte einer gesellschaftlichen Teilhabe für Migrantinnen (489-504); Patricia Latorre Pallares, Olga Zitzelsberger: Selbstorganisationen von Migrantinnen - unterschätzte Ressource für eine gleichberechtigte Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft (505-514); Susanne Fischer: Die Entwicklung eines geschlechtergerechten Integrationskonzeptes der Stadt Gelsenkirchen (515-522); Claudia Quirrenbach: Integrationskonzept Gelsenkirchen. Daten und Projekte (523-526); Erika Theißen: Das Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V., Köln (527-532); Kreis Mettmann: ProMMI - Pro(jekt) Mädchen mit Migrationshintergrund in Ausbildung (533-537); Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration: Vorstellung des Integrationsbeirat des Landes Nordrhein-Westfalen (538-540).

[86-L] Lettke, Frank; Lange, Andreas (Hrsg.):

Generationen und Familien: Analysen - Konzepte - gesellschaftliche Spannungsfelder, (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1811), Frankfurt am Main: Suhrkamp 2007, 399 S., ISBN: 978-3-518-29411-6

INHALT: "Von der Krise der Familie und dem demographischen Ende des Generationenvertrags ist alenthalben die Rede. Dieser Band unternimmt die längst fällige Bestandsaufnahme der Forschung und ergänzt dabei den Diskurs über Familien und Generationen in der Gegenwartsgesellschaft in theoretischer und empirisch-konzeptueller Hinsicht. Die Beiträge zielen nicht nur auf die Soziologie und angrenzende Disziplinen, sondern explizit auch auf die Politik und auf öffentlich geführte Debatten, etwa zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Gestaltung und Regulation von Generationenbeziehungen. Der Band bietet eine vielfältige und offene, zugleich aber auch unaufgeregtenüchterne Analyse der Lebenskontexte und -realitäten heutiger Generationen." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Andreas Lange und Frank Lettke: Schrumpfung, Erweiterung, Diversität. Konzepte zur Analyse von Familie und Generationen (14-43); Martin Kohli: Von der Gesellschaftsgeschichte zur Familie. Was leistet das Konzept der Generationen? (47-68); Ludwig Liegle: Weltgesellschaft als Erwartungshorizont für Generationenlernen und Generationenpolitik (69-95); Frank Lettke: Vererbungsabsichten in unterschiedlichen Familienformen. Ein Beitrag zur Institutionalisierung generationaler Kontinuität (96-129); Karl Pillemer und Katrin Müller-Johnson: Generationenambivalenzen. Ein neuer Zugang zur Erforschung familialer Generationenbeziehungen (130-157); Wolfgang Lauterbach: Partner ja, Single nein, oder umgekehrt? Wege der sozialen Verselbständigung und die Dauer von Partnerschaften bis ins frühe Erwachsenenalter (161-188); Trudie Knijn, Ilona Ostner und Christoph Schmitt: Männer und (ihre) Kinder. Einstellungen zur Elternschaft im Ländervergleich (189-222); Andreas Lange und Peggy Szymenderski: Arbeiten ohne Ende? Neue Entwicklungen im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familientätigkeit (223-248); Amelie Burkhardt, Brigitte Rockstroh und Karl Studer: Generationenbeziehungen aus der Perspektive klinischer Forschung. Ambivalenzen als Deutungsmuster und Forschungskonstrukt (249-269); Matthias Grundmann und Dieter Hoffmeister: Ambivalente Kriegskindheiten. Eine soziologische Analyseperspektive (270-296); Max Wingen: Der Beitrag der Familien zur Zukunftssicherung unserer Gesellschaft (299-311); Franz-Xaver Kaufmann: Zum Verhältnis von Makrosoziologie und Mikrosoziologie der Familie in mehrbenenanalytischer Perspektive (312-335); Lothar Krappmann: Sozialpolitik für Kinder und Kinderrechte (336-353); Michael-Sebastian Honig: Kann der Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung das Vereinbarkeitsproblem lösen? Rückfragen an den familienpolitischen Konsens (354-377); Alois Hahn: Familienutopien (378-385).

[87-L] Nickel, Horst; Quaiser-Pohl, Claudia (Hrsg.):

Junge Eltern im kulturellen Wandel: Untersuchungen zur Familiengründung im internationalen Vergleich, (Materialien), Weinheim: Juventa Verl. 2001, 343 S., ISBN: 3-7799-1421-2 (Standort: USB Köln(38)-28A1052)

INHALT: "Familie und Elternschaft waren in den letzten Jahrzehnten tiefgreifenden Veränderungen unterworfen. Dabei handelt es sich um Auswirkungen eines grundlegenden Wandels menschlicher Le-

bensformen und Wertvorstellungen. In welcher Weise haben sich die Einstellungen und das Verhalten junger Eltern verändert, wie bewältigen sie die Herausforderungen, die sich mit der Geburt eines ersten und weiterer Kinder stellen, und wie beeinflussen bestimmte Erfahrungen ihren Kinderwunsch und somit ihr generatives Verhalten? Seit Ende der achtziger Jahre geht eine Forschergruppe diesen Fragen in einem breit angelegten kulturvergleichenden Projekt nach. Um die engen Wechselbeziehungen zwischen dem Erleben und Verhalten von Eltern und den soziokulturellen Veränderungsprozessen angemessen erfassen zu können, wurden die Untersuchungen als Vergleichsstudie in verschiedenen Ländern Europas, Asiens und Nordamerikas durchgeführt. Die dargestellten Ergebnisse belegen - neben kulturübergreifenden Gemeinsamkeiten und länderspezifischen Besonderheiten - sogar zwischen sozial-kulturell so ähnlichen Ländern wie Deutschland und Österreich auffällige Unterschiede." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Horst Nickel, Jürgen Vetter und Claudia Quaiser-Pohl: Junge Eltern als Gegenstand kulturvergleichender Untersuchungen Grundlagen und Konzeption eines ökopyschologischen Forschungsprojekts (13-33); Claudia Quaiser-Pohl und Horst Nickel: Die Veränderung familialer Strukturen als Folge des gesellschaftlichen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland (35-48); Klaus Udo Ettrich: Familie und Elternschaft in den neuen Bundesländern (49-59); Harald Werneck und Brigitte Rollett: Sozialer Wandel und Familienentwicklung in Österreich (61-72); Claudia Quaiser-Pohl und Myong-Suk Yang: Der Umbruch einer alten Kultur in der Republik Korea (Südkorea) und seine Auswirkungen auf Elternschaft und Familie (73-87); Horst Nickel, Annette Böttcher und Alexandra Klüglic: Ökologie und Familienentwicklung in Georgia/USA (89-97); Klaus Udo Ettrich und Mageda Anwer Karim: Die kulturelle und soziale Situation der Familie in der Jemenitischen Arabischen Republik (Südjemen) (99-106); Horst Nickel, Hendrikje-Beatrice Grant und Jürgen Vetter: Rollenauffassungen, Einstellungen, persönliche Zufriedenheit und soziales Umfeld von Erst- und Mehrfacheltern in der Bundesrepublik Deutschland (107-121); Brigitte Rollett und Harald Werneck: Einstellungen, Rollenverhalten und Berufstätigkeit bei Erst-, Zweit- und Dritteln in Österreich (123-136); Claudia Quaiser-Pohl, Jürgen Vetter & Myong-Suk Yang: Rolleneinstellungen und eheliche Zufriedenheit bei Erst- und Zweiteln in der Republik Korea (137-147); Horst Nickel, Angela M. Trudell und Alexandra Klüglic: Rollenkonzepte, kindbezogene Einstellungen und partnerschaftliche Zufriedenheit von Erst- und Mehrfachmüttern in Georgia/USA (149-157); Harald Werneck, Horst Nickel, Brigitte Rollett und Claudia Quaiser-Pohl: Wert von Kindern und Belastung durch Kinder im Erleben junger Eltern in Deutschland, Österreich und Südkorea (159-171); Klaus Udo Ettrich, Mageda Anwer Karim und Heike Krauß: Rollenverhalten und partnerschaftliche Zufriedenheit junger Eltern in Ost-Deutschland und der Jemenitischen Arabischen Republik (Südjemen) (173-182); Horst Nickel, Annette Böttcher, Angela M. Trudell und Jürgen Vetter: Einstellungen, Mutterrolle und Berufstätigkeit werdender Erst- und Zweitmütter in Deutschland, Georgia/USA und Südkorea im Vergleich (183-202); Horst Nickel, Claudia Quaiser-Pohl, Brigitte Rollett und Harald Werneck: Bedeutung von Herkunftsfamilie und mütterlicher Berufstätigkeit für die partnerschaftliche Zufriedenheit in Deutschland, Österreich, Südkorea und Georgia/USA (203-217); Claudia Quaiser-Pohl und Horst Nickel: Der Übergang zur Elternschaft: Krise oder Herausforderung? (219-230); Horst Nickel und Hendrikje-Beatrice Grant: Erfolgreiche und problematische Bewältigungsmuster deutscher Eltern und ihre Auswirkung auf das generative Verhalten (231-243); Klaus Udo Ettrich und Christine Ettrich: Soziale Unterstützung beim Übergang zur Elternschaft in Ostdeutschland (245-253); Brigitte Rollett und Harald Werneck: Die Bewältigung des Übergangs zur Elternschaft durch Mütter und Väter in Österreich (255-261); Claudia Quaiser-Pohl und Myong-Suk Yang: Die Lebenssituation koreanischer und deutscher Paare bei der Geburt ihres ersten und zweiten Kindes (263-276); Claudia Quaiser-Pohl, Horst Nickel und Brigitte Rollett: Die Anpassung an die Situation mit dem Kind in Deutschland, Österreich und Südkorea im Vergleich (277-288); Horst Nickel: Übereinstimmungen und Unterschiede im Erleben und Verhalten junger Eltern verschiedener Länder (289-299); Claudia Quaiser-Pohl: Deutsche Eltern im interkulturellen Vergleich (301-310); Horst Nickel und Claudia Quaiser-Pohl: Junge Eltern im Kulturvergleich: Schlussfolgerungen für Prävention und Intervention (311-317).

[88-L] Rost, Harald:

Kinder - Wunsch und Wirklichkeit, in: Zeitschrift für Familienforschung : Beiträge zu Haushalt, Verwandtschaft und Lebenslauf, Jg. 17/2005, H. 1, S. 8-20 (Standort: USB Köln(38)-Z3070; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Seit dem starken Fertilitätsrückgang Ende der 1960er Jahre zählt Deutschland zu den Ländern mit der niedrigsten Geburtenziffer in Europa. Die niedrigen Geburtenraten stehen scheinbar im

Widerspruch zu dem hohen Stellenwert, den die Familie bei jungen Menschen immer noch genießt und auch zu der gewünschten Kinderzahl, wie sie in verschiedenen Studien ermittelt wurde. Mittels Daten einer Längsschnittstudie vergleicht dieser Beitrag anhand einer Eheschließungskohorte von 1988/89 aus den alten Bundesländern den ursprünglichen Kinderwunsch zu Ehebeginn und die erreichte Kinderzahl nach 15 Jahren Ehe." (Autorenreferat)

[89-L] Rupp, Marina:

Kinderlosigkeit in stabilen Ehen, in: Zeitschrift für Familienforschung : Beiträge zu Haushalt, Verwandtschaft und Lebenslauf, Jg. 17/2005, H. 1, S. 22-40 (Standort: USB Köln(38)-Z3070; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Eheschließungen erfolgen meist mit dem Wunsch zur Familiengründung. Dennoch bleiben langfristig gesehen immer mehr Ehen kinderlos. Eine Analyse kinderloser Ehepaare, die nach 16 Jahren Ehe am Ende der Fertilitätsphase stehen, zeigt, dass die Mehrheit von ihnen sich nicht bewusst gegen Kinder entschieden hat. Vielmehr prägen das Hinausschieben und das Ausbleiben der positiven Entscheidung die Entwicklung, welche manche nachträglich bedauern. Ein Vergleich mit Elternpaaren macht sichtbar, dass den Paaren, die keine Kinder bekommen haben, die Hürden in vielen Bereichen - darunter auch das berufliche Engagement - (etwas) höher erschienen und sie weniger Gratifikationen von der Elternschaft erwarteten. Dass selbst in dieser spezifischen Gruppe der Kinderlosen in langfristig stabilen Ehen eine Binnendifferenzierung angebracht ist, belegt die Verlaufsbetrachtung: Unterschiedliche Wege in die Kinderlosigkeit resultieren aus unterschiedlichen Motivationslagen und führen zu verschiedenen Bewältigungsmustern. So ist ein Teil der ungewollt Kinderlosen durchaus mit seinem Lebensverlauf zufrieden, während manche bedauern, die Weichen nicht anders gestellt zu haben." (Autorenreferat)

[90-L] Scharein, Manfred; Unger, Rainer:

Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen: die Aussagekraft empirischer Daten zur Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen, in: BiB-Mitteilungen : Informationen aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung beim Statistischen Bundesamt, Jg. 26/2005, Nr. 2, S. 6-13

INHALT: "Aussagen zur Zahl der Akademikerinnen in Deutschland, die kinderlos bleiben, beruhen oftmals auf unterschiedlichen Erhebungen und kommen auch meist zu unterschiedlichen Resultaten. Wie hoch Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen ausfällt, steht jedoch zusätzlich in engem Zusammenhang mit der Definition von 'akademisch' und der betrachteten Altersgruppe der Frauen. Zu den prominentesten Daten gehören der Mikrozensus (MZ) des Statistischen Bundesamtes und das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Vergangene Schätzungen des Anteils kinderloser Akademikerinnen basierend auf diesen Daten beziffern diesen auf ca. 40 Prozent (MZ) bzw. ca. 25 Prozent (SOEP). Während der Mikrozensus auf sehr hohen Fallzahlen beruht (es handelt sich um eine 1 Prozent- Stichprobe bundesdeutscher Haushalte), hat er deutliche Schwächen bei biografischen Ereignissen wie Geburten. Das Sozio-oekonomische Panel hat zwar eine deutlich kleinere Fallzahl, kann jedoch Geburten im Lebenslauf zu den befragten Frauen zuordnen und dadurch das 'tatsächliche' Geburtenverhalten abbilden. In diesem Beitrag werden die Anteilsschätzungen kinderloser Akademikerinnen an Hand der Daten des Mikrozensus und des Sozio-oekonomischen Panels ermittelt und verglichen. Dabei wird aufgezeigt, dass die in den beiden Erhebungen bislang ermittelten Anteile kinderloser Akademikerinnen relativ nahe beieinander liegen, falls die Heterogenität der Gruppe der Akademikerinnen berücksichtigt wird sowie die gleichen Altersjahre betrachtet werden." (Autorenreferat)

[91-L] Schmitt, Christian; Winkelmann, Ulrike:

Wer bleibt kinderlos?: was sozialstrukturelle Daten über Kinderlosigkeit bei Frauen und Männern verraten, in: Feministische Studien : Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, Jg. 23/2005, H. 1, S. 9-23 (Standort: USB Köln(38)-M XG05803; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Bei Analysen über die Ursachen der zur Zeit besonders mit Blick auf den demografischen Wandel und die Alterung der Gesellschaft diskutierten Kinderlosigkeit richtet sich der Fokus vornehmlich auf Frauen. Insbesondere unter den höher gebildeten Frauen wird ein wesentlicher Anteil an Kinderlosen ausgemacht: 40% der Akademikerinnen blieben bisher kinderlos. Der Beitrag untersucht hierbei, welche sozialstrukturellen Bedingungen Kinderlosigkeit charakterisieren und ob dabei unterschiedliche Zusammenhänge bei Frauen und Männern zum Tragen kommen. Die referierten empirischen Ergebnisse zu den Zusammenhängen der Kinderlosigkeit von Frauen und Männern, Bildungsniveau und Partnerschaft basieren auf Auswertungen des Sozio-ökonomischen Panels 2003 (SOEP). Im Vergleich zu Frauen gibt ein höherer Anteil von Männern an, kinderlos zu sein. Jenseits des 45. Lebensjahres ist eine erstmalige Vaterschaft wie Mutterschaft ein seltenes Ereignis. Unter den jüngeren Geburtskohorten wird der Übergang zur Erstelternschaft immer länger aufgeschoben. Während es Beiträge der Familienpolitik gibt, die den Kinderwunsch unterstützen könnten, z.B. den Ausbau des Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen oder flexiblere Arbeitsverhältnisse, entzieht sich andererseits ein wichtiger Ursachenkomplex der steigenden Kinderlosigkeit: In den jüngeren Kohorten lebt ein wesentlicher Anteil an Kinderlosen, die ihre fertile Phase abgeschlossen haben, längerfristig alleine oder in kurzfristigen und wechselnden Partnerschaften. Es bedarf außerdem weiterer Forschung zu der Frage, in welchem Maße ein Wandel im Bindungsverhalten für die Zunahme des Anteils an dauerhaft kinderlosen Frauen und Männern verantwortlich ist. (ICH)

[92-L] Schmitt, Christian:

Familiengründung und Erwerbstätigkeit im Lebenslauf, in: Aus Politik und Zeitgeschichte : Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, 2007, H. 7, S. 3-8
(www.bpb.de/files/MBXE3Y.pdf; www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/fachinformationen/servicepublikationen/sofid/Fachbeitraege/Familien_2007-2.pdf)

INHALT: "Der Beitrag beleuchtet die enge zeitliche Koppelung von Familiengründungsphase und Erwerb im Lebenslauf sowie die Konsequenzen für das Geburtenverhalten. Näher betrachtet wird hierbei die Bedeutung traditioneller Geschlechterrollen sowie deren Reproduktion durch sozialstaatliche Institutionen." (Autorenreferat)

[93-L] Schmitt, Christian:

Kinderlosigkeit bei Männern: geschlechtsspezifische Determinanten ausbleibender Elternschaft, in: Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft, 2004, H. 4, S. 18-43

INHALT: "Dieser Beitrag liefert auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) repräsentative Daten zu kinderlosen Männern und zur sozialstrukturellen Komposition dieser Gruppe. Um geschlechtsspezifische Charakteristika der Kinderlosigkeit besser erfassen zu können, werden kinderlose Männer den Frauen gegenübergestellt. Untersucht werden das Timing der Elternschaft bzw. die Dauer der Kinderlosigkeit im Lebenslauf sowie die Entwicklung des Anteils der Kinderlosen in verschiedenen Geburtskohorten. Unter den Männern gibt ein größerer Anteil an, kinderlos zu sein als unter den Frauen. Männer realisieren - im Gegensatz zu Frauen - eine Familiengründung häufig erst vor dem Hintergrund einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit. Jenseits des 45. Lebensjahres stellt der Übergang zur Vaterschaft aber eine Ausnahme dar. In der Kohortenfolge wird eine Vaterschaft immer länger aufgeschoben. Ebenso nimmt der Anteil der dauerhaft kinderlosen Männer zu. Zwischen den kinderlosen Männern und Frauen bestehen deutliche Unterschiede hinsichtlich Bildung, Einkommen und Erwerbsstatus sowie hinsichtlich regionaler Charakteristika. Der in den Neuen Bundesländern ehemals relativ niedrige Anteil an kinderlosen Männern scheint sich unter den Jüngeren dem hohen westdeutschen Niveau anzugleichen." (Autorenreferat)

[94-L] Schwarz, Karl:

Zur Problematik von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit als Mittel zur Förderung des Kinderwunsches, in: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft : Demographie, Jg. 32/2007, H. 1/2, S. 35-50 (Standort: UB Bonn(5)-Z77/240; USB Köln(38)-FHM XG02134; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Schon seit mehr als 30 Jahren besteht ein Geburtendefizit, das - ohne hohe Zuwanderung - eine mit der Zeit steigende Bevölkerungsabnahme hervorrufen müsste. In wachsendem Maße wird daher eine pronatalistische Bevölkerungspolitik gefordert. Sie soll die Nachteile beseitigen, die dadurch entstehen, dass - auf die denkbar kürzeste Formel gebracht - Kinder Geld und geldwerte Zeit kosten. Oder - humaner ausgedrückt -, dass man heute nicht mehr erwarten dürfte, dass der Beitrag von Eltern zum Humanvermögen umsonst, und noch dazu auf Kosten der Frau, zu haben sei. Die Demographen haben daher wenig Erfolg, wenn sie meinen, die Heranwachsenden müssten doch Lust auf wenigstens ein Kind haben und auch noch einige zu mehr als zwei Kindern ermutigen können. Vor mehr als 100 Jahren konnte man noch sagen, wer keine Kinder hat, muss im Alter und bei Krankheit sehen, was aus ihm wird, heute haben wir ausgeklügelte Sozialversicherungssysteme, von denen sogar diejenigen profitieren, die nur wenig oder gar nichts hineingezahlt haben. Als Rezept wird nunmehr auch für Deutschland empfohlen, Kindererziehung weitgehend Institutionen zu überlassen, die das mit ausgebildeten Kräften ja viel besser können sollen als die Mütter derjenigen, die heute als Erwachsene darüber entscheiden. Damit ist Bevölkerungs- und Familienpolitik unversehens und wohl auch gewollt - Frauenpolitik geworden, die sich vor allem diejenigen leisten können, die als gut Verdienende die Kindererziehung an Haushaltshilfen und Kindermädchen abgeben. Dass es daneben Frauen gibt, die wenig verdienen oder keinen Arbeitsplatz finden und für verlängertes Erziehungsgeld auch bereit wären, ihre Kinder in der Familie großzuziehen, wird dabei leicht vergessen. Leicht vergessen wird oft auch, dass institutionelle Kindererziehung sehr teuer ist und es unter den Ländern, die als Vorbild dienen, so gut wie keines mehr mit Kinderzahlen über dem Reproduktionsminimum gibt. Wer aus der neuerdings propagierten Familienpolitik eine für die Bevölkerungsentwicklung ausreichende Zunahme der Kinderzahlen erwartet, wird daher voraussichtlich enttäuscht werden; denn hierzu wäre neben einer radikalen Verminderung der Kinderlosigkeit auch eine größere Bereitschaft zu mehr als zwei Kindern erforderlich. Das ist vor 1990 noch nicht einmal in der früheren DDR gelungen, und schon gar nicht mehr von einer Bevölkerung zu erwarten, von der die heute um 30-Jährigen meinen, Kinder zu haben, sei keine Voraussetzung für ein erfülltes Leben." (Autorenreferat)

[95-L] Schwiter, Karin:

"Ich hätte gerne Kinder. Aber es muss passen.": wie junge Erwachsene über ihre Zukunft und übers Kinderkriegen sprechen, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 25/2007, H. 3/4, S. 85-97 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Die aktuellen Diskussionen um den Geburtenrückgang und die damit zusammenhängende Alterung und Schrumpfung der Gesellschaft sind gekennzeichnet durch zwei charakteristische Merkmale: Erstens wird die geringe Kinderzahl pro Frau meist unhinterfragt als ein Problem betrachtet. Und zweitens fokussieren sowohl die Suche nach Ursachen der 'Problematik' als auch die vorgeschlagenen Gegenmaßnahmen einseitig auf die Frauen. Die viel zitierte deutsche (ehemalige) Tageschausprecherin Eva Herman (2006) beispielsweise lokalisiert die Schuld für die niedrige Geburtenrate generell in der Emanzipation der Frau und Herwig Birg (2006: 147) fordert unter anderem eine 'Priorität für Mütter bei Stellenbesetzungen durch Frauen'. Das erstarkte Interesse von Wissenschaft, Öffentlichkeit und Politik an den Frauen als vermeintlichen Schlüsselfiguren des Problems führt dazu, dass Männer wie auch Geschlechter- und Gleichstellungsfragen aus dem Blickfeld verschwinden. Die Geschlechterforschung hat wiederholt auf diese Tendenz hingewiesen und mit ihren Beiträgen bis dahin vernachlässigte Geschlechteraspekte in die Diskussion eingebracht (siehe jüngst z.B. Roggenkamp 2006; Berger/ Kahlert 2006). In diesem Artikel möchte die Verfasserin einen spezifischen Aspekt der Debatte um den Geburtenrückgang aufnehmen und versuchen, damit einen Beitrag zu einem geschlechtersensiblen Verständnis des demografischen Wandels zu leisten. Ihr Fokus richtet sich dabei auf die jungen Erwachsenen. Im Zentrum steht die Frage, wie das Kinderhaben von jenen Personen diskutiert wird, von denen wir erwarten, dass sie in den nächsten Jahren Kinder kriegen. Wie tritt die Kinderfrage in ihren Lebensentwürfen auf? Auf welche Normen und Leitbilder zu Elternschaft und Familiengründung nehmen sie Bezug? Welche Diskurse übers Kinderkriegen zeigen sich in ihren Erzählungen? Bevor die Verfasserin zur Beantwortung dieser Fragen komme (Kapitel 4), situiert sie im folgenden Abschnitt ihre eigene Arbeit im Kontext der Lebensplanungsforschung (Kapitel 2) und stellt die empirische Basis ihrer Analyse vor (Kapitel 3). Im letzten Abschnitt ver-

sucht sie aufzuzeigen, welche Antworten und neuen Fragen die Analyse der Diskurse in den Erzählungen junger Erwachsener zur Kinderfrage in die Diskussion einbringen kann (Kapitel 5)." (Textauszug)

[96-L] Stiegler, Barbara:

Mutter-Vater-Kinder-Los: eine Analyse des Geburtenrückgangs aus der Geschlechterperspektive, (Expertisen zur Frauenforschung), Bonn 2006, 32 S., ISBN: 3-89892-470-X (Graue Literatur; library.fes.de/pdf-files/asfo/03850.pdf)

INHALT: "Der Geburtenrückgang in Deutschland ist zum viel diskutierten und beklagten Problem geworden. Viele sehen die Schuld vor allem bei den Frauen, die sich zu sehr 'emanzipieren' anstatt sich ihrer Bestimmung zu fügen. Eine solche Betrachtung bezieht zwar die Variable Geschlecht ein, allerdings beschwört sie ein traditionelles Frauen- und Familienbild. Die hier vorgelegte Analyse zeigt dagegen auf, dass die herrschende Geschlechterordnung und das traditionelle Familienbild gerade als Ursachen für die Kinderlosigkeit gelten können. Sie plädiert für eine Erweiterung des Familienbildes, eine Neudefinition der Rollen von Müttern und Vätern, gesellschaftliche Verantwortung für die Erziehung und Bildung der Kinder, aber auch für familienpolitische Maßnahmen, die die soziale Ungleichheit im Sinne der Chancengleichheit für die Kinder aufheben will. Unter diesen Kriterien werden aktuelle familienpolitische Optionen genauer betrachtet. Es zeigt sich, dass eine Analyse unter der Geschlechterperspektive neue Lösungen für das Problem der drohenden Kinderlosigkeit entwickeln kann." (Autorenreferat)

[97-L] Stöbel-Richter, Yve; Berth, Hendrik; Hinz, Andreas:

Kinderwunsch in der Paarinteraktion: Determinanten, Kommunikation und Zusammenhang mit Rollenerwartungen, in: Andreas Hinz, Oliver Decker (Hrsg.): Gesundheit im gesellschaftlichen Wandel : Altersspezifik und Geschlechterrollen, Gießen: Psychosozial-Verl., 2006, S. 47-60, ISBN: 3-89806-446-8 (Standort: USB Köln(38)-33A3669)

INHALT: Vorgelegt werden Ergebnisse einer im Rahmen des formel.1-Programms der Universität Leipzig durchgeführten Befragungsstudie (n=511). Folgende Fragestellungen stehen im Mittelpunkt: Welche Determinanten bestimmen den Kinderwunsch bei Paaren? Wie wird der Kinderwunsch kommuniziert und wie viel Übereinstimmung gibt es hinsichtlich aktuellem Kinderwunsch und idealer Kinderzahl? In welchem Zusammenhang stehen Rollenkonzepte und Kinderwunsch? Die Untersuchung zeigt, dass der Kinderwunsch vor allem von emotionalen Aspekten bestimmt und wenig kommuniziert wird. In zwei Dritteln der Fälle stimmen die Partner in Bezug auf aktuellen Kinderwunsch und gewünschte Kinderzahl überein. Die von den Befragten favorisierten Rolleneinstellungen sind sozialisations- und geschlechtsabhängig. (ICE2)

[98-L] Wirth, Heike; Dümmler, Kerstin:

Zunehmende Tendenz zu späteren Geburten und Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen: eine Kohortenanalyse auf der Basis von Mikrozensusdaten, in: Informationsdienst Soziale Indikatoren : ISI ; Sozialberichterstattung, gesellschaftliche Trends, aktuelle Informationen ; eine ZUMA-Publikation, 2004, H. 32, S. 1-6 (www.gesis.org/Publikationen/Zeitschriften/ISI/pdf-files/isi-32.pdf)

INHALT: "Obwohl sich die Geburtenziffern in Westdeutschland nach einem Hoch in den 1960er Jahren schon seit Mitte der siebziger Jahre auf einem relativ niedrigen Niveau stabilisiert haben und in den letzten Jahren kein nennenswerter Rückgang zu beobachten ist, findet das Thema in der öffentlichen wie in der wissenschaftlichen Diskussion derzeit beträchtliche Beachtung. Vor dem Hintergrund der defizitären Rentenkassen stehen dabei die kinderlosen Frauen und hier vor allem die Akademikerinnen im Zentrum des Interesses, welche Prognosen zufolge zu über 40 Prozent zeitlebens kinderlos bleiben werden. Frauen mit höherer beruflicher Qualifikation verweilen nicht nur länger im Bildungssystem, sondern die Investitionen in die Ausbildung gehen auch mit einer verstärkten Orientierung auf Beruf und Karriere einher. Die Beispiele der skandinavischen Länder oder auch Frankreichs zeigen jedoch, dass eine Karriereorientierung von hochqualifizierten Frauen keinesfalls gleichbedeu-

tend mit einem Verzicht auf eine Familiengründung sein muss. Unter den in Deutschland gegebenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen lassen sich Beruf und Mutterschaft für Frauen jedoch nur unter hohen Kosten vereinbaren, weshalb die Konzentration auf eine der beiden Alternativen häufig sinnvoller erscheint (Huinink 2002)." (Autorenreferat)

3 Doppelkarrierepaare und Rollenaufteilungen in Partnerschaften

[99-CSA] Ackers, Louise:

Managing relationships in peripatetic careers: scientific mobility in the European union, in: Women's Studies International Forum 2004, 27, 3, Aug - Sep, 189-201., 2004, ISSN: 0277-5395

INHALT: This paper seeks to add to our understanding of the concept of 'tied migration' through a grounded and essentially qualitative analysis of the experiences of highly skilled scientists moving within the European Union (EU). The propensity of the highly skilled to move and the consequences of this for individuals and their families vary significantly between different employment sectors. Progression in scientific careers demands a very high level of international mobility particularly in some national contexts. Whilst research suggests that young, single, women are at least as mobile as their male counterparts, levels of mobility amongst women scientists decline at doctoral and postdoctoral level. Locating the research findings within existing literature on 'tied movers,' the paper considers the nature and impact of partnering on the career decision making of male and female scientists. It concludes that the prevalence of dual science career couple situations (defined as situations in which both partners in a couple are employed in scientific research) reflects high levels of mobility and generates the kinds of tensions which result in the tendency of women to 'exit' from science careers and/or fail to progress. The findings reported upon in this paper confirm recent work on dual-career situations in noting the persistence of 'trailing' irrespective of the skill level of the female partner. It does, however, draw out some new issues. Firstly, the importance of considering the impact of mobility on the progression of trailing partners as opposed to simply engagement or salary. Secondly, in contradiction to recent work, the findings suggests that the impact of partnering (in comparison with parenting) has been underestimated when considering the mobility and career decision making of women in dual-career relationships. Although the paper is firmly grounded in the experiences of scientists, recent trends in European labour markets suggest that the pressure to attain international experience is beginning to shape career trajectories in many other employment sectors.

[100-L] Behnke, Cornelia; Meuser, Michael:

Doppelkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 21/2003, H. 4, S. 62-74 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Mit dem Begriff "Doppelkarrierepaar" ist mehr gemeint, als dass beide Partner erwerbstätig sind. Entscheidend ist, dass beide Partner eine professionelle Karriere verfolgen. Beide Partner verfügen gewöhnlich über höhere, zumeist akademische Bildungsabschlüsse, beide haben ein hohes Maß an "commitment" hinsichtlich des Berufs sowie eine lebenslange Aufstiegs- bzw. Karriereorientierung. Die Berufsarbeit ist nicht nur ein Job, sie wird als primäre Quelle persönlicher Erfüllung gesehen. Anders als in den USA und in Großbritannien gibt es in der BRD kaum sozialwissenschaftliche Forschungen zu Doppelkarrierepaaren. In der vorliegenden Studie befassen sich die Autorinnen zum einen mit den partnerschaftlichen und familialen Arrangements, mit denen Doppelkarrierepaare die Entgrenzung von Beruf und Familie zu bewältigen versuchen, und zum anderen mit den institutionell-organisatorischen Rahmenbedingungen, innerhalb derer solche Arrangements getroffen werden. Die Datenerhebung erfolgte mittels biografisch-narrativer Paarinterviews einerseits und Experteninterviews andererseits. Untersuchungsfelder waren jeweils freie Berufe, der wissenschaftliche Bereich sowie das Management in großen Unternehmen. Die Untersuchung beschränkt sich auf die Arrangements junger Paare. (ICA2)

[101-L] Behnke, Cornelia; Meuser, Michael:

Vereinbarkeitsmanagement: die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren, in: Soziale Welt : Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis, Jg. 54/2003, H. 2, S. 163-174 (Standort: USB Köln(38)-Haa00943; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der vorliegende Beitrag fragt zum einen aus einer geschlechter- und familiensoziologischen Perspektive nach den Konsequenzen, die sich aus dem parallelen Verfolgen von Karrieren für die Gestaltung des Zusammenlebens von Mann und Frau ergeben, d.h. nach der Verteilung der Lasten der Vereinbarkeitsarbeit hinsichtlich der beruflichen und familialen Anforderungen. Aus einer senssoziologischen Perspektive richtet sich der Blick zum anderen auf die gemeinsamen Wirklichkeitskonstruktionen, die ein Gelingen dieser Familienform ermöglichen. Denn der für "dual career couples" zentrale Aspekt der gemeinsamen Wirklichkeitskonstruktion liegt in der Herstellung einer gemeinsamen Lebensführung mit zwei Karrieren. Erst durch das "Vereinbarkeitsmanagement", in welchem die Erfordernisse des Berufslebens beider Partner mit den Anforderungen des Familien- und Paarlebens in Übereinstimmung gebracht werden, entsteht eine Doppelkarriere. Diese Arbeit wird nach den Ergebnissen der Studie zum weitaus größten Teil von der Frau geleistet und zwar bereits schon in der vorfamilialen Phase. Frauen sehen die Notwendigkeit einer vorausschauenden rationalen Organisation der gemeinsamen Lebensführung und nehmen diese Aufgabe nahezu selbstverständlich wahr. Es zeigen sich hier allerdings generationstypische Unterschiede, wie die Autoren anhand von exemplarischen Karriereverläufen und Familienformen aus der älteren, mittleren und jungen Generation zeigen. (ICI2)

[102-L] Blossfeld, Hans-Peter; Drobnic, Sonja:

A cross-national comparative approach to couples' careers, in: Hans-Peter Blossfeld, Sonja Drobnic (Hrsg.): *Careers of couples in contemporary societies : from male breadwinner to dual earner families*, Oxford: Oxford Univ. Press, 2001, S. 1-15, ISBN: 0-19-924491-X

INHALT: Der Beitrag umreißt den begrifflich-theoretischen und methodischen Bezugsrahmen einer international vergleichenden Forschungsstudie, die sich mit der Transformation der Karrieren von Ehepaaren bzw. Partnerschaften in zwölf Industrieländern befasst. Im Zentrum stehen dabei die Beziehungen zwischen sozialen und geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und deren Auswirkungen auf die Lebensführung in Ehe und Familie. In allen Ländern ist seit dem Zweiten Weltkrieg der Makrotrend zu verzeichnen, dass durch die kontinuierlich wachsende Frauenerwerbstätigkeit die "klassische" bürgerliche Ehe und Familie mit männlichem Oberhaupt und Familienernährer und der Nur-Hausfrau sukzessive in das Modell der Ehe und Familie mit doppeltem Einkommen transformiert wird. Die Studien des vorliegenden Sammelbands verfolgen diesen Trend an Hand von Längsschnittanalysen detailliert und international vergleichend jeweils für die einzelnen Länder. (ICA)

[103-L] Dettmer, Susanne; Hoff, Ernst-H.:

Berufs- und Karrierekonstellationen in Paarbeziehungen: Segmentation, Integration, Entgrenzung, in: Heike Solga, Christine Wimbauer (Hrsg.): "Wenn zwei das Gleiche tun..." : Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples, Opladen: B. Budrich, 2005, S. 53-75, ISBN: 3-938094-06-0

INHALT: Der Beitrag analysiert die Berufsverlaufsmuster von Paaren, von denen mindestens ein Partner der Profession Medizin oder Psychologie angehört. Sie unterscheiden zwischen drei Hauptformen der Lebensgestaltung, die durch die jeweilige Verflechtung der Berufsverläufe beider Partner definiert sind: Segmentation (hier gestalten sich die Berufsverläufe der Partner weitgehend unabhängig voneinander), Integration (die Berufsverläufe interagieren miteinander und beeinflussen sich stark gegenseitig) und Entgrenzung (die beruflichen Laufbahnen beider Partner können kaum noch voneinander getrennt werden). Wie die Autorinnen u.a. zeigen, erweisen sich für die Zugehörigkeit zu einer dieser Gruppen die inhaltliche Affinität oder die Unterschiedlichkeit der Berufe und Tätigkeitsfelder der Partner als wesentlich. Zudem lassen sich professionspezifische Unterschiede auffinden. Dabei spielen die Verwertungschancen der Bildungsressourcen für die partnerschaftlichen Arrangements eine ebenso wichtige Rolle wie die vorherrschenden Beschäftigungsformen und Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Insgesamt zeigt sich in der Psychologie eine größere Vielfalt an

dyadischen Berufs- und Lebenslaufmustern als in der Medizin. Für die künftige Forschung ist es daher angebracht, ein stärkeres Gewicht auf die komparative Untersuchung berufsabhängiger Konstellationen in Paarbeziehungen zu legen. (ICA2)

[104-L] Dettmer, Susanne:

Berufliche und private Lebensgestaltung in Paarbeziehungen: zum Spannungsfeld von individuellen und gemeinsamen Zielen, Berlin 2006, 298 S. (Graue Literatur; deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?idn=98080485x)

INHALT: "Am Beispiel von Professionsangehörigen aus Medizin und Psychologie wird in der vorliegenden Dissertation untersucht, auf welche Weise die individuellen Berufs- und Lebensverläufe von Partnern in Paarbeziehungen miteinander verknüpft sind. Dazu wurden zunächst die beruflichen Ziele, Positionen und Karrieren von 90 Professionsangehörigen und ihren PartnerInnen retrospektiv über 15 Jahre hinweg detailliert analysiert. Die gefundenen Karrierekonstellationen in Paarbeziehungen ließen sich danach unterscheiden, ob die beruflichen Ziele weitgehend unabhängig voneinander gebildet werden und ob die beruflichen Handlungsstränge getrennt voneinander verlaufen (Segmentation), ob sie aufeinander abgestimmt werden (Integration) oder ob sie sich so stark überschneiden, dass sie quasi miteinander 'verschmelzen' (Entgrenzung). Hierbei wurde besonders der Einfluss der Berufe und 'institutionellen Karrierelogiken' sowie der Geschlechtsrollenerwartungen auf die partnerschaftlichen Konstellationen deutlich. Es zeigte sich ferner, dass das Merkmal der inhaltlichen Affinität der beruflichen Tätigkeitsfelder beider Partner nicht nur eine bedeutsame Rolle für die gegenseitige berufliche Unterstützung in Paarbeziehungen spielt, sondern auch Einfluss auf die Relation der partnerschaftlichen Berufsverläufe hat. In einer zusätzlichen Paarinterviewstudie mit 23 Paaren, die jene zuvor gefundenen partnerschaftlichen Karrierekonstellationen repräsentieren, wurde die Analyseperspektive nicht nur auf die Relation der beruflichen- sondern auch auf die der privaten Ziele und Lebensläufe in Paarbeziehungen gerichtet. Mithilfe empirischer Typenbildung ließen sich insgesamt fünf komplexe Typen dyadischer Lebensgestaltung unterscheiden: 1. traditional-komplementärer Typus, 2. nicht-traditional-komplementärer Typus, 3. koordiniert-symmetrischer Typus, 4. individualistisch-symmetrischer Typus und 5. entrenzt-symmetrischer Typus. Als besonders zentral für die Beschreibung und Abgrenzung dieser Typen erwiesen sich das Verhältnis von individuellen und gemeinsamen Zielen sowie die Form der Arbeitsteilung zwischen den Partnern. Weitere Befunde der Paarinterviewstudie beziehen sich auf den vermeintlichen Widerspruch zwischen gewandelten individualisierten Ansprüchen an die Gestaltung von Paarbeziehungen und der praktisch fortbestehenden Durchsetzungskraft geschlechtstypischer Arbeitsteilungsmuster sowie auf die Frage, warum Doppelakademikerpaare häufig das Potential für eine 'Doppelkarriere' nicht nutzen." (Autorenreferat)

[105-CSA] Gilbert, Lucia Albino; Hallett, Mary Beth:

Variables Differentiating University Women Considering Role-Sharing and Conventional Dual-Career Marriages, in: *Journal of Vocational Behavior* 1997, 50, 2, Apr, 308-322., 1997, ISSN: 0001-8791

INHALT: Questionnaire data from 174 unmarried female university students were used to examine differences in intentions to combine work & family in a conventional or role-sharing (egalitarian) way. Variables examined included dual-career family issues, career commitment, & agentic personality traits. It was hypothesized that women planning a dual-career, role-sharing marriage would report higher levels of self-esteem & have more liberal attitudes than those envisioning a more conventional marriage. Results indicate that all of the women intended to have careers after marriage, but the conventional group exhibited fewer agentic characteristics, more conservative attitudes, & a weaker career commitment than the role-sharing group. There were significant similarities in the characteristics desired in a spouse, with most women looking for someone high in emotional/relational & career success traits.

[106-F] Hauschild, Stefan, Dipl.-Psych. (Bearbeitung); Schmidt-Denter, Ulrich, Prof.Dr. (Leitung):

Partnerbeziehung beim Übergang zur Elternschaft. Dynamische Abhängigkeiten in partnerschaftlichen Beziehungen von Paaren vor und nach der Geburt des ersten Kindes im Vergleich zu Paaren ohne Kinder

INHALT: Die Studie befasst sich mit der wechselseitigen Beeinflussung, der gegenseitigen Wahrnehmung und der Unterstützung von Partnern im Alltag. Es soll geklärt werden, welche Faktoren einen Einfluss auf die Wechselseitigen Prozesse innerhalb der Partnerschaft haben und wie sich diese beim Übergang zur Elternschaft verändern. Dazu wurden 24 Paare vor und 26 Paare nach der Geburt des ersten Kindes sowie 15 kinderlose Paare mit verschiedenen Fragebögen mit einem 6-wöchigen standardisierten Tagebuch befragt, das eigens für die Studie konstruiert wurde. Insgesamt gingen 4.948 protokollierte Tage in die Analysen ein. Die Auswertung erfolgte vorwiegend auf der Grundlage hierarchisch-linearer Modelle. Vorliegende Ergebnisse zeigen, dass die Verbindung von Tagebuchmethode und hierarchisch-linearer Modellierung wichtige Erkenntnisse zur Dynamik von Paarbeziehungen liefern kann. Die Befunde ergänzen zum einen die Grundlagenforschung um eine prozessorientierte Sichtweise der Partnerschaft, können zum anderen insbesondere wegen der Alltagsnähe der Methode auch zur Verbesserung von Beratungsprozessen genutzt werden. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Bundesrepublik Deutschland

METHODE: Psychologie der Lebensspanne; Modell der kritischen Lebensereignisse; systemische Beziehungsforschung; Systemtheorie und Theorie dynamischer Systeme; Prozessstudie und zeitreihenanalytische Auswertung. Untersuchungsdesign: Zeitreihe; Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Standardisiertes Tagebuch, schriftlich (Stichprobe: 130; Personen - 65 Paare, davon 24 Paare ca. 3 Monate vor der Geburt, 26 Paare ca. 6 Monate nach der Geburt und 15 Paare ohne Kinder -4.948 Protokolltage-; Auswahlverfahren: Zufall). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Hauschild, S.; Koch, B.; Schmidt-Denter, U.: Die Dynamik der Paarbeziehung beim Übergang zur Elternschaft. Eine zeitreihenanalytische Prozessstudie zur Entwicklung von Partnerschaftsbeziehungen. Beitrag zur Postergruppe "Entwicklungsverläufe und Entwicklungsförderung im Kontext sozialer Übergänge und kritischer Lebensereignisse" auf dem 42. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, 24.-28.9.2000. Jena 2000.+++Dies.: Dynamische Abhängigkeiten in der Paarbeziehung beim Übergang zur Elternschaft. Posterbeitrag zur 2. Münchner Tagung für Familienpsychologie, 2.-5.9.2001. München 2001.+++Dies.: Partnerschaftsprozesse aus Sicht der Väter beim Übergang zur Elternschaft. Vortrag auf dem 43. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, 22.-26.09.2002. Berlin 2002.+++Dies.: Kölner Tagebuchstudie zum Übergang zur Elternschaft. Vortrag auf dem 3. Statusseminar zu wissenschaftlichen Grundlagen der Sexualaufklärung und Familienplanung der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, 16.-18.6.2002. Freiburg 2002.+++Dies.: Partnerschaftliche Unterstützung von Paaren beim Übergang in die Elternschaft im Vergleich zu kinderlosen Paaren. Vortrag auf der 3. Tagung für Familienpsychologie "Familie leben und gestalten", 17-18.07.2003. München 2003. *ARBEITSPAPIERE:* Intern.

ART: *BEGINN:* 2001-03 *ENDE:* 2005-04 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Institution

INSTITUTION: Universität Köln, Humanwissenschaftliche Fakultät, Department Psychologie Professur Entwicklungs- und Erziehungspsychologie (Bernhard-Feilchenfeld-Str. 11, 50969 Köln)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 0221-470-5812, e-mail: s.hauschild@uni-koeln.de)

[107-L] Heidel, Uschi; Lisberg-Haag, Isabell; Loreck, Leonie; Spross, Katja:

Dual Career Couples: Karriere im Duett ; mehr Chancen für Forscherpaare, Bonn: Trio Verl. 2004, 27 S.

INHALT: keine Angaben

[108-L] Henninger, Annette; Wimbauer, Christine; Spura, Anke:

Zeit ist mehr als Geld: Vereinbarkeit von Kind und Karriere bei Doppelkarriere-Paaren, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 25/2007, H. 3/4, S. 69-84 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "In diesem Beitrag verknüpfen die Verfasserinnen unterschiedliche, interdependente Analyseebenen: die Ebene sozial- und arbeitsrechtlicher Regulierung, die Ebene der Arbeitsorganisationen sowie Deutungen und Handlungen auf der individuellen und vor allem auf der Paarebene. Zunächst analysieren sie neuere Entwicklungen in der Familien- und Arbeitszeitpolitik, die eine Verbesserung der Rechte von Eltern bei der Verbindung von (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung versprechen (Abschnitt 1). Auch Arbeitsorganisationen scheinen sich in den letzten Jahren verstärkt um eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bemühen (Abschnitt 2). Anschließend präsentieren die Verfasserinnen Befunde aus drei Interviews mit Doppelkarriere-Paaren, die Kind(er) und Karriere(n) vereinbaren (Abschnitt 3). Die Falldarstellungen zeigen exemplarisch, wie es bei den befragten Paaren zur Realisierung eines Kinderwunsches kommt und wo aus ihrer Sicht zentrale Probleme für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegen (Abschnitt 4)." (Textauszug)

[109-F] Kölbl, Selma, Dipl.-Soz. (Bearbeitung):

Referenzmodell für ein Dual Career Couple Konzept und die Implementierung in die Personalpolitik

INHALT: keine Angaben

ART: *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Land Hessen Ministerium für Wissenschaft und Kunst

INSTITUTION: Universität Kassel, FB 07 Wirtschaftswissenschaften, Institut für BWL Fachgebiet Innovations- und TechnologieManagement (34109 Kassel)

KONTAKT: Bearbeiterin (Tel. 0561-804-3384, Fax: 0561-804-7023, e-mail: selma.koelbl@wirtschaft.uni-kassel.de)

[110-L] Könekamp, Bärbel; Haffner, Yvonne:

Ein Balanceakt?: Dual Career Couples in den Berufsfeldern der Natur- und

Ingenieurwissenschaften, in: Heike Solga, Christine Wimbauer (Hrsg.): "Wenn zwei das Gleiche tun..." : Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples, Opladen: B. Budrich, 2005, S. 77-100, ISBN: 3-938094-06-0

INHALT: Der Beitrag geht auf Aspekte des Berufslebens und der familiären Situation von erwerbstätigen Akademikerinnen in Naturwissenschaft und Technik ein. Insbesondere interessiert die Frage nach Karrierechancen in Abhängigkeit von Partnerschaftskonstellationen von Akademikerinnen. Dazu ziehen die Autoren die Ergebnisse der Untersuchung "Strukturelle Barrieren für Absolventinnen und Absolventen technischer und naturwissenschaftlicher Fächer im Beruf: Analyse zur Entwicklung von Empfehlungen" heran, die sich mit der beruflichen und familiären Situation von Absolventinnen technischer und naturwissenschaftlicher Studiengänge beschäftigt. Im Unterschied zu den meisten Arbeiten des vorliegenden Sammelbands ist die Untersuchungsperspektive nicht auf Realisierungschancen von Doppelkarrieren gerichtet, sondern auf den weiteren beruflichen Erfolg der professionell tätigen Akademikerinnen in Naturwissenschaft und Technik. Die Ergebnisse zeigen, dass in den Berufsfeldern von Naturwissenschaft und Technik, in denen nur wenige hoch qualifizierte Frauen etabliert sind, neue Wünsche nach Vereinbarkeit von Karriere und Partnerschaft auf geringes Interesse der Arbeitgeber stoßen, und dies weil sie mit dieser Problematik aufgrund der anderen Lebenssituation der großen Mehrheit der männlichen Beschäftigten bisher kaum konfrontiert worden sind. Die erhofften privaten und beruflichen Konsequenzen, die zu einem symmetrischen Geschlechterarrangement bei Dual Career Couples führen, haben sich so bisher noch nicht erfüllt. Allerdings ist der Anteil der im Ausland arbeitenden Frauen bei Frauen mit Partnern im gleichen Beruf etwa doppelt so hoch wie der von Frauen aus anderen Partnerschaften. Offensichtlich gelingt der Balanceakt, den diese Frauen für ihre berufliche Karriere zwischen Berufs- und Privatleben vollbringen müssen, im Ausland besser. (ICA2)

[111-F] Künster, Ralf, Dipl.-Soz.; Schulz, Marion; Schmidt, Claudia (Bearbeitung); Rusconi, Alessandra, Dr.; Solga, Heike, Prof.Dr. (Leitung):

Gemeinsam Karriere machen - Realisierungsbedingungen von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften

INHALT: Mit der steigenden Bildungsbeteiligung von Frauen erhöht sich auch die Zahl der Paare, in denen beide Partner über einen Hochschulabschluss verfügen. Bei diesen Paaren gewinnt die Verflechtung von Berufskarrieren zu Doppelkarrieren - definiert als erfolgreiches Verfolgen einer beruflichen Karriere durch beide Partner - immer mehr an Bedeutung. Sie ist zugleich eine wichtige Erfolgsbedingung für die Verwirklichung von weiblichen Berufskarrieren. Um hochqualifizierte Karrieren in Wissenschaft und Wirtschaft für beide Partner bewerkstelligen zu können, bedarf es einerseits erhöhter Aushandlungs- und Koordinationsleistungen in der Partnerschaft sowie andererseits geeigneter externer Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt. In vielen Fällen scheitern die Bemühungen der Realisierung von Doppelkarrieren jedoch - und zwar zumeist aufgrund der Einschränkungen der beruflichen Karriere der Frauen. In diesem Schwerpunkt werden daher die außer- und innerpartnerschaftlichen Realisierungsbedingungen von beruflichen Karrieren von Frauen als Bestandteil von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften herausgearbeitet. Dazu werden die Verlaufsmuster der Berufsbiographien und die Partnergeschichten beider Partner rekonstruiert und dabei Informationen zu wichtigen beruflichen und familialen Entscheidungssituationen sowie deren förderlichen und hemmenden Kontextfaktoren berücksichtigt.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Sadigh, Parvin: Frauen wollen weibliche Karrieren. in: Die Zeit online, 7.3.2008. Unter: www.wzb.eu/bal/aam/pdf/zeit-2008-frauenkarrieren-rusconi.pdf abrufbar. **ARBEITSPAPIERE:** Rusconi, Alessandra; Solga, Heike: Alters- und Erwerbskonstellationen in Akademikerpartnerschaften: ein Vergleich zwischen 1971 und 1997. Arbeitsbericht der AG "Wissenschaftspolitik" der Jungen Akademie, Berlin 2004. Unter: www.wzb.eu/bal/aam/pdf/rusconi_mz_1971-1997.pdf abrufbar.+++Rusconi, Alessandra: Academic dual-career couples in the U.S. Arbeitsbericht der AG "Wissenschaftspolitik" der Jungen Akademie, Berlin 2002. Unter: www.wzb.eu/bal/aam/pdf/rusconi_ja_usresearch.pdf abrufbar.+++Rusconi, Alessandra: Dual careers - insights from social research in Western Europe and Germany. Arbeitsbericht der AG "Wissenschaftspolitik" der Jungen Akademie, Berlin 2002. Unter: www.wzb.eu/bal/aam/pdf/rusconi_ja_europeresearch.pdf anrufbar. ++Rusconi, Alessandra: "What can universities do?" Dual-career policies at American universities. Arbeitsbericht der AG "Wissenschaftspolitik" der Jungen Akademie, Berlin 2002. Unter: www.wzb.eu/bal/aam/pdf/rusconi_ja_uspolicy.pdf abrufbar.

ART: *BEGINN:* 2007-11 *ENDE:* 2010-09 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Bundesministerium für Bildung und Forschung; Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit -Europäischer Sozialfonds-; Europäische Union

INSTITUTION: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH FSP Bildung, Arbeit und Lebenschancen Abt. Ausbildung und Arbeitsmarkt (Reichpietschufer 50, 10785 Berlin)

KONTAKT: Rusconi, Alessandra (Dr. Tel. 030-25491-174, Fax: 030-25491-180, e-mail: rusconi@wzb.eu)

[112-F] Meuser, Michael, PD Dr.; Behnke, Cornelia, Dr. (Bearbeitung); Hitzler, Ronald, Prof.Dr. (Leitung):

Doppelkarrierepaare: Normalisierungsleistungen und Geschlechterkonstruktionen unter den Bedingungen einer wechselseitigen Entgrenzung von Beruf und Familie

INHALT: Die Lebensform des Doppelkarrierepaares ("dual career couple") wird auf der Folie des gesellschaftlichen Modernisierungsprozesses betrachtet, der mit den Stichworten "Enttraditionalisierung" und "Individualisierung" umrissen ist. Untersuchungsgegenstand sind zum einen die partnerschaftlichen und familialen Arrangements, mit denen Doppelkarrierepaare die Entgrenzung von Beruf und Familie zu bewältigen versuchen, und zum anderen die institutionell-organisatorischen Rahmenbedingungen, unter denen solche Arrangements getroffen werden. Die Datenerhebung erfolgt mittels biographischer Paarinterviews und Experteninterviews. Die Konstellation des Doppelkarrierepaares stellt eine strikt enttraditionalisierte Lebensform insoweit dar, als das tradierte Modell des Mannes als Ernährer (und Oberhaupt) der Familie konsequent aufgebrochen ist. Das auf dieser Ebene enttraditionalisierte Arrangement funktioniert jedoch auf einer Basis, die weiterhin deutliche geschlechtstypische Merkmale aufweist. Die geschlechtstypische Arbeitsteilung wird in modifizierter Gestalt reproduziert: Die Zuständigkeit der Frau geht über die so genannte alltägliche Lebensführung - die Sphäre des Haushaltes und der Familie - hinaus und umfasst zusätzlich die Koordination zweier beruflicher Karrieren. Erst diese Vereinbarkeitsmanagement macht aus zwei individuellen Karrieren eine Doppelkarriere. In der Art, wie diese Arbeit geleistet wird, zeigen sich generations- und profes-

sionstypische Unterschiede. Die institutionell-organisatorischen Rahmenbedingungen für Doppelkarrieren differieren je nach Berufsfeld, in dem die Paare tätig sind. Das Sample umfasst freie Berufe, den wissenschaftlichen Bereich sowie das Management in großen Unternehmen. Während Freiberufler die Bedingungen, unter denen sie berufliche und familiäre Anforderungen miteinander vereinbaren, vergleichsweise autonom gestalten können, sind Paare aus der Wissenschaft und dem Management stärker von institutionellen Regelungen und Vorgaben betroffen. In großen Unternehmen ist eine wachsende Aufgeschlossenheit für die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie generell und für die Lebenslagen von Doppelkarrierepaaren im Besonderen zu konstatieren. Diese Aufgeschlossenheit ist primär von einer ökonomischen, effizienzorientierten Rationalität bestimmt, Maßnahmen und Regelungen zur Förderung einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelten als Investitionen in 'Humankapital'. Im wissenschaftlichen Bereich zeichnet sich erst in Anfängen eine gewisse Sensibilisierung für Doppelkarrieren ab. Während bei universitären Gleichstellungsbeauftragten geschlechterpolitische Motive Ausschlag gebend sind, steht bei Wissenschaftsorganisationen und Universitätsleitungen die Sorge um die Sicherung von Exzellenz im Vordergrund. Projekt im Rahmen des DFG-Schwerpunktprogramms "Professionalisierung, Organisation Geschlecht - zur Reproduktion und Veränderung von Geschlechterverhältnissen in Prozessen sozialen Wandels".

METHODE: Interpretative/ rekonstruktive Forschung: Erstellen einer Typologie auf Basis minimaler und maximaler Vergleiche; Stichwort 'Grounded Theory' (Glaser/ Strauss). Untersuchungsdesign: Querschnitt **DATENGEWINNUNG:** Qualitatives Interview (Stichprobe: 32; Experten, Doppelkarrierepaare; Auswahlverfahren: theoretisch). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Behnke, C.; Meuser, M.: Karriere zu zweit - Projekt oder Problem? Zum Verhältnis von beruflichem Erfolg und Lebensform. in: Hitzler, Ronald; Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.): Karrierepolitik - Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns. Opladen: Leske u. Budrich 2003, S. 189-200.+++Dies.: Zwei Karrieren - eine Familie. Vereinbarkeitsmanagement bei Doppelkarrierepaaren. in: HU-Bulletin, 2003, Nr. 26. **ARBEITSPAPIERE:** Behnke, C.; Meuser, M.: Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren. Ms. Dortmund 2002.

ART: *BEGINN:* 2000-08 *ENDE:* 2003-06 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Technische Universität Dortmund, Fak. 12 Erziehungswissenschaft und Soziologie, Institut für Soziologie Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie (44221 Dortmund)

KONTAKT: Meuser, Michael (Dr. e-mail: michael.meuser@uni-essen.de); Behnke, Cornelia (Dr. e-mail: cibeahnke@t-online.de)

[113-L] Meuser, Michael:

Vereinbarkeitsmanagement: Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren, in: Karl-Siegbert Rehberg (Hrsg.): Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede : Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2, Frankfurt am Main: Campus Verl., 2006, S. 4713-4722, ISBN: 3-593-37887-6

INHALT: "Auf der Basis biographischer Paarinterviews mit Doppelkarrierepaaren wird der Frage nachgegangen, erstens ob und in welcher Hinsicht die Doppelkarriere-Konstellation eine Auflösung geschlechtstypischer Zuständigkeiten, mithin ein Aufbrechen der tradierten Geschlechterordnung impliziert und zweitens ob und in welcher Weise vor diesem Hintergrund die Karrierechancen zwischen den Partnern ungleich verteilt sind. Festzustellen ist eine lebensformspezifische Reproduktion geschlechtstypischer Handlungsmuster, die allerdings mit einem Gestaltwandel dieser Muster verbunden ist. Familienarbeit ist auch in den Doppelkarrierepaaren den Frauen zugewiesen. Hinzu kommt, dass es ebenfalls an ihnen liegt, ob eine berufliche Doppelkarriere gelingt oder nicht. Auch in dieser Zuständigkeit dokumentiert sich ein geschlechtstypisches Muster: Die Frauen sind dafür verantwortlich, den partnerschaftlichen bzw. familialen Zusammenhalt in jeder Hinsicht zu organisieren. In dieser doppelten Zuständigkeit für das Vereinbarkeitsmanagement wird ein geschlechtstypisches Muster in veränderter, den Besonderheiten der Paarkonstellation angepasster Form reproduziert. Das ermöglicht es den Männern, sich in ihrer Karriere als vergleichsweise autonom zu begreifen. Hingegen bleibt das Lebenslaufprogramm der Frau weiterhin ein Stück weit Verhandlungsmasse zwischen den Partnern und angepasst an die Karriereoptionen des Partners, wenn auch, aufgrund der eigenen beruflichen Karriere, in geringerem Maße als in der Konstellation der sogenannten 'Hausfrauenehe'. Die

partielle Herauslösung aus vorgegebenen geschlechtstypischen Lebenslaufmustern geschieht in einem Rahmen, der deutlich von der tradierten Struktur der Geschlechterbeziehungen bestimmt ist. Hinsichtlich der 'Entscheidung', welcher Partner eine berufliche Karriere macht, hat die Geschlechterdifferenz bei den Doppelkarrierepaaren ihre Ordnungsfunktion weitgehend verloren. Hingegen scheint die Zuständigkeit der Frauen für Beziehungsarbeit, familialen Zusammenhalt und das Vereinbarkeitsmanagement trotz aller Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang etwas äußerst Hartnäckiges zu sein - wie auch die weitgehende Abstinenz der Männer gegenüber diesen Bereichen." (Autorenreferat)

[114-L] Nentwich, Julia C.:

Wie Mütter und Väter "gemacht" werden: Konstruktionen von Geschlecht bei der Rollenverteilung in Familien. in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 18/2000, H. 3, S. 96-121 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Auch wenn es für Frauen inzwischen selbstverständlich ist, einen Beruf zu erlernen, ist es ebenso selbstverständlich, den Beruf wiederum aufzugeben, sobald eine Familie gegründet wird. Diese Retraditionalisierung der Geschlechterrollen und die damit verbundene geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Familien wird vor dem Hintergrund einer sozialkonstruktivistischen Theorie des Geschlechts - dem 'being Gender' - analysiert. Anhand einer Sekundäranalyse von problemzentrierten Interviews werden die subjektiven Begründungen für die Rollenaufteilung von 21 Müttern und Vätern auf ihre Annahmen und Konstruktionsmechanismen bezüglich Elternschaft und Geschlecht untersucht. Ziel dieser Arbeit soll sein, die Prozesslogik der Vergeschlechtlichung von Elternschaft zu analysieren und damit aufzuzeigen, in welcher Form die Geschlechterdifferenz bei der Familiengründung und damit der Rollenverteilung zwischen den Eltern konstruiert wird." (Autorenreferat)

[115-CSA] Prouty, Anne M.; Viers, Dawn:

We've Come a Long Way? An Overview of Research of Dual-Career Couples' Stressors and Strengths, in: Journal of Feminist Family Therapy 2001, 13, 2-3, 169-190., 2001, ISSN: 0895-2833

INHALT: As dual-career couples have become an increasingly prevalent couple type, it is important for therapists to know & understand the research on these couples. This article reviews research from the 1960s to the present & presents relevant findings on the strengths & stressors of dual-career couples. These domains include work overload, social networks, work & family roles, identity conflicts & power, personal & societal views, marital distress levels, division of household tasks, & communication. Implications for therapists based on this research & suggestions for future research are also presented.

[116-L] Rost, Harald:

Väter in Familien mit partnerschaftlicher Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit, in: Harald Werneck, Martina Beham, Doris Palz (Hrsg.): Aktive Vaterschaft : Männer zwischen Familie und Beruf, Gießen: Psychosozial-Verl., 2006, S. 155-166, ISBN: 978-3-89806-551-1 (Standort: HuK Bonn-Rhein-Sieg-11/OHB1118)

INHALT: Der Beitrag beschreibt die Rollenaufteilung, wenn das Einkommen der Frau höher ist als das des Mannes. Der Autor beschreibt anhand der Ergebnisse eines Pilotprojektes die Arbeitsteilung bei solchen Paaren und analysiert den aus dieser Konstellation heraus resultierenden Wandel der Rollenverständnisse und ihre Konsequenzen für die Ausprägung der familialen Beziehungen. (ICG2)

[117-L] Rusconi, Alessandra; Solga, Heike:

Herausforderung Doppelkarriere: auch in Akademikerpaaren steckt die Frau beruflich zurück, in: WZB-Mitteilungen, 2008, H. 119, S. 15-18 (Standort: USB Köln(38)-XA1592; Kopie über den Literaturdienst erhältlich; www.wzb.eu/publikation/pdf/wm119/15-18.pdf)

INHALT: Der Beitrag fragt nach den Gründen für ein Scheitern von Doppelkarrieren bei Akademikerpaaren. Datenbasis ist der Mikrozensus 2004. Es zeigt sich, dass Kinder der entscheidende Faktor für die Erwerbs- und Karrierekonstellationen in Akademikerpaaren sind. Das Vorhandensein von Kindern begünstigt traditionelle Erwerbs- und Karrieremuster. Die Karrierechancen von Akademikerinnen leiden umso mehr, je jünger die Frauen bei der Geburt von Kindern sind und je früher sie daher ihren beruflichen Werdegang unterbrochen haben. (ICE2)

[118-L] Rusconi, Alessandra; Solga, Heike:

Determinants of and obstacles to dual careers in Germany, in: Zeitschrift für Familienforschung : Beiträge zu Haushalt, Verwandtschaft und Lebenslauf, Jg. 19/2007, H. 3, S. 311-336 (Standort: USB Köln(38)-Z3070; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Die Bildungsexpansion hat dazu beigetragen, dass bei einem zunehmenden Anteil der Paare beide Partner über einen akademischen Abschluss verfügen. Obgleich diese Partnerschaften ein hohes Potential für Doppelkarrieren besitzen, so bleibt dessen Realisierung eine große Herausforderung - oft aufgrund von Einschränkungen weiblicher Karrieren. Wir zeigen, dass nicht nur individuelle Merkmale der beiden Partner die Realisierungschancen von Doppelkarrieren beeinflussen, sondern auch Konstellationen innerhalb der Partnerschaft im Bezug auf Alter, Beruf und Kinder. Mit Blick auf Akademikerpaare untersuchen wir zunächst, wie unterschiedliche Paarkonstellationen die Realisierungschancen von Doppelkarrieren fördern oder behindern. In einem weiteren Schritt untersuchen wir Einstellungspraktiken an deutschen Hochschulen und deren Sensibilität gegenüber Doppelkarrieren. Unsere Ergebnisse zeigen, dass Kinder das Risiko bei Paaren erhöhen, nur eine Karriere zu verfolgen, und dass geschlechtsblinde Einstellungskriterien zu diesem Risiko beitragen. Zudem werden wir die zwei herkömmlichen Erklärungen zur Behinderung von Doppelkarrieren überprüfen und dabei zeigen, dass weder Frauen generell benachteiligt sind, noch dass ein Altersunterschied der Partner den Karrierevorrang des älteren Partners geschlechtsneutral definiert." (Autorenreferat)

[119-L] Schulte, Jürgen:

Dual-career couples: Strukturuntersuchung einer Partnerschaftsform im Spiegelbild beruflicher Anforderungen, (Reihe Forschung : Soziologie, Bd. 151), Opladen: Leske u. Budrich 2002, 306 S., ISBN: 3-8100-3363-4

INHALT: Der anhand statistischer Daten beschriebene Trend eines gesellschaftlichen Strukturwandels sowie die Veränderungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt in Deutschland werden in der aktuellen Diskussion häufig lediglich als Auflösung alter Strukturen beschrieben. Unberücksichtigt bleibt zu meist der Aspekt der Entstehung neuer Strukturen. "Genau in diese Lücke stößt die vorliegende Arbeit, die mit einem explorativen Ansatz eine Zusammenlebens- bzw. Partnerschaftsform, die Dual-career couples (Dcc), untersucht, für die es in Deutschland keine fundierte Datenbasis gibt. Ziel ist es dabei, diese Partnerschaftsform mit ihren Strukturen und Besonderheiten darzustellen. Da eine eigenständige Berufslaufbahn beider Partner ein konstituierendes Merkmal dieser Zusammenlebensform ist, sind vor allem Betrachtungen der Wertvorstellung im Wechselfeld von Familie und Beruf ziel führend. Neben den Wertvorstellungen werden die konkreten Handlungen und Gestaltungsoptionen dieser Paare betrachtet, die sich an gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, wie z. B. Arbeitsmarktsituation, Mobilitätsanforderungen u. a. orientieren. Auch der Frage, ob es sich bei den Dual-career couples um eine 'Übergangsform' handelt, oder ob sich mit dieser Art der Partnerschaft eine dauerhafte Form des Zusammenlebens etabliert, wird betrachtet. Durch die qualitative Beschreibung der Paarform bietet sich zusätzlich die Möglichkeit, Auskunft über das wechselseitige Verhältnis von Arbeitgebern und Partnern aus Dcc als Arbeitnehmern zu geben. Damit wird mit der Arbeit der Versuch unternommen, im Wandlungsprozeß entstehende Zusammenlebensformen in Strukturen und Wechselbeziehungen zu beschreiben und transparent zu machen." (en2)

[120-L] Solga, Heike; Rusconi, Alessandra:

Gibt der ältere Partner den Ton an?: die Alterskonstellation in Akademikerpartnerschaften und ihre Bedeutung für Doppelkarrieren, in: Heike Solga, Christine Wimbauer (Hrsg.): "Wenn zwei das Gleiche tun..." : Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples, Opladen: B. Budrich, 2005, S. 27-52, ISBN: 3-938094-06-0

INHALT: Der Beitrag beschäftigt sich mit dem Zusammenhang von Alter und Geschlecht, konkret mit dem Einfluss der Alterskonstellation der Partner auf die Realisierungschancen von Doppelkarrieren. Dabei wird die gängige Annahme in Frage gestellt, nach der die typische Alterskonstellation in Paaren - üblicherweise ist die Frau drei Jahre jünger als der Mann - eine quasi natürliche Reihenfolge der Karriereschritte der beiden Partner und damit einen Vorsprung der Karriere des Mannes definiert. Wie die Autorinnen anhand altersuntypischer Akademikerpaare, in denen die Frau älter ist als der Mann, zeigen, ist es nicht der Altersunterschied in Partnerschaften, der geschlechtsneutral einen Karrierevorsprung des jeweils älteren Partners definiert. In Partnerschaften, in denen die Frau die Ältere ist, muss der jüngere Mann nicht auf seine Karriere verzichten. Hier sind Doppelkarrieren wahrscheinlicher als in Partnerschaften, in denen der Mann der Ältere ist. Zudem haben altersuntypische Partnerschaften eine bessere Chance der Verwirklichung einer Doppelkarriere als gleichaltrige Partnerschaften, in denen beiden Partnern - zumindest vom Lebensalter her - die gleiche Zeit zur Ressourcenakkumulation zur Verfügung stand. (ICA2)

[121-L] Solga, Heike; Wimbauer, Christine (Hrsg.):

"Wenn zwei das Gleiche tun...": Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples, Opladen: B. Budrich 2005, 269 S., ISBN: 3-938094-06-0

INHALT: "Mit der steigenden Bildungsbeteiligung von Frauen erhöht sich auch der Anteil an Paarbeziehungen, in denen beide Partner über ein Potenzial für professionelle Karrieren verfügen; dieses Potenzial wird jedoch nur sehr begrenzt in Doppelkarrieren umgesetzt. Das Buch versammelt Beiträge zum Thema (Un-) Gleichheitsproduktion und -reproduktion in Dual Career Couples. Hierbei spielen Machtstrukturen in den Paarbeziehungen eine wesentliche Rolle, die von individuellen Eigenschaften (wie Geschlecht, Alter, Profession), paarspezifischen Merkmalen und Aushandlungen sowie von gesellschaftlichen und institutionellen Opportunitätsstrukturen beeinflusst werden." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Heike Solga und Christine Wimbauer: 'Wenn zwei das Gleiche tun ...' - Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Eine Einleitung (9-26); Heike Solga, Alessandra Rusconi und Helga Krüger: Gibt der ältere Partner den Ton an? Die Alterskonstellation in Akademikerpartnerschaften und ihre Bedeutung für Doppelkarrieren (27-52); Susanne Dettmer und Ernst-H. Hoff: Berufs- und Karrierekonstellationen in Paarbeziehungen: Segmentation, Integration, Entgrenzung (53-76); Bärbel Könekamp und Yvonne Haffner: Ein Balanceakt? Dual Career Couples in den Berufsfeldern der Natur- und Ingenieurwissenschaften (77-100); Gerhard Sonnert: Geteiltes soziales Kapital oder innerpartnerschaftliche Konkurrenz in Dual Career Couples? (101-122); Cornelia Behnke und Michael Meuser: Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren (123-140); Lena Schürmann: Die Konstruktion von 'Hausarbeit' in gleichgeschlechtlichen Paarbeziehungen (141-162); Andreas Hirsland, Holger Herma und Werner Schneider: Geld und Karriere - Biographische Synchronisation und Ungleichheit bei karriereorientierten Paaren (163-186); Christine Wimbauer: Liebe, Arbeit, Anerkennung: Intersubjektive Anerkennung in Dual Career Couples (187-212); Anke Höhne: Akademikerpartnerschaften im ostdeutschen Transformationsprozess: Formierung neuer Ungleichheiten? (213-240); Jürgen Schulte: Dual Career Couples und ihre Koordinierungsarrangements aus der Sicht der Unternehmen (241-232).

