

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,
was erwartet die Akteurinnen und Akteure der Gleichstellungspolitik (nicht nur) in der Wissenschaft – also Sie – in der neuen Legislaturperiode? Der Frauenanteil unter den Abgeordneten des neuen Deutschen Bundestages hat sich um sechs Prozentpunkte auf weniger als ein Drittel und

damit auf den Stand von vor 20 Jahren verringert, was auf die hohen Männeranteile in den Fraktionen der AfD (88,3%), CDU/CSU (über 80%) und FDP (77,5%) zurückzuführen ist. Das nach wie vor wichtige gesellschaftspolitische Ziel der Geschlechtergerechtigkeit – ich verweise auf die neue OECD-Studie zur Gleichstellung von Frau und Mann – wird bei den laufenden Sondierungsgesprächen zwischen CDU/CSU, FDP und Bündnis 90 /Die Grünen leider keine Rolle spielen. In diesem CEWSjournal finden Sie die diesbezüglichen Einschätzungen und Forderungen der führenden Frauenverbände, die sich 2011 zum überfraktionellen Bündnis der Berliner Erklärung zusammengeschlossen haben. Zu ihnen gehört auch die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen BuKoF, die in ihrer Presseerklärung den Fokus auf die Notwendigkeit der Setzung der Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsthema in allen Bund-/Länderprogrammen und in der bundesfinanzierten Forschungsförderung legt. Dieses Ziel sollte „integraler Bestandteil der Förderziele, Förderkriterien und Begutachtungsleitlinien aller Programme und Förderlinien sein.“ Diese Forderungen von BuKoF und CEWS hatten in der vergangenen Legislaturperiode leider nicht den erforderlichen Nachhall – Beispiele gefällig? In den Dokumenten zur Exzellenzstrategie als Nachfolgerin der Exzellenzinitiative wurden gleichstellungspolitische Ziele nicht verbindlich strukturell verankert. Die NRW-Gleichstellungsquote ist zwar leistungsabhängig und flexibel und damit wissenschaftsadäquat, aber verbindlich ist sie nicht. Das Nichterreichen der durch die jeweilige Hochschulleitung für drei Jahre selbst festgelegten Zielquote für die Besetzung von Professuren zieht nämlich keine Konsequenzen nach sich. Im aktuellen Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern wäre eine wirksame Geschlechterquote unbedingt notwendig gewesen, Fehlanzeige. Gebot der Stunde ist nach wie vor eine erhöhte Verbindlichkeit der Programme und Instrumente, andernfalls wird es zu keiner nachhaltigen strukturellen und geschlechtergerechten Veränderung in der Wissenschaftslandschaft kommen. Es bleibt für uns alle viel zu tun, unabhängig davon einen angenehmen Spätherbst wünscht

Jutta Dalhoff (Leiterin Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS)

SCHWERPUNKT:
EUROPÄISCHES KOOPERATIONS-
PROJEKT IM CEWS ZUR
VERBESSERUNG DER GESCHLECH-
TERGERECHTIGKEIT IN
MINT-FÄCHERN

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS	5
Erweiterter Bericht zur Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder erschienen	5
Forschungsdaten zum Thema Geschlechterverhältnisse jetzt online.....	6
GESIS-CEWS Kolloquium mit Channah Herschberg.....	6
CEWS-Stellenausschreibung: Studentische Hilfskraft (16 Wochenstunden)	7
2.0 Wissenschaftspolitik	8
Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 21. Datenfortschreibung zu „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ veröffentlicht.....	8
Bildung auf einen Blick 2017: OECD-Indikatoren	9
Forschungsförderung und Karrierewege	10
Modifikation des Emmy Noether- und des Heisenberg-Programms	12
Neuer gemeinsamer Preis von Max-Planck-Gesellschaft und Humboldt-Stiftung ab 2018.....	12
Sofja Kovalevskaja-Preise 2017.....	13
Reimar Lüst-Preise 2017.....	13
Prof. Dr. Maria Wersig zur djv-Präsidentin gewählt.....	14
Neue Rektorin des Berliner Wissenschaftskollegs.....	14
3.0 Gleichstellungspolitik	15
Neue Studie: Gleichstellung von Mann und Frau kommt in OECD-Ländern nur langsam voran.....	15
Nach der Wahl: Knapp 6 Prozent weniger Frauen im Deutschen Bundestag.....	16
Sondierungsgespräche: Frauenverbände mahnen Gleichstellungspolitik an.....	17
TOTAL E-QUALITY Prädikat	17
Bericht im Bundeskabinett: Mehr Frauen in Führungspositionen.....	18
Völlige Arbeitszeitautonomie verschärft Ungleichheit zwischen den Geschlechtern.....	20
Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche: Unterschiede zwischen Mikrozensus und SOEP.....	22
Frauen und Karriere: Weibliche Vorbilder steigern Lust auf Wettbewerb.....	22
Brauchen Führungskräfte eher männliche oder weibliche Eigenschaften?.....	23
Frauen messen sich weniger an anderen als Männer, aber kein Unterschied beim Wettbewerb gegen sich selbst	24
Studie zur aktuellen Situation im Generationswechsel deutscher Familienunternehmen	24
Online-Instrument unterstützt Firmen beim Entgelttransparenzgesetz.....	25
Crowdfundingstart für Bildungsprojekt: Prof. Girls – Mit Mädchen muss man rechnen!	27
Vereinbarkeit	
Familienfreundliche Unternehmenskultur als entscheidender Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	28
Partnerschaftliche Arbeitszeiten aus Kinder- und Elternsicht	29
Elterngeld hat soziale Normen verändert.....	29
Umfrage: So werden Familie und Beruf für Kardiologen besser vereinbar.....	29
Kommentar: Betreuung in Kindertageseinrichtungen: Ein Bundesqualitätsgesetz muss her!.....	32

Frauen in MINT

Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen33
 Genderkompetenzen online vermitteln34
 Niedersachsen-Technikum 2017/18 startete mit Auftaktveranstaltung und neuer Website35
 Gender-Effekte: Neuerscheinung in der IZG-Forschungsreihe35
 Video vom Women-MINT-Slam 2017 online.....36

4.0 Hochschulen, Hochschulforschung37

Sondierungsgespräche: Geschlechtergerechtigkeit in Hochschulen umsetzen!37
 Wissenschaftliches Personal an Hochschulen: Frauenanteil innerhalb der Professorenschaft leicht erhöht38
 468 zusätzliche Tenure-Track-Professuren zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....39
 Mehr Professorinnen für Lehre und Forschung - Verbundprojekt „Traumberuf Professorin“40
Gastbeitrag: I_Professional Graduate Program Mitte – Frauen*-Empowerment mit intersektionalem Ansatz 42
 BIH und Charité berufen erste Wissenschaftlerin auf BIH Johanna Quandt Professur43
 UHH: Evaluation des fakultätsübergreifenden Agathe-Lasch-Coaching-Programms44
 „Vereinbarkeit 4.0 – Neue Wege für familiengerechte Hochschulen?“44
 Teilzeit: Im Job etabliert, im Studium noch nicht45
 Studierende der VWL und BWL bewerten weibliche Lehrkräfte systematisch schlechter46
 Studie untersucht Situation des wissenschaftsunterstützenden Personals47
 Hebammenwissenschaft studieren48
 Ökoflieger versus gestillte Kinder - Was sind dem Land seine Kinder wert?.....49

5.0 Schwerpunktthema.....50

Europäisches Kooperationsprojekt im CEWS zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in MINT-Fächern50

6.0 Forschungseinrichtungen53

Leibniz debattiert: Familie im Wandel.....53

7.0 Europa und Internationales54

Aktuelle Fakten und Empfehlungen zu Gender und Chancengerechtigkeit in Horizont 2020.....54
 Umbenennung und Wechsel der Zugehörigkeit Helsinki-Gruppe55
 Entwurfs des Arbeitsprogramms 2018-2020 Science with and for Society vorveröffentlicht56
 ERC veröffentlicht Arbeitsprogramm 201856
 Aktuell erschienen: Gender Equality Index 201757
 New Swedish gender equality agency opening next year.....58
Gastbeitrag: „Making diversity happen“ auf EAN-Jahreskonferenz 2017 – ArbeiterKind.de lud zur Diskussion über Bildungsgerechtigkeit und Vielfalt.....59
 Dr. Brigitte Mühlenbruch – EPWS Honorary President.....60
 A new president for the European Platform of Women Scientists.....62