[122-L] Wimbauer, Christine; Henninger, Annette; Gottwald, Markus; Künzel, Annegret:

Gemeinsam an die Spitze - oder der Mann geht voran?: (Un-)Gleichheit in Doppelkarriere-Paaren, in: Regina-Maria Dackweiler (Hrsg.): Willkommen im Club? : Frauen und Männer in Eliten, Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot, 2007, S. 87-105, ISBN: 978-3-89691-219-0

INHALT: "In dem Beitrag gehen wir in einem ersten Schritt auf Grundlage des Forschungsstandes zu DCCs der Frage nach, ob diese Paare dem oben dargelegten egalitären Leitbild partnerschaftlicher

Beziehungen tatsächlich entsprechen, oder ob sich auch in solchen Paarbeziehungen Ungleichheiten feststellen lassen (Kapitel 2). Hierbei wird subjektiven und gesellschaftlichen Deutungsmustern und Wertvorstellungen, welche die Herstellung und Wahrnehmung sozialer ebenso wie geschlechtsspezifischer Ungleichheiten beeinflussen, besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Im Rekurs auf die Anerkennungstheorie von Axel Honneth (1992, 2003) kann im Zuge dessen ein Desiderat markiert werden: Bisher fand die relationale (Re-)Produktion von Ungleichheiten innerhalb von Doppelkarriere-Paaren und damit verbundene (ungleiche) Anerkennungschancen der Partnerinnen nur wenig Beachtung. In einem zweiten Schritt wird ein eigenes empirisches Forschungsprojekt vorgestellt, das dazu beitragen soll, diese Forschungslücke zu schließen (Kapitel 3). Abschließend richten wir den Blick auf die Persistenz geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auch in solchen Paaren, die der Funktionselite zuzurechnen sind oder sich gemeinsam auf den Weg 'an die Spitze' machen, um vor diesem Hintergrund zu diskutieren, welchen Beitrag die Forschung über Doppelkarriere-Paare für eine geschlechtersensible Reflexion des sozial-wissenschaftlichen Elite-Diskurses leisten kann (Kapitel 4)." (Autorenreferat)

[123-L] Wimbauer, Christine; Henninger, Annette; Gottwald, Markus:

'Liebe', Arbeit, Anerkennung - (Un-)Gleichheit in Doppelkarriere-Paaren, in: Christine Wimbauer, Annette Henninger, Markus Gottwald (Hrsg.): Die Gesellschaft als "institutionalisierte Anerkennungsordnung" : Anerkennung und Ungleichheit in Paarbeziehungen, Arbeitsorganisationen und Sozialstaat, Opladen: B. Budrich, 2007, S. 33-67, ISBN: 978-3-86649-126-7

INHALT: Die Autoren berichten aus einem empirischen Forschungsprojekt, das (un-)gleiche Anerkennungschancen und -strukturen in Doppelkarriere-Paaren untersuchte, in denen beide Partner eine hohe Bildung und ein hohes berufliches Engagement aufweisen. Diese Paarform stellt einen Gegenentwurf zum männlichen Familienernährermodell und der damit einhergehenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung dar. Die Autoren zeigen anhand von drei Fallbeispielen, dass sich jedoch auch bei diesen Paaren bestimmte Ungleichheiten auffinden lassen, die unter anderem durch arbeitsorganisationale Vorgaben und sozialstaatliche Regelungen beeinflusst werden. Arbeitsorganisationen ("Leistung") und der Sozialstaat ("Recht") sind insofern neben der Paarbeziehung ("Liebe") weitere Analyseebenen, die von den Autoren in den Blick genommen werden. In der Zusammenschau dieser drei Ebenen lässt sich eine Transformation der "institutionalisierten Anerkennungsordnung" feststellen, die vor allem in einem Bedeutungsgewinn von Erwerbsarbeit besteht. Diese Transformation führt zwar zu mehr Geschlechtergleichheit, jedoch birgt die Bedeutungssteigerung von Erwerbsarbeit auch Konflikte bei der Aufteilung der Familienarbeit, deren Hauptlast nach wie vor die Frauen tragen. (ICI2)

[124-L] Wimbauer, Christine; Henninger, Annette; Gottwald, Markus:

"Liebe", Arbeit, Anerkennung: (Un-)Gleichheit in Doppelkarriere-Paaren, in: Karl-Siegbert Rehberg (Hrsg.): Die Natur der Gesellschaft : Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2, Frankfurt am Main: Campus Verl., 2008, S. 3665-3670, ISBN: 978-3-593-38440-5

INHALT: "Axel Honneth begreift das 'Wesen der Gesellschaft' als ein System von gestaffelten Anerkennungsverhältnissen sowie als eine 'institutionalisierte Anerkennungsordnung'. Die Erwartung sozialer Anerkennung fasst er der Form nach als menschliche Invariante, während sich die Inhalte der Anerkennung durch historische Variabilität und strukturelle Geprägtheit auszeichnen. Mit 'Liebe', 'Recht' und 'Leistung' arbeitet Honneth für moderne Gesellschaften theoretisch drei distinkte Formen von Sozialbeziehungen (Anerkennungssphären) heraus, in denen Individuen soziale Anerkennung erzielen können. Im Zuge von Modernisierungsprozessen, so etwa Voswinkel (2001), komme es zu einer Pluralisierung und Egalisierung von gesellschaftlichen Anerkennungsforen. Mit Blick auf Paarbeziehungen, die im Mittelpunkt unseres Vortrags stehen, gibt es empirische Hinweise darauf, dass durch die steigende Erwerbstätigkeiten von Frauen die Gültigkeit des männlichen Familienernährermodells samt damit einhergehender Sphärentrennung und geschlechtsspezifisch ungleicher Anerkennungsordnung in Frage gestellt wird. Dies gilt besonders in Doppelkarriere-Paaren, in denen beide PartnerInnen hohe Bildung und ein hohes berufliches commitment aufweisen und sich gemäß einem nor-

mativen Idealbild als (zumindest beruflich) Gleiche gegenüberstehen. In der Ad-hoc-Gruppe stellen die Verfasser ein empirisches Forschungsprojekt vor, das sich vor dem Hintergrund der Honneth'schen Anerkennungstheorie der Rekonstruktion von (un-)gleichen Anerkennungschancen und -strukturen in Doppelkarriere-Paaren widmet. Dabei nehmen sie die drei Analyseebenen 'Paare' (Liebe), 'Arbeitsorganisationen' (Leistung) und 'Sozialstaat' (Recht) in den Blick. Ihre empirischen Fragen lauten: Geht mit den genannten Wandlungstendenzen eine Pluralisierung und vor allem eine Egalisierung intersubjektiver Anerkennungschancen innerhalb von Doppelkarriere-Paaren einher? Lässt sich tatsächlich die postulierte Pluralisierung und Egalisierung von gesellschaftlichen Anerkennungsforen feststellen? Finden sich bei Doppelkarriere-Paaren Hinweise auf einen Wandel von (geschlechtsspezifischen) Ungleichheiten, und kommt es zu Veränderungen in der 'institutionalisierten Anerkennungsordnung'?" (Autorenreferat)

[125-L] Wolf-Wendel, Lisa; Twombly, Susan B.; Rice, Suzanne:

The two-body problem: dual-career-couple hiring practices in higher education, Baltimore: Johns Hopkins Univ. Press 2003, 196 S., ISBN: 0-8018-7451-3

INHALT: keine Angaben

4 Karriereverläufe in der Wissenschaft

[126-L] Abele, Andrea E.; Hoff, Ernst-H.; Hohner, Hans-Uwe (Hrsg.):

Frauen und Männer in akademischen Professionen: Berufsverläufe und Berufserfolg, Heidelberg: Asanger 2003, 185 S., ISBN: 3-89334-405-5

INHALT: Die beruflichen Entwicklungen, Aufstiegschancen und Karrieren von Frauen und Männern in akademischen Professionen in der Bundesrepublik Deutschland stehen im Mittelpunkt des Sammelbandes. Es wird den Fragen nachgegangen, welche Ursachen zu unterschiedlichen Berufsverläufen von Akademiker/innen führen, wie sich ihr Berufserfolg anhand objektiver und subjektiver Kriterien bestimmen lässt und wie Berufsverläufe und Berufserfolg durch die jeweilige Lebensgestaltung erklärt werden. Der empirische Teil ist nach Professionen geordnet, und es werden Befunde zu Geschlechtervergleichen innerhalb jeder Profession mitgeteilt. Im zweiten theoretischen Teil wird der Versuch unternommen, die empirischen Befunde zu integrieren. Inhaltsverzeichnis: 1. Empirische Beiträge - Barbara Buddeberg-Fischer, Richard Klaghofer: Geschlecht oder Persönlichkeit? Determinanten der Karrierepläne angehender Ärztinnen und Ärzte (17-28); Andrea E. Abele: Ärztinnen und Ärzte im zweiten Staatsexamen bis zur Facharztausbildung (29-42); Hans-Uwe Hohner, Stefanie Grote, Ernst-H. Hoff, Susanne Dettmer: Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensgestaltung von Ärztinnen und Ärzten (43-56); Ernst-H. Hoff, Stefanie Grote, Hans-Uwe Hohner, Susanne Dettmer: Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensgestaltung von Psychologinnen und Psychologen (57-70); Andres E. Abele, Dorothea E. Dette, Britta Hermann: Lehrerinnen und Lehrer: vom Examen zum Schuldienst (71-87); Ulrich Wagner, Oliver Christ, Rolf van Dick: Belastungen und Befindlichkeiten von Lehrerinnen und Lehrern im Berufsverlauf (89-96); Andres E. Abele, Klaudia Kramer, Elke Kroker: Promovierte Mathematikerinnen und Mathematiker: die Berufswege einer Gruppe hochqualifizierter Fachleute (97-112); Günter W. Maier, Lutz von Rosenstiel, Monika Wastian: Berufseinstieg und erste Berufserfahrungen wirtschaftswissenschaftlicher Absolventinnen und Absolventen: ein geschlechtsbezogener Vergleich (113-128); 2. Theoretische Beiträge - Ernst-H. Hoff, Eyko Ewers: Zielkonflikte und Zielbalance: berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen, Männern und Paaren (131-156); Andres E. Abele: Beruf - kein Problem, Karriere - schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich (157-182). (IAB)

[127-L] Abele, Andrea E.:

Geschlechterdifferenz in der beruflichen Karriereentwicklung: warum sind Frauen weniger erfolgreich als Männer?, in: Barbara Keller, Anina Mischau (Hrsg.): Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik : Chancen nutzen - Barrieren überwinden, Baden-Baden: Nomos Verl.-Ges., 2002, S. 49-63, ISBN: 3-7890-7757-7

INHALT: Die Autorin berichtet über die Ergebnisse aus zwei Längsschnittstudien, der Studie "Berufliche Laufbahnentwicklung von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen der Universität Erlangen-Nürnberg" (BELA-E) und der "Mathematikstudie (MATHE). Sie verknüpft dabei eine sozialpsychologische Perspektive mit einem entwicklungspsychologischen Vorgehen und stellt ein sozialkognitives Modell der Lebensplanung in Beruf und Familie vor, in dem der doppelte Einfluss von Geschlecht als sozialer Kategorie (Außenperspektive) und als Teil des Selbstkonzeptes von Personen (Innenperspektive) untersucht wird. Hypothesen, die aus diesem Modell abgeleitet werden können, beziehen sich auf die Auswirkungen des geschlechtsbezogenen Selbstkonzeptes, auf berufsbezogene Erwartungen, Ziele und Handlungen, auf die Bedeutung allgemein gesellschaftlicher und individueller Erwartungen und Einstellungen über die Rollen von Frauen und Männern sowie auf potenziell geschlechtsspezifisch unterschiedliche Standards zur Bewertung von Berufserfolg. Die im vorliegenden Beitrag zusammengefassten Ergebnisse der Forschungsprojekte zum Berufseinstieg von AkademikerInnen zeigen, dass Mutterschaft zwar hinderlich ist, dass aber auch kinderlose Frauen im Karriereverlauf nicht mit Männern gleichziehen. Die Autorin stellt fest, dass "viele für sich genommene sehr kleine Aspekte sich über die Zeit summieren, um dann die Geschlechterdifferenz in Führungspositionen zu bewirken". (ICI2)

[128-L] Abele-Brehm, Andrea:

100 Jahre akademische Frauenbildung in Bayern und Erlangen - Rückblick und Perspektiven: Festvortrag zum dies academicus aus Anlass des 260. Jahrestages der Gründung der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg am 4. November 2003, (Erlanger Universitätsreden, 64/2004, 3. F.), Erlangen 2004, 30 S. (Standort: IAB-96-230-54 BP 210; Graue Literatur)

INHALT: Der Beitrag schildert die akademische Frauenbildung in Bayern und im Besonderen in Erlangen seit dem Ende des 19. Jahrhunderts. Seit 1903 dürfen sich Frauen regulär in Bayern an den Universitäten immatrikulieren. Die Anfänge des Frauenstudiums speziell in Erlangen sind quantitativ noch sehr bescheiden, 0,2 Prozent, denn es dauert noch bis 1919, bis Mädchen an einer öffentlichen Schule ihr Abitur ablegen können. 1930 gibt es bereits zehn Prozent Studentinnen, unter dem Nationalsozialismus steigt die Anzahl weiter. Nach dem Zweiten Weltkrieg sind die Frauen wieder so selten vertreten wie in den 1920er Jahren. Ab den 1960er Jahren steigt der Frauenanteil kontinuierlich an und im Wintersemester 2002/03 haben Studentinnen ihre Kommilitonen knapp überrundet. Jedes zweite Examen an einer bayerischen Hochschule wird von einer Frau abgelegt, jede dritte Frau promoviert und fast jede fünfte Akademikerin habilitiert. Hier entspricht die Erlanger Entwicklung derjenigen an anderen bayerischen Universitäten. Obwohl Akademikerinnen berufstätig sind, machen sie weniger 'Karriere' als ihre männlichen Kollegen, was zum einen daran liegt, dass Frauen 'Karriere' im Sinne eines steilen Aufstiegs durchschnittlich etwas weniger wichtig nehmen als Männer, zum anderen dass Männer von ihren Partnerinnen mehr entlastet werden als umgekehrt. Als wichtigster Grund für die Karrierehemmnis von Frauen sind Kinder: Väter sind zu 100 Prozent erwerbstätig, Frauen dann nur noch zu 47 Prozent. Die vorgestellten Befunde legen den Schluss nahe, dass das zeitweilige oder dauerhafte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bei knapp der Frauen nicht gewollt war. Zunehmend werden bei Fragen der Berufsgestaltung hochqualifizierter Personen nicht mehr nur Individuen, sondern vielmehr Paare zu betrachten ein: 'dual career' Partnerschaften, in denen Berufswege von Partner zunehmend koordiniert werden müssen. (IAB)

[129-L] Abele-Brehm, Andrea E.:

Frauenkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft: Ergebnisse der Erlanger Langzeitstudien BELA-E und MATHE, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 21/2003, H. 4, S. 49-61 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Erwerbstätigkeit ist für Akademikerinnen heute kaum noch ein Problem. Gegen eine eindeutige Erfolgsgeschichte spricht jedoch, dass Frauen, auch akademisch gebildete Frauen, im Vergleich zu Männern andere und - nach konventionellen Maßstäben - weniger erfolgreiche Berufslaufbahnen aufweisen. Akademikerinnen sind in Führungspositionen stark unterrepräsentiert. Das Gleiche gilt für Führungspositionen in der Wirtschaft. Der vorliegende Beitrag geht der Frage nach, warum dem so ist. Warum gelingt es Frauen offenbar weniger gut, ihre hervorragende Qualifikation in entsprechende Berufsverläufe umzusetzen? Die bisherigen Ergebnisse einer Studie zu den Berufsverläufen von Akademikerinnen (1995 bis 2007) legen folgende Motivlagen der Frauen als Erklärung nahe: Gut ausgebildete Frauen fordern heutzutage von sich selbst, dass sie einerseits beruflich integriert und erfolgreich sind, andererseits nach wie vor zumindest zeitweise die traditionelle Partnerinnen- und Mutterrolle ausfüllen. Dies führt zu einem "Motivmix" und zu dem Wunsch, Beruf und Privatleben möglichst gut zu vereinen. Eine solche Vereinbarung, z.B. in Form von Elternzeiten, ist hinsichtlich Erwerbstätigkeit allgemein durchaus möglich, ist aber schwierig, wenn eine Karriere im Sinne des Aufstiegs in Führungspositionen angestrebt wird. Frauen sind an Karrierepositionen von vornherein weniger interessiert, trauen sich das auch weniger zu, und sind schließlich auch zufrieden mit anderen Formen von Erwerbstätigkeit, die nicht in eine Führungsposition münden. (ICA2)

[130-CSA] Alexander, Amy; Monroe, Kristen; Ozyurt, Saba; Wrigley, Ted:

Gender Equality in Academia: Bad News from the Trenches, and Some Possible Solutions, , in: Perspectives on Politics 2008, 6, 2, June, 215-233., 2008, ISSN: 1537-5927

INHALT: Is there gender discrimination in academia? Analysis of interviews with 80 female faculty at a large Research One university-the most comprehensive qualitative data set generated to date-suggests both individual and institutional discrimination persists. Overt discrimination has largely given way to less obvious but still deeply entrenched inequities. Despite apparent increases in women in positions of authority, discrimination continues to manifest itself through gender devaluation, a process whereby the status and power of an authoritative position is downplayed when that position is held by a woman, and through penalties for those agitating for political change. Female faculty find legal mechanisms and direct political action of limited utility, and increasingly turn to more subtle forms of incremental collective action, revealing an adaptive response to discrimination and a keen sense of the power dynamics within the university. Women attributed the persistence of gender inequality not to biology but to a professional environment in which university administrators care more about the appearance than the reality of gender equality and a professional culture based on a traditional, linear male model. Respondents described heart-wrenching choices between career and family responsibilities, with tensions especially intractable in the bench sciences. They advocated alternative models of professional life but also offered very specific interim suggestions for institutions genuinely interested in alleviating gender inequality and discrimination.

[131-L] Allmendinger, Jutta; Eickmeier, Andrea:

Brain Drain: Ursachen für die Auswanderung akademischer Leistungseliten in die USA, in: Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 25/2003, H. 2, S. 26-34 (Standort: USB Köln(38)-EWA Z 2516; Kopie über den Literaturdienst erhältlich; www.ihf.bayern.de/dateien/beitraege/Beitr_Hochschul_2_2003.pdf)

INHALT: Die Klage über die deutschen Verhältnisse im Bereich der akademischen Forschung und Lehre verbindet sich häufig mit dem Schlagwort "brain drain" - eine vermeintlich leicht messbare Größe, welche den Verlust exzellent ausgebildeter junger deutscher Leistungseliten ins Ausland, vor allem in die USA, beschreibt. Obwohl bisher keine gesicherten Angaben über das Ausmaß dieser Auswanderungsbewegungen vorliegen, zeigt eine jüngst vom Stifterverband für die deutsche Wissenschaft in Auftrag gegebene Studie, dass die Arbeitsverhältnisse an deutschen Universitäten maßgeblich für den Verbleib von WissenschaftlerInnen im Ausland über die Zeit der eigenen Ausbildung oder über Forschungsinhalte hinaus verantwortlich zu machen sind. Im vorliegenden Beitrag wird gezeigt, welche Bausteine insbesondere amerikanischer Universitäten akademische Talente in die Ferne locken und welche Stellgrößen sich im Zuge der deutschen Hochschulreformen anbieten würden, um Deutschland zu einem attraktiven Forschungsstandort zu machen. (ICI2)

[132-L] Allmendinger, Jutta; Fuchs, Stefan; Stebut, Janina von:

Should I stay or should I go?: Mentoring, Verankerung und Verbleib in der Wissenschaft ; empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern in Institutionen der Max-Planck-Gesellschaft, in: Julie Page, Regula Julia Leemann (Hrsg.): Karriere von Akademikerinnen : Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung ; Dokumentation der Fachtagung vom 27. März 1999 an der Universität Zürich, 2000, S. 33-48 (Standort: IAB-95-1320-33 BO 073; Graue Literatur)

INHALT: Für den Beitrag wurde eine Perspektive gewählt, die die Bedeutung des Mentoring in der Wissenschaft als zentrale Schaltstelle für den Verlauf wissenschaftlicher Karrieren betont. Untersucht wird in diesem Zusammenhang am Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft, die kurz vorgestellt wird und dabei zwei ihrer zentralen Organisationsmerkmale hervorgehoben werden. Anschließend wird der Zusammenhang von Mentoring und Wissenschaft kurz erläutert und auf die Situation in der Max-Planck-Gesellschaft bezogen. Es folgt eine kurze Skizze des methodischen Vorgehens und anhand der Art und des Ausmaßes der Einbindung der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in lokale Kontexte (Max-Planck-Institute) und in die weitere wissenschaftliche Gemeinschaft eine empirische Diskussion der zentralen Frage nach der Integration von Frauen in die Wissenschaft. (IAB2)

[133-L] Allmendinger, Jutta:

Zwischenruf: Butter bei die Fische!, in: IAB Forum : das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, 2006, Nr. 2, S. 18-19

INHALT: Die Autorin setzt sich kritisch mit einer von den großen deutschen Wissenschaftsorganisationen initiierten 'Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern' auseinander. Sie vermisst konkrete Aussagen zu den Maßnahmen, mit denen die Position von Frauen in der Wissenschaft verbessert werden sollen und kritisiert insbesondere, dass die 'Offensive' den Übergang von der Habilitation zur Professur als entscheidend betrachtet. In der Realität passiere der 'freie Fall' nach dem Hochschulabschluss. Wichtig sind nach Meinung der Autorin Einrichtungen der Kinderbetreuung vor Ort in den Wissenschaftseinrichtungen, Dual-Career-Programme für forschende Partner und eine mit Mitteln in Milliardenhöhe ausgestattete Familienexzellenzinitiative in den Wissenschaften ab 2007. (IAB)

[134-L] Allmendinger, Jutta:

Fördern und fordern: was bringen Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungseinrichtungen?: empirische Ergebnisse, in: Annette Spellerberg (Hrsg.): Die Hälfte des Hörsaals : Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik, Berlin: Ed. Sigma, 2005, S. 51-74, ISBN: 3-89404-529-9

INHALT: "Jutta Allmendinger befasst sich in ihrem Beitrag mit der Situation von Frauen im deutschen Wissenschaftssystem. Ausgehend von der These, dass sich ein Mangel an hoch qualifizierten Arbeitskräften abzeichnet und in einer internationalen Vergleichsstudie für Deutschland Mängel bei der Nachwuchs- und Frauenförderung festgestellt wurden, analysiert sie die Ist-Situation im internationalen Vergleich, um Empfehlungen für Reformen zu geben. Aus soziologischer Perspektive werden verschiedene Thesen zu den Ursachen des großen Frauenschwunds in Führungspositionen diskutiert: Die individuelle Ebene, unter anderem unterschiedliche Arbeitsmotivationen und Einstellungen, die organisationale Ebene, wie das Betreuungs-, Förder- und Evaluationssystem und die gesellschaftliche Ebene, d.h. Infrastrukturen der Kinderbetreuung sowie Stereotypisierungen. Ihre Forderungen richten sich vor allem auf eine formalisierte Nachwuchsförderung, um die personenbezogenen, intransparenten und unsicheren Ausbildungsverhältnisse durch stärker standardisierte Promotions- und Habilitationsphasen zu ersetzen. Professuren für Frauen, der Aufbau eines Mentorensystems, Kinderbetreuungseinrichtungen und die Rückkehr zu einem angemessenen Grundgehalt für Professor/inn/en sind weitere Handlungsansätze, um bei gleich bleibender Attraktivität wissenschaftlicher Laufbahnen den Frauenanteil in allen Positionen zu steigern." (Autorenreferat)

[135-L] Appelt, Erna M. (Hrsg.):

Karrierenschiere: Geschlechtsverhältnisse im österreichischen Wissenschaftsbetrieb,
(Gleichstellungspolitik in Europa, Bd. 1), Wien: Lit Verl. 2004, 219 S., ISBN: 3-8258-7605-5

INHALT: Der österreichische Wissenschaftsbetrieb hat sich dramatisch geändert. Die Universitäten wurden schrittweise aus dem staatlichen Hoheitsbereich ausgelagert; die außeruniversitäre Forschung hat an Bedeutung zugenommen; der neoliberale Umbau der Wissenschaftslandschaft hat auch Österreich erfasst. All diese Veränderungen sind nicht geschlechtsneutral. Der Sammelband widmet sich der politischen und wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Geschlechterverhältnis im österreichischen Wissenschaftsbetrieb. (IAB) Inhaltsverzeichnis: Jessica Bösch: Frauen- und Geschlechterforschung in der neoliberalen Universität; Elisabeth Holzleitner: Gender Mainstreaming an den Universitäten: Fortschritt, Rückschritt oder Stillstand?; Birgit Buchinger, Doris Gödl, Ulrike Gschwandtner: Karriereverläufe und Vereinbarkeit von Beruf und Privatem bei WissenschaftlerInnen; Lydia Buchholz: Wissenschaftskarrieren an österreichischen Universitäten; Barbara Hey: Potenziale, Barrieren und Chancen: Bericht über ein Projekt zur Förderung der Chancengleichheit an den Grazer Universitäten; Herta Nöbauer: Mentoring als politisierte Praxis; Sabine Kock: Gendernetze im österreichischen Wissenschaftsbetrieb: Normierungen, Normalisierung und politische Praxis; Ulrike Papoušek: Expertise und existenzielle Absicherung statt Aufstieg: Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung in Österreich; Tanja Kreetz: Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung: Deutschland, Frankreich und Österreich im Vergleich; Christine Klapeer: Queer Studies an Österreichs Universitäten.

[136-L] Backhaus, Beate; Ninke, Lars; Over, Albert:

Brain Drain - Brain Gain: eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren, Kassel 2002, 93 S. (Graue Literatur;

www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/focus/2003/doppelkarriere_paare/download/braindrain_studie.pdf
)

INHALT: "Ziel der Erhebung war es, Push und pull Faktoren für die Abwanderung bzw. Arbeitsaufnahme hochqualifizierter deutscher Wissenschaftler verschiedener Fachrichtungen und anderer akademisch vorgebildeter Fachkräfte im Ausland zu erheben, Faktoren der Anziehung bzw. der mangelnden Attraktivität des Beschäftigungs- bzw. Wissenschaftsstandorts Deutschland für ausländische Wissenschaftler und andere hochqualifizierte Fachkräfte zu detaillieren. Gliederung: 1. Vorwort; 2. Brain Drain - Anlass, Ziele und Kontext einer Untersuchung; 3. Beschreibung der Stichproben; 4. Bildung und Beruf (4.1 Fachprovenienz, Bildungsabschlüsse und Bildungsbiografien - 4.2 Berufstätigkeit - 4.3 Arbeitsbereiche, Tätigkeiten); 5. Anlässe und Motive einer Berufsaufnahme im Ausland (5.1 Deutsche im Ausland - 5.2 Internationale Wissenschaftler in Deutschland - 5.3 Ausländische Fach- und Führungskräfte in Deutschland); 6. Arbeiten im Ausland: Zufriedenheit; 7. Determinanten beruflicher Zufriedenheit - Push und Pull (7.1 Attraktivität wissenschaftlicher Einrichtungen im Vergleich - 7.2 Der akademische Stellenmarkt im öffentlichen Wissenschafts- und Forschungsbereich - 7.3 Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Berufsaufnahme - 7.4 Soziale Rahmenbedingungen und private Lebensumstände); 8. Erhalt wissenschaftlicher Spitzenleistungen; 9. Rückkehr nach Deutschland - Verbleib in Deutschland." (Textauszug)

[137-CSA] Bailyn, Lotte:

Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT, , in: Gender, Work and Organization 2003, 10, 2, Mar, 137-153., 2003, ISSN: 0968-6673

INHALT: This article describes the experience at the Massachusetts Instit of Technology after the publication of its report, A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT. It starts by describing aspects of the academic career that make it difficult for women, or anyone with responsibilities outside of their academic work. It then outlines three definitions of gender equity based on equality, fairness, & integration, & probes the reasons behind persisting inequities. The MIT results fit well into the first two definitions of gender equity, but fall short on the last. Finally, the article analyzes

the factors that came together at MIT to produce the outcome described & indicates the lessons learned & those still to be learned.

[138-L] Bakshi-Hamm, Parminder:

Chancengleichheit für Frauen mit Migrationshintergrund an Hochschulen in Deutschland, in: Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst : Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 2/2007, S. 11-30 (www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/fachinformationen/servicepublikationen/sofid/Fachbeitraege/Frauen_2007-2.pdf)

INHALT: Die Autorin gibt zu Beginn einen statistischen Überblick über die Entwicklung der Chancengleichheit für Frauen an den Hochschulen in der Bundesrepublik, um anschließend die Chancen von Frauen mit Migrationshintergrund und die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Hochschulbereich näher zu beleuchten. Sie stellt insgesamt eine Vielzahl von Herkunftsabhängigkeiten und Ungleichheiten für Frauen an deutschen Universitäten fest. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Internationalisierung und der Maßnahmen für die Gleichstellungsarbeit sollten ihrer Meinung nach die Zusammenhänge von ethnischer Herkunft, Geschlecht und universitären Chancen genauer beachtet werden. Dies bedeutet auch, dass der Migrationshintergrund in den offiziellen Hochschulstatistiken sowohl der Studierenden als auch des Personals durchgängig erfasst werden sollte, wie es zum Beispiel zurzeit einige Bundesländer für die Schulstatistiken einführen. Die genderrelevanten Fragen des Migrationshintergrundes werden für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zunehmend an Bedeutung gewinnen und es ist darüber hinaus notwendig, dass sich die Gleichstellungsarbeit an einem umfassenderen Begriff der Chancengleichheit orientiert, um auf eine Verwirklichung des Diversity-Leitbildes des gemeinsamen Nutzens aller vielfältigen menschlichen Potenziale hinzuwirken. (ICI2)

[139-F] Baldauf, Beate; Bradatsch, Christiane, M.A. (Bearbeitung); Neusel, Ayla, Prof.Dr. (Leitung):

Wissenschaftliche Karrieren von Frauen im europäischen Vergleich. Das Beispiel der schwedischen und dänischen Hochschulen

INHALT: Die Untersuchung ist in ein international vergleichendes Gesamtprojekt zur beruflichen Situation sowie zum Verlauf der Karrieren von Wissenschaftlerinnen eingebettet. Sie soll zur Erweiterung des Länderspektrums des Gesamtprojektes über wissenschaftliche Karrieren von Frauen in 10 europäischen Ländern (5 Länderpaare) beitragen. Es ist beabsichtigt, in einer zweiten Stufe aus diesen Ländergruppen je zwei Länder mit unterschiedlichen Binnenstrukturen der jeweiligen Hochschulsysteme auszuwählen, wobei die Länder(paare) Großbritannien und Deutschland sowie Frankreich und Italien im Rahmen eines 1997 bei der DFG beantragtem Projektes untersucht werden sollen. Ziel des Projektes ist es, unterschiedliche berufliche Situation von Wissenschaftlerinnen in Europa zu untersuchen, um so die Strukturen und Bedingungen herauszuarbeiten, die Karrieren von Frauen als Wissenschaftlerinnen hemmen bzw. begünstigen. In 1997 wurden in Zusammenarbeit mit den Kontaktpartnerinnen in Schweden und Dänemark Länderstudien erstellt, sie enthalten Informationen über den Stand der Forschung zu hochqualifizierten Frauen im Wissenschaftsbereich, über die Hochschul- und Bildungsgeschichte (der Frauen), die Struktur des Hochschulsystems, die Selektion im Bildungssystem, die Situation von Frauen in Hochschulen, Laufbahnstrukturen, das Sozialprestige und den Marktwert des Wissenschaftlerberufs sowie Frauenförderung und Familienförderung. Eine vom Higher Education Council der schwedischen Regierung in Stockholm organisierte Tagung "The Promised Land... The Gendered Character of Higher Education" im August 1997 bot die Möglichkeit, einen umfassenden Überblick über die skandinavische Sicht auf den Problembereich, "Wissenschaftliche Karrieren von Frauen an Hochschulen" anhand von Erfahrungsberichten und Forschungsprojekten aus den verschiedenen skandinavischen Ländern zu erhalten. Im Zusammenhang mit dieser Tagung konnten weitere Kontakte zu norwegischen und finnischen Forscherinnen geknüpft werden.

GEOGRAPHISCHER RAUM: Schweden, Dänemark

METHODE: Das Projekt erfolgt in Kooperation mit C.E.D.A.R. University of Warwick.

ART: BEGINN: 1997-01 **ENDE:** 1999-12 **AUFTRAGGEBER:** keine Angabe **FINANZIERER:** Land Hessen Ministerium für Wissenschaft und Kunst

INSTITUTION: Universität Kassel, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung (Mönchebergstr. 17, 34109 Kassel)

KONTAKT: Leiterin (Tel.: 0561-804-242, e-mail: neusel@hochschulforschung.uni-kassel.de);
Bradatsch, Christiane (Tel. 0561-804-2440)

[140-L] Baumann, Heidrun; Martin, Ingrid (Hrsg.):

Frauen in der Wissenschaft: Karrierechancen im Hochschulbetrieb, Bielefeld: Daedalus Verl. 2003, 224 S., ISBN: 3-89126-176-4

INHALT: "Wissenschaftlerinnen und Studentinnen an Hochschulen befinden sich in einer zwiespältigen Situation - zum einen stehen ihnen alle Studienrichtungen und Forschungszweige offen, andererseits sind Frauen in den führenden Positionen von Wissenschaft und Universitäten nur marginal vertreten; hierin unterscheiden sie sich kaum von den Vorständen der Aktiengesellschaften, wo die hundert größten Unternehmen als 'frauenfrei' zu bezeichnen sind. Die hier versammelten Beiträge aus Workshops und Vorträgen an der Universität Regensburg setzen sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit der Situation von Frauen an deutschen Hochschulen auseinander." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Heidrun Baumann: Einleitung (7-16); Ursula Männle: Studentinnen und Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Gleichstellung: Alte Forderungen sind unerfüllt (17-37); Hildegard Macha: Frauen und Macht - die andere Stimme in der Wissenschaft (38-63); Ingrid Neumann-Holzschuh: Die Studieneinheit Gender Studies an der Universität Regensburg (64-76); Barbara Fait: Geschlechterkampf? Gender als Ansatz historischen Fragens (77-101); Heidrun Baumann: 'Noch nicht alles erreicht!?' Frauen um die Fünfzig an der Universität Regensburg in Selbstzeugnissen (102-119); Ingrid Martin: Gezielte Förderung oder Feigenblatt-Funktion? Frauen an der Universität (120-154); Podiumsdiskussion - Perspektiven für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im 21. Jahrhundert (155-175); Workshop - Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen (176-194); Ulrike Gräbel: Visionen (und Provokationen) für Nachwuchswissenschaftlerinnen (195-205); Hadumod Bußmann: Blick zurück - nach vorn? Akademische (Un-)Gleichstellung von A bis Z (206-223).

[141-F] Beaufays, Sandra, Dipl.-Soz. (Bearbeitung); Kraiss, Beate, Prof.Dr. (Leitung):

Wissenschaftskultur, Geschlecht und Karriere

INHALT: Das Projekt geht der Frage nach, wie es kommt, daß die Karrieren von Frauen überwiegend aus dem Wissenschaftssektor herausführen. Da entscheidende Weichen für den weiteren Berufsweg von Frauen bereits beim Einstieg in die Wissenschaft gestellt werden, richtet sich die Untersuchung gezielt auf den wissenschaftlichen Nachwuchs. Wissenschaft wird als soziales Feld mit einer eigenen - nach Fächern differenzierten - Dynamik betrachtet. Dieses soziale Feld ist vergeschlechtlicht, so die zentrale Hypothese, d.h. es unterstellt in seiner Funktionsweise männliche Lebensmuster und Verkehrsformen. Um diese Vergeschlechtlichung, ihre Funktionsweise und ihre Grenzen aufzuzeigen, wird Wissenschaft als soziale Praxis untersucht: in ihren Organisationsstrukturen, Hierarchien, Zeitstrukturen, Sitten und Gebräuchen der scientific community, alltäglichen Praxen und Interaktionen. Damit ist das Projekt an der Schnittstelle von Wissenschaftsforschung und Forschung zur Soziologie der Geschlechterverhältnisse. Für die empirische Untersuchung werden 4-6 Institute an verschiedenen Universitäten ausgewählt. Sie verwendet vorrangig ethnographische Methoden. *ZEITRAUM:* 1995-2000 *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Deutschland

METHODE: Theoretische Debatte um Fachkulturen und wissenschaftliche Denkstile; Untersuchung im Anschluß an Bourdieus Konzepte des sozialen Feldes und des Habitus; Konstruktion von Geschlecht. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Sekundäranalyse von Aggregatdaten. Dokumentenanalyse, offen. Beobachtung, teilnehmend. Qualitatives Interview. Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: *BEGINN:* 1998-06 *ENDE:* 2000-10 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Technische Universität Darmstadt, FB 02 Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften, Institut für Soziologie (Residenzschloss, 64283 Darmstadt)

KONTAKT: Leiterin (Tel. 06151-163467, e-mail: kraiss@ifs.tu-darmstadt.de)

[142-L] Beaufays, Sandra; Kraiss, Beate:

Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität: professionelles Selbstverständnis und die Kategorie Geschlecht im sozialen Feld Wissenschaft, in: Regine Gildemeister, Angelika Wetterer (Hrsg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? : widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen, Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot, 2007, S. 76-98, ISBN: 978-3-89691-642-6 (Standort: FHB Regensburg(898)-MS/2900/G468+2)

INHALT: Die Autorinnen stellen Ergebnisse eines Forschungsprojekts vor, das dem Zusammenhang zwischen Wissenschaftskultur, Geschlecht und Karriere gewidmet gewesen und der Frage nachgegangen ist, welche Aspekte der wissenschaftlichen Praxis dazu führen, dass Frauen auf dem Weg zur Spitze immer seltener werden. Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen jene Prozesse, die einen Akademiker/eine Akademikerin zu einem Wissenschaftler machen. Dabei werden die Auslese-kriterien und die wissenschaftliche Leistung sowie die Rolle der wissenschaftlichen Mentoren thematisiert. Im Kontext der leitenden Fragestellung werden unterschiedliche Aspekte der wissenschaftlichen Anerkennung analysiert. (ICG2)

[143-L] Beaufays, Sandra; Kraiss, Beate:

Doing science - doing gender: die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld, in: Feministische Studien : Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, Jg. 23/2005, H. 1, S. 82-99 (Standort: USB Köln(38)-M XG05803; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Bei der Forschung der achtziger Jahre über die Frage, warum Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen Seltenheitswert haben, wurden die Erklärungen für die Unterrepräsentanz von Frauen wie auch die Ausnahmeerscheinung erfolgreicher weiblicher Karrieren in der Wissenschaft vornehmlich bei den Frauen und ihren spezifischen Sozialisationsprozessen und Identitätsentwicklungen selbst gesucht. In den neunziger Jahren konnten dagegen Hochschulforscherinnen zeigen, dass die Universität eine asymmetrische Konstruktion der Geschlechter reproduziert. Auf diesem Hintergrund wirft der Beitrag einen Blick auf das wissenschaftliche Alltagsgeschäft und befasst sich mit der sogenannten Wissenschaftskultur, d.h. den informellen Hierarchien, Sitten und Gebräuchen der "scientific community". Ziel ist, in Anlehnung an das Konzept der sozialen Felder von Pierre Bourdieu aufzudecken, dass die wissenschaftlichen Akteure Konstrukteure ihrer Realität sind. Die Praxis des wissenschaftlichen Feldes spiegelt sich in der illusio der Akteure wider. Die Analyse der Verschränkung von doing science und doing gender basiert auf Ergebnissen zweier empirischer Studien an deutschen Hochschulen und Forschungsinstituten, die unter der Leitung von Beate Kraiss in den letzten Jahren durchgeführt wurden. Die Ergebnisse verdeutlichen, wie Ausschlussmechanismen in den Wissenschaftsbetrieben dazu führen, dass Frauen seltener zu "Mitspielerinnen" im wissenschaftlichen Feld werden und wie Machtverhältnisse zum Tragen kommen, die in das Verhältnis der Geschlechter eingelagert sind. (ICH)

[144-F] Becker, Rolf (Bearbeitung); Engelage, Sonja (Leitung):

Promotion und Karriere (PuK): Berufs- und Einkommensverläufe promovierter Akademiker und Akademikerinnen in der Schweiz

INHALT: Die Bedeutung höherer Bildungszertifikate für den Eintritt in die Arbeitsmärkte und die Erzielung höherer Einkommen ist über zuverlässige empirische Befunde hinlänglich nachgewiesen und bekannt. Es liegen allerdings nur spärliche Erkenntnisse darüber vor, welche Erwerbchancen promovierte Berufsanfänger haben und welche Strukturen ihre Berufsverläufe nach dem Berufseinstieg aufweisen. Aus der Perspektive einer differenzierten Verbleibsforschung gilt es mittels einer standardisierten Befragung nunmehr, diese Lücke für die Promovierten in der Schweiz zu schließen. Ziel der Untersuchung ist eine differenzierte Längsschnittanalyse der Erwerbchancen und Karrierewege. Dabei sollen sowohl empirisch fundierte Beschreibungen, als auch theoretisch fundierte Erklärungen der Berufsverläufe promovierter Akademiker vorgelegt werden. Das Erkenntnisinteresse soll sich auf Fragen der Beschäftigungschancen und des Berufserfolgs von Promovierten richten. (1) Eine Promo-

tion scheint heute, je nach Fachbereich, nicht mehr zwangsläufig zu einer Kaderposition zu führen. Aus Sicht der Humankapitaltheorie oder aufgeklärter strukturell-individualistischer Handlungsansätze stellt sich auf beruflicher Ebene für die Hochschulabsolventen die Frage, ob es sich überhaupt noch lohnt zu promovieren und - falls ja - für wen sich die Promotion langfristig und in welchem Ausmass lohnt? (2) Welche individuellen Ressourcen auf der einen Seite und welche Strukturen und Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten der Schweiz bestimmen andererseits die Muster des Übergangs in den Beruf? Mit welchen Restriktionen und Chancen haben Promovierte dabei zu rechnen? Was den weiteren Berufsverlauf betrifft, ist nach der Adäquanz von Ausbildung und Beruf zu fragen: Müssen im Zuge der Bildungsexpansion immer mehr Promovierte mit - gemessen an ihrer Ausbildung - unterwertigen Beschäftigungen vorlieb nehmen? (3) Wie sehen die Mobilitätsstrukturen von Promovierten aus? Können sie rasche berufliche Aufstiege realisieren? Wie gross ist ihre Arbeitsmarktflexibilität? Welche Unterschiede gibt es hierbei für unterschiedliche Promovendenkohorten? Neben biographischen und sozioökonomischen Determinanten des Berufsverlaufs sollen als zu erklärende Indikatoren für den Berufserfolg zum einen das Einkommen und zum anderen die berufliche Position bzw. die berufliche Tätigkeit zu verschiedenen Zeitpunkten in einem ereignisorientierten Design erhoben werden. Die subjektive Bilanzierung der beruflichen Karriere kann anhand der Zufriedenheit mit dem Berufserfolg erhoben werden, die als ein Mass für die Diskrepanz zwischen beruflichen Erwartungen und beruflichen Erfolgen anzusehen ist. Speziell bei Promovierten könnte ausser der Adäquanz von Qualifikation und beruflicher Tätigkeit auch die Wissenschaftsnähe des ausgeübten Berufes für die retrospektive Bilanzierung von Bedeutung sein. Betrachtet man die Promotion auf der individuellen Ebene, ist es interessant zu erfahren, welche Motivation bestand zu promovieren und wie sich die Finanzierung, Einbindung und Betreuung während der Promotionsphase gestaltet hat. Dabei müssen Promotionsdauer und Promotionsalter mit berücksichtigt werden. Schliesslich stellt sich auch die Frage, wie die Promovierten den Zusammenhang zwischen Ausbildung und Beruf einschätzen. Die Analyse der gewonnenen Daten soll ausserdem Aufschluss geben, inwieweit der Berufserfolg der Promovierten mit dem Geschlecht und dem Fachbereich, in dem promoviert wurde, zusammenhängt. Schliesslich gilt es aus der Berufsverbleibsperspektive zu eruieren, wie tragfähig die gängigen Lohn- und Arbeitsmarkttheorien (z.B. Humankapitaltheorie, Theorie segmentierter Arbeitsmärkte, etc.) bei der Erklärung der kurz- und langfristigen Erwerbchancen von Promovierten sind. *GEOGRAPHISCHER RAUM*: deutsche Schweiz

METHODE: Erhebung mittels standardisierten Fragebögen; retrospektive Angaben zum Lebens- und Berufsverlauf promovierter Deutschschweizerinnen und Deutschschweizer; Ereignisdatenanalyse
DATENGEWINNUNG: Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: ca. 3.500; Personen; Auswahlverfahren: proportional geschichtet). Retrospektive Befragung. Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: *BEGINN*: 2006-10 *ENDE*: 2008-10 *AUFTRAGGEBER*: keine Angabe *FINANZIERER*: Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung

INSTITUTION: Philosophisch-Humanwissenschaftliche Fakultät, Institut für Erziehungswissenschaft Abt. Bildungssoziologie (Muesmattstr. 27, 3012 Bern, Schweiz)

[145-CSA] Bianco, Maria Luisa:

Effects of the New University Recruitment System on Academic Careers and Gender Dynamics, , in: Polis 2002, 16, 3, Dec, 417-441., 2002, ISSN: 1120-9488

INHALT: The article uses data from the Italian Ministry for Education to describe the effects of the reform of the university recruitment system on academic careers & gender differences. It shows that the large increase in the numbers of university professors & researchers between 1954 & 1999 has mainly affected associate & assistant professors, whereas the real growth in numbers of full professors occurred only after the reform (+13% in just two years). The most notable effect of the reform is that the chances of 'insiders' have increased. Very few new researchers have been recruited, with the result that the average age of university teachers has increased. This is true of all disciplinary groups, but scientific faculties have been somewhat more parsimonious in promoting existing staff & more willing to recruit 'new blood.' Career opportunities have been greatest in the smaller universities. Somewhat more women have gained posts compared to the past, but women's opportunities are still far less than men's, especially in scientific areas. The greatest hurdle is the passage from researcher to

associate professor: here women have, on average, 66% of the chances of men; in no faculty are their chances better than 80%.

[146-L] Bloch, Roland; Hüttmann, Jens:

Evaluation des Kompetenzzentrums "Frauen für Naturwissenschaft und Technik" der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns, (Arbeitsberichte / Institut für Hochschulforschung Wittenberg e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 4/03), Wittenberg 2003, 43, 3 S. (Standort: UuStB Köln(38)-20030107492; Graue Literatur; www.hof.uni-halle.de/cms/download.php?id=35)

INHALT: "Das Kompetenzzentrum 'Frauen für Naturwissenschaft und Technik' der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns wird im Rahmen des Hochschul-Wissenschaftsprogramms (HWP) als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen gefördert. Die konzeptuelle Grundlage für die Arbeit des Kompetenzzentrums bietet der Gender-Mainstreaming-Ansatz, der mittlerweile auch im Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern verankert wurde. HoF Wittenberg - Institut für Hochschulforschung e.V. wurde mit der Evaluation der ersten Projektphase 2001 bis 2003 beauftragt. Mit Dokumentenanalysen, Experteninterviews und dem Vergleich mit anderen Projekten wurde die bisherige Arbeit des Kompetenzzentrums systematisiert und eingeschätzt. Dabei erwies sich das alleinige Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils als zu eng gefasst, um die in weiteren Bereichen erfolgreich geleistete Arbeit des Kompetenzzentrums, etwa die hochschulinterne Sensibilisierung für geschlechtstypische Problemlagen, anerkennen zu können. Abschließend wurden künftige Entwicklungsmöglichkeiten anhand der Szenario-Technik entwickelt, die u.a. mögliche Aufgabenprofilierungen aufzeigen." (Autorenreferat)

[147-L] Borgwardt, Rafaela; Eichholz, Erik; Sievers, Andrea; Wachendorf, Petra:

Festung Fachbereich?: Frauen und Gleichstellung in Organisationskultur, Personalauswahl und Lehre des Fachbereichs Philosophie und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg 1974 bis 2000, (Wissenschaftliche Reihe, Bd. 146), Bielefeld: Kleine 2003, 171 S., ISBN: 3-89370-373-X

INHALT: Die Autorinnen und Autoren untersuchen die Veränderungen bei der Beteiligung von Frauen in Lehre und Forschung sowie die Einbeziehung geschlechtsspezifischer Inhalte im Lehrangebot am Fachbereich Philosophie und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg. Im ersten Beitrag geben Borgwardt und Eichholz einen Überblick über die Entwicklungen am Fachbereich insgesamt; in den nachfolgenden Beiträgen wird die recht unterschiedliche Situation der einzelnen Institute behandelt. Die Spanne reicht von weitgehender Gleichstellung am Institut für Journalistik bis zu deutlicher männlicher Dominanz am inzwischen ausgegliederten Philosophischen Seminar. Die auf schwierigen und aufwändigen Recherchen beruhende Analyse ist auf den wissenschaftlichen Bereich beschränkt; die Verwaltung wurde nicht berücksichtigt. Finanziert wurde das Projekt aus Mitteln des Frauenförderpreises der Universität Hamburg, den der Fachbereich im Jahr 2000 erhalten hatte. Aus dem Inhalt: Rafaela Borgwardt, Erik Eichholz: Der Fachbereich: Prozesse der Partizipation unter den Bedingungen einer androzentrischen Organisationskultur (12-94); Rafaela Borgwardt: Positionierung auf zerklüftetem Terrain. Frauen am Institut für Soziologie und die Kategorie Geschlecht in der Lehre (95-111); Andrea Sievers: '... an sich ist das eine ziemlich normale Zeitverschiebung.' Zur Situation von Frauen am Institut für Politische Wissenschaft (112-125); Petra Wachendorf: 'Dem Lehrauftrag ... 'Die Rolle der Frau in der politischen Philosophie' ... ist eine Priorität zugemessen worden': Frauen und Frauenforschung am Philosophischen Seminar (126-139); Rafaela Borgwardt: Mit halbem Ohr. Geschichte von Frauen am Institut für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte (140-150); Petra Wachendorf: Feminismus und Harmonie: Frauen und Gender Studies am Institut für Journalistik (151-155). (ZPol, VS)

[148-L] Bösch, Jessica:

The integration of women in Austria's universities, (Training paper / Women in European Universities, Research and Training Network), Münster 2004 (Graue Literatur)

INHALT: keine Angaben

[149-CSA] Bradley, Karen; Charles, Maria:

Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education, , in: American Sociological Review 2002, 67, 4, Aug, 573-599., 2002, ISSN: 0003-1224

INHALT: The contours & correlates of sex segregation in higher education are explored using data from 12 advanced industrialized countries. Tertiary sex segregation is examined across two dimensions: field of study (horizontal segregation) & tertiary level (vertical segregation). The authors argue that the different aspects of female status in higher education (eg, overall enrollments, representation at the postgraduate level, & representation in traditionally male-dominated fields of study) do not covary because each variable is affected in distinct ways by structural & cultural features commonly associated with 'modernity.' In particular (1) ideals of universalism do more to undermine vertical segregation than horizontal segregation, & (2) some modern structural features may actually exacerbate specific forms of sex segregation. Consistent with these arguments, results suggest strongly integrative effects of gender-egalitarian cultural attitudes on distributions across tertiary levels, & weaker, less uniform cultural effects on distributions across fields of study (one notable exception being a strong positive effect on women's representation in engineering programs). Two modern structural features - diversified tertiary systems & high rates of female employment - show segregative effects in some fields & institutional sectors. Overall, few across-the-board integrative or segregative effects can be discerned that would lend support to evolutionary conceptualizations of gender stratification. Modern cultural & structural pressures are manifested unevenly & in contextually contingent ways.

[150-CSA] Brewster, Andrea Eileen:

Gender equity in the university: A study of women faculty's higher education experiences in Mexico and the United States, , in: Dissertation Abstracts International, A: The Humanities and Social Sciences 2007, 67, 07, Jan, 2483., 2007, ISSN: 0419-4209

INHALT: Given the relatively swift changes in the gender composition of university faculties and societal roles for women, how do women in academia view their universities? How do female academics view the academic profession for themselves and for other women? To investigate these questions, I addressed in this study the professional careers of female academics in higher education. Specifically, I focused the study on the individual career histories of female professors at public universities that completed undergraduate and graduate university degrees in the sciences. With these histories, I made comparisons of these professors' perceptions of their professional lives. I then contrasted the different experiences across disciplines, levels of professional seniority, and nationality. I used a qualitative approach with this study to draw out the perceptions and experiences of individuals. The theoretical framework I conceptualized for the initiation of the study includes Critical Theory and Feminist Theories. Also, since my data was drawn from individual women, I used Feminist Standpoint Theory to support beginning my work from the perspectives of the researched. I interviewed 26 female faculty members from public universities in Mexico and the United States. I also collected demographic data on the universities and countries involved and I used oral history research methods. The study yielded data around four areas of professional life: research, funding, promotions, and experiences of gender. Academics in Mexico and the United States shared generally similar research goals and similar funding challenges, despite differences in the structure of the public universities in each country. Also, academics in both countries tended to consider tenure as but one of the many promotion hurdles. Notably, the female academics most frequently pointed to their experiences in roles of power and leadership as those with the most experiences of gender awareness and gender bias by colleagues. Findings indicated that changes in public universities in both countries particularly with regard to gender composition, as well as the transformation of public universities due to other factors such as globalization, competition with private universities, and new funding challenges affect women faculty's professional experiences. j:\abstracts\UMI 412 203056.txt

[151-F] Buchinger, Birgit, Dr.; Gödl, Doris, Dr. (Bearbeitung); Gschwandtner, Ulrike, Mag. (Leitung): **Universitäre Berufsverläufe und Karrieremuster in Österreich aus geschlechtsspezifischer Perspektive unter besonderer Berücksichtigung der Vereinbarkeitsthematik**

INHALT: Quantitative und qualitative Erhebung des Geschlechterverhältnisses an den Universitäten Österreichs unter besonderer Berücksichtigung von Karriere und Karrierehemmnissen, Untersuchung der Möglichkeit/ Unmöglichkeit, den Beruf "WissenschaftlerIn" mit Privatleben zu vereinbaren, Ableitung politikrelevanter Ergebnisse, Entwicklung von Maßnahmenvorschlägen. Dieses Projekt wird in enger Kooperation mit FORBA durchgeführt, welche dieselbe Thematik im Bereich der außeruniversitären Einrichtungen untersucht. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Österreich

METHODE: diverse Workshops mit unterschiedlichen Zielgruppen; teilstrukturierte Expertinneninterviews; Fallstudien; Gruppendiskussionen; berufsbiographische Interviews; sekundärstatistische Datenerhebung und -analyse

ART: BEGINN: 1998-10 **ENDE:** 1999-12 **AUFTRAGGEBER:** Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr **FINANZIERER:** Auftraggeber

INSTITUTION: Solution - Sozialforschung und Entwicklung (Mirabellplatz 9, 3, 5020 Salzburg, Österreich)

KONTAKT: Leiterin (Tel. 0662-886635-14, Fax. 886623-9, e-mail: solution@salzburg.co.at)

[152-L] Buchinger, Birgit; Gödl, Doris; Gschwandtner, Ulrike:

Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten: eine sozialwissenschaftliche Studie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, (Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Bd. 14), Wien: Verl. Österreich 2002, 316 S., ISBN: 3-85224-048-4

INHALT: "Diese Studie eröffnet Einblicke in Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen an vier österreichischen Universitäten. Arbeitsbedingungen, Institutskulturen sowie die Haltungen und auch Widerstände von Wissenschaftlerinnen verschiedener Disziplinen und Hierarchieebenen zum Thema universitärer Frauenförderung werden dabei deutlich. Ein zentrales Ziel der Untersuchung war es, strukturelle und informelle Muster, die dem Fortbestand der männlichen Hierarchiedominanz den Boden bereiten, in ihrer Komplexität und Verwobenheit darzustellen und zu analysieren. Besonderes Augenmerk kommt dabei den subjektiven Bildern und Erklärungsansätzen zu, die Männer und Frauen in unterschiedlichen universitären Funktionen bezüglich der Deutung der Hierarchisierung der Geschlechter entwickelten. Weiters wurde für die vorliegende Untersuchung die Bedeutung des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Wissenschaftlerinnen erhoben. Zentrale hemmende und fördernde Strukturen innerhalb der Universitäten und im Bereich der Wissenschaftspolitik und -verwaltung wurden sichtbar gemacht und dokumentiert." (Autorenreferat)

[153-L] Bukowska, Sylwia (Redakteur); Genetti, Evi (Redakteur); Schaffer, Nicole (Redakteur):

Hinter den Kulissen - Frauen und Männer an der Universität Wien, Wien 2004, 40 S., ISBN: 3-9500726-3-2 (Graue Literatur)

INHALT: keine Angaben

[154-L] Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.):

Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), Berlin 2008, 286, 109 S. (Graue Literatur);
doku.iab.de/externe/2008/k080311f12Bericht.pdf; doku.iab.de/externe/2008/k080311f12Anhang.pdf)

INHALT: "Ein vielfältiges Spektrum und hohe Qualität zeichnen die Nachwuchsförderung in Deutschland aus. Das ist das Ergebnis des 'Bundesberichts zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses' (BuWiN), der erstmals vom Bundesministerium für Bildung und Forschung vorgelegt wurde. 'Mehr denn je sind wir auf die Talente in unserem Land angewiesen, um die Herausforderungen von morgen erfolgreich zu bewältigen. Es bleibt zentrale Aufgabe, exzellente junge Wissenschaftlerinnen

und Wissenschaftler aus der ganzen Welt dauerhaft für den Wissenschafts- und Forschungsstandort Deutschland zu gewinnen' sagte Bundesforschungsministerin Annette Schavan am Mittwoch in Berlin. Der Bericht beschreibt und analysiert die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland und dient gleichzeitig als Grundlage zukünftiger zielgenauer Fördermaßnahmen. Schon heute investiert die Bundesregierung durch eine Vielzahl von Maßnahmen in den wissenschaftlichen Nachwuchs, beispielsweise mit dem Hochschulpakt und der Exzellenzinitiative, durch die Graduierte gezielt gefördert werden. Der jetzt vorgelegte Bericht zeigt weitere Perspektiven für unterschiedliche Reformbereiche auf, beispielsweise im Hinblick auf den Ausbau der so genannten Tenure-Track-Professur an den Hochschulen, um exzellenten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern möglichst frühzeitig planbare Karriereperspektiven zu bieten. Zudem besteht Handlungsbedarf bei der Förderung der Gleichstellung und einer gezielten Unterstützung behinderter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern. Der Bundesbericht basiert auf den Ergebnissen einer Studie, die federführend vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle/Wittenberg erarbeitet wurde. Parallel zur Veröffentlichung des Berichts wird das Kommunikations- und Informationssystem 'Wissenschaftlicher Nachwuchs' (KISSWiN) eingerichtet. Im Zentrum steht ein Internetportal, das unter anderem mit einem Beratungsservice für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verknüpft wird." (Autorenreferat)

[155-L] Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.): **Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen: neunte Fortschreibung des Datenmaterials**, (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, H. 129), Bonn 2005, 165 S., ISBN: 3-934850-69-3 (Graue Literatur; www.blk-bonn.bund.de/papers/heft129.pdf)

INHALT: "Der erste Teil enthält eine 'Gewichtete Kurzdarstellung' der aktuellen Daten aus den Jahren 2003 bzw. 2004 über Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Bestandsstatistik) sowie über das Berufungsgeschehen an Hochschulen im Jahr 2004 (Entwicklungsstatistik). Der zweite Teil enthält eine Sonderauswertung des CEWS (Kohortenanalyse und Übergangsquoten). In der Kohortenanalyse wird im Geschlechtervergleich erstmalig ein modellhafter akademischer Karriereverlauf vom Studienbeginn im Jahr 1984 bis zur Berufung auf eine C4-Professur im Jahr 2003 getrennt nach Fächergruppen auf der Grundlage der Zahlen des Statistischen Bundesamtes grafisch dargestellt. Die Kohortenanalyse überprüft die oft geäußerte These, die gegenwärtige Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft sei darauf zurück zu führen, dass es in den Jahrgängen der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die gegenwärtig berufen werden, zu Beginn der Karriere noch nicht genügend Studienanfängerinnen gegeben habe. Die Sonderauswertung erläutert die Ausgangslage, die Methodik, die Ergebnisse dieser Kohortenanalyse sowie die geschlechtsspezifischen Übergangsquoten zwischen Studienabschluss, Promotion und Habilitation und stellt ein zusammenfassendes Fazit auf. Der dritte Teil umfasst den ausführlichen statistischen Anhang, der sich an die Anordnung der Vorjahre hält. Unter Beibehaltung einer länderspezifischen Darstellung wird bei der Auswertung aber nicht mehr durchgängig nach alten bzw. neuen Ländern differenziert. Die Veröffentlichung 'Frauen in Führungspositionen' ist als Gesamtüberblick zu verstehen. Die statistischen Daten und die Länderumfragen sind bis auf die Ebene der Fächergruppen differenziert. Eine weitergehende Unterscheidung auf die Ebene der Studien-/ Lehr- und Forschungsbereiche ist aufgrund des Umfangs nicht praktikabel. Der vorliegende Gesamtüberblick wird durch detailliertere Betrachtungen einzelner Teilbereiche ergänzt. So ist im Jahr 2002 der BLK-Bericht 'Frauen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen' und im Jahr 2004 der BLK-Bericht 'Frauen in der Medizin' verabschiedet und veröffentlicht worden. Der diesjährige Bericht erhält durch den zweiten Teil, Kohortenanalyse und Übergangsquoten, einen besonderen Schwerpunkt." (Textauszug)

[156-CSA] Cerny, Joseph; Rudd, Elizabeth; Morrison, Emory; Sadrozinski, Renate; Nerad, Maresi: **Equality and Illusion: Gender and Tenure in Art History Careers**, in: *Journal of Marriage and Family* 2008, 70, 1, Feb., 228-238., 2008, ISSN: 0022-2445

INHALT: Using a national survey of 508 art history Ph.D.s including data on graduate school performance and careers 10 - 15 years post-Ph.D., this study investigates gender, family, and academic tenure in art history, the humanities field with the highest proportion of women. Alternative hypotheses derived from three perspectives-termed here clockwork, two-body, and synergy-are evaluated with multivariate logistic regression. Analysis finds that marriage increases men's tenure odds and decreases women's, but that some types of marriages do not decrease women's odds, and some types dramatically increase men's. This study calls attention to male advantage in female-dominated academic disciplines and demonstrates the potential to better understand the interactions of gender, marriage, and careers by conceptualizing different types of marriages.

[157-L] Colosimo, Annalisa; Dewandre, Nicole (Hrsg.):

Frauen und Wissenschaft: Konferenzbericht, Brüssel, 28.-29. April 1998, (Konferenz "Frauen und Wissenschaft", 1998, Brüssel), Brüssel: Amt f. aml. Veröff. d. Europ. Gemeinschaften 1999, 229 S., ISBN: 92-828-5751-4 (Standort: IAB-96-231-32 BI 686)

INHALT: Die Beiträge und Statements zur Konferenz "Frauen und Wissenschaft", die am 28. und 29.4.1998 in Brüssel stattfand, befassen sich mit der Lage der Frauen in Wissenschaft und Forschung, mit den persönlichen Erfahrungen von Wissenschaftlerinnen, mit Ansätzen und Praxis von Frauenförderung in der Wissenschaft. Die AutorInnen sind Wissenschaftlerinnen, und PolitikerInnen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aus den Mitgliedsländern der EU sowie Mitglieder des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission. (IAB)

[158-CSA] Corley, Elizabeth A.:

How Do Career Strategies, Gender, and Work Environment Affect Faculty Productivity Levels in University-Based Science Centers?, , in: The Review of Policy Research 2005, 22, 5, Sept, 637-655., 2005, ISSN: 1541-132X

INHALT: Recent studies have shown that in many science & engineering fields, almost 40% of faculty are affiliated with university-based research centers (Corley & Gaughan, 2005). As major science funding organizations continue to increase annual levels of funding for interdisciplinary science centers, it is likely that this number will increase significantly over the next decade. Moreover, some scholars have argued that the rise of university-based science centers has already led to the development of a new institutional form for the execution of university-based research (Bozeman & Boardman, 2004). Yet, interestingly, few researchers have studied the impacts of this new institutional form on the productivity of individual researchers. The purpose of this article is to begin to address how individual career strategies & perceptions of scientific work environments within university-based science centers relate to the productivity of academic scientists who participate in these centers. In particular, this article investigates the relationships between productivity, individual career strategies, & perceptions of scientific work environment across gender. The results of the study demonstrate that university-based science centers might serve as an equalizing mechanism for male & female productivity levels. Yet, women scientists affiliated with these centers are significantly more likely to feel discriminated against -- & they are less likely to embrace the most promising career strategy for the current structure of these centers.