8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....	63
Prof. Fiona Jenkins ist Marie-Jahoda-Gastprofessorin für internationale Geschlechterforschung.....	63
In der Wissenschaft teilen vor allem Männer ihr Wissen untereinander.....	64
Neue DFG-Forschergruppe „Recht – Geschlecht – Kollektivität.....	65
Kleine Anfrage im DBT: Wissenschaftsfreiheit und Angriffe gegen die Gleichstellungs- und Geschlechterforschung (Gender Studies)	65
Ausgewählte Publikationen zu Genderkritik und zum Antifeminismus	67
10 Jahre LAGEN - Expertise aus der Frauen- und Geschlechterforschung	68
Gastbeitrag: Geschlechterforschung in der Physik	69
Konferenz „Aktuelle Herausforderungen der Geschlechterforschung“	70
Launch des GenderOpen-Repositoriums.....	70
Neue Zeitschrift: Open Gender Journal (2017).....	70
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Journal Nr. 40 erschienen	71
Studie zu Intersexualität in NRW erschienen.....	71
Neue Arbeitspapierreihe des Cornelia Goethe Zentrums CGC	72
Aktuelle Ausgabe der Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien	72
Call for papers: Verwandtschaftsverhältnisse – Geschlechterverhältnisse Mediale Formen, Techniken und Praktiken von Verwandtschaft im 21. Jahrhundert	73
20 Jahre Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin Absolvent*innen-Porträts für Jubiläumspublikation gesucht.....	73
9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen	74
Habilitationsabschlusstipendien für Frauen an der Universität Göttingen.....	74
Neue Ausschreibungsrunde für den EU-Fraueninnovationspreis.....	75
DFG schreibt Communicator-Preis 2018 aus.....	75
Ausschreibung des Dr. Wilhelmy-VDE-Preises.....	76
Ars legendi-Fakultätenpreis Rechtswissenschaften 2018 ausgeschrieben.....	76
Für gute Lehre: Ars legendi-Fakultätenpreis Mathematik und Naturwissenschaften 2018 ausgeschrieben	77
POLITEIA-Preis der HWR Berlin für studentische Arbeiten	77
10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	78
Weiterbildung: Gender- und Diversitykompetenz.....	78
Gendersensible Berufsorientierung – Informationen und Anregungen.....	78
11.0 Termine, Call for Papers.....	79
12.0 Neuerscheinungen.....	82

01 NEUES AUS DEM CEWS

Erweiterter Bericht zur Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder erschienen

Bund und Länder legten 2008 das Professorinnenprogramm mit dem Ziel auf, den Professorinnenanteil zu erhöhen und ebenso die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen zu verstärken. Fördervoraussetzung nach diesem Programm ist die Vorlage eines Gleichstellungskonzeptes, das von einem externen Begutachtungsgremium positiv bewertet wurde.

Hochschulen, die diese Voraussetzung erfüllen, erhalten eine Anschubfinanzierung für bis zu drei Erstberufungen von Wissenschaftlerinnen auf unbefristete W2- und W3-Professuren für fünf Jahre, soweit diese aufgrund von üblichen Berufungsverfahren gewonnen wurden.

Nach einer positiven Evaluation im Jahr 2012 wurde das Professorinnenprogramm für eine weitere Laufzeit von fünf Jahren (2013–2017) verlängert.

Die Evaluation der zweiten Programmphase untersucht

- die Umsetzung des Programms in den Hochschulen sowie im Verhältnis zwischen Bund, Ländern und Hochschulen und den Begutachtungsprozess,
- die Beteiligung der Hochschulen und die geförderten Professuren,

- die unmittelbaren Wirkungen wie Veränderungen von Gleichstellungsgovernance und -strukturen, Maßnahmen und Aktivitäten der Hochschulen und individuelle Karrierewege von Professorinnen sowie
- die nachhaltigen Wirkungen (Impact) wie die strukturellen Programmwirkungen, die Steigerung des Professorinnenanteils und die Nachhaltigkeit des Programms.

Die Evaluationsergebnisse belegen, dass das Professorinnenprogramm seine wesentlichen Ziele – die Erhöhung des Professorinnenanteils und die Verstärkung von Gleichstellungsstrukturen – umfassend erreicht.

Vor dem Hintergrund der positiven Evaluationsergebnisse sprachen sich Bund und Länder für eine dritte Programmphase aus und verhandelten gegenseitig über die Ausgestaltung.

Der erweiterte Abschlussbericht liegt nun gedruckt und in einer Online-Fassung vor.

.....
Löther, Andrea; Glanz, Sabrina (2017):
Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Erweiterter Bericht. Hg. v. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Köln (cews.publik, 22)

Online verfügbar unter

<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-54112-9>

Der Bericht wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erstellt (Förderkennzeichen: 01FP1501).

Bestellungen für Druck-Exemplare schicken Sie bitte an [cews-info\(at\)gesis\(dot\)org](mailto:cews-info(at)gesis(dot)org). Für inhaltliche Rückfragen wenden Sie sich bitte an **Dr. Andrea Löther**, [andrea.loether\(at\)gesis\(dot\)org](mailto:andrea.loether(at)gesis(dot)org).

Forschungsdaten zum Thema Geschlechterverhältnisse jetzt online

In zahlreichen Studien zu Geschlechterverhältnissen und Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft werden Forschungsdaten produziert, die für eine Sekundäranalyse und für die Bearbeitung weiterer Fragestellungen sinnvoll genutzt werden können. Auch in längerfristigen Erhebungen wie Absolvent/innen-Studien oder der Sozialerhebung zu Studierenden stehen Daten für die Bearbeitung geschlechterspezifischer Studien zur Verfügung.

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS möchte Forschende bei der Suche nach Forschungsdaten unterstützen und sie motivieren, Daten aus eigenen Projekten zu archivieren, um sie auf diesem Weg anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zugänglich zu machen.

Unter

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/forschungsdaten/>

finden Sie grundlegende Informationen sowie eine Übersicht über Forschungsdaten zum Themenfeld Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft, die bereits jetzt zugänglich sind.

GESIS-CEWS Kolloquium mit Channah Herschberg

Am 21. November 2017 wird **Channah Herschberg** (Radboud Universität, Nijmegen) im Rahmen der GESIS-Vortragsreihe zum Thema: „The Peril of Potential: Gender Practices in the Recruitment and Selection of Early Career Researchers“ halten.

Ort und Zeit: Köln, Unter Sachsenhausen 6-8, Konferenzraum Ost, 21.11.2017, 13:45 Uhr

Abstract: „In the competition for a scarce number of early-career academic positions, recruitment and selection practices play an important role. Yet, we do not know how gender plays a role in deciding who win or lose in this competition, but we do see that the number of women academics drops at the level of assistant professor. Therefore, a critical analysis of the recruitment and selection of early-career researchers is needed in order to understand how gender inequalities are constructed. This presentation shows the results of a study on gender practices in the recruitment and selection of assistant professors. The findings are based on a comparative analysis of empirical material on recruitment and selection procedures and criteria collected in social sciences and natural sciences departments in six European higher education institutions in Belgium, Iceland, Italy, Slovenia, Switzerland, and the Netherlands. I discuss the complex interconnections of recruitment and selection practices and gender practices for early-career researchers throughout the six countries by showing how gatekeepers discursively construct recruitment and selection criteria. I illustrate how practices of welcoming women and assessing potential for excellence are conflated with multiple gender practices in the evaluation of early-career researchers. Furthermore, I show how some practices can be beneficial and others detrimental for women researchers, and present three discrepancies in the various selection criteria and their application.“

Speaker and biography:

Channah Herschberg is a PhD candidate at Radboud Universität, Nijmegen, Institute for Management Research. She is part of the section of Business Administration and the Department of Strategic Human Resource Management & Leadership.

Die Vortragsreihe ist öffentlich und beinhaltet jeweils einen 30-minütigen Vortrag mit anschließender Diskussion.

Interessierte Zuhörer/innen von außerhalb von Köln können den Vortrag über Adobe Connect verfolgen. Näheres hierzu unter:

<http://www.gesis.org/unser-angebot/veranstaltungen/gesis-vortragsreihen/>

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

CEWS-Stellenausschreibung: Studentische Hilfskraft (16 Wochenstunden)

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften ist eine von Bund und Ländern finanzierte, international tätige sozialwissenschaftliche Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft. Wir suchen für den Standort Köln im Arbeitsbereich Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

Studentische Hilfskraft (16 Wochenstunden)

Aufgaben:

Unterstützung der Arbeit des Teams CEWS, insbesondere durch

- Pflege von Datenbanken (z.B. femconsult, Gleichstellungsrecht)

- Unterstützung bei Recherchen, Auswertungen, Publikationen und Veranstaltungsorganisationen
- Korrekturlesen
- Versand von Publikationen

Anforderungen:

- Einschreibung in einem Bachelor- oder Masterstudiengang, vorzugsweise Sozialwissenschaften oder Gender Studies
- Kenntnisse im Datenbankmanagement, insbesondere zu Typo3 oder anderen Content-Management-Systemen
- Kenntnisse der gleichstellungspolitischen Fragestellungen in der Wissenschaft
- Sicherer Umgang mit dem MS-Office-Paket, insbesondere mit MS Excel, sowie Erfahrungen mit Internet-Recherchen
- Sicherer Umgang mit der deutschen Sprache
- Gute englische Sprachkenntnisse erwünscht
- Erfahrungen mit E-Tracker oder vergleichbaren Anwendungen zum Monitoring der Nachfrage unserer Online Angebote von Vorteil

Die Beachtung der Schwerbehindertenrichtlinien und der Vorschriften des Gesetzes über Teilzeitarbeit ist gewährleistet. Wir fördern die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. GESIS ist durch das „audit berufundfamilie“ zertifiziert. Die Vertragsbedingungen richten sich nach den Vorschriften des öffentlichen Dienstes für studentische Aushilfen.