[159-L] Dackweiler, Regina-Maria (Hrsg.):

Willkommen im Club?: Frauen und Männer in Eliten, (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 20), Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot 2007, 209 S., ISBN: 978-3-89691-219-0

INHALT: "Funktions- und Machteliten genießen zwar schon länger das Interesse auch der sozialwissenschaftlichen Fachwelt, kritisch-feministische Reflexionen hinsichtlich der Partizipationschancen und -hindernisse von Frauen an gesellschaftlichen Spitzenpositionen sowie ihrer Teilhabe an 'Elitepolitik' sind jedoch Mangelware. Dieser Band betritt Neuland, denn seine Beiträge richten den Blick auf klassen- und frauendiskriminierende Rekrutierungsmodi in die Funktionseliten und darauf, welche Frauen teilhaben an einem differenzierten Netzwerk der Macht und welchen Einfluss dies auf die Ge-

schlechterverhältnisse hat. Zudem diskutieren sie die Forderung nach einer Geschlecht neutralisierenden 'Bestenauslese' im Kontext feministischer Theorieansätze, die den Zusammenhang der Strukturkategorien Klasse, Geschlecht, Hautfarbe und Ethnizität für die Aufrechterhaltung von Herrschaftsverhältnissen der Wenigen über die Vielen zu erfassen suchen." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: I. Sozial- und elitetheoretische Diskussionslinien - Regina Maria Dackweiler: Elite, Exzellenz, Exklusion? (9-28); Ursula Hornung: Soziale Ungleichheit versus soziale Differenzierung: Paradigmenwechsel feministischer Theoriebildung? (29-48). II. Im Feld der Ökonomie - Susanne Schunter-Kleemann: Geschlechterregime im Top-Management europäischer Konzerne Wirtschaftseliten in Frankreich, England und Deutschland (49-68); Tomke König: ... weil unter Umständen auch zählt, was kein Geld einbringt - Haus-Frauen der Wirtschaftselite (69-86); Christine Wimbauer, Annette Henninger, Markus Gottwald, Annegret Künzel: Gemeinsam an die Spitze - oder der Mann geht voran? (Un-)Gleichheit in Doppelkarriere-Paaren (87-108). III. Im Wissenschaftsfeld - Sigrid Metz-Göckel: Exzellente Bildung von Frauen - die Internationale Frauenuniversität als Forum einer Weltelite gebildeter Frauen (109-125); Sönne Andresen: Mit Eliteförderung zur Geschlechtergerechtigkeit? Stellungskämpfe von Frauen- und Geschlechterforscherinnen im Wissenschaftsfeld (126-144); Sandra Beaufays: Alltag der Exzellenz: Konstruktionen von Leistung und Geschlecht in der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses (145-168). V. Im Feld der Politik - Ingrid Reichart Dreyer: Von der Basis an die Spitze: Frauenaufstieg in den Parteien der BRD (169-186); Frigga Haug: Die einzigartige Heldin oder Eine unter Gleichen? Rezeptionsbedingungen und Lektürewesen der politischen Theorie von Hannah Arendt im Feminismus (187-205).

[160-F] Dahmen, Jennifer; Buksman, Evgenia; Reinhard, Shirin; Schmidtke, Monika (Bearbeitung); Sagebiel, Felizitas, Dr. (Leitung):

Empowering women engineers careers in industrial and academic research (PROMETEA)

INHALT: Das EU-Projekt beschäftigt sich mit der Situation von Frauen in ingenieurwissenschaftlicher und technologischer Forschung. Das Strep-Projekt mit dem Namen PROMETEA (www.prometea.info) hat eine Laufzeit von 26 Monaten und ein Gesamtfinanzierungsvolumen von 1 Million Euro. Das Konsortium setzt sich zusammen aus 17 PartnerInnen, denen Hochschulen, Firmen oder Non-Profit Organisationen angehören. Durch die Größe des Konsortiums sind insgesamt 13 verschiedene Länder (Frankreich, Österreich, Slowakei, Finnland, Großbritannien, Spanien, Griechenland, Schweden, Litauen, Serbien, Russland, Chile und Deutschland) in PROMETEA involviert. Ziel von PROMETEA ist die Entwicklung eines besseren Verständnisses für geschlechtshierarchische Zusammenhänge in der ingenieurwissenschaftlichen und technologischen Forschung. U.a. basierend auf den Ergebnissen der WIR- und ENWISE-Berichte, die die Situation in West- und Osteuropa zusammenfassen, wird das Projekt bekanntes Wissen zur Karrieresituation von Frauen mit neuen empirischen Erhebungen, z.B. in Form von Fallgeschichten verknüpfen. 'Good practice' Maßnahmen und Empfehlungen zur Stärkung der Karrierechancen von Ingenieurinnen in akademischen und industriellen Forschungsbereichen in Europa sollen Ergebnisse des Projekts sein. Die Untersuchungsschwerpunkte von PROMETEA, liegen auf folgenden Bereichen: a) Geschlechterdynamiken in Karrieren von Männern und Frauen (Leitung des Arbeitsbereichs: Dr. Christine Wächter, Österreich); b) Analyse unterschiedlicher Effekte und Einflüsse vorhandener Organisationskulturen auf weibliche und männliche Karrieren (Leitung des Arbeitsbereichs: Dr. Felizitas Sagebiel); c) Erkennen von Exzellenz in der Technikforschung, der Einfluss auf männliche und weibliche Karrieren (Leitung des Arbeitsbereichs: Dr. Lisa Husu, Finnland); d) Identifizierung und Evaluation von 'good-practice' Beispielen (Leitung des Arbeitsbereichs: Dr. Wendy Faulkner, Großbritannien und Carme Alemany, Spanien).

VERÖFFENTLICHUNGEN: keine Angaben **ARBEITSPAPIERE:** Sagebiel, Felizitas: Men's network and other barriers for women's career in engineering. Results from EU-project WomEng and perspectives of EU-project PROMETEA. Proceedings of Australian Technology Network Women's Executive Development Conference "Change in Climate? Prospects of gender equity in universities", Adelaide, April 11th-13th 2006 (peer reviewed CD).+++Sagebiel, Felizitas; Dahmen, Jennifer: WomEng - creating cultures of success for women engineers und PROMETEA - empowering women engineers careers in industrial and academic research. in: Sonderausgabe des Journals Netzwerk Frauenforschung NRW zum AHD-Kongress 2006.

ART: BEGINN: 2005-11 **ENDE:** 2007-12 **AUFTRAGGEBER:** keine Angabe **FINANZIERER:** Generaldirektion Forschung Direktion L Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft

INSTITUTION: Universität Wuppertal, FB G Bildungs- und Sozialwissenschaften (42097 Wuppertal)
KONTAKT: Leiterin (e-mail: sagebiel@uni-wuppertal.de)

[161-L] Dalhoff, Jutta (Hrsg.):

Anstoß zum Aufstieg - Karrieretraining für Wissenschaftlerinnen auf dem Prüfstand, (CEWS Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, No. 4), Bielefeld: Kleine 2006, 194 S., ISBN: 3-89370-417-5

INHALT: "Die häufig anzutreffende Vorstellung, dass ausschließlich die akademische Exzellenz im Wettbewerb um Führungspositionen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen zähle, gehört in den Bereich der Mythenbildung. Es geht - vor allem für Frauen - im Arbeitsfeld Forschung und Lehre auch um frühzeitige Karriereplanung, Netzwerkbildung, zielorientiertes Coaching, Aneignung von sozialer Kompetenz, ein gutes Zeit- und Informationsmanagement und die sorgfältige Vorbereitung von entscheidenden Bewerbungs- und Berufungsverfahren. Insbesondere deutsche Berufungsverfahren mit ihrem Kooptationsprinzip sind aufgrund ihrer Intransparenz in der letzten Zeit Gegenstand kritischer Betrachtungen geworden. Vorerst sind sie aber das Nadelöhr, durch das alle Aspirantinnen und Aspiranten auf eine Professur oft mehrfach hindurch müssen. Im Programm 'Anstoß zum Aufstieg' wurden deshalb über 700 Wissenschaftlerinnen in Seminar, Rollenspiel, Verhandlungstraining und Coaching professionell auf das Procedere vorbereitet. Die in diesem Band dokumentierten umfassenden Evaluationsergebnisse der Befragung der Teilnehmerinnen von Anstoß zum Aufstieg weisen die Sinnhaftigkeit der Zielsetzungen und die Effizienz der Maßnahme für diese große Kohorte eindeutig nach. Es ist außerdem gelungen, dieses Berufungstraining aufgrund seines qualitätsüberprüften Konzepts als institutionelles Fortbildungsangebot zu verankern." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Brigitte Mühlenbruch: Vorwort (7-9); Jutta Dalhoff: Berufungs- und Karrieretraining für Wissenschaftlerinnen - Ausgangspunkt, Entwicklung und Perspektiven (11-25); Inken Lind, Andrea Löther: Evaluation der Förderinstrumente Berufungstraining und Coaching (26-87); Donna Burns Phillips: Improving Academic Leadership Opportunities for Women (88-94); Caroline Cornelius: Entwicklung und Evaluation des Online-Coachings: "Zeit und Ziele für Wissenschaftlerinnen" (95-103); Bärbel Schön, Birgit Weiß: Uni-Ruf - ein besonderes Berufungstraining (104-117); Barbara Hey, Ilse Wieser: Das "Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen - Kompetenzen, Strategien und Netzwerke" der Koordinierungsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung Graz (118-130); Barbara Prowaznik: Potenziale erkennen, Visionen entwickeln, die Zukunft gestalten. Curriculum zur Karriereplanung von Frauen in der Wissenschaft an der Universität Wien (131-141); Inken Lind: Wissenschaftlerinnen an Hochschulen: Analyse der aktuellen Situation (142-169).

[162-L] Esch, Marion; Herrmann, Joachim (Hrsg.):

Qualität durch Chancengleichheit: Gleichstellung als strategischer Faktor im Qualitätsmanagement technischer Universitäten, Bielefeld: Bertelsmann 2008, 250 S., ISBN: 978-3-7639-3488-1

INHALT: "In Deutschland ist die Ingenieurausbildung gekennzeichnet durch einen konstant niedrigen Frauenanteil und eine außerordentlich geringe Beteiligung von Frauen an der akademischen und industriellen Forschung und Lehre. Während im technischen Bereich einerseits der Bedarf an Fach- und Führungskräften wächst, nimmt die Zahl der Studienanfänger/-innen in den Ingenieurwissenschaften ab. Die Veröffentlichung analysiert die Ursachen und geht der Frage nach, welche Chancen die aktuelle Hochschul- und Studienreform bietet, die Attraktivität des Ingenieurstudiums für junge Frauen zu erhöhen und ihre beruflichen Ein- und Aufstiegschancen in Wissenschaft und Wirtschaft nachhaltig zu verbessern. Sie stellt Modelle und Ansätze vor, Chancengleichheit als Leitprinzip der Qualitätsentwicklung in Lehre und Forschung zu verankern, um damit dauerhaft eine zukunftsfähige Ingenieurausbildung etablieren zu können. Berichte über Beispiele aus dem europäischen In- und Ausland runden den Band ab." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Barbara Schaeffer-Hegel: Anmerkungen zur Geschichte des deutschen Bildungsbegriffes und zur Technikferne von Frauen und Mädchen (17-26); Marion Esch: Gleichstellungspolitische Chancen und Risiken der Hochschulreform (27-76); Susanne Ihsen: Gender und Diversity als strukturelle Qualitätskomponenten in neuen

(ingenieurwissenschaftlichen) Studiengängen (77-90); Sigrun Nickel: Von der Marginalisierung zur Institutionalisierung - Gleichstellung als strategischer Faktor in universitären Qualitätsmanagementsystemen (91-104); Edith Kirsch-Auwärter: Aktuelle Hochschulreformansätze und Qualitätsmerkmale institutioneller Gleichstellungspolitik - Erfahrungen aus Niedersachsen (105-134); Marion Esch: Gender Mainstreaming im Kontext der neuen Hochschulsteuerung (115-134); Joachim Herrmann: Prozessmodell für ein institutionelles Qualitätsmanagement der Lehre an Hochschulen (135-146); Tino Bargel: Frauen im Studium - zwischen Etablierung und Diskriminierung (147-160); Beate Kraus: Berufliche Chancen für Frauen in der Wirtschaft - Für Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen kein Problem? (161-170); Susanne Kiefer: Ingenieurinnen und Ingenieure gesucht! Die Siemens AG setzt auf hoch qualifizierten technischen Nachwuchs - der mehr als nur die Technik versteht (171-184); Marie Arehag: Reforming Engineering Courses to Better Suit Women (185-194); Christine Wächter: Engineering Education, die junge Frauen anspricht (195-204); Bettina Jansen-Schulz: Integratives Gendering in der Lehre (205-216); Erica Halvorsen: Initiatives and Best Practice from the UK (217-226); Isabel Beuter: Engaging Women Scientists in the Policy Debate - Die Zielrichtung der European Platform of Women Scientists EPWS (227-234); Martina Schraudner: Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben - Projektbeispiel und Erfahrungsbericht aus der Fraunhofer Gesellschaft (235-244).

[163-L] Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike:

Wie werden Professuren besetzt?: Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt am Main: Campus Verl. 2008, 397 S., ISBN: 978-3-593-38584-6

INHALT: "Nach wie vor gibt es an deutschen Hochschulen sehr viel weniger Professorinnen als Professoren. Christine Färber zeigt in ihrer auf zahlreichen Interviews basierenden Studie, dass eine wichtige Ursache hierfür die Berufungsverfahren sind. Selten gibt es einheitliche Regelungen zur Gleichstellung. Die Auswahlkriterien sind oft nicht transparent. Entscheidend sind immer noch informelle Netzwerke, in denen vorwiegend Männer vertreten sind. In einem Vergleich der rechtlichen Regelungen einzelner Hochschulen und der Länder verdeutlichen die Autorinnen, wo Handlungsbedarf besteht." (Autorenreferat)

[164-L] Ferber, Marianne A.; Holst, Elke; Matiaske, Wenzel (Hrsg.):

Women in management, academia, and other professions: stagnation or progress?, in: management revue : the international review of management studies, Vol. 17/2006, No. 2, S. 97-213

INHALT: Ausgehend vom dramatischen Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts widmet sich der Sammelband der Rolle von Frauen im Management und in akademischen Berufen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Europäischen Union und Nordeuropa. Die Länderberichte und internationalen Vergleiche belegen, dass zunehmend Frauen in Führungspositionen aufsteigen, sich diese Entwicklung aber nur sehr langsam vollzieht. Eine Ursache hierfür sind soziale Erwartungen, die Führungskompetenz immer noch mit männlichen Geschlechtsrollenstereotypen verbinden. Weiterhin wirkt sich geschlechtsspezifische Sozialisation von Frauen hinderlich auf deren beruflichen Aufstieg aus. Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie verzichten viele Frauen auf eine Karriere. Der Sammelband enthält abschließend Buchbesprechungen zum Thema. (IAB)

[165-L] Fogelberg, Paul; Hearn, Jeff; Husu, Liisa; Mankkinen, Teija (Hrsg.):

Hard work in the academy: research and interventions on gender inequalities in higher education, Helsinki: Helsinki Univ. Press 1999, 288 S., ISBN: 951-570-456-1

INHALT: "For centuries, universities have been purely male institutions. But despite disappearance of formal obstacles and continuously growing female presence in academia, nowhere has gender equality been reached in higher education. Addressing such gender inequalities and pursuing gender equality in the academy is hard work: it is definitely work, and it is definitely hard! Hard Work in the Academy brings together up to date results of research and intervention on gender inequality in higher

education in fifteen countries. The strong message throughout is that while such gender inequality is remarkably persistent throughout the world, the form it takes the strategies employed for change vary considerably." (author's abstract)

[166-L] Gensior, Sabine; Hildebrandt, Karin (Hrsg.):

Strategien zur Gleichstellung von Frauen in Wissenschafts- und Arbeitsorganisationen: ausgewählte Beiträge einer Fachtagung an der Brandenburgischen TU Cottbus, (Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis SAMF, 2001-1), Cottbus 2001, 242 S. (Standort: IAB-96-231-20 BN 576; Graue Literatur)

INHALT: "Die Dokumentation einer Fachtagung an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus lenkt den Blick auf neue Strategien zur Gleichstellung von Frauen in Wissenschafts- und Arbeitsorganisationen. Es geht nicht mehr primär um das Ziel, den Anteil der Frauen auf den verschiedenen Ebenen der Wissenschaftsorganisationen oder in den Führungsetagen von Wirtschaft und Verwaltung zu erhöhen. Die wissenschaftlichen Beiträge der Tagung beleuchten im interdisziplinären Zusammenspiel zwei zusätzliche Fragen: Wie kann erstens erreicht werden, dass eine inzwischen selbstverständliche Hochschulbildung junger Frauen sich auch auf dem Arbeitsmarkt für hochqualifizierte Berufe auszahlt? Und wie kann zweitens der besonderen Benachteiligung von Frauen in 'Männerfächern' mit technischen und naturwissenschaftlichen Inhalten begegnet werden?" Inhaltsverzeichnis: Karin Hildebrandt: Situation der Wissenschaftlerinnen in der DDR im Vergleich zu heute. Ein Rückblick; Beate Kraus: Karrieren von Frauen in der Wissenschaft; Christiane Riedel: Frauen- und Geschlechterforschung als Impuls für die Wissenschaftsentwicklung. Der Forschungsverbund - ein Pilotprojekt; Carol Hagemann-White: Strategien zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft - europäische Perspektiven; Carmen Leicht-Scholten: Frauenförderung durch Quote? Ulrike Vogel: Konstellationen der Gleichstellungspraxis an Technischen Universitäten; Karin Reiche: Erfahrungen aus der Gleichstellungsarbeit an der TU Dresden; Petra Jordanov: Gleichstellungspraxis im Ost-West-Vergleich am Beispiel des Landes Mecklenburg-Vorpommern; Ulrike Gutheil: Die Frauenförderrichtlinie der BTU Cottbus - Situation und Entwicklungspotentiale der Frauenförderung an einer jungen Universität der neuen Bundesländer; Ina Wagner: Zur Flexibilität und Mediatisierung von Arbeitspraxis in technischen Berufsfeldern; Andrea Birbaumer: Telearbeit - Rahmenbedingungen und Mythen; Marlene Kück: Neue Ökonomen/innen; Elfriede Lemke: Weibliche Führungskräfte in kleinen und mittleren Unternehmen in der Region Cottbus. (IAB2)

[167-L] GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Abt. Fachinformation für die Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (Hrsg.):

Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten: 1. Fortschreibung, (cews.publik, No. 7), Bonn 2005, 93 S. (Graue Literatur; www.cews.org/cews/files/306/de/CEWS_Gleichstellungsranking2005.pdf)

INHALT: "Rankings als ein Instrument der Qualitätskontrolle haben sich auch in der Hochschullandschaft in Deutschland inzwischen fest etabliert. Das CEWS-Ranking ermöglicht den Hochschulen, ihre Leistungen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren zu vergleichen. Das CEWS schreibt damit das erste Ranking bundesdeutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten von 2003 fort. Bisherige Hochschulrankings berücksichtigen nicht oder nur unzureichend Gleichstellungsaspekte. Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS füllt mit dem Gleichstellungsranking diese Lücke. Ziel des Rankings ist Qualitätssicherung unter diesen Aspekten. Erstmals legt das CEWS auch eine Länderauswertung der Daten vor. Damit sollen Anhaltspunkte gegeben werden, ob und wie sich unterschiedliche gesetzliche Vorgaben und politische Maßnahmen auf Länderebene auf die Fortschritte in der Gleichstellung an Hochschulen auswirken. Damit soll ein quantitativer Ländervergleich ermöglicht werden. Das Ranking beruht auf quantitativen Daten aus dem Jahr 2003. Bewertet werden die Hochschulen und Länder in den Bereichen Studierende, Promotionen, Habilitationen; wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren. Berücksichtigt werden auch Veränderungen im Zeitverlauf beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und bei den Professuren. Bei den Universitäten befinden sich die Freie Universität Berlin, die Universität Bielefeld, die Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt/Main und die Georg August-Universität Göttingen in der Spitzengruppe. Von den

Fachhochschulen erreichte die Hochschule Dresden Spitzenplätze in allen bewerteten Bereichen. Herausragend bewertet sind bei den Künstlerischen Hochschulen die Hochschule für Schauspielkunst Berlin, die Hochschule für Bildende Künste Frankfurt/ Main (Städel), die Hochschule für Bildende Künste Hamburg und die Hochschule für Film und Fernsehen Potsdam. In der Länderauswertung erreicht das Land Berlin die Spitzenposition. Positionen in den oberen Rängen erlangen ebenfalls Hamburg, Niedersachsen und Brandenburg." (Autorenreferat)

[168-F] Gilbert, Anne-Françoise (Leitung):

Technische Fachkulturen und Geschlecht: eine vergleichende Untersuchung der Deutungsmuster in zwei Ingenieurfächern

INHALT: Im Zentrum des Forschungsprojektes steht die Frage nach dem Zusammenhang von Geschlecht und Fachkultur in ausgewählten Ingenieurfächern am Beispiel einer Techn. Hochschule in der Schweiz. Das Gleichziehen der Frauen im Bereich der tertiären Bildung seit den 1970er Jahren geht mit der Persistenz einer Segregation von Studien- und Berufsbereichen nach Geschlecht einher. Nach wie vor ausgesprochen männlich dominiert sind insb. das Feld der techn. Wissenschaften sowie die Physik. Die Frage nach den Ursachen der anhaltenden Untervetretung von Frauen in diesen Fächern stellt sich für die Bildungs- und Gleichstellungspolitik immer dringender. Das Projekt knüpft an die Ergebnisse einer Studie zu Orientierungen und Erfahrungen von StudienanfängerInnen in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern an, welches die Leiterin an der ETH Lausanne durchgeführt hat, und nimmt gleichzeitig einen Perspektivenwechsel vor: Ausgehend von der Hypothese, dass wesentliche Faktoren der Reproduktion einer nach Geschlecht segregierten Studien- und Berufswahl in den Institutionen selber liegen, werden die techn. Fächer und ihre Fachkulturen selber ins Zentrum der Untersuchung gerückt. Mit dem Konzept der Fachkultur werden Wissens- und Kommunikationskulturen bezeichnet, deren wesentl. Merkmale implizit bleiben, die für die Sozialisation in ein Fach jedoch hoch relevant sind. Vor dem Hintergrund der De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz stellt sich die Frage, ob die in den traditionellen techn. Fächern institutionalisierten Deutungsmuster, habitualisierten Verhaltensweisen und informellen Arbeits- und Kommunikationsformen indirekt zur Reproduktion geschlechtsspezifischer Ausgrenzungen beitragen. Damit wird ein wissenssoziologischer Zugang gewählt, wobei die Perspektive der Wissenschafts- und Technikforschung mit Fragestellungen der Geschlechterforschung verbunden werden. Im Zentrum stehen folgende Fragen: 1. Inwiefern hängen die in den technischen Fächern historisch herausgebildeten Deutungsmuster mit den spezifischen Charakteristiken einer historisch konstruierten hegemonialen Männlichkeit zusammen; 2. inwieweit wirken vor dem Hintergrund einer De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz tradierte Deutungen des eigenen Faches bis heute in institutionalisierter, habitualisierter und informeller Form weiter; 3. und inwieweit geraten tradierte Deutungen in der heutigen Umbruchsituation in den technischen Fächern unter Legitimationsdruck, werden in Frage gestellt oder konfigurieren sich neu. Anhand der technikhistor. Forschungsliteratur sollen zunächst die zum Zeitpunkt der Institutionalisierung der techn. Hochschulen relevanten sozialen, institutionellen und epistemischen Dimensionen herausgearbeitet werden. Im Rahmen von empirischen Fallstudien in zwei ausgewählten Ingenieurfächern sollen dann jene Elemente der Fachkulturen rekonstruiert werden, die für das Selbstverständnis eines Faches und die Praxis ihrer VertreterInnen heute bestimmend sind. Auf der Basis von narrativen Interviews werden die für die berufliche Identität von FachvertreterInnen unterschiedl. Generationen relevanten Deutungsmuster erhoben und rekonstruiert. Parallel dazu werden die fachspezifischen Interaktions- und Kommunikationsmuster mit teiln. Beobachtung in versch. Situationen des Hochschulalltags untersucht. Auf der Grundlage der Fallstudien lassen sich zum einen allfällige Tendenzen zu Wandel und Persistenz von Deutungsfiguren in den betreffenden Fächern herausarbeiten. Der Vergleich der Fächer erlaubt es zum anderen, Charakteristiken von Fachkulturen zu eruieren, die zu deren Schliessung oder Öffnung beitragen, und damit auch Ansatzpunkte für die Transformation techn. Fachkulturen zu bestimmen. Das Projekt liefert einen Beitrag zur Grundlagenforschung im Bereich der Gender Studies und soll ein vertieftes Verständnis der sozialen und kulturellen Mechanismen erlauben, die zur Persistenz von geschlechtsaggregierten Handlungsfeldern beitragen, bzw. zu deren Auflösung. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Schweiz

METHODE: Im Zentrum des Projektes stehen ethnographische Fallstudien in zwei technischen Disziplinen einer Schweizer Hochschule. In diesem Rahmen werden zum einen narrative Interviews mit FachvertreterInnen aller Statusgruppen durchgeführt, andererseits teilnehmende Beobachtung in rele-

vanten Situationen des wissenschaftlichen Alltags. *DATENGEWINNUNG*: Beobachtung, teilnehmend; Qualitatives Interview.

ART: *BEGINN*: 2005-06 *ENDE*: 2007-05 *AUFTRAGGEBER*: keine Angabe *FINANZIERER*: gefördert
INSTITUTION: Universität Bern, Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung
(Hallerstr. 12, 3012 Bern, Schweiz)

[169-CSA] Goode, J.; Bagilhole, B.:

The contradiction of the myth of individual merit, and the reality of a patriarchal support system in academic careers: a feminist investigation, in: *European Journal of Women's Studies* 2001, 8, 2, May, 161-80., 2001, ISSN: 1350-5068

INHALT: Draws on data from a qualitative research study undertaken in an old (pre-1992) UK university with the aim of investigating the issue of the gender dimension of academic careers. Examines the idea of an individualistic academic career that demands self-promotion, which is still used as a measure of achievement by those in senior positions. Notes that while this idea is upheld men simultaneously gain by an in-built patriarchal support system. They do not have to make a conscious effort to be helped by it, thereby perpetuating the cultural hegemony of individualism. Women are not admitted to this support system. The answer appears to be for women to strategically harness feminist ways of working in a collaborative and supportive way.

[170-F] Göztepe-Celebi, Ece, Dr. (Bearbeitung); Zimmer, Annette, Prof.Dr. (Leitung):

Research and training network: "Women in European Universities"

INHALT: Ziele: Darstellung der Hochschulsysteme in den sieben Projektländern; Erstellung eines statistischen Profils über die Stellung der Frauen an den jeweiligen Hochschulen (sekundäre Statistikanalyse); Darstellung von Karrierewegen und Arbeitsbedingungen an Hochschulen anhand einer repräsentativen Befragung; Darstellung unterschiedlicher universitären Karriereentwicklungen anhand qualitativer Forschungsmethoden (insb. Fallstudien). Ergebnisse (u.a.): Die Hochschulen sind traditionell von Männern dominiert. Das angelsächsische Hochschulmodell scheint sich in allen Projektländern langsam durchzusetzen. Hochschulkarrieren werden durch weitreichende Reformen zunehmend unsicherer. Im Hinblick auf leitende Positionen an Hochschulen gibt es eine starke horizontale sowie vertikale Segregation zwischen den Geschlechtern. Traditionelle Universitäten sind weniger frauenfreundlicher als die neuen Universitäten. HochschullehrerInnen bilden eine relativ homogene soziale Gruppe. (S.a. www.women-eu.de). *ZEITRAUM*: 1945-2003 *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Deutschland, Österreich, Spanien, Polen, Frankreich, Großbritannien, Schweden

METHODE: 1. Quantitative Methoden: sekundäre Statistikanalyse, Befragung; 2. qualitative Methoden: insb. Fallstudien (case studies). Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG*: Standardisierte Befragung, telefonisch (Stichprobe: 1.156 -real.-; Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen; Auswahlverfahren: total). Feldarbeit durch ein kommerzielles Umfrageinstitut.

VERÖFFENTLICHUNGEN: csn.uni-muenster.de/women-eu/start.htm. *ARBEITSPAPIERE*: 3 Jahresberichte.+++Zwischenbericht.+++Endbericht.

ART: *BEGINN*: 2000-03 *ENDE*: 2003-08 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Generaldirektion Forschung

INSTITUTION: Universität Münster, FB 06 Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften, Institut für Politikwissenschaft Abt. B Vergleichende Politikwissenschaft (Scharnhorststr. 100, 48151 Münster)

KONTAKT: Leiterin (Tel. 0251-8325325, Fax: 0251-8329356, e-mail: zimmean@uni-muenster.de);
Bearbeiterin (e-mail: ecelebi@uni-muenster.de)

[171-L] Greif, Moniko:

Männliche Monokultur in der Technik: neue Impulse zur Reform der Ingenieurwissenschaften, in: Claudia Batisweiler, Elisabeth Lembeck, Mechthild Jansen (Hrsg.): *Geschlechterpolitik an Hochschulen : Perspektivenwechsel ; zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming*, Opladen: Leske u. Budrich, 2001, S. 121-130, ISBN: 3-8100-3044-9 (Standort: UuStB Köln(38)-27A5445)

INHALT: Auf dem Hintergrund der Tatsache, dass Frauen im Ingenieurstudium immer noch eine Minderheit darstellen, geht es im vorliegenden Beitrag um die hermetisch abgeriegelten Wissenschaftsbereiche, die sich aus vielerlei Gründen den Modernisierungsbestrebungen widersetzen. Für die fast gleich gebliebene Homogenität in den Technikwissenschaften gibt es vielfältige Ursachen. Am Beispiel der Arbeitswissenschaft wird untersucht, welche praktischen Folgen die männliche Monokultur in der Technik haben kann. Während die Informatik als junge Disziplin sich vergleichsweise stärker öffnete in Bezug auf Technikkritik und Paradigmenveränderungen, zeigen sich die Fächer Elektrotechnik und Maschinenbau resistenter gegenüber neuen Ansätzen und Denkweisen. Die veränderten Anforderungen an die Berufsgruppe der Ingenieure treffen aktuell auf die um sich greifende Erkenntnis, dass Frauen dank oder trotz ihrer Sozialisation in hohem Maße über Schlüsselqualifikationen verfügen. Diversity Management als Unternehmensphilosophie lässt insoweit homogene Denk- und Arbeitsweisen nicht mehr zu, sondern fordert eine Vielfalt an Persönlichkeiten und Begabungen, um marktgerecht konkurrieren zu können. (ICH)

[172-L] Gross, Werner (Hrsg.):

Karriere 2000: Hoffnungen - Chancen - Perspektiven - Probleme - Risiken, (Tagung "Karriere 2000: Hoffnungen, Chancen, Perspektiven, Probleme, Risiken", 1997, Bonn), Bonn: Dt. Psychologen Verl. 1998, 213 S., ISBN: 3-931589-12-9

INHALT: Das Buch vereint im wesentlichen erweiterte und ergänzte Fassungen der Vorträge und Seminare der BDP-Tagung zum gleichen Thema (Bonn, 1997). Inhaltsverzeichnis: Wolfgang Klauer: Der Arbeitsmarkt ab dem Jahr 2000: wie sehen die Tätigkeitsfelder der Zukunft aus? (12-46); Hagen Seibt: Management im Wandel - den Wandel managen (47-57); Andreas M. Stockert: Organisatorische Restrukturierung und Sanierungsmanagement - betriebswirtschaftliche und psychologische Auswirkungen (58-73); Werner Gross: Seelische und Körperliche Kosten der Karriere - psychische und psychosomatische Erkrankungen, Arbeitssucht, Partnerprobleme, Burnout (74-98); Andrea Abele-Brehm: Berufskarrieren von Frauen - Möglichkeiten, Probleme, psychologische Beratung (99-125); Michel E. Domsch, Ariane Ladwig: Dual Career Couples (DCC's): die unerkannte Zielgruppe (126-143); Astrid Schreyögg: Coaching - Fitting für Führungskräfte (144-158); Kristine Qualen: Coaching: Ressourcen für Erfolg und Zufriedenheit im Beruf einsetzen (159-173); Eberhard von Rundstedt: Outplacement: Sozialverantwortung zahlt sich aus (174-189); Peter Friedrichs, Klaus Höfle: Train the Boss: Führungcoaching und -training zwischen Anspruch und Wirklichkeit (190-202). (IAB)

[173-F] Gür, Cigdem, M.A. (Leitung); Adick, Christel, Prof.Dr. (Betreuung):

Frauenkarrieren an Hochschulen - eine vergleichende Studie zur Situation von Professorinnen in der Türkei und der Bundesrepublik

INHALT: In der Arbeit soll untersucht werden, warum in einem Land (die Türkei) mit allgemein geringer Bildungsbeteiligung in Hochschulsystem, mit relativ großer Geschlechtersegregation in der Gesellschaft und erheblichen Problemen in der Wirtschaft hoch qualifizierte Frauen mehr Karrierechancen in den Hochschulen haben als in der Bundesrepublik Deutschland. *ZEITRAUM:* 1839-2002 *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Türkei, Deutschland

METHODE: Im theoretischen Teil der Arbeit wurde zunächst der historische Entwicklung der Frauenbildung in der Türkei - mit besonderem Augenmerk auf Hochschulbereich - von Osmanischen Reich bis zur Gegenwart dargestellt. Qualitativer Teil der Arbeit: Vier-Felder-Binnenvergleich türkischer Hochschullehrerinnen und -lehrer: Professorinnen in der Medizin, Professorinnen in der Geisteswissenschaften; Professoren in der Medizin, Professoren in den Geisteswissenschaften. Untersuchungs-

design: Querschnitt *DATENGEWINNUNG*: Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: ca. 1.300; Internet und schriftliche Anfrage).

VERÖFFENTLICHUNGEN: Gür, Cigdem: Akademikerinnen in der türkischen und deutschen Hochschulen. Eine vergleichende Betrachtung. in: Frauen in der einen Welt. Zeitschrift für interkulturelle Frauenforschung. Frauen an der Hochschule, Jg. 14, 2003, H. 1.

ART: ENDE: 2004-12 **AUFTRAGGEBER:** nein **FINANZIERER:** Rektorat

INSTITUTION: Universität Bochum, Fak. für Philosophie, Pädagogik und Publizistik, Institut für Pädagogik Lehrstuhl Vergleichende Erziehungswissenschaft (44780 Bochum)

KONTAKT: Bearbeiterin (Tel. 0209-145608, priv., e-mail: cigdem_guer@yahoo.de); Betreuerin (Tel. 0234-32-22738, e-mail: christel.adick@ruhr-uni-bochum.de)

[174-F] Gürber, Susan; Keck, Andrea; Dubach, Philipp, Dr.phil.; Müller, Karin; Strub, Silvia, lic.rer.pol.; Schmidlin, Sabina; Schönfisch, Katrin (Bearbeitung); Leemann, Regula Julia; Stutz, Heidi, lic.phil.hist. (Leitung):

GEFO - Geschlecht und Forschungsförderung

INHALT: Ausgangslage: Nach wie vor sinkt der Frauenanteil im Laufe akademischer Karrieren von Stufe zu Stufe, wobei die geschlechtsspezifischen Selektionsprozesse (metaphorisch auch als leaky pipeline bezeichnet) je nach Fachbereich bei unterschiedlichen Statuspassagen und unterschiedlich stark aufzutreten scheinen (European Commission 2000, 2006; Leemann 2002, 2005). Bei der Analyse von Faktoren, welche zu einem überproportionalen Ausscheiden von Frauen führen bzw. umgekehrt Frauen darin unterstützen, gleichberechtigt mit den Männern eine wissenschaftliche Laufbahn aufzunehmen, ist zu unterscheiden zwischen wissenschaftsexternen Faktoren wie Alter, Familiensituation und Betreuungsaufgaben, persönliche Motivationen, soziale Herkunft und wissenschaftsinternen Faktoren wie männlich geprägte Wissenschaftskultur, Fachstrukturen, fachliche Unterstützung durch Mentor/innen und Netzwerke, Integration in die Hochschule, die Forschung und in die weitere scientific community (vgl. u.a. Long und Fox 1995). Zu den wissenschaftsinternen Faktoren zählen auch der Zugang zu und die Unterstützung durch Massnahmen und Instrumente der Forschungs- und Nachwuchsförderungspolitik, wobei diese Bereiche der bewussten wissenschafts- und gleichstellungspolitischen Steuerung besser zugänglich sind als die Aspekte der wissenschaftlichen Förderung und Integration durch die einzelnen Hochschullehrer/innen, die Institute und Fakultäten sowie die weitere scientific community. Die genannten wissenschaftsinternen und -externen Faktoren haben nicht nur direkten Einfluss auf die Karriereverläufe, sondern auch indirekten, indem sie die für eine wissenschaftliche Laufbahn erforderliche Leistungen und Anforderungen (Antragsverhalten, Stellenbewerbungen, Publikationsoutput, Mobilitätsbereitschaft, Motivationen) moderieren. In der Schweiz gibt es, anders als in anderen Ländern, nur wenige Alternativen zu einer Förderung der eigenen Forschung durch den SNF: Neben Forschungsgeldern der Hochschulen, der Industrie und von Stiftungen sind die EU-Rahmenprogramme zu nennen. Der Frauenanteil bei den Forschungsanträgen des SNF ist noch sehr gering und es gibt Hinweise darauf, dass diese Anteile nicht dem tatsächlichen Potenzial an möglichen Geschlechtstendenzen entsprechen (Jänchen und Schulz 2005). Zielsetzungen des Forschungsprojektes Die Studie "Geschlecht und Forschungsförderung" verfolgt zwei Zielsetzungen, wobei die erstere einen beschreibenden, die zweite einen erklärenden Ansatz verfolgt. Zielsetzung: 1: Die geschlechtsspezifischen Verlustraten (leaky pipeline) werden soweit wie möglich nach Fachbereichen aufgeschlüsselt quantifiziert und in ihrer historischen Entwicklung dargestellt. Die Karriereverläufe des wissenschaftlichen Nachwuchses werden, auch im Hinblick auf die Abfolge von Personen- und Projektförderung durch den SNF, beschrieben. Zielsetzung 2: Die wissenschaftsinternen und externen Gründe für die geschlechtsspezifischen Verlustraten werden analysiert, insbesondere auch die Rolle der vom SNF betriebenen Forschungsförderungspolitik. Dabei interessiert die Frage, welche geschlechtsspezifischen Barrieren beim Zugang zu den Fördermassnahmen vorhanden sind und inwiefern erhaltene Fördermittel die wissenschaftlichen Laufbahnen von Nachwuchsforschenden unterstützen. Die Studie soll dem SNF wissenschaftliche Grundlagen für die Planung seiner Gleichstellungsmassnahmen liefern und wird deshalb Schlussfolgerungen für die Genderpolitik in der Forschungsförderung ziehen. Weitere Informationen unter: www.sidos.ch . **ZEITRAUM:** 2002-2007, inkl. historischer Perspektive **GEOGRAPHISCHER RAUM:** Schweiz

METHODE: Die Untersuchung beleuchtet das Ausmass und die Gründe für die geschlechtsspezifischen Verlustraten mit fünf verschiedenen Bausteinen aus unterschiedlichen Perspektiven und durch die

Verbindung von qualitativen mit quantitativen Methoden. Die Zielgruppe, welche untersucht wird, sind Nachwuchswissenschaftler/innen (Doktorand/innen, Postdoktorand/innen, Habilitand/innen). Baustein 1: Auswertungen Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) Projektleitung: BASS/ Projektbearbeitung: BASS. Mit den Statistiken des Schweizerischen Hochschulinformationssystems (SHIS) werden anhand von auf Individualdaten basierenden Verlaufsanalysen die geschlechtsspezifischen Verlustraten in der Promotions- und Habilitationsphase sowie die durchschnittliche Dauer bis zur Promotion bzw. Habilitation für die letzten zwei Jahrzehnte berechnet. Im Weiteren wird eine Quantifizierung der Zuwanderung von ausländischen Doktorand/innen an die universitären Hochschulen der Schweiz möglich sein. Baustein 2: Zusatzmodul und Auswertungen der Befragung der Hochschulabsolventen des Jahres 2002 (Panel 2003/2007) Projektleitung: PHZH/ Projektbearbeitung: PHZH, BFS Die Hochschulabsolventen des Jahres 2002 (Erstabsolvent/innen und Doktor/innen), die in einer Erstbefragung im Jahre 2003 teilgenommen haben, werden im Frühjahr 2007 zum zweiten Mal zu ihren Berufsverläufen und -erfahrungen befragt. In dieser Fragebogenerhebung wird ein Zusatzmodul eingefügt, in welchem die für eine wissenschaftliche Laufbahn zentralen Themen abgefragt werden (u.a. wissenschaftlicher Qualifizierungsprozess und Forschungstätigkeit, wissenschaftliche Integration und Unterstützung, wissenschaftliche Leistungen etc.). Insbesondere werden die Nachwuchsforschenden dazu befragt werden, welche Anträge sie bei der Personen- und Projektförderung des SNF stellten und in welchem Ausmass sie bisher vom SNF in ihrer Laufbahn finanziell unterstützt wurden. Mit optimal matching analysis wird es einerseits möglich sein, wissenschaftliche Laufbahnen zu beschreiben, andererseits sind mit den Methoden der event history analysis erklärende Untersuchungen zu den geschlechtsspezifischen Verlustraten und der Rolle des SNF in wissenschaftlichen Laufbahnen möglich. Baustein 3: Auswertungen des Gesuchadministrationssystems (GA) SNF Projektleitung: BASS/ Projektbearbeitung: BASS Mit der Analyse des Gesuchadministrationssystems des SNF werden geschlechtsspezifische Personen- und Antragsprofile bei der Ersteinreichung eines NF-Projektförderungsgesuchs (als verantwortliche Gesuchssteller/in oder Mitgesuchssteller/in) erstellt. Vertiefte statistische Analysen mit der Methode des propensity score matching sollen allfällige geschlechtsspezifische Differenzen in den SNF-Antragsbiografien eruieren. Baustein 4: Inhaltsanalyse der Gesuchsdossiers des SNF Projektleitung: BASS/Projektbearbeitung: BASS Für ausgewählte Gruppen von erfolgreichen und nicht erfolgreichen Gesuchstellenden werden die in den Gesuchsdossiers des SNF greifbaren Curriculae (CVs) und Publikationslisten systematisch erfasst und ausgewertet (quantifizierende Aktenanalyse), um weitere geschlechtsspezifische Differenzen in den Personenprofilen zu erfassen. Baustein 5: Vertiefende Interviews Projektleitung: PHZH/ Projektbearbeitung: PHZH, BASS Mittels vertiefender Interviews (N=45) mit Nachwuchsforschenden, welche zum Sample von Baustein 2 und 3 gehören, werden die subjektiven Erfahrungen, Motivationen und Begründungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Hinblick auf eine wissenschaftliche Laufbahn erfasst und inhaltsanalytisch ausgewertet. Welche wissenschaftsinternen und -externen Faktoren haben es ihnen erschwert bzw. erleichtert, nach dem Doktorat eine wissenschaftliche Laufbahn zu verfolgen? Welche Schwierigkeiten und Unterstützungen haben sie erfahren? Welche Unsicherheiten und Zweifel haben/hatten sie zu bewältigen? Welche Schritte haben sie aktiv unternommen, um die Karriere voranzutreiben? Welche beruflichen Alternativen sehen sie? **DATENGEWINNUNG:** Inhaltsanalyse, standardisiert; Akten- und Dokumentenanalyse, standardisiert; Qualitatives Interview; Standardisierte Befragung, schriftlich; Sekundäranalyse von Individualdaten.

ART: *BEGINN:* 2006-10 *ENDE:* 2008-06 *AUFTRAGGEBER:* Schweizerischer Nationalfonds, Gleichstellung Forschungsförderung, 3001 Bern *FINANZIERER:* Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung

INSTITUTION: Pädagogische Hochschule Zürich, Departement Forschung und Entwicklung (Hirschengraben 28, 8090 Zürich, Schweiz); Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien -BASS- AG (Konsumstr. 20, 3007 Bern, Schweiz); Eidgenössisches Département des Innern -EDI-, Bundesamt für Statistik -BfS- Sektion Bildungssysteme, Wissenschaft und Technologie (Espace de l'Europe 10, 2010 Neuchâtel, Schweiz)

[175-CSA] Hanson, Susan:

Service as a Subversive Activity: On the centrality of service to an academic career, in: Gender, Place and Culture 2007, 14, 1, Feb, 29-34., 2007, ISSN: 0966-369X

INHALT: In the normative view of academic life, service is presented as an unfortunate inconvenience, a dull distraction from the real work of the academy, which is taken to be teaching and research. Service is also presented to the novice academic as an activity that is completely unconnected with the real work of teaching and research. Jan Monk has made service central to her academic career. A brief overview of her service activities shows how closely intertwined they have been with her scholarship and teaching. Moreover, I believe that Jan's service work demonstrates not only how service is central to a vibrant, meaningful, and rich academic life, it is also an essential vehicle for creating change within, as well as outside of, the academy.

[176-L] Hey, Barbara; Pellert, Ada; Wieser, Ilse (Hrsg.):

Das Programm "Potenziale, Barrieren und Chancen - Frauen an der Universität" der Grazer Universitäten, (Information / Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung, Sondernr. 1/2003), Graz 2003, o.A., ISBN: 3-9501271-2-7 (Graue Literatur)

INHALT: "Die Publikation dokumentiert ein dreijähriges komplexes Pilotprogramm zur geschlechtergerechten Organisationskultur, das von 2001 bis 2003 an den Grazer Universitäten durchgeführt wurde. Die Leitfrage für die inhaltliche Gestaltung lautete: Wie können Frauen ihre wissenschaftlichen Qualifikationen erfolgreich in Status in der scientific community umsetzen? Im Rahmen des Programms wurden Maßnahmen zur Information und Bewusstseinsbildung über Frauenförderung, zur Optimierung der universitären Gleichstellungspolitik auf der Ebene der Personalentwicklung und der Führungskräfte gesetzt. Ein wichtiges Element des Programms waren einjährige Lehrgänge für Wissenschaftlerinnen, bei denen es um berufslaufbahnbezogene Qualifikationen ging. Im Juli 2003 fand die sehr erfolgreiche internationale Summer School für Nachwuchswissenschaftlerinnen statt, die wesentliche Elemente des Lehrgangs verdichtet enthielt. Diese Dokumentation enthält nicht nur Informationen über das Programm, sondern auch die Ergebnisse der Evaluation und Beiträge zum Thema 'Frauen und Wissenschaft', die im Rahmen des Programms entstanden sind. Sie will nicht nur der Information dienen, sondern auch zu komplexen Umsetzungsstrategien in der universitären Gleichstellungspolitik ermutigen." (Autorenreferat)

[177-L] Hillmert, Steffen:

Altersstruktur und Karrierewege der Professorinnen und Professoren in der deutschen Soziologie, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 55/2003, H. 1, S. 116-135 (Standort: USB Köln(38)-Haa00277-b; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Die Personalstruktur der Professorenschaft ist sowohl berufs- und arbeitsmarktsoziologisch als auch wissenssoziologisch relevant. Anhand einer aktuellen, internetbasierten Datensammlung von Alters- und Karrieremerkmalen der amtierenden Professorinnen und Professoren an den soziologischen Instituten der deutschen Universitäten beschreibt der Beitrag Kohortenzusammensetzung, Qualifizierungsverläufe und regionale Mobilität der Hochschullehrer. Die Individualdaten erlauben sowohl einfache Zusammenhangsanalysen als auch einige Kohortenbetrachtungen. Es zeigt sich eine deutliche Ungleichverteilung in der Altersstruktur, auch an den jungen ostdeutschen Universitäten. Die Betrachtung von Merkmalen unterschiedlicher Qualifikationsstufen weist nicht nur relativ lange Qualifizierungsphasen der späteren Hochschullehrer aus, sondern für die letzten Jahre auch Probleme des Zugangs zu Professuren. Die Mobilität ist während der Qualifizierungsphase deutlich höher als nach der Erstberufung. Insgesamt gibt es eine große Homogenität in der Professorenschaft bezüglich Alter, Geschlecht, Geburtsland und Qualifizierungsverlauf. Schlussfolgerungen weisen in Richtung einer vorausschauenden Personalpolitik und Nachwuchsförderung. Anknüpfungspunkte ergeben sich ferner für Untersuchungen zur Dynamik von Forschungs- und Diskussionsthemen sowie zur wissenschaftlichen Produktivität." (Autorenreferat)

[178-F] Hinz, Christiana; Thomas, Dirk (Bearbeitung); Vogel, Ulrike, Prof.Dr. (Leitung):

Biographische Erfahrungen und Karriere-Entscheidungen bei Frauen auf dem Weg in Führungspositionen der Wissenschaft

INHALT: Ausgangspunkt des Projekts ist die Information, daß von den Frauen, die auf Professuren berufen werden, ein Teil die Stelle nicht antritt - im Unterschied zu entsprechenden Männern. Untersucht werden soll, wie an Punkten der wissenschaftlichen Karriere, z.B. der Promotions- bzw. Habilitationsphase sowie bei Antritt einer Professur, Entscheidungen für die weitere wissenschaftliche Laufbahn oder ein Karriereverzicht bei Frauen - im Vergleich zu Männern - zustande kommen. Als Hintergrund werden förderliche sowie zu eigenen Anstrengungen anregende Voraussetzungen in der Beziehung zu Mutter und Vater, aber auch in Schule und Studium angesehen. Wichtig sind soziale Netzwerke der Vergangenheit und Gegenwart für die Entscheidung zwischen Autonomie und Gebundenheit in Beruf und Familie. Ein theoretischer Ansatz, der soziale Lage, Habitus/ Deutungsmuster und Lebensstile mit ihren bewußten und weniger bewußten Aspekten im Rahmen biographischer Erfahrungen berücksichtigt, soll über Interviews mit Mathematikerinnen und Sozialwissenschaftlerinnen der drei Qualifikationsstufen - sowie jeweils einer Vergleichsgruppe von Männern - hier Einblicke eröffnen. Neben den Unterschieden nach Geschlecht sind auch die der sozialen Herkunft sehr wichtig. Beides ist jedoch nur relevant vor dem Hintergrund bestimmter historischer Konstellationen. Deswegen werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in "West und Ost" befragt, insbesondere wegen des u.U. unterschiedlichen biographischen Gewichts von Elternhaus, Schule und sonstigen gesellschaftlichen Institutionen bei der Begünstigung einer wissenschaftlichen Laufbahn. Eine Beschränkung auf je eine stärker männlich dominierte Disziplin, die Mathematik, und eine mit einem größeren Anteil an Frauen, die Sozialwissenschaften, soll klären helfen, inwieweit eher solche Fachunterschiede oder allgemeine Strukturen der Hochschule die Lage der Betroffenen prägen. Um die Entwicklung der Wechselbeziehungen zwischen verschiedenen Lebensbereichen im Laufe der Biographie möglichst differenziert erfassen zu können, wurde das qualitative Interview als Erhebungsmethode gewählt. Insgesamt soll das Forschungsprojekt exemplarisch aufzeigen, wie Biographien und Bewältigungsmuster in ihrer allmählichen Aufschichtung zustande kommen. Diese Erkenntnisse könnten letztlich auch zu Laufbahnberatungen für Wissenschaftlerinnen beitragen. Gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft im Rahmen des Schwerpunktprogrammes "Professionalisierung, Organisation, Geschlecht - zur Reproduktion und Veränderung von Geschlechterverhältnissen in Prozessen sozialen Wandels". (S. www.tu-bs.de/institute/isw/f_projekte_einzeln.shtml).

METHODE: Untersuchungsdesign: Querschnitt **DATENGEWINNUNG:** Qualitatives Interview (Stichprobe: 72; Auswahlverfahren: Zufall). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Vogel, Ulrike; Hinz, Christiana: Biographische Erfahrungen und Karriere-Entscheidungen bei Frauen auf dem Weg in Führungspositionen der Wissenschaft. Forschungsberichte aus dem ISW, 2003, 196 S.

ART: **BEGINN:** 2001-03 **ENDE:** 2003-02 **AUFTRAGGEBER:** nein **FINANZIERER:** Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Technische Universität Braunschweig, Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät, Institut für Sozialwissenschaften (Bienroder Weg 97, 38106 Braunschweig)

KONTAKT: Leiterin (e-mail: U.Vogel@tu-bs.de)

[179-CSA] Hunter, Laura Ann; Leahey, Erin; Crockett, Jason Lee:

Gendered Academic Careers: Specializing for Success?, in: *Social Forces* 2008, 86, 3, Mar, 1273-1309., 2008, ISSN: 0037-7732

INHALT: In this article we take a longitudinal perspective to analyze gender differences in academic career attainment. We improve upon prior research both theoretically and methodologically. Theoretically, we incorporate the extent of research specialization as a form of professional capital that potentially improves productivity and visibility, especially for men. Methodologically, we introduce a measure of research specialization and examine how men's and women's productivity and visibility unfold over time, rather than examining discrete periods of scholars' careers. We find that specializing is most beneficial with regard to productivity - that is, it helps scholars publish more. Specialization's effects on visibility are less general: surprisingly, only women's visibility seems to benefit from specialization. We discuss these findings and their implications, and suggest avenues for future research on this important and newly recognized form of capital.

[180-L] Kastner, Monika:

Wissenschaft als Beruf?: Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen an der Universität - zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming, (Europäische Hochschulschriften. Reihe 11, Pädagogik, 917), Frankfurt am Main: P. Lang 2004, 231 S., ISBN: 3-631-52375-0

INHALT: keine Angaben

[181-L] Kiegelmann, Mechthild:

Habilitation: Anmerkungen aufgrund einer empirischen Erhebung, in: Hochschule Ost : Leipziger Beiträge zu Hochschule & Wissenschaft, Jg. 9/2000, H. 3/4, S. 39-46 (Standort: USB Köln(38)-XA1727; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: keine Angaben

[182-L] Kirschbaum, Almut; Noeres, Dorothee:

Die Bedeutung geschlechtsspezifischer Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen an Hochschulen: Ergebnisse einer empirischen Studie für das Land Niedersachsen, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 23/2005, H. 1/2, S. 85-98 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Die Autorinnen berichten über erste Ergebnisse einer Studie zur geschlechtsspezifischen Förderpraxis von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen und nehmen eine detaillierte Analyse einzelner Förderungsformen vor, die sich auf die Vergabep Praxis und geschlechtsspezifische Verteilung der Graduiertenförderungsstipendien des Landes Niedersachsen einerseits und auf die Förderung von Promovierenden auf befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen andererseits beziehen. Sie berichten über die Einstellungen von Frauenbeauftragten, Mitarbeiterinnen in den Frauenbüros, Angestellten der Hochschulverwaltungen und von Hochschullehrenden und zeichnen anhand von Beispielen den erfolgreichen Einfluss gleichstellungspolitischer Bemühungen auf die Förderung von promovierenden Frauen nach. Die Auswertung des Datenmaterials zeigt auch, dass wenig Frauen fördernde Fachkulturen in einzelnen Fächergruppen weiterhin zur Unterrepräsentanz von Promovierenden beitragen. Die Ergebnisse weisen insgesamt darauf hin, dass eine geschlechtergerechte Promotionsförderung und ihre an gleichstellungspolitischen Zielen orientierte Evaluation an den Hochschulen von zukunftsweisender Bedeutung sind. Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen sind aufgefordert, diese Zielsetzung systematisch in ihre Politik der Nachwuchsförderung einzubeziehen. (ICI2)

[183-L] Klinkhammer, Monika:

Supervision und Coaching für Wissenschaftlerinnen: theoretische, empirische und handlungspraktische Aspekte, Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. 2004, 553 S., ISBN: 3-531-14267-4 (Standort: UuStB Köln(38)-31A7188)

INHALT: "Mit der vorliegenden Arbeit wird systematisch wissenschaftlich untersucht, in welcher Weise Supervision und Coaching geeignet sein können, die beruflichen Fragen von Wissenschaftlerinnen in Deutschland einer fundierten beraterischen Reflexion zuzuführen. Hochschulen sind - wie viele andere Organisationen auch - in einem schnellen Wandel begriffen, ihre Strukturen geraten unter Druck, ihre Angehörigen stehen im Rampenlicht und brauchen Unterstützung, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist von gesellschaftlichem Interesse, immer noch ist der Zugang zum akademischen Betrieb für Frauen besonders schwierig. Insgesamt ist wissenschaftliches Arbeiten kaum noch möglich, ohne reflexiv zu sein hinsichtlich der beteiligten Menschen und ihrer Rollen und Aufgaben, hinsichtlich ihrer Kooperationsanforderungen sowie der organisationalen Bedingungen und der gesellschaftlichen Einbindung. Die Untersuchung von Monika Klinkhammer stellt in beeindruckender Weise - materialreich und differenziert - dar, welche Fragen Wissenschaftlerinnen bewegen, wo sie sich Unterstützung durch Supervision oder Coaching erwarten, welche Bedingungen für die Inanspruchnahme externer Beratung gegeben sein und welche Qualifikationen Berater/innen

für dieses besondere Arbeitsfeld mitbringen müssen. Die Untersuchung ist zudem gesellschaftspolitisch aktuell nicht nur, weil sie Hochschulen und die dort Arbeitenden in den Blick nimmt, sondern auch weil sie die Frage der beruflichen Gleichstellung von Männern und Frauen im Hochschulbetrieb implizit mit erörtert." (Textauszug)

[184-L] Knodt, Michèle; Willems, Ulrich; Kotzian, Peter:

Karriereverläufe in der Politikwissenschaft, in: PVS-Literatur : Politische Vierteljahresschrift, Jg. 45/2004, H. 1, S. 109-115

INHALT: "Mit der Mitte 2003 durchgeführten Umfrage zu den Karriereverläufen in der Politikwissenschaft sollte eine erste Datengrundlage geschaffen werden, um angesichts der jüngsten Reform des Hochschulrahmengesetzes die Lage und die Aussichten des Nachwuchses im Fach diskutieren zu können. Der Umfrage lag ein standardisierter Fragebogen zu Grunde. Als Grundgesamtheit diente die Mitgliedschaft der DVPW. Geantwortet haben 426 Befragte. Dies entspricht rund 30 Prozent der DVPW Mitglieder. Das Sample bildet die DVPW-Population nach den Kategorien wie Geschlecht und Status recht genau ab und kann als eine Art Stichprobe der DVPW-Gesamtheit interpretiert werden. Die Verteilung der Respondenten in 70 Prozent männlich (DVPW: 77 Prozent) und 30 Prozent weiblich (DVPW: 23 Prozent) zeigt eine leichte Überrepräsentation der weiblichen Mitglieder. Im Bereich Status, der mit ausgewählten akademischen Graden gemessen wurde, ergibt sich folgende Aufteilung: 80 Prozent der Respondenten sind mindestens promoviert (DVPW 81 Prozent), 8 Prozent tragen den Titel eines Privatdozenten (DVPW: 7,2 Prozent) und 33,3 Prozent den eines Professors (DVPW: 34,5 Prozent). Die Auswahl der hier präsentierten Ergebnisse der Umfrage konzentriert sich auf zwei Schwerpunkte: (1) Faktoren eines ‚erfolgreichen‘ Karriereverlaufs und (2) Einschätzungen der jüngsten Reform des Hochschulrahmengesetzes mit ihrer Neustrukturierung der Karrierewege." (Autorenreferat)

[185-L] Kraiss, Beate; Beaufays, Sandra:

Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: verborgene Mechanismen der Macht, in: Ulrike Vogel (Hrsg.): Was ist weiblich - was ist männlich? : Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften, Bielefeld: Kleine, 2005, S. 135-151, ISBN: 3-89370-402-7 (Standort: UB Bonn(5)-2005/6280)

INHALT: Die Studie geht der Frage nach, welchen Anteil der Wissenschaftssektor am Verschwinden von Frauen auf den höheren Stufen der Hochschullaufbahn hat. Theoretisch orientiert sich die Beantwortung an P. Bourdieus Ausführungen zu Klassen im sozialen Raum. Empirisch basieren die Befunde auf Interviews und teilnehmender Beobachtung im Rahmen von zwei Forschungsprojekten: (1) Befragungen an neun außeruniversitären Forschungsinstituten mit insgesamt 51 WissenschaftlerInnen und (2) vier Fallstudien zu kompletten Arbeitseinheiten an deutschen Universitäten mit insgesamt 47 WissenschaftlerInnen-Interviews. Die Untersuchung des Prozesses der Anerkennung im wissenschaftlichen Feld gliedert sich in die Betrachtung von vier Aspekten: (1) Wissenschaft als Lebensform, (2) das Konzept der wissenschaftlichen Leistung, (3) Anerkennung und Missachtung in der unmittelbaren Interaktion sowie (4) die Rolle der wissenschaftlichen Mentoren. Die Analyse macht deutlich, dass verschiedene Faktoren zu dem ‚akademischen Frauensterben‘ beitragen. Auch wenn man den Blick allein auf das wissenschaftliche Feld richtet, auf Arbeits- und Zeitstrukturen, auf die Beziehungen und Formen der Kommunikation zwischen den Akteuren, auf die Sitten und Gebräuche der Scientific Community und auf das Selbstverständnis der Wissenschaftler, entsteht ein komplexes Bild des Geschehens. (ICG2)

[186-L] Kraiss, Beate (Hrsg.):

Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Frankfurt am Main: Campus Verl. 2000, 225 S., ISBN: 3-593-36230-9 (Standort: FHB Dortmund(Dm13)-ZYPA24)

INHALT: "Weshalb machen Frauen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen so selten Karriere? Die Autorinnen dieses Bandes zeigen, daß die Ursachen für die männliche Dominanz in der akademischen Welt nicht nur in den Biographien und der Sozialisation von Frauen liegen. Sie sind vielmehr in den Strukturen und Funktionsweisen des Wissenschaftsbetriebs selbst zu finden. Die scharfsinnigen Analysen des Bandes fördern - nicht ohne ironisches Augenzwinkern - die subtilen Mechanismen akademischer Karriereverläufe zutage. Beiträge aus Frankreich, Schweden und den USA machen deutlich, daß die mehr oder weniger verborgene Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb nicht auf Deutschland beschränkt, hier jedoch besonders ausgeprägt ist." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Beate Kraus: Einleitung: Die Wissenschaft und die Frauen (9-29); Beate Kraus: Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen (31-54); William T. Bielby: Geschlecht und Karriere: Ist die Wissenschaft ein Sonderfall? (55-81); Elke M. Geenen: Akademische Karrieren von Frauen an wissenschaftlichen Hochschulen (83-105); Christine Wenneras und Agnes Wold: Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen (107-120); Steffani Engler: Zum Selbstverständnis von Professoren und der *illusio* des wissenschaftlichen Feldes (121-151); Irene Dölling: Die Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung an ostdeutschen Universitäten. Ein Ergebnis von Kämpfen im wissenschaftlichen Feld (153-169); Anke Burkhardt: Wissenschaftlerinnen - Stiefkinder der ostdeutschen "Hochschulerneuerung"? (171-194); Angelika Wetterer: Noch einmal: Rhetorische Präsenz - faktische Marginalität. Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich (195-221).

[187-L] Kraus, Beate:

Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse: theoretische Sondierungen, in: Beate Kraus (Hrsg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung : über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*, Frankfurt am Main: Campus Verl., 2000, S. 31-54, ISBN: 3-593-36230-9 (Standort: FHB Dortmund(Dm13)-ZYPA24)

INHALT: Im Rahmen einer Betrachtung der neuen Entwicklung der Wissenschaftsforschung und einer theoretischen Erörterung der sozialen Dimension der Wissenschaft, des sozialen Feldes der Wissenschaft, wird in Anlehnung an Pierre Bordieus Spielmetapher untersucht, ob und inwiefern die Wissenschaft "männlich" ist. Zum Kern der Funktionsweise von Wissenschaft gehören vor allem die Wettkampfsituation, das Interesse an der Konkurrenz, die Herausforderung des Gegners und die Orientierung aller Aktivitäten auf einen Positionsgewinn, ein Spiel, aus dem Frauen offensichtlich ausgeschlossen zu sein scheinen. Angesichts der bis heute marginalen Position der Frauen in der Wissenschaft muss die Wissenschaftsforschung in ihren theoretischen Konzepten den sozialen Kontext der Wissensproduktion stärker in den Vordergrund rücken. (ICH)

[188-L] Kreckel, Reinhard:

Mehr Frauen in akademischen Spitzenpositionen: nur noch eine Frage der Zeit?: zur Entwicklung von Gleichheit und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, in: *Transit : europäische Revue*, 2005, H. 29, S. 156-176 (Standort: USB Köln(38)-24A1544; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Im Beitrag geht es um die Frage der Dauerhaftigkeit geschlechtstypischer Ungleichheiten beim Zugang zu gesellschaftlichen Spitzenpositionen. Der Autor erörtert zunächst eine Reihe von theoretischen und empirischen Verallgemeinerungen zum Thema "geschlechtstypische Ungleichheit", die dem heutigen Diskussionsstand entsprechen. Die Ausführungen zeigen, dass auf Seiten der männlichen Professoren die traditionelle Familienoption die Regel ist, bei ihren weiblichen Kolleginnen ist sie die große Ausnahme. Nur für etwa ein Fünftel gilt die partnerschaftliche Variante. Damit ist die "Verlustquote" für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den Frauen deutlich höher als bei ihren männlichen Kollegen. Damit wird auch eine strukturtheoretisch ansetzende Erklärung möglich, die den konstatierten Schwund von Wissenschaftlerinnen im Spitzenbereich der akademischen Karrieren verständlich macht. Die Hochschulen und die dort arbeitenden Menschen sind in ein gesamtgesellschaftlich institutionalisiertes Geschlechterarrangement eingebettet, dessen Anforderungen die beruflichen Chancen limitiert. (ICA2)

[189-CSA] Krefting, Linda A.:

Intertwined Discourses of Merit and Gender: Evidence from Academic Employment in the USA, in: *Gender, Work and Organization* 2003, 10, 2, Mar, 260-278., 2003, ISSN: 0968-6673

INHALT: In the US, women currently gain about 44% of doctoral degrees & a similar share of initial academic appointments. However, overall, women hold about 33% of faculty positions & are slower to earn tenure & be promoted to full professor. Academic achievements have lower salary payoff for women, & they earn less than men with comparable qualifications & accomplishments. In the micro-politics of academic life, women remain on the margin trying to prove they have the skills to 'play the game at all' while men realistically presume support & focus on strategizing reputation (Gersick et al, 1900). The gendered nature of academic life in the US is interpreted in terms of Glick & Fiske's 'ambivalent sexism.' In this view, gender stereotypes are ideological & prescriptive rather than simply descriptive; their influence on academic employment processes is unlikely to diminish simply with the passage of time or accumulating evidence on women's capabilities. While insightful, alone this framing leads to the pessimistic view that ambivalent attitudes toward women are intractable. Adding a feminist perspective on discourse allows a somewhat more optimistic view: intertwined discourses of gender & merit are sufficiently complex & heterogeneous to provide openings for resistance, renegotiation, & rewriting.

[190-L] Krempkow, René; Pittius, Katrin:

Welche Chancen haben Nachwuchswissenschaftlerinnen an sächsischen Hochschulen?, in: *Beiträge zur Hochschulforschung*, Jg. 29/2007, H. 2, S. 98-123 (Standort: USB Köln(38)-EWA Z 2516; Kopie über den Literaturdienst erhältlich; www.ihf.bayern.de/?download=2-2007%20Krempkow-Pittius.pdf)

INHALT: "Seit einiger Zeit wird in Fachmedien intensiv über die Chancen von Frauen an Universitäten berichtet. Bislang gibt es jedoch nur relativ allgemeine vergleichende Aussagen auf Bundes- und Länderebene oder detaillierte Analysen einzelner Hochschulen. Der vorliegende Beitrag nimmt eine flächendeckende, vergleichende Untersuchung der Gleichstellung an sächsischen Hochschulen vor. Die Untersuchung differenziert nach einzelnen Disziplinen und verwendet verschiedene Indikatoren zu (Selbst-)Selektionsprozessen bei Nachwuchswissenschaftlerinnen. Auch unter gleichen rechtlichen Rahmenbedingungen und Fächerkulturen finden sich deutliche Unterschiede, die Ansatzpunkte zur Verbesserung der Situation liefern." (Autorenreferat)

[191-F] Krimmer, Holger, Dipl.-Soz. (Bearbeitung); Zimmer, Annette, Prof.Dr. (Leitung):

Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland - eine empirische Untersuchung über die individuellen Voraussetzungen und strukturellen Hindernisse

INHALT: Über die Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen in akademischen Führungspositionen in Deutschland gibt es bisher wenig valide Informationen. Das Projekt setzt sich zum Ziel, diese Lücke zu füllen. Im Rahmen des Projektes werden detaillierte Informationen über Professorinnen an deutschen Universitäten erhoben. Mit einer repräsentativen Umfrage wird in sechs relevanten Fächergruppen eine Vollerhebung von Professorinnen und einer männlichen Vergleichsgruppe an deutschen Hochschulen erzielt. Das Spektrum der ausgewählten Fächer reicht von Naturwissenschaften bis hin zu Geisteswissenschaften. Dadurch wird ermöglicht, die Gründe der Unterrepräsentanz von Professorinnen an deutschen Hochschulen zu erklären. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Bundesrepublik Deutschland

METHODE: Zur Erklärung der Unterrepräsentanz von Frauen werden vier Ansätze mit Indikatoren aus der durchgeführten Umfrage operationalisiert: so kann die vertikale Segregation der Geschlechter durch einen sozialisationstheoretischen Ansatz, durch die ungleiche Einbindung in Netzwerke oder unterschiedlich ausgeprägte Muster hinsichtlich karriererelevanter Mentoren erklärt werden, durch den glass-ceiling-Ansatz schließlich deskriptiv beschrieben werden. Das Projekt soll zur Klärung der Frage beitragen, welche dieser Ressourcen und strukturellen Faktoren von entscheidender Bedeutung ist. Eine solche Feldbeschreibung wird nach Disziplinen und Wissenschaftskulturen (Naturwissenschaften, Geisteswissenschaften, Ingenieurwissenschaften und Sozialwissenschaften) differenziert durchzuführen sein. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Standardisierte Be-

fragung, telefonisch (Stichprobe: 1.500; weibliche und männliche ProfessorInnen; Auswahlverfahren: total). Feldarbeit durch ein kommerzielles Umfrageinstitut.