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung bis zum **2.11.2017** per Email an **Dr. Nina Steinweg** [nina.steinweg\(at\)gesis\(dot\)org](mailto:nina.steinweg(at)gesis(dot)org)

Weitere Informationen unter:

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

02

WISSENSCHAFTSPOLITIK

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 21. Datenfortschreibung zu „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen For- schungseinrichtungen“ veröf- fentlicht

Die **Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)** hat am 5. Oktober 2017 die „21. Fortschreibung des Datenmaterials (2015/2016) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ veröffentlicht. Der diesjährige Bericht zeigt, dass der Anteil von Wissenschaftlerinnen sowohl bei den Hochschulen als auch bei den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen kontinuierlich angestiegen ist, die Fortschritte in allen Bereichen allerdings nur langsam erfolgen und anhaltender Handlungsbedarf besteht.

So hat sich seit 1996 der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl

- der Erstimmatrikulationen von 47,9 % auf 50,2 %,
- der Studienabschlüsse von 41,6 % auf 50,5 %,
- der Promotionen von 31,1 % auf 44,7 % und
- der Habilitationen von 12,9 % auf 28,4 %

erhöht.

Dies belegt aber auch, dass der Anteil von Frauen noch immer mit jeder Qualifikations- und Karrierestufe nach Studienabschluss sinkt. Mit dieser „leaky pipeline“ geht erhebliches Qualifikationspotential für das Wissenschaftssystem verloren.

Auch der Anteil der Professorinnen an Hochschulen ist zwar im Zeitraum zwischen 1996 und 2015 kontinuierlich von 8,5 % auf 22,7 % angestiegen, dennoch zeigt sich weiterhin Verbesserungsbedarf, denn eine differenzierte Betrachtung nach Besoldungsgruppen ergibt nach wie vor: je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der Anteil der Frauen. Der Anteil der W1-Professorinnen an den Hochschulen insgesamt liegt bei 41,7 %, der C3/W2-Professorinnen bei 23,4% und der C4/W3-Professorinnen bei 18,4 %.

Als spezifisches Merkmal analysiert der GWK-Bericht nicht nur die Situation in den Hochschulen, sondern nimmt auch die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in den Blick. Der Frauenanteil an Führungspositionen bei der Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft und der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz ist im Vergleichszeitraum von 1997 bis 2016 von 2,9 % auf 17,8% stetig gestiegen. Damit stieg er mit ähnlichen Wachstumsraten wie an den Hochschulen, allerdings auf niedrigerem Niveau und mit organisationsspezifischen Unterschieden.

Insgesamt belegt die aktuelle Datenerhebung der GWK, dass es weiterhin sowohl im Bereich der Hochschulen als auch bei den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen **dringenden Handlungsbedarf** gibt, um insbesondere die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen

als auch die Umsetzung von Chancengleichheit auf struktureller Ebene noch stärker voranzutreiben.

Dabei stellen die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft 2008 beschlossenen und 2017 bestätigten Gleichstellungsstandards mit dem sogenannten Kaskadenmodell als Leitgedanke und die auf Initiative der GWK getroffene Festlegung von flexiblen Zielquoten in den außerhochschulischen Forschungsorganisationen, die in diesem Jahr für den Zeithorizont bis 2020 neu vereinbart wurden, wichtige Eckpunkte zur Erhöhung des Anteils von Frauen auch in anspruchsvollen Positionen des Wissenschaftssystems dar. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ist ein Beispiel für eine erfolgreiche spezifische Fördermaßnahme. Entsprechende Förderprogramme in den Ländern wirken in die gleiche Richtung.

Die Datenfortschreibung wird seit 1989 von der GWK aufbereitet und in regelmäßigem Turnus der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Diese Berichte sind Gradmesser dessen, was erreicht wurde, und damit auch statistische Grundlage für weitere gleichstellungspolitische Maßnahmen. Die GWK ist die einzige Stelle im nationalen Wissenschaftssystem, die Datenmaterial zur Situation von Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen kontinuierlich und systematisch erfasst und in Form von regelmäßigen Datenfortschreibungen transparent darstellt.

Der neue Bericht „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ liegt nun für den Zeitraum 2015/2016 vor. Er ist online unter

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-55-Chancengleichheit.pdf>

abrufbar und in Kürze als Heft 55 der „Materialien der GWK“ beim Büro der GWK erhältlich.

Quelle: PM – GWK, 05.10.2017:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2017-11.pdf>

Bildung auf einen Blick 2017: OECD-Indikatoren

Die Studie „Bildung auf einen Blick: OECD-Indikatoren“ untersucht, wie es um die Bildung weltweit bestellt ist.

Sie enthält Daten zum Aufbau, zur Finanzierung und zur Leistung der Bildungssysteme in den 35 OECD-Ländern und einer Reihe von Partnerländern. Zwei neue Indikatoren liefern erstmals Vergleichsdaten zu den Erfolgsquoten im Sekundarbereich II sowie zu den Zugangskriterien für den Tertiärbereich. Ein Kapitel widmet sich dem bildungspolitischen Ziel der Agenda 2030.

In dieser Ausgabe von Bildung auf einen Blick liegt der Schwerpunkt auf den Fächergruppen. *Ein Ergebnis: Noch immer bestehende Unterschiede bei der Berufswahl von Männern und Frauen bieten Anlass zur Sorge.*

Auszug (Editorial):

„In dieser Ausgabe von Bildung auf einen Blick liegt der Schwerpunkt auf den Fächergruppen; aus dem Blickwinkel der Berufswahl junger Menschen werden unterschiedlichste Aspekte hierzu analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass Bildungsteilnehmer im Tertiärbereich am häufigsten die Fächergruppe Wirtschaft, Verwaltung und Recht wählen, während die sogenannten MINT-Fachrichtungen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik weniger attraktiv sind: Rund 23 Prozent der Anfänger im Tertiärbereich entscheiden sich für Wirtschaft, Verwaltung und Recht, nur 16 Prozent für Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe sowie 6 Prozent für Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik. Insbesondere das Feld Informatik und Kommunikationstechnologie (IKT) zieht weniger als 5 Prozent der Anfänger an und erreicht damit den geringsten Anteil aller Fächergruppen. Gleichzeitig erreichen Absolventen dieser Fächergruppe im Durchschnitt der OECD-Länder die höchsten Beschäftigungsquoten – in rund einem Drittel der Länder sogar mehr als 90 Prozent –, was auf ein mangelndes Angebot

an Absolventen schließen lässt. Jedoch erzielen nicht alle naturwissenschaftlich ausgerichteten Fachrichtungen hohe Beschäftigungsquoten. Trotz der jüngsten Bemühungen vieler OECD-Länder, mehr Wissenschaftler auszubilden, entsprechen die Beschäftigungsquoten von Absolventen der Fächergruppe Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik eher den begrenzteren Beschäftigungsaussichten der Absolventen der Geisteswissenschaften und Künste als den besseren der Ingenieure und IKT-Spezialisten.

Darüber hinaus sind die noch immer bestehenden Unterschiede bei der Berufswahl von Männern und Frauen Anlass zur Sorge. Das ist nirgendwo so offensichtlich wie im Lehrerberuf, wo im Durchschnitt der OECD-Länder mehr als 70 Prozent der Lehrkräfte weiblich sind – und es gibt keinerlei Anzeichen für eine Änderung dieser Geschlechterverteilung bei den jungen Erwachsenen, die sich für das Fach Pädagogik entscheiden. In den Naturwissenschaften und im Ingenieurwesen ist das Gegenteil der Fall, hier sind noch immer die Männer in der Überzahl. Die Ergebnisse der PISA-Leistungserhebung lassen vermuten, dass sich die beruflichen Wege von Jungen und Mädchen schon lange vor der tatsächlichen Entscheidung für einen bestimmten Beruf trennen. Im Durchschnitt der OECD-Länder schneiden Mädchen bei PISA im Bereich Naturwissenschaften zwar besser ab als Jungen, dennoch gehen Jungen eher als Mädchen davon aus, im Alter von 30 Jahren in einem naturwissenschaftlich ausgerichteten Beruf zu arbeiten. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind bei der Wahl der Fächergruppe für eine Ausbildung im Tertiärbereich sogar noch ausgeprägter: Knapp drei von vier Bildungsteilnehmern im Tertiärbereich in der Fachrichtung Ingenieurwesen und vier von fünf Bildungsteilnehmern in der Fachrichtung IKT sind Männer.“

Studie Download:

<http://www.oecd.org/berlin/publikationen/bildung-auf-einen-blick.htm>

Pressemitteilung für Deutschland, 12.09.2017 (mit Schaubild „Frauenanteil - Anfänger Tertiärbereich“):

<http://www.oecd.org/berlin/presse/attraktivitaet-der-hochschulausbildung-weiter-ungebrochen-wirtschaftlicher-vorteil-variiert-aber-nach-studienrichtung-12092017.htm>

Grafikpaket:

<http://www.oecd.org/berlin/publikationen/EAG2017-graphics.pdf>

Zusammenfassung in deutscher Sprache:

http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2017/summary/german_f0679baf-de

Pressemitteilung - BMBF, 12.09.2017:

<https://www.bmbf.de/de/deutschland-ist-oecd-spitze-in-der-mint-bildung-4783.html>

Forschungsförderung und Karrierewege

Vergleichende Studie zu den DFG-Programmen zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere erschienen. Es wurden Auswertungen nach Geschlecht vorgenommen.

Die Studie „Forschungsförderung und Karrierewege – Vergleichende Studie zu den DFG-Programmen zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere“ vergleicht die Lebensläufe von 1.133 Antragstellenden in für den wissenschaftlichen Nachwuchs relevanten Förderprogrammen (Emmy Noether-Programm, Heisenberg-Stipendium, Heisenberg-Professur, Forschungsstipendium, Eigene Stelle) aus den Jahren 2007 und 2008.

Die Studie umfasst folgende Fragestellungen: Wie unterscheiden sich die fachlichen und demografischen Profile der antragstellenden Personen in den fünf Förderinstrumenten? Wie sieht das Antragsverhalten vor und nach der Förderung aus und inwieweit gibt es Querbeziehungen zwischen den

Programmen? Welche wissenschaftlichen oder außerakademischen Karrierewege nehmen die Geförderten und die nicht Geförderten nach der Förderentscheidung? Von welchen Arten von Institutionen aus bewerben sich die Antragstellenden, wo führen sie die Projekte durch und in welchem Umfang zeigt sich Mobilität zwischen den Institutionsarten? Wie gestalten sich die Schritte hin zu einer Professur oder einer vergleichbaren Position?

Mit der Studie wurde eine empirische Grundlage zur Prüfung der Frage geschaffen, ob die beabsichtigten wichtigen Zielsetzungen der Programme erreicht werden.

- Studie: „Forschungsförderung und Karrierewege – Vergleichende Studie zu den DFG-Programmen zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere“

http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_karrierewege.pdf

- DFG Infobrief 2/2016 – Karrierewege im Emmy Noether-Programm und beim Heisenberg-Stipendium (s.a. Folgebericht)

http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib02_2016.pdf

Auswertungen nach Geschlecht (Auszüge):

„5.1.2 Programmbeteiligung von Männern und Frauen

Alle Förderprogramme der DFG richten sich in gleicher Weise an Frauen wie an Männer. Gleichwohl zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede in der Nachfrage (Abbildung 6). Einflussfaktoren auf den Anteil der Frauen beziehungsweise Männer, die ein Förderprogramm beantragen, sind beispielsweise die Karrierephase, die das Programm adressiert, sowie die fachliche Zusammensetzung der Antragstellenden. Zudem nimmt der Anteil weiblicher Forschender erst in jüngerer Vergangenheit zu, sodass es mehr potenzielle Antragstellende für

Programme gibt, die sich an Forschende in frühen Karrierephasen richten. Außerdem unterscheidet sich der Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Wissenschaftsbereichen deutlich (DFG 2016). Für die Vergleichswerte wird hier die amtliche Statistik für die Jahre 2007 und 2008 herangezogen: Der Frauenanteil für das Forschungsstipendium lag für die Kohorte-07/08 mit 33 Prozent unter dem Wert für Promotionen (42 Prozent). Die Eigene Stelle lag bei dem Wert für Juniorprofessuren (35 Prozent), das Emmy Noether-Programm in etwa bei dem Frauenanteil von Habilitationen (24 Prozent). Der Frauenanteil bei Berufungen lag damals bei 24 Prozent, das Heisenberg-Stipendium darüber, die Heisenberg-Professur darunter.“ (S. 39 – 40 und Abb.)

„5.3 Karrierestatus

5.3.1 Karrierestufen in der Wissenschaft

...

Im Emmy Noether-Programm und Heisenberg-Stipendium erlangen fast ebenso viele Frauen wie Männer, die gefördert wurden, eine Professur. Eine Ablehnung verringerte für Männer und Frauen in beiden Programmen die Aussicht, bis 2015 auf eine Professur berufen zu werden, bei Frauen allerdings stärker als bei Männern. Im Emmy Noether-Programm werden 32 Prozent und beim Heisenberg-Stipendium noch 56 Prozent derjenigen Männer, deren Antrag abgelehnt wurde, Professor, bei den Frauen in derselben Situation sind es hingegen 19 Prozent im Emmy Noether-Programm und 49 Prozent beim Heisenberg-Stipendium. Die Frauen, die keine Förderung erhielten, suchen sich zudem in allen Programmen außer dem Forschungsstipendium zu einem größeren Anteil Positionen außerhalb des Wissenschaftssystems als die Männer, deren Antrag nicht bewilligt wurde. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Geförderten finden sich auch für die Eigene Stelle. Obwohl insgesamt 84 Prozent der Frauen und 89 Prozent der Männer sieben bis acht Jahre nach einer positiven Förderentscheidung noch in der Wissenschaft verbleiben, haben knapp über 20 Prozent der Wissenschaftler, aber nur 8 Prozent der Wissenschaftlerinnen die Karrierestufe R4 erreicht.“ (S. 53 – 54 und Abb.)

Modifikation des Emmy Noether- und des Heisenberg-Programms

Die DFG hat zum 1. Januar 2018 Modifikationen der Antragsbedingungen im Emmy Noether- und Heisenberg-Programm beschlossen. Im Emmy Noether-Programm entfällt der zwölfmonatige Auslandsaufenthalt als Regelnachweis für die internationale Forschungserfahrung, und W2-Stelleninhaber in einer frühen Karrierephase sind antragsberechtigt.

Die reguläre Förderdauer erhöht sich auf sechs Jahre, und in der klinischen Forschung können Rotations- anstelle von Nachwuchsgruppenleitungsstellen beantragt werden. Zusätzlich kann man einen *zweckgebundenen Familienzuschlag von bis zu 6000 Euro pro Jahr* beantragen.

Bei einem Antrag im Heisenberg-Programm muss zukünftig nicht mehr eine Programmvariante ausgewählt werden. Vielmehr ist nach einer Bewilligung die Wahl – und der Wechsel – zwischen einem Heisenberg-Stipendium, einer –Stelle, einer –Rotationsstelle oder einer –Professur möglich.

Weitere Informationen – auch zu den Übergangsregelungen:

http://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/2017/info_wissenschaft_17_44/

http://www.dfg.de/emmy_noether

<http://www.dfg.de/heisenberg>

Wissenschaftspreise

Neuer gemeinsamer Preis von Max-Planck-Gesellschaft und Humboldt-Stiftung ab 2018

Max-Planck-Humboldt-Forschungspreis ist künftig mit 1,5 Millionen Euro dotiert

Die Alexander von Humboldt-Stiftung und die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) setzen ihren gemeinsamen Forschungspreis neu auf: Der Max-Planck-Humboldt-Forschungspreis ist künftig mit 1,5 Millionen Euro dotiert und wird ab 2018 an eine Forscherin oder einen Forscher aus dem Ausland verliehen. Im Fokus sind Persönlichkeiten, die sich durch herausragendes Zukunftspotenzial auszeichnen. Mit dem Preis sollen hervorragende und besonders innovative internationale Wissenschaftler für zeitlich begrenzte Forschungsaufenthalte an einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung gewonnen werden. Die Preisträgerinnen und Preisträger können ihr wissenschaftliches Wirken und ihre Vernetzung in Deutschland flexibel gestalten. Der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierte Preis löst den Max-Planck-Forschungspreis ab, den die Humboldt-Stiftung und die MPG bislang jährlich an zwei Forscher verliehen haben.

Beim neuen Max-Planck-Humboldt-Forschungspreis werden drei internationale Kandidaten durch ein Nominierungskomitee der Max-Planck-Gesellschaft identifiziert, die an einem flexibel ausgestalteten Forschungsaufenthalt an deutschen Einrichtungen, vorzugsweise Hochschulen, großes Interesse haben. Ein Auswahlgremium, dem auch die Präsidenten der Humboldt-Stiftung und der MPG angehören, wählt im Anschluss eine Preisträgerin oder einen Preisträger aus. Das Preisgeld in Höhe von 1,5 Millionen Euro dient dazu, innovative und risikoreiche Forschung zu ermöglichen und neue Forschungsformate zu entwickeln. Diese

Auszeichnung wird ergänzt durch 80.000 Euro als persönliches Preisgeld.

Quelle und weitere Informationen: PM - Alexander von Humboldt-Stiftung, 31.07.2017

<https://www.humboldt-foundation.de/web/pressemitteilung-2017-18.html>

Sofja Kovalevskaja-Preise 2017

Die Alexander von Humboldt-Stiftung zeichnet zwei internationale Wissenschaftlerinnen und vier Wissenschaftler im Alter von 30 bis 37 Jahren mit einem der höchstdotierten Wissenschaftspreise Deutschlands aus: Die Preisträgerinnen und Preisträger erhalten je bis zu 1,65 Millionen Euro.

Mit dem Sofja Kovalevskaja-Preis bekommen die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in einer frühen Phase ihrer Karriere Risikokapital für innovative Projekte. Sie forschen bis zu fünf Jahre lang an deutschen Universitäten und Forschungseinrichtungen und bauen eigene Arbeitsgruppen an ihren Gastinstituten auf. Der Preis wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert.

Die Sofja Kovalevskaja-Preise werden am 15. November bei einer Preisverleihung in Berlin feierlich überreicht.