VERÖFFENTLICHUNGEN: keine Angaben *ARBEITSPAPIERE:* Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland. Münster, 32 S. Download unter: csn.uni-muenster.de/WiKa/wika_broschuere.pdf (unter Kontakt E-mail kostenlos anzufordern).+++Fragebogen, Stand 06/2002, 19 S. Download unter: www.wissenschaftskarriere.de/fragebogen.pdf .

ART: *BEGINN:* 2002-06 *ENDE:* 2003-12 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Bundesministerium für Bildung und Forschung

INSTITUTION: Universität Münster, FB 06 Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften, Institut für Politikwissenschaft Abt. B Vergleichende Politikwissenschaft (Scharnhorststr. 100, 48151 Münster)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 0251-83-29945, e-mail: krimmer@uni-muenster.de)

[192-L] Krimmer, Holger; Schenk, Anett; Zimmer, Annette:

Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland, in: *Femina politica* : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, 2004, H. 1, S. 127-130

INHALT: Im Rahmen des Projektes 'Wissenschaftskarriere und Gender' wurden knapp 1000 Professorinnen und Professoren nach den Gründen für ihre Berufswahl, nach Anforderungsprofil, Förderung durch Mentorinnen und Mentoren, außeruniversitärem Engagement und nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf befragt. Bei der Analyse der Daten in Hinblick auf die Karriereverläufe von Männern und Frauen zeigen sich Verzögerungen bei den Professorinnen. Diese sind auch weniger in gelingende Beziehungen integriert als ihre männlichen Kollegen und haben weniger Kinder als diese. Neben den Zusammenhängen zwischen Karriereverlauf und Kindern wird auch die subjektive Wahrnehmung der Work-Life-Balance diskutiert. (IAB)

[193-L] Krimmer, Holger; Zimmer, Annette:

Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland, in: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, Jg. 21/2003, H. 4, S. 18-33 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Im Zentrum des vorliegenden Forschungsprojektes steht die Frage, wie die Universität als Berufsfeld und Arbeitsplatz derzeit für Frauen und Männer beschaffen ist. Der Analyse der Karrierechancen und -hindernisse von Frauen an der Hochschule kommt dabei der zentrale Stellenwert zu. Neben karriererelevanten Aspekten werden auch die außerberuflichen Lebenszusammenhänge und insbesondere der familiäre Kontexte berücksichtigt. Hierbei geht es um die work-life-balance von beruflicher Belastung und professioneller Rollenorientierung einerseits und privatem Engagement in Tätigkeitsbereichen außerhalb der Wissenschaft sowie insbesondere im familiären Kontext andererseits. Die Präsentation der Ergebnisse gliedert sich in vier Teile. Akademische Karrierewege sind das Ergebnis einer Vielzahl ineinander greifender Faktoren: Die Motivation ist von zentraler, nicht aber ausschließlicher Bedeutung. Vor allem gilt es, die Finanzierung der im Wissenschaftsbetrieb vergleichsweise langen Qualifikationsphasen sicher zu stellen, aber auch die Förderung durch Mentoren kann für Berufsbiografien richtungsweisend sein. Die Wahrnehmung des universitären Arbeitsumfeldes sowie die Akzeptanz von Frauen in diesem erlauben u. a. Rückschlüsse auf das professionelle Selbstverständnis von Professorinnen. In der Zusammenschau vermitteln die Ergebnisse des Projektes ein Verständnis der subjektiven Befindlichkeiten und der inhärenten Widersprüche, wie Professorinnen das Zusammenspiel ihrer einzelnen Lebensbereiche erleben. (ICA2)

[194-F] Kuhlmann, Ellen, Dr.; Matthies, Hildegard, Dr. (Bearbeitung); Neidhardt, Friedhelm, Prof.Dr.; Oppen, Maria, Dr.; Simon, Dagmar, Dr. (Leitung):

Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb - eine Untersuchung zur Geschlechterdifferenz als Ergebnis von Arbeitssystemen und Aushandlungsprozessen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (im Rahmen des DFG-Schwerpunktprogramms "Professionalisierung, Organisation, Geschlecht")

INHALT: Ausgangspunkt der Studie bildet die marginale Integration von Frauen in den wissenschaftlichen Produktionsprozeß und die begrenzten Erfolge von Frauenfördermaßnahmen einerseits sowie der sich abzeichnende Strukturwandel im deutschen Wissenschaftssystem mit veränderten Anforderungen an ein Humanressourcenmanagement andererseits. Untersucht werden soll, inwieweit Arbeitsstrukturierung und Anforderungsmuster in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen an den Fähigkeiten und Interessen der Beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anknüpfen bzw. inwieweit sich aus möglichen Inkompatibilitäten geschlechtsspezifisch differente berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Teilhabechancen ergeben. Konzeptionell wird von der wechselseitigen Verschränkung von Subjektpotentialen der im Wissenschaftssystem Tätigen (Arbeitskraftpotentiale) und den Strukturen, Prozessen und Normen betriebsförmig gestalteter Forschung (Arbeitssysteme) unter je spezifischen organisationalen Rahmenbedingungen (institutionelle Kontexte) ausgegangen. Im Zentrum der Fallstudien stehen die formalen und informalen Aushandlungsprozesse, in deren Rahmen die Parameter von Arbeit und Leistung ebenso wie von personalen Entwicklungschancen definiert und redefiniert werden.

ART: BEGINN: 1998-10 **AUFTRAGGEBER:** nein **FINANZIERER:** Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH Querschnittsgruppe Geschlecht, Arbeit, Organisation (Reichpietschufer 50, 10785 Berlin)

KONTAKT: Matthies, Hildegard (Dr. Tel. 030-25491-599, e-mail: matthies@medea.wz-berlin.de)

[195-CSA] Kulis, Stephen:

Gender Gaps in Academic Rank: Organizational Discrimination, Sex Composition Effects, and Disciplinary Variations, , 1998

INHALT: Data from a nationally representative sample of faculty from a wide array of postsecondary institutions & fields of science are used to investigate links between organizational & disciplinary contexts & gender inequities in academic rank. Relevant factors are identified from competing explanations for the sharp differences found in women's & men's career outcomes in academia. These gender gaps may reflect (1) institutionalized discrimination that protects men's dominant group privileges; (2) statistical discrimination based on expectations of gender differences in academic preparation & scholarship; or (3) variations in the sex composition of science disciplines & academic organizations. A multivariate analysis examines organizational & disciplinary conditions that predict the degree to which women scientists' scholarly credentials & work experience fail to be converted into academic rank in a manner commensurate with their male colleagues. Unlike other studies of rank inequities, the gender gap in rank is estimated here not only in each field, but also in science subfields that have distinctive publication norms & outlets. The effect of the sex composition of a field is distinguished from differences among science disciplines per se. Results indicate that gender inequities in rank are more severe in private, smaller, & highly research-oriented colleges & universities, & in the most prestigious departments. The gender gap is also wider in fields with proportionally more women &, independently, in a number of ostensibly unrelated science disciplines.

[196-F] Küllchen, Hildegard, Dr.; Holzbecher, Monika, Dipl.-Psych. (Bearbeitung); Löther, Andrea, Dr. (Leitung):

Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen

INHALT: Die Frauenbeauftragte der Universität Bielefeld, Andrea Löther hat zum o.g. Thema ein einjähriges Projekt beim Ministerium für Schule, Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW initiiert. Das Ziel ist die Untersuchung der fach- und fakultätsspezifischen Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen; daneben soll über die Thematik ein Kommunikationsentwicklungsprozess in Gang gesetzt werden, an dessen Ende Empfehlungen zur Frauenförderung entstehen. Immer wieder wird auf die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft bei gleichzeitig steigendem Anteil weiblicher Studierender hingewiesen. Frauen haben zwar im Vergleich zu früheren Generationen bessere Qualifizierungschancen, aber auf der Ebene der Promotionen und Habilitationen ist der Frauenanteil nicht proportional zu ihrem Anteil an den Studierenden und Absolventen gestiegen. An der Universität Bielefeld - wie auch landesweit - liegt der Frauenanteil an Promotionen deutlich unter dem Absolventinnenanteil. Frauen stellen mittlerweile an Univer-

sitäten 50% der StudienanfängerInnen und der AbsolventInnen, aber nur ca. 30% der PromovendInnen. Besonders auffällig ist dabei die Diskrepanz bei den Sprach- und Kulturwissenschaften, in denen deutlich mehr Frauen als Männer Diplom-, Staats- und Magisterprüfungen ablegen, aber bei den Promotionen unter dem Anteil der Männer liegen. In den naturwissenschaftlichen Fachbereichen ist der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionsvorhaben mit 25,6% vergleichsweise geringer, aber gemessen an dem Absolventinnenanteil von 30,0% doch recht hoch. Da die Promotion die zentrale Voraussetzung für den Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn ist, müssen Bemühungen, den Frauenanteil in der Wissenschaft zu erhöhen, ihr Augenmerk auf diese Qualifikationsphase richten. Allerdings scheint die Universität bereits im Verlauf des Studiums - also vor dem Beginn einer wissenschaftlichen Berufslaufbahn - insgesamt Männer stärker zu integrieren und Frauen mehr und mehr zu desintegrieren. Bei den Frauen kann dies zu einem Prozeß der 'Entmutigung' führen und sich in einer verringerten Karriereorientierung am Ende des Studiums niederschlagen. Welche Erfahrungen und Überlegungen veranlassen Frauen zu ihrem Rückzug aus dem Wissenschaftsbetrieb? Sind es die Auswirkungen der 'Asymmetrischen Geschlechterkultur', die sich in der quantitativen und positionalen männlichen Dominanz im Wissenschaftsbetrieb präsentiert oder prägen nach wie vor subtile und offene Diskriminierungsmechanismen die Atmosphäre in den verschiedenen Fachbereichen und verhindern so ein Vorankommen in einer wissenschaftlichen Karriere für Frauen? Ist der Zugang zu den informellen Unterstützungssystemen den Frauen tatsächlich verwehrt? Und wie genau funktioniert dieser Aushandlungsprozeß, in dem Männer auf die Unterstützung durch Mentoren, Netzwerke und homosoziale Kooptationen setzen können ("old boy network"), Frauen hingegen sich bisher überwiegend mit Stereotypen von Weiblichkeit/ Frausein oder dem Widerspruch zwischen weiblicher Sozialisation und Wissenschaft auseinandersetzen müssen? Ebenfalls auf der Vorstufe einer wissenschaftlichen Karriere liegt die Beobachtung, daß Frauen zwar Hilfskraft- und Tutorenstellen erhalten, aber in der genauen Ausgestaltung dieser Tätigkeiten Hinweise zu finden sind, die Frauen eher davon abhalten, eine weitere wissenschaftliche Berufslaufbahn anzustreben. Der Schwerpunkt des Projekts liegt genau auf dieser Vorstufe zu einer wissenschaftlichen Karriere, die mit der Entscheidung für oder gegen eine Promotion beginnt. Wie gestaltet sich dieser Übergang vom absolvierten Studiengang zur Promotion für Frauen und Männer? Welche fach- und fakultätsspezifischen Ursachen resultieren daraus und führen zu der festgestellten Unterrepräsentanz von Frauen? *ZEITRAUM*: AbsolventInnen des Jahrgangs 1999 der Bielefelder Universität

METHODE: "Die Universität als Ausbildungsanstalt bereitet seit (fast) 100 Jahren Frauen in wachsendem Maße auf Karrieren im akademischen Berufssystem vor; nur sie selber hat sich in dieser Zeit offenbar erfolgreich gegen weibliche Mitarbeiter immunisiert." (frei nach Frevert, 97; 105). "Die Forschungsaufgabe der Universität leidet unter ihrem männlich-allzumännlichen Gestus, und zwar sowohl quantitativ als auch qualitativ. Der weibliche braindrain entzieht der Wissenschaft enorme Talente und Kompetenzen. Gelänge es, mehr qualifizierte Frauen in der Wissenschaft zu halten, könnte man auf viele minderqualifizierte Männer verzichten." (Frevert, 97, 107). "Junge Männer haben große Chancen, von hochgestellten Personen des gleichen Geschlechts in die Wissenschaft eingeführt zu werden; bei einem Professorinnenanteil von 6,2% bundesweit ist diese Chance für junge Frauen nur äußerst selten gegeben." (Müller, unveröff. 99, 12). "Förderlich für eine integrative Strategie wäre die Etablierung von Aufmerksamkeitsstrukturen für die Geschlechterthematik, die Akzeptanz frauenzentrierter Uminterpretation gängiger Deutungsmuster, die Schaffung wertschätzender Kontexte gegen kulturell vorherrschende Muster der Abwertung." (Müller, unveröff. 99, 16). Der Subtext der Geschlechterasymmetrie: "Die Botschaft lautet: Einer sozusagen 'schwerelos' emanzipierten Frau (die keinen Feminismus und keine Frauenförderung nötig hat) stehen heutzutage alle Türen offen. Die Frau, die alle (widersprüchlichen) Anforderungen an Professionalität und Weiblichkeit problemlos miteinander verbindet (...) ist gefragt. (...) Dieses Bild schwereloser Emanzipation wirkt als starker Druck insbesondere auf junge Frauen, die erwarten, im vorgegebenen Rahmen einen selbstverständlichen Platz vorzufinden, und die sich Anerkennung verschaffen wollen, ohne speziell 'gefördert' zu werden. Diskriminierungserfahrungen gelten im dominanten Diskurs als Einzelfälle und nicht als Teil eines allgemeinen Musters." (Müller, unveröff. 99, 9). Männlichkeit: "Die Inszenierung dessen, was unsere Kultur unter Männlichkeit versteht, hat wesentlich mit dem Kampf um individuelle Statusdemonstration zu tun. Dieser Stil wird höher bewertet als der partnerorientierte, weil er Normen des Individualismus und der Konkurrenz insgesamt absichert, nicht, weil er besser wäre. Diese Stilbewertung ist bereits habitualisiert und gehört zu den gesellschaftlichen Wissensbeständen, welche die Rezeption steuern. (...) Die Relevanz der Inszenierung von Geschlecht kann in best. Situationen außer Kraft gesetzt werden. Andere Identitätskategorien wie politische Haltung,

Wissen, Schicht, Ethnie, etc. können den Sieg davontragen. (...) Unsere Gesellschaft hat genug Mechanismen parat, die dafür sorgen, daß es sich bei Relevanzabstufungen des Geschlechts und symmetrischen Arrangements um singuläre Ereignisse handelt (Kotthoff, 93, Kommunikative Stile, Asymmetrie und 'Doing Gender', S. 903). Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG*: Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: 2.000; Absolventen aller Studiengänge mit Promotionsmöglichkeit an der Bielefelder Universität; Auswahlverfahren: total). Qualitatives Interview (Stichprobe: 16; vier Fachbereiche, zwei Promovierende -je eine Frau, ein Mann- und zwei Lehrende -ebenfalls eine Frau, ein Mann-). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: *BEGINN*: 1999-08 *ENDE*: 2000-07 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Land Nordrhein-Westfalen Ministerium für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung

INSTITUTION: Universität Bielefeld, Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung -IFF- (Postfach 100131, 33501 Bielefeld)

KONTAKT: Küllchen, Hildegard (Dr. Tel. 0521-106-4558, Fax. 0521-106-2985, e-mail: hildegard.kuellchen@uni-bielefeld.de)

[197-L] Latour, Emmanuelle; LeFeuvre, Nicky:

A Statistical Analysis of Gender inequality in French academia, (Training paper / Women in European Universities, Research and Training Network), Münster 2004 (Graue Literatur; csn.uni-muenster.de/women-eu/download/Latour2TP02_07.pdf)

INHALT: keine Angaben

[198-F] Leemann, Regula Julia (Bearbeitung); Buchmann, Marlis, Prof.Dr. (Betreuung):

Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen

INHALT: Diese im Rahmen einer Dissertation in Soziologie an der Universität Zürich durchgeführte Studie befasst sich mit der Frage, welche Wichtigkeit dem Geschlecht und den familiären Ressourcen der Herkunftsfamilie für den Verlauf der Bildungs- und der beruflichen Laufbahn von Schweizer Hochschulangehörigen zukommt. Zur Frage der Bedeutung des Geschlechts und der sozialen Herkunft von Akademikerinnen und Akademikern gibt es bisher nur wenige Untersuchungen, die zudem eher den Rekrutierungsprozess von Eliten für die private Wirtschaft betreffen. Eine schweizerische Studie belegt jedoch, dass auch in den 90er Jahren die meisten Professoren an den Hochschulen aus im Vergleich zur Gesamtbevölkerung privilegierten Kreisen stammen und männlichen Geschlechts sind. Bisherige Forschungen aus anderen Ländern zu Bildungs- und Berufsverläufen im wissenschaftlichen Arbeitsmarkt verweisen auf drei Kristallisationspunkte, an denen die Thematik der Chancengleichheit in wissenschaftlichen Karrieren relevant wird: 1. Der Übergang von einer Qualifizierungsstufe in die nächste; 2. die Integration der Nachwuchskräfte in die wissenschaftliche Gemeinschaft; 3. die Entfaltung der Leistungsfähigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Forscherin setzt sich zum Ziel, diese drei Bereiche einer wissenschaftlichen Laufbahn auf mögliche Chancenungleichheiten hin zu untersuchen. Die Antworten auf die Fragen werden mit zwei Typen von Datenerhebung, einer Längsschnitt- und einer Querschnitterhebung gegeben. Die Längsschnittstudie greift auf die Daten der Hochschulabsolvierendenbefragungen zurück: Daten des Diplomierjahrgangs 1988, welcher 1989 und 1993 befragt worden ist (siehe Information Bildungsforschung Ref.-Nr. 5010). Daten des Diplomjahrganges 1998, welcher 1999 und 2002 befragt worden ist (Fortsetzung der Untersuchung 2004). Die Querschnitterhebung hingegen betrifft sämtliche Professorinnen und Professoren der schweizerischen Hochschulen sowie einen Teil der Angehörigen des höheren Mittelbaus; die Daten (Erhebung 1997) stammen aus dem Projekt "Wissenschaft als Beruf - Ursachen und Ausdrucksformen der Untervertretung von Frauen in der Wissenschaft", das im Rahmen des Schwerpunktprogramms "Demain la Suisse" durchgeführt worden ist (Referenz 5413). Weitere Informationen zu Ergebnissen unter: www.sidos.ch/fw_query/siweb2.fwx?htm.sel0=6740 . *ZEITRAUM*: 1988-2002 *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Schweiz

METHODE: Längsschnittstudie: Sekundäranalyse von Daten aus dem Projekt "Wie weiter nach dem Studium? Eine Langzeituntersuchung an Absolventinnen und Absolventen der schweizerischen Hochschulen" (Kontakt: Bundesamt für Statistik; Sabine Schmidlin). Querschnitterhebung: Sekun-

däranalyse von Daten aus dem Projekt "Wissenschaft als Beruf - Ursachen und Ausdrucksformen der Untervertretung von Frauen in der Wissenschaft" (Information Bildungsforschung 98:019). a) Längsschnitt: 1. Befragung 1989 Vollerhebung (8459 Hochschulabsolvierende des Jahres 1988). Von den eingegangenen 4899 Fragebogen, die einem Rücklauf von 58% entsprechen, können 4856 in die statistischen Auswertungen einbezogen werden. Von diesen 4856 Personen erklärten sich 3485 Personen mit einer Zweitbefragung einverstanden. 3156 Fragebogen wurden 1993 mit aktualisierten Adressen verschickt. 2331 Personen antworteten, was einer Rücklaufquote von 74% entspricht. Von diesen eingegangenen Fragebogen können 2309 in die statistische Auswertung einbezogen werden. 2. Sample, das an beiden Befragungen (1999 und 2002) teilnahm: 3496 Personen. Genaue Angaben zum Design der Untersuchung und zur Repräsentativität der Daten finden sich in Schmidlin, Sabina (2003): Akademiker und Akademikerinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wo stehen die Hochschulabsolventen und -absolventinnen vier Jahre nach Studienabschluss? Bern: Bundesamt für Statistik. b) Querschnitterhebung: Vollerhebung bei den Professor/innen aller Universitäten in der Schweiz; Vollerhebung der Frauen im oberen Mittelbau; Stichprobenerhebung bei den Männern des oberen Mittelbaus: insgesamt 4737 Personen; Rücklauf 2479, 2441 auswertbare Fragebogen. Die Rücklaufquote für das gesamte Sample beträgt rund 52%. *DATENGEWINNUNG*: Sekundäranalyse von Aggregatdaten.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Leemann, Regula Julia; Heintz, Bettina: Mentoring und Networking beim wissenschaftlichen Nachwuchs. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern an den Schweizer Hochschulen. in: Page, Julie; Leemann, Regula Julia (Hrsg.): Karriere von Akademikerinnen, Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Schriftenreihe Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, Bern 2000.+++Leemann, Regula Julia: Karriereverläufe von Frauen und Männern in der Wissenschaft. Empirische Ergebnisse zur Situation in der Schweiz. in: Comité d'organisation du congrès (eds.). Les sciences de l'éducation: Histoire, état des lieux, perspectives. Actes du congrès 2000 de la Société Suisse pour la Recherche en Education (SSRE), 2001. (CD-ROM, Vertrieb durch SKBF, Entfelderstr. 61, 5000 Aarau und Groupe Publications, FPSE, Université de Genève, 9, rte. de Drize, 1227 Carouge).+++Leemann, Regula Julia: Transitions into research careers in Switzerland. in: Education and Training, Vol 44, 2002, No 4/5, pp. 186-198.+++Leemann, Regula Julia: Chancungleichheiten beim Übergang in eine wissenschaftliche Laufbahn. in: Zeitschrift für Bildungswissenschaften, Jg. 24, 2002, Nr. 2, S. 197-217.+++Buddeberg-Fischer, Barbara; Leemann, Regula; Klaghofer, Richard: Sociodemographic and career aspects in female and male faculty members of Swiss medical schools. in: Swiss Medical Weekly 2003;133, pp. 318-322 (www.smw.ch). *ARBEITSPAPIERE*: Leemann, Regula Julia: Mentoring and networking: empirical results about the situation in Switzerland. Paper presented at the 2nd European Conference on Gender Equality in Higher Education Swiss Federal Institute of Technology ETH Zurich, Switzerland, September 12-15, 2000.

ART: BEGINN: 1997-01 **ENDE:** 2004-03 **AUFTRAGGEBER:** nein **FINANZIERER:** Wissenschaftler **INSTITUTION:** Universität Zürich, Philosophische Fakultät, Soziologisches Institut (Andreasstr. 15, 8050 Zürich, Schweiz); Pädagogische Hochschule Zürich (Rämistrasse 59, Zürich, Schweiz)

[199-L] Leemann, Regula Julia:

Karriere von Akademikerinnen: Bedeutung von Networking und Mentoring als Instrumente der Frauenförderung an den Hochschulen, in: Universelle : Beiträge zur Gleichstellung, 2000, Nr. 1, S. 23-33

INHALT: keine Angaben

[200-L] Leemann, Regula Julia:

Chancungleichheiten im Wissenschaftssystem: wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen, Chur: Rüegger 2002, 295 S., ISBN: 3-7253-0722-9

INHALT: Warum sind Frauen im Wissenschaftsbetrieb - insbesondere in den höheren Positionen - nach wie vor unzureichend repräsentiert? Die Arbeit fragt, ob und inwiefern Geschlecht und soziale Herkunft die wissenschaftlichen Karrierechancen beeinflussen. Die Autorin unterscheidet in ihrer empirischen Untersuchung drei Kernbereiche des wissenschaftlichen Karriereprozesses: den Übergang in

eine wissenschaftliche Karriere, den Aufbau eines Kontaktnetzes und die Verfolgung einer aktiven Publikationstätigkeit. Als Datenbasis dienen ihr Erhebungen zu den Verhältnissen an Schweizer Hochschulen in den 90er-Jahren. Die Ergebnisse werden differenziert dargestellt und aus bildungstheoretischer Perspektive analysiert. Leemann geht von einem dialektischen Verhältnis zwischen Selbstselektions- und sozialen Selektionsprozessen aus, als deren Vermittlungsinstanz der Habitus fungiert. 'Im universitären Raum, in dem über lange Zeit die männliche Oberschicht das wissenschaftliche Leben dominierte, wird ein von 'Männlichkeit' und 'Intellektualität' durchtränkter Habitus verlangt. Frauen und Nachkommen aus bildungsfernen Familien haben unter diesen Voraussetzungen Schwierigkeiten, sich im Wissenschaftsbereich heimisch zu fühlen und als legitime Nachfolger anerkannt zu werden.' (205) (ZPol, NOMOS)

[201-L] Lepperhoff, Julia; Spottka, Frauke:

Frauenförderung in der Wissenschaft: Analyse von Berufungsverfahren mit dem Ziel eines Aktionsplanes zur Erhöhung des Frauenanteils unter den ProfessorInnen an der FH Brandenburg, Brandenburg 1998, 63 S. (Standort: IAB-92-871-22 BK 460; Graue Literatur)

INHALT: "Gegenstand der Studie bildet das Berufungsgeschehen der fünf letzten Jahre an der Fachhochschule Brandenburg. Untersucht wird, wo die Defizite und Chancen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich einer Karriere als Fachhochschulprofessoren zu verorten sind. Hierzu werden die abgeschlossenen Berufungsverfahren an der FHB detailliert aufgeschlüsselt und einer quantitativen wie qualitativen Analyse zugänglich gemacht. Das erste Kapitel stellt die rechtlichen Grundlagen dar, die für Gleichstellungsarbeit einerseits und Berufungspraxis andererseits an Brandenburgischen Hochschulen von Bedeutung sind. Das zweite Kapitel geht auf die Vertretung von Hochschullehrerinnen an den verschiedenen Hochschularten und den verschiedenen Fächern ein, insbesondere vor dem Hintergrund des Frauenanteils an den Studierenden und Promotionsabschlüssen. Dabei wird jeweils getrennt auf die Situation in der DDR und in der alten Bundesrepublik eingegangen. Das Kapitel wird durch eine Ursachenskizze zur Unterrepräsentanz von Frauen an Hochschulen abgeschlossen. Im dritten Kapitel wird die Fachhochschule Brandenburg im Hinblick auf die Berücksichtigung von Frauen in der Berufungspraxis untersucht. Im vierten Kapitel werden auf der Grundlage der bisherigen Ergebnisse Überlegungen zu gleichstellungspolitischen Initiativen für eine stärkere Vertretung von Frauen in der Hochschullehrerschaft präsentiert." (Autorenreferat)

[202-L] Lind, Inken:

Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung, Bonn 2006, 47 S. (Graue Literatur; www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Publikation.pdf)

INHALT: Die vorliegende Kurzexpertise gibt einen Überblick zum Themenfeld "Frauen in der Wissenschaft" und stellt zusammenfassend die nach heutigem Kenntnisstand wesentlichen Ergebnisse zu den ursächlichen Faktoren der Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen vor. Nach einem statistischen Überblick (Teil I) werden zentrale Forschungsergebnisse dargestellt (Teil II) und bisherige Empfehlungen von Wissenschaftsorganisationen zur Chancengleichheit zusammenfassend aufgeführt (Teil III). Abschließend folgt ein kurzer Abriss bisheriger Maßnahmen in Hochschulen (Teil IV). (ICD2)

[203-L] Lind, Inken:

Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen: ein Forschungsüberblick, (Frauen in Wissenschaft und Forschung, No. 2), Bielefeld: Kleine 2004, 160 S., ISBN: 3-89370-389-6

INHALT: "Trotz verstärkter politischer Bemühungen haben sich die Geschlechterkonstellationen im bundesdeutschen Wissenschaftsbetrieb als relativ veränderungsresistent erwiesen. Warum bilden Frauen noch immer die Ausnahme auf hohen Positionen in der Wissenschaft? Aus welchem Grund verzinst sich für Frauen eine hohe wissenschaftliche Qualifikation in Form einer Wissenschaftskarriere noch immer deutlich seltener als für Männer? Inzwischen geht eine Vielzahl von Studien den Ursachen für diese Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen nach. Den empirischen Arbeiten lie-

gen dabei - je nach disziplinärer und theoretischer Provenienz - unterschiedliche Perspektiven und Ursachenmodelle zugrunde. Der Band enthält eine Chronologie der Entwicklung seit den 50er Jahren und bietet eine thematische Zusammenfassung der empirisch fundierten Befunde hinsichtlich der karrierehemmenden, aber auch karriereförderlichen Bedingungen für Wissenschaftlerinnen. Die Spezifika dieses interdisziplinär bearbeiteten Forschungsfeldes werden ebenso aufgezeigt wie mögliche weiterführende Perspektiven. Dabei wird deutlich, dass erst die Einbeziehung verschiedener Ansätze und die Verabschiedung von vereinfachenden Kausalmodellen zu einem umfassenderen Verständnis zugrundeliegender Ursachen für die große Beharrungskraft von Geschlechterasymmetrien in der Wissenschaft führen. Der vorliegende Band richtet sich an ein Publikum, das Akteure und Funktionsträgerinnen aus dem hochschulpolitischen und wissenschaftlichen Bereich ebenso einschließt wie Wissenschaftlerinnen und weitere an der Thematik interessierte Personenkreise." (Autorenreferat)

[204-L] Linkova, Marcela:

Forced emancipation: the ambivalent attitude of Czech women scientists to issues of gender equality in a situation of social, economic and political transformation, in: Maria Buchmayr, Julia Neissl (Hrsg.): *Work-life-balance & Wissenschaft - ein Widerspruch?*, Münster: Lit Verl., 2006, S. 109-128, ISBN: 3-8258-9525-4

INHALT: Die Autorin stellt die Situation von Wissenschaftlerinnen in Tschechien dar und zeigt dabei in einer diachronen Darstellungen die Ähnlichkeiten und Unterschiede der Situation vor und nach 1989. Sie analysiert die Auswirkungen der kommunistischen Ideologie auf den Bereich der Forschung und Entwicklung und setzt sich mit den Konsequenzen der Vollbeschäftigung von Frauen unter dem Staatssozialismus auseinander. Sie argumentiert, dass die gesellschaftliche Differenzlinie sich von der Zugehörigkeit/Nicht-Zugehörigkeit zur kommunistischen Partei ganz zentral auf die Dimension des Geschlechts verlagert hat. Dies hat insbesondere auf die Karrieremöglichkeiten von Frauen massive Auswirkungen. Anhand von Umfrageergebnissen werden die Veränderungen in den Haltungen von Männern und Frauen nach 1989 gegenüber Emanzipation und Geschlechterrollen im Kontext der besonderen Wertschätzung der Familie im Rahmen der nationalen Kultur präsentiert. (ICG)

[205-L] Lischetti, Barbara; Widmer, Maya (Hrsg.):

Kopfprämien für Professorinnen?: über Verfassungsmässigkeit, Opportunität und Nützlichkeit von Anreizsystemen ; Tagungsband zum Symposium an der Universität Freiburg/CH vom 18.10.2002, (gender wissen, Bd. 7), (Symposium "Kopfprämien für Professorinnen?", 2002, Fribourg), Wettingen: eFeF-Verl. 2004, 142 S., ISBN: 3-905561-56-5

INHALT: "Mit dem Bundesprogramm Chancengleichheit soll die Anzahl der Professorinnen erhöht werden. Dazu werden den Universitäten auch finanzielle Anreize geboten. Anreizsysteme im universitären Bereich sind umstritten. An einem Kolloquium im Oktober 2002 wurden die rechtlichen Aspekte von Anreizsystemen analysiert und die Erfahrungen evaluiert." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Andreas Auer: "Combien de chameaux pour une professeure?": La constitutionnalité plus que douteuse du système des primes la nomination. (13-30); Claudia Kaufmann: Das Anreizsystem im Bundesprogramm Chancengleichheit: Rechtlich zulässig, sachlich geboten? (31-46); Christa Tobler: Frauenförderungsmassnahmen: Die EU auf dem Weg zur materiellen Gleichheit (47-69); Moderation Astrid Epiney: Podiumsgespräch. Andreas Auer, Claudia Kaufmann, Christa Tobler, Zita Küng (70-87); Christine Roloff: Anreize und Einsichten als Bedingungen für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik an Hochschulen (88-108); Norbert King: Frauenquote - Negativanreiz mit positiven Wirkungen? Zehn Jahre Erfahrungen mit der Frauenquote im Bundesprogramm zur Förderung des akademischen Nachwuchses (109-127); Barbara Lischetti: Das Anreizsystem: Ein Modul mit vielerlei Facetten. Erste Erfahrungen und erstes Fazit (128-137).

[206-L] Loeb, Jane W.:

The status of female faculty in the U.S.: thirty-five years with equal opportunity legislation, in: *management revue : the international review of management studies*, Vol. 17/2006, No. 2, S. 157-180

INHALT: "The status of faculty women in higher education in the U.S. is reviewed from the early 1970s, when equal employment legislation became applicable to them, to the present time. On balance, faculty women's status has improved markedly. In the past thirty live years, women have made large strides in entering academic fields that were previously predominantly male, earning doctorates, attaining full time faculty positions at all types of institutions, increasing scholarly productivity, and in narrowing the gap in salaries and ranks. While some trouble spots remain, faculty women's status is much improved." (author's abstract)

[207-L] Löther, Andrea (Hrsg.):

Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft, (Frauen in Wissenschaft und Forschung, 1), Bielefeld: Kleine 2003, 152 S., ISBN: 3-89370-378-0

INHALT: Mehrere Studien beweisen, dass Frauen in der Wissenschaft einen deutlich schlechteren Zugang zu informellen Beziehungen haben als Männer, sodass seit einigen Jahren im deutschsprachigen Raum Mentoring-Programme als gleichstellungspolitisches Instrument entwickelt werden. Diese Programme richten sich an Schülerinnen, Studentinnen, Absolventinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen, die durch unterschiedliche Arten des Mentoring gezielt gefördert werden sollen. Der Band beschäftigt sich mit Erfolgsfaktoren, Schwierigkeiten und Chancen von Mentoring sowie mit konkreten Beispielen. Neben dem klassischen 'one-to-one'-Mentoring werden auch neuere Konzepte, wie etwa das 'Peer'-Mentoring, vorgestellt. Der Band enthält außerdem eine ausführliche Übersicht über mehr als 40 Projekte an deutschsprachigen Hochschulen. Aus dem Inhaltsverzeichnis: Andrea Löther: Mentoring-Programme für Frauen in Wissenschaft und Forschung (9-28); Elisabeth Maurer und Ursula Meyerhofer: Peer-Mentoring - Erste Erfahrungen mit der Mentoring Werkstatt an der Universität Zürich (29-40); Irene Hofmann-Lun: Mentoring für Frauen - Ergebnisse einer Evaluationsstudie (41-51); Ulrike Petersen: Mentoring als gleichstellungspolitisches Instrument für Frauen in der Wissenschaft (52-65); Dagmar Höppel: Mentoring für High Potentials (Habilitandinnen). Besonderheiten eines Mentoring-Programms für Hochqualifizierte (66-88); Andrea Löther: Fachgespräch Mentoring: Diskussionsergebnisse (89-110); Andrea Löther unter Mitwirkung von Susanne Fleger: Mentoring-Programme für Frauen in Wissenschaft und Forschung - ein Überblick (111-142). (ZPol, VS)

[208-L] Löther, Andrea:

Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten - Erfahrungen und Weiterentwicklung, in: Anne Dudeck, Bettina Jansen-Schulz (Hrsg.): Zukunft Bologna!? : Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur, Frankfurt am Main: P. Lang, 2007, S. 357-376, ISBN: 978-3-631-56174-4

INHALT: Im Mittelpunkt des Beitrags steht die Weiterentwicklung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten, das das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) 2003 und 2005 durchgeführt hat, durch die Einbeziehung von qualitativen Faktoren und die Initiierung von Benchmarking-Prozessen. Dabei geht es auch um die Frage, was ein Gleichstellungsranking als Instrument der Qualitätssicherung leisten kann. Es zeigt sich, dass sich qualitative Aspekte mit den derzeit zur Verfügung stehenden Erhebungsinstrumenten nicht in einem Ranking abbilden lassen. Benchmarking-Prozesse hingegen können einen intensiven Dialog innerhalb und zwischen Hochschulen fördern und Gleichstellungsbemühungen nachhaltig unterstützen. (ICE2)

[209-L] Löther, Andrea:

Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten: Erfahrungen und Weiterentwicklung, in: Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst : Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 1/2004, S. 33-38

(www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/fachinformationen/servicepublikationen/sofid/Fachbeitrage/Frauen_2004-1.pdf)

INHALT: In ihrem Beitrag präsentiert die Autorin ein erstes Hochschulranking nach Gleichstellungskriterien für die Bundesrepublik Deutschland, das von dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft

und Forschung (CEWS) im August 2003 erstellt wird. Für das Ranking werden sieben Indikatoren in den folgenden Bereichen entwickelt: (1) Studierende, (2) Promotionen, (3) Habilitationen, (4) hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal, (5) Professuren sowie (6) Veränderungen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal bzw. (7) bei den Professuren im Zeitverlauf. Bei den Universitäten (einschließlich Universitäten-Gesamthochschulen) liegen die ehemalige Universität-Gesamthochschule Essen sowie die Humboldt-Universität zu Berlin und die Universität Göttingen in den beiden ersten Ranggruppen. Drei Fachhochschulen in Niedersachsen befinden sich unter den insgesamt acht Hochschulen der beiden obersten Ranggruppen in der Gruppe der Fach- und Verwaltungsfachhochschulen. Bei den künstlerischen Hochschulen befindet sich die Hochschule für Schauspielkunst Berlin in der ersten Ranggruppe, die allerdings bei einem Indikator auch lediglich in der Mittelgruppe platziert ist. Bei den Indikatoren für Veränderungen zwischen 1996 und 2001, die für alle Hochschultypen gemeinsam ausgewertet werden, liegen vor allem Fachhochschulen in der Spitzengruppe (33 von 52 Hochschulen in der Spitzengruppe bei den Professuren, 46 von 74 Hochschulen in der Spitzengruppe bei dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal). Diese Hochschulen weisen damit eine Erhöhung des Frauenanteils von mehr als 5 Prozent auf. Ähnlich wie die ersten Rankings zu Lehre und Forschung an deutschen Hochschulen löst auch das Ranking nach Gleichstellungsaspekten widersprüchliche Reaktionen aus. Das CEWS hat nach Ansicht der Autorin mit dem Hochschulranking nach Gleichstellungskriterien einen ersten Schritt getan, um ein weiteres Instrument der Qualitätssicherung für die Dimension Chancengleichheit zu entwickeln. Ebenso wie andere Rankings bedarf dieses Hochschulranking der kritischen Diskussion. (ICG2)

[210-L] Lüchauer, Annemarie:

Arbeitssysteme als Karrierekontexte: Erfahrungen von Biologinnen, in: Theresa Wobbe (Hrsg.): Frauen in Akademie und Wissenschaft : Arbeitsorte und Forschungspraktiken 1700-2000, Berlin: Akademie Verl., 2002, S. 197-227, ISBN: 3-05-003639-7

INHALT: Die Autorin geht der Frage nach, in welchem Kontext das Geschlecht heute - etwa im Unterschied zum Beginn des 20. Jahrhunderts - überhaupt einen karriererelevanten Faktor in den Berufsverläufen von Wissenschaftlerinnen darstellt. Sie untersucht diese Frage im Rahmen des disziplinspezifischen Arbeitssystems der Biologie, wozu sie die Karriereerfahrungen von Wissenschaftlerinnen verschiedener Fachgebiete in der Biologie vorstellt. In qualitativen Interviews wurden Biologinnen aus drei Alterskohorten und vier Subdisziplinen auf ihre Wissenschaftlerinnenkarrieren hin befragt. Gegenstand der Interviews waren der Karriereverlauf und die individuellen Karrierechancen sowie die Karrieremuster bzw. -formen des jeweiligen Fachgebietes. Die Auswertung der Interviews orientiert sich an den Kategorien des Arbeitssystems Wissenschaft und untersucht die Aspekte Publikation, Positionen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Darstellung orientiert sich an den Aussagen der Wissenschaftlerinnen, die als Kommunikation über Selbstselektion und Karrieremöglichkeiten aufgefasst werden. (IC12)

[211-L] Lucke, Doris:

Grenzen des Fachs - Grenzen des Geschlechts: Durchsetzungschancen von Frauen in der Soziologie, in: Soziologie : Mitteilungsblatt der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, 1998, H. 4, S. 14-31 (Standort: UuStB Köln (38)-XG02036; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der Beitrag fragt nach der Repräsentanz von Frauen in den wichtigen Positionen der professionellen Soziologie. Anhand ausgewählter Indikatoren (Professorinnenzahlen, Frauenanteile am soziologischen Lehrpersonal, DGS-Mitgliedschaften, Sektionsleistungen, Vorträge auf Soziologenkongressen, Habilitationen) werden Anhaltspunkte zur Einschätzung für die Situation der Frauen in der Soziologie und ihre aktuellen Durchsetzungs- und Erfolgchancen gegeben. Das Resultat der Übersicht kommt nicht dem in der Disziplin gepflegten Habitus von der Gleichheit der Geschlechter entgegen. Die Autorin kommt zu dem Schluß: "Die Soziologie ist, wie viele andere Wissenschaften und schönen Künste, vom generischen Geschlecht her unzweifelhaft weiblich, der Lehrkörper - genauso unstrittig - männlich und der Lehrstuhl ein Königsstuhl, der nur in Ausnahmefällen von Frauen erklimmen wird". (pre)

[212-F] Macha, Hildegard, Prof.Dr. (Bearbeitung):

Frauen

INHALT: Frauen sind heute zahlreicher denn je in der Geschichte. Diese Thematik wurde in der Augsburger Studie am Beispiel von 64 WissenschaftlerInnen an west- und ostdeutschen Universitäten untersucht. Auf der Basis der qualitativen Interviews konnte mit Hilfe eines computergestützten Auswertungsverfahrens ein Einblick in Motivation, Biographie und Bildungsgeschichte der Frauen gegeben werden. Die inhaltliche Analyse, der Vergleich und die Differenzierung der Daten folgt den Stationen und Lebensbereichen des Lebenslaufs. Es wird eine biographische Perspektive eingenommen, die es zulässt, das ganze Spektrum ihrer Entwicklung und ihrer Aktivitäten im Beruf und im Privatleben sichtbar zu machen. Thematisiert werden dabei zunächst die Erlebnisse und Bedingungen der Kindheit. Auch die Karrierestationen und ihre Barrieren, der damit zusammenhängende Machtbegriff und die Machtstrategien sowie Führungsqualitäten und Einstellungen in Bezug auf Führung der Wissenschaftlerinnen stellen einen weiteren Schwerpunkt dar. Darüber hinaus stellt sich die Frage nach Familie und ihrer Vereinbarkeit, Kinderbetreuung und Verteilung der Hausarbeit sowie nach den Mustern der Arbeitsverteilung es zwischen den Partnern. Ebenso erfahren Gesundheit und Stressverarbeitung der Wissenschaftlerinnen Beachtung. Als Ergebnis der unterschiedlichen Auswertungsbeispiele können in der biographischen Perspektive vier Typen von Wissenschaftlerinnen ausgemacht werden, aus denen sich weibliche Erfolgsstrategien für den Beruf ergaben.

ART: *BEGINN*: 2000-01 *AUFTRAGGEBER*: keine Angabe *FINANZIERER*: keine Angabe

INSTITUTION: Universität Augsburg, Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät, Forschungsgruppe für Frauen- und Geschlechterforschung (Eichleitner Str. 30, 86159 Augsburg)

KONTAKT: Institution (Tel. 0821-598-5560, e-mail: Sekretariat.Macha@Phil.Uni-Augsburg.de)

[213-L] Martin, Ingrid:

Gezielte Förderung oder Feigenblatt-Funktion?: Frauen an der Universität, in: Heidrun Baumann, Ingrid Martin (Hrsg.): *Frauen in der Wissenschaft : Karrierechancen im Hochschulbetrieb*, Bielefeld: Daedalus Verl., 2003, S. 120-154, ISBN: 3-89126-176-4

INHALT: Die Autorin zeigt zunächst an Hand personalpolitischer Daten, dass die kleine Zahl von Frauen an Universitäten, die in hohe und höchste Positionen vordringen, erheblich hinter dem Frauenanteil in Politik und höheren Management bleiben. Der Blick wird dann auf Förderinstrumente und Förderstrategien gelenkt, die die Gleichstellung von Frauen in Forschung und Lehre an Universitäten vorantreiben sollen. Nach einem Überblick über den aktuellen Frauenanteil in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn und nach einer Untersuchung der Fächerpräferenz der Studierenden weist die Autorin nach, dass bei der Wahl des Studiengangs noch immer Rollenstereotypen zum Tragen kommen. Während Frauen in den Sprach- und Literaturwissenschaften, in Psychologie und Pädagogik zahlenmäßig dominieren und dort mit Anteilen von 75 % bis 95 % vertreten sind, liegt ihr Anteil in den Ingenieurwissenschaften und der Physik bei ca. 10 % bis 20 %. Einerseits wird deutlich, dass Gleichstellung als Querschnittsaufgabe umgesetzt werden muss - eine Politik des Gender Mainstreaming. Andererseits werden die staatlichen bzw. gesetzlich verankerten monetären Instrumente kritisch hinterfragt, beispielsweise Hochschulsonderprogramme, die einer gezielten Individualförderung hochbegabter Nachwuchswissenschaftlerinnen dienen. Ergänzend werden politische Akteure vorgestellt, die sich der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in Forschung und Lehre verschrieben haben: Beauftragte, Netzwerke, Verbände und Lobbys, die als personelle Infrastruktur unverzichtbar für den Erfolg des "Unternehmens Gleichstellung" sind. (ICA2)

[214-L] Mayrhofer, Wolfgang; Meyer, Michael; Steyrer, Johannes (Hrsg.):

Macht? Erfolg? Reich? Glücklich?: Einflussfaktoren auf Karrieren, Wien: Linde 2005, 303 S., ISBN: 3-7093-0022-3

INHALT: "Sind starke Nerven wichtiger für den beruflichen Erfolg oder pingelige Genauigkeit? Erklimmt man mit der richtigen Ellenbogentechnik auf jeden Fall die Karriereleiter? Zählt nur der Leistungswille, egal, aus welchem Elternhaus man stammt? Immer wieder machen Erkenntnisse über die ultimativen Ursachen für berufliches Fortkommen Schlagzeilen, oft untermauert von wissenschaftli-

chen Untersuchungen. Doch meist werden damit nur Vorurteile einzementiert. In einer groß angelegten Studie haben die Autoren Daten über die Persönlichkeitsmerkmale, Herkunft, Karriereaspirationen und Karriereverläufe von 1.200 Absolventen verschiedener Generationen der Wirtschaftsuniversität Wien erhoben. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass die Realität des Karrieremachens ganz anders aussieht, als die meisten vermuten." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Johannes Steyrer, Wolfgang Mayrhofer, Michael Meyer: Karrieren. Eine Einführung (12-24); Wolfgang Mayrhofer, Michael Schiffinger, Amanda Dunkel, Michael Meyer: Spieglein, Spieglein an der Wand... Zum Verhältnis von objektivem und subjektivem Karriereerfolg (25-50); Guido Strunk, Johannes Steyrer: Dem Tüchtigen ist die Welt nicht stumm - es ist alles eine Frage der Persönlichkeit (51-77); Johannes Steyrer, Michael Schiffinger: Sieben auf einen Streich - mikropolitische Taktiken und Karriereerfolg (78-99); Michael Meyer, Alexander Iellatchitch: Über den Stallgeruch: soziale Herkunft, Lebensstil und Karriereerfolg (100-131); Wolfgang Mayrhofer, Michael Schiffinger: Einmal gut, immer gut? Zum Zusammenhang von Studien- und Karriereerfolg (132-155); Guido Strunk, Wolfgang Mayrhofer, Alexander Iellatchitch: Kleine Unterschiede, große Wirkung? Die Bedeutung früherer Entscheidungen für den späteren Karriereerfolg (156-182); Michael Meyer, Amanda Dunkel, Susanne Praschak: Job oder Leben - ist das die Frage? (183-210); Guido Strunk, Anett Hermann, Susanne Praschak: Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen (211-242); Guido Strunk: Karrieren zwischen Chaos und Ordnung (243-277).

[215-CSA] McBrier, Debra Branch:

Gender and Career Dynamics within a Segmented Professional Labor Market: The Case of Law Academia, in: *Social Forces* 2003, 81, 4, Jun, 1201-1266., 2003, ISSN: 0037-7732

INHALT: Relatively little research has explored sex inequality in careers across evolving segments of professional labor markets, a line of inquiry warranted given the growth of secondary jobs within & women's inroads into these segmenting professions. I examine whether women advance more slowly than men within the law academic labor market &, if so, what factors explain these sex differences. Several stories emerge from the analysis. Women move more slowly than men across the secondary-primary job boundary in law academia, but neither choice nor structure, alone, accounts for women's slower rates of movement. Instead, sex differences in mobility rates appear to reflect a mixture of factors, including family & geographic constraints, social capital, employment origins, & the structure of opportunity within the secondary labor market. 5 Tables, 1 Appendix, 202 References.

[216-L] Mertel, Sabine; Meyer, Christine; Krabbes, Dorothee:

Gleichstellungsarbeit in Hochschulen: weiterhin vorrangig ein Konzept der Frauenförderung, in: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, Jg. 22/2004, H. 1, S. 49-72 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literatordienst erhältlich)

INHALT: Der Beitrag befasst sich kritisch mit den jüngsten Hochschulreformen, in deren Zentrum die Umbildung der Personalstruktur steht, wie das Beispiel Juniorprofessoren zeigt. Mit der Einführung der Juniorprofessur sind neue Chancen, jedoch auch Risiken verbunden, wie z.B. die Einengung und Reduzierung von Qualifikationswegen. Allerdings lässt sich aus frauenfördernder Perspektive eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf konstatieren, vor allem in Gestalt des Wegfalls der Habilitation und der Einschränkung des Hausberufungsverbotes. Das neue Hochschulrahmengesetz schafft zwar keine Quotenregelung, hat jedoch die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft zum Ziel. Dennoch werden die vorgesehene Verjüngung der Wissenschaft durch das Juniorprofessurmodell und die neuen Befristungsregelungen dazu führen, dass gerade die Frauen in der Wissenschaft genau planen müssen, wann und wie sie ihre Familienbildung realisieren können. Weitere frauenförderliche Aktivitäten umfassen neben der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung in der Promotionsphase Karrierestrategien sowie Mentoring-Programme. Nur durch eine Vielzahl von Instrumenten und Aktivitäten kann Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Gleichstellungsarbeit zum Motor eines nachhaltigen und zukunftsorientierten Hochschulmanagements werden. (ICH)

[217-L] Metz-Göckel, Sigrid:

Zur Konstruktion von Exzellenz und Elite im amerikanischen Hochschulsystem, am Beispiel eines Women's College, in: Ulrike Vogel (Hrsg.): Was ist weiblich - was ist männlich? : Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften, Bielefeld: Kleine, 2005, S. 174-195, ISBN: 3-89370-402-7 (Standort: UB Bonn(5)-2005/6280)

INHALT: Die Studie untersucht die Förderung weiblicher Elite am Wellesley College in den USA, das als Bildungseinrichtung ausschließlich Frauen zugänglich ist. Hier wird Weiblichkeit hergestellt und transzendiert in der Eliteförderung unter den Aspekten der 'Excellence' und des 'Empowerment'. Die Untersuchung der Geschlechterkultur dieser Institution orientiert sich an drei Fragen: (1) Wie organisiert das College Lernprozesse? (2) Welche Rolle spielt das Geschlecht in einem Frauencollege? (3) Wie wird Exzellenz und Elitezugehörigkeit unter maßgeblicher Beteiligung von Frauen für andere Frauen hergestellt? In das Thema einfürend, wird zunächst die Geschichte der Frauencolleges in den USA seit Mitte des 19. Jahrhunderts skizziert. Ferner wird die Definition der Schlüsselbegriffe Exzellenz und Elite formuliert. Die Befunde der ethnographischen Beobachtung des Wellesley College und seine Bestrebungen zum Abbau von Geschlechterungleichheit umfasst folgende Aspekte: (1) Geschlechterspiele und Grenzüberschreitungen in Theateraufführungen, (2) Wohnsituation und politische Campus-Aktivitäten sowie (3) die Leistungsanforderungen und Unterstützungsangebote. Darüber hinaus werden weitere Ergebnisse der vergleichenden College-Forschung zu den Themen (1) Studiererfahrungen und Karriere-Erfolge bzw. (2) Bedeutung weiblicher Vorbilder geliefert. Die Studie zeigt, dass es möglich ist, in einem unterstützenden Klima und einer Kultur wertschätzender Anerkennung für junge Frauen die Grenzen von Weiblichkeit zu verschieben. (ICG2)

[218-L] Michel-Alder, Elisabeth:

Wissenschaftliche Nachwuchsförderung mittels Mentoring: Wegbeschreibungen fürs Wandern durch die Mentoringlandschaft, Zürich 2004, 61 S., ISBN: 3-033-00000-2 (Graue Literatur)

INHALT: "'Wissenschaftliche Nachwuchsförderung mittels Mentoring' gibt einen fundierten Einblick in die verschiedenen Mentoring-Konzepte wie One-to-One-Mentoring, Gruppenmentoring, Mentee-Partnerschaften mit einem Schwergewicht auf Peer-Mentoring. Die Autorin beschreibt anhand von Gesprächen mit der Projektleitung die Funktionsweise von Peer-Mentoring, wie es im Rahmen der Mentoringwerkstatt und dem Bundesprogramm Chancengleichheit an der Universität Zürich entwickelt und durchgeführt wurde. Die Förderung wissenschaftlicher Netzwerke und die Selbstorganisation von Nachwuchswissenschaftlerinnen stehen im Zentrum dieses Projekts, das über die Landesgrenzen hinaus Beachtung fand. Die Anregungen dieser Broschüre lassen sich nicht nur im universitären Bereich anwenden, sondern überall dort, wo es auf klare Kommunikation ankommt und um fördernde Beziehungen im beruflichen Umfeld geht." (Autorenreferat)

[219-L] Mischau, Anina; Blättel-Mink, Birgit; Daniels, Judith; Lehmann, Jasmin:

Doing gender in mathematics: indications for more gender equality in German universities?, (IFF-Forschungsreihe, Bd. 16), Bielefeld 2004, 65 S., ISBN: 3-932869-16-8 (Graue Literatur)

INHALT: "On exploring the gender imbalances in German higher education, two paths can be deduced from the empirical data. The higher the status, the lower the female participation ratio ('vertical gender inequality'); and there is 'horizontal gender inequality', i.e. with the exception of medicine and economics, women and men choose different subjects. When it comes to deciding on courses of study, men prefer science and engineering, and women prefer the humanities and social sciences, i.e. men prefer to take courses leading to graduation in the German system with a 'diploma', i.e. courses in theoretical mathematics, while women prefer courses leading to the 'state examination' and a teaching certificate, i.e. mathematics education. The ratio of women students of mathematics - a former men's domain - has more or less continuously increased over the past 25 years, without being followed by higher numbers of women in the higher status positions of the academia. With a survey (standardized questionnaire) issued at three German universities, the situation and perspectives of students of mathematics has been explored. A follow-up in-depth survey gave insight into the individuals' experiences during their studies of mathematics. The goal of these surveys was to ascertain whether the

increase in female participation in mathematics has led to changes in the issues surrounding gender imbalance. We take an organizational theory approach, arguing with Joan Acker (1992) that universities are gendered organizations where gender imbalances exist and are reproduced on the structural level, on the symbolic level, on the level of interactions and, finally, on the mental level. Our assumption is that gendering also occurs within scientific disciplines. The question that we try to answer runs as follows: once structural processes of gendering begin to diminish - as is the case with mathematics - can we observe processes of de-gendering on the other three levels as well? The paper starts with a short overview on gender relations in German academia, with the main emphasis on mathematics and science & technology. In the second part of the paper, we explain the theoretical framework of the project as well as the methods applied. We then present the main results of our study and finally discuss whether our assumption proves to be right or has to be modified." (extract)

[220-L] Mixa, Elisabeth:

Zwischen den Sprossen: Aufstiegsbedingungen und Karrierebarrieren für Medizinerinnen im professionellen und universitären Feld. (Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Bd. 10), Wien: Print Media Austria 2000, 252 S., ISBN: 3-85224-057-3 (Standort: UB Münster ZB Med(6)-W21-00/1)

INHALT: "Unterschiedliche Geschlechterverteilungen im Berufsfeld Medizin und mögliche Erklärungen für die Unterrepräsentanz von Ärztinnen im universitären Feld werden in der vorliegenden sozialwissenschaftlichen Studie von Elisabeth Mixa erstmals für Österreich umfassend thematisiert und empirisch untersucht. In einer Verknüpfung vom medizin-, professions- und wissenschaftssoziologischen Zugängen analysiert Elisabeth Mixa zunächst aus der Genderperspektive Beschäftigungsverhältnisse in der Medizin nach unterschiedlichen Kriterien in ihrer historischen Entwicklung. Den Hauptteil der Untersuchung bilden die Ergebnisse einer an der Wiener Medizinischen Fakultät durchgeführten Befragung zu möglichen Ursachen für die marginal bleibende Präsenz von Frauen in akademischen Führungspositionen, konkret in der Medizin. In der sehr differenzierten Herangehensweise, die Ursachen von traditionellen Vorurteilen zu trennen bemüht ist, finden sich z.T. bekannte bzw. vermutete Ursachen in quantitativen Ergebnissen bestätigt. Gleichzeitig werden weitverbreitete (Alltags-)Thesen, wie beispielsweise die Reduktion von Diskriminierung auf die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie, widerlegt und neue Fragen aufgeworfen. Die Studie bietet sowohl eine solide Grundlage für die Entwicklung von Fördermaßnahmen als auch für weitere Untersuchungen zur Thematik." (Autorenreferat)

[221-L] Morley, Louise:

Gender equity in Commonwealth higher education, in: Women's studies international forum, Vol. 28/2005, No. 2-3, S. 209-221 (Standort: USB Köln(38)-XH3861)

INHALT: "This article explores emerging themes from the literature on gender and higher education in low-income Commonwealth countries. It attempts to engage with a range of unpublished or 'grey' literature and to identify aspects of gender inequality that universally disturb and discomfort. The dominant literature in the field of gender and higher education is from the UK, USA, Northern Europe, Canada, Australia, and New Zealand. Yet there is considerable gender equity activity also in low-income Commonwealth countries. But the nature of gendered change or obstacles to gender equality in higher education have not been systematically mapped across the Commonwealth and there has been an absence of multilateral dissemination. The article highlights how gender has been excluded as a category of analysis in writing on the changing political economy of higher education and the development of borderless provision." (author's abstract)

[222-L] Morrison, Zoe; Bourke, Mary; Kelley, Caroline:

'Stop making it such a big issue': perceptions and experiences of gender inequality by undergraduates at a British University, in: Women's studies international forum, Vol. 28/2005, No. 2-3, S. 150-162 (Standort: USB Köln(38)-XH3861)

INHALT: "This paper focuses on the experiences and perceptions of gender inequality by undergraduates at a British University with strong historical traditions. Contrary to a 'post-feminist' rhetoric stating that gender inequalities no longer exist in higher education in the UK, or at least not at an undergraduate level, results of a questionnaire and interviews show that gender inequality does still persist in this institutional setting. However, we also found reluctance among students, particularly female students, to recognise or articulate this as discrimination. Instead, there was a tendency to downplay or deny such inequalities, and resistance to such matters being raised. Drawing on existing literature in the field, we suggest this might be a 'coping mechanism', as well as indicative of the 'post-feminist' milieu. The paper then reflects on the implications of these findings, particularly for those seeking to address gender inequalities in such an institutional environment. Drawing on identity politics theory, as well as the authors' own activist experiences, we argue that while recognising women as a discriminated group may promote gender differentiation, this may still go some way towards practically combating 'androcentric norms' (Fraser, Nancy (1995). From redistribution to recognition? Dilemmas of justice in a 'post-socialist' age, *New Left Review*, 212, 6893) and thus gender inequality in universities." (author's abstract)

[223-L] Müller, Anna:

Karriereplanung für Frauen naturwissenschaftlicher/technischer Studiengänge im Lande Bremen: Projektbeschreibung und theoretischer Forschungsansatz, in: Barbara Keller, Anina Mischau (Hrsg.): *Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik : Chancen nutzen - Barrieren überwinden*, Baden-Baden: Nomos Verl.-Ges., 2002, S. 129-140, ISBN: 3-7890-7757-7

INHALT: Die Autorin berichtet über das hochschulübergreifende Verbundprojekt "Zur Steigerung des Frauenanteils in den naturwissenschaftlich-technischen und ingenieurwissenschaftlichen Fächern der Hochschulen des Landes Bremen". Die konzipierten Maßnahmen des Projekts reichen von der besseren Motivation von Schülerinnen für ein Studium dieser Fächer in Zusammenarbeit mit den Schulen des Landes Bremen über die Unterstützung von Studentinnen in allen Studienphasen bis hin zur Planung des beruflichen Übergangs und der Karriereentwicklung in Kooperation mit der Wirtschaft. Dabei kooperieren die beteiligten Hochschulen - Hochschule Bremen, Universität Bremen, Hochschule Bremerhaven - in vielfältiger Weise. Die Autorin gibt einen Überblick über die einzelnen Arbeitsbereiche und über das Karriereentwicklungsprogramm der Hochschule Bremen. Sie skizziert ferner einen theoretischen Forschungsansatz zu Karrieren und Barrieren von Geschlecht in Organisationen. (ICI2)

[224-L] Müller, Ursula:

Soziologie und Geschlechtergerechtigkeit am Beispiel der Forschung zu Frauen an Hochschulen, in: Bettina Dausien, Martina Herrmann, Mechtild Oechsle, Christiane Schmerl, Marlene Stein-Hilbers (Hrsg.): *Erkenntnisprojekt Geschlecht : feministische Perspektiven verwandeln* Wissenschaft, Opladen: Leske u. Budrich, 1999, S. 141-166, ISBN: 3-8100-2222-5

INHALT: Die Autorin macht in ihrem Beitrag zunächst die Situation von Frauen in der Wissenschaft selbst zum Thema. Sie referiert und reflektiert aus einer sozialkonstruktivistischen Perspektive zentrale soziologische Konzepte und Analysen zur Erklärung der nach wie vor bestehenden eklatanten Geschlechterungleichheit an der Hochschule. Im Anschluß daran entwickelt sie, welche innovativen Erkenntnismöglichkeiten sich eröffnen, wenn neuere organisationssoziologische Perspektiven in die Analyse einbezogen werden. Der Gefahr, die Benachteiligung von Frauen an der Hochschule mit eindimensionalen Konzepten zu erklären, wird damit entgegengewirkt. Diskriminierung und strukturelle Barrieren, die Ambivalenz der Frauenförderung und ihre z.T. nicht-intendierten Effekte, die widersprüchlichen Handlungsstrategien und Karrieremuster der beteiligten AkteurInnen werden als kompliziertes Geflecht von subtilen und widersprüchlichen Prozessen im Kontext der "mikropolitischen Arena" Hochschule analysiert. Die organisationssoziologische Perspektive verbindet sich mit dem feministischen Konzept von Geschlecht als kulturellem System zu einem innovativen Analyseansatz, den die Autorin unter das Stichwort der "asymmetrischen Geschlechterkultur" faßt. (pre)

[225-L] Nienhaus, Doris; Pannatier, Gael; Töngi, Claudia (Hrsg.):

Akademische Seilschaften: Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung, Wettingen: eFeF-Verl. 2005, 233 S., ISBN: 3-905561-64-6

INHALT: An den Universitäten sind Frauen in Spitzenpositionen nach wie vor untervertreten. Mentoring als neue Gleichstellungsmaßnahme für Frauen soll hier Abhilfe schaffen. Erste Resultate zeigen, dass Mentoring zur individuellen Förderung von Frauen beiträgt und gleichzeitig das Potenzial birgt, längerfristig Strukturveränderungen im Hochschulbereich voranzutreiben. Der Band beleuchtet das Thema Mentoring aus historisch-philosophischer, soziologischer und betriebswirtschaftlicher Sicht. Die theoretischen Analysen werden durch Reflexionen und Erfahrungsberichte aus der Mentoringpraxis in Deutschland und der Schweiz ergänzt. Zudem werden kritische Fragen zur aktuellen Nachwuchsförderung von Frauen in der Wissenschaft gestellt. (IAB). Inhaltsverzeichnis: Doris Nienhaus, Gael Pannatier, Claudia Töngi: Einleitung (9-16); Stefanie Brander: Vom Mythos zum Frauenförderungskonzept: ein Streifzug durch die Geschichte des Mentoring (17-28); Beate Kraus, Sandra Beaufays: Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: verborgene Mechanismen der Macht (29-46); Norbert Thom, Anja Habegger: Mentoring als Instrument der Personalführung (47-64); Marion Bredebusch: Mentoring ohne Mentorin?! Ausgewählte deutsche Mentoringmodelle und ihre spezifische Wirkungsweise (65-84); Ruth Bachmann: Überblick über die Mentoring-Projekte des Bundesprogramms Chancengleichheit (85-99); Sybille Drack: One-to-one-Mentoring im universitären Umfeld: Erfahrungen und Empfehlungen aus dem Programm Mentoring Deutschschweiz (101-113); Dagmar Höppl: (Un)heilvolle Seilschaften? One-to-one-Mentoring für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen (115-125); Catherine Müller: Das Mentoringprogramm 'WIN - Women Into Industry': Erfolgsfaktoren für das Cross-Mentoringprogramm zwischen der Universität Basel und Novartis (127-139); Vera Bausch: Das Expertinnenberatungsgesetz Hamburg (141-146); Carla Zingg: Le programme de mentoring 'Promoting Future' de L'EPF de Zürich (147-151); Helene Füger: Sag mir, wo die Strukturen sind: Ziele, Ergebnisse und Perspektiven des Réseau romand de mentoring pour femmes (161-170); Astrid Franzke: Mentoring und Strukturveränderung (171-183); Podiumsgespräch: Förderungspolitik für Frauen an Universitäten - Einsichten und Perspektiven (185-212).

[226-L] Pasero, Ursula; Ohlendieck, Lutz:

Gender Trouble im Wissenschaftssystem: Europäische Beispiele - Probleme der Beobachtung, in: Hildegard Matthies, Ellen Kuhlmann, Maria Oppen, Dagmar Simon (Hrsg.): Gleichstellung in der Forschung : Organisationspraktiken und politische Strategien, Berlin: Ed. Sigma, 2003, S. 33-47, ISBN: 3-89404-232-X

INHALT: Der Beitrag geht der Frage nach, welche Qualität der Zuwachs an Spitzenpositionen in der Wissenschaft für Frauen hat und kommt zu dem Schluss, dass von einer Konkurrenz zwischen Frauen und Männern nicht gesprochen werden kann. Die Erhöhung des Anteils von Frauen in diesen Spitzenpositionen wurde zwar durch ein Reservoir zusätzlicher Stellen, die in den 1990er Jahren eingerichtet worden waren, erleichtert, aber die extrem langsam ansteigenden Zuwachsraten bei den C4-Professuren und der gleichzeitig sehr hohe Aufholbedarf von Frauen sprechen gegen einen zügigen Wandel. Eine Selbstregulation im Wissenschaftssystem erscheint insgesamt als wenig wahrscheinlich und auch in solchen Ländern der EU, die eine lange und erfolgreiche Gleichstellungspolitik aufweisen, wie die skandinavischen Länder, lassen sich trotz deutlich höherer Anteile von Frauen auf Professuren geschlechtstypische Verteilungen nachweisen: z.B. mehr Lehr- und Forschungsverpflichtungen für Frauen, eher befristete als unbefristete Verträge sowie höhere Anteile auf den unteren Rängen der Professorenschaft. Die Autoren nehmen aufgrund von aktuellen Daten aus Deutschland, Finnland, Schweden, Norwegen und den Niederlanden an, dass diese Verteilungsasymmetrie überall in Europa ähnlich ist. Sie diskutieren vor diesem Hintergrund die Probleme der empirischen Beobachtung. (ICI2)

[227-L] Pasternak, Luise (Hrsg.):

Wissenschaftlerinnen in der biomedizinischen Forschung, Frankfurt am Main: P. Lang 2002, 272 S., ISBN: 3-631-39636-8

INHALT: "In 60 Biographien von Frauen, darunter 49 Autobiographien, sind persönliche Daten dokumentiert zur Ausbildung, zum Werdegang sowie zu den Problemen und Erfolgen der Arbeit in der biomedizinischen Forschung. Für die Zusammenstellung wurde das bekannte 'Forschungszentrum Berlin-Buch' gewählt, in dem experimentell und klinisch tätige Wissenschaftlerinnen von der Gründung des 'Kaiser-Wilhelm-Instituts für Hirnforschung' 1930 über die Akademie-Institute der DDR-Zeit bis zum 10-jährigen Bestehen des 1992 gegründeten Max-Delbrück-Centrums für Molekulare Medizin maßgeblich an den Forschungsarbeiten beteiligt waren. Die Biographien widerspiegeln die Motivation der Frauen für die Forschung, die Einstellung zu Beruf und Familie und die Arbeitsbedingungen in Abhängigkeit von den jeweiligen politischen Systemen." (Autorenreferat)

[228-F] Pfau-Effinger, Birgit, Univ.-Prof.Dr.rer.pol.; Gebert, Annett, Dr. (Leitung):

Women in nanosciences

INHALT: Das Projekt untersucht anhand eines internationalen Vergleichs die Bedingungen für universitäre Karrieren im Bereich der Nanowissenschaften und deren Einfluss auf die Karrierechancen von Frauen. Das Projekt erfolgt in Zusammenarbeit mit den Universitäten Bukarest, Göteborg, Ljubljana, Oxford, Sofia, Neapel, Madrid, Barcelona, Hamburg sowie das CNRS Toulouse.