Die neu ausgewählten **Preisträgerinnen** sind:

- **Laura Leal-Taixé**, Spanien/Schweiz, Künstliche Intelligenz, Bild- und Sprachverarbeitung, Technische Universität München, Lehrstuhl für Bildverarbeitung und Mustererkennung, Garching
- **Anna Martius (geb. Levina)**, Russland/Österreich, Systemische Neurowissenschaft, Eberhard Karls Universität Tübingen, Werner Reichardt Centre for Integrative Neuroscience (CIN)

Quelle und Informationen zu allen Preisträgerinnen und Preisträgern:

PM - Alexander von Humboldt-Stiftung, 05.09.2017:

<https://www.humboldt-foundation.de/web/pressemitteilung-2017-21.html>

Reimar Lüst-Preise 2017

Die Historikerin **Mary Lindemann** und die Soziologin **Sheila Jasanoff** erhalten die Reimar Lüst-Preise 2017. Die Auszeichnung wird an Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftler aus dem Ausland verliehen, die durch ihre Forschung die akademischen und kulturellen Beziehungen zwischen Deutschland und ihrem Herkunftsland geprägt haben. Der Preis ist mit 60 000 Euro dotiert. Die Alexander von Humboldt-Stiftung vergibt gemeinsam mit der Fritz Thyssen Stiftung für Wissenschaftsförderung jährlich bis zu zwei Reimar Lüst-Preise. Diese Kooperation mit der Fritz Thyssen Stiftung wurde im Sommer 2017 bis zum Jahr 2020 verlängert.

Mary Lindemann, Professorin für Geschichte an der University of Miami (USA), ist eine international ausgewiesene Historikerin und Expertin für deutsche und mitteleuropäische Frühmoderne und die Wissenschaftsgeschichte des 18. Jahrhunderts. Sie hat durch methodisch innovative, interdisziplinär angelegte Fragestellungen neue Forschungsfelder für die Geschichte der Frühen Neuzeit erschlossen. Ihre Zusammenarbeit mit Partnern in Deutschland im Rahmen des Lüst-Preises soll der Frühneuezeitforschung wichtige neue Impulse verleihen.

Sheila Jasanoff, Professorin an der Harvard University (USA), ist eine Pionierin der internationalen „Science and Technology Studies“. Die Soziologin forscht im interdisziplinären Themenfeld von Wissenschaft, Technik und gesellschaftlicher und rechtlicher Regulierung sowie der Interaktion von Recht, Wissenschaft und Politik. Hier hat sie die internationale Debatte geprägt und innovative

Impulse gesetzt. Ihre Kooperation mit Partnern in Deutschland soll zu einer größeren internationalen Sichtbarkeit der deutschen Wissenschafts- und Technikforschung beitragen.

Quelle: PM – AvH, 31.08.2017

<https://www.humboldt-foundation.de/web/52537286.html>

Personalia

Prof. Dr. Maria Wersig zur djb-Präsidentin gewählt

Prof. Dr. Maria Wersig, Hochschullehrerin, Dortmund, wurde im Rahmen der Mitgliederversammlung auf dem 42. Kongress des Deutschen Juristinnenbundes vom 21. bis 24. September 2017 in Stuttgart zur Präsidentin gewählt.

In den letzten vier Jahren war sie Vorsitzende der Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich und damit Mitglied des Bundesvorstands. Sie folgt nun der Präsidentin des Landgerichts **Ramona Pisal**, die den djb seit 2011 leitete und deren Amtszeit satzungsgemäß nicht mehr verlängert werden konnte.

Zu Vizepräsidentinnen wurden **Oriana Corzilius**, Bundesbankrätin, Frankfurt am Main, für eine zweite Amtszeit und erstmals **Claudia Zimmermann-Schwartz**, Ministerialdirigentin a.D., Düsseldorf, gewählt.

Im Anschluss an die Mitgliederversammlung verlieh der djb im Literaturhaus Stuttgart den **Marie Elisabeth Lüders-Wissenschaftspreis 2017** an **Dr. Frederike Misselwitz** für ihre außerordentliche Dissertation „Marie Luise Hilger – Leben und Wirken einer Arbeitsrechtlerin im 20. Jahrhundert“. Der Preis, der vom djb in Anerkennung hervorra-

gender rechts- oder wirtschaftswissenschaftlicher Arbeiten alle zwei Jahre und nun zum fünften Mal vergeben wird, wird seit 2009 von **Dr. Melitta Büchner-Schöpf** gestiftet.

Quelle: PM – djb, 23.09.2017

<https://www.djb.de/st-pm/pm/pm17-34/>

Neue Rektorin des Berliner Wissenschaftskollegs

Die stellvertretende Sprecherin des Exzellenzclusters „Religion und Politik“ der Universität Münster WWU, die Frühneuzeit-Historikerin **Prof. Dr. Barbara Stollberg-Rilinger**, ist die neue Rektorin des Wissenschaftskollegs zu Berlin. Sie übernahm das Amt am 1. September 2018 von dem Archäologen Prof. Dr. Luca Giuliani, der dem Wissenschaftskolleg als Permanent Fellow auch in Zukunft verbunden bleiben wird, wie die Einrichtung mitteilte. Vorgesehen ist, dass sie Hauptantragstellerin des Exzellenzclusters „Religion und Politik“ und Professorin an der WWU bleibt, allerdings mit reduzierten Pflichten. Die Mitgliederversammlung des Wissenschaftskollegs hatte die Historikerin im Einvernehmen mit dem Stiftungsrat der Wissenschaftsstiftung Ernst Reuter zur Rektorin gewählt. Das Wissenschaftskolleg bietet international anerkannten sowie vielversprechenden jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Möglichkeit, sich frei von Verpflichtungen für ein akademisches Jahr auf ein selbstgewähltes Arbeitsvorhaben zu konzentrieren. Die Rektorin bestimmt in Absprache mit den Permanent Fellows die wissenschaftliche Arbeit des Kollegs, leitet die Auswahlverfahren für Fellows und führt die laufenden Geschäfte.

Quelle und weitere Infos: PM – WWU, 17.07.2017

https://www.uni-muenster.de/Religion-und-Politik/aktuelles/2017/jul/News_Wissenschaftskolleg_Berlin_Rektorin_Stollberg_Rilinger.html

<https://www.wiko-berlin.de>

03 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Neue Studie: Gleichstellung von Mann und Frau kommt in OECD-Ländern nur langsam voran

Auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter haben die OECD-Länder seit 2012 nur geringe Fortschritte erzielt. Regierungen sollten daher ihre Anstrengungen verstärken, um die Gleichstellung von Mann und Frau in Bereichen wie Bildung, Erwerbstätigkeit und Unternehmertum voranzutreiben. Zu diesem Schluss kommt die OECD-Studie „**The Pursuit of Gender Equality – An Uphill Battle**“, die am 4. Oktober 2017 in Paris veröffentlicht wurde. Die OECD-Studie analysiert, welche Fortschritte die Mitgliedsländer bei der Geschlechtergerechtigkeit in Bereichen wie Bildung, Erwerbstätigkeit oder Unternehmertum gemacht haben und welche Herausforderungen weiter bestehen.

Geschlechtergerechtigkeit ist eine Voraussetzung für ein nachhaltiges und inklusives Wachstum, von dem alle Menschen profitieren“, sagte OECD Chief of Staff und G20 **Sherpa Gabriela Ramos** bei der Vorstellung der Studie anlässlich der Eröffnung des Women's Forum in Paris. „Es gibt keinen Grund, warum Frauen in ihrem beruflichen, wirtschaftlichen oder politischen Werdegang hinter den Männern zurückstehen sollten. Die Mitgliedsländer müssen deshalb mehr tun, um ihre Ziele zur Gleichstellung von Mann und Frau zu erreichen.“

Gewalt gegen Frauen, Einkommensunterschiede und die Aufteilung unbezahlter Arbeit sind laut einer Umfrage im Rahmen der Studie die drei wichtigsten Themen zur Gleichstellung der

Geschlechter. Viele OECD-Mitgliedsländer haben sich dieser Themen bereits angenommen. In vielen Fällen unterstützen sie Frauen auf dem Weg in die Führungsetagen des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft. Damit beide Geschlechter gleichberechtigt Zugang zu Führungsaufgaben erlangen, sind jedoch weitere aktive Förderungsmaßnahmen erforderlich, wie zum Beispiel Mentorenprogramme für Frauen. Insgesamt aber muss sich auch die Kultur von Institutionen und Unternehmen wandeln.

Zur Gleichstellung im OECD-Raum ergibt die Studie ein gemischtes Bild. So zeigt sie, dass junge Frauen in den Mitgliedsländern mittlerweile mit größerer Wahrscheinlichkeit einen tertiären Bildungsabschluss erreichen als junge Männer. Allerdings studieren sie seltener in lukrativen Fächern wie Naturwissenschaft, Technik, Ingenieurwesen oder Mathematik.

Auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat sich in den vergangenen Jahrzehnten immer mehr an die der Männer angenähert. Eine Lücke bleibt jedoch nach wie vor bestehen: Wenn Frauen bezahlter Arbeit nachgehen, erfahren sie häufiger Diskriminierung. Zudem arbeiten sie öfter in Teilzeit, sind seltener in Managementpositionen vertreten und verdienen auch bei vergleichbaren Tätigkeiten weniger als Männer. Entsprechend liegt das durchschnittliche Medianeinkommen von erwerbstätigen Frauen in den OECD-Ländern 15 Prozent unter dem von Männern – ein Einkommensgefälle, das sich seit 2010 kaum verringert hat.

Auch in der Unternehmerschaft und im öffentlichen Leben sind Frauen unterrepräsentiert. Ihre Unternehmen verdienen in der Regel weniger als die ihrer männlichen Kollegen. Der Frauenanteil

in den nationalen Parlamenten der Mitgliedsländer liegt durchschnittlich gerade einmal bei einem Drittel.