ART: *BEGINN:* 2005-01 *ENDE:* 2007-12 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Europäische Union

INSTITUTION: Universität Hamburg, Fak. Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, FB Sozialwissenschaften Institut für Soziologie Lehrstuhl für Sozialstrukturanalyse (Allende-Platz 1, 20146 Hamburg)

KONTAKT: Pfau-Effinger, Birgit (Prof.Dr. Tel. 040-42838-3809, Fax: 040-42838-3545, e-mail: pfau-effinger@sozialwiss.uni-hamburg.de); Gebert, Annett (Dr. Tel. 0351-4659-275, Fax: 0351-4659-541, e-mail: a.gebert@ifw-dresden.de)

[229-CSA] Richards, Gayle Patrice:

Managing an academic career in science: What gender differences exist and why? , in: Dissertation Abstracts International, A: The Humanities and Social Sciences 2006, 67, 06, Dec, 2338., 2006, ISSN: 0419-4209

INHALT: The present study examines the career trajectories of academic scientists during the period from 1993 to 2001 to explore gender differences in mobility. Data from the National Science Foundation's Survey of Doctorate Recipients are used to examine and compare gender differences in the odds of promotion. The effects of age, marital and family status, duration of time to complete doctorate, academic discipline, cumulative number of publications and time in the survey are considered as explanatory variables. Event history analyses are conducted for all scientists, for scientists in four major academic disciplines and for scientists in various academic ranks. While no overall gender differences were observed in the odds of promotion, several important similarities and differences were evident. Expectedly, publications had a significant and positive relationship with advancement for both women and men. The role of parent influenced promotions quite differently for women and men. Contrary to expectations based on prior research, academic women scientists who were mothers advanced at similar rates as women without children. Consistent with expectations based on traditional roles, married men and men with children generally advanced more quickly than single or childless men, respectively. Two surprising patterns emerged among subgroups of women. Marriage was associated with greater odds of advancement for women engineers and motherhood was associated with greater odds of advancement for among assistant professors. Possible explanations for these findings are presented.

[230-CSA] Richards, Wendy; Knights, David:

Sex Discrimination in UK Academia , in: Gender, Work and Organization 2003, 10, 2, Mar, 213-238., 2003, ISSN: 0968-6673

INHALT: This article examines the gendered nature of employment in UK universities, showing women's experience of discrimination through differences in contract status & in access to academic hierarchies. It argues that the typical academic career path is structured according to a male perception of success: research-active, participating in the Research Assessment Exercise, an uninterrupted career history. The system of meritocracy upon which appointment & promotion within academic are based, the article argues, reinforces such a masculine approach to career success. These meritocratic systems of inequality reflect & reproduce the discursive practices of masculinity that present disadvantages to a majority of women & some men.

[231-F] Schäuble Institut für Sozialforschung:

Qualitative sozialwissenschaftliche Studie zu Karrieremustern von Frauen in Universitäten: Er-schwernisse durch strukturelle und sexualisierte Diskriminierung

INHALT: keine Angaben

ART: *BEGINN:* 2006-01 *ENDE:* 2007-12 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* keine Angabe

INSTITUTION: Schäuble Institut für Sozialforschung (Ickstattstr. 5, 80469 München)

KONTAKT: Institution (Tel. 089-2021806, Fax: 089-2021810, e-mail: info@schaeuble-institut.de)

[232-L] Schilden, Susanne (Redakteur):

Frauen in der Wissenschaft: HRK-Jahresversammlung 2003, Dresden, 5./6. Mai 2003, (Beiträge zur Hochschulpolitik, 7/2004), Bonn 2004, 166 S. (Standort: IAB-96-231-54 BP 619; Graue Literatur)

INHALT: Der Band protokolliert den Verlauf der Jahresversammlung 2003 der Hochschulrektorenkonferenz und dokumentiert anhand der Vorträge und Diskussionsbeiträge aus Politik und Wissenschaft, welchen Stellenwert Frauen heute in der Wissenschaft in der Bundesrepublik Deutschland haben und welche Hindernisse und Vorurteile einer vollständigen Gleichstellung der Frau in diesem noch immer männlich dominierten Tätigkeitsfeld entgegenstehen. Während mehr junge Frauen als Männer die Hochschulzugangsberechtigung erwerben und ein Studium aufnehmen, beenden mehr Männer als Frauen erfolgreich ein Studium, promovieren mehr Männer als Frauen und stellen Frauen nur knapp 20 Prozent der Habilitierten. Die Benachteiligung von Frauen, stellt eine Vergeudung von Ressourcen und einen Verzicht auf wichtiges Humanpotential dar. Die Gleichstellung von Männern und Frauen in Wissenschaft und Forschung muss deshalb ein Anliegen aller Hochschulen und Forschungseinrichtungen sein. Von dieser Ausgangslage her behandelt die Arbeitssitzung der Jahresversammlung die Themen 'Chancengleichheit - Chance für die Wissenschaft' und 'Frauenförderung und Elitebildung in Wissenschaft und Forschung'. (IAB)

[233-L] Schlegel, Uta; Burkhardt, Anke; Trautwein, Peggy:

Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung:

Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz (FH), (Arbeitsberichte / Institut für Hochschulforschung Wittenberg e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 1a/05), Wittenberg 2005, 44, 6 S. (Graue Literatur; www.hof.uni-halle.de/cms/download.php?id=59)

INHALT: "HoF Wittenberg führte 2002 - mit Unterstützung des Kultusministeriums Sachsen-Anhalt - im Rahmen eines über das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) geförderten Projektes eine schriftliche Befragung von Studierenden durch, die Aufschluss über das gleichstellungspolitische Meinungsbild der jungen Frauen und Männer erbringen sollte. Die Untersuchung fand an ausgewählten Fachhochschulen des Landes sowie in verschiedenen Studienbereichen und Verlaufsphasen des Studiums statt. Der Fragebogen thematisierte folgende Einstellungsbereiche: Wahrnehmung von sozialer Ungleichheit qua Geschlecht, Zuschreibung von Gründen weiblicher Benachteiligung, antizipierter Veränderungsbedarf und Verantwortungszuschreibung, Einschätzung der Wirksamkeit und Akzeptanz verschiedener Gleichstellungspolitiken, Kenntnis und Beurteilung der Gleichstellungs-bemühungen an der eigenen Hochschule und geschlechtstypische Leistungsattribution. Ergänzend

zur Gesamtauswertung wurde eine getrennte Sonderauswertung für die Hochschule Harz vorgenommen." (Autorenreferat)

[234-L] Schlegel, Uta; Burkhardt, Anke:

Frauenkarrieren und -barrieren in der Wissenschaft: Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext. (Arbeitsberichte / Institut für Hochschulforschung Wittenberg e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 6/05), Wittenberg 2005, 156 S., ISBN: 3-937573-06-2 (Standort: UuStB Köln(38)-20050107292; Graue Literatur)

INHALT: "Nach wie vor sind die deutschen Hochschulen hinsichtlich ihres wissenschaftlichen Personals Hochburgen des Patriarchats und hinken den Geschlechterverhältnissen anderer gesellschaftlicher Bereiche hinterher. Der Bericht umreißt zunächst die historischen und aktuellen Gründe dafür, beleuchtet die bisherige Implementierung geschlechterpolitischer Felder in die Hochschulen, skizziert die Besonderheiten ost- und westdeutscher Akademikerinnen-Biografien, erläutert die frühzeitigen und intensiven juristischen Bemühungen und praktischen Umsetzungen des Landes Sachsen-Anhalt zum Gender Mainstreaming und stellt die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung von Förderprogrammen zur Erhöhung der Karrierechancen von Frauen an Fachhochschulen und Universitäten in diesen Kontext. Nach der ersten Förderperiode 1997-2000 (Wiedereinstiegsstipendien, Habilitationsförderung) beauftragte das Kultusministerium Sachsen-Anhalt HoF Wittenberg mit der wissenschaftlichen Begleitung der neuen ebenfalls über das Hochschulsonderprogramm III finanzierten Programme zur Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Universitäten und Fachhochschulen. Hauptmethodischer Zugang waren leitfadengestützte Interviews mit den Stipendiatinnen, durchgeführt zu Beginn und am Ende der Förderlaufzeit. Die Auswertung der Interviews und die Diskussion auf dem im Bericht dokumentierten Bilanzworkshop weisen beide Programme - trotz der selbstredend beschränkten Zahl der Stipendiatinnen und der begrenzten Reichweite struktureller Effekte - als erfolgreich aus. Abschließend bemüht sich der Bericht um Schlussfolgerungen für künftige Geschlechtergleichstellungsprogramme an Hochschulen, die selbstverständlich - da die Wirksamkeit solcher Programme deutlich mit abhängt von gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen, von Charakteristika der Hochschule als spezifische Organisation und von den gegenwärtigen Lebenszusammenhängen von Akademikerinnen - über solche zur konkreten Programmgestaltung hinausgehen. Der Entwurf für diese 30 Schlussfolgerungen war den Teilnehmerinnen vor dem Bilanzworkshop vorgelegt worden, so dass er dort mitdiskutiert werden konnte." (Autorenreferat)

[235-L] Schliesselberger, Eva; Strasser, Sabine:

In den Fußstapfen der Pallas Athene?: Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld, (Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Bd. 7), Wien: Kommissionsverl. d. Österreich. Staatsdruckerei 1998, 330 S., ISBN: 3-85224-099-9

INHALT: "Die Bedeutung von Förderungsbeziehungen für den universitären Karriereverlauf wird in dieser Studie von den Autorinnen unter dem Aspekt der Förderung von Frauen untersucht. Als Ausgangspunkt wurden dabei Ansätze zu Mentoring verwendet, die besonders in den USA als viel versprechendes Modell zur Förderung unterrepräsentierter Gruppen gehandelt werden. Neben einem ausführlichen Überblick über die relevante Literatur zur Thematik und der Darstellung von Organisationsstruktur und -kultur präsentiert diese Pilotstudie auch die Daten einer von den Autorinnen durchgeführten empirischen Untersuchung an Instituten der Kulturwissenschaften an österreichischen Universitäten. Die Analyse dieser Daten führt zu einer Kritik an den Machtverhältnissen und Strukturen der Organisation. Und sie zeigt, welche Bedeutung Mentoring in der Karriere der ProfessorInnen hatte und wie sie selbst mit Mentoring heute umgehen, wie der Mittelbau Förderung passiv erlebt und aktiv gestaltet und welche Strategien die aus der Untersuchung gezogenen Ergebnisse nahe legen." (Autorenreferat)"

[236-L] Schmitt, Mathilde:

Im Spannungsfeld von Innovation und Tradition: Frauen in den Agrarwissenschaften, in: Waltraud Ernst, Ulrike Bohle (Hrsg.): Internationale Frauen- und Genderforschung in Niedersachsen : Teilbd. 2., Transformationen von Geschlechterordnungen in Wissenschaft und anderen sozialen Institutionen, Münster: Lit Verl., 2006, S. 116-136, ISBN: 3-8258-9236-0

INHALT: Die Autorin schildert im Kontext der deutschen Sozialgeschichte Entwicklungen hinsichtlich der Präsenz von Frauen in den Agrarwissenschaften seit der Zulassung von Frauen zum Hochschulstudium. Es wird anhand der Karriereverläufe der Mitarbeiterinnen an dem 1914 gegründeten Institut für Vererbungsforschung gezeigt, dass die Agrarwissenschaftlerinnen zuerst in neu entstehenden Gebieten und in wissenschaftlichen Disziplinen mit wenig Sozialprestige Fuß fassen konnten, wobei sie bis nach dem 2. Weltkrieg auf untergeordnete Anstellungen und zuarbeitende Funktionen beschränkt blieben. Das Anliegen der Verfasserin ist es, durch die Präsentation dieser Vorbilder ein Bewusstsein für eine geschlechteregalitäre Entwicklung in den Agrarwissenschaften zu fördern. (ICG)

[237-L] Seeg, Britta:

Frauen und Karriere: Strategien des beruflichen Aufstiegs, Frankfurt am Main: Campus Verl. 2000, 158 S., ISBN: 3-593-36474-3 (Standort: UB Düsseldorf(61)-SOZ-0-303S451)

INHALT: "Frauen verfügen heute über hohe Qualifikationen - trotzdem sind sie in Macht- und Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Britta Seeg faßt theoretische Modelle zusammen, die diese gesellschaftliche Realität erklären, und bietet Frauen zugleich konkrete Anregungen, die eigene berufliche Laufbahn erfolgreich zu gestalten. Sie zeigt, mit welchen Widerständen Frauen in Wirtschaftsunternehmen und an Hochschulen zu kämpfen haben, und untersucht, welche Bedingungen die Karrieren von Frauen fördern und welche Faktoren sie behindern. Die Studie verbindet die gesellschaftliche und politische mit der betrieblichen, universitären und individuellen Ebene und gelangt so zu überzeugenden Schlußfolgerungen für Alltag und Lebensplanung von 'Karrierefrauen'." (Autorenreferat)

[238-CSA] Sjoberg, Laura:

The Norm of Tradition: Gender Subordination and Women's Exclusion in International Relations, in: Politics & Gender 2008, 4, 1, Mar, 173-180., 2008, ISSN: 1743-923X

INHALT: Daniel Maliniak et al (2008, this issue), using the Teaching, Research, & International Politics (TRIP) survey data, explain that women are underrepresented in international relations (IR) because of gender differences in research topics, scholarship, & teaching style. This author argues that gender subordination can explain not only women's underrepresentation but also the noted gender differences. She then turns to feminist scholarship in IR asking where the women are & what explains their subordination. The TRIP survey did not seek to include women who had apparently left the field to find out why, or what they had done subsequently. The author argues that structural barriers in the discipline -- eg, disqualification for promotion or tenure due to normal processes of womanhood such as childbirth -- are the primary reason for women's failure to reach the higher ranks in IR. In the face of such discrimination, women either leave academia or find their place in study areas not considered mainstream by their male counterparts.

[239-L] Spellerberg, Annette (Hrsg.):

Die Hälfte des Hörsaals: Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik, Berlin: Ed. Sigma 2005, 202 S., ISBN: 3-89404-529-9

INHALT: "Trotz besserer Bildungsabschlüsse und exzellenter Leistungen können Frauen nur selten in guten akademischen Positionen Fuß fassen - dieser Befund trifft in der Bundesrepublik nach wie vor zu. Die Daten belegen zwar eine Verbesserung der Situation, aber keinen qualitativen Sprung. Für die Wertschätzung akademischer Einrichtungen spielt es nach wie vor kaum eine Rolle, ob sie Frauen ausbilden, halten oder für sich gewinnen können. Diese Situation ist für Frauen im Wissenschafts-

bereich unbefriedigend und auch für die akademischen Einrichtungen nachteilig. Vor allem die naturwissenschaftlichen und technischen Bereiche, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, könnten durch den Einbezug des Wissens von Frauen profitieren. In diesem Buch sind Beiträge versammelt, in denen empirische Befunde zur Situation von Frauen in wissenschaftlichen Institutionen und vielfältige Reformansätze für Lehre und Forschung diskutiert werden. Die Autorinnen werfen einen anderen Blick auf Hochschulreformen, Innovationen, Exzellenz und Elite; sie fragen nach den Voraussetzungen für eine stärkere Präsenz von Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik sowohl auf der Ebene institutioneller Strukturen als auch auf der Ebene exemplarischer Fächer und Studiengänge." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Annette Spellerberg: Einleitung (9-20); Annette Spellerberg: Familienorientierung und Arbeitsmarktbindung. Stabilität und Wandel von Geschlechterrollen zu Beginn des neuen Jahrhunderts (21-47); Jutta Allmendinger: Fördern und fordern: Was bringen Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungseinrichtungen? Empirische Ergebnisse (51-74); Ayla Neusel: Technik und Gender. Ingenieurwissenschaften als Studium und Wissenschaft von Frauen (75-95); Ilona Pache: Geschichte(n) eines Studienganges. Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität (97-112); Dagmar Simon: Routinisierung des Forschungsalltags oder Qualitätsmanagement? Randbemerkungen zu Evaluationen und Gleichstellungspolitiken (113-125); Kerstin Palm: Natur-Labor-Gesellschaft. Reflexionen über ihre genderspezifischen Wechselbeziehungen am Beispiel der Gehirnforschung (129-146); Heidi Schelhowe: Digitale Medien in der Bildung. Soziale Innovation und technische Neugier - Zum Zusammenhang von technologischer Bildung und der Zukunft der Informationsgesellschaft (147-160); Marianne Rodenstein: Von baulich-räumlicher Herrschaft zur Analyse von 'Gendered Spaces'. Zum Wandel der Frauen- und Geschlechterforschung in der Planung (161-181); Elke Seitz: Ein Stegreifentwurf im Rahmen der Genderforschung in der Architektur. Studentinnen entwerfen Herrenzimmer, Studenten entwerfen Damenzimmer (183-199).

[240-F] Spreyermann, Christine (Leitung):

Mentoring Deutschschweiz. Programm für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung einer Akademischen Karriere

INHALT: Mentoring, ein Instrument zur individuellen Nachwuchsförderung, ist eines der Massnahmenmodule des Bundesprogramms für Chancengleichheit (Modul 2), das zur Verdoppelung des prozentualen Anteils von Professorinnen in der Schweiz bis zum Jahr 2006 von 7% auf 14% beitragen soll. Mit Mentoring-Programmen sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen zur gezielten Laufbahnplanung angeregt, in ihrem Selbstverständnis als Wissenschaftlerinnen gestärkt und durch Vernetzung besser in den Wissenschaftsbetrieb integriert werden. Mentoring Deutschschweiz ist ein interuniversitäres und fächerübergreifendes Programm für fortgeschrittene Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen. Das gut ein Jahr dauernde Programm bietet ein One-to-One Mentoring und ein begleitendes Rahmenprogramm. Mentoring Deutschschweiz ist ein Kooperationsprojekt der Gleichstellungsstellen der Universitäten Basel, Bern, Freiburg, Luzern, St. Gallen, Zürich und der ETH Zürich. Das Projekt ist an der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern (AfG) der Universität Bern angesiedelt. (Zwischen)ergebnisse: Die begleitende Evaluation zeigt, dass die Anzahl und Unterschiedlichkeit der 45 Programmteilnehmerinnen und 39 MentorInnen ein gutes Ausgangspotential zum Netzwerken bilden, das auch genutzt wird. Das Programm verfügt über hilfreiche Instrumente zur effizienten Nutzung und Gestaltung der Mentoring-Beziehung und über ein Rahmenprogramm, die sich je mit ihren Leistungen ergänzen. Unterschiedliche, sehr heterogene Zielgruppen können von den Leistungen profitieren. Die Mentees verzeichnen als Programmleistungen Unterstützung im Bereich Vernetzung mit Frauen gleicher Qualifikationsstufe wie auch mit ProfessorInnen. Sie geben an, Unterstützung im Hinblick auf karrierespezifisches Wissen und Strategien (Feedback zur eigenen Qualifikation, Klärung der Karriereziele, Kenntnisse über das Funktionieren des Wissenschaftssystems, Laufbahnstrategien) und Unterstützung bezüglich persönlicher Kompetenzen (Selbstsicherheit, zielgerichtetes Arbeiten, Selbstverständnis als Wissenschaftlerin) erhalten zu haben. Die Teilnahme führt bei zwei Dritteln der Mentees zu einer Klärung der Karriereziele, und bei der Hälfte der Befragten zu einer grösseren Motivation, eine akademische Karriere anzustreben. Trotz kurzer Programmzeit weisen die Mentees erste konkrete Qualifizierungsschritte aus und schreiben Mentoring Deutschschweiz zu, einen Beitrag zur Erreichung dieser Schritte geleistet zu haben. Doktorandinnen und Mentees der Fachbereiche BW-Nat-Med ziehen insgesamt eine positivere Bilanz. Dies kann in Beziehung zu einer besseren Betreuungssituation in diesen Fachbereichen gesehen werden

wie auch zu möglicherweise offeneren Zukunftsperspektiven der Doktorandinnen. *ZEITRAUM*: 2002-2004 *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Schweiz

METHODE: Die Evaluation ist als begleitende formative Evaluation angelegt. Die Fragestellungen sollen arbeitsteilig mit internem Monitoring, externer Begleitung und schriftlicher Befragung von allen Teilnehmerinnen nach Programmabschluss beantwortet werden. Das Monitoring hält systematisch fest, welche Meilensteine erreicht, welche Angebote genutzt und wie diese bewertet werden. Alle Rückmeldungen sind persönlich zuordenbar. Regelmässige Evaluationsgespräche zwischen Programmverantwortlichen und mir erlauben auf der einen Seite den aktuellen Stand sowie die eingesetzten Monitoringinstrumente zu reflektieren als auch weitere Instrumente zu entwickeln. Mentoren und Mentorinnen ziehen schriftliche Bilanz in einem persönlichen Online-Fragebogen (Schlussfeedback). Der Fragebogen der Mentees ist so angelegt, dass er einen Vergleich mit der gesamtschweizerischen Teilnehmendenbefragung von Modul 2 erlaubt. Die Auswertung geschieht nach Qualifikationsstufen (doktorierend bzw. habilitierend), Fachbereichen (Soz-Phil-Jus und BW-Nat-Med), Ausprägung des Ausgangsprofils und nach dem Grad des Commitments. Untersuchungsdesign: Zeitreihe, Zeitpunkt *DATENGEWINNUNG*: Standardisierte Befragung, schriftlich (Mentorinnen und Mentees; Auswahlverfahren: total). Qualitatives Interview (Projektverantwortliche; Auswahlverfahren: total). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Spreyermann, Christine: Mentoring Deutschschweiz. Programm für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung einer Akademischen Karriere. Evaluation des zweiten Programms von September 2002 bis Januar 2004 im Auftrag von Mentoring Deutschschweiz. Bern 2004.

ART: *BEGINN*: 2002-06 *ENDE*: 2004-06 *AUFTRAGGEBER*: Univ. Bern Abt. für die Gleichstellung von Frauen und Männern *FINANZIERER*: Auftraggeber

INSTITUTION: Sfinx - Büro für Sozialforschung, Evaluationsberatung und Supervision (Maulbeerstrasse 14, 3011 Bern, Schweiz)

[241-L] Stebut, Nina von:

Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft: eine empirische

Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft. (Studien zur Wissenschafts- und Organisationssoziologie, Bd. 3), Opladen: Leske u. Budrich 2003, 216 S., ISBN: 3-8100-3251-4

INHALT: "The leaking pipeline' (MIT 1999) - mit diesem Bild wird die Situation von Frauen im Wissenschaftssystem häufig beschrieben. Dabei verlassen Frauen nicht kontinuierlich die Wissenschaft, es zeigt sich ein immenser Verlust von einer Stufe zur nächsten: Dies gilt für die wissenschaftliche Ausbildung, für Diplome, Masterabschlüsse, Promotionen und Habilitationen, ebenso wie für die Wissenschaft als Beruf, für Wissenschaftliche Assistentinnen und Professorinnen. Gerade in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen bleiben Frauen trotz hoher Qualifizierungs- und Zertifizierungsgevinne die Ausnahme. Genau an diesem Punkt setzt das Projekt 'Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in der Spitzenforschung' an, das die empirische Grundlage dieser Arbeit ist. Zwischen 1995 und 2001 untersuchten wir in einer Projektgruppe unter der Leitung von Frau Prof. Jutta Allmendinger, Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München, die Karrieren von Max-Planck-Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit dem Ziel, Motoren und Blockaden in der Entwicklung wissenschaftlicher Karrieren zu identifizieren. Das Thema ist spannend, einfache Lösungsansätze sind nicht in Sicht. Die Frage der Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft sowie generell in hohen Berufspositionen, wirft weiterhin viele Fragen auf. Eine Vielzahl von Maßnahmen zur Integration von Frauen in die Wissenschaft ist bereits ergriffen worden und es ist ohne Frage mit ein Verdienst aktiver Frauenpolitik, dass sich Frauen - auch international - inzwischen in vielen Bereichen des Erwerbssystems etablieren konnten. Nicht nur für die Wissenschaft gilt dabei, dass die Marginalisierung von Frauen auch ein kulturelles und politisches Phänomen ist, für die Integration gilt entsprechendes. Die Arbeit soll einen Beitrag dazu leisten, das Ursachengeflecht weiter zu entwirren. Gleichzeitig soll die Aufmerksamkeit auf diejenigen Mechanismen gelenkt werden, die sich im Zusammenspiel verschiedener Einflussgrößen und Ebenen entfalten." (Textauszug)

[242-L] Steffens, Melanie Caroline; Reichle, Barbara; Winter, Claudia:

Zum Einfluss der Frauenbeauftragten in Berufungsverfahren, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 22/2004, H. 1, S. 73-91 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Frauenbeauftragte sollen in Berufungsverfahren an den deutschen Hochschulen dafür sorgen, dass Bewerberinnen dieselben Chancen wie Bewerber erhalten. Dafür wirken sie im Besonderen in den Berufungskommissionen mit. Eine Berufungskommission ist ein komplexes und intransparentes soziales System: Es folgt neben den formal festgelegten einer ganzen Reihe von ungeschriebenen Regeln, neben den sichtbaren gibt es versteckte Interaktionen, zwischen den Mitgliedern bestehen enorme Unterschiede in Status- und Wissensmacht. Entscheidungen resultieren aus gruppendynamischen Prozessen, zu denen jedes Kommissionsmitglied - inklusive der Frauenbeauftragten - in geringerem oder größerem Ausmaß beitragen kann. Geordnet nach dem Ablauf eines Berufungsverfahrens werden die spezifischen Agenda der einzelnen Phasen aufgezeigt. Es wird dargelegt, mit welchen Situationen, Konstellationen und Argumenten die Frauenbeauftragte rechnen sollte und wie sie sich vorbereiten und mitarbeiten kann, um ihren Auftrag zu ihrer Zufriedenheit zu erfüllen." (Autorenreferat)

[243-L] Unger, Thorsten (Redakteur):

Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen, Hannover 2005, 31 S. (Graue Literatur; cdl.niedersachsen.de/blob/images/C36444008_L20.pdf)

INHALT: keine Angaben

[244-CSA] van Anders, Sari M.:

Why the Academic Pipeline Leaks: Fewer Men than Women Perceive Barriers to Becoming Professors, in: Sex Roles: A Journal of Research 2004, 51, 9-10, Nov, 511-521., 2004, ISSN: 0360-0025

INHALT: Women are underrepresented in the professoriate compared to men; this study was designed to examine whether systemic barriers associated with parenting discourage women from pursuing academic careers. Data from 468 female & male graduate students were collected through an online questionnaire. More men than women intend to pursue academic careers. Parenting & mobility issues - but not research or teaching issues - were more negatively associated with entering the professoriate for women than for men. However, women were not more interested in having children than men were. Results support the hypothesis that women self-select away from academia in response to perceived systemic barriers related to parenthood. To ensure quality & equity in academia, universities should enact policy that addresses the realities of childbearing & childrearing women.

[245-F] Vetsch, Esther; Abel, Thomas (Bearbeitung); Buddeberg-Fischer, Barbara; Buddeberg, Claus (Leitung):

Laufbahnen junger Ärztinnen und Ärzte: der Einfluss von Geschlecht, Persönlichkeit und institutionellem Kontext

INHALT: Seit Mitte der 90er Jahre studieren in der Schweiz mehr Frauen als Männer Medizin. Gegenwärtig ist aber noch nicht abzusehen, wie sich die Laufbahnen der künftigen Ärztinnen und Ärzte gestalten wird (so zeigt sich etwa im Bereich Architektur, dass ein relativ hoher Anteil weiblicher Studierender noch nicht bedeutet, dass sich die Frauen später, in der beruflichen Praxis, auch wieder antreffen lassen; vgl. unsere Information 01:019.2). Die hier vorgestellte Untersuchung interessiert sich für die individuellen und institutionellen Faktoren, welche die Bildungs- und Berufslaufbahnen junger Ärztinnen und Ärzte sowie ihr physisches und psychisches Wohlergehen bestimmen, wobei insbesondere Hemmnisse und die bei ihrer Überwindung angewandten Strategien im Vordergrund stehen. Die Vorgehensweise ist longitudinal; rund 700 angehende Ärztinnen und Ärzte werden im Abstand von zwei Jahren mehrmals schriftlich befragt, wobei der erste Fragebogen kurz vor dem Staats-

examen auszufüllen war. Mit einem Teil dieser Gruppe werden zudem bestimmte Fragen in Gruppengesprächen vertieft. Erste Ergebnisse zeigen unter anderem, dass zwischen den Geschlechtern Unterschiede in der Motivation, Medizin zu studieren, oder hinsichtlich der Karriereziele bestehen. So geben Frauen eher an, ihnen schwebt ein Berufsfeld vor, in dem sie anderen Menschen helfen können und intensiven Kontakt mit den Patienten haben; auch scheint für sie ein hohes Salär weniger wichtig zu sein als ihren männlichen Kollegen. Diese wiederum zieht es tendenziell eher in die Forschung oder in technisch orientierte medizinische Berufsfelder. Frauen legen eher Wert auf Dinge wie eine sichere Anstellung oder Kompatibilität mit familiären Verpflichtungen; Männer sind eher auf eine berufliche Stellung aus, die ihnen unabhängiges Arbeiten und freie Entscheidungen ermöglichen. Vorläufige Schlussfolgerungen besagen, dass Frauen ihre Laufbahn sorgfältiger planen als Männer und dass nebst dem Geschlecht die Persönlichkeitsmerkmale und die Karrieremotivation ebenfalls eine zentrale Rolle für Studienleistung und Laufbahnplanung spielen. *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Deutschschweiz

METHODE: schriftliche Befragungen in zweijährigem Rhythmus; vertiefende Gruppengespräche mit einem Subsample

VERÖFFENTLICHUNGEN: Buddeberg, B.; Klaghofer, R.; Vetsch, E.; Abel, T.; Buddeberg, C.: Studienerfahrungen und Karrierepläne angehender Ärztinnen und Ärzte. in: Schweizerische Ärztezeitung = Bulletin des médecins suisses = Bollettino dei medici svizzeri, Jg. 83, 2002, S. 1980-1986. ++ Buddeberg-Fischer, B., Klaghofer, R., Abel, T., Buddeberg, C.: Junior physicians' workplace experiences in clinical fields in German-speaking Switzerland. in: Swiss Medical Weekly, Vol. 135, 2005, p. 19-26.+++ Buddeberg-Fischer, B.; Leemann, R. J.; Klaghofer, R.: Sociodemographic and career characteristics in female and male faculty members of Swiss medical schools. in: Swiss Medical Weekly, Vol. 133, 2003, p. 318-322.+++ Buddeberg-Fischer, B.; Klaghofer, R.; Abel, T.; Buddeberg, C.: The influence of gender and personality traits on the career planning of Swiss medical students. in: Swiss Medical Weekly, Vol. 133, 2003, p. 535-540.

ART: *BEGINN:* 2000-01 *ENDE:* 2006-12 **AUFTRAGGEBER:** keine Angabe **FINANZIERER:** Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung

INSTITUTION: Universität Zürich, Medizinische Fakultät, Psychiatrische Poliklinik Abt. Psychosoziale Medizin (Haldenbachstr. 18, 8091 Zürich, Schweiz); Universität Bern, Medizinische Fakultät, Institut für Sozial- und Präventivmedizin Abt. Gesundheitsforschung (Niesenweg 6, 3012 Bern, Schweiz)

[246-L] Vogel, Ulrike; Hinz, Christiana:

Wie wir vorankommen: WissenschaftlerInnenkarriere heute, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 21/2003, H. 4, S. 34-48 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Die Autorinnen suchen nach den Gründen dafür, dass Frauen seltener als Männer das Ziel der Hochschulkarriere, die Professur, erreichen. Im vorliegenden Beitrag werden das Design und erste Ergebnisse aus einer quantitativen Studie als Ergänzung zu Design und Ergebnissen einer abgeschlossenen qualitativen Studie vorgestellt. Es wird der gemeinsame Rahmen der beiden Untersuchungen unter den Gesichtspunkten des Standes der Forschung, der Ziele und der Untersuchungskonzeption skizziert. Danach werden das unterschiedliche methodische Vorgehen sowie die entsprechenden Ergebnisse dargestellt. Die Studie gibt insgesamt einen Einblick in Bedingungen einer Wissenschaftskarriere für Frauen und Männer an den Hochschulen der BRD. Damit sind auch Ausblicke auf mögliche Veränderungen verbunden. Dies zeigt die qualitative Studie mit den unterschiedlichen Abweichungen von der konventionellen Geschlechterhierarchie bei einer möglichen Balance zwischen Beruf und Familie unter Frauen und Männern. (ICA2)

[247-L] Vogt, Annette:

Der lange Weg zur Gleichberechtigung?: zur Geschichte der Habilitation von Frauen an deutschen Universitäten, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 19/2001, H. 4, S. 85-94 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Die Autorin skizziert die Geschichte des Habilitationsverbots für Frauen und seiner Abschaffung und den Wechsel von Barrieren und Hindernissen an den deutschen Universitäten für die ersten

50 Jahre des 20. Jahrhunderts. Die Erinnerung an die ersten Wissenschaftlerinnen, die den Bann durchbrachen, soll diese nicht nur ins Gedächtnis zurückrufen, sondern es soll auch die hinreichend bekannte These von den gleichen Fähigkeiten und Fertigkeiten beider Geschlechter im Wissenschaftsbetrieb bestätigt werden. Die Autorin zeigt, wie es zu dem im Jahre 1908 in Kraft getretenen Verbot der Habilitation für Frauen gekommen ist und welche Entwicklungen nach der Novemberrevolution zur Aufhebung dieser diskriminierenden Bestimmung führten. Sie gibt ferner einen Überblick über die Habilitationen während der Weimarer Republik, die Stellung von außerordentlichen Professorinnen an den Universitäten in Preußen und den Niedergang des Frauenstudiums nach 1933. (ICI2)

[248-F] Wammetsberger, Dorit, Dipl.-Psych. (Bearbeitung); Frindte, Wolfgang, Prof.Dr. (Leitung):

Wissenschaftliche Evaluation und Einstellungen zum Karrieremanagement von Frauen - im Rahmen des Career-Service im Freistaat Thüringen

INHALT: Der Anteil von Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen liegt immer noch weit unter dem Durchschnitt anderer Wissenschaftsbereiche. Obwohl die Zahlen in den letzten Jahren gestiegen sind, besteht weiterhin ein Mangel an Frauen in diesen Studien- und Berufsrichtungen. Die Thüringer Koordinierungsstelle "Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen" (www.thueko.de) an der Technischen Universität Ilmenau hat es sich deshalb zur Aufgabe gemacht, die Zahl der Frauen in diesen Bereichen zu erhöhen. Dies soll vor allem durch gezielte Förderung von interessierten Schülerinnen und bereits studierenden Frauen erreicht werden. Nachdem in den vergangenen drei Jahren diese Förderung erfolgreich umgesetzt wurde, zielt das Hauptaugenmerk nun auch besonders auf Frauen in diesen Studiengängen, die eine wissenschaftliche Laufbahn und/oder einen Auslandsaufenthalt planen. Ihnen soll durch vielfältige Angebote eine optimale Vorbereitung und besonders auch Begleitung für diese Karriereschritte ermöglicht werden. Zu diesem Zweck sind umfangreiche Maßnahmen in Planung, zu denen auch der "Career-Service" zählt. Dieser beinhaltet Informationsveranstaltungen, Workshops und vor allem Trainingseinheiten, welche Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die weit über das reine, im Studium erworbene Fachwissen hinausgehen. Die wissenschaftliche Begleitung der Entwicklung und vor allem die Evaluation der Maßnahmen sind die Ziele, die die Fortsetzung des bisherigen Projektes darstellen. Darüber hinaus sollen als Erweiterung in der Projektfortführung folgende Zielsetzungen umgesetzt werden: Die Evaluierung der Angebote des Bildungsportals Thüringen hinsichtlich der Karriere-Förderung von Frauen und die Analyse der Einstellung von Funktionsträgern, Organisatoren und Zielgruppen zu Maßnahmen und Richtlinien des Gender-Mainstreaming. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Thüringen

METHODE: Der Entwicklung der angedachten Maßnahmen muss eine Bedarfsanalyse vorausgehen, die in der jeweiligen Zielgruppe die Bedürfnisse und Entwicklungsmöglichkeiten erfasst und für die mit der Durchführung betrauten Projektpartner der Thüringer Koordinierungsstelle transparent macht. Zu diesem Zweck sollen quantitative und qualitative Erhebungen in Form von Fragebogenuntersuchungen und Interviews durchgeführt werden. Darüber hinaus sollen zur gleichen Fragestellung Frauen befragt werden, die bereits im wissenschaftlichen Berufsleben stehen und somit kompetent Auskunft geben können über notwendige und förderliche Maßnahmen für interessierte Studentinnen, Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in den naturwissenschaftlich und technischen Bereichen. Die gleiche Art der Bedarfsanalyse ist wichtig, wenn es um die optimale Vorbereitung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Auslandsaufenthalte im Rahmen von Studium und/ oder wissenschaftlicher Arbeit geht. Die Evaluation der durchgeführten Fördermaßnahmen ist der zweite wichtige Teil des Projektes. Der inhaltliche Schwerpunkt liegt dabei sowohl auf der Prozess- als auch auf der Ergebnisevaluation. Dies bedeutet, dass sowohl jede einzelne Veranstaltung als auch das Angebot als solches evaluiert werden. Die einzelnen Veranstaltungen werden durch die Teilnehmerinnen anhand von Fragebögen beurteilt, in denen Fragen zur Veranstaltung, zum Referenten, zur Organisation und auch zu weitergehendem Bedarf enthalten sind. Darüber hinaus soll die Einschätzung der Teilnehmerinnen über die Nützlichkeit und Anwendbarkeit der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im wissenschaftlichen Berufsleben und/ oder während eines Auslandsaufenthaltes beurteilt werden. Das Bildungsportal Thüringen (www.bildungsportal-thueringen.de) dient als Forum der Thüringer Hochschulen für akademische Weiterbildung. Im Vordergrund stehen die Vernetzung von Weiterbildungskompetenzen, das begleitende Marketing und die Setzung von Quali-

tätsstandards. Im Rahmen des vorliegenden Projektes soll die Frage beantwortet werden, ob und inwieweit bzw. in welcher Form auch für das Karrieremanagement von Frauen Angebote gesetzt und gefunden werden können und in welchem Rahmen dies möglich ist oder zukünftig gestaltet werden könnte. Die Analyse zur Einstellung zum Gender-Mainstreaming (www.bmbf.de) verschiedener direkt oder indirekt betroffener Gruppen ist ein weiteres Ziel der Projekterweiterung. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG*: Standardisierte Befragung, schriftlich. Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: *BEGINN*: 2001-02 *ENDE*: 2004-12 **AUFTRAGGEBER:** nein **FINANZIERER:** Freistaat Thüringen
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

INSTITUTION: Universität Jena, Fak. für Sozial- und Verhaltenswissenschaften, Institut für Psychologie Abt. Kommunikationspsychologie (Am Steiger 3, Haus 1, 07743 Jena)

KONTAKT: Leiter (Tel. 03641-945280, e-mail: Wolfgang.Frindte@uni-jena.de)

[249-L] Wimbauer, Christine:

Organisation, Geschlecht, Karriere: Fallstudien aus einem Forschungsinstitut, (Studien zur Wissenschafts- und Organisationssoziologie, Bd. 1), Opladen: Leske u. Budrich 1999, 183 S., ISBN: 3-8100-2404-X

INHALT: "Das vorliegende Buch beschäftigt sich mit der organisationalen Prägung individueller Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Obwohl sich die Qualifikationen und Fähigkeiten von Männern und Frauen beim Eintritt in die Arbeitsorganisation nicht unterscheiden, so führen doch die strukturell bedingten Anforderungen der Organisation zu geschlechtsspezifisch verschiedenen Ergebnissen. Im Zentrum der Untersuchung stehen Organisationsstrukturen und organisationale Mechanismen, die sich als Ursachen für diese unterschiedliche berufliche Integration von Frauen und Männern ins Wissenschaftssystem ausmachen lassen. Empirische Grundlage der Untersuchung ist ein ausgewähltes Institut der Fraunhofer-Gesellschaft, einer großen deutschen Forschungseinrichtung." (Autorenreferat)

[250-L] Wissenschaftsrat (Hrsg.):

Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998, 131 S., ISBN: 3-923203-77-2 (Standort: IAB-96-230-54 BH 037; Graue Literatur)

INHALT: Die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und in wissenschaftlichen Führungspositionen hat der Wissenschaftsrat zum Anlaß genommen, eine Bestandsaufnahme vorzunehmen und Empfehlungen zur Verbesserung und Herstellung von Chancengleichheit von Frauen abzugeben. Einem kurzen Abriss der historischen Entwicklung der Beteiligung von Frauen in Studium und Wissenschaft folgt eine statistische Darstellung der gegenwärtigen Beteiligung von Frauen in Studium und Beschäftigung an den deutschen Hochschulen, in außeruniversitären Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen, in Leitungs- und Entscheidungsgremien an den Hochschulen und in der Wissenschaft, in Fördermaßnahmen von Bund und Ländern sowie an den Förderprogrammen der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Anschließend werden wissenschaftsinterne und -externe Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Bundesrepublik sowie in der DDR umrissen. Ein kurzes Kapitel ist der Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung und den Konzepten einer Frauenuniversität gewidmet. Ein Blick wird dann noch auf die Situation in Europa und in den USA geworfen, bevor im zweiten Teil der Veröffentlichung Stellungnahmen und Empfehlungen zur Veränderung der Verhältnisse in Hochschulen, außeruniversitären Einrichtungen und Fördereinrichtungen abgegeben werden. (IAB)

[251-L] Wrobelwski, Angela; Gindl, Michaela; Leitner, Andrea; Pellert, Ada; Woitech, Birgit; Polt, Wolfgang:

Wirkungsanalyse frauenfördernder Maßnahmen im bm:bwk, (Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Bd. 21), Wien: Kommissionsverl. d. Österreich. Staatsdruckerei 2007, 504 S., ISBN: 978-3-85224-133-3 (Standort: SB München(12)-2007.35212)

INHALT: Die vorliegende Untersuchung nimmt eine Bestandsaufnahme und Bewertung von mehr als zehn Jahren Frauenförderung des bm:bwk vor. Sie gibt einen Überblick über Forschungsdesign und Typologisierung und analysiert die Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung in den 1990er Jahren. Im Rahmen von Fallstudien wurden spezifische Einzelmaßnahmen, die repräsentativ für einen Maßnahmentyp sind, näher untersucht. Diese Fallstudien behandeln "fFORTE - Frauen in Forschung und Technologie", den "Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an Universitäten", Stipendienprogramme, Mentoring und Coaching. Eine Untersuchungsebene bildet die Evaluierung von Einzelmaßnahmen hinsichtlich Zielsetzungen, Inhalten, Konzeptionen und Implementation, eine andere die Gesamtheit der vom bm:bwk umgesetzten Maßnahmen hinsichtlich Relevanz, Angemessenheit, Konsistenz, Kohärenz und Effektivität. Die einzelnen Projektschritte umfassen eine Kontext-, eine Ziel-, eine Implementations- und eine Wirkungsanalyse. So werden Erfolgsfaktoren und Barrieren im Umsetzungsalltag ebenso sichtbar wie zur Verfügung stehende Handlungsoptionen. (ICE2)

[252-L] Zimmer, Annette; Krimmer, Holger; Stallmann, Freia:

Frauen an Hochschulen: Winners among Losers: zur Feminisierung der deutschen Universität,
Opladen: B. Budrich 2007, 206 S., ISBN: 978-3-86649-010-9

INHALT: "Frauen sind die Gewinner unter den Verlierern der Universitätsreformen. Noch nie gab es so viele Studentinnen, noch nie so viele Professorinnen an deutschen Universitäten. Gleichzeitig verliert die einstige Männerdomäne Universität sukzessive an Prestige und Attraktivität. Vor diesem Hintergrund thematisiert der Band auf der Basis einer repräsentativen Umfrage Karrierechancen und -hindernisse von Akademikerinnen an deutschen Universitäten. Im Rahmen der Untersuchung wurden mehr als 1000 Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen in einer breiten Palette ausgewählter Disziplinen nach ihrer Motivation und ihren Erwartungen bei der Entscheidung für eine Karriere als Hochschullehrerin befragt. Die Karrierewege der heutigen Professorinnen wurden rekonstruiert und die jeweilige Stellensituation auf dem Weg zur Professur beleuchtet. Doch auch der Arbeitsalltag einerseits und die damit verbundene Performanz bzw. der wissenschaftliche Output der Professorinnen andererseits wurden vergleichend ermittelt. Weitere wichtige Themen der empirischen Untersuchung, die als Vollerhebung unter den weiblichen Professoren in den ausgewählten Disziplinen angelegt war, waren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Selbstwahrnehmung und damit die Einschätzung insbesondere der Professorinnen, ob und inwiefern sie in den Wissenschaftsbetrieb integriert sind und sich gleichberechtigt mit ihren männlichen Kollegen als akzeptiert von der Scientific Community betrachten. Die Ergebnisse der Untersuchung vermitteln ein facettenreiches Bild der Karrierewege und des universitären Alltags, wobei Gemeinsamkeiten, aber auch klare Unterschiede zwischen den Professorinnen und ihren männlichen Kollegen deutlich werden." (Textauszug)

5 Hochschul- und Gleichstellungspolitik

[253-L] Baaken, Uschi; Plöger, Lydia (Hrsg.):

Gender mainstreaming: Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen,
(Wissenschaftliche Reihe, Bd. 145), (Tagung "Gender Mainstreaming - Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen", 2001, Bielefeld), Bielefeld: Kleine 2002, 143 S., ISBN: 3-89370-372-1 (Standort: UB Bielefeld(361)-LR-310-G3-M2)

INHALT: "Die Gleichstellungspolitik an Hochschulen hat in den letzten Jahrzehnten viel verändert, ist in ihren Effekten jedoch hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Dies erfordert eine veränderte Sichtweise von Gleichstellungspolitik und die Auseinandersetzung mit neuen Handlungsstrategien und -möglichkeiten. In den derzeitigen gleichstellungspolitischen Debatten wird der Gender Mainstreaming-Ansatz als sinnvolle Erweiterung der bisherigen Frauenförderpolitik angesehen. Die Beiträge des Bandes thematisieren die aktuellen Diskussionen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Organisationen. Die Umsetzung und Gestaltung von Gender Mainstreaming an Hochschulen steht dabei im Mittelpunkt. Der Band beinhaltet sowohl theoretisch-rechtliche als auch Beiträge, die sich mit Konzepten zur Implementierung von Gender Mainstreaming auf nationaler und internationaler

Ebene auseinandersetzen." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Teil I: Einführung und Grundlagen: Susanne Baer: Gender Mainstreaming - Theorie und Recht zum Wandel der Gleichstellungspolitik an Hochschulen (19-38); Peter Döge: Chancengleichheit als Managing Diversity. Konzeptionen von Gender-Mainstreaming im internationalen Überblick (39-55); Birgit Schweikert: Die Implementierung des Gender Mainstreaming in die Bundesverwaltung - aktueller Stand und Planungen (57-66); Teil II: Konzepte zur Implementierung an Hochschulen: Sigrid Michel: Total-E-Quality-Management als Instrument zur Umsetzung von Chancengleichheit in Hochschulen (69-96); Angelika Blickhäuser: Genderorientierung in Organisationen. Genderberatung und Gendertrainings - Instrumente zur Umsetzung geschlechterpolitischer Strategien in Organisationen (97-109); Teil III: Konkrete Umsetzung von Gender Mainstreaming an Hochschulen: Uschi Baaken und Lydia Plöger: Gender Mainstreaming im Kontext der Hochschule am Beispiel Universität Bielefeld (113-139).

[254-L] Baaken, Uschi; Plöger, Lydia:

Gender Mainstreaming im Kontext der Hochschule am Beispiel Universität Bielefeld, in: Uschi Baaken, Lydia Plöger (Hrsg.): Gender mainstreaming : Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen, Bielefeld: Kleine, 2002, S. 113-139, ISBN: 3-89370-372-1 (Standort: UB Bielefeld(361)-LR-310-G3-M2)

INHALT: Die Autorinnen geben einen detaillierten Überblick über die Bedingungen, Schwierigkeiten und Erfolge der Implementierung von Gleichstellungspolitik an der Universität Bielefeld. Wie in ihrem historischen Rückblick deutlich wird, ist die Universität Bielefeld zwar ein gutes Beispiel für eine erfolgreiche Gleichstellungs- und Frauenförderpolitik: sie kann die erste Frauenbeauftragte in NRW und die älteste Frauenforschungs-Einrichtung aufweisen, sie setzte bereits sehr früh eine zentrale Frauengleichstellungskommission ein, es lassen sich zahlreiche Projekte zur Frauenförderung finden und die Gleichstellung hat einen festen Platz in der universitären Grundordnung, z.B. im Rahmenplan zur Frauenförderung und in der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Dennoch gibt es deutliche Grenzen in der Reichweite bisheriger politischer Ansätze, wie die Autorinnen mit Blick auf verschiedene Instrumente und Maßnahmen zur Gleichstellung zeigen. Sie betonen die Notwendigkeit des Umdenkens und skizzieren die Umsetzung von Gender Mainstreaming im hochschulpolitischen Alltag der Universität Bielefeld. (ICI)

[255-L] Bachmann, Ruth; Rothmayr, Christine; Spreyermann, Christine:

Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten: Bericht zu Umsetzung und Wirkungen des Programms 2000 bis 2003, (Schriftenreihe BBW, 2004/1d), Bern 2004, 163 S. (Graue Literatur; www.sbf.admin.ch/hm/dokumentation/publikationen/Bildung/chancengleichheit-d.pdf)

INHALT: keine Angaben

[256-L] Baer, Susanne:

Gender Mainstreaming: Theorie und Recht zum Wandel der Gleichstellungspolitik an Hochschulen, in: Uschi Baaken, Lydia Plöger (Hrsg.): Gender mainstreaming : Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen, Bielefeld: Kleine, 2002, S. 19-38, ISBN: 3-89370-372-1 (Standort: UB Bielefeld(361)-LR-310-G3-M2)

INHALT: Die Autorin stellt das Konzept des "Gender Mainstreaming" (GM) hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen und der Instrumente für den Bereich der Hochschulen vor. Sie thematisiert zunächst die Bedeutung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, des Bundesverfassungsgerichts und anderer Gerichte, um anschließend die rechtlichen Grundlagen im Bereich Wissenschaft und Hochschulen näher zu erläutern. Anhand von Beispielen zeigt sie auf, dass es bereits zahlreiche Instrumente und Maßnahmen an Hochschulen gibt, z.B. in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung, Qualitätssicherung und Mittelvergabe, die die rechtlichen Vorgaben zur Gleichstellung von Männern und Frauen verwirklichen können. Der internationale Wettbewerb, die Notwendigkeit, Hochschulen zu attraktiven Arbeitsplätzen zu machen,

die Anforderungen lebenslangen Lernens und die Flexibilisierung des Wissens begünstigen dabei das GM-Konzept, das nach Ansicht der Autorin sehr geeignet ist, diesen allgemeinen Wandel voranzutreiben. (ICI)

[257-L] Batisweiler, Claudia; Lembeck, Elisabeth; Jansen, Mechthild (Hrsg.):

Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel ; zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming, Opladen: Leske u. Budrich 2001, 134 S., ISBN: 3-8100-3044-9 (Standort: UuStB Köln(38)-27A5445)

INHALT: "Trotz und gerade wegen der historisch jungen Rolle der Frauenförderung an Hochschulen müssen Erfolge und Reibungsverluste überprüft werden, ohne den Auftrag zu hinterfragen: die gleichberechtigte Partizipation von Frauen in der Wissenschaft und ihre Organisationsformen. Dass nach wie vor die Hochschulen eine Schlüsselfunktion in der gesellschaftlichen Elitenbildung wahrnehmen, ist offensichtlich. Dass die Durchsetzung des Verfassungsauftrages Artikel 3 Grundgesetz noch ihrer Erfüllung harzt, bleibt skandalös. Darauf haben Repräsentantinnen des öffentlichen Lebens, wie z.B. die Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts Prof. Dr. Jutta Limbach, hingewiesen. Umso mehr schmerzt der Mangel an fundierter Auseinandersetzung der wissenschaftlichen Theorie mit diesem wichtigen Politikfeld. Der vorliegende Band soll dazu beitragen, dass die Lücke geschlossen wird. Die Reflexion über Frauenförderung ist ein Prozess der notwendigen 'Selbstverwissenschaftlichung'. Sie ist Voraussetzung für eine angemessene Praxis jenseits von Moden und angeblichen Notwendigkeiten. Die Autorinnen leisten hierzu Beiträge aus unterschiedlichen Denkrichtungen und Fachkulturen, sie betreten Neuland und berühren Tabus, denn bislang hat sich weder aus der gleichstellungspolitischen Praxis ein theoretischer Diskurs hierüber entwickelt, noch findet in der feministischen Theorie die praktische Gleichstellungsarbeit Beachtung." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Frigga Haug: Der Traum von Gleichheit - Fragen von Virginia Woolf (15-26); Mechthild Jansen: Dilemmata und Spannungsfelder feministischer Theorien und Politiken (27-44); Barbara Holland-Cunz: Probleme des Erfolgs - Überlegungen zu den ambivalenten, Anforderungen institutioneller feministischer Theorie und Politik (45-56); Sabine Hark: Der 'männliche' Wissenschaftskörper und die Frauenförderung - Paradoxien eines un/aufhaltsamen Einstiegs (57-66); Christa Cremer-Renz: Die Entwicklung institutionalisierter Hochschulfrauenförderung in Niedersachsen von Anfang der 80er bis Ende der 90er Jahre (67-76); Barbara Degen: Perspektiven der Hochschulfrauenförderung unter dem Aspekt ihrer rechtlichen Verankerung (77-86); Christine Roloff: Hochschulreform - Idee und Wirklichkeit in ihren Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik (87-98); Ulrike Gonzales: Demokratisierung als Chance für die Frauenförderung (99-106); Silke Wenk: Transdisziplinarität als hochschulpolitisches Programm: neue Perspektiven für Frauen- und Geschlechterstudien in Forschung und Lehre? (107-120); Moniko Greif: Männliche Monokultur in der Technik - neue Impulse zur Reform der Ingenieurwissenschaften (121-130).

[258-L] Beuter, Isabel:

Engaging Women Scientists in the Policy Debate: die Zielrichtung der European Platform of Women Scientists EPWS, in: Marion Esch, Joachim Herrmann (Hrsg.): Qualität durch Chancengleichheit : Gleichstellung als strategischer Faktor im Qualitätsmanagement technischer Universitäten, Bielefeld: Bertelsmann, 2008, S. 227-234, ISBN: 978-3-7639-3488-1

INHALT: Die Durchsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie ist seit ihrer Festschreibung im Vertrag von Amsterdam ein zentraler Gegenstand gleichstellungspolitischer Diskussionen. Während einerseits versucht wird, bereits laufende Maßnahmen durch neue Akzente zu ergänzen, bieten die Reformprozesse an deutschen Hochschulen die Möglichkeit, gemäß einer "strengen Lehre" des Gender Mainstreaming von Beginn an die Auswirkungen auf beide Geschlechter zu prüfen, gewachsene Strukturen in ihrer sozialen Konstruiertheit zu berücksichtigen, die Führungsebene einzubeziehen und Reformschritte rechtzeitig einzuleiten. Die Autorin stellt den Hintergrund, die Zielrichtung und Bedeutung des EU-Projektes "European Platform of Women Scientists (EPWS) vor, das durch eine Finanzierung aus dem 6. Forschungsrahmenprogramm der Europäischen Kommission vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS realisiert wird. Sie hebt insbesondere die Bedeutung hervor, die eine politische Einflussnahme von Wissenschaftlerinnen im Prozess der allge-

meinen wissenschafts- und hochschulpolitischen Entwicklungen und in Hinblick auf die aktuellen Reformen des Bologna-Prozesses hat. (ICI2)

[259-L] Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smasal, Kerstin; Smykalla, Sandra:

Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik: von der Frauenförderung zum

Gendermanagement?, Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. 2005, 308 S., ISBN: 3-8100-4216-1

INHALT: "Universitäre Gleichstellungspolitik bewegt sich derzeit im Spannungsfeld von aktuellen geschlechtertheoretischen Debatten und den Reformbestrebungen an deutschen Hochschulen. Das Handbuch will der zunehmenden Komplexität universitärer Gleichstellungsarbeit Rechnung tragen und zu ihrer Professionalisierung beitragen. Der erste Teil vermittelt theoretische Grundlagen und regt zur Reflexion der Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung an, die die gleichstellungspolitische Praxis beeinflussen. Im zweiten Teil liegt der Schwerpunkt auf den konkreten Aufgabenfeldern und Handlungsmöglichkeiten von Gleichstellungsbeauftragten an der Hochschule. In der Verschränkung von Theorie und Praxis sollen Paradoxien gleichstellungspolitischen Handelns als Herausforderung produktiv gemacht werden." (Autorenreferat)

[260-L] Burbach, Christiane; Döge, Peter (Hrsg.):

Gender Mainstreaming: Lernprozesse in wissenschaftlichen, kirchlichen und politischen

Organisationen, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 2006, 227 S., ISBN: 3-525-60425-4 (Standort: UB Bonn(5)-20064578)

INHALT: "Gender Mainstreaming zielt auf die Veränderung von Organisationskulturen, um Chancengleichheit für Frauen und Männer herzustellen. In einem gemeinsamen Lernprozess sollen Frauen und Männer ihr Alltagshandeln auf unterschiedlichen Ebenen reflektieren und gegebenenfalls korrigieren. Das Buch gewährt Einblicke in Umsetzungsprozesse von Gender Mainstreaming in staatlichen, nichtstaatlichen und kirchlichen Einrichtungen: in Landeskirchen, Kommunalverwaltungen, Gewerkschaften und an Volkshochschulen. Darüber hinaus zeigen die Autoren Perspektiven auf, wie Gender Mainstreaming in Hochschule, Wissenschaft, Technik, im Gesundheitswesen und in der Justiz konzeptuell angelegt und inhaltlich ausgestaltet werden kann. Zudem werden Standards von Gendertrainings und Bausteine zur Umsetzung von Gender Mainstreaming vorgestellt. Gerahmt werden die Beiträge von theoretischen Reflexionen, die Gender Mainstreaming in aktuellen Debatten um Gerechtigkeit sowie um einen benachteiligungsfreien Umgang mit Unterschiedlichkeiten von Menschen verorten." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Christiane Burbach: Gerechtigkeit und Fairness: Dimensionen des Gender Diskurses (15-24); Peter Döge: Von der Gleichstellung zur diskriminierungsfreien Gestaltung von Geschlechterkulturen: Gender Mainstreaming als Männlichkeitskritik (25-35); Ingeborg Kerssenfischer, Thomas Schollas: Die Nordelbische Kirche und die Umsetzung des Gender Mainstreaming Verfahrens (39-49); Christiane Burbach: Genderperspektiven in der Personalentwicklung am Beispiel der Hannoverschen Landeskirche (50-68); Gudrun Schenk, Manfred Ostermann: Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming im Landkreis Soltau-Fallingb. Ingelore Seifert: Gender Mainstreaming in den obersten Thüringer Landesbehörden (69-78); Brigitte Fenner: Gender Mainstreaming als Chancengleichheits-Prüfung - Erfahrungen der Umsetzung in einer kommunalen Verwaltung (79-90); Joachim H. Klett, Ilona Schulz-Müller: Gender Mainstreaming bei ver.di: Stationen eines Marathonlaufes (91-105); Christiane Burbach, Markus Krämer: Gendertrainerinnenausbildung des Landesverbandes der Volkshochschulen Niedersachsens (106-120); Heike Kahlert: Gender Mainstreaming im Hochschulwesen: Handlungsfelder, Strategien und Erträge der Implementierung (123-135); Peter Döge: "Ich würde eine Tochter nicht Physik studieren lassen" (Albert Einstein): Genderaspekte in Naturwissenschaft und Technik (136-144); Christiane Burbach: Genderperspektiven in sozial-diakonischen Studiengängen - ein Blick auf die Lerndimensionen (145-156); Heike Dieball: Mit Gender Mainstreaming im Recht (157-172); Brigitte Lohff: Genderaspekte in der Medizin und im Gesundheitswesen (173-182); Christiane Burbach, Peter Döge: Gender-Bildung in Organisationen (185-194); Peter Döge: Check-Liste zur Umsetzung von Gender in laufenden/ abgeschlossenen und geplanten Maßnahmen (195-197); Peter Döge: Geschlechterkultur (198-200); Peter Döge: Gender Mainstreaming - Motto (201); Christiane Burbach: Organisationskultur erleben (202-208); Christiane Burbach: Fehlermanagement von Männern und Frauen (209-210); Christiane Burbach:

Wahrnehmung von Kommunikationsschwierigkeiten (211-212); Peter Döge: Gender Mainstreaming als Lernprozess für Managing Diversity (215-224).

[261-L] Burkhardt, Anke; König, Karsten (Hrsg.):

Zweckbündnis statt Zwangsehe: Gender Mainstreaming und Hochschulreform, (Wittenberger Hochschulforschung : Studien des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg), Bonn: Lemmens 2005, 260 S., ISBN: 3-932306-73-2

INHALT: "Die Verbindung von Hochschulreform und Gleichstellungsfortschritt stellt ein hochschulpolitisches Ziel dar, über dessen Realisierungswege die Meinungen nach wie vor weit auseinander gehen. Gegenwärtig gilt 'Gender Mainstreaming' als die erfolgversprechendste Strategie. Der Begriff droht jedoch, zur inhaltsleeren Reformfloskel zu verkommen: 'Die Gender Mainstreaming-Rhetorik befindet sich im Mainstream; meist ohne Konsequenzen für die Organisation oder für die Handelnden', wie Heidemarie Wüst, Hochschulfrauenbeauftragte, in diesem Band diagnostiziert. Die Autorinnen und Autoren gehen der Frage nach, wie die ursprünglich für Politik und Verwaltung konzipierte Strategie in der Expertenorganisation Hochschule umgesetzt werden kann. An Hand nationaler und internationaler Erfahrungen staatlicher Behörden auf Bundes- und Landesebene sowie gesellschaftlicher Organisationen einerseits und vielversprechender Anwendungsbeispiele aus der Hochschulpraxis andererseits werden Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming im aktuellen Hochschulreformprozess herausgearbeitet. Dabei gilt das Hauptaugenmerk der Studienstrukturreform im Zuge des Bologna-Prozesses, der Akkreditierung von neuen Studiengängen sowie der Modernisierung der Hochschulsteuerung. Vieles deutet darauf hin, dass zum 'Erfolgsrezept' verbindliche Rahmenvorgaben von Seiten der jeweiligen Leitung kombiniert mit einem möglichst großen Ausgestaltungsfreiraum der Akteurinnen und Akteure vor Ort sowie ein transparentes Controlling und ein Anreizsystem gehören." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Anke Burkhardt: Gender Mainstreaming: Spagat zwischen 'Paralleluniversum' und 'Systemstandard'. Anmerkungen zu Tagungsintention und -verlauf (9-22); Reinhard Kreckel: Gender Mainstreaming - Prämissen zur Diskussion. Begrüßung und Einführung zur Tagung (23-26); Ulrich Kasparick: Grußwort des Parlamentarischen Staatssekretärs bei der Bundesministerin für Bildung und Forschung (27-28); Isolde Hofmann: Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt (29-36); Isabel Beuter: Neue Tendenzen der europäischen Gleichstellungspolitik und die 'European Platform of Women Scientists' (37-43); Irene Pimminger: Implementierung von Gender Mainstreaming. Grundsätzliche Überlegungen und praktische Erfahrungen (44-48); Brigitte Lohkamp: Wie kommt Gender Mainstreaming in die Hochschulen? Der nordrhein-westfälische Weg (49-55); Regina Metzger: Gender Mainstreaming im Kontext der neuen Steuerungsinstrumente an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt (56-57); Christoph Behrens: Erfolgsdeterminanten der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung (59-70); Larissa Klinzing: Gender Mainstreaming im Prozess der Organisationsentwicklung (71-74); Heidrun Jahn: Gleichstellungspolitische Ansätze im Akkreditierungsverfahren (75-81); Elisabeth Maurer: Gender Mainstreaming als Bestandteil der institutionalisierten Qualitätssicherung an der Universität Zürich? (82-89); Mechthild Koreuber: Zentrale Vorgabe - dezentrale Vielfalt: Gleichstellung als verbindliches Element von Studienreform (90-97); Marion Kamphans/Nicole Auferkorte-Michaelis: Das 'Dortmunder Modell' - Implementierung von Gender (Mainstreaming) in Studium und Lehre (98-110); Renate Gahn: Gender Mainstreaming im Reformprozess an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (111-118); Andrea Güttner: Die Balanced Scorecard. Ein methodischer Ansatz zur Implementierung der Kategorie Gender in Qualitätssicherungssysteme einer Hochschule (119-128); Dirk Hartung: Zur Verträglichkeit von Qualitätsmanagement und Gleichstellungspolitik in der Forschung. Das Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft (129-135); Heidemarie Wüst: Gender Mainstreaming im Kontext von Qualitätsmanagement an Hochschulen (136-149); Peer Pasternack: GM und QM: wechselseitige Irritationen. Arbeitsgruppenbericht (150-155); Annette Fleck: Akkreditierung an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin (156-160) und weitere Beiträge.

[262-L] Burkhardt, Anke:

Gegen den Strich gebürstet: gleichstellungspolitische Rückschlüsse aus der Entwicklung in Skandinavien und Mittel- und Osteuropa, in: Die Hochschule : Journal für Wissenschaft und Bildung, Jg. 12/2003, H. 2, S. 108-130 (www.hof.uni-halle.de/journal/texte/03_2/dhs2003_2.pdf)

INHALT: Der Beitrag thematisiert in einem ersten Schritt wesentliche Charakteristika des skandinavischen Hochschulwesens hinsichtlich wissenschaftlicher Qualifizierung und Beschäftigung. Es folgt ein länderspezifischer Überblick und Vergleich zu gleichstellungspolitischen Entscheidungen und Maßnahmen (beschränkt auf Dänemark und Norwegen). Die ambivalenten skandinavischen Eindrücke führen die Autorin zu einer kritische Auseinandersetzung mit der (verbreiteten und die Hochschulpolitik prägenden) Auffassung, dass das - in Bezug auf wissenschaftliche Tätigkeit und Statushierarchie - männlich dominierte Erscheinungsbild der deutschen Hochschulen auf systemfremde, d.h. dem Einfluss der Hochschulen nur bedingt unterliegende, Faktoren (Defizite) zurückzuführen ist. Hinzugezogen werden Erkenntnisse über die aktuelle Entwicklung in den postkommunistischen Ländern Mittel- und Osteuropas einschließlich des Baltikums. Das Fazit der Ausführungen lautet: (1) Eine hohe gesellschaftliche Akzeptanz der Berufstätigkeit von Frauen - flankiert durch ein ausgebauten Kinderbetreuungsangebot und die staatliche Orientierung auf elterliche Gesamtverantwortung - führt nicht automatisch zur Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft. (2) Die sinkende Attraktivität des Berufsfeldes Hochschule (insbesondere gemessen an den Verdienstmöglichkeiten) hat eine zunehmende "Feminisierung" zur Folge. Aus diesen beiden kontrastierenden Befunden - Schließung und Öffnung - wird zugespitzt die Schlussfolgerung gezogen: das reale Ausmaß der Gleichstellung ist wesentlich hochschul- und wissenschaftsintern determiniert. (ICA2)

[263-L] Cremer-Renz, Christa:

Die Entwicklung institutionalisierter Hochschulfrauenförderung in Niedersachsen von Anfang der 80er bis Ende der 90er Jahre, in: Claudia Batisweiler, Elisabeth Lembeck, Mechtild Jansen (Hrsg.): Geschlechterpolitik an Hochschulen : Perspektivenwechsel ; zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming, Opladen: Leske u. Budrich, 2001, S. 67-76, ISBN: 3-8100-3044-9 (Standort: UuStB Köln(38)-27A5445)

INHALT: Der Beitrag präsentiert eine konkrete Darstellung der politischen Entwicklungsgeschichte der institutionalisierten Frauenförderung an Hochschulen in Niedersachsen. Wissenschaftlerinnen, die sich selbst organisierten, waren der Ausgangspunkt für die Umsetzung politischer Forderungen. Die Erkenntnis, nur unzureichend im Wissenschaftskörper repräsentiert zu sein, war der Beginn einer landesweiten Vernetzung. Der Brückenschlag der Wissenschaftlerinnen in die politische Sphäre war ein wesentlicher Grund für die niedersächsischen Erfolge in der Institutionalisierung der Frauenförderung im Wissenschaftsbetrieb. Eine dauerhafte Einrichtung von Frauenbüros an allen Hochschulen sowie die Verankerung von Frauenrechten im Hochschulgesetz wurden als Grundlage gesehen, um die Partizipation von Frauen in der Wissenschaft erfolgreich durchzusetzen. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass es trotz pragmatischer Differenzierung in den politischen Forderungen, z.B. bei der Ausgestaltung von Sonderprogrammen, dennoch gelang, die tradierten Hierarchien zwischen Fachhochschulen und Universitäten zu überwinden. In der Professionalisierung sieht die Autorin die Möglichkeit, Frauenförderarbeit differenziert und qualifiziert zu betreiben und den Herausforderungen, die sich durch die Hochschulreformen ergeben (z.B. durch Einführung von Globalhaushalten, Installierung neuer Leitungsstrukturen), angemessen zu begegnen. (ICH)

[264-L] Degen, Barbara:

Perspektiven der Hochschulfrauenförderung unter dem Aspekt ihrer rechtlichen Verankerung, in: Claudia Batisweiler, Elisabeth Lembeck, Mechtild Jansen (Hrsg.): Geschlechterpolitik an Hochschulen : Perspektivenwechsel ; zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming, Opladen: Leske u. Budrich, 2001, S. 77-86, ISBN: 3-8100-3044-9 (Standort: UuStB Köln(38)-27A5445)

INHALT: Der Beitrag befasst sich mit der rechtlichen Verankerung der Frauenpolitik und behält dabei die Ursprünge und die Entwicklung der Frauenbewegung und Frauenpolitik im Blick. Die Gesetzesvorgaben, die in den letzten zehn Jahren durchgesetzt wurden und mit denen zunächst große Hoff-

nungen verknüpft waren, bilden die Basis der heutigen Frauenförderpraxis. Inzwischen ist Ernüchterung über die Möglichkeiten von Rechtsvorschriften zur Durchsetzung von Frauengleichstellung eingetreten. Gesetzestreue hat sich als Illusion herausgestellt; die im gesamten öffentlichen Dienst formal bestehenden Bevorzugungsregelungen für Frauen (bei gleicher Qualifikation) kommen selten zur Anwendung. Ein Grund hierfür ist die Halbherzigkeit, mit der Rechtsinstrumente ohne Sanktionsmechanismen eingeführt wurden. Die Arbeit an der Rechtssituation bindet die Frauen an ein hoch kompliziertes und undurchschaubares Regelwerk und genau wie in der Wissenschaft gibt es auch im Rechtsbereich flexible Anpassungsstrategien zur Blockierung von Frauen. Neue Strategien der Gleichstellungspolitik, die auf Freiwilligkeit beruhen, werden diskutiert. Allerdings werden Chancen eher in einer Fortführung des eingeschlagenen Weges mit anderen Mitteln gesehen, mit einer Art 'präventiven Interventionsteams' und der Grundeinsicht, dass der Konflikt im Geschlechterverhältnis die Norm ist. (ICH)

[265-L] Dudeck, Anne; Jansen-Schulz, Bettina (Hrsg.):

Zukunft Bologna!?: Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur, (Hochschulpolitische Tagung "Zukunft Bologna!? - Gender und Nachhaltigkeit als Leitlinien für eine neue Hochschulkultur", 2006, Lüneburg), Frankfurt am Main: P. Lang 2007, 440 S., ISBN: 978-3-631-56174-4

INHALT: "Dieser Band fasst die Ergebnisse einer bislang einmaligen hochschulpolitischen Fachtagung zum Bolognaprozess zusammen. Die Chancen für einen strukturellen, wissenschaftlichen und kulturellen Reformprozess werden mit den beiden Leitideen Gender und Nachhaltigkeit aufgezeigt. Mit der ausdrücklichen Orientierung auf eine neue Hochschulkultur verwies die Tagung auf die Notwendigkeit, die gesamte Organisation Universität/Hochschule in den Blick zu nehmen, und Gender und Nachhaltigkeit nicht nur in isolierte Räume der Forschung, Lehre und des Transfers zu verweisen. Die Beiträge spiegeln den aktuellen hochschulpolitischen Diskurs wider und weisen in die Zukunft." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Anne Dudeck, Bettina Jansen-Schulz: Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen einer neuen Hochschulkultur (13-32); Sascha Spoun: Universität hat Zukunft - Gestaltungsperspektiven am Beispiel der Universität Lüneburg (33-44); Maria Cornelia Elisabeth van Dam-Mieras: Universities, sustainable development and the Bologna Process (45-68); Christa Sonderegger: Soziale Gerechtigkeit und Gender im Bologna Prozess (69-90); Cornelia Schneider: Gender Action Plans - ein wirksames Instrument zur Förderung von Chancengleichheit im 6. Forschungsrahmenprogramm der EU? (91-102); Ayla Neusel: Die Internationale Frauenuniversität "Technik und Kultur" (ifu) 2000 als Versuchslabor für nachhaltige inhaltliche und strukturelle Modernisierung des Hochschulwesens (103-114); Joseph George McVeigh: Smith College - eine amerikanische Frauenhochschule mit einem naturwissenschaftlich-technischen Studiengang (115-126); Stefan Schaltegger: Management des universitären Auftrags mit der Sustainability Balanced Scorecard (127-146); Patrick Albrecht: Stakeholder-Dialog als Instrument zur partizipativen Gestaltung von organisationalen Lernprozessen (147-166); Bettina Jansen-Schulz: Die Strategie "Integratives Gendering" in Lehre, Forschung und Hochschulstrukturen (167-188); Martina Schraudner: Gender in der universitären Forschung: Warum muss Gender in die Technikentwicklung integriert werden? (189-196); Barbara Schwarze: Gender und Diversity in Ingenieurwissenschaften und Informatik (197-220); Peter Döge: Nachhaltigkeit gendersensibel gestalten. Der Dialog als Instrument geschlechterpolitischer Strategiebildung (221-234); Susanne Ihsen: "Technik ist doch neutral". Genderorientierte Veränderungsansätze in den Ingenieurwissenschaften (235-246); Gerd Michelsen: General Studies - Förderung von Beschäftigungsfähigkeit, Gestaltungskompetenz und Persönlichkeitsbildung (247-264); Angela Franz-Balsen: Unsichtbares sichtbar machen - Nachhaltigkeit und Gender in der Lehre (265-282); Bernd Siebenhüner: Nachhaltigkeit als Lernprozess (283-306); Barbara Bagilhole: A Critical Analysis of the Institutionalisation and De-institutionalisation of Women's Studies in the UK (307-316); Heidrun Jahn: Gender in der Akkreditierung - Ansprüche und Umsetzung (317-328); Ruth Becker, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek, Gudrun Schäfer: Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge (329-356); Andrea Löther: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten - Erfahrungen und Weiterentwicklung (357-376); Peer Pasternack: Gender als Qualitätselement von Exzellenz (377-390); Christa Cremer-Renz: Auf dem Weg zur serviceorientierten Hochschulverwaltung - Gender- und Diversityperspektiven im Fusionsprozess (391-408); Julia Nentwich: Das Genderportal an der Universität St. Gallen: Ein Beispiel für einen ganzheitlichen Internetauftritt

(409-418); Sabine Remdisch: Zukünftige Kompetenzfelder für Führungskräfte - Einblicke in eine Bedarfsanalyse für Weiterbildung und Wissenstransfer (419-426).

[266-L] Ernst, Sylke; Warwas, Jasmin; Kirsch-Auwärter, Edit (Hrsg.):

Wissenstransform: Wissensmanagement in gleichstellungsorientierten Netzwerken, (Focus Gender, Bd. 2), Münster: Lit Verl. 2005, 197 S., ISBN: 3-8258-8553-4 (Standort: UB Bonn(5)-2006/3658)

INHALT: "Der vorliegende Band dokumentiert die Tagung 'wissenstransform', in der es darum ging, Theorien und Praktiken des Wissensmanagements vorzustellen, ihre Bedeutung für den organisationalen Wandel zu erörtern sowie Umsetzungsmöglichkeiten für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen aufzuzeigen. Wissensmanagement entwickelt sich seit einigen Jahren zu einem Schlüsselbegriff sowohl für die Wissenschaft wie für Organisationen, erst recht für Wissenschaftsorganisationen, wie die Hochschulen es sind. Unter dem Stichwort 'Wissensmanagement' werden eine ganze Reihe unterschiedlicher Themenbereiche wie z.B. Vorstellungen von Wissenszuwachs, Erwartungen an die Optimierung von Ressourcen, Steuerungsimpulse für den produktiven Einsatz von Wissen in den Organisationen thematisiert, erforscht oder entwickelt. Eng verknüpft mit dem Begriff ist die Vorstellung von Netzwerken, die als Wissensgemeinschaften über disperses und implizites Wissen verfügen, es koordinieren, transformieren und als eine für alle verfügbare Ressource bereitstellen können. Relativ neu dagegen ist das Thema in der Gleichstellungsarbeit, obwohl hier Netzwerke und die Optimierung ihrer Ressourcen bislang von zentraler Bedeutung sind und dabei gerade auch die Transformation der Organisationen durch neues Wissen und eine andere Art, darüber zu verfügen, angestrebt wird. Im Zentrum der hier dokumentierten Beiträge steht deshalb die transformierende Praxis: Auf der einen Seite transformiert Wissen. Kurzfristig verändert es Menschen, ihre Sicht der Realität und ihre Beziehungen. Mittelfristig verändert es Organisationen und ihre Spielregeln (Themenblock I). Auf der anderen Seite wird Wissen selbst transformiert. Veränderungen geschehen im Laufe von Lernprozessen (Themenblock II) und bei der Wissenskommunikation (Themenblock III). Wissensmanagement wird zu einem Schlüssel für die nachhaltige Transformation von Organisationen. Vertrautheit mit und Kompetenz für Wissensmanagement versprechen neue Verhaltensoptionen und größere Handlungsspielräume im institutionellen Alltag." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Edit Kirsch-Auwärter: Einleitung zum Themenblock "Wissensmanagement in Netzwerken" (9-12); Fritz Rainer Fabel: Lebendiges Wissensmanagement - Vernetztes Denken in einer sich ändernden Geschäftswelt (13-22); Hildegard Macha und Stephanie Handschuh-Heiß: Gender Mainstreaming und Wissensmanagement - Theorie, Konzepte, Umsetzung und Evaluation (23-39); Tim Schloen: Expertennetzwerke als Innovationsschmiede - das Konzept der Communities of Innovation (40-53); Isabel Beuter: Das EU-Projekt DATAWOMSCI "Study on Databases of Women Scientists" (54-64); Sylke Ernst: Einleitung zum Themenblock "Lernen in Netzwerken" (65-66); Elisabeth Brauner: Lernen in Netzwerken (67-85); Claudia Fahrenwald: Lernen in Communities (86-96); Astrid Franzke: Mentoring als Instrument des Wissensmanagements in gleichstellungsorientierten Netzwerken (97-106); Bettina Jansen-Schulz und Anne Dudeck: Genderaspekte in der Hochschulentwicklung - Netzwerkstrukturen zur Förderung von genderorientierten Fachkulturen (107-120); Jasmin Warwas: Einleitung zum Themenblock "Kommunikation in Netzwerken" (121-124); Heidi Schelhowe: Rechenmaschinen in der Interaktion (125-138); Wiebke Oeltjen: Wiki und Weblog in der wissenschaftlichen Praxis (139-147); Uta Rußmann, Ursula Seethaler und Max Harnoncourt: Genderspezifische Barrieren internetbasierter Netzwerkkommunikation (148-161); Caroline Cornelius: Online-Moderation für Wissenschaftlerinnen - ein Workshop (162-171); Stephanie Bock, Hildegard Matthies, Birgit Riegraf und Karin Zimmermann: Wissenskommunikation im Kontext von Gender Mainstreaming (172-190).

[267-L] Färber, Christine:

Frauenförderung an Hochschulen: neue Steuerinstrumente zur Gleichstellung, (Politik der Geschlechterverhältnisse, Bd. 15), Frankfurt am Main: Campus Verl. 2000, 306 S., ISBN: 3-593-36467-0 (Standort: UuStB Köln(38)-26A6208)

INHALT: Die Verfasserin entwickelt zunächst auf theoretischer Ebene eine Perspektive, die Gleichstellung an Hochschulen als Steuerungsproblem begreift. Hochschulen werden als verflochtene Systeme gesehen, deren Steuerung vermittels der Strukturierungstheorie analysiert werden kann. Wirkungszu-

sammenhänge der Frauenpolitik an Hochschulen können so mithilfe von Analysekatégorien erklärt werden, die zwischen System- und Handlungsebene durch Modalitäten vermitteln und Beziehungen zwischen den Systemdimensionen Signifikation, Herrschaft und Legitimation herstellen. Wie Frauenfördermaßnahmen an Hochschulen erfolgreich ausgestaltet sein können, wird im Folgenden exemplarisch anhand der Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin und des dort implementierten Anreizsystems gezeigt. Mit dieser Konzeption wird ein Modell vorgestellt, das sich nicht auf Maßnahmen der Gleichbehandlung oder der Frauenförderung durch Sonderstellen beschränkt, sondern auf die Gesamtheit der Aufgabenfelder im Hochschulalltag orientiert ist. Hierzu zählen die Einarbeitung gleichstellungsrelevanter Aspekte in Studien- und Prüfungsordnungen und die Schaffung familiengerechter Hochschulstrukturen ebenso wie ein gleichstellungspolitisches Controlling. (ICE)

[268-L] Feltz, Nina; Koppke, Julia (Hrsg.):

Netzwerke. Formen. Wissen: Vernetzungs- und Abgrenzungsdynamiken der Frauen- und Geschlechterforschung. (Focus Gender, Bd. 1), (Tagung "Netzwerke. Formen. Wissen", 2003, Hildesheim), Münster: Lit Verl. 2004, 236 S., ISBN: 3-8258-8203-9 (Standort: UB Duisburg(464)-01/OGX6473)

INHALT: "Welche politischen Auswirkungen haben Netzwerke der Frauen- und Geschlechterforschung? Kommt es zu Veränderungen des sozialen Handelns und/oder zu neuen Formen der Macht und Ausgrenzung? Wie erfassen Netzwerke die Ziele der dahinter stehenden Interessengruppen? Welche Identitäten werden hergestellt, welche (Aus-) Differenzierungen und Kategorisierungen finden statt? Ermöglichen oder verhindern sie einen Austausch zwischen grundlagenorientierter Wissensgenerierung und praktischer Anwendung? Gibt es neue Formen sozialer Vernetzung durch virtuelles und globales Lernen? Dieser Band ermöglicht vielfältige Einblicke in eine aktuelle gesellschaftliche Diskussion." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Netzwerke als organisierte Wissenspolitiken: Marion Franke: Netzwerke. Formen. Wissen. Von den Formen zu den Inhalten. (13-33); Heike Kahler: Identität Macht Wissen. Der Beitrag sozialer Bewegungen zum Aufstieg der Netzwerkgesellschaft (34-46); Birgit Maria Hack, Renate Liebold: "Ich dachte, Frauen sind sich einfach ähnlich" - Selbstverständliche Verbundenheit und erlebte Differenz in Frauengruppen (47-59); Stephanie Bock: Politische Frauennetzwerke: Mythos oder Modell mit Zukunft? (60-71); Sabine Kock: Gendernetze: Gratwanderungen zwischen Theorie und (politischer) Praxis (72-84); Vernetzungsstrategien an Hochschulen: Mechthild Bereswil: Gemeinsames Lernen am Widerspruch - die Integration feministischer Perspektiven in die Lehre (86-93); Petra Jordanov: Gedanken des Beitrags eines Frauenstudien-ganges zum Wandel von Organisationen - Verhältnis von Effizienz und Teilhabe an Hochschulen zur Begleitung von Wandlungsprozessen am Beispiel der FH Stralsund. (94-102); Brigitte Lohff, Angelika Voß: Implementierung von Frauen- und Geschlechteraspekten in die Medizinische Ausbildung - Erfahrungen aus einem EU-Projekt an der Medizinischen Hochschule Hannover und der internationalen Kooperation mit CLAVES, Rio de Janeiro (103-118); Ute Frietsch: Zur Zusammenarbeit von Philosophie und Genderforschung in Deutschland: Institutionell, programmatisch, strategisch, utopisch? (119-126); Kerstin Schenkel, Eva Reisinger: On the Borderline - Das Projekt "Frauen- und Genderforschung in den Geowissenschaften" (127-137); Astrid Franzke: Netzwerkbildung im Mentoring - Ambivalenzen und Chancen (138-145); Lu Seegers: Internationale Vernetzung vor Ort. Das "Five College Women's Studies Research Center" in Mount Holyoke, Massachusetts, USA (146-148); Virtuelle und transnationale Netzwerke: Sylke Ernst: Wissensmanagement in der Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter: Das Praxisprojekt (CIWM) (150-159); Rosa Maria Jiménez Laux: Frauen in transnationalen Räumen: Der Blick auf informelle Migrantinnen-Netzwerke (161-173); Gitti Hentschel, Stefanie Rinke, Ingrid Volkmer: GLOW - ein Modell virtueller Vernetzung (174-184); Mirjam Burgdorf: Das Geschlecht geht ins Netz. Werkstattbericht über die Genese des innovativen Projektes VINGS im Bereich der Geschlechterforschung (185-193); Tanja Paulitz: Das Ich als dezentrierte Verweisstruktur. Zu Subjektivitätsskizzen in der computervermittelten, internationalen Frauenvernetzung (194-205); Aktuelle Vernetzungsprojekte der Frauen- und Geschlechterforschung und der Frauen- und Geschlechterpolitik: Cornelia Göksu: 20 Jahre Vernetzungserfahrung. 20 Jahre Gemeinsame Kommission Frauenstudien/Frauenforschung in Hamburg (207-210); Ilona Scheidle: "Miss Marples Schwestern" - Netzwerk zur Frauengeschichte vor Ort. Durch Bewegung zur Performanz (211-219); Martina von Gehlen, Katrin Klemme, Almut Sülzle: Das Projekt: Netzwerk Frauen. Innovation. Technik, Baden-Württemberg stellt sich vor (220-223);

Inken Giza: "Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit" im Bundesumweltamt - ein Projekt stellt sich vor (224-228); Jeanett Kipka: Big issues - Kunstprojekt (229-231).

[269-L] Fischer-Bluhm, Karin:

Ansätze zur Hochschulmodernisierung als Herausforderungen für die Frauenbeauftragten, in: Christine Roloff (Hg.): Reformpotential an Hochschulen : Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen, Berlin: Ed. Sigma, 1998, S. 259-283, ISBN: 3-89404-456-X (Standort: UuLB Münster(6)-3F26546)

INHALT: Die Verfasserin setzt sich mit Risiken und Chancen auseinander, die sich im Zuge der Modernisierung der deutschen Hochschulen für die Gleichstellungspolitik, die Frauenförderung und die Arbeit der Frauenbeauftragten an den Hochschulen ergeben. Sie weist auf das Nebeneinander von formellen und informellen Aspekten der Organisationsentwicklung hin und setzt die neuen Managementstrategien in Verbindung zu den Instrumenten der Frauenpolitik. Weitere Punkte betreffen die Notwendigkeit neuer Organisationsformen der Frauenpolitik, das veränderte Verhältnis von Hochschulen und Ministerien, die Beeinflussung von Leitbilder der Hochschulentwicklung im frauenpolitischen Sinn, die Verankerung von Frauenförderung als Ziel der Hochschule, Verfahren der Qualitätssicherung sowie die Beteiligung von Frauen bei der Konstituierung der neuen Leitungsgremien bis in die Fachbereiche hinein, die Modularisierung von Studiengängen sowie die Flexibilisierung der Lehrdeputate. (ICE)

[270-L] Gleichstellungsbeauftragte für die Fachhochschule Bielefeld (Hrsg.):

Handbuch zur Gleichstellung an Hochschulen, Bielefeld 2003 (Graue Literatur; www.fh-bielefeld.de/filemanager/download/5258/Handbuch%20Gleichstellung%20Final%20e%20book.pdf)

INHALT: keine Angaben

[271-L] Goldmann, Monika; Krischer, Barbara; Wulf, Marion:

Totale E-Quality Science Award: ein Prädikat für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, in: *Femina politica* : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 9/2000, H. 2, S. 119-129

INHALT: "An einigen Universitäten und Forschungseinrichtungen werden derzeit Konzepte erarbeitet, Gleichstellung als innovative Querschnittsaufgabe in neu entstehende Aufgabenfelder - Leitbildentwicklung, Entwicklungsplanung, Personalplanung und -entwicklung, interne Mittelvergabe, Controlling und Evaluierung etc. - zu integrieren. Bisher gibt es wenig entwickelte Kriterien, wie die Auswirkungen dieser Maßnahmen an einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf die Gleichstellung von Frauen beurteilt werden können. Auf der Basis der Checkliste von 'Total E-Quality Deutschland e.V.' wird daher gemeinsam mit einigen Piloteinrichtungen ein Erhebungsinstrument entwickelt und erprobt, das genau diese Lücke schließen soll und dabei die besonderen Gegebenheiten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen berücksichtigt." (Autorenreferat)

[272-L] Gonzales, Ulrike:

Demokratisierung als Chance für die Frauenförderung, in: Claudia Batisweiler, Elisabeth Lembeck, Mechthild Jansen (Hrsg.): Geschlechterpolitik an Hochschulen : Perspektivenwechsel ; zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming, Opladen: Leske u. Budrich, 2001, S. 99-106, ISBN: 3-8100-3044-9 (Standort: UuStB Köln(38)-27A5445)

INHALT: Anhand einiger zentraler Felder des Umstrukturierungsprozesses an den Hochschulen (Entscheidungsstrukturen, Haushaltstransparenz, Personalplanung und Studienreform) wird untersucht, welche Reformspielräume Demokratisierung und Transparenz im Hinblick auf wirkungsvolle Frauenförderung besitzen. Im Zusammenhang mit Entscheidungsstrukturen geht der Beitrag auf die in der Folge der 68er Bewegung eingeführte Gruppenuniversität ein, die durch das nachträgliche Verfas-

sungsurteil zur Sicherung einer professoralen Entscheidungsmacht nie konsequent umgesetzt wurde und heute einer wieder stärker hierarchischen Entscheidungsstruktur weichen soll. Die Autorin erkennt in den neuen Steuerungsmodellen eine Fortführung patriarchaler Machtstrukturen, sieht jedoch den Umstrukturierungsprozess insgesamt als noch beeinflussbar an. Als Möglichkeit wird eine gleichberechtigte Mitwirkung aller Statusgruppen und eine weitestgehende Transparenz bei der Verteilung der Finanzmittel diskutiert. Zudem kann sich eine neue Diskussionskultur und größere Reformfähigkeit in den akademischen Gremien durch die Wahl der mehrheitssichernden Professorinnen und Professoren durch Angehörige aller Statusgruppen etablieren. (ICH)

[273-L] Hark, Sabine:

Der "männliche" Wissenschaftskörper und die Frauenförderung: Paradoxien eines un/aufhaltsamen Einstiegs, in: Claudia Batisweiler, Elisabeth Lembeck, Mechthild Jansen (Hrsg.): Geschlechterpolitik an Hochschulen : Perspektivenwechsel ; zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming, Opladen: Leske u. Budrich, 2001, S. 57-66, ISBN: 3-8100-3044-9 (Standort: UuStB Köln(38)-27A5445)

INHALT: Vor dem Hintergrund einer anhaltend männlichen Dominanzkultur in Wissenschaftsinstitutionen diskutiert der Beitrag die Erfolgs(un)möglichkeiten von Frauengleichstellungspolitik und ihren Instrumenten. Im Mittelpunkt der Überlegungen stehen die Funktionsweise des Wissenschaftsbetriebes und die Paradoxien, die mit der Wirkungsweise der Frauenförderinterventionen verbunden sind. Verdeutlicht wird, welche Verschiebung sich durch die Frauenförderpolitik inzwischen ergeben hat, indem es nicht mehr um 'das Problem der Wissenschaft mit den Frauen' geht, sondern um 'das Problem der Frauen mit der Wissenschaft'. Durch den Verweis darauf, dass Frauen gefördert werden müssen, werden in der Folge die Defizite auf Seiten der Frauen gesucht und nicht die Funktionsweise der Wissenschaftsinstitution problematisiert. Zugespitzt stellt sich die Frage, ob 'frauenfördernde' Maßnahmen nicht eher unfreiwillig zur Arretierung der seit Ende der 18. Jahrhunderts etablierten akademischen Geschlechterordnung beitragen, als dass diese wirkungsvoll unterlaufen würden. Perspektivisch geht es der Autorin darum, Frauenförderung an der Hochschule stärker als bisher "im Kontext der Mentalität der Institution sowie des Habitus ihrer (männlichen) Mitglieder" zu reflektieren und eine "Kultur der Intervention" zu entwickeln. (ICH)

[274-L] Hetze, Silke; Riesen, Kathrin van; Brockmann, Janina:

Veränderungen in den Hochschul- und Wissenschaftsstrukturen: Folgen für Frauenforschung, Frauen- und Gleichstellungspolitik, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 22/2004, H. 1, S. 31-48 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der Beitrag befasst sich mit den durch die derzeitige Hochschulpolitik des Bundes und der Länder verfolgten Reformen der Hochschul- und Wissenschaftsstrukturen, vornehmlich mit Veränderungen in der Personalstruktur, neuen Besoldungsformen, Juniorprofessoren, neuen Finanzierungsmodalitäten und neuen körperschaftlichen Organisationsformen wie z.B. Stiftungen. Auf diesem Hintergrund geht der Beitrag auch auf die besonderen Implikationen dieser Entwicklungen für die Frauenförderung und Gleichstellung in Forschung, Lehre und Hochschuladministration ein. Dabei werden einzelne Bereiche der Personalentwicklung beleuchtet, die für den Erhalt der Gleichstellungsstandards und -qualitäten eine besondere Bedeutung haben. Da es bei der Frauenförderung vornehmlich darum geht, wissenschaftliche Karrieren zu planen und zu realisieren, werden exemplarisch eine Studien- und Hochschulbiografie und ein exemplarischer Werdegang einer erfolgreich eingemündeten Nachwuchswissenschaftlerin aufgezeigt, die jedoch verdeutlichen, dass in jeder Phase und an jedem Übergang prinzipiell die Möglichkeit besteht, aus einem solchen Idealweg herauszufallen. Als weitere Problembereiche werden zum Abschluss das Zeitmanagement an Hochschulen im Sinne von geschlechtersensiblen Zeitgestalten sowie Besoldungs- und Finanzorganisation im Wissenschaftsbereich diskutiert. (ICH)

[275-L] Hey, Barbara; Pellert, Ada (Hrsg.):

Frauenförderung = Hochschulreform: Dokumentation der gleichnamigen Tagung vom 28. Februar bis 2. März 2001 in Graz, (Information / Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung, Sondernr. 1/2001), (Tagung "Frauenförderung = Hochschulreform!", 2001, Graz), Graz 2001, 194 S., ISBN: 3-9501271-1-9 (Standort: UB Göttingen(7)-ZB90693; Graue Literatur)

INHALT: "Die 6. österreichische Wissenschaftlerinnentagung 'Frauenförderung = Hochschulreform!' wurde veranstaltet von der Interuniversitären Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz (Barbara Hey) und der Vizerektorin für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung der Karl-Franzens-Universität Graz (Ada Pellert). Die Tagung fand mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur in Wien und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Karl-Franzens-Universität Graz am Mittwoch, dem 28. Februar, Donnerstag, dem 1. März und Freitag, dem 2. März 2001 in Graz statt. Im Zentrum der Tagung 'Frauenförderung = Hochschulreform!' standen Themen, die sehr eng an den aktuell laufenden Hochschulreformprozessen ausgerichtet waren. Letztere arbeiten derzeit in Österreich mit Steuerungsinstrumenten wie Evaluierung, Personalentwicklung und budgetären Mechanismen. An diesen Stellen ergeben sich auch laufend neue Chancen zur Mitgestaltung." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Barbara Hey, Ada Pellert: Frauenförderung = Hochschulreform! Einführung (9-15); Eva Knollmeyer: Einleitungsreferat. Resümee des seit der letzten Wissenschaftlerinnentagung Geleisteten (16-24); Elisabeth Holzleithner, Roswith Roth: 'Sitten und Sprache' als Spiegel der Gleichbehandlungskultur an den Universitäten. 10 Jahre Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (25-45); Christine Michel: Best practices der universitären Frauenförderung in der Schweiz (46-57); Christine Färber: Gender Mainstreaming an Hochschulen. Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung von Frauen und Männern (58-75); Roloff, Christine: Evaluation und Frauenförderung (76-94); Marion Rieken: Trends in der Personalentwicklung - was ist davon für Frauenförderung interessant? (95-109); Margot Körber-Weik, Diana Schmidt: Steuerungsmittel Budget. Funktionsweise und Ausgestaltung am Beispiel der Frauenförderung (110-128); Dagmar Fink, Veronika Zangl: Österreichweite Vernetzungsstrategien (129-131); Doris Carstensen: Berichte aus den Teilplena 'Steuerungsinstrumente': Doris Carstensen: Teilplenum 'Evaluierung und Frauenförderung' (132-136); Andrea Waxenegger: Teilplenum 'Personalentwicklung' (137-138); Juliane Mikoletzky: Teilplenum 'Steuerungsmittel Budget' (139-141); Protokoll: Michaela Gindl: Teilplenum 'Österreichweite Vernetzungsstrategien' (142-143); Berichte aus den Arbeitsgruppen 'Bedürfnisse und Handlungsspielräume unterschiedlicher Gruppen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb': Eva Czernohorsky: 'Studierende' (144-147); Ingrid Gomboz: Verwaltungs- und Dienstleistungseinrichtungen (148-150); Gertrude J. Pauritsch: Frauen- und Geschlechterforschung (151-154); Ulrike Papouschek: Außeruniversitäre Forschung (155-158); Protokoll: Michaela Gindl: Universitäre Wissenschaftlerinnen (159-160); Frauenförderung und Führungskräfte: Ada Pellert: Kurzpuls für das Podiumsgespräch (161-164); Protokoll: Michaela Gindl: Podiumsgespräch + Diskussion (164-169); Anhang: Informationsrunde zu Frauenförderungsaktivitäten im Wissenschaftsbetrieb und zur Situation der Frauen- und Geschlechterforschung und der feministischen Lehre in Österreich (170-179).

[276-L] Holzleithner, Elisabeth; Benke, Nikolaus:

Law meets gender at the university: eine Begegnung zwischen Missverständnissen, Schritten zu praktischer Geschlechtergleichheit und akademischen Innovationsschüben, in: Roberta Schaller-Steidl, Barbara Neuwirth; Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Wien) (Hrsg.): Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung : Konzepte, Strukturen, Praktiken, Wien: Verl. Österreich, 2003, S. 191-222, ISBN: 3-85224-116-2

INHALT: keine Angaben

[277-L] Kahlert, Heike:

Gender Mainstreaming im Hochschulwesen: Handlungsfelder, Strategien und Erträge der Implementationen, in: Christiane Burbach, Peter Döge (Hrsg.): Gender Mainstreaming : Lernprozesse in wissenschaftlichen, kirchlichen und politischen Organisationen, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2006, S. 123-135, ISBN: 3-525-60425-4 (Standort: UB Bonn(5)-20064578)

INHALT: Die Verfasserin zeichnet zunächst ein Bild der Hochschule als Expertenorganisation. Vor diesem Hintergrund werden Ergebnisse und Erfahrungen aus zwei Forschungs- und Beratungsprojekten vorgelegt, die die Verfasserin zu (1) gleichstellungsbezogenen Chancen und Risiken der - inzwischen vollzogenen - Fusion der Universitäten Essen und Duisburg sowie (2) zur Strategieentwicklung einer Implementation von Gender Mainstreaming an den Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns durchgeführt hat. Angesprochen werden die Handlungsfelder Hochschulsteuerung, Personalentwicklung und Nachwuchsförderung, Forschung, Lehre und Studium sowie soziale Rahmenbedingungen. Die Verfasserin formuliert Voraussetzungen für die Implementation, benennt Implementationsschritte und benötigte Ressourcen und informiert über mögliche Erwartungen in Befürchtungen im Vorfeld und Prozess der Implementation. Abschließend werden Chancen der Implementation in politisch-normativer, ökonomischer und akademischer Perspektive erörtert. (ICE2)

[278-L] Kahlert, Heike:

Gender Mainstreaming an Hochschulen: Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln, (Politik und Geschlecht, Bd. 12), Opladen: Leske u. Budrich 2003, 254 S., ISBN: 3-8100-3824-5 (Standort: UB Bonn(5)-2003-6522)

INHALT: "Das Buch greift zentrale Fragestellungen der Hochschulforschung, Organisationsforschung sowie Frauen- und Geschlechterforschung auf und zeigt Gestaltungsansätze zur Implementierung von Gender Mainstreaming im deutschen Hochschulwesen. Hierzu wird das prozessorientierte Instrument der "Gender"-Analyse für die hochschulbezogene Organisationsentwicklung und -beratung entwickelt und am Beispiel der laufenden Fusion der Universitäten Essen und Duisburg angewendet." (Autorenreferat)

[279-L] Kamphans, Marion; Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hrsg.):

Gender Mainstreaming - Konsequenzen für Forschung, Studium und Lehre, (Studien Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 8), (Internationaler Kongress "Wandel der Lehr- und Lernkulturen an Hochschulen - Hochschuldidaktik im Kontext von internationaler Hochschulforschung und Hochschulentwicklung", 2006, Dortmund), Dortmund 2007, 110 S., ISBN: 978-3-936199-07-9 (Graue Literatur; www.netzwerk-frauenforschung.de/download/studien_8.pdf)

INHALT: "Die Beiträge berichten aktuelle Ergebnisse aus der Forschung und Entwicklungspraxis der Didaktik, zu den Fachkulturen und der Organisation Hochschule insgesamt. Vorge stellt werden Konzepte, Modelle, Ansätze und Instrumente, wie Hochschulen Gender Mainstreaming in ihre Reformprozesse und in ihre Steuerung integrieren sowie welche (Konzepte und) bildungspolitischen Strategien es auf europäischer Ebene gibt, um die in der Bologna-Erklärung geforderte Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben und schließlich einlösen zu können. Thematisch umfasste das Panel 'Gender Mainstreaming - Konsequenzen für Forschung, Studium und Lehre' (im Rahmen des Internationalen Kongresses der AG Hochschuldidaktik, März 2006) vier Blöcke: (A) Hochschulalltag: Lehren, Beraten und Forschen; (B) Fakultäts- und Organisationsentwicklung: Projekte, Profile, Personen; (C) Hochschul- und Bildungspolitische Strategien; (D) Implementierung von Gender Mainstreaming als Steuerungsinstrument." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Anina Mischau: Wahrnehmung, Reproduktion und Internalisierung von Geschlechterasymmetrien und Geschlechterstereotypen bei Mathematikstudierenden (9-16); Peter Viebahn: Hochschullehrer/innen in der Interaktion mit Lernenden: die Kategorie "Geschlecht" (17-23); Michaela Gindl, Günter Heffler: Gendersensibler Leitfaden für Studium und Weiterbildung (24-30); Bettina Jansen-Schulz: Integratives Gendering in Lehre und Forschung am Beispiel der Universität Lüneburg im Projekt Gender-Kompetenz in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen, Lehre, Forschung und in der Hochschulorganisation (31-38); Susanne Ihnen: "Gender Studies in Ingenieurwissenschaften" als Beitrag zur Organisationsentwick-

lung an der Technischen Universität München (39-46); Renate Klees-Möller, Renate Petersen, Anette Schönborn: Gender Mainstreaming-Strategie in der Hochschul- und Qualitätsentwicklung an der Universität Duisburg-Essen - das Beispiel Meduse (47-54); Felizitas Sagebiel, Jennifer Dahmen: Hochschulkulturen und Geschlecht. Zwei Forschungsprojekte über Ingenieurinnen aus dem 5. und 6. Rahmenprogramm der EU-Kommission (55-64); Isabel Beuter: The European Platform of Women Scientists EPWS - getting women scientists involved in the policy debate (65-68); Cornelia Schneider: Gender Action Plans - ein wirksames Instrument zur Förderung von Chancengleichheit im 6. Forschungsrahmenprogramm der EU? Ergebnisse einer Befragung der Kontaktstelle "Frauen in die EU-Forschung" (FiF) (69-75); Andrea D. Bührmann: Gender Studies im Bologna-Prozess: Herausforderung oder Chance? (76-80); Gudrun Schäfer: Gender-Aspekte in Akkreditierungsverfahren für die gestuften Studiengänge in Deutschland. ExpertInneninterviews mit VertreterInnen des Akkreditierungsrates und der Akkreditierungsagenturen (81-90); Anneliese Niehoff: Gender Mainstreaming an der Universität Bremen - ein Prozessbericht (91-99); Sigrun Nickel: Von der Marginalisierung zur Institutionalisierung - Gleichstellung als strategischer Faktor in universitären Qualitätsmanagementsystemen (100-107).

[280-L] Karsten, Maria-Eleonora:

Frauenförderung, Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellung: eine wesentliche Aufgabe im Hochschulmanagement, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 21/2003, H. 4, S. 84-99 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Rechtlich ist die Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschulrahmengesetz (HRG) des Bundes verankert, das den Rahmen für die Landesgesetze vorgibt. In § 3 HRG ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung von bestehenden Nachteilen als Aufgabe der Hochschule festgelegt. Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten regeln die Landesrechte. Eine nachträgliche Bestätigung dieser Regelungen ist, dass im HRG (1993) und NHG (erstmalig 1994) der Frauenförder- und Gleichstellungsauftrag mehr als den Status von bloßer Rechtsverwirklichung hat. Der vorliegende Beitrag bilanziert diese Entwicklung mit den wesentlichen Handlungsfeldern, Anforderungsbereichen, Chancen und Risiken. Die Ausführungen basieren auf eigenen Forschungen, Erfahrungen, Praxen der Förder- und Gleichstellungsarbeit, Selbstbeobachtungen und Aushandlungsprozessen, Karrieren und Entscheidungen einer Vielzahl von Frauen und Männern, die die Prozesse, das Klima, die Kultur, die Arbeitsweise und die Idee einer lebendigen wissenschaftlichen Frauenförder- und Gleichstellungsarbeit verfolgen. (ICA2)

[281-L] Kirsch-Auwärter, Edit:

Gender Controlling: AkteurInnen an Hochschulen und die Mitwirkung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, in: Andrea Löther für die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen -BuKoF- (Hrsg.): Europäisierung der Gleichstellung : Bologna-Prozess, Hochschulstrukturen, Forschungspolitik ; Dokumentation der 15. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, 26.-28. September 2003, Eltville/ Rhein, 2004, S. 86-90 (Graue Literatur; zfh.uni-duisburg-essen.de/files/bologna_bukof_doku.pdf)

INHALT: keine Angaben

[282-L] Kirsch-Auwärter, Edit:

Aktuelle Hochschulreformansätze und Qualitätsmerkmale institutioneller Gleichstellungspolitik: Erfahrungen aus Niedersachsen, in: Marion Esch, Joachim Herrmann (Hrsg.): Qualität durch Chancengleichheit : Gleichstellung als strategischer Faktor im Qualitätsmanagement technischer Universitäten, Bielefeld: Bertelsmann, 2008, S. 105-113, ISBN: 978-3-7639-3488-1

INHALT: Die aktuelle Hochschulreform stellt die Gleichstellungsarbeit vor neue Aufgaben und Herausforderungen. Noch sind "alte" Gleichstellungsdefizite nicht überwunden, gleichzeitig erzeugen die "neuen" Steuerungsinstrumente - wie der Bologna-Prozess und die Exzellenzinitiative - neue Gleichstellungsrissen. Die Autorin beschreibt in ihrem Beitrag aktuelle Ansätze einer institutionellen Gleichstellungspolitik, insbesondere Gender Mainstreaming und Managing Diversity, und entwickelt einige Ansatzpunkte, wie das frauenpolitische Ziel der Chancengleichheit nachhaltig in das Qualitätsmanagement der Hochschulen integriert werden kann. Sie berichtet ferner über die aktuellen Trends einer integrierten Gleichstellungspolitik in Niedersachsen und gibt Handlungsempfehlungen, die sich auf die Integration, Kommunikation, Institutionalisierung, Systematik und Umsetzung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen beziehen. (ICI)

[283-L] Kneer, Ursula:

Transparenz und Einfluss - Demokratisierungsimpulse an Hochschulen durch Frauenförderung und Gleichstellung, in: Frauke Gützkow, Gunter Quaißer (Hg.): Hochschule gestalten : Denkanstöße aus Hochschulpolitik und Hochschulforschung ; Festschrift zum 60. Geburtstag von Gerd Köhler, Bielefeld: Weblar, 2004, S. 133-139, ISBN: 3-937026-30-4 (Standort: THB Aachen(82)-Kb9302-4)

INHALT: Die Verfasserin setzt sich mit der Frage auseinander, in wie weit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen auf eine Demokratisierung dieser Organisationen hinwirken können. Sie präzisiert diese Fragestellung dahingehend, in wie weit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dazu beitragen können, Nichtöffentlichkeit abzubauen und schwache Öffentlichkeit zu stärken. Es zeigt sich, dass Gleichstellungsbeauftragte als "Kleinstinstitutionen in der Organisation Hochschule" keine Entwicklung in Richtung auf eine Demokratisierung der Hochschule bewirken können. Sie verbessern jedoch die Fähigkeit der Hochschule, in Teilsegmenten schwache Öffentlichkeit zu stärken. (ICE2)

[284-L] König, Karsten; Kreckel, Reinhard:

Die vereinbarte Abdankung: zur ungleichheitspolitischen Bedeutung von Zielvereinbarungen zwischen Landesregierungen und Hochschulen, in: Peter A. Berger, Heike Kahlert (Hrsg.): Institutionalisierte Ungleichheiten : wie das Bildungswesen Chancen blockiert, Weinheim: Juventa Verl., 2005, S. 233-253, ISBN: 3-7799-1583-9

INHALT: "Karsten König und Reinhard Kreckel nehmen die (hochschul-)politische Ebene in den Blick: 'Zielvereinbarungen', 'Hochschulverträge' oder 'Hochschulpakete' zwischen Landesregierungen und Hochschulen stellen ein neues Instrument zur 'Steuerung' von Hochschulen dar, das hier daraufhin analysiert wird, ob und in welcher Form in solchen 'Pakten' Fragen der sozialen Ungleichheit überhaupt eine Rolle spielen. Dabei geht es den Autoren um das 'allgemeine Ziel der sozialen Chancengleichheit', um 'explizite Aussagen zugunsten bildungsferner Schichten', um 'die Frage der Chancengleichheit von Frauen' sowie um das Ziel der 'Internationalisierung'. Sie kommen zu dem Schluss, dass allgemeine oder auf 'bildungsferne Schichten' spezifizierte Aussagen zur Förderung von Chancengleichheit außer in Form vager Formulierungen in den Vereinbarungen kaum Bedeutung beigemessen wird, und dass sich Aussagen zu ausländischen Studierenden meist auf den eher unverbindlich formulierten Aspekt der 'Integration' beziehen. Deutlich umfangreicher und konkreter fallen dagegen in der Mehrheit der untersuchten Bundesländer jene Teile entsprechender Vereinbarungen aus, die auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in den Hochschulen zielen. Dies führen die Autoren darauf zurück, dass 'das Geschlechterthema schon seit Jahrzehnten Bestandteil der offiziellen Hochschulpolitik' und dass 'die Geschlechterdifferenz leichter wahrnehmbar als das Phänomen der sozialen Chancengleichheit' ist. So erweist sich die (Hochschul-)Politik der Geschlechtergleichstellung in Zeiten der 'Neuen Steuerung', die vor allem den schlanken, kostengünstigen Staat und nicht die Kosten verursachende Politik der sozialen Gleichheit vor Augen hat, als Relikt einer 'bewusst sozialen Hochschulpolitik', die allenfalls noch dann reaktiviert werden kann, 'wenn sie mit Nachdruck und Überzeugungskraft eingefordert' wird." (Autorenreferat)

[285-L] König, Karsten; Kreckel, Reinhard:

Bevorzugte Geschlechtergerechtigkeit: zur ungleichheitspolitischen Bedeutung und Zielvereinbarungen zwischen Landesregierungen und Hochschulen, in: Die Hochschule : Journal für Wissenschaft und Bildung, Jg. 12/2003, H. 2, S. 64-79
(www.hof.uni-halle.de/journal/texte/03_2/dhs2003_2.pdf)

INHALT: "Der Beitrag untersucht, welche Rolle soziale Werte in der gegenwärtigen hochschulpolitischen Diskussion in Deutschland spielen. Während die Debatte um Einsparpotenziale, Effizienzsteigerung und Elitenbildung die Tagesordnung bestimmen, wird kaum noch diskutiert, ob die Hochschulen sich auch für Studierende aus bildungsfernen Schichten öffnen, ob das Prinzip der sozialen Statusvererbung oder das der sozialen Öffnung beim Zugang zu Lebenschancen die Oberhand behält. Anhand von Zielvereinbarungen, Hochschulverträgen oder Hochschulpakten zwischen Landesregierungen und Hochschulen wird gezeigt, dass allenfalls die Chancengleichheit von Frauen und Männern als soziales Thema einen Platz in der hochschulpolitischen Debatte gefunden hat, dass soziale Ungleichheit in der hochschulpolitischen Debatte nicht vorkommt. Abschließend wird untersucht, wie weit sich die im Rahmen der Gleichstellungsdebatte entwickelten Maßnahmen auch als Instrumente einer sozialen Hochschulpolitik eignen könnten." (Autorenreferat)

[286-L] König, Karsten:

Kooperation wagen: 10 Jahre Hochschulsteuerung durch vertragsförmige Vereinbarungen, (Arbeitsberichte / Institut für Hochschulforschung Wittenberg e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 1/07), Wittenberg 2007, 116 S. (Graue Literatur;
www.hof.uni-halle.de/cms/download.php?id=107)

INHALT: "Erstmals seit der Einführung von Zielvereinbarungen und Hochschulverträgen Ende der 90er Jahre werden in dieser von der Hans-Böckler-Stiftung unterstützten Studie die Steuerungsverfahren in zehn Bundesländern ausführlich verglichen. Gegenstand der Untersuchung sind vertragsförmige Vereinbarungen zwischen staatlichen Wissenschaftsverwaltungen und den Hochschulen der Bundesländer. Sowohl die Inhalte der Dokumente als auch die Verhandlungsprozesse werden analysiert. Im Ergebnis lassen sich bestehende Probleme und erste Lösungsansätze aufzeigen: Sowohl die Art der Verhandlungen als auch die verhandelten Themen deuten darauf hin, dass die Chancen einer kooperativen staatlichen Steuerung bisher nur in Einzelfällen tatsächlich zur Geltung kommen. Dabei wird auch deutlich, dass die Beteiligung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Personalvertretungen bisher nicht konzeptionell verankert wurde. Problematisch erweist sich vor allem die Frage, wie die neuen Steuerungsinstrumente die Angehörigen einer Hochschule motivieren können. Hier wird vorgeschlagen, die Bedeutung von Sanktionen zu überprüfen und zugleich mehr Augenmerk auf intelligent abgestufte und verflochtene Beteiligung und Mitbestimmung der Akteure an den Hochschulen zu setzen." (Autorenreferat)

[287-L] Körber-Weik, Margot:

Indikatorsteuerungen: durch neue Finanzierungsformen zu besseren Hochschulen und wirksamerer Frauenförderung, in: Christine Roloff (Hrsg.): Reformpotential an Hochschulen : Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen, Berlin: Ed. Sigma, 1998, S. 153-178, ISBN: 3-89404-456-X (Standort: UuLB Münster(6)-3F26546)

INHALT: Mit der Hochschulreform sollen wichtige politische Ziele wie Effizienz und Qualität besser als bisher erreicht werden. Die Realisierung dieser Grundidee erfordert auch neue Finanzierungsformen, darunter regelgebundene Mittelverteilungen zwischen den und innerhalb der Hochschulen. Solche Regeln müssen mit Hilfe mathematischer Formeln formuliert werden und sie dienen nicht zuletzt als Indikatoren für Leistungssteigerungen. Die Autorin spricht von Indikatorsteuerung, weil dieses Konzept den Steuerungsaspekt betont. Der Beitrag diskutiert den Stellenwert und die Ausgestaltung der so definierten Indikatorsteuerung: zunächst im Vergleich zu anderen Steuerungsformen, dann aus politischer, ökonomischer und statistischer Perspektive. Anhand eines Modells zur Einbeziehung der Frauenförderung in die Indikatorensteuerung wird das theoretische Konzept konkretisiert. Abschlie-

ßend werden die Erfahrungen bei der Einführung und Umsetzung indikatorgesteuerter Frauenförderung an deutschen Hochschulen skizziert. (ICA)

[288-F] Kortendiek, Beate, Dr.; Jansen-Schulz, Bettina, Dr.; Schäfer, Gudrun, Dr. (Bearbeitung); Becker, Ruth, Prof.Dr. (Leitung):

Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge

INHALT: Für die Umstellung der Studiengänge auf Bachelor-/ Master-Abschlüsse im Zuge der Internationalisierung der Hochschulsysteme und der Umwandlung nationaler Hochschulsysteme in einen einheitlichen Hochschulraum Europa stellt die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit eine besondere Herausforderung dar. Im 'Berliner Kommuniqué' (2003) der europäischen BildungsministerInnen heißt es in der Präambel, dass soziale Ungleichheiten aufgrund des Geschlechtes abzubauen seien. Die Umsetzung dieser Zielsetzung kann nur gelingen, wenn der Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit nicht nur auf internationaler und nationaler Ebene, sondern auf Grund des föderalen Systems der Bundesrepublik Deutschland auch auf der Ebene der Bundesländer eine zentrale Zielsetzung wird. Statt Geschlechtergerechtigkeit zu fördern, könnte der Bologna-Prozess, wenn er nicht im Sinne des Gender Mainstreaming Konzeptes begleitet wird, gegenteilig wirken und zur Verfestigung von Geschlechtersegregation beitragen. Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und eigener Erhebungen über Ansätze zur Integration von Gender-Aspekten bei der Entwicklung, Akkreditierung und Umsetzung gestufter Studiengänge werden konkrete Handlungsempfehlungen und Handreichungen zur Integration von Gender-Aspekten und damit zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit bei der Entwicklung, Akkreditierung und Durchführung gestufter Studiengänge vorgelegt. Die Handlungsempfehlungen und Handreichungen sollen und können den Diskussionsprozesse in den Hochschulen und in und mit den Akkreditierungsagenturen über die im jeweiligen Studiengang, an der jeweiligen Hochschule angemessenen Strategien, Maßnahmen und Konzepte zur Integration von Gender-Aspekten und zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in gestuften Studiengängen nicht ersetzen. Ziel des Projekts ist es vielmehr, diesen Diskussionsprozess durch Hinweise auf erfolgreich praktizierte Ansätze der Hochschulen, auf Erkenntnisse der hochschulebezogenen und bildungspolitischen Geschlechterforschung zu den Kriterien eines geschlechtergerechten Studienganges sowie durch eine Zusammenstellung der fachübergreifenden und fachspezifischen Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung in unterschiedlichen Studiengängen zu unterstützen.

METHODE: keine Angaben **DATENGEWINNUNG:** Qualitatives Interview; Inhaltsanalyse, offen; Standardisierte Befragung, online. Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Becker, R.; Jansen-Schulz, B.; Kortendiek, B.; Schäfer, G.: Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge - eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 7. Dortmund 2006, 320 S. ISBN 3-936199-06-X (erw. u. aktual. Neuauf., 12/2007).

ART: *BEGINN:* 2005-10 *ENDE:* 2007-11 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Land Nordrhein-Westfalen Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie

INSTITUTION: Netzwerk Frauenforschung NRW (44221 Dortmund)

KONTAKT: Kortendiek, Beate (Dr. Tel. 0231-755-5142,
e-mail: kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de)

[289-F] Kortendiek, Beate, Dr. (Bearbeitung); Becker, Ruth, Prof.Dr. (Leitung):

Geschlechtergerechte Hochschule: Gender-Report und Wettbewerb

INHALT: Anhand ausgewählter Fragestellungen werden Informationen und Daten zusammengeführt, die sich auf Gender-Aspekte in Hochschule und Wissenschaft beziehen. In dem zu erstellenden Gender-Report sollen nordrhein-westfälische Hochschulen unter drei Aspekten evaluiert und analysiert werden: erstens als Ort von Ausbildung und Studium, zweitens unter dem Aspekt von Organisation und Arbeit und drittens als Forschungsinstitution. Der Report zielt auf die Schaffung von Grundlagen für einen Vergleich zwischen den Hochschulen des Landes, gibt aber darüber hinaus in der Zusammenfassung der Ergebnisse für die einzelnen Hochschulen auch ein Gesamtbild der Entwicklung des Hochschul- und Wissenschaftssystems des Landes NRW unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit, das als Grundlage für die Beurteilung der Positionierung des Landes im nationalen und

internationalen Vergleich dienen kann. Hierzu sollen Vergleichsdaten sowohl auf Bundes- als auch auf EU-Ebene herangezogen werden, wobei hier eine besondere Betonung auf der (methodenkritischen) Frage nach der Vergleichbarkeit von Daten unterschiedlicher Quellen gelegt werden soll.
GEOGRAPHISCHER RAUM: Nordrhein-Westfalen

METHODE: Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Inhaltsanalyse, offen; Dokumentenanalyse, offen; Qualitatives Interview; Sekundäranalyse von Aggregatdaten. Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: *BEGINN:* 2007-11 *ENDE:* 2009-12 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Land Nordrhein-Westfalen Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie

INSTITUTION: Netzwerk Frauenforschung NRW (44221 Dortmund)

KONTAKT: Bearbeiterin (Tel. 0231-755-5142, e-mail: kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de)

[290-L] Lind, Inken:

Gender Mainstreaming - neue Optionen für Wissenschaftlerinnen?, in: Hildegard Matthies, Ellen Kuhlmann, Maria Oppen, Dagmar Simon (Hrsg.): Gleichstellung in der Forschung : Organisationspraktiken und politische Strategien, Berlin: Ed. Sigma, 2003, S. 173-187, ISBN: 3-89404-232-X

INHALT: Gender Mainstreaming bedeutet, Entscheidungsprozesse auf die tatsächliche Gleichheit zwischen den Geschlechtern in allen Bereichen und auf allen Ebenen auszurichten und somit die Benachteiligungen zwischen den Geschlechtern abzubauen. Konsequenterweise zielt Gender Mainstreaming auf die Veränderung von Organisationsstrukturen, die geschlechtsspezifische Ungleichheiten immer wieder neu produzieren. Im vorliegenden Beitrag wird der Frage nachgegangen, ob das Konzept geeignet ist, im Wissenschaftsbereich, dessen Strukturen sich in der Vergangenheit als ausgesprochen veränderungsresistent erwiesen haben, zur Verwirklichung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern beizutragen. Nach einer kurzen Einführung in die Grundzüge und Methoden wird die Argumentationsform und Darstellung von Gender Mainstreaming sowie der Umgang mit der Gender-Kategorie diskutiert. Im letzten Abschnitt werden die für den Wissenschaftsbereich spezifischen Umsetzungsbarrieren nachgezeichnet und der mögliche Gewinn für Wissenschaftlerinnen bei konsequenter Umsetzung sowie die dafür notwendigen Voraussetzungen herausgestellt. (ICI2)

[291-L] Lischetti, Barbara; Michel, Christine (Hrsg.):

Vom Störfall zur Schlüsselfunktion?: Fazit und Ausblick nach 10 Jahren universitärer Gleichstellungspolitik ; Dokumentation des Symposiums der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern vom 5. Dezember 2001 "Alma Mater und ihre Töchter", (gender wissen, Bd. 3), Wettingen: eFeF-Verl. 2003, 124 S., ISBN: 3-905561-48-4

INHALT: keine Angaben

[292-L] Löther, Andrea; Plöger, Lydia (Hrsg.):

Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen, (Wissenschaftliche Reihe, Bd. 127), (Tagung "Finanzielle Anreizsysteme und Gleichstellungspolitik an Hochschulen", 1999, Bielefeld), Bielefeld: Kleine 2000, 150 S., ISBN: 3-89370-335-7 (Standort: FHB Rhein-Sieg(1044)-11ZYPA1002)

INHALT: "Seit Beginn der Diskussionen zur Hochschulreform fordern Frauen, die Mittelvergabe auch für eine wirksame Gleichstellungspolitik an Hochschulen zu nutzen. Mit der HRG-Novellierung 1998 ist diese Forderung der Hochschulfrauenbeauftragten gesetzlich verankert: Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sind bei der staatlichen Finanzierung und bei der Bewertung der Hochschulen zu berücksichtigen. Die Beiträge des Tagungsbandes thematisieren die Mittelvergabe als neues Instrument für die Gleichstellungspolitik an den Hochschulen. Neben der theoretischen Auseinandersetzung werden verschiedene Modelle der Finanzverteilung, die Frauenförderung integrieren, zwischen den Hochschulen eines Bundeslandes sowie für die hochschulinterne Mittelvergabe vorgestellt." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Ursula Müller: Vorwort (9-11); Andrea Löther/ Ly-

dia Plöger: Anreizsysteme - ein neues Instrument der Hochschulsteuerung und Gleichstellungspolitik (13-25); Frank Ziegele: Neue Modelle der Mittelvergabe als Chance für wirksame Gleichstellungspolitik (27-42); Christine Roloff/ Karin Zimmermann: Mittelverteilung, Informationsmanagement und networking. Aktionsfelder der Gleichstellungsbeauftragten im Reformprozess der Hochschulen (43-57); Christine Färber: Das Anreizsystem Frauenförderung der Freien Universität Berlin (59-75); Claudia Batisweiler /Marion Rieken: Niedersachsen - zwischen Experiment und Etablierung indikatorengesteuerter Mittelverteilung (76-89); Margot Körber-Weik/ Diana Schmidt: Frauenförderung und leistungsorientierte Hochschulfinanzierung in Baden-Württemberg (90-117); Brigitte John: Berücksichtigung der Gleichstellung bei der Mittelverteilung - Ein Statusbericht aus Bayern (118-127); Daniela Grunow: Bundesweite Kurzvorstellung von Hochschulmodellen (129-146).

[293-L] Löther, Andrea; Plöger, Lydia:

Anreizsysteme - ein neues Instrument der Hochschulsteuerung und Gleichstellungspolitik, in: Andrea Löther, Lydia Plöger (Hrsg.): Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen, Bielefeld: Kleine, 2000, S. 13-25, ISBN: 3-89370-335-7 (Standort: FHB Rhein-Sieg(1044)-11ZYPA1002)

INHALT: Die bisherigen Diskussionen über Deregulierungsprozesse an Hochschulen deuten auf einen Paradigmenwechsel der Gleichstellungspolitik hin. Zukünftig soll sich Gleichstellung nicht nur auf frauenbezogene Förderung beziehen, sondern sie muss auch als Querschnittsaufgabe verstanden werden, die die gesamte Organisationsentwicklung an den Hochschulen erfasst. Gleichstellungsprogramme bilden zwar temporäre Lösungen von Konflikten, jedoch ist die Institutionalisierung eines erreichten Kompromisses besonders wichtig, da sie die Ausgangsbasis für weitere Verhandlungen bietet. Die bisherigen Auseinandersetzungen zur Hochschulreform zeigen, dass eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik neben neuer Steuerungsinstrumente sehr stark von der Diskussions- und Kooperationskultur in der jeweiligen Hochschule abhängig ist. Die Autorinnen geben vor diesem Hintergrund eine kurze Einleitung in die Beiträge des vorliegenden Tagungsbandes, in welchem die Mittelvergabe als neues Instrument für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen diskutiert wird. (ICI2)

[294-L] Löther, Andrea (Hrsg.):

Europäisierung der Gleichstellung: Bologna-Prozess, Hochschulstrukturen, Forschungspolitik ; Dokumentation der 15. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, 26.-28. September 2003, Eltville/ Rhein, Bonn 2004, 94 S. (Graue Literatur; zfh.uni-duisburg-essen.de/files/bologna_bukof_doku.pdf)

INHALT: keine Angaben

[295-L] Löther, Andrea (Hrsg.):

Wissenschaft - Organisation - Gleichstellung: Österreich - Schweiz - Deutschland: 3.-5. September 2002 in Tutzing, (Dokumentation der ... Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF), 14), Bonn 2003, 156 S. (Standort: Berlin-Brandenburgische Akad. d. Wiss., Akad.-Bibl.(B4)-2004B645; Graue Literatur)

INHALT: keine Angaben

[296-L] Löther, Andrea (Hrsg.):

Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen, (Frauen in Wissenschaft und Forschung, No. 3), Bielefeld: Kleine 2004, 263 S., ISBN: 3-89370-399-3

INHALT: "Gleichstellungsmaßnahmen sind seit 15 Jahren Bestandteil der Reformbestrebungen an Hochschulen. Vor allem die von Bund und Ländern gemeinsam getragenen Hochschulsonderprogramme und seit 2001 das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm stellen die finanziellen Ressourcen für qualifizierungsbezogene Maßnahmen, Projekte zur Erhöhung des Studentinnenanteils in na-

turwissenschaftlich-technischen Studiengängen und Maßnahmen zur Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung zur Verfügung. Der vorliegende Band gibt erstmals einen Überblick über Evaluationen dieser gleichstellungspolitischen Maßnahmen. Evaluationen sollen die Qualität der Gleichstellungspolitik sichern und zugleich notwendige Anpassungen und Veränderungen aufzeigen. Der Band ermöglicht die kritische Bilanz dieser Studien. Vorgestellt werden Evaluationsstudien zu Maßnahmen und Programmen einzelner Bundesländer und Hochschulen sowie zu den Modulen des Bundesprogramms Chancengleichheit der Schweiz. Diese Studien werden ergänzt durch einen Überblick über die Entwicklung gleichstellungspolitischer Programme in Deutschland und durch rechtsphilosophische Überlegungen zum Thema Frauenförderung und Gerechtigkeit. Ein Literaturüberblick rundet die Zusammenstellung von Evaluationsstudien ab." Autorenreferat. Inhaltsverzeichnis: Andrea Löther: Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen (9-21); Andrea Löther/Brigitte Mühlenbruch: Gleichstellungspolitik in den Hochschulsonderprogrammen und im Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (22-37); Ute Sacksofsky: Frauenförderung und Gerechtigkeit (38-52); Sigrid Metz-Göckel: Etablierung von Gender Studies-Studiengängen an bundesdeutschen Hochschulen (53-69); Götz Schindler, Gerdi Steward: Evaluation des Lehrauftragsprogramms zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an bayerischen Fachhochschulen (70-90); Barbara Krischer: Evaluierung und Controlling der Programme zur 'Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre' des Hochschulsonderprogramms III (HSP III) und des Hochschul und Wissenschaftsprogramms (HWP) - Qualifizierungsbezogene Maßnahmen in Bayern (HWP) (91-110); Margot Körber-Weik: Mathilde-Planck-Programm für Fachhochschulen in Baden-Württemberg (111-121); Inken Lind: Evaluation des Lise Meitner-Habilitationsprogramms (122-147); Christine Rothmayr: Das Bundesprogramm Chancengleichheit in der Schweiz: Evaluation der Module 'Anreizsystem' und 'Mentoring' (148-170); Astrid Franzke: Mentoring an Hochschulen - innovative Potenziale zur Steigerung des Frauenanteils in Naturwissenschaft und Technik? - Ergebnisse einer niedersächsischen Evaluationsstudie (171-185); Ingeborg Wender: 'step in - mentoring & mobilität' (186-217); Elisabeth Sander: Ada-Lovelace-Mentorinnen-Projekt (218-241); Christine Weiß: 'Femina Technica' als Teil des Bremer Verbundprojektes 'Frauen studieren Naturwissenschaft und Technik' (242-257).

[297-L] Lumer, Beatrix:

Chancengleichheit als Managementaufgabe an Hochschulen, in: Marita Kampshoff, Beatrix Lumer (Hrsg.): Chancengleichheit im Bildungswesen, Opladen: Leske u. Budrich, 2002, S. 321-330, ISBN: 3-8100-3566-1 (Standort: UuStB Köln(38)-29A3851)

INHALT: Der Beitrag setzt sich mit dem Zusammenhang von Gleichstellung und den aktuellen Hochschulentwicklungsprozessen auseinander. Am Beispiel von drei benachbarten Hochschulen aus dem Ruhrgebiet (Projekt QueR der Universität Dortmund, Gleichstellung und Personalentwicklung an der Ruhruniversität Bochum, Gleichstellungsauftrag und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Essen) wird aufgezeigt, welche unterschiedlichen Ansätze und Maßnahmen zur Einlösung von Chancengleichheit in Hochschulen entwickelt wurden. Die dargestellten Beispiele verdeutlichen, dass fachlich-wissenschaftliche Qualifikationen für Führungskräfte an Hochschulen allein nicht ausreichen. Überfachliche flankierende Maßnahmen und Vermittlung von Karrierestrategien für Frauen sollten daher zum Kern der neuen Hochschulentwicklungsprozesse gehören, um die Gleichstellung der Geschlechtern im Wissenschaftsbetrieb voranzutreiben. (ICH)

[298-L] Macha, Hildegard; Handschuh-Heiß, Stephanie:

Gender Mainstreaming als Instrument der Organisationsentwicklung an Hochschulen, in: Hildegard Macha, Claudia Fahrenwald (Hrsg.): Gender Mainstreaming und Weiterbildung - Organisationsentwicklung durch Potentialentwicklung, Opladen: B. Budrich, 2007, S. 60-84, ISBN: 978-3-86649-053-6 (Standort: UB Bonn(5)-2007/3213)

INHALT: Der Beitrag stellt Gender Mainstreaming als ein Instrument der Organisationsentwicklung vor, und die Hochschule stellt ein spezielles Einsatzfeld dieses politischen Instruments dar. Der Aufsatz legt zunächst das theoretische Fundament: Es werden das Prinzip des Gender Mainstreaming und seine Bedeutung für die Organisation skizziert und vor dem Hintergrund des theoretischen Gender-Diskurses verortet. Auf der Basis dieser theoretischen Grundlage wird im Anschluss das Konzept des

Gender Mainstreaming vorgestellt, wie es gegenwärtig in der Universität Augsburg umgesetzt wird. Gender Mainstreaming ist ein Konzept, das seit ungefähr zehn Jahren auf der Ebene der Europäischen Union und auf nationalstaatlicher Ebene verankert ist und in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einbezieht. Soll ein Prozess des Gender Mainstreaming gelingen, muss für die Autorin wenigstens ansatzweise der Anspruch einer alle Gruppen umfassenden Bewegung im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit eingelöst werden. (ICA2)

[299-L] Macha, Hildegard; Handschuh-Heiß, Stephanie:

Gender Mainstreaming und Wissensmanagement: Theorie, Konzepte, Umsetzung und Evaluation, in: Sylke Ernst, Jasmin Warwas, Edit Kirsch-Auwärter (Hrsg.): *Wissenstransform : Wissensmanagement in gleichstellungsorientierten Netzwerken*, Münster: Lit Verl., 2005, S. 23-39, ISBN: 3-8258-8553-4 (Standort: UB Bonn(5)-2006/3658)

INHALT: "Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation, in unserem Fall: der Universität. Ziel ist, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken. Gender Mainstreaming ist ein politisches Steuerungsinstrument der Organisationsentwicklung in Universitäten. Die Optimierung der institutionellen Strukturen und der personellen Ressourcen mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit wird durch Maßnahmen des Gender Mainstreaming vorangetrieben. In der Universität Augsburg wird ein Bündel von Maßnahmen, die untereinander abgestimmt sind, umgesetzt, erprobt und auf ihre Wirksamkeit hin evaluiert. Die Bandbreite reicht von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne der 'Familienfreundlichen Hochschule' bis hin zu ökonomischen Anreizsystemen. Das Augsburger Konzept wird in Kooperation zwischen Universitätsleitung und Frauenbeauftragten umgesetzt. Der Prozess und die Effekte des Gender-Mainstreaming-Projekts werden in einer 'Partizipativen Evaluation' durch geeignete Instrumente analysiert. Evaluation als wissenschaftliche Tätigkeit sammelt Daten, wertet sie aus und interpretiert sie anhand bestimmter Kriterien. Durch Evaluation wird Wissen generiert, strukturiert und kommuniziert: Evaluation ist Wissensmanagement. Im Kontext von Gender Mainstreaming bedeutet Evaluation nicht zuletzt, dass die Sammlung und Interpretation der auf unterschiedlichen Wegen gewonnenen Daten auch eine Optimierung der organisationspezifischen Regeln und Verfahrensweisen auf das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit hin möglich macht. Eine neue Wissenskultur wird geschaffen, in der die Perspektive der Frauen in der Wissenschaft in jeder Hinsicht Geltung erlangt." (Autorenreferat)

[300-L] Matthies, Hildegard; Kuhlmann, Ellen; Oppen, Maria; Simon, Dagmar (Hrsg.):

Gleichstellung in der Forschung: Organisationspraktiken und politische Strategien, Berlin: Ed. Sigma 2003, 272 S., ISBN: 3-89404-232-X

INHALT: "Wissenschaftsorganisationen im Wandel - neue Perspektiven für die Gleichstellungspolitik?" - die Frage spannt den Rahmen für dieses Buch und lässt bereits ahnen, dass wir Chancen in den Reformprozessen vermuten, aber auch Zweifel hegen. Ein Fragezeichen steht bekanntermaßen für Ungewissheiten. Welche Dynamiken rufen die Veränderungen hervor? Welche Strategien und Konzepte sind geeignet, um die Geschlechterasymmetrie zu verringern? Wie lassen sich die relevanten Einflussfaktoren empirisch bestimmen, und welche theoretischen Ansätze sind hierfür weiterführend? Diese Fragen werden gegenwärtig in ganz unterschiedlichen Bereichen und von unterschiedlichen Akteuren diskutiert. Mit den hier vorgestellten Beiträgen möchten wir den wissenschaftlichen und den politischen Diskurs zusammenbringen und so die Erklärungspotenziale und die Erkenntnisperspektiven erweitern. Das Buch richtet sich an Wissenschaftler/innen, an Gleichstellungsbeauftragte und an institutionelle Entscheidungsträgerinnen. Unser Ziel ist es, Menschen, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven und in unterschiedlichen Positionen mit Fragen der Gleichstellung befassen, Entscheidungshilfen und Ideen vorzustellen für eine effektive Ausgestaltung und Umsetzung gleichstellungspolitischer Konzepte." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Wissenschaft, Organisation und Gleichstellung im Kontext aktueller Entwicklungen: Dagmar Simon: Strukturwandel des Wissenschaftssystems - Gleichstellungspolitische Herausforderungen für die außeruniversitäre For-

schung (17-32); Ursula Pasero: Gender Trouble im Wissenschaftssystem: Europäische Beispiele - Probleme der Beobachtung (33-47). Ergebnisse organisationssoziologischer Geschlechterforschung: Maria Oppen: Vertrauenskulturen in der Forschung und ihre Folgen für Chancen(un)gleichheit (51-70); Hildegard Matthies: Zwischen kollektiven Standards und Selbstmanagement: Chancenverteilung durch Personalmanagement (71-87); Ellen Kuhlmann: Fragile Balancen - professionelle Identitäten, Geschlechterbilder und Gleichstellungspolitik (89-103); Nina v. Stebut/ Christine Wimbauer: Geschlossene Gesellschaft? - Zur Integration von Frauen in der Max-Planck- und der Fraunhofer-Gesellschaft (105-123); Ulrike Papouschek: Von Gleichstellung noch weit entfernt - Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung in Österreich (125-138); Ralf Puchert/ Stephan Höyng: Männer als Akteure im Gleichstellungsprozess? (139-152). Zwischen Intervention und Anpassung: Neue gleichstellungspolitische Strategien: Karin Zimmermann: Praxis der Gleichstellung - widersprüchliche Modernisierung: Das Beispiel der Hochschulen (155-171); Inken Lind: Gender Mainstreaming - neue Optionen für Wissenschaftlerinnen? (173-187); Irmgard Schultz: Gender Impact Assessment - Geschlechterfragen als integraler Bestandteil der Forschung (189-203); Sabine Hark: Das Maskenspiel der Fächer - Transdisziplinarität als geschlechterpolitische Intervention? (205-218); Berichte aus der Praxis: Maren Zempel-Gino: Erfahrungen aus dem Niedersächsischen Forschungsverbund für Frauen-/ Geschlechterforschung in Naturwissenschaften, Technik und Medizin (221-230); Jutta Dalhoff: Beispiele "guter Praxis" zur Gleichstellungspolitik in außeruniversitären Forschungseinrichtungen (231-244); Barbara Bertram: Frauennetzwerke: Erfahrungen des Frauenarbeitskreises der HGF (245-252) Spielregeln akzeptieren oder verändern? Was kann Gleichstellungspolitik unter den veränderten Bedingungen leisten?: Birgit Riegraf: Gleichstellungspolitik zwischen Wirtschaftlichkeitsanforderungen und hierarchischer Steuerung (255-267).