OECD-Studie „The Pursuit of Gender Equality – An Uphill Battle“

<http://www.oecd.org/berlin/publikationen/the-pursuit-of-gender-equality.htm>

Eine ausführliche Pressemitteilung in englischer Sprache finden Sie unter:

<http://www.oecd.org/newsroom/progress-on-gender-equality-far-too-slow.htm>

Quelle: PM-OECD, deutsch, 04.10.2017:

<http://www.oecd.org/berlin/presse/gleichstellung-von-mann-und-frau-kommt-in-oecd-laendern-nur-langsam-voran-04102017.htm>

Nach der Wahl: Knapp 6 Prozent weniger Frauen im Deutschen Bundestag

Angesichts des gesunkenen Frauenanteils im Bundestag nach der Bundestagswahl fordert die neu gewählte Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb) Prof. Dr. Maria Wersig „ein Nachdenken über Änderungen des Parteienrechts“. Der Anteil der weiblichen Abgeordneten im Deutschen Bundestag hat sich von 36,5 Prozent auf 30,75 Prozent verringert. Weniger als ein Drittel der Abgeordneten sind also Frauen. Damit fällt der Anteil der Frauen in unserer höchsten Volksvertretung auf den Stand von vor 20 Jahren zurück.

Betrachtet man die einzelnen Bundestagsfraktionen, so fallen von den bislang im Bundestag vertretenen Parteien besonders CDU/CSU auf: Bei ihnen ist der Frauenanteil auf unter 20 Prozent gesunken. Den höchsten Männeranteil haben die Neuzugänge AfD (88,3 Prozent) und FDP (77,5 Prozent). Lediglich solche Parteien, die sich von

vornherein per Satzungsrecht zur Quotierung ihrer Wahllisten verpflichtet haben, erreichen ein angemessenes Verhältnis von Frauen und Männern in ihren Fraktionen. So die SPD, die ihre 40 Prozent-Frauenquote leicht übertrifft und auf 41,83 Prozent Frauen kommt. Bündnis 90/Die Grünen erreichen einen Frauenanteil von 58,2 Prozent, die Linke kommt auf 53,6 Prozent.

„Das Absinken des Frauenanteils um fast 6 Prozent lässt sich keineswegs damit rechtfertigen“, so Prof. Dr. Wersig, „dass damit nur die Frauenanteile in den Parteien widerspiegelt würden. Der Erfolg von Frauenquoten im Satzungsrecht politischer Parteien belegt, dass niedrige Frauenanteile auch damit zu tun haben, dass männerdominierte Parteien qualifizierten Frauen keine Anreize zur politischen Arbeit bieten und ihnen keine adäquaten Betätigungsmöglichkeiten eröffnen.“ Damit widerspricht sie der im Vorfeld der Wahl geäußerten Behauptung, dass der Maßstab eines zu geringen Frauenanteils in Parlamenten die Zahl der weiblichen Mitglieder in diesen Parteien zu sein habe. Der Maßstab, der hier anzulegen ist, ist und bleibt der Anteil von Frauen in der Bevölkerung.

„Letztlich behaupten doch diejenigen, für die der Maßstab eines vertretbaren Frauenanteils im Bundestag das derzeitige Verhältnis der weiblichen und männlichen Mitglieder in den Parteien ist, dass die Frauen selbst daran schuld seien, wenn ihr Anteil in den Volksvertretungen so gering ist“, sagte Prof. Dr. Wersig. „Dem ist zu widersprechen. Die politischen Parteien müssen nicht nur um Wählerinnen werben, sondern auch um Kandidatinnen für politische Ämter. Parteien haben die demokratische Verantwortung, Frauen und Männer gleichermaßen die Chance einzuräumen, politische Ämter zu bekleiden. Auch gegen bisherige Männermehrheiten. Gut die Hälfte der im Bundestag nunmehr vertretenen Parteien hat hier leider versagt.“ Prof. Dr. Maria Wersig schließt mit den Worten: „Für die Frauen in Deutschland war dieser Wahlsonntag unter mehreren Aspekten ein besonders schwarzer Tag.“

Quelle: PM - djb, 26.09.2017

<https://www.djb.de/Kom-u-AS/K5/pm17-35/>

Sondierungsgespräche: Frauenverbände mahnen Gleichstellungspolitik an

Anlässlich der ersten Vorgespräche für eine mögliche Jamaika-Koalition fordern die Frauen der Berliner Erklärung 2017 die beteiligten Parteien auf, sich für eine entschiedene Fortsetzung der Gleichstellungspolitik einzusetzen.

Die 17 führenden Frauenverbände sind in Sorge, dass Frauenpolitik in dieser Legislaturperiode nur einen nachgeordneten Stellenwert haben könnte. Denn in den Wahlprogrammen der verhandelnden Parteien stehe Gleichstellung meist nicht im Fokus, und der Frauenanteil im Bundestag ist mit 30,6 Prozent auf den Stand von vor zwanzig Jahren gesunken. Es komme jetzt umso mehr darauf an, in den Verhandlungen zur Bildung einer neuen Bundesregierung wirksame Schritte in Richtung Gleichstellung zu verankern. Im Einzelnen fordern die Verbände eine paritätische Teilhabe nicht nur in den Aufsichtsräten und in den Führungsebenen der Privatwirtschaft, sondern auch in der Politik sowie in den Aufsichts-, Beratungs- und Vergabegremien bei Medien, Kultur, Medizin und Wissenschaft.

Eine der Kernforderungen der Berliner Erklärung 2017 ist eine Ausweitung der erprobten Quotenregelung auf die Aufsichtsräte der Unternehmen, die entweder börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen. „Wir nehmen die Bundeskanzlerin und den Fraktionsvorsitzenden der CDU/CSU im Bundestag, Volker Kauder, beim Wort“, betont **Monika Schulz-Strelow** vom Verband Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) im Namen der Initiatorinnen. Beide hatten sich vor der Wahl sehr kritisch über die mangelnde Umsetzung der freiwilligen Selbstverpflichtung für mehr Frauen in den Chefetagen geäußert und mögliche weitergehende gesetzliche Schritte angekündigt.

Die Verbände der Berliner Erklärung 2017 fordern zudem weitere Schritte in Richtung Entgeltgleichheit und ein verbindliches Monitoring für alle gleichstellungspolitischen Maßnahmen. Wesent-

lich sei auch, dass Budget und Zuschnitt des Frauenressorts im Zuge der Verhandlungen bestmöglich ausgestattet werden. Schulz-Strelow kündigt an, die Gespräche weiter kritisch zu begleiten: „Die neue Bundesregierung muss sich daran messen lassen, ob sie zur Verwirklichung der gleichberechtigten Teilhabe beitragen wird, oder ob sie eine Regierung des frauenpolitischen Rückschritts sein will.“

Kontakt: **Monika Schulz-Strelow**, Präsidentin FidAR e.V., Tel: 030 887 14 47 16

Das überfraktionelle Bündnis der Berliner Erklärung existiert seit 2011. Aktuell gehören ihm 17 Frauenverbände als Initiatorinnen an.

Die **bukof – Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen** www.bukof.de trägt die Forderungen der Berliner Erklärung 2017 als Verbündete mit.

Quelle und weitere Informationen zu den teilnehmenden Frauenverbänden, PM – djb, 19.10.2017

<https://www.djb.de/st-pm/pm/pm17-36/>

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

TOTAL E-QUALITY Prädikat

In diesem Jahr werden 64 Organisationen mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet.

Das Prädikat erhalten 37 Organisationen aus Wirtschaft/Verwaltung und 27 aus der Wissenschaft.

16 Bewerber wurden in diesem Jahr zum ersten Mal ausgezeichnet. Das Add-On Prädikat für Diversity erhalten 22 Organisationen, 6 werden mit dem Nachhaltigkeitspreis geehrt.

Hier finden Sie die **Liste der Prädikatsträger 2017**

https://www.total-e-quality.de/media/uploads/liste_der_pr%C3%A4dikatstr%C3%A4ger_2017.pdf

Die Prädikatsvergabe findet am **27. Oktober** (10.00 bis 15.30 Uhr) im lichterhof Gelsenkirchen statt. Am Vortag findet ein **Netzwerktreffen** statt.

Der **Prädikatsbereich Hochschulen und Forschungseinrichtungen** wird im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom **Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS** betreut. Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich um das TOTAL E-QUALITY Prädikat bewerben möchten, finden hier Unterstützung und Beratung.

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

Kontakt: **Dr. Nina Steinweg**, Nina.Steinweg(at)gesis(dot)org, Telefon: 0221 47694-264

Der nächste Bewerbungsschluss ist der **30. April 2018**.

Das Prädikat TOTAL E-QUALITY

Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände mit in der Regel mindestens 15 Beschäftigten, die in ihrer Personal- und Organisationspolitik erfolgreich Chancengleichheit umsetzen, werden mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY ausgezeichnet. TOTAL E-QUALITY steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality). Bis zum Jahr 2017 wurden insgesamt 735 Prädikate an 305 Organisationen verliehen. 194 haben das Prädikat bereits mindestens einmal erfolgreich verteidigt, 37 konnten bereits den Nachhaltigkeitspreis (Erhalt des Prädikats zum fünften Mal) erlangen. Seit 2015 wurden 58 Zusatzprädikate für vorbildliches Engagement im Bereich Diversity verliehen. Diese 305 Organisationen haben insgesamt ca. zwei Millionen Beschäftigte und ca. 900.000 Studierende, die von einer chancengerechten Personalpolitik profitieren.