[301-L] Maurer, Elisabeth:

Entwicklung von Genderkompetenz in der Wissenschaftspolitik?, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 20/2002, H. 3, S. 90-100 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Die Autorin, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Zürich, berichtet über Ansatzpunkte und Möglichkeiten, den Verlauf der Gleichstellung mit professioneller Kompetenz zu beschleunigen und "als Reformpotenzial in den aktuellen wissenschaftspolitischen Entscheidungsprozess einfließen" zu lassen. In einem ersten Schritt wird beschrieben, wie sich ein so genanntes Policy Window (Gelegenheitsfenster) in Form einer öffentlich ausgeschriebenen Maßnahme zur Einführung von Graduiertenkollegien zwecks Verbesserung der Ausbildung von (Post-)Doktoranden für eine gleichstellungspolitische Intervention nutzen lässt. Anschließend wird die Verknüpfung des Kernprojektes dieser Intervention, ein Graduiertenkolleg zur Genderthematik, mit einer Begleitstudie im Kontext des Projektes SOWI-Disslabor (sozialwissenschaftliches Dissertationslabor mit Gleichstellungsanspruch) dargestellt. Dabei soll das Graduiertenkolleg Gender und sein zentrales Ziel der Geschlechtergerechtigkeit einer regelmäßigen formativen Evaluation unterzogen werden, was jedoch an mangelnder Zeit und Bereitschaft seitens der WissenschaftlerInnen scheitert. Stattdessen wird eine "institutionalisierte Reflexion" im Umfang einer kritischen Analyse beschlossen. In einem Resümee verweist die Autorin auf die positiven Auswirkungen des Projektes SOWI-Disslabor: einerseits sind vier weitere Graduiertenkollegien zu Gender Studies gegründet worden und des weiteren ist eine stärkere institutionelle Verankerung der Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich festzustellen. (ICG)

[302-L] Metz-Göckel, Sigrid; Kamphans, Marion; Tigges, Anja; Drag, Anna:

Auf die Probe gestellt: Gender Mainstreaming bei der Einführung digitaler Medien in der Hochschullehre, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 20/2002, H. 4, S. 28-40 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Mit dem Konzept des "Gender Mainstreaming" hat sich zwar ein Paradigmenwandel in der Geschlechterpolitik durchgesetzt, der zur Regierungsdoktrin und Auflage jeder Ressortforschung wurde. Dennoch stellt sich die Frage, ob dies ein Schritt in Richtung tatsächlicher Gleichstellung der Geschlechter sein kann oder in eine Sackgasse mündet. Denn es werden oftmals Akteure und Akteurinnen einer Geschlechterpolitik adressiert, denen weder die Geschlechterdimension ihres eigenen

Verhaltens bewusst, noch die wissenschaftliche Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung vertraut ist. Die Autorinnen nehmen zunächst einige begriffliche Klärungen zum Leitbild "Gender Mainstreaming" vor und diskutieren Forschungsbefunde zum Geschlechterbias in den digitalen Medien. Sie stellen ferner einige Ergebnisse ihrer Begleitforschung zum Bundesprogramm "Neue Medien in der Bildung - Förderbereich Hochschule" vor, indem sie die Zielsetzungen und die Vorgehensweise des Begleitprojekts sowie die Kenntnis, Organisation und Kommunikation von "Gender Mainstreaming" in den Projekten skizzieren. (ICI2)

[303-L] Metz-Göckel, Sigrid; Kamphans, Marion:

Gespräche mit der Hochschulleitung zum Gender Mainstreaming, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 20/2002, H. 3, S. 67-88 (Standort: USB Köln(38)-FHM XG6137; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der Aufsatz umfasst die Ergebnisse einer Befragung zum Umgang mit und zur Akzeptanz von Gender Mainstreaming und zu dessen Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in vier Hochschulleitungen von Nordrhein-Westfalen. Die Durchführung des Forschungsprojektes gliedert sich in zwei Schritte: Zunächst erfolgt eine "Auswertung des Informationsniveaus und Verständnisses des Gender Mainstreaming bezogen auf die jeweilige Hochschule". Hier offenbart sich ein breiter Interpretationsspielraum des Konzeptes und ein verbesserungsbedürftiger Informationsstand. Allerdings zeichnet sich ein allgemeiner Konsens ab, "dass die Gleichstellung der Geschlechter ein Element der potenzialorientierten Hochschulpolitik sein sollte oder sein kann". Im zweiten Schritt gehen die Autorinnen auf die kulturelle Dimension des Gender Mainstreaming ein, die in ihrer öffentlichen Sprechweise und ihrem Subtext beschrieben wird. Dabei wird deutlich, "dass sich das Reden über Frauenförderung versachlicht hat", indem offener über Gleichstellung geredet wird und ein souveränerer Umgang mit der Thematik und ihren Ambivalenzen auszumachen ist. (ICG)

[304-L] Michel, Sigrid; Löffler, Sylvia (Hrsg.):

Mehr als ein Gendermodul: qualitative Aspekte des Qualitätsmerkmals Gender im Bologna-Prozess, (Wissenschaftliche Reihe, Bd. 158), Bielefeld: Kleine 2006, 178 S., ISBN: 978-3-89370-411-8

INHALT: "Den Genderaspekt in den Bologna-Prozess zu integrieren, war zwar ein großer Fortschritt, das Anliegen allerdings so allgemein formuliert, dass es der weiteren Präzisierung bedarf. Dass es nicht ausreicht, Studiengänge um ein Gendermodul zu ergänzen und die Aufhebung von Geschlechterungleichheiten in den Studiengängen nur durch tief greifende und weitreichende Reformen an Hochschulen erreicht werden kann, wurde auf der Fachtagung 'Mehr als ein Gendermodul', im Dezember 2004, an der Fachhochschule Dortmund, deutlich. Die dort erarbeiteten Handlungsanleitungen zu den qualitativen Aspekten des Qualitätsmerkmals Gender im Bologna-Prozess werden nun durch theoretische Annäherungen von Wissenschaftlerinnen an das Thema vertieft und durch Artikel ergänzt, in denen Gleichstellungsbeauftragte und Genderexpertinnen an Hochschulen ihre aus der Praxis heraus entwickelten Konzepte vorstellen sowie Anregungen für die Umsetzung des Genderaspektes in die Studienreform vor Ort bieten. Mit einbezogen werden Aspekte, die bisher im Rahmen des Bologna-Prozesses keine Beachtung gefunden haben, wie die physische und psychische Gesundheit von Studierenden unter Berücksichtigung des Genderaspektes, die Umsetzung der Erkenntnisse der Internationalen Frauenuniversität im Bologna-Prozess sowie die Professionalisierung der Lobbyarbeit durch neue Formen des Lobbying und Gender in Governance-Strukturen." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Sigrid Michel: Gender als Qualitätsmerkmal im Bologna-Prozess (18-29); Sigrid Metz-Göckel: Die Planung frauengerechter Studiengänge: Transfer-Überlegungen aus der Evaluation der Internationalen Frauenuniversität "Technik und Kultur" (30-44); Barbara Stambolis, Sabine Hering: Universitäten "engendered": Initiativen, Studienangebote, Reflexionen (45-51); Ayla Neusel: Impulse für die Wissenschaftsentwicklung: Zum Verhältnis von Fächerkulturen und Gender (52-62); Barbara Schwarze: Mehr Chancen für Frauen in technischen Studiengängen durch das Reform-Engagement von Wirtschaft und Verbänden? (63-78); Margret Bülow-Schramm: Projektstudium als Lösung für die Verankerung des Genderaspekts in zweistufigen Studiengängen? (79-87); Marion Kamphans, Nicole Auferkorte-Michaelis: Spielart(en) der Umsetzung von Gender Mainstreaming in universitären Strukturen - Das "Dortmunder Modell" (88-102); Regina Milatovic, Anna Müller, Christi-

ne Weiß: Gender als Qualitätsmerkmal im Rahmen der Modularisierung (103-117); Sylvia Neuhäuser-Metternich: Mentoring für Frauen als Instrument des Change Management an Hochschulen (118-131); Anke Burkhardt: Gender Mainstreaming im Hochschulwesen Sachsen-Anhalts zwischen Wunsch und Wirklichkeit (132-141); Sylvia Löffler: Qualität und Gender im Bologna-Prozess: Die Governance-Perspektive (142-158); Sigrid Michel, Sylvia Löffler: Ausblick (159-164).

[305-L] Müller, Ursula:

Between change and resistance: gender structures and gender cultures in German institutions of higher education, in: IFF Info : Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung, Jg. 23/2006, Nr. 31, S. 7-10
(www.uni-bielefeld.de/IFF/aktuelles/IFFInfoSS06.pdf)

INHALT: Die Autorin setzt sich mit den jüngsten Entwicklungen in der deutschen Hochschulbildung nach dem sogenannten "Bologna-Protokoll" von 1999 kritisch auseinander und beleuchtet dabei asymmetrische Geschlechterstrukturen als bedeutende Faktoren eines Wandels oder Rückschritts. Sie kommentiert die Implementation von neuen Organisationsstrukturen an den Universitäten aus einer feministischen Perspektive und geht exemplarisch auf einige Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen ein. Sie problematisiert ferner eine "strategische De-Thematisierung" bei den Geschlechterdiskursen in der Bundesrepublik und stellt das Konzept des "Gender Mainstreaming" neueren Ansätzen aus der Theorie des Neo-Institutionalismus gegenüber. (ICI)

[306-L] Pasternack, Peer:

Kennziffern und Indikatoren: politische und soziale Sprengkraft, in: Karin Zimmermann, Marion Kamphans, Sigrid Metz-Göckel (Hrsg.): Perspektiven der Hochschulforschung, Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., 2008, S. 353-362, ISBN: 978-3-531-14955-4

INHALT: Der Autor diskutiert die politische und soziale Sprengkraft von Kennziffern und Indikatoren im Hochschulbereich im Hinblick auf die Qualitätsbewertung. Es wird darauf hingewiesen, dass zunehmende Qualitätskontrollen und neue Verfahren des Qualitätsmanagements ein problematisches Eigenleben mit kontraproduktiven Effekten entwickeln können. Zusammenhänge zwischen Qualitätsmanagement und der geschlechtsspezifischen Hierarchiepyramide in den Hochschulen werden angesprochen. (GB)

[307-L] Peters, Sibylle; Genge, Franziska; Willenius, Yvonne (Hrsg.):

Flankierende Personalentwicklung durch Mentoring II: neue Rekrutierungswege, (Weiterbildung - Personalentwicklung - Organisationales Lernen, Bd. 3), München: Hampp 2006, 233 S., ISBN: 3-86618-092-6

INHALT: Mentoring erweist sich zunehmend als ein kostengünstiges und nachhaltiges Rekrutierungsinstrument und kann flankierend Personalentwicklung ergänzen. Als ein solches eignet sich Mentoring insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen. Mentoring ist besonders geeignet, in Zeiten des strategischen und demographischen Wandels bisher nicht genutzte Wissenspotenziale der jungen Generation von Hochschulabsolventen unkonventionell und schnell zu erschließen. Der Band versammelt verschiedene Beiträge zur Personalgewinnung von jungen Graduierten und zeigt unterschiedliche Beispiele für Mentoring und einer prospektiv orientierten Personalentwicklung auf. Im einzelnen werden folgende Themen behandelt: 'Generation Praktikum' und ihr Eintritt in den hoch qualifizierten Arbeitsmarkt, Mentoring und die Entwicklung von innovativen Projektarbeiten innerhalb von Mentoring-Programmen, Mentoring und die Ausbildung zum Projektmanager, Personalentwicklung und die Förderung wissensbasierter Tätigkeiten, Ausdifferenzierung von verschiedenen Mentoringtypen, Mentoring und Aspekte der Einbindung von organisationalem Lernen sowie Entwicklungsoptionen von Peer-Mentoring. (IAB) Inhaltsverzeichnis: Sibylle Peters: Mentoringssysteme auf dem Wege in die Wissensgesellschaft - Chancen von Rekrutierungsstrategien. Prekäre Übergänge von Hochschulabsolventen in hoch qualifizierte Arbeitsmarktsegmente - Jutta Allmendinger, Franziska Schreyer: Trotz allem gut. Zum Arbeitsmarkt von AkademikerInnen heute und morgen; Silvia Hel-

big: Hochqualifiziert und trotzdem kein Job? Das Phänomen der 'Generation Praktikum'; Christiane Dienel, Loreen Lesske: Was hält Absolventinnen in der Region? Strategien für ein besseres Management biografischer Schnittstellen. Flankierende Personalentwicklung und Ausdifferenzierung von Rekrutierungsstrategien in Mentoringstrukturen - Sibylle Peters: Entwicklung der Chancen und Potenziale von Hochschulabsolventen durch Mentoring in kleineren Unternehmen; Helga Lukoschat, Uta Kletzing: 'Mentoring Revisted' - Ziele, Effekte und künftige Herausforderungen; Sibylle Peters, Franziska Genge, Yvonne Willenius: Projektarbeit als Einstieg in den hoch qualifizierten Arbeitsmarkt und Rekrutierungschance für KMU; Jörg Krämer: Mentoring als neuer Rekrutierungsweg bei einem Automobilzulieferer; Michael Gessler: Vertrauen und generatives Mentoring in einer Community of Practise; Desiree H. Ladwig, Michel E. Domsch: Doppelkarrierepaare (Dual Career Couples) - eine Herausforderung für die Wirtschaft. Mentoring als vorgelagertes und begleitendes Unterstützungstool in offenen Bildungsmärkten - Matthias Rudlof: Systemisches Wissenschafts- und Forschungscoaching als neue Beratungsform an Hochschulen; Angela Roethe: 'wenn man weiß, worüber man spricht, kann man besser darüber reden' - zur Förderung von Kommunikations- und Konfliktkompetenz in Mentoring-Programmen. Zukunftsszenarien für Mentoring in der Wissensgesellschaft - Christine Kurmeyer: Forum Mentoring - erste Schritte zur Einführung eines neuen Instruments der Personalentwicklung im Hochschulbereich; Felix Ekardt: Freiheit in Zeiten der Generation Praktikum - Gedanken zur Förderung von Peer-Mentoring im Hochschulstudium.

[308-CSA] Rees, T.:

Mainstreaming gender equality in science in the European Union: the 'ETAN Report', in: Gender and Education 2001, 13, 3, Sep, 243-60., 2001, ISSN: 0954-0253

INHALT: Examines the position of women in science in academe in the European Union, drawing on data collected for the 'ETAN' (European Technology Assessment network) report, 'Science policies in the European Union: promoting excellence through mainstreaming gender equality', published recently by the European Commission. The data demonstrate how irrespective of discipline, proportion of female undergraduates in the discipline, and country, women leave scientific careers in disproportionate numbers at every stage, but particularly after the post-doctoral level. Outlines 3 approaches to developing gender equality: equal treatment, positive action and gender mainstreaming, and shows how the position of women in science might be improved by the application of these approaches by universities and research institutes. Asks whether more women at the top in science would make a difference to how science is done, what science is done, and what is regarded as excellent in science.

[309-L] Riegraf, Birgit:

Gleichstellungspolitik zwischen Wirtschaftlichkeitsanforderungen und hierarchischer Steuerung, in: Hildegard Matthies, Ellen Kuhlmann, Maria Oppen, Dagmar Simon (Hrsg.): Gleichstellung in der Forschung : Organisationspraktiken und politische Strategien, Berlin: Ed. Sigma, 2003, S. 255-267, ISBN: 3-89404-232-X

INHALT: Der Wandel wissenschafts- und bildungspolitischer Anforderungen an das Wissenschaftssystem wirft nach Einschätzung der Autorin folgende Fragen auf, die sie in ihrem abschließenden Beitrag zum Sammelband "Gleichstellung in der Forschung" diskutiert: Wie wirkt sich die Neuorganisation des Verhältnisses von staatlicher Regulierung und Autonomie der Wissenschaftsorganisationen auf die Gleichstellungspolitik aus? Wie lassen sich die Implementation neuer Steuerungs- und Managementmechanismen, die Forderung nach einem effizienten, flexiblen und effektiven Einsatz öffentlicher Mittel und die herkömmlichen Vorstellungen von Qualität und Leistung mit der Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit verbinden? Wie können Geschlechterfragen in den neuen Steuerungs- und Managementmodellen verankert werden? Die Autorin resümiert, dass der Veränderungsdruck auf die Forschungsorganisationen zwar ein "Gelegenheitsfenster" für gleichstellungspolitische Maßnahmen öffnen kann, dass jedoch die neuen Anforderungen in einigen Feldern durchaus in ein Spannungsverhältnis zu gleichstellungspolitischen Zielen geraten können. Die Verschiebung des Kräfteverhältnisses zu Gunsten der Gleichstellungspolitik kann nur dann gelingen, wenn eindeutige Vorgaben von Seiten der Wissenschaftspolitik und der Leitungen der einzelnen Wissenschaftseinrichtungen gemacht werden. (ICI2)

[310-L] Roloff, Christine; Selent, Petra (Hrsg.):

Hochschulreform und Gender Mainstreaming: Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe,
(Wissenschaftliche Reihe, Bd. 149), Bielefeld: Kleine 2003, 320 S., ISBN: 3-89370-381-0

INHALT: Ziel des von der VolkswagenStiftung finanzierten und an der Universität Dortmund durchgeführten Projektes QueR war es, die Hochschulreform mit einer Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sowie einer stärkeren Einbeziehung der Geschlechterperspektive in Lehre und Forschung zu verbinden. Der Band dokumentiert die Abschlusstagung des Projektes, die im Januar 2003 in Dortmund stattfand. Die Beiträge vermitteln einen Überblick über die Konzeption des Dortmunder Gesamtprojektes und bieten Erfahrungsberichte aus den einzelnen Fachbereichen. Zudem enthält das Buch Berichte über Gleichstellungsbemühungen an anderen deutschen und europäischen Universitäten. Die Darstellung ist thematisch in fünf Bereiche unterteilt, die auch die zentralen Ansatzpunkte des Dortmunder Projektes darstellten, nämlich Hochschulmanagement, Gender Mainstreaming, neue Steuerungsinstrumente, Gleichstellungsstrategien in den Fachbereichen und Personalentwicklung. Vorangestellt wurden verschiedene Beiträge, in denen das Thema aus übergreifender Perspektive diskutiert wird. Aus dem Inhaltsverzeichnis: I. Entwicklungen und Perspektiven international: Christine Roloff, Petra Selent, Carsten Pfaff: Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie - Viereinhalb Jahre Projekt 'QueR' an der Universität Dortmund (35-55) Ayla Neusel: Zukunftsentwürfe für die Universität (56-73); Teresa Rees: Gender Mainstreaming: Women in Science (74-83); Maya Widmer: Das Bundesprogramm Chancengleichheit und seine Wirkung auf die schweizerische Hochschullandschaft (84-97); Gabriele Moser: Frauenförderung und Personalentwicklung an der Universität Wien (98-111); II. Hochschulmanagement kreativ und geschlechtergerecht gestalten: Andrea Kaus, Anja Tillmann: Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe - Innovationsimpulse am Beispiel der Ruhr-Universität Bochum (RUB) (118-129); Anneliese Niehoff: 'Die Geschlechterbrille aufsetzen ...'. Gender Mainstreaming an der Universität Bremen (130-143); Sigrid Michel: Hochschulmanagement kreativ und geschlechtergerecht mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten gestalten - Fallbeispiel Fachhochschule Dortmund (144-161); III. Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming: Helen Füger: Knacknüsse der Gleichstellungsarbeit an Westschweizer Universitäten. Erfahrungen der Universität Freiburg (175-181); Barbara Lischetti: Die Frauenbeauftragte - ein Auslaufmodell? Erfahrungen mit Gender Mainstreaming an der Universität Bern (182-190); IV. Entwicklung und Einflüsse der neuen Steuerung: Anke Burkhardt: Sachsen-Anhalt: Hochschulsteuerung und Gender Mainstreaming - Chancengleichheit als Leistungsindikator (195-212); Mechthild Koreuber, Andrea Güttner: Zielvereinbarungen und formelgebundene Mittelvergabe: Kommunikation versus Operationalisierung (213-223); V. Fachbereiche auf dem Weg: Rafaela Borgwardt, Erik Eichholz: Keine Via regia zur Gleichstellung: Ein Vergleich von klassischer Frauenförderung und ökonomischem Motivationsmodell an einem Fachbereich 1985 bis 2000 (231-241); Kerstin Wasgien, Bettina Wirtz: Zwei Fakultäten auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit. Erfahrungen aus den Reformprojekten in Maschinenbau und Raumplanung (242-253); Monika Kil: Fachbereichsentwicklung: Akteure/-innen und Evaluation (254-265); VI. Perspektive Personalentwicklung in der Wissenschaft: Elisabeth Maurer: Geschlechtergerechte Personalförderung an der Universität Zürich? Qualifikationsstellen und Pflichtenhefte für den Mittelbau (274-282); Barbara Hey, Roswith Roth, Ilse Wieser: Frauen an der Universität Graz: Kompetenzen und Vernetzungsstrategien zur Etablierung einer symmetrischen Geschlechterkultur (283-294); Sabine Mertel, Maria-Elenora Karsten: 'Eine wissenschaftliche Karriere gestalten' - Einblicke und Ausblicke in geschlechtergerechte Personalentwicklung im Spektrum biographischer Kompetenz und Institutionenkultur (295-311). (ZPol, VS)

[311-L] Roloff, Christine (Hrsg.):

Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule,
(Wissenschaftliche Reihe, Bd. 142), Bielefeld: Kleine 2002, 211 S., ISBN: 3-89370-363-2 (Standort: UB Trier(385)-50-TR-t62268)

INHALT: "Mit dem Projekt 'Qualität und Innovation - Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie (QueR)' integriert die Universität Dortmund den Gleichstellungsaspekt in ihre Reformstrategien und nimmt strukturelle Veränderungen zugunsten verbesserter Chancengleichheit vor. Zum ersten Mal sind an einer Universität Aktivitäten der Gleichstellungspolitik auf die Gesamtentwicklung bezogen und gehen als zentrale Aufgabe direkt vom Rektorat aus. Dies markiert einen Paradigmenwechsel:

Gleichstellung nicht als Frauenförderung, sondern als Strukturpolitik und Querschnittsaufgabe der Personalentwicklung. Dieses Vorgehen wird mit dem vorliegenden Buch übergreifend in den Zusammenhang des Qualitätsmanagements im Rahmen der Hochschulreform und in die Entwicklung der Gleichstellungspolitik in Richtung 'gender mainstreaming' gestellt. Zum einen müssen die Hochschulen im Wettbewerb vermehrt Personalentwicklung betreiben, um die Kreativsten und Innovativsten in ihrem Nachwuchs zu entdecken und zu fördern. Zum anderen muss dies unter der Genderperspektive geschehen, damit Motivationen und Potenziale von Frauen sich genauso entfalten und einbringen können wie diejenigen von Männern. Die Beiträge im ersten Teil diskutieren grundlegende Aspekte von Gleichstellungspolitik als Personalentwicklung. Das Buch präsentiert im zweiten Teil Diskussionsstand und Arbeit des Projekts QueR an der Universität Dortmund und gibt einen konkreten Einblick in Zielsetzungen, Methoden, Erfahrungen und Erfolge. Mehrere Fachbereiche haben innovative Entwicklungen zur Studienreform, wissenschaftlichen Nachwuchsförderung, verbesserten Studieninformation und Karriereberatung in Gang gesetzt, die hier als 'work in progress' beschrieben sind." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Christine Roloff: Der Zusammenhang von Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement (11-33); Kapitel Gleichstellungspolitik als Personalentwicklung: Ada Pellert: Lehrqualität und Frauenförderung - neue Herausforderungen für die universitäre Personalentwicklung (37-48); Marie-Anne Kaufhold: Frauenförderung und Mittelverteilung - ein Beispiel im Strategiebündel Gender Mainstreaming an Hochschulen (49-54); Sigrid Metz-Göckel: Gender Mainstreaming als forschungs(politische) Strategie des Promotionskollegs 'Wissensmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschulischer Lehr- und Lernprozesse' (55-74); Andrea Koch-Thiele: Mentoring-Programme - aktuelle Bausteine der Personalentwicklung (76-88); Sabine Basler: Chancengleichheit als Chefsache oder: Preise, Diversity und Frauen-Netzwerk (89-95); Kapitel Work in progress an der Universität Dortmund: Petra Selent: Von der Analyse zur Aktivität - Geschlechtergerechte Entwicklungsprozesse in Fachbereichen (99-113); Ruth Becker, Steffani Engler, Shih-cheng Lien, Sabine Schäfer: Warten auf Godot - eine Analyse des Promotionsgeschehens an der Fakultät Raumplanung der Universität Dortmund (116-143); Carsten Pfaff: Motivierung fürs Studium beginnt in der Schule (144-158); Bettina Wirtz: Kommunikation und Nachwuchsentwicklung in der Fakultät Maschinenbau (159-169); Irena B. Rother, Dinah Schumacher: Mentoring am Fachbereich Chemie (170-182); Kerstin Wasgien: Karriereplanung für Wissenschaft und Beruf in der Raumplanung (183-193); Stefanie Schönleben, Carsten Pfaff, Andrea Koch-Thiele: Neue Optionen für frauendominierte Studienabschlüsse: proDOCLA (194-206).

[312-L] Roloff, Christine (Hrsg.):

Reformpotential an Hochschulen: Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen, Berlin:

Ed. Sigma 1998, 287 S., ISBN: 3-89404-456-X (Standort: UuLB Münster(6)-3F26546)

INHALT: "Die Beiträge dieses Bandes nähern sich dem Thema Hochschulreform mit einem dezidierten Blick auf das Geschlechterverhältnis, aber von verschiedenen Seiten, und setzen Schwerpunkte auf unterschiedliche Teilbereiche und Aspekte der Hochschulen, ihrer Aufgaben und ihrer Entwicklung. Sie sind weniger geprägt von einem 'weiblichen' Blickwinkel - wenn von einem solchen über die Perspektive und Erfahrungen der je einzelnen Autorin hinaus überhaupt die Rede sein kann! - als von ihren Fachgebieten und Praxisfeldern. Dieses Spektrum umfaßt Sozialwissenschaft/Soziologie, Hochschulforschung, Politikwissenschaft, Betriebswirtschaftslehre, Bildungsökonomie, Organisationspsychologie, die Hochschuldidaktik, den Studienbetrieb, das Hochschulmanagement, die Hochschulverwaltung und die Personal- und Gleichstellungspolitik. Dieser Band ist damit nicht eine umfassende Abhandlung über die Reformprozesse im Hochschulwesen, wohl aber ein differenzierter Beitrag, der aufzeigt, wie und mit welcher unterschiedlichen Schattierungen Frauen am Diskurs und an den Aktivitäten der Hochschulentwicklung beteiligt sind und sich einmischen können. Aus dem Blickwinkel derjenigen, deren Beteiligung an der Definition der als relevant geltenden Themen der Wissenschaft und der Forschung sowie an der Gestaltung der darauf bezogenen Organisationsstrukturen bis in die neueste Zeit in Frage gestellt ist, sind darüber hinaus Sichtweisen möglich, die für die immer schon Dazugehörenden verdeckt sind. Insofern es der Reform um eine Verbesserung der Qualität geht, müßten Frauen als Kritikerinnen und Akteurinnen besondere Beachtung finden. Ihre Bemühungen um wissenschaftliche Akzeptanz bestand seit dem Kampf um die Zulassung zu den Universitäten und besteht weiterhin gerade in der Erfüllung der meritokratischen Qualitäts- und Qualifikationskriterien, nach denen Chancen in Forschung und Lehre verteilt zu werden beanspruchen. Die Autorin-

nen erheben deshalb den Anspruch, Modernisierungsdefizite und Fehlentwicklungen zu reflektieren und auf facettenreiche Lösungsmöglichkeiten hinzuweisen, die für die Zukunftsfähigkeit unserer Hochschulen von großer Bedeutung sind." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Hochschulen in Veränderung. Christine Roloff: Wo stehen die Frauen in der gegenwärtigen Umbruchphase? (11-36); Ute Giebhardt: Macht Hochschulpolitik einen Unterschied? (39-61); Ayla Neusel: Funktionsweise der Hochschule als besondere Organisation (63-76); Sigrid Metz-Göckel: Lehrkulturen und Lehrökonomie. Zur Mikropolitik der Lehre als Modernisierungsstrategie der Hochschulen (77-107); Gertrude Kreuzmann: Betriebswirtschaftliche Rationalität an Hochschulen (109-124); Monika Kil, Regina Uhtes: Organisationsdiagnose für eine geschlechtergerechte Hochschulstrukturreform (127-151); Margot Körber-Weik: Indikatorsteuerungen. Durch neue Finanzierungsformen zu besseren Hochschulen und wirksamerer Frauenförderung (153-178); Christa Cremer-Renz: Neue Aufgaben des Hochschulmanagements (179-192); Sigrun Nickel: Profilbildung oder Profilneurose? Ein Erfahrungsbericht über die Leitbild- und Organisationsentwicklung an Hochschulen (193-213); Sigrid Michel: Personalentwicklung in der Hochschulverwaltung (215-238); Christine Roloff: Reform von innen? Erprobung eigenverantwortlicher Gleichstellungspolitik (239-257); Karin Fischer-Bluhm: Ansätze zur Hochschulmodernisierung als Herausforderungen für die Frauenbeauftragten (259-283).

[313-L] Roloff, Christine:

Der Zusammenhang von Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement, in: Christine Roloff (Hrsg.): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule, Bielefeld: Kleine, 2002, S. 11-33, ISBN: 3-89370-363-2 (Standort: UB Trier(385)-50-TR-t62268)

INHALT: Die Verfasserin fragt zunächst, welche Aufgaben Personalentwicklung gerade an Hochschulen übernehmen könnte. Ihr geht es dabei darum, entwicklungsfähige Potenziale und Motivationen bei Beschäftigten wie Studierenden zu wecken und im Einklang mit den institutionellen Zielen der Hochschule umzusetzen. Geschlechtergerechtigkeit als universitäres Reformziel fächert sie in das folgende Spektrum auf: quantitative Beteiligung, qualitative Aktivität, kulturelle und symbolische Gleichheit und Anerkennung von Vielfalt. Am Beispiel der "QueR-Strukturen" an der Universität Dortmund wird dann gezeigt, wie im Kontext des Qualitätsmanagements ein Einstieg in eine geschlechtergerechte Personalentwicklung aussehen kann. (ICE)

[314-L] Roloff, Christine:

Hochschulreform: Idee und Wirklichkeit in ihren Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik, in: Claudia Batisweiler, Elisabeth Lembeck, Mechtild Jansen (Hrsg.): Geschlechterpolitik an Hochschulen : Perspektivenwechsel ; zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming, Opladen: Leske u. Budrich, 2001, S. 87-98, ISBN: 3-8100-3044-9 (Standort: UuStB Köln(38)-27A5445)

INHALT: Der Beitrag beschäftigt sich mit Anspruch und Wirklichkeit der aktuellen Hochschulreform und den Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik. Zunächst bezieht er sich auf Schwachstellen im Hochschulsystem, die eine Modernisierung erforderlich machen und benennt u.a. die mangelnde Internationalisierung, die Bürokratisierung, die Personalstruktur und die Organisation der Hochschulen. Die gegenwärtig diskutierten Modernisierungsinstrumente werden einer differenzierten Kritik unterzogen. Es wird betont, dass es keine transparenten Diskussionen darüber gibt, was der gesellschaftliche Auftrag der Hochschulen heute ist. Die derzeit im Vordergrund stehende Diskussion über eine betriebswirtschaftliche Modernisierung ist verkürzt, die schlichte Übertragung von Unternehmensstrukturen auf die Hochschulen unangemessen und die Reformen auf Hochschulebene werden zur Zeit aber gerade nicht öffentlich vorbereitet. Es entstehen durch so genannte "Expertengruppen" neue informelle Entscheidungsstrukturen. Unter diesen Rahmenbedingungen untersucht die Autorin die Interventionschancen von Frauen im aktuellen Hochschulreformprozess und geht insbesondere auf das Dilemma ein, dass Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Reformprozess auf die formale Kontrolle zurückgeworfen werden, obwohl die informelle Gestaltungsmacht eine größere Bedeutung erhält. (ICH)

[315-L] Rothe, Andrea:

Gender Budgeting an Universitäten, in: Feministische Studien : Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, Jg. 25/2007, H. 2, S. 289-298 (Standort: USB Köln(38)-M XG05803; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Thema des Beitrags ist das Gender Budgeting als ein wichtiges Gleichstellungsinstrument bei der Mittelverteilung verschiedenster Finanzhaushalte. Deutschland ist bei der Umsetzung sicherlich kein Vorreiter. Die Autorin präsentiert ein europäisches Forschungsprojekt, das sich dem Gender Budgeting im Wissenschaftsbereich widmet und beispielhaft an den Universitäten Wien, Augsburg und Danzig untersucht, wie die Teilhabechancen von Frauen und die Mittelverteilung aussehen. Dabei wird die These vertreten, dass Frauen bei informellen Abstimmungs- und Entscheidungsprozessen eher benachteiligt werden als bei formal geregelten. In allen drei Universitäten konnte gezeigt werden, dass gerade bei der Mittelverteilung informelle Netzwerke wichtig sind und durch die stärkere Hierarchisierung der Universitäten weiter an Bedeutung gewinnen. Ziel ist es, auf der Grundlage dieser Untersuchung konkrete Indikatoren und Instrumente zu entwickeln, mit denen Gender Budgeting an Universitäten zukünftig verankert werden kann. (ICH2)

[316-L] Schlegel, Uta:

Unfreiwillige Vielfalt: gleichstellungspolitische Maßnahmen an Hochschulen, in: Die Hochschule : Journal für Wissenschaft und Bildung, Jg. 12/2003, H. 2, S. 28-49
(www.hof.uni-halle.de/journal/texte/03_2/dhs2003_2.pdf)

INHALT: "Geschlechterpolitik hinsichtlich des wissenschaftlichen Personals gehört nicht etwa zum Selbstverständnis der Hochschulen innerhalb ihrer Binnensteuerungs-Oberhoheit, sondern zu den neuen, von außen gesetzten Imperativen. Während sie mit Frauen- und Geschlechterforschung und -lehre nachgerade eine Vorreiterrolle in unserer Gesellschaft einnehmen und die Studierenden offenbar das Eldorado der Gleichberechtigung erreicht haben, sind die Hochschulen bezüglich ihrer Personalstrukturen noch immer die Hochburgen des Patriarchats in unserer Gesellschaft. Angesichts ihres avantgardistischen Selbstverständnisses, Wissen zu generieren und damit Grundlagen für Gesellschaftsmodernisierung zu liefern, gilt es, dass sie sich nunmehr auch um eine Beispielrolle in Sachen Geschlechtergleichstellung in ihren eigenen Personalhierarchien bemühen." (Autorenreferat)

[317-L] Schreck, Doris:

Gender im Mainstream von Wissenschaft und Hochschule: Gleichstellungspolitik als Erfolgsstrategie?, Freiburg im Breisgau 2002, 44 S. (Graue Literatur)

INHALT: keine Angaben

[318-L] Simon, Dagmar:

Routinisierung des Forschungsalltags oder Qualitätsmanagement?: Randbemerkungen zu Evaluationen und Gleichstellungspolitiken, in: Annette Spellerberg (Hrsg.): Die Hälfte des Hörsaals : Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik, Berlin: Ed. Sigma, 2005, S. 113-125, ISBN: 3-89404-529-9

INHALT: "Dagmar Simon beschäftigt sich mit Gemeinsamkeiten und Unterschieden von Evaluationen und Gleichstellungspolitiken. Beide Ansätze zur Verbesserung bestehender Strukturen und outputs im Wissenschaftssystem weisen Parallelen ihrer Institutionalisierung auf, sind in ihrer Tragweite jedoch deutlich voneinander zu unterscheiden. Gleichstellungspolitiken haben in der Regel zudem bei Evaluierungen nur einen untergeordneten Stellenwert. Sie können jedoch Forschungsinstitute, Hochschulen sowie die verschiedenen Fachbereiche für Genderfragen, Nachwuchsförderung, Organisationskulturen und Mittelzuweisungen sensibilisieren. Gender Mainstreaming ist zwar ein gegenwärtig die Gleichstellungspolitiken verstärkender Ansatz, die Umsetzung dieser Verordnungen in den wissenschaftlichen Organisationen steht jedoch auf einem anderen Blatt. Dagmar Simon sieht bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Möglichkeit, die Gleichstellungspolitik für eine neue

Strategie von Evaluationen zu nutzen, nämlich von selektiven Evaluationen. Sie könnten die regelmäßigen, großen Begehungen und Gesamtbeurteilungen um Genderansätze ergänzen, die üblicherweise nicht im Mittelpunkt stehen." (Autorenreferat)

[319-L] Simon, Dagmar:

Strukturwandel des Wissenschaftssystems - gleichstellungspolitische Herausforderungen für die außeruniversitäre Forschung, in: Hildegard Matthies, Ellen Kuhlmann, Maria Oppen, Dagmar Simon (Hrsg.): Gleichstellung in der Forschung : Organisationspraktiken und politische Strategien, Berlin: Ed. Sigma, 2003, S. 17-32, ISBN: 3-89404-232-X

INHALT: Die Autorin beschreibt den Struktur- und Organisationswandel im Wissenschaftssystem und fragt nach Anschlussmöglichkeiten für innovative gleichstellungspolitische Maßnahmen. Sie skizziert zunächst die Rolle der Hochschulen als Vorreiter des Wandels und geht auf die Situation in den außeruniversitären Forschungsinstituten ein. Im Anschluss daran diskutiert sie Ansatzpunkte für eine neue gleichstellungspolitische Agenda und weist darauf hin, dass Gleichstellungsfragen im Sinne eines Gender Mainstreaming in die Maßnahmen zur Reform der Wissenschaftsorganisationen eingebunden und die Wissenschaftsforschung mit der Geschlechterforschung stärker integriert werden sollten. Gleichzeitig bedarf es aber auch einer Weiterentwicklung der Organisationskultur, in welcher Leitbilder zur Geschlechtergerechtigkeit Eingang finden. Eine Öffnung der Wissenschaftsforschung für geschlechtersensible Ansätze kann das Instrumentarium schärfen, wenn es nicht nur um neue Leitbilder in der wissenschaftlichen Produktionsweise, sondern auch um eine veränderte Einbindung unterschiedlicher Interessensgruppen in den Prozess der Generierung wissenschaftlichen Wissens geht. (ICI2)

[320-L] Stahr, Ingeborg; Klees-Möller, Renate:

Mentoring - ein Instrument zur Verbesserung der Chancengleichheit in Kommunalverwaltung und Hochschule, in: Marita Kampshoff, Beatrix Lumer (Hrsg.): Chancengleichheit im Bildungswesen, Opladen: Leske u. Budrich, 2002, S. 303-319, ISBN: 3-8100-3566-1 (Standort: UuStB Köln(38)-29A3851)

INHALT: Der Beitrag betrachtet ein bislang unbekanntes Konzept hinsichtlich des Ertrages für Chancengleichheit: Mentoring. Da in Hochschulen bislang noch keine empirischen Untersuchungsergebnisse zu den Erfolgen dieses Konzeptes vorliegen, werden für diesen Bereich die bislang vorliegenden Konzeptionen aus dem Bereich der Kommunalverwaltung zu Rate gezogen. Mentoring ist, ähnlich wie Supervision und Coaching, ein berufsbezogenes Beratungsverfahren, das überwiegend auf die Unterstützung von Einzelpersonen gerichtet ist und dazu beitragen soll, deren berufliche Situation zu verbessern. Zur Überprüfung des Ertrages von Mentoring für die Chancengleichheit bzw. die Frauenförderung greifen die Autorinnen auf empirische Ergebnisse sowohl in der Kommunalverwaltung als auch an der Hochschule zurück. Dabei wird festgestellt, dass derartige Programme nur dann als wirksame Instrumente der Verbesserung von Chancengleichheit gelten, wenn sie von den Organisationsleitungen unterstützt und als strategische Instrumente der Personalentwicklung und Gleichstellung eingesetzt werden. (ICH)

[321-L] Stein, Monika:

Gender Mainstreaming - ein gleichstellungspolitisches Erfolgsrezept für Hochschulen?, in: Barbara Nohr, Silke Veth: Gender Mainstreaming : kritische Reflexionen einer neuen Strategie, Berlin: Dietz, 2002, S. 99-105, ISBN: 3-320-02987-8

INHALT: keine Angaben

[322-L] Ulrich, Silvia:

Zur Geschichte und Ausgestaltung der Verordnung Frauenförderungsplan, in: Roberta Schaller-Steidl, Barbara Neuwirth; Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Wien) (Hrsg.): Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung : Konzepte, Strukturen, Praktiken, Wien: Verl. Österreich, 2003, S. 167-189, ISBN: 3-85224-116-2

INHALT: keine Angaben

[323-L] Universität Wien (Hrsg.):

Quo vadis Universität?: Perspektiven aus der Sicht der feministischen Theorie und Gender Studies, Innsbruck: Studien-Verl. 2002, 396 S., ISBN: 3-7065-1716-7

INHALT: Inhaltsverzeichnis: Regina Becker-Schmidt: Frauen- und Geschlechterforschung in interdisziplinärer Perspektive (31-50); Doris Ingrisch, Brigitte Lichtenberger-Fenz: Rückwärts in die Zukunft? Zum Geschlechterverhältnis in den Wissenschaften (51-62); Waltraud Ernst: Feministische Ethik in den Naturwissenschaften (63-66); Sieglinde Katharina Rosenberger: Quo vadis Politikwissenschaft? (69-73); Eva-Maria Knoll, Andre Gingrich: Ein minimales 'Muss' für alle, ein breites 'Kann' für Interessierte: Gender Studies im neuen Studienplan der Kultur- und Sozialanthropologie (75-80); Christa Hämmerle: Eine Vielfalt von Möglichkeiten: Zur Implementierung der Frauen- und Geschlechtergeschichte im Studienplan 'Diplomstudium Geschichte' (Entwurf) (81-88); Margarete Rubik: Gender Studies und Anglistik/ Amerikanistik (89-93); Brigitte Litschauer: Gender Studies in Medizin (95-98); Christa Schnabl: Schrittweise. Frauenforschung und Gender Studies in der Katholischen Theologie (99-110); Susanne Heine: Feminismus im evangelisch-theologischen Kontext (111-118); Sabine Blaschke, Michaela Schaffhauser-Linzatti: Zur Verankerung von feministischer Theorie und Genderforschung an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Informatik (119-124); Nikolaus Benke: Legal Gender Studies als Schwerpunktausbildung im Rahmen des Studiums der Rechtswissenschaften an der Universität Wien (125-126); Renee Schroeder: Implementierung von Frauen- und Geschlechterforschung im Studienplan Molekulare Biologie (127); Margarete Rubik: Wahlfachkorb Gender Studies (129-132); Reinhard Sieder: Kulturwissenschaft und Cultural Studies. Ein neuer Schwerpunkt in Forschung und Lehre an der Geistes- und Kulturwissenschaftlichen Fakultät (133-140); Alice Pechriggl: Trans- und Interdisziplinärität am Gender Kolleg der Universität Wien (141-146); Birgit Wagner: Ein Pilotprojekt: Internationale Graduiertenkonferenzen aus dem Bereich der Kulturwissenschaften/ Cultural Studies (147-153); Anna Babka, Hildegard Haberl: Kulturwissenschaften/ Cultural Studies und Gender Studies. Zu den Relationen transdisziplinärer Forschungsansätze und den Tendenzen ihrer Institutionalisierung (155-172); Sabine Kock: Curriculum Gender Studies an der Universität Wien - Work in Progress (173-179); Petra Selent: Von der Theorie zur Praxis: Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie. Das Organisationsentwicklungsprojekt 'QueR' der Universität Dortmund (183-200); Ilse van Lamoen: Gender Mainstreaming as an Engine for Innovation (201-225); Elisabeth Holzleithner, Nikolaus Benke: Law Meets Gender at the University: Eine Begegnung zwischen Missverständnissen, Schritten zu praktischer Geschlechtergerechtigkeit und akademischen Innovationsschüben (227-252); Barbara Neuwirth, Roberta Schaller-Steidl, Martha Sebök: 'Gender Mainstreaming und Vollrechtsfähigkeit'. Kurzbericht über die Arbeitsgruppe des BMBWK (253-262); Eva Flicker, Birgit Sauer: Rückwärts ins Vorgestern. Genderaspekte der Dienstrechtsnovelle und der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten (263-272); Christine Gaster: Gender-Fragestellungen im Rahmen der Universitätsreform (273-305); Anneliese Legat: Aktuelle Universitätsreform und die Chancen für WissenschaftlerInnen. Rechtspolitische Einschätzung von (Rechts-)Entwicklungen im Universitätsbereich unter Berücksichtigung von Genderperspektiven (307-341); Sylwia Bukowska, Evi Genetti: Frauenförderung an der Universität Wien. Einblicke in die Arbeit und Tätigkeiten des Projektzentrums-Frauenförderung (343-356); Herta Nöbauer, Waltraud Schlögl: Über gläserne Decken hinaus? Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen an der Universität Wien (373-378); Marlen Bidwell-Steiner: Das Gender Kolleg der Universität Wien; Gudrun Perko: Gebündelte Energien - feministische Wissenschaftlerinnen in Österreich organisieren sich in einem Verband; Susanne Dermutz: 'Frauenstudium ist Frauenförderung' (381-382); Karin Harrasser: Quo vadis Universität? (382-383); Silvia Stoller: Wo sind sie geblieben? (383-384); Ulla Ernst: Anmerkungen zur Interdisziplinärität und Gender Mainstreaming (384-388).

[324-L] Wobbe, Theresa (Hrsg.):

Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne: Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. (Forschungsberichte / Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, Interdisziplinäre Arbeitsgruppen, Bd. 12), (Internationale Konferenz "The Work of Science. Gender in the Coordinates of Profession, Family and Discipline 1700-2000", 2000, Berlin), Bielefeld: transcript Verl. 2003, 312 S., ISBN: 3-89942-118-3

INHALT: "Bekräftigt die Wissenschaftsforschung vor allem die Binnendynamik der Wissenschaft und blendet dabei häufig die Wirksamkeit des Geschlechterunterschieds aus, so verkennt die Geschlechterforschung oftmals den Eigensinn des wissenschaftlichen Kontextes, wenn für sie nur der Geschlechterunterschied zählt. Die Beiträge dieses Bandes schlagen einen anderen Weg ein, wenn sie die Dynamik zwischen der Vorderbühne der Wissenschaft und der Hinterbühne des Familiensystems erkunden. Dass und wie eng die Kultur, Wissenschaft mit Geschlechterkonzepten verschränkt ist, diskutieren sie anhand verschiedener Sequenzen von der Frühen Neuzeit bis heute. Dabei wählen sie unterschiedliche methodische Zugänge, die von der Architekturgeschichte über den Vergleich statistisch hoch aggregierter Daten bis zur Interpretation historischer Quellen reichen." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Theresa Wobbe: Instabile Beziehungen. Die kulturelle Dynamik von Wissenschaft und Geschlecht (13-38); Catherine Goldstein: Weder öffentlich noch privat. Mathematik in Frankreich des frühen 17. Jahrhunderts (41-72); Dorinda Outram: Familiennetze und Familienprojekte in Frankreich um 1800 (73-79); Karin Hausen: Wirtschaften mit der Geschlechterordnung. Ein Essay (83-107); Lorraine Daston: Die wissenschaftliche Persona. Arbeit und Berufung (109-136); Sophie Forgan: Eine angemessene Häuslichkeit? Frauen und Architektur der Wissenschaft im 19. Jahrhundert (137-157); Annette Vogt: Von der Ausnahme zur Normalität? Wissenschaftlerinnen in Akademien und in der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft (1912 bis 1945) (159-188); Margaret W. Rossiter: Der Matthäus Matilda-Effekt in der Wissenschaft (191-210); Bettina Heintz: Die Objektivität der Wissenschaft und die Partikularität des Geschlechts. Geschlechterunterschiede im disziplinären Vergleich (211-237); Mary Frank Fox: Geschlecht, Lehrende und Promotionsstudium in den Natur- und Ingenieurwissenschaften (239-258); Jutta Allmendinger: Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folgen für die Beschäftigung von Frauen (259-277); Francisco O. Ramirez: Frauen in der Wissenschaft - Frauen und Wissenschaft. Liberale und radikale Perspektiven in einem globalen Rahmen (279-305).

[325-L] Wobbe, Theresa:

Instabile Beziehungen: die kulturelle Dynamik von Wissenschaft und Geschlecht, in: Theresa Wobbe (Hrsg.): Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne : Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart, Bielefeld: transcript Verl., 2003, S. 13-38, ISBN: 3-89942-118-3

INHALT: Der einleitende Beitrag zum vorliegenden Sammelband geht von der soziologischen Debatte aus, ob das Geschlecht eine Grundkategorie des Sozialen darstellt und somit ubiquitär ist, oder ob heute eher von der instabilen Persistenz der Geschlechterungleichheit und somit von einer Kontingenz der sozialen Bedeutung des Geschlechts auszugehen ist. Der Beitrag diskutiert diese Frage in bezug auf die Wissenschaft und verwendet dafür einen institutionalistischen Ansatz. Die Erörterung der Frage, ob und wie der Geschlechtsbezug in der Wissenschaft sozial bedeutsam ist, zeigt folgendes: Die Wissenschaft ist inzwischen ein Unternehmen geworden, das für die Geschlechter gleiche Zugangsmöglichkeiten bietet. Die unterschiedlichen Barrieren, die seit dem 19. Jahrhundert dazu dienten, Frauen aus der Wissenschaft fern zu halten, fielen im 20. Jahrhundert. Diese Entwicklungslinie wird von der Autorin modernisierungstheoretisch als nachholende Modernisierung beschrieben, als Inklusionstrend, der die Relikte einer funktional irrelevanten Geltung der Geschlechtsdifferenz endgültig aufhebt. So ist es heute ausgeschlossen, Frauen aufgrund ihres Geschlechts geringere wissenschaftliche Leistungen zu unterstellen als Männern. (ICA2)

[326-L] Wüst, Heidemarie (Hrsg.):

Gender konkret!: Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen ; Dokumentation der Fachtagung 2003, (13. Fachtagung "Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen", 2003), Berlin 2004, 154 S. (Graue Literatur; ids.hof.uni-halle.de/documents/t723.pdf)

INHALT: "Vom 25. bis 27. Juni 2003 fand an der Fachhochschule Stralsund die 13. Tagung der BuKoF-Kommission 'Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen' statt. Von den ca. 175 Fachhochschulen und gleichgestellten Hochschulen im Bundesgebiet waren ca. 40 Fachhochschulen durch ihre Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten vertreten. Es wurde anhand verschiedener Themenfelder und Beispiele konkret über Möglichkeiten der Umsetzung von Gender Mainstreaming an Fachhochschulen diskutiert. Es wurde deutlich, dass es noch kein erprobtes wirksames Konzept oder Hochschulbeispiel gibt und wie sehr alle Gender-Fragen mit der Förderung der Chancengleichheit für Frauen verknüpft sind." (Textauszug). Margret Seemann: Chancengleichheit an Fachhochschulen in Mecklenburg/ Vorpommern (11-14); Brigitte Stepanek: Gleichstellung und Gender Mainstreaming - ein Thema an schwedischen Hochschulen? (15-28); Anke Burkhardt: Was ist Chancengleichheit wert? Zur leistungsbezogenen Mittelverteilung im Hochschulbereich (29-54); Uta Schlegel: Akzeptanz von Frauenfördermaßnahmen und Gender Mainstreaming - am Beispiel einer Studierenden-Befragung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt (55-80); Karsten König: Frauenfördernde Hochschulsteuerung über Zielvereinbarungen - vereinbart und dann? (81-86); Petra Jordanov, Andrea Buchheim: Anders und doch gleich - Studieren in einem Frauenstudiengang (87-98); Edit Kirsch-Auwärter: Gender Mainstreaming als neues Steuerungsinstrument? Versuch einer Standortbestimmung (99-114); Sigrid Michel: "Von der Gleichstellungsbeauftragten zur Genderexpertin?" (115-130); Heike Weinbach: Das Amt der Frauenbeauftragten gendern?! (131-136); Ingrid Haasper: Reform der Professorenbesoldung (137-140); Christiane Wehle: Genderaspekte und Karrierechancen im 6. Forschungsrahmenprogramm (141-144); Elfriede Herzog: Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung - Gender/ Innovationsprofessuren und Internationalisierung (145-152).

[327-L] Zimmermann, Karin; Kamphans, Marion; Metz-Göckel, Sigrid (Hrsg.):

Perspektiven der Hochschulforschung, Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. 2008, 366 S., ISBN: 978-3-531-14955-4

INHALT: "Ziel dieses Bandes ist es, die Hochschulforschung und die Frauen- und Geschlechterforschung zur Hochschule stärker aufeinander zu beziehen. Dem Plädoyer der Herausgeberinnen für die Entwicklung integrativer Perspektiven folgen 20 Einzelbeiträge, die das Spektrum der aktuell brisanten Themen der Hochschulforschung abstecken und im Einzelnen Anknüpfungspunkte aufzeigen. Die in den vergangenen ca. 30 Jahren getrennten Wege der Hochschul- und der Frauen- und Geschlechterforschung werden nachgezeichnet, hochschulische Binnenverhältnisse und Alltagspraxen ebenso wie Aspekte der Europäisierung und Internationalisierung der deutschen Hochschulen beleuchtet und empirisch, theoretisch sowie hochschulpolitisch reflektiert. Insgesamt erscheint die kritische Auseinandersetzung mit der je eigenen Geschichte und alltäglichen Praxis als eine der wichtigsten Voraussetzungen, um integrative Forschungs- und Entwicklungsperspektiven umzusetzen." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Karin Zimmermann, Sigrid Metz-Göckel, Marion Kamphans: Hochschul- und Geschlechterforschung im Diskurs (11-36); Sigrid Metz-Göckel: Hochschulforschung und Frauen- und Geschlechterforschung - zwei Welten begegnen sich? (37-64); Ulrich Teichler: Hochschulforschung international (65-86); Nicole Auferkorte-Michaelis: Innerinstitutionelle Hochschulforschung - Balanceakt zwischen nutzenorientierter Forschung und reflektierter Praxis (87-96); Elke Wild, Maria E. Harde: Hochschulen im Wandel - Perspektiven für eine interdisziplinäre Hochschulforschung (97-114); Karin Zimmermann: Spielräume für eine reflexive Hochschulforschung (115-132); Sandra Beaufays: Eine Frage der Gauß'schen Normalverteilung: Zur sozialen Praxis der Nachwuchsförderung an Universitäten (133-142); Ursula Müller: De-Institutionalisierung und gendered subtexts. 'Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule' revisited (143-156); Uwe Schimank: Hochschule als Institution: Gussform, Arena und Akteur (157-164); Georg Krücken: Zwischen gesellschaftlichem Diskurs und organisationalen Praktiken: Theoretische Überlegungen und empirische Befunde zur Wettbewerbskonstitution im Hochschulbereich (165-178); A. Senganata Münt: Hierarchie, Fachkompetenz und Geschlecht in Lehrveranstaltungen: Ergebnisse einer ethnographischen Teilnehmenden Beobachtung (179-196); Hildegard Schaeper: Lehr-/Lernkulturen und

Kompetenzentwicklung: Was Studierende lernen, wie Lehrende lehren und wie beides miteinander zusammenhängt (197-214); Andrea D. Bührmann: Der Bologna-Prozess: seine Risiken und Nebenwirkungen (215-230); Margret Bülow-Schramm: Hochschule als Lebenswelt für Studierende: Ein Ziel des New Public Management? (231-250); Lydia Hartwig: Finanzierungs- und Steuerungsstrukturen im Hochschulbereich im internationalen Vergleich (251-262); Maria Anna Kreienbaum: Europakompetenz in der Lehrerbildung. Durch Begegnung lernen (263-272); Carola Bauschke-Urban: Zwischen den Welten: Eine neue Generation von Wissenschaftlerinnen in transnationalen Räumen? (273-292); Ayla Neusel: Eine Universität neu denken (293-308); Christine Roloff: Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie oder: Gleichstellung als Teil der Hochschulreform (309-330); Marion Kamphans: Praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming und theoretischer Diskurs: Parallelwelten oder doch eng verbunden? (331-352); Peer Pasternack: Kennziffern und Indikatoren: Politische und soziale Sprengkraft (353-362).

[328-L] Zimmermann, Karin:

Praxis der Gleichstellung - widersprüchliche Modernisierung: das Beispiel der Hochschulen, in: Hildegard Matthies, Ellen Kuhlmann, Maria Oppen, Dagmar Simon (Hrsg.): Gleichstellung in der Forschung : Organisationspraktiken und politische Strategien, Berlin: Ed. Sigma, 2003, S. 155-171, ISBN: 3-89404-232-X

INHALT: Gegenstand des vorliegenden Beitrags sind die Veränderungen der Kontextbedingungen im Verhältnis von Staat und Hochschulen, die mit den Begriffen "new public management" und "Neues Steuerungsmodell" (NSM) umschrieben werden. Es wird gezeigt, dass sich bei den Prozessen der Leistungsdefinition und -bewertung grundlegende Zielkonflikte der aktuellen Hochschulmodernisierung offenbaren, und gefragt, welche Folgen sich daraus für eine Gleichstellungspolitik zwischen ökonomischer und wissenschaftlicher Modernisierung von Organisationen des wissenschaftlichen Feldes ergeben. Im Mittelpunkt stehen folgende Fragen: Wie gestalten Akteurinnen und Akteure mit Entscheidungskompetenz die institutionellen Veränderungen? Welche neuen Gestaltungsspielräume eröffnen sich und welchen Anpassungen unterliegt die Wahrnehmung der Gleichstellungsaufgabe? Wie und unter welchen veränderten Rahmenbedingungen gestalten die Frauenbeauftragten als kollektive Akteurinnen und Akteure sowie ministerielle Gender-ExpertInnen die Prozesse der Leistungsdefinition und -bewertung mit? Der Beitrag stützt sich auf eigene empirische Untersuchungen der Autorin, insbesondere auf ein Forschungsprojekt von 1999 zu der Frage, wo Frauen bzw. Frauenförderung im aktuellen Reformprozess der Hochschulen stehen. (ICI2)

[329-F] Zuber, Stephanie, Dipl.-Soz.; Atzeroth, Jöna, Dipl.-Soz.; Greschke, Heike, Dipl.-Soz.Päd.; Beisiegel, Ulrike, Prof.Dr.Dr.h.c.; Löschper, Gabriele, Prof.Dr. (Bearbeitung); Engels, Anita, Jun.-Prof.Dr.-rer.soc. (Leitung):

Frauen in der Spitzenforschung. Eine Untersuchung zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den drei Förderlinien der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder

INHALT: Die Spitzenforschung in Deutschland sucht aktuell nach neuen tragfähigen Wegen, um ihre Position im internationalen Wettbewerb zu stärken. Damit zukünftig aus dem gesamten Talentpool geschöpft werden kann, muss besonders Frauen der Weg in Spitzenpositionen von Forschung und Wissenschaft erleichtert werden. Welche Maßnahmen und Konzepte eignen sich dazu, Forschung und Universitäten als Arbeitsfelder gleichermaßen für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen attraktiv zu gestalten? Die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Stärkung des Wissenschaftsstandorts Deutschland birgt ein großes Potenzial, den Frauenanteil in der Wissenschaft dauerhaft zu erhöhen. Bereits im Antragsverfahren der Exzellenzinitiative wurden die Hochschulen aufgefordert, Konzepte zur Nachwuchsförderung zu entwerfen und dabei überzeugend darzulegen, wie sie die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern befördern werden. Es ist zu vermuten, dass im Rahmen der Exzellenzinitiative ein vielfältiges Repertoire an erfolgversprechenden Maßnahmen und innovativen Instrumenten entwickelt und erprobt wird, deren gemeinsames Ziel die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft sowie die Erhöhung des Anteils hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen ist. Die hier vorgestellte Untersuchung "Frauen in der Spitzenforschung" wird diesen Prozess der Entwicklung und Umsetzung von Gleich-

stellungskonzepten für die Spitzenforschung wissenschaftlich begleiten. Dabei wird den beteiligten Wissenschaftseinrichtungen konstruktive Unterstützung bei der Gleichstellungsförderung angeboten. Darüber hinaus werden die Erfahrungen im Rahmen der Exzellenzinitiative analytisch aufbereitet und für übergreifende Forschungskontexte verfügbar gemacht. Das Forschungsprojekt hat Ende 2007 seine Arbeit aufgenommen und ist als Prozessuntersuchung angelegt, die über einen Zeitraum von fünf Jahren die erste Bewilligungsrunde der Exzellenzinitiative begleitet. Dabei sind alle drei Förderlinien der Exzellenzinitiative gleichermaßen interessant. Diese umfassen 18 Graduiertenschulen, 17 Exzellenzcluster und drei Zukunftskonzepte. Inhaltlich knüpft das Forschungsvorhaben auf vielfältige Weise an bisherige Erkenntnisse der Geschlechter- und Wissenschaftsforschung an, die sich mit den Bedingungen für erfolgreiche Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft sowie in Spitzenpositionen beschäftigen. Die methodische Umsetzung erfolgt entsprechend des komplexen Handlungsgegenstandes unter Rückgriff auf verschiedene qualitative und quantitative Verfahren. Ziele des Projekts: 1. Bestandsaufnahme der im Rahmen der Exzellenzinitiative umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen; 2. Untersuchung der Faktoren, die innerhalb der Exzellenzinitiative die Chancengleichheit von Frauen und Männern direkt und indirekt beeinflussen; 3. Entwicklung von Instrumenten, die es Fördereinrichtungen und Gutachter/innen ermöglichen, Gleichstellungsaspekte in Wissenschaft und Forschung zu bewerten; 4. Entwicklung von Handlungsansätzen für die Zukunft, die es Hochschulen erlauben, ihre Wettbewerbsfähigkeit unter dem Gesichtspunkt der Ausschöpfung aller Potentiale in der Spitzenforschung auszubauen. Der Erfolg eines so breit angelegten Forschungsvorhabens hängt im Wesentlichen von der Kooperation mit den Beteiligten ab. Dabei wird der Aufwand für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Exzellenzinitiative so gering wie möglich gehalten. Durch Koordination mit dem Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), dem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft und vom Wissenschaftsrat Teile der begleitenden Evaluation der Exzellenzinitiative übertragen wurden, wird sichergestellt, dass Doppelbefragungen vermieden werden. Gleichzeitig werden die (Zwischen-)Ergebnisse der Untersuchung unmittelbar in die Praxis zurückfließen und allen Interessierten bereits während des Forschungsprozesses in Form von regelmäßigen Workshops zur Verfügung gestellt werden. *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Bundesrepublik Deutschland

VERÖFFENTLICHUNGEN: keine Angaben *ARBEITSPAPIERE*: Kurzinformation zum Projekt "Frauen in der Spitzenforschung". Unter: www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/wiso_dsw_cgg/Kurzinfo.pdf abrufbar.

ART: *BEGINN*: 2007-12 *ENDE*: 2012-12 *AUFTRAGGEBER*: keine Angabe *FINANZIERER*: Bundesministerium für Bildung und Forschung; Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit -Europäischer Sozialfonds-

INSTITUTION: Universität Hamburg, Fak. Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, FB Sozialwissenschaften Centrum für Globalisierung und Governance (Allende-Platz 1, 20146 Hamburg)

KONTAKT: Leiterin (Tel. 040-42838-3832, e-mail: anita.engels@sozialwiss.uni-hamburg.de)

Hinweise zur Registerbenutzung

Sachregister

Grundlage für das Sachregister sind die Schlagwörter, die zur gezielten Suche der Literatur- bzw. Forschungsnachweise in unseren Datenbanken SOFIS und SOLIS vergeben wurden.

Um eine differenzierte Suche zu ermöglichen, werden dabei nicht nur die Haupt-, sondern auch Nebenaspekte der Arbeiten verschlagwortet.

- Bei einem maschinell erstellten Verzeichnis wie dem obigen Sachregister führt das zwangsläufig zu einem Nebeneinander von wesentlichen und eher marginalen Eintragungen.

Manche Begriffe machen erst in Verbindung mit anderen Sinn oder wechseln ihren Sinn in Abhängigkeit vom jeweiligen Zusammenhang.

- Solche Zusammenhänge gehen aber bei einem einstufigen Register typischerweise verloren.

Vermeintliche Fehleintragungen gehen fast immer aufs Konto eines dieser beiden Effekte, die sich bei der maschinellen Registererstellung grundsätzlich nicht vermeiden lassen.

Personenregister

Aufgeführt sind

- bei Literaturnachweisen: alle aktiv an dem Werk beteiligten Personen;
- bei Forschungsnachweisen: alle als Leiter, Betreuer oder wissenschaftliche Mitarbeiter („Autoren“) eines Projekts angegebenen Personen.

Institutionenregister

Aufgeführt sind nur die forschenden Institutionen. Institutionelle Auftraggeber, Finanziierer, Förderer oder dergleichen sind zwar in den Forschungsnachweisen selbst aufgeführt, nicht jedoch im Register.

Sortierung

Die Sortierung folgt den lexikalischen Regeln, d.h. Umlaute werden wie der Grundbuchstabe sortiert. Numerische Angaben (z.B. „19. Jahrhundert“) sind ganz ans Ende sortiert, also hinter Buchstabe Z.

Nummerierung

Alle in den Registern angegebenen Zahlen beziehen sich auf die laufenden Nummern der Literatur- und Forschungsnachweise.