Weitere Informationen:

<https://www.total-e-quality.de/>

Bericht im Bundeskabinett: Mehr Frauen in Führungspositionen

Das Gesetz zur Frauenquote sieht seit Anfang 2016 die schrittweise Einführung einer 30-prozentigen Quote für Großunternehmen und den öffentlichen Dienst vor. Neben der regelmäßigen Information der Öffentlichkeit ist laut Gesetz zwei Jahre nach Inkrafttreten ein Bericht an den Deutschen Bundestag vorzulegen. Diesen Bericht hat das Kabinett im August 2017 verabschiedet. Dort sind für das Geschäftsjahr 2015 erstmals alle vom Gesetz erfassten Gesellschaftsformen ausgewertet. Seit dem 1. Januar 2016 gilt die feste Geschlechterquote von 30 Prozent für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen. Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, mussten außerdem bis zum 30. September 2015 erstmals Zielgrößen für Aufsichtsrat, Vorstand sowie erste und zweite Managementebene festlegen.

In einem aktuellen Artikel der Bundesregierung vom 16. August 2017 heißt es:

„Es bleibt noch viel zu tun: Anderthalb Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes ist in den Aufsichtsräten eine deutliche Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen: In Unternehmen, die unter die feste Quote von 30 Prozent fallen, ist dieser Anteil im Geschäftsjahr 2015 von 25 auf 27,3 Prozent gestiegen. In den Unternehmen, die nicht unter die feste Quote fallen, gab es einen Anstieg von 19,5 auf 21,2 Prozent. Die Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, haben sich darüber hinaus ambitioniertere Zielgrößen gesetzt als die übrigen.“

In den Vorständen der untersuchten Unternehmen sind Frauen allerdings nach wie vor stark unterrepräsentiert. Nur wenige Unternehmen haben sich bisher das Ziel gesetzt, eine Frau für den Vorstand zu gewinnen. Einige setzten sich die Zielgröße „Null“. Diesbezüglich hatte Bundeskanzlerin Angela Merkel im vergangenen Jahr bei der 3. Konferenz „Frauen in Führungspositionen“ betont, „dass wir

dafür null Verständnis haben. Ich glaube, etwas ambitionierter kann man sein."

Dem Bericht an den Deutschen Bundestag liegen Daten des Geschäftsjahres 2015 zugrunde, für börsennotierte Unternehmen konnten bereits Vergleichszahlen für das Geschäftsjahr 2016 herangezogen werden. Untersucht wurden 1.747 börsennotierte und/oder mitbestimmte Unternehmen, die zur Erfüllung der Vorgaben des Gesetzes verpflichtet sind.

Der Bund kann in einigen privatwirtschaftlichen Unternehmen mitbestimmen und selbst Mitglieder in die Aufsichtsräte entsenden. Auch für ihn gilt seit vergangenem Jahr eine Quote von 30 Prozent für alle neu von ihm zu bestimmenden Mitglieder. Ab 2018 soll diese Quote sogar auf 50 Prozent steigen. Der Bund geht also mit gutem Beispiel voran. Zum Stichtag 31. Dezember 2016 waren 40,9 Prozent der vom Bund zu bestimmenden Mitglieder in den Aufsichtsräten der privatwirtschaftlichen Unternehmen weiblich.

In der Bundesverwaltung sind inzwischen mehr Frauen als Männer beschäftigt. Auch beim Anteil von Frauen in Führungspositionen gibt es insgesamt Fortschritte. Allerdings gelangen in fast allen Bereichen *nach wie vor nur wenige Frauen in die obersten Führungsebenen*. Auffällig ist auch, dass Teilzeitbeschäftigung immer noch ein Hemmnis ist, wenn es um die Übertragung von Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen geht."

Quelle und weitere Informationen: Artikel - Bundesregierung, 16.08.2017

<https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2017/08/2017-08-16-frauenquote-bericht-bundestag.html>

Interaktives Datentool

In einem interaktiven Datentool werden die Daten der Unternehmen, die eine feste Quote für den Aufsichtsrat einhalten müssen, sowie die Daten der obersten Bundesbehörden optisch aufbereitet und der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Es ermöglicht allen Interessierten einen Blick auf den Fortschritt in einzelnen Branchen, Regionen

oder auf unterschiedliche Managementebenen im Bereich Frauen in Führungspositionen zu werfen. Auch den öffentlichen Dienst des Bundes, also alle obersten Bundesbehörden und ihre Frauenanteile an Leitungsfunktionen, können genau unter die Lupe genommen werden. Ein weiterer Ausbau des Datentools für alle vom Gesetz betroffenen Unternehmen wird in Kürze erfolgen.

Das Online-Datentool finden Sie auf:

<https://www.bmfsfj.de/quote/>

Quelle und weitere Informationen: Frauen in Führungspositionen – „Die Quote ist ein Erfolg für die ganze Gesellschaft“, PM - BMFSFJ, 16.08.2017

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/frauen-in-fuehrungspositionen---die-quote-ist-ein-erfolg-fuer-die-ganze-gesellschaft-/118084>

Pressestimmen zum Themenfeld:

Die meisten Firmen sagen: Frauen, ihr könnt uns mal

Nur weil die Frauenquote steigt, kann von einem Kulturwandel keine Rede sein. Wenn die Firmen so weiter machen, kommt bald die feste Quote für alle. Ein Kommentar von Constanze von Bullion auf sueddeutsche.de, 16.08.2017

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/frauenquote-die-meisten-firmen-sagen-frauen-ihr-koennt-uns-mal-1.3629958>

Unstatistik des Monats – Quote ist nicht gleich Quote

„Die Unstatistik Juli ist die Berichterstattung über das Thema „Frauen in Führungspositionen“ Anfang des Monats, beispielsweise auf welt.de („SPD droht mit Ausweitung der Frauenquote“). Ursache dieses Interesses waren neben neuen Studienergebnissen insbesondere eine gemeinsame Pressekonferenz von Bundesfamilienministerin Katarina Barley und Bundesjustizminister Heiko Maas, in der eine erste Bilanz des im Mai 2015 in Kraft getretenen „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ gezogen wurde. Dieses Gesetz sieht für börsennotierte und mitbestimmungspflichtige Unternehmen eine feste Quote von 30 Prozent Frauenanteil für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten vor. Sowohl die Vertreter der Bundesregierung als auch die Medien berichteten, dass dieses Ziel nahezu

erreicht sei, da der Frauenteil in den betreffenden Aufsichtsräten von 25 Prozent im Jahr 2016 auf aktuell 28,1 Prozent gestiegen sei. Doch die Aussage, dass die bis 2020 zu erfüllende Frauenquote in Aufsichtsräten fast schon erreicht ist, ist falsch. Vielmehr liegt bis zur Zielerreichung wahrscheinlich noch ein langer Weg vor uns. Wo liegt der Fehler?"

<http://www.rwi-essen.de/unstatistik/69/>

Führung ohne Vielfalt?

Die Erhöhung des Frauenanteils in den Unternehmensführungen verläuft in zwei Geschwindigkeiten: Am 1. September 2017 bestehen die Vorstände der 160 an der Frankfurter Börse notierten Unternehmen noch immer zu 93 Prozent aus Männern, die sich in Herkunft, Alter und Ausbildung sehr ähnlich sind. Nur die großen DAX-Konzerne haben begonnen, ihre Führungsstrukturen nachhaltig zu erneuern: ihre Vorstände werden weiblicher und internationaler. Die kleineren und mittelgroßen Unternehmen zögern und drohen, den Anschluss zu verlieren. Bericht der Allbright Stiftung.

<http://www.allbright-stiftung.de/allbright-berichte/>

Dax-Firmen

Weibliche Vorstände verdienen erstmals mehr als Männer

Frauen, die es in die Vorstände großer deutscher Unternehmen schaffen, bekommen im Schnitt erstmals mehr Geld als männliche Kollegen. Aufgeholt haben sie aber nur in Dax-Firmen - und die Spitzenposten bleiben ihnen verwehrt.

<http://www.spiegel.de/karriere/ Gehalt-frauen-in-dax-vorstaenden-verdienen-mehr-als-maenner-a-1170607.html>

Wie Frauen Karriere machen

Frauenquote? Bringt wenig, sagt die Wirtschaftswissenschaftlerin Iris Bohnet. Es gebe viel bessere Methoden, damit Frauen in Unternehmen vorankommen. Ein Interview von Katja Thimm auf [spiegel.de](http://www.spiegel.de).

<http://www.spiegel.de/spiegel/die-oekonomin-iris-bohnet-ueber-frauenfoerderung-und-die-nachteiler-quote-a-1163821.html>

Völlige Arbeitszeitautonomie verschärft Ungleichheit zwischen den Geschlechtern

Extrem flexible Arbeitszeiten gehen häufig zulasten der Beschäftigten. Dabei sind die Folgen für Frauen andere als für Männer, zeigt eine Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung.