Personenregister**A**

Abel, Thomas 245
Abele, Andrea 1
Abele, Andrea E. 126, 127
Abele-Brehm, Andrea 128
Abele-Brehm, Andrea E. 129
Ackelsberg, Martha 2
Acker, Sandra 4
Ackers, Louise 99
Adick, Christel 173
Alexander, Amy 130
Allmendinger, Jutta 131, 132, 133, 134
Anderson, Donna M. 55
Andersson, Gunnar 73
Appelt, Erna M. 135
Armenti, Carmen 3, 4
Atzeroth, Jönna 329
Auferkorte-Michaelis, Nicole 5, 6, 279

B

Baaken, Uschi 253, 254
Bäcker, Gesine 7
Bachmann, Ruth 255
Backes, Horst 41
Backhaus, Beate 136
Baer, Susanne 256
Bagilhole, B. 169
Bailyn, Lotte 137
Bakshi-Hamm, Parminder 138
Baldauf, Beate 139
Barlösus, Eva 59
Batisweiler, Claudia 257
Bauer, Eva-Maria 49
Baumann, Heidrun 140
Beaufays, Sandra 141, 142, 143, 185
Becker, Rolf 144
Becker, Ruth 8, 288, 289
Behnke, Cornelia 100, 101, 112
Beisiegel, Ulrike 329
Benke, Nikolaus 276
Berg, Elisabeth 9
Berger, Peter A. 76
Berger-Schmitt, Regina 71
Bernhard, Sarah 60
Berth, Hendrik 97
Beuter, Isabel 258
Bianco, Maria Luisa 145
Biller-Andorno, Nikola 10
Binion, Gayle 2
Bischoff, Lisa G. 11
Blättel-Mink, Birgit 219
Bloch, Roland 146

Blome, Eva 259
Blossfeld, Hans-Peter 102
Borchardt, Anke 61
Borgwardt, Rafaela 147
Borja, Margarita Leon 12
Bösch, Jessica 148
Bourke, Mary 222
Bradatsch, Christiane 139
Bradley, Karen 149
Brewster, Andrea Eileen 150
Brockmann, Janina 274
Buchinger, Birgit 13, 151, 152
Buchmann, Marlis 198
Buchmayr, Maria 14
Buddeberg, Claus 245
Buddeberg-Fischer, Barbara 245
Bukowska, Sylwia 153
Buksman, Evgenia 160
Burbach, Christiane 260
Burkhardt, Anke 233, 234, 261, 262

C

Carl, Christine 62
Cerny, Joseph 156
Charles, Maria 149
Colosimo, Annalisa 157
Coltrane, Scott 15
Corley, Elizabeth A. 158
Cornelius, Ivar 63
Cremer-Renz, Christa 263
Crockett, Jason Lee 179

D

Dackweiler, Regina-Maria 159
Dahmen, Jennifer 160
Dalhoff, Jutta 161
Daniels, Judith 219
Degen, Barbara 264
Dettmer, Susanne 24, 25, 103, 104
Dewandre, Nicole 157
Diefenbach, Heike 64
Dilfer, Andrea 17
Döge, Peter 260
Drag, Anna 302
Drobnic, Sonja 102
Dubach, Philipp 174
Dudeck, Anne 265
Duerst-Lahti, Georgia 2
Dümmeler, Kerstin 98
Duschek, Klaus-Jürgen 65

E

Eckhard, Jan 66, 81
 Eichholz, Erik 147
 Eickmeier, Andrea 131
 Elliott, Marta 16
 Engel, Uwe 40
 Engelage, Sonja 144
 Engels, Anita 329
 Engstler, Heribert 67
 Erfmeier, Alexandra 259
 Ernst, Sylke 266
 Esch, Marion 162
 Ette, Andreas 68, 74

F

Fahey, Tony 69
 Färber, Christine 163, 267
 Feldhaus, Michael 70
 Feltz, Nina 268
 Ferber, Marianne A. 164
 Fischer-Bluhm, Karin 269
 Flügge, Sibylla 17
 Fogelberg, Paul 165
 Forster, Ute 18
 Fox, Mary Frank 19
 Franke, Sabine 42
 Frindte, Wolfgang 248
 Fuchs, Stefan 132

G

Gebert, Annett 228
 Genetti, Evi 153
 Genge, Franziska 307
 Gensior, Sabine 166
 Geschwandtner, Ulrike 152
 Gilbert, Anne-Françoise 168
 Gilbert, Lucia Albino 105
 Gindl, Michaela 251
 Gödl, Doris 151, 152
 Goldmann, Monika 271
 Gonzales, Ulrike 272
 Goode, J. 169
 Gottschall, Karin 20
 Gottwald, Markus 122, 123, 124
 Goulden, Marc 21
 Göztepe-Celebi, Ece 170
 Greif, Moniko 171
 Greschke, Heike 329
 Gross, Werner 172
 Grote, Stefanie 24, 25
 Gschwandtner, Ulrike 151
 Gülcher, Nina 259
 Gür, Cigdem 173
 Gürber, Susan 174

H

Haas, Barbara 22

Habich, Roland 71
 Haffner, Yvonne 110
 Hager, Mariella 72
 Hallett, Mary Beth 105
 Handschuh-Heiß, Stephanie 298, 299
 Hanson, Susan 175
 Hark, Sabine 273
 Hauschild, Stefan 106
 Hearn, Jeff 165
 Heidel, Uschi 107
 Helfferich, Cornelia 23
 Hendel-Kramer, Anneliese 23
 Henninger, Annette 108, 122, 123, 124
 Herrmann, Joachim 162
 Hetze, Silke 274
 Hey, Barbara 176, 275
 Hildebrandt, Karin 166
 Hillmert, Steffen 177
 Hinz, Andreas 97
 Hinz, Christiana 178, 246
 Hitzler, Ronald 112
 Hoem, Jan M. 73
 Hoff, Ernst-H. 24, 25, 103, 126
 Höhn, Charlotte 74
 Hohner, Hans-Uwe 24, 25, 126
 Holst, Elke 164
 Holzbecher, Monika 196
 Holzleithner, Elisabeth 276
 Hunter, Laura Ann 179
 Husu, Liisa 26, 165
 Hüttmann, Jens 146

J

Jacobs, Jerry A. 56, 57
 Jakovljevic, Anna-Karina 10
 Jansen, Mechtild 257
 Jansen-Schulz, Bettina 265, 288
 Junn, Jane 2
 Jurczyk, Karin 45
 Jürgens, Kerstin 27

K

Kahlert, Heike 277, 278
 Kamphans, Marion 279, 302, 303, 327
 Karsten, Maria-Eleonora 280
 Kassner, Karsten 28
 Kastner, Michael 29
 Kastner, Monika 180
 Kattinger, Stefanie 75
 Keck, Andrea 174
 Keim, Sylvia 76
 Kelley, Caroline 222
 Kemkes-Grottenthaler, Ariane 77, 78
 Kennelly, Ivy 48
 Khalatbari, Parviz 79
 Kiegelmann, Mechthild 181
 Kirsch-Auwärter, Edit 266, 281, 282

Kirschbaum, Almut 182
 Klaus, Daniela 80
 Klees-Möller, Renate 320
 Klein, Annette 6
 Klein, Thomas 81
 Klinkhammer, Monika 183
 Kneer, Ursula 283
 Knights, David 230
 Knijn, Trudie 82
 Knodt, Michèle 184
 Kociemba, Elisabeth 5
 Kölbl, Selma 109
 Könekamp, Bärbel 110
 Konietzka, Dirk 83
 König, Karsten 261, 284, 285, 286
 Koppke, Julia 268
 Körber-Weik, Margot 287
 Kortendiek, Beate 8, 288, 289
 Kotzian, Peter 184
 Krabbes, Dorothee 216
 Kraus, Beate 141, 142, 143, 185, 186, 187
 Kreckel, Reinhard 188, 284, 285
 Krefting, Linda A. 189
 Krempkow, René 190
 Kreyenfeld, Michaela 83, 84
 Krimmer, Holger 191, 192, 193, 252
 Krischer, Barbara 271
 Kuhlmann, Ellen 194, 300
 Kulis, Stephen 195
 Küllchen, Hildegard 196
 Künster, Ralf 111
 Künzel, Annegret 122
 Kurz, Karin 30, 60

L

Landfester, Katharina 10
 Lange, Andreas 86
 Latour, Emmanuelle 197
 Leahey, Erin 179
 Ledwith, Sue 34
 Lee-Kirsch, Min Ae 10
 Leemann, Regula Julia 174, 198, 199, 200
 LeFeuvre, Nicky 197
 Lehmann, Jasmin 219
 Leitner, Andrea 251
 Lembeck, Elisabeth 257
 Lepperhoff, Julia 201
 Lettke, Frank 86
 Liebold, Renate 31
 Lind, Inken 32, 202, 203, 290
 Linkova, Marcela 204
 Lisberg-Haag, Isabell 107
 Lischetti, Barbara 205, 291
 Loeb, Jane W. 206
 Löffler, Sylvia 304
 Loreck, Leonie 107
 Löscher, Gabriele 329

Löther, Andrea 196, 207, 208, 209, 292, 293,
 294, 295, 296
 Lovejoy, Meg 33
 Lüchauer, Annemarie 210
 Lucke, Doris 211
 Lumer, Beatrix 297

M

Macha, Hildegard 212, 298, 299
 Manfredi, Simonetta 34
 Mankinen, Teija 165
 Martin, Ingrid 140, 213
 Mason, Mary Ann 21
 Matiaske, Wenzel 164
 Matthies, Hildegard 194, 300
 Maurer, Elisabeth 301
 Mayrhofer, Wolfgang 214
 McBrier, Debra Branch 215
 Meiswinkel, Petra 35
 Menning, Sonja 67
 Mertel, Sabine 216
 Metz-Göckel, Sigrid 5, 6, 217, 302, 303, 327
 Meuser, Michael 36, 100, 101, 112, 113
 Meyer, Christine 216
 Meyer, Michael 214
 Michel, Christine 291
 Michel, Sigrid 304
 Michel-Alder, Elisabeth 218
 Mischau, Anina 219
 Mixa, Elisabeth 220
 Möller, Christina 5
 Monroe, Kristen 130
 Morgan, Betsy L. 55
 Morley, Louise 221
 Morrison, Emory 156
 Morrison, Zoe 222
 Müller, Anna 223
 Müller, Karin 174
 Müller, Ursula 224, 305

N

Neidhardt, Friedhelm 194
 Neissl, Julia 14
 Nentwich, Julia C. 114
 Nerad, Maresi 156
 Neusel, Ayla 139
 Neyer, Gerda 73
 Nickel, Hildegard Maria 39
 Nickel, Horst 87
 Nienhaus, Doris 225
 Ninke, Lars 136
 Noeres, Dorothee 182

O

O'Laughlin, Elizabeth M. 11
 Ohlendieck, Lutz 226
 Olos, Luiza 25

Oppen, Maria 194, 300
 Ostner, Ilona 82
 Over, Albert 136
 Ozyurt, Saba 130

P

Paetzold, Bettina 37
 Pannatier, Gael 225
 Papouschek, Ulrike 38
 Pasero, Ursula 226
 Pasternack, Peer 306
 Pasternak, Luise 227
 Pellert, Ada 176, 251, 275
 Peters, Sibylle 307
 Pfahl, Svenja 39
 Pfau-Effinger, Birgit 228
 Pittius, Katrin 190
 Plöger, Lydia 253, 254, 292, 293
 Polt, Wolfgang 251
 Pötschke, Manuela 40
 Prouty, Anne M. 115

Q

Quaiser-Pohl, Claudia 87

R

Rees, T. 308
 Reichle, Barbara 242
 Reinhard, Shirin 160
 Rice, Suzanne 125
 Richards, Gayle Patrice 229
 Richards, Wendy 230
 Riegraf, Birgit 309
 Riemann, Anja 8
 Riesen, Kathrin van 274
 Roloff, Christine 310, 311, 312, 313, 314
 Roßmanith, Birgit 41
 Rost, Harald 42, 88, 116
 Rothe, Andrea 315
 Rothmayr, Christine 255
 Rottkord-Fuchtman, Hiltrud 35
 Ruckdeschel, Kerstin 68, 74
 Rudd, Elizabeth 156
 Rülting, Anneli 43
 Rupp, Marina 89
 Rusconi, Alessandra 111, 117, 118, 120

S

Sadrozinski, Renate 156
 Sagebiel, Felizitas 160
 Schäfer, Gudrun 288
 Schaffer, Nicole 153
 Scharein, Manfred 90
 Schenk, Anett 192
 Schiek, Daniela 44, 59
 Schier, Michaela 45
 Schilden, Susanne 232

Schilling, Elisabeth 46
 Schlegel, Uta 233, 234, 316
 Schliesselberger, Eva 235
 Schmidlin, Sabina 174
 Schmidt, Claudia 111
 Schmidt-Denter, Ulrich 106
 Schmidtke, Monika 160
 Schmitt, Christian 91, 92, 93
 Schmitt, Christoph 82
 Schmitt, Mathilde 236
 Schönfisch, Katrin 174
 Schreck, Doris 317
 Schulte, Jürgen 119
 Schulz, Marion 111
 Schwarz, Karl 94
 Schwiter, Karin 95
 Seeg, Britta 237
 Selent, Petra 310
 Siegel, Tilla 28
 Sievers, Andrea 147
 Simon, Dagmar 194, 300, 318, 319
 Sjoberg, Laura 238
 Smasal, Kerstin 259
 Smykalla, Sandra 259
 Solga, Heike 111, 117, 118, 120, 121
 Solomon, Catherine Marie Richards 47
 Spalter-Roth, Roberta M. 48
 Spangenberg, Ulrike 163
 Spellerberg, Annette 239
 Spottka, Frauke 201
 Spreyermann, Christine 240, 255
 Spross, Katja 107
 Spura, Anke 108
 Stahr, Ingeborg 320
 Stallmann, Freia 252
 Stebut, Janina von 132
 Stebut, Nina von 241
 Steffens, Melanie Caroline 242
 Stein, Monika 321
 Steyrer, Johannes 214
 Stiegler, Barbara 96
 Stöbel-Richter, Yve 61, 97
 Stock-Homburg, Ruth 49
 Stone, Pamela 33
 Strasser, Sabine 235
 Strehmel, Petra 50
 Strub, Silvia 174
 Stutz, Heidi 174
 Suckow, Jana 80

T

Thomas, Dirk 178
 Tigges, Anja 302
 Töngi, Claudia 225
 Trautwein, Peggy 233
 Tripp, Aili Mari 51
 Twombly, Susan B. 125

U

Ulrich, Silvia 322
Unger, Rainer 90
Unger, Thorsten 243

V

van Anders, Sari M. 52, 244
Van Assendelft, Laura 2
Vedder, Günther 53, 54
Vetsch, Esther 245
Viers, Dawn 115
Vogel, Ulrike 178, 246
Vogt, Annette 247
Voß, G. Günter 27

W

Wachendorf, Petra 147
Wammetsberger, Dorit 248
Warwas, Jasmin 266
Wehner, Nina 23
Wergen, Jutta 5, 6
Widmer, Maya 205
Wieser, Ilse 176
Willems, Ulrich 184
Willenius, Yvonne 307
Wilson, Jennifer B. 55
Wimbauer, Christine 108, 121, 122, 123, 124,
249
Winkelmann, Ulrike 91
Winslow, Sarah E. 56, 57
Winter, Claudia 242
Wirth, Heike 65, 98
Wobbe, Theresa 324, 325
Woitech, Birgit 251
Wolf-Wendel, Lisa 125
Wrigley, Ted 130
Wrobelwski, Angela 251
Wübbena, Christine 5
Wulf, Marion 271
Wüst, Heidemarie 326

Y

Yoest, Charmaine Crouse 58
Yoon, Bang-Soon 2

Z

Zimmer, Annette 170, 191, 192, 193, 252
Zimmermann, Karin 327, 328
Zuber, Stephanie 329

Sachregister

A

Absolvent 1, 25, 90, 128, 214, 307
 Abwanderung 136
 Academic Careers 3, 4, 11, 19, 26, 47, 57,
 130, 137, 145, 156, 175, 179, 189, 195,
 229, 230, 238, 244
 Academic Departments 2, 34
 Academic Disciplines 195, 229
 Academic staff 169, 215
 Academic Tenure 11, 47, 48, 57, 145, 189
 Academic work 52
 Adoption 67
 Age Differences 34
 Agrarwissenschaft 236
 Akademiker 1, 5, 41, 59, 103, 110, 111, 117,
 118, 120, 122, 125, 126, 127, 128, 131,
 144, 159, 164, 178, 184, 188, 198, 205,
 206
 Akademikerin 18, 35, 72, 75, 90, 91, 98, 117,
 125, 144, 148, 188, 196, 197, 231, 234,
 240, 316
 Akkreditierung 288, 294
 Akteur 27, 92, 327, 328
 allein erziehender Elternteil 10
 Alltag 27, 45, 112, 237, 254, 327
 Alltagswissen 303
 alte Bundesländer 18, 39, 65, 71, 93, 178, 234
 Alter 121
 Altersstruktur 67, 177
 Altersunterschied 120
 Ambivalenz 14
 Andenraum 160
 Anerkennungspolitik 142
 Anreizsystem 205, 255, 293
 Antidiskriminierungsgesetz 30
 arabische Länder 87
 Arbeit 27, 29, 38, 49, 124, 172, 206, 289
 Arbeitgeber 110, 119
 Arbeitsanforderung 166
 arbeitsbedingte Krankheit 29
 Arbeitsbedingungen 38, 41, 131, 152, 170
 Arbeitsbelastung 29, 126, 172
 Arbeitsgestaltung 38
 Arbeitskraft 27, 194
 Arbeitsleistung 49
 Arbeitsorganisation 7, 32, 39, 108, 122, 123,
 249
 Arbeitsplatzsicherung 60
 Arbeitsschutz 29
 Arbeitssituation 32, 38, 50, 166
 Arbeitssystem 194
 Arbeitsteilung 13, 20, 23, 25, 27, 28, 50, 59,

67, 102, 103, 114, 120, 121, 123

Arbeitswelt 27, 44, 116
 Arbeitszeit 39, 49
 Arbeitszeitflexibilität 39
 Arbeitszeitpolitik 133
 Arbeitszufriedenheit 50, 172, 214
 Architektur 239
 Art History 156
 Arzt 25, 50, 103, 126, 220, 245
 Asien 80, 87, 165, 173
 Aufbaustudium 311
 Ausbildung 42, 134
 Ausbildungsstand 98
 Ausland 110
 Ausländer 65, 67, 136, 138
 Auslandstätigkeit 136, 214
 außeruniversitäre Forschung 14, 38, 107, 160,
 185, 202, 241, 300, 309, 318, 319
 Australien 165
 Austria 22
 Auswanderung 131

B

Bachelor 288, 294
 Baden-Württemberg 23, 296
 Baltikum 160, 165
 Barriers 52
 Bayern 42, 128, 296
 Bebauungsdichte 193
 befristetes Arbeitsverhältnis 60
 Behinderter 154
 Beihilfe 43
 Belgien 165
 Benchmarking 208
 Beratungsmethode 183
 Berlin 39, 267
 berufliche Integration 32, 249
 beruflicher Aufstieg 10, 41, 104, 110, 122,
 128, 133, 136, 144, 154, 159, 161, 164,
 186, 187, 192, 203, 206, 214, 220, 225,
 237
 berufliche Selbständigkeit 121
 berufliche Sozialisation 186, 246
 berufliches Selbstverständnis 31
 berufliche Weiterbildung 172
 Berufsanfänger 144
 Berufsanforderungen 101, 119
 Berufsaussicht 136, 144, 160, 194, 220, 228,
 307
 Berufsausstieg 203
 Berufsausübung 32
 Berufsbildung 172

- Berufseinmündung 10, 214, 307
 Berufserfahrung 126
 Berufserfolg 10, 126, 127, 184, 214, 236
 Berufsethos 227, 236
 Berufsfeld 121, 220
 Berufsförderung 196
 Berufskonzept 28
 Berufsmobilität 119, 164
 Berufsnachwuchs 5, 131, 134, 141, 152, 154, 159, 182, 184, 190, 205, 240, 248, 307
 Berufsorientierung 24
 Berufsrolle 122, 159, 183, 236
 Berufssituation 50, 134
 Berufstätigkeit 46, 75, 113, 114
 Berufsunterbrechung 1, 108, 113, 214
 Berufsverlauf 1, 5, 10, 24, 25, 35, 41, 50, 60, 65, 98, 104, 111, 113, 122, 126, 127, 128, 132, 133, 135, 139, 141, 144, 151, 152, 154, 155, 159, 160, 166, 170, 172, 177, 178, 184, 191, 192, 196, 198, 200, 203, 210, 214, 217, 220, 231, 237, 241, 245, 248, 252, 307, 326
 Berufswahl 192
 Berufungsverfahren 163, 243
 Beschäftigtenstruktur 133, 154, 316
 Beschäftigungsform 60
 Besoldung 274, 326
 Betreuung 1, 17, 18, 42, 43, 50, 74, 86, 133
 Bevölkerung 59, 67
 Bevölkerungsentwicklung 59, 83, 91, 96
 Bevölkerungspolitik 59, 69, 94
 Bevölkerungsstatistik 90
 Bewerbung 242
 Bewerbungsgespräch 242
 Beziehungsarbeit 106
 Bildung 73, 81, 84, 92, 96, 128, 251, 322
 Bildungsabschluss 65, 73, 204, 246, 262
 Bildungsbeteiligung 37, 121, 128, 138, 173
 Bildungseinrichtung 217
 Bildungsgang 73
 Bildungsniveau 60, 65, 69, 73, 91
 Bildungspolitik 131, 222, 232, 305
 Bildungsreform 131, 258, 292, 293, 305
 Bildungsverlauf 138, 174, 182, 198
 Bildungswesen 134, 309
 Biographie 31, 142, 178, 212
 Biomedizin 227
 Bologna-Prozess 258, 265, 288, 294, 304, 305, 327
 Bourdieu, P. 185
 Brain Drain 136
 Brandenburg 201
 Bremen 40, 223, 296
 Budget 315
 Bundesland 285, 286, 288
 bürgerliche Gesellschaft 102
 Burnout 29
- C**
 Canada 3, 4, 52
 Career Patterns 34
 Careers 33, 52, 215
 Chemie 311
 Childlessness 77
 Children 33
 Chile 160
 Coaching 161, 183, 251, 307
 College Faculty 2, 3, 4, 9, 16, 21, 34, 47, 56, 57, 58, 77, 137, 145, 150, 189, 195, 230
 College Majors 149
 College Students 105
 Computer 268
 Conjoint Therapy 115
 Controlling 281
 Coping 4
 Coping-Verhalten 10, 29, 89
 Corporations 55
 Couples 115
 Crosscultural Differences 150
 Crossnational studies 22
 Cultural values 22
- D**
 Dänemark 139, 262
 Daten 226
 Datenbank 266
 Datengewinnung 70
 Datenqualität 63
 Datenverarbeitung 63
 DDR 61, 84, 92, 227
 Demographie 59, 61
 demographische Alterung 72
 demographische Faktoren 44, 65, 83, 85
 demographische Lage 85
 demographischer Übergang 61
 Demokratisierung 257, 263, 272, 273, 283
 Deutsches Kaiserreich 324
 Deutsches Reich 128
 Deutschland 31
 deutschsprachige Schweiz 144, 240, 245
 DFG 139
 Digitalisierung 302
 Discrimination 130
 Division of labour 22
 Doctoral Degrees 48
 Doing Gender 219, 327
 Dominanz 116
 Doppelrolle 10, 29, 37, 50, 92, 126, 135, 192, 214, 250
 Drittes Reich 247
 Dual Career Couple 100, 101, 103, 107, 109, 111, 112, 113, 117, 119, 120, 121, 122, 124, 125, 128, 133, 159, 172, 214
 Dual career couples 22, 99

Dual Career Family 19, 105, 115

E

Educational Administration 9
Educational Reform 145
Ehe 63, 102, 120
Ehepaar 61, 89, 100, 103, 110
Ehepartner 103, 110, 120, 121
Ehescheidung 67
Einfluss 70, 283
Einkommen 60, 67, 102, 144, 214
Einkommensunterschied 116, 206
Einstellung 39, 75, 81, 82, 87, 95, 212, 227, 233, 248
Elite 122, 131, 159, 217
Elitebildung 217
Eltern 39, 45, 46
Eltern-Kind-Beziehung 80
Elternschaft 1, 5, 6, 20, 23, 28, 32, 54, 61, 76, 82, 86, 87, 88, 92, 93, 95, 106, 114
Elternurlaub 67, 108
E-Mail 45, 49
Emotionalität 97
empirische Forschung 35, 70, 181
Employment Discrimination 26
Employment -- Women 12
Entgrenzung 38, 45, 49, 112
Entscheidung 75, 76, 178
Entscheidungsprozess 111
Entwicklungsland 80, 87, 160, 173
Equality 12, 156
Equal opportunities 308
Equity 21
Equity ~ 150
Erbschaft 86
Erfahrung 163
Erfolg 49, 212, 237
Erhebungsmethode 90, 106
Erkenntnis 329
Erklärung 80
Erwachsenenalter 31
Erwerbsarbeit 36, 39, 41, 45, 86, 123
Erwerbsbeteiligung 92, 98, 117
Erwerbstätiger 1, 25, 29, 122, 159, 206
Erwerbstätigkeit 1, 20, 27, 30, 45, 54, 67, 92, 94, 111, 120, 121
Erwerbsverhalten 30, 65
Erziehung 39, 96, 114, 192
Erziehungsziel 80
EU 67, 107, 154, 157, 160, 258, 289, 294, 304
EU-Beitritt 69
Europa 71, 79, 83, 87, 92, 139, 160, 162, 170, 226, 250, 258, 262, 294
Europäer 82
Europäisierung 327
Europe 34

European Union 99, 308
EU-Staat 43, 69
Evaluation 180, 240, 248, 255, 299, 301, 304, 318
Event History Analysis 229
Experiences 99

F

Fachbereich 147
Fachhochschule 201, 233, 261, 296, 326
Fachkraft 307
Fachwissen 248
Familie 7, 10, 20, 24, 29, 40, 42, 43, 45, 49, 50, 54, 61, 63, 67, 68, 71, 83, 85, 86, 91, 96, 101, 102, 112, 113, 114, 116, 118, 119, 121, 126, 129, 135, 192, 193, 202, 204, 210, 212, 214, 250, 324
Familie-Beruf 1, 8, 13, 17, 23, 25, 31, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 49, 53, 59, 63, 65, 74, 75, 86, 92, 94, 108, 116, 117, 118, 122, 123, 152, 204
Familienangehöriger 68
Familienarbeit 28, 39, 41, 86, 101, 108, 113, 116
Familienbildung 61, 74
Familieneinkommen 116
Familienforschung 63, 71
Familienfürsorge 74
Familiengröße 204
Familiengründung 5, 23, 67, 74, 76, 81, 82, 87, 88, 91, 92, 93, 95, 114, 129
Familienhilfe 74
Familienlastenausgleich 74
Familienplanung 1, 10, 59, 60, 61, 62, 63, 68, 82, 83, 91, 98, 108, 192
Familienpolitik 13, 30, 41, 43, 54, 63, 74, 84, 86, 91, 92, 94, 96
Familiensituation 31
Familiensoziologie 64, 80
Familienstand 65
Family 12
Family Policy 58
Family Power 115
Family Roles 16, 105, 229
Family Size 19
Family Structure 19, 105
Family Work Relationship 2, 3, 4, 9, 11, 15, 16, 19, 21, 26, 33, 34, 47, 51, 55, 56, 57, 58, 77, 105, 115
Females 105, 130, 149, 179, 238
Feminism 175
Feminist perspectives 169
Feminist Theory 3
Feminization 26
finanzielle Situation 23
Finanzpolitik 315
Finland 26

- Finnland 139, 160, 165, 226
 Fordismus 27
 Forschung 20, 32, 129, 141, 143, 157, 160,
 174, 186, 187, 194, 202, 209, 211, 227,
 246, 251, 304, 329
 Forschungsansatz 24, 64, 80, 223
 Forschungsbericht 301
 Forschungsdefizit 64
 Forschungseinrichtung 132, 134, 135, 155,
 239, 271, 289, 318
 Forschungsgegenstand 20
 Forschungspersonal 155, 209
 Forschungspolitik 174, 329
 Forschungspraxis 300
 Forschungsstand 61, 64, 183, 203, 280, 325
 Forschung und Entwicklung 160, 204
 Frankreich 43, 139, 160, 170, 197, 324
 Frauenbeauftragte 196, 216, 242, 269, 270,
 274, 281, 283, 294, 295, 301, 310, 314
 Frauenförderung 107, 134, 146, 152, 153,
 180, 182, 199, 205, 207, 216, 217, 218,
 223, 234, 235, 242, 251, 253, 254, 255,
 256, 259, 270, 274, 275, 278, 280, 283,
 287, 292, 293, 296, 297, 300, 301, 303,
 305, 311, 313, 320, 322, 323, 326, 328,
 329
 freier Beruf 100
 Freizeit 27, 29, 45, 49
 Fremdbild 127
 Fruchtbarkeit 69, 70, 73, 79, 81, 82, 84
 Führung 164, 212
 Führungskraft 29, 31, 41, 49, 155, 164, 166,
 172, 250, 307
 Führungsposition 31, 107, 134, 138, 153, 155,
 178, 186, 187, 191, 213, 220, 237, 297,
 320, 329
 Fusion 278
- G**
- Geburt 30, 90, 92, 98, 106
 Geburtenentwicklung 59, 63, 66, 67, 81, 84
 Geburtenfolge 63
 Geburtenhäufigkeit 63
 Geburtenrückgang 66, 79, 88, 95, 96
 Gefährdung 29
 Geisteswissenschaft 190, 191
 Geld 121
 Gemeinschaft 101
 Gender differences 52, 99, 169
 Gender equality 22
 Gender inequalities 215
 Gender Mainstreaming 135, 138, 146, 162,
 180, 234, 248, 253, 254, 256, 258, 260,
 261, 266, 270, 277, 278, 279, 281, 282,
 288, 289, 290, 294, 298, 299, 304, 305,
 310, 311, 315, 316, 317, 318, 321, 326,
 327
- Generationenverhältnis 80, 86
 generatives Verhalten 62, 64, 69, 70, 73, 79,
 80, 81, 84, 91
 Geographie 268
 Gerechtigkeit 224, 288
 Geschlechterpolitik 36, 44, 59, 204, 279, 299,
 316
 Geschlechterverteilung 133, 157, 163, 196,
 201, 202, 206, 250, 279, 311
 Gesellschaft 86, 173
 Gesundheit 29, 212
 Gesundheitswesen 260
 Gleichberechtigung 74, 85, 110, 121, 140,
 171, 186, 187, 188, 257, 263, 264, 272,
 273, 276, 314, 316, 324, 325
 Gleichheit 122, 159
 Gleichstellungsstelle 140, 270, 283, 310
 Glück 46
 Governance 304
 Graduate Students 48
 Griechenland 160
 Großbritannien 43, 139, 160, 164, 165, 170,
 221, 222, 265
 Gruppe 126
- H**
- Habilitation 154, 155, 181, 184, 196, 209, 247
 Habitus 168
 Hamburg 147
 Handlungsorientierung 81, 113, 134, 253, 282,
 318
 Handlungsspielraum 309
 Harmonisierung 304
 Hausarbeit 25, 101, 121, 212
 Haushaltspolitik 315
 Heimarbeit 7
 Heirat 67, 82, 98
 Herzkrankheit 29
 Hessen 17
 Higher education 52
 Higher Education 34, 149, 244
 historische Sozialforschung 222
 hoch Qualifizierter 23, 25, 75, 98, 122, 126,
 159, 173, 207
 Hochschulbildung 8, 165, 197, 305
 Hochschuldidaktik 279
 Hochschulforschung 160, 278, 279, 327
 Hochschullehrer 5, 8, 131, 136, 138, 154, 155,
 163, 173, 177, 178, 184, 186, 187, 191,
 192, 193, 198, 200, 201, 205, 206, 209,
 216, 225, 226, 234, 235, 242, 247, 274,
 279, 297, 316, 323
 Hochschullehrerin 161, 163, 231
 Hochschulpolitik 154, 171, 216, 242, 251,
 255, 257, 258, 261, 263, 264, 265, 269,
 272, 273, 274, 278, 284, 285, 287, 288,
 292, 293, 296, 303, 304, 306, 310, 312,

314, 316, 323, 327
 Hochschulverwaltung 216, 261, 265, 274,
 286, 310, 312
 Hochschulwesen 8, 53, 139, 148, 173, 209,
 262, 288, 304, 307, 321, 322, 323, 327
 Hochschulzugang 8, 128, 232
 Homosexualität 259
 Households 22
 Humankapital 75

I

Identifikation 36
 Identitätsbildung 36
 Implementation 109, 251, 253, 254, 261, 277,
 282, 288, 290, 298
 Individualisierung 112, 113
 Individuum 27
 Industrialisierung 204
 Industrial Societies 149
 Industrie 213
 Industriegesellschaft 102
 Informatik 41, 265
 Informationsgesellschaft 7, 239, 268
 Informationspolitik 303
 Informationsstand 303
 Informationstechnologie 7
 Informationsverarbeitung 7
 Informationswirtschaft 41
 informelle Kommunikation 315
 informelle Struktur 18
 Ingenieur 110
 Ingenieurin 160
 Ingenieurwissenschaft 162, 168, 171, 190,
 191, 223, 239, 265, 311, 324
 Inklusion 324
 Institutionalisierung 282, 318
 Institutionalismus 305
 institutionelle Faktoren 10, 122, 245
 Interaktion 45, 141, 185
 interkultureller Vergleich 87
 internationaler Wettbewerb 329
 internationale Wanderung 154
 International mobility 99
 International Relations 238
 Internet 45, 266, 268
 Israel 165
 Italien 139
 Italy 145

J

Jemen 87
 Job Characteristics 47
 Job Satisfaction 56, 57
 Journalismus 147
 junger Erwachsener 76, 95

K

Karriere 5, 6, 8, 36, 44, 98, 100, 103, 104,
 108, 110, 111, 112, 113, 118, 119, 120,
 121, 123, 127, 129, 139, 140, 141, 142,
 143, 144, 151, 152, 160, 161, 170, 173,
 174, 177, 178, 180, 186, 187, 188, 191,
 193, 194, 196, 198, 199, 200, 202, 203,
 210, 213, 217, 219, 220, 224, 226, 227,
 228, 231, 234, 235, 236, 237, 241, 242,
 245, 246, 248, 249, 252, 262, 267, 274,
 297, 326
 Kennzahl 306
 Kind 1, 14, 17, 18, 32, 39, 42, 45, 50, 64, 74,
 75, 78, 80, 85, 86, 96, 106, 117, 133,
 192, 241
 Kinderbetreuung 17, 255
 Kindergarten 8
 Kindergeld 43, 74
 Kinderlosigkeit 5, 59, 61, 62, 63, 65, 66, 72,
 73, 74, 81, 82, 83, 89, 90, 91, 93, 96, 98,
 106
 Kindertagesstätte 8, 67, 94
 Kinderwunsch 1, 5, 36, 44, 59, 60, 61, 63, 64,
 65, 68, 69, 70, 71, 72, 74, 75, 76, 78, 81,
 82, 83, 85, 88, 89, 91, 92, 94, 95, 97, 204
 Kinderzahl 5, 6, 60, 63, 69, 74, 82, 88, 90, 91,
 97
 Kindheit 86, 212
 Kirche 260
 Kleinbetrieb 166
 Kleinkind 23, 43
 Kommunalverwaltung 260, 320
 Kommunikation 45, 97, 168, 185, 266
 kommunikative Kompetenz 214, 307
 Konfliktbewältigung 307
 Konstruktion 114
 Konstruktivismus 224
 Konzern 159
 Kreislaufkrankheit 29
 Krieg 86
 Kultur 141, 142, 204
 kulturelle Faktoren 59, 168, 303, 324
 Kulturwandel 87
 Kulturwissenschaft 235

L

Labor Policy 58
 Labour market 215
 Landespolitik 261, 288
 Lateinamerika 160
 Lawyers 215
 Leben 27, 45
 Lebensalter 65, 82, 90
 Lebensbedingungen 37, 152
 Lebensbereich 212
 lebenslanges Lernen 265
 Lebenslauf 10, 25, 28, 44, 92, 104, 113, 212,

- 214, 227, 234
 Lebensperspektive 104
 Lebensplanung 1, 59, 65, 72, 95, 113, 126, 237
 Lebensqualität 29, 46
 Lebenssituation 23, 25, 35, 37, 38, 65, 72
 Lebensstil 101
 Lebensweise 24, 72, 112, 185, 214
 Lebenswelt 327
 Legitimation 31, 44
 Lehre 211
 Lehrer 126, 201
 Lehrerbildung 327
 Lehrpersonal 326
 Lehrveranstaltung 327
 Leistungsbewertung 287, 328
 Leistungsfähigkeit 32
 Leitbild 30, 43, 253, 265, 269, 290, 302, 319
 Lernen 266
 lernende Organisation 307
 Lernkultur 217
 Lernprozess 260
 Liebe 123, 124
 Life Plans 105
 Litauen 160, 165
- M**
 Macht 120, 140, 212, 214, 268
 Makrosoziologie 86
 Management 101, 159, 162, 164, 172, 261, 297, 306, 310, 311, 313, 328
 Manager 49, 172
 Managing Diversity 41, 260, 282
 Mann 1, 14, 20, 24, 25, 28, 31, 36, 59, 60, 61, 82, 83, 86, 91, 93, 100, 101, 103, 112, 113, 121, 122, 123, 126, 152, 155, 159, 171, 186, 187, 192, 206, 240
 Männerberuf 31
 Männlichkeit 28, 82
 Marginalität 203, 241
 Marital Status 19
 Marriage 156
 Masculinity 230
 Massachusetts 137
 Master 288, 294
 Mate Selection 105
 Mathematik 126, 178, 219, 324
 Mecklenburg-Vorpommern 146, 277, 326
 Medizin 24, 220, 268
 Mehrfachbelastung 37
 Menschenrechte 86
 Mentalität 71
 Mentoring 132, 135, 191, 199, 207, 218, 225, 235, 240, 251, 255, 266, 296, 307, 311, 320
 Meritocracy 169, 230
 Messung 306
- Mexico 150
 Migration 138, 268
 Mikropolitik 224
 Mikrosoziologie 86
 Mikrozensus 63, 65, 90
 Mittelbetrieb 166
 Mitteleuropa 262
 Mobilität 45
 Mobilitätsbarriere 154, 164
 Mobiltelefon 45
 Modernisierung 274, 309, 328
 Motivation 81, 100, 129, 178, 212, 214, 227, 236, 237, 245
 Mutter 1, 10, 20, 29, 30, 32, 39, 41, 43, 46, 65, 80, 96
 Mutterschaft 32, 37
 Mutterschaftsurlaub 30
 Mythos 14
- N**
 Nachhaltigkeit 265
 Nachwuchsförderung 180, 199, 218, 329
 Nahost 80, 87, 165, 173
 Nanotechnologie 228
 nationale Identität 71, 204
 Naturwissenschaft 110, 121, 146, 166, 190, 191, 223, 228, 248, 311
 Naturwissenschaftler 210
 naturwissenschaftlicher Beruf 126
 Netherlands 22
 Netzwerk 45, 198, 199, 237, 270
 neue Bundesländer 18, 39, 65, 71, 93, 98, 178, 234, 248
 neue Medien 302
 Nichterwerbstätigkeit 60
 Niederlande 164, 165, 226
 Niedersachsen 182, 243, 263, 282
 Nontraditional Occupations 149
 Nordamerika 30, 87, 107, 131, 164, 165, 206, 217, 250, 265
 Nordrhein-Westfalen 5, 6, 8, 39, 196, 254, 270, 277, 278, 289, 297, 311, 313
 Normalarbeitsverhältnis 36
 Normalisierung 44
 Norwegen 139, 165, 226, 262
- O**
 Objektivität 324
 Occupational Achievement 189, 230
 Occupational Aspiration 158
 Occupational Choice 149
 Occupational mobility 215
 Occupational Mobility 4, 47
 Occupational Roles 16
 Occupational segregation 215
 Occupational Segregation 149
 Occupational Status 48, 195

- Occupational Stress 4
 öffentliche Verwaltung 260, 328
 Öffentlichkeitsarbeit 283
 ökonomische Faktoren 81
 Ökonomisierung 27
 Opportunities 215
 Opportunity Structures 145
 Organisationen 260, 328
 Organisationsentwicklung 261, 269, 278, 298,
 299, 300, 304, 305, 309, 312, 318, 319,
 328
 Organisationskultur 142, 147, 160, 260, 304
 Organisationsstruktur 235, 249
 organisatorischer Wandel 256, 300, 305, 309,
 319, 328
 Ostasien 87
 Österreich 13, 14, 38, 72, 87, 135, 148, 151,
 152, 153, 160, 165, 170, 176, 214, 220,
 235, 251, 291, 295, 310, 315, 322, 323
 Osteuropa 160, 262
 Outsourcing 7
- P**
 Parenthood 11, 48, 51, 77, 244
 Partei 159
 Partnerbeziehung 97, 104, 106, 118, 123, 124
 Partnerschaft 28, 32, 61, 62, 65, 66, 82, 86,
 87, 91, 101, 104, 106, 111, 113, 119,
 120, 123, 212, 241
 Pazifischer Raum 165
 PC 268
 Peer Group 76
 Perceptions 52
 Personal 153, 154, 225, 307, 316, 325
 Personaleinstellung 147, 163
 Personalentwicklung 180, 260, 274, 278, 298,
 307, 310, 311, 312, 313
 Personalführung 225
 Personalpolitik 107, 108, 109, 133, 140, 164,
 188, 193, 211, 259, 262, 298, 304, 316,
 320, 324
 Persönlichkeit 245
 Persönlichkeitsmerkmal 214
 Personnel Policy 2, 16, 55
 Philosophie 147, 268
 physische Belastung 126
 Polen 170, 315
 Policy Analysis 58
 Political Science Education 2
 Politik 184, 213, 301
 Politiker 159
 politische Agenda 319
 politische Aktivität 217
 politischer Einfluss 258
 politische Steuerung 284, 287
 politische Strategie 253, 300
 Postfordismus 45
 postsozialistisches Land 14, 160, 165, 170,
 204, 315
 Praktikum 307
 Praxis 254, 290
 Preußen 247
 Privathaushalt 67
 Privatsphäre 24, 27, 28, 49
 Productivity 19, 158
 Produktivität 206
 Professionalisierung 166, 211, 263
 Professional women 215
 Professional Women 3, 4, 19, 26, 34, 51, 58,
 77, 137, 189, 230
 Professional Workers 15
 Projektmanagement 268
 Promotion 144, 154, 155, 178, 182, 184, 196,
 206, 209, 250, 301, 311, 324
 Promotion (Occupational) 15, 189
 Prozess 182
 psychische Faktoren 62, 127, 172
 Psychologe 25, 103, 126
 Psychologie 24
 psychosomatische Krankheit 29
 Publikation 206, 210
- Q**
 Qualifikationsanforderungen 192
 qualitative Methode 208
 Qualitative research 99
 Qualitätskontrolle 304, 306, 313
 Qualitätssicherung 162, 166, 208, 243, 261,
 265, 269, 271, 282, 306, 311, 313, 318
 Quotierung 166, 264
- R**
 Race 3
 Rahmenbedingung 14, 111, 136, 190, 241
 Ranking 167, 208, 209, 265
 Rationalität 64
 Raumplanung 311
 Recht 124, 206, 260, 264, 270, 276
 Rechtsgrundlage 256
 Rechtsprechung 256
 Recruitment 145
 Reformpolitik 43, 287
 regionale Mobilität 154, 177
 regionaler Unterschied 18
 regionaler Vergleich 65
 Rekrutierung 188, 307, 324, 325
 Research 175
 Researchers 51, 158
 Ressourcen 27, 49
 Richtlinie 248
 Ritual 39
 Role Conflict 11, 16, 33
 Rollenbild 36
 Rollendefinition 116

- Rollenverständnis 31, 36, 97, 116, 164
 Rollenverteilung 97, 114, 116, 122, 159
 Routine 39
 Russland 160, 165
- S**
- Saarland 41
 Sachsen 190
 Sachsen-Anhalt 233, 234, 326
 schichtspezifische Faktoren 284
 Schülerin 248
 Schweden 43, 73, 139, 160, 165, 170, 226, 326
 Schweiz 144, 168, 174, 198, 200, 207, 218, 225, 240, 245, 265, 295, 296, 310
 Science 308
 Scientific Community 141
 Scientific Research 158
 Scientists 19, 99, 137, 195
 Segmentation 215
 Segregation 173
 Selbstbild 1, 28, 72, 127
 Selbstverständnis 193
 Selbstverwirklichung 71
 Selektionsverfahren 163
 Serbien 160
 Service Learning 175
 Sex 3, 9, 156, 238
 Sex Differences 11, 145, 158, 179, 229, 244
 Sexism 26, 149, 158, 189, 230
 Sex Roles 15, 33
 Sex Stereotypes 189
 Sexual Inequality 15, 21, 57, 130, 137, 149, 195, 230, 238, 244
 Sexualität 70, 165
 sexueller Missbrauch 259
 Skandinavien 139, 262
 Slowakei 160
 Social Class 3
 Social policy 22
 Social Reproduction 230
 Social Support 26
 Sociologists 48
 Sociology Education 48
 SOEP 60, 90
 soziale Anerkennung 123, 124, 185
 soziale Bewegung 268
 soziale Beziehungen 103, 121, 141, 185, 225
 soziale Differenzierung 159
 soziale Gerechtigkeit 265
 soziale Herkunft 178, 198, 200, 214
 soziale Indikatoren 60
 soziale Institution 327
 soziale Konstruktion 101
 soziale Lage 23
 soziale Position 196, 210
 sozialer Aufstieg 214
 sozialer Raum 185
 sozialer Status 184, 206, 214
 soziales Netzwerk 18, 68, 76, 191, 266, 298
 soziales Problem 20
 soziales Verhalten 185
 soziale Ungleichheit 74, 96, 102, 113, 122, 123, 124, 127, 138, 159, 174, 185, 188, 213, 217, 284, 285, 288, 290
 soziale Unterstützung 18, 68, 74, 106
 soziale Verantwortung 172
 soziale Wahrnehmung 106
 soziale Wirklichkeit 20, 101
 Sozialgeschichte 147
 Sozialpolitik 86
 Sozialpsychologie 61
 Sozialstaat 122, 123, 124
 Sozialstruktur 83
 Sozialverträglichkeit 39
 Sozialwissenschaft 147, 191
 Sozialwissenschaftler 178
 soziokulturelle Entwicklung 87
 Soziologe 177
 Soziologie 20, 177, 211
 sozioökonomische Faktoren 65, 91
 Spanien 160, 170
 Specialization 179
 Spiel 187
 Spouses 19
 staatliche Einflussnahme 59
 staatliche Lenkung 286
 Staatsangehörigkeit 65
 Stadt 85
 Stadt-Land-Beziehung 85
 Stadtplanung 239
 Statistik 63, 153, 197
 statistische Analyse 63
 statistische Methode 63
 Statuswechsel 192
 Stellenbesetzung 161, 163, 259
 Stereotyp 164, 213
 Steuerungsprozess 293
 Stipendium 182, 234, 251
 Stress 10, 11, 29, 49, 56, 115, 212
 Student 17, 23, 78, 209, 233, 327
 Studentin 17, 23, 35, 197, 209, 217, 219, 222, 233, 248
 Studienabschluss 155, 214
 Studienanfänger 155
 Studiendauer 214
 Studieneingangsphase 155
 Studienerfolg 214
 Studienfach 65, 190, 219, 311
 Studiengang 146, 155, 265, 269, 288, 294, 296, 311
 Studienverlauf 155, 217
 Studienwahl 168, 206, 219
 Südamerika 160

- Südkorea 87
 Supervision 183
 Support networks 169
 Sweden 9, 22
- T**
 Tagesbetreuung 18, 54, 68, 94
 Tätigkeitsfeld 172
 Teachers 150
 Teaching 175
 Technik 7, 146, 166, 168, 239, 248, 304
 Technische Hochschule 162, 166, 168
 technischer Beruf 166
 Teilzeitarbeit 30, 60, 108
 Tlearbeit 7, 166
 Telefon 49
 Tenure 156, 238
 Theorie-Praxis 268
 Thüringen 248
 Time Utilization 19
 Tradition 36
 Traditions 238
 Trägerschaft 154
 Training 161
 Transferleistung 30
 Transparenz 283
 Tschechische Republik 14, 204
 Türkei 80, 173
 Typology 22
- U**
 Überalterung 59
 UdSSR-Nachfolgestaat 160, 165
 Ungleichheit 120, 121, 219
 United Kingdom 34, 230
 United States of America 57, 150, 189
 Universalismus 142
 Universities 9, 16, 21, 34, 55, 57, 130, 137, 150, 158, 169, 230, 308
 Unternehmen 49, 100, 237, 260, 320
 Unternehmensführung 159, 160
 Unterricht 147, 269, 302
 Unvereinbarkeit 39, 210
 USA 30, 87, 107, 131, 164, 165, 206, 217, 250, 265
- V**
 Vater 1, 39, 41, 43, 46, 96
 Vaterschaft 36, 82
 ver.di 260
 Verantwortung 49
 Verbot 247
 Verfassungsmäßigkeit 205
 vergleichende Forschung 63
 Verschuldung 67
 Vertrag 286
 Verwandtschaft 76
- Volkshochschule 260
 Vorbild 122, 159
- W**
 Weimarer Republik 247
 Weiterbildung 196, 250, 265
 Welt 154
 werdende Mutter 32
 Wert 36, 64, 80
 Wertorientierung 30, 36, 75, 119, 204
 Western States 16
 Wettbewerb 187, 309
 Wirtschaft 100, 129, 173, 324
 wirtschaftliche Lage 60, 67
 Wirtschaftswissenschaftler 126
 Wirtschaftszweig 49
 Wissen 268
 Wissenschaft 6, 7, 14, 32, 100, 129, 133, 134, 140, 141, 142, 154, 157, 166, 171, 174, 180, 184, 185, 186, 187, 188, 196, 198, 202, 207, 209, 211, 213, 216, 219, 224, 226, 232, 234, 239, 246, 250, 251, 253, 256, 257, 262, 263, 264, 268, 272, 273, 280, 286, 289, 290, 300, 304, 309, 314, 318, 319, 324, 325, 329
 Wissenschaftler 5, 6, 8, 10, 13, 14, 32, 38, 41, 50, 133, 135, 136, 139, 142, 143, 152, 154, 155, 159, 164, 166, 178, 183, 184, 185, 190, 194, 198, 200, 203, 204, 207, 210, 212, 216, 225, 227, 228, 232, 234, 235, 240, 241, 247, 249, 258, 275, 310, 323, 327
 Wissenschaftlerin 35, 107, 129, 148, 161, 202, 231, 255, 316, 327, 329
 wissenschaftliche Arbeit 142, 143, 185, 241
 wissenschaftliche Begleitung 248, 299
 wissenschaftliche Institution 185
 wissenschaftlicher Mitarbeiter 5, 182, 185, 209
 Wissenschaftsbetrieb 143, 185, 194, 196, 198, 200, 220
 Wissenschaftsdisziplin 168, 178, 190
 Wissenschaftsforschung 143, 329
 Wissenschaftspolitik 152, 154, 301, 317
 Wissenschaftssoziologie 142
 Wissenschaftstheorie 29
 Wissensgesellschaft 307
 Wissensmanagement 266, 268, 299
 Wochenarbeitszeit 25
 Wohlbefinden 46, 245
 Wohlstand 71
 Wohnen 67
 Wohnverhältnisse 217
 Women - Equal rights 12
 Women's Roles 150
 Work Environment 158
 Worker Attitudes 55

Workers 16
Work-Family conflict 22
Working Hours 56
Working Mothers 19, 48, 58
Working Women 15, 33, 56
Work-life-balance 13, 14, 38, 42, 46, 49, 202,
204

Z

Zeit 45, 46
Zeitaufwand 32
Zeitbudget 25
Zeitgeist 20
Zeitökonomie 39
Zeitverwendung 67
Zielgruppe 248
Zielsystem 284
Zielvereinbarung 286
Zufriedenheit 46, 87, 89, 136, 193
Zukunft 29, 172
Zukunftsperspektive 29, 72, 86
Zweite Republik 13
Zweiter Weltkrieg 236

Institutionenregister

- Bamberger Centrum für Empirische Studien -BACES- 42
- Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien -BASS- AG 174
- Eidgenössisches Département des Innern -EDI-, Bundesamt für Statistik -BfS- Sektion Bildungssysteme, Wissenschaft und Technologie 174
- Fachhochschule Frankfurt am Main, FB 04 Soziale Arbeit und Gesundheit, Institut für Migrationsstudien und interkulturelle Kommunikation -IMiK- 17
- Humboldt-Universität Berlin, Philosophische Fakultät III, Institut für Sozialwissenschaften Lehrbereich Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse 39
- Max-Planck-Institut für demografische Forschung 76
- Netzwerk Frauenforschung NRW 288, 289
- Pädagogische Hochschule Zürich 198
- Pädagogische Hochschule Zürich, Departement Forschung und Entwicklung 174
- Philosophisch-Humanwissenschaftliche Fakultät, Institut für Erziehungswissenschaft Abt. Bildungssoziologie 144
- Schäuble Institut für Sozialforschung 231
- Sfinx - Büro für Sozialforschung, Evaluationsberatung und Supervision 240
- Solution - Sozialforschung und Entwicklung 151
- Sozialwissenschaftliches Frauenforschungsinstitut -SoFFI K- der Kontaktstelle für praxisorientierte Forschung e.V. an der Evangelischen Fachhochschule Freiburg 23
- Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg -ifb- 42
- Technische Universität Braunschweig, Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät, Institut für Sozialwissenschaften 178
- Technische Universität Darmstadt, FB 02 Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften, Institut für Soziologie 141
- Technische Universität Dortmund, Fak. 12 Erziehungswissenschaft und Soziologie, Institut für Soziologie Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie 112
- Technische Universität Dortmund, Interdisziplinärer Forschungsschwerpunkt Dynamik der Geschlechterkonstellationen 5
- Universität Augsburg, Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät, Forschungsgruppe für Frauen- und Geschlechterforschung 212
- Universität Bern, Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung 168
- Universität Bern, Medizinische Fakultät, Institut für Sozial- und Präventivmedizin Abt. Gesundheitsforschung 245
- Universität Bielefeld, Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung -IFF- 196
- Universität Bochum, Fak. für Philosophie, Pädagogik und Publizistik, Institut für Pädagogik Lehrstuhl Vergleichende Erziehungswissenschaft 173
- Universität Bremen, FB 08 Sozialwissenschaften, EMPAS Institut für Empirische und Angewandte Soziologie Arbeitsgebiet Statistik und empirische Sozialforschung 40
- Universität Frankfurt, FB 03 Gesellschaftswissenschaften, Institut für Gesellschafts- und Politikanalyse Professur für Soziologie, insb. Soziologie industrieller Gesellschaften 28

-
- Universität Freiburg, Philosophische Fakultät, Institut für Soziologie 23
- Universität Hamburg, Fak. Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, FB Sozialwissenschaften Centrum für Globalisierung und Governance 329
- Universität Hamburg, Fak. Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, FB Sozialwissenschaften Institut für Soziologie Lehrstuhl für Sozialstrukturanalyse 228
- Universität Jena, Fak. für Sozial- und Verhaltenswissenschaften, Institut für Psychologie Abt. Kommunikationspsychologie 248
- Universität Kassel, FB 07 Wirtschaftswissenschaften, Institut für BWL Fachgebiet Innovations- und TechnologieManagement 109
- Universität Kassel, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung 139
- Universität Köln, Humanwissenschaftliche Fakultät, Department Psychologie Professur Entwicklungs- und Erziehungspsychologie 106
- Universität Münster, FB 06 Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften, Institut für Politikwissenschaft Abt. B Vergleichende Politikwissenschaft 170, 191
- Universität Rostock, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Institut für Soziologie und Demographie Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie, Makrosoziologie 76
- Universität Wuppertal, FB G Bildungs- und Sozialwissenschaften 160
- Universität Zürich, Medizinische Fakultät, Psychiatrische Poliklinik Abt. Psychosoziale Medizin 245
- Universität Zürich, Philosophische Fakultät, Soziologisches Institut 198
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH FSP Bildung, Arbeit und Lebenschancen Abt. Ausbildung und Arbeitsmarkt 111
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH Querschnittsgruppe Geschlecht, Arbeit, Organisation 194

ANHANG

Hinweise zur Originalbeschaffung von Literatur

Die in der Datenbank SOLIS nachgewiesene Graue Literatur enthält nahezu vollständig einen Bibliotheksstandort zur Erleichterung der Ausleihe; dies gilt auch für einen Teil (40%) der nachgewiesenen Verlagsliteratur. In SOLIS nachgewiesene Zeitschriftenaufsätze sind zu über 60% mit einem Standortvermerk versehen.

Beschaffung von Literatur über den Deutschen Leihverkehr

Die Standortvermerke in SOLIS (Kürzel, Ort und Sigel der besitzenden Bibliothek sowie Signatur der Arbeit) beziehen sich auf Bibliotheken, die dem normalen Fernleihverkehr angeschlossen sind. Sollte die gewünschte Arbeit bei Ihrer örtlichen Bibliothek nicht vorhanden sein, ersparen Ihnen die Standortvermerke für die Fernleihe („Direktbestellung“) den u.U. sehr zeitraubenden Weg über das Bibliothekenleitsystem. Elektronische Bestellungen sind ebenfalls möglich, z.B. über subito - einen bundesweiten Dokumentlieferdienst der deutschen Bibliotheken für Aufsätze und Bücher.

Literaturdienst der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln

Aufsätze aus Zeitschriften, die für SOLIS ausgewertet werden und in der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln vorhanden sind, können über den Kölner Literaturdienst (KÖLI) als Kopie bestellt werden. Diese Aufsätze enthalten den Standortvermerk „UuStB Koeln(38) - Signatur der Zeitschrift“ sowie einen Hinweis auf den Kopierdienst. Die Bestellung kann mit gelber Post, per Fax oder elektronisch erfolgen. Kosten für den Postversand bis zu je 20 Kopien pro Aufsatz betragen 8,- Euro, für Hochschulangehörige 4,- Euro (bei „Normalbestellung“ mit einer Lieferzeit von i.d.R. sieben Tagen); gegen Aufpreis ist eine „Eilbestellung“ (Bearbeitungszeit: ein Arbeitstag) oder auch eine Lieferung per Fax möglich.

Zur Benutzung der Forschungsnachweise

Die Inhalte der Forschungsnachweise beruhen auf den Angaben der Forscher selbst. Richten Sie deshalb bitte Anfragen jeglicher Art direkt an die genannte Forschungseinrichtung oder an den/die Wissenschaftler(in). Das gilt auch für Anfragen wegen veröffentlichter oder unveröffentlichter Literatur, die im Forschungsnachweis genannt ist.

Dienstleistungsangebot der Abteilung „Fachinformation für die Sozialwissenschaften“

Das Dienstleistungsangebot der Abteilung Fachinformation dient der Verbreitung, Förderung und Fundierung sozialwissenschaftlicher Forschungsergebnisse sowie dem Wissensaustausch auf nationaler wie internationaler Ebene. Gleichzeitig macht die Fachinformation die sozialwissenschaftliche Forschung des deutschsprachigen Raumes international sichtbar.

Zentrale Aktivitäten sind Aufbereitung, Bereitstellung und Transfer von Wissen durch:

- Konzeption, Aufbau und Pflege von Datenbanken und Serviceangeboten zu Forschungsstrukturen, -aktivitäten und -ergebnissen in den Sozialwissenschaften im deutschsprachigen und östlichen europäischen Forschungsraum und zu wissenschaftsbezogenen chancengleichheitsrelevanten Themen im deutschsprachigen, europäischen und internationalen Rahmen
- Aufbau von und Beteiligung an kooperativen Informationssystemen (Portalen, Themenschwerpunkten, Kommunikationsplattformen und Netzwerken) zur Unterstützung der Wissenschaftskommunikation, insbesondere auf ost-westeuropäischer Ebene und zu wissenschaftsbezogenen chancengleichheitsrelevanten Themen
- Kontinuierlicher Ausbau der Vernetzung von Informationsangeboten und Services durch Erweiterung und Einbeziehung kompetenter Partner auf nationaler wie internationaler Ebene
- Erstellung servicebasierter Publikationen und Informationsdienste zu ausgewählten Themen in Kooperation mit der Wissenschaft
- Nationales Referenzzentrum für das Politikfeld „Gleichstellung in der Wissenschaft“ gegenüber Wissenschaftsorganisationen, Bundes- und Landesministerien, Politik und Medien in Bezug auf Konzept- und Programmentwicklung, Monitoring und Evaluation von Politiken und Maßnahmen

Basisprodukte der Abteilung sind Informationen über Forschungsstrukturen, -aktivitäten und -ergebnisse, die in Datenbanken aufbereitet und zur Verfügung gestellt werden. Neben den nachfolgend skizzierten Datenbanken zu sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekten und Publikationen werden Datenbanken mit Informationen zu nationalen und internationalen sozialwissenschaftlichen Forschungseinrichtungen, Zeitschriften, Netzwerken, Veranstaltungen und Internetquellen aufgebaut und gepflegt. Sie sind Bestandteil einer von GESIS entwickelten und zur Verfügung gestellten integrierten Suche, die weitere internationale Informationssammlungen und solche externer Partner mit einbezieht.

Datenbanken

Die von der Abteilung Fachinformation produzierten Datenbanken SOLIS und SOFIS bilden die Grundlage für den sozialwissenschaftlichen Fachinformationsdienst soFid.

SOFIS (Forschungsinformationssystem Sozialwissenschaften)

Inhalt: SOFIS informiert über laufende, geplante und abgeschlossene Forschungsarbeiten der letzten zehn Jahre aus der Bundesrepublik Deutschland, aus Österreich und der Schweiz. Die Datenbank enthält Angaben zum Inhalt, zum methodischen Vorgehen und zu Datengewinnungsverfahren sowie zu ersten Berichten und Veröffentlichungen. Die Namen der am Projekt beteiligten Forscher und die Institutsadresse erleichtern die Kontaktaufnahme.

Fachgebiete: Soziologie, Politikwissenschaft, Sozialpolitik, Sozialpsychologie, Psychologie, Bildungsforschung, Erziehungswissenschaft, Kommunikationswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Demographie, Ethnologie, historische Sozialforschung, Sozialgeschichte, Methoden der Sozialforschung, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie weitere interdisziplinäre Gebiete der Sozialwissenschaften wie Frauenforschung, Freizeitforschung, Gerontologie, Sozialwesen oder Kriminologie.

Bestand der letzten 10 Jahre: rund 47.000 Forschungsprojektbeschreibungen

Quellen: Erhebungen bei Institutionen, die sozialwissenschaftliche Forschung betreiben. In Deutschland wird die Erhebung von GESIS durchgeführt, in der Schweiz von FORS - der Schweizer Stiftung für die Forschung in den Sozialwissenschaften. Für Österreich hatte bis 2001 die Universitätsbibliothek der Wirtschaftsuniversität Wien diese Aufgabe inne; ab 2006/07 wurde diese vom Wiener Institut für Sozialwissenschaftliche Dokumentation und Methodik - WISDOM - übernommen. Die Ergebnisse der GESIS-Erhebung werden ergänzt durch sozialwissenschaftliche Informationen fachlich spezialisierter IuD-Einrichtungen sowie von Forschungsförderern; ein nicht unerheblicher Teil an Ergänzungen wird schließlich durch Auswertung von Internetquellen sozialwissenschaftlicher Forschungsinstitute gewonnen.

SOLIS (Sozialwissenschaftliches Literaturinformationssystem)

Inhalt: SOLIS informiert über die deutschsprachige fachwissenschaftliche Literatur ab 1945, d.h. Aufsätze in Zeitschriften, Beiträge in Sammelwerken, Monographien und Graue Literatur (Forschungsberichte, Kongressberichte), die in der Bundesrepublik Deutschland, Österreich oder der Schweiz erscheinen. Bei Aufsätzen aus Online-Zeitschriften und bei Grauer Literatur ist im Standortvermerk zunehmend ein Link zum Volltext im Internet vorhanden.

Fachgebiete: Soziologie, Politikwissenschaft, Sozialpolitik, Sozialpsychologie, Bildungsforschung, Kommunikationswissenschaften, Demographie, Ethnologie, historische Sozialforschung, Methoden der Sozialforschung, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie weitere interdisziplinäre Gebiete der Sozialwissenschaften wie Frauenforschung, Freizeitforschung, Gerontologie oder Sozialwesen.

Bestand: Anfang 2009 ca. 385.000 Literaturnachweise

Jährlicher Zuwachs: zwischen 16.000 und 18.000 Dokumente

Quellen: Zeitschriften, Monographien einschließlich Beiträgen in Sammelwerken sowie Graue Literatur. SOLIS wird von GESIS in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg, den Herausgebern der Zeitschrift für Politikwissenschaft und dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung hergestellt. Absprachen über einen regelmäßigen Datenaustausch bestehen darüber hinaus mit dem Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation in Trier und mit dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung in Frankfurt/Main.

Zugang zu den Datenbanken

An nahezu allen Hochschulstandorten sowohl in Deutschland als auch in Österreich und der Schweiz sind SOLIS und SOFIS in der Bibliothek oder über Institutsrechner für die Hochschulangehörigen frei zugänglich. Des Weiteren stehen SOLIS und SOFIS über von GESIS betriebene Portale für Recherchen zur Verfügung:

www.sowiport.de

SOLIS und SOFIS können im sozialwissenschaftlichen Fachportal sowiport einzeln oder gemeinsam mit 13 weiteren Datenbanken durchsucht werden. sowiport enthält zurzeit folgende Datenbanken:

- Sozialwissenschaftliches Literaturinformationssystem SOLIS
- Sozialwissenschaftliches Forschungsinformationssystem SOFIS
- Literaturdatenbank DZI SoLit des Deutschen Zentralinstituts für soziale Fragen
- Katalog der Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung
- Katalog des Sondersammelgebietes Sozialwissenschaften der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln
- Katalog der Bibliothek des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung
- Datenbank GeroLit des Deutschen Zentrums für Altersfragen
- Publikationen der Bertelsmann Stiftung
- ProQuest-CSA-Datenbanken (im Rahmen von DFG-Nationallizenzen): Sociological Abstracts, Social Services Abstracts, Applied Social Sciences Index and Abstracts, PAIS International, Worldwide Political Science Abstracts, Physical Education Index
- Fachinformationsführer SocioGuide mit Informationen zu Institutionen, Fachzeitschriften, Sammlungen, Netzwerken und Veranstaltungen

Insgesamt sind in und über sowiport mehr als 2,5 Millionen Quellen zu Literatur, Forschungsprojekten, Institutionen, Zeitschriften, Veranstaltungen sowie Themenschwerpunkte und Links zu Portalen erreichbar.

www.infoconnex.de

Der interdisziplinäre Informationsdienst infoconnex bietet Individualkunden günstige Jahrespauschalen für den Zugang zur Datenbank SOLIS – singular oder im Verbund mit den Literaturdatenbanken zu Pädagogik (FIS Bildung) und Psychologie (Psyndex). Im infoconnex-Bereich „Sozialwissenschaften“ kann darüber hinaus in der Forschungsdatenbank SOFIS und in der Literaturdatenbank DZI SoLit recherchiert werden; zudem stehen auch hier im Rahmen von DFG-Nationallizenzen die sechs Datenbanken des Herstellers ProQuest/CSA zur Recherche an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen zur Verfügung.

Auftragsrecherchen und Beratung bei der Datenbank-Nutzung

In Ihrem Auftrag und nach Ihren Wünschen führt GESIS kostengünstig Recherchen in den Datenbanken SOFIS und SOLIS durch. Darüber hinaus werden Informationen aus weiteren nationalen und internationalen Datenbanken zu sozialwissenschaftlichen und/oder fachübergreifenden Themengebieten zusammengestellt.

Zur Unterstützung Ihrer eigenen Suche beraten wir Sie selbstverständlich jederzeit bei der Umsetzung sozialwissenschaftlicher Fragestellungen in effektive Suchstrategien in unseren Datenbanken.

Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst – soFid

Regelmäßige Informationen zu neuer Literatur und aktueller sozialwissenschaftlicher Forschung bietet GESIS mit diesem Abonnementdienst, der sowohl in gedruckter Form als auch auf CD-ROM bezogen werden kann. Ältere Jahrgänge stehen unter www.gesis.org/sofid zum kostenfreien Download zur Verfügung. Der Dienst ist vor allem konzipiert für diejenigen, die sich kontinuierlich und längerfristig zu einem Themenbereich informieren wollen.

soFid ist zu folgenden Themenbereichen erhältlich:

- Allgemeine Soziologie
- Berufssoziologie
- Bevölkerungsforschung
- Bildungsforschung
- Familienforschung
- Frauen- und Geschlechterforschung
- Freizeit - Sport – Tourismus
- Gesellschaftlicher Wandel in den neuen Bundesländern
- Gesundheitsforschung
- Industrie- und Betriebssoziologie
- Internationale Beziehungen / Friedens- und Konfliktforschung
- Jugendforschung
- Kommunikationswissenschaft: Massenkommunikation – Medien – Sprache
- Kriminalsoziologie + Rechtssoziologie
- Kulturosoziologie + Kunstsoziologie
- Methoden und Instrumente der Sozialwissenschaften
- Migration und ethnische Minderheiten
- Organisations- und Verwaltungsforschung
- Osteuropaforschung
- Politische Soziologie
- Religionsforschung
- Soziale Probleme
- Sozialpolitik
- Sozialpsychologie
- Stadt- und Regionalforschung
- Umweltforschung
- Wissenschafts- und Technikforschung

Recherche Spezial und sowiport-dossiers: aktuelle Themen im Internet

Zu gesellschaftlich relevanten Themen in der aktuellen Diskussion werden in der Reihe „Recherche Spezial“ Informationen über sozialwissenschaftliche Forschungsprojekte und Veröffentlichungen zusammengestellt. In den Dossiers in sowiport (hervorgegangen aus der Reihe sowiPlus bzw. den thematischen Dokumentationen der Virtuellen Fachbibliothek Sozialwissenschaften) werden solche Informationen darüber hinaus mit Internetquellen unterschiedlichster Art (aktuelle Meldungen, Dokumente, Analysen, Hintergrundmaterialien u.a.m.) angereichert. Alle Themen sind inhaltlich gruppiert zu finden unter www.sowiport.de/themen.

Informationstransfer von und nach Osteuropa

Der Bereich Informationstransfer Osteuropa fördert die Ost-West-Kommunikation in den Sozialwissenschaften. Er unterstützt die internationale Wissenschaftskooperation mit einer Vielzahl von Informationsdiensten.

Eine wichtige Informationsquelle für Kontakte, Publikationen oder Forschung bietet in diesem Zusammenhang auch der Newsletter „Sozialwissenschaften in Osteuropa“, der viermal jährlich in englischer Sprache erscheint.

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung – CEWS

Als integraler Bestandteil der Fachinformation bietet CEWS disziplinenübergreifend Zugänge zu Themen, Informationen und aktuellen Fragen der Gleichstellung in der Wissenschaft. Durch das Sichtbarmachen des Potentials hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen unterstützt die Datenbank FemConsult die Erhöhung des Frauenanteils bei der Neubesetzung von Professuren und Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung und die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Das CEWS-Themenportal integriert Informationen zu allen gleichstellungsrelevanten Themen im Bereich Wissenschaft und Forschung (z.B. Chancengleichheit im Hochschul- und Wissenschaftsprogramm HWP, Statistik und Gleichstellungsrecht an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen).

Internet-Service der GESIS

Umfassende Informationen zu GESIS und zum Angebot an Dienstleistungen finden Sie unter

www.gesis.org

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Abteilung Fachinformation für die Sozialwissenschaften

Lennéstraße 30

53113 Bonn

Tel.: +49 (0)228-2281-0

E-mail: info@gesis.org

GESIS-Servicestelle Osteuropa

Schiffbauerdamm 19 • 10117 Berlin

Tel.: +49 (0)30-23 36 11-0

E-mail: servicestelle@gesis.org