Was ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am besten: feste Bürozeiten, Gleitzeit oder völlige Selbstbestimmung ohne konkrete Zeitvorgaben? Selbstbestimmung klingt gut, ist aber auch eine Einladung zur Selbstausbeutung, wie eine Analyse von Dr. Yvonne Lott zeigt. Die Böckler-Expertin für Arbeitszeiten hat untersucht, welche Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitmodellen, Verhalten und Arbeitsbelastungen von Frauen und Männern bestehen. Die Auswertung basiert auf Angaben von gut 10.000 Personen aus der Haushaltsbefragung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) der Jahre 2011 und 2012.

Es zeigt sich:

- Wer im Homeoffice tätig ist, kann abends oft nicht abschalten. Die Wahrscheinlichkeit liegt bei 45 Prozent und damit mehr als doppelt so hoch wie bei Beschäftigten, die nie zu Hause arbeiten. Offenbar verschwimmen die Grenzen zwischen den Lebensbereichen bei dieser Arbeitsweise besonders leicht.
- Bei völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten fällt das Abschalten Arbeitnehmern schwerer als bei festen Zeiten. Interessanterweise ist dieser Effekt nur bei Männern zu beobachten. Die Wahrscheinlichkeit liegt bei 40 Prozent, dass sie abends nicht zur Ruhe kommen, elf Prozentpunkte mehr als bei Männern mit festen Arbeitszeiten. Dies führt die Forscherin darauf zurück, dass gerade Männer dazu neigen, ohne vorgegebene Grenzen übermäßig lange zu arbeiten. Frauen seien hingegen „typischerweise geübtere Grenzgängerinnen“ als Männer, so Lott. Sie nutzen die zeitliche Flexibilität statt für unzählige Überstunden eher, um Haus- und Sorgearbeit mit dem Job unter einen Hut zu bringen.

- Mit selbstbestimmten, aber immer noch geregelten Arbeitszeiten, etwa Gleitzeit, fühlen sich Beschäftigte nicht übermäßig mehr belastet. Sie können zudem besser mit hohem Arbeitsdruck umgehen, was sich positiv auf die Work-Life-Balance auswirkt. Dies gilt aber wiederum nur für Männer.
- Ein unveränderlicher Arbeitsbeginn und eine feste Feierabendzeit können mit anderen Verpflichtungen kollidieren, die sich etwa aus den Abholzeiten von Kindergärten ergeben. Andererseits bieten klare Regeln Planungssicherheit, was Stress reduziert.
- Hoch ist die psychische Belastung bei unvorhersehbaren Arbeitszeiten, die der Arbeitgeber kurzfristig ändert – vor allem für Frauen. Unvorhersehbare Dienstzeiten erschweren die Planung des Alltags enorm, worunter vor allem diejenigen leiden, die traditionell den größeren Teil der Haus-, Pflege- und Erziehungsarbeit übernehmen. Besonders ausgeprägt ist der Stress in Kombination mit hohem Arbeitsdruck.

Im Lichte dieser Erkenntnisse sei eine von Unternehmen häufig geforderte weitere Deregulierung der Arbeitszeitbestimmungen äußerst kritisch zu sehen, sagt Lott. Neben den negativen Konsequenzen für die Work-Life-Balance verschärfen Modelle wie die völlige Arbeitszeitautonomie auch die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Die Forscherin spricht vom „Risiko der Traditionalisierung von Partnerschaften“, weil eine Seite – wahrscheinlich meist die Frau – der anderen den „Rücken frei halten“ muss.

Dennoch hält Lott noch mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit grundsätzlich für vertretbar. Es müsse aber klare Regeln geben: zeitliche Obergrenzen, Zeiterfassung, realistische Vorgaben für das Arbeitspensum, genug Personal und Vertretungsregeln. Fortbildungen in „Grenzmanagement“ für Beschäftigte und Vorgesetzte seien ebenso notwendig wie verlässliche Schichtpläne und eine Sensibilisierung aller Beteiligten für die geschlechtsspezifischen Folgen flexibler Arbeitsarrangements. Wenn diese Voraussetzungen nicht nur im Betrieb, sondern auch beim mobilen Arbeiten oder im Homeoffice gegeben sind, könnten durchaus neue Spielräume für selbstorganisiertes Arbeiten geschaffen werden – zum Beispiel durch ein Recht auf Homeof-

fice, das bislang ein Privileg einzelner Beschäftigtengruppen und vielen Arbeitnehmerinnen nicht gestattet ist.

Kontakt in der Hans-Böckler-Stiftung: Dr. Yvonne Lott, Expertin für Arbeitszeit, Abteilung Forschungsförderung, Tel.: 0211-7778-600, E-Mail: Yvonne-Lott(at)boeckler(dot)de

Quelle und weitere Informationen: PM – Hans-Böckler-Stiftung, 14.08.2017

https://www.boeckler.de/110647_110658.htm

Bitte lesen Sie auch:

Neue Arbeitszeiten brauchen eine neue Personalpolitik

Teilzeit, Elternzeit, Pflegezeit, Zeit für Weiterbildung – das heißt für Betriebe auch: Vertretungen regeln, Arbeit neu organisieren. Wie können Arbeitszeitoptionen für moderne Lebensläufe betrieblich umgesetzt werden? Wie gehen Führungskräfte mit diesen neuen Herausforderungen um? Interviews in Polizeidienststellen, Krankenhäusern und Großbetrieben haben diese Fragen in den Mittelpunkt gestellt. Der Policy Brief diskutiert verschiedene Strategien.

Klenner, Christina; Lott, Yvonne ; Seefeld, Julia:
Neue Arbeitszeiten brauchen eine neue Personalpolitik

Wie können Arbeitszeitoptionen für moderne Lebensläufe betrieblich umgesetzt werden?

Nr. 14 · Policy Brief WSI 10/2017

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_14_2017.pdf

Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche: Unterschiede zwischen Mikrozensus und SOEP

Nach Ergebnissen des Mikrozensus hatten im Jahr 2015 gut 2,7 Millionen Erwerbstätige im Alter von 15 bis 74 Jahren den Wunsch nach zusätzlichen Arbeitsstunden, während 1 Million Erwerbstätige weniger arbeiten wollten. Für dasselbe Berichtsjahr ermittelte das DIW Berlin auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels knapp 5,3 Millionen Erwerbstätige im Alter von 18 bis 64 Jahren mit Wunsch nach einer Erhöhung und 18,0 Millionen Erwerbstätige mit Wunsch nach einer Reduzierung der Arbeitszeit. In beiden Befragungen wird darauf hingewiesen, dass eine Erhöhung der Arbeitszeit mit einem entsprechenden Verdienstanstieg und eine Reduzierung der Arbeitszeit mit einem entsprechend verringerten Einkommen verbunden sind. Was sind die Gründe für diese vollkommen unterschiedlichen Ergebnisse? Sind relevante Schlüsselfaktoren zur Messung von Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünschen zu identifizieren? Die Auswertungen zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünschen aus dem Mikrozensus und dem SOEP kommen trotz ähnlicher Fragestellung zu unterschiedlichen Ergebnissen. Der Beitrag zeigt die Gründe für die erheblich unterschiedlichen Ergebnisse auf und identifiziert relevante Schlüsselfaktoren zur Messung von Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünschen. Dabei werden systematisch mögliche Ursachen, Konzepte und Abgrenzungen beider Erhebungen überprüft sowie Auswirkungen der Fragenformulierung.

Martina Rengers, Julia Bringmann und Elke Holst
in WISTA-Ausgabe 4/2017

Lesen Sie den vollständigen Beitrag unter:

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/2017/04/Wista_4_2017.pdf?__blob=publicationFile#page=13

Frauen und Karriere: Weibliche Vorbilder steigern Lust auf Wettbewerb

Frauen meiden Konkurrenzsituationen – das ist ein häufig genannter Grund für den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen. In einer Studie haben Wissenschaftler/innen der Universität Mannheim jetzt herausgefunden, dass Frauen durchaus bereit sind, sich dem Wettbewerb mit anderen zu stellen – wenn sie zuvor weibliche Vorbilder erleben.

Das Forscher/innenteam um Finanzprofessorin Alexandra Niessen-Rünzi ist dem Verhältnis von Frauen zur Karriere nachgegangen. Das Ergebnis ihrer Studie: *Frauen entscheiden sich häufiger für Wettbewerbssituationen, wenn sie zuvor ein erfolgreiches weibliches Vorbild beobachtet konnten.*

Im Rahmen ihrer von der Dr. Werner Jackstädt Stiftung geförderten Studie forderten die Forscher/innen rund 500 US-amerikanische Männer und Frauen auf, so viele Kopfrechenaufgaben wie möglich zu lösen. Danach wollten sie von ihnen wissen, ob sie ausschließlich auf der Basis ihrer eigenen Leistungen bezahlt werden wollen, oder ob sie in einen Wettbewerb mit anderen Teilnehmern eintreten möchten, von denen nur der oder die Beste entlohnt wird. Das Ergebnis bestätigt ein in der Literatur bereits bekanntes Phänomen: Signifikant mehr Männer als Frauen entschieden sich für die Teilnahme am Wettbewerb – obwohl es keine Unterschiede in der Anzahl richtig gelöster Rechenaufgaben gab. „Selbst die Männer mit dem schlechtesten Ergebnis haben sich häufiger für den Wettbewerb entschieden als die besten Frauen“, kommentiert Niessen-Rünzi.

Sie und ihr Team konnten jetzt aber erstmals zeigen, dass dieses Ergebnis deutlich anders aussieht, wenn Frauen vor ihrer Entscheidung ein weibliches Vorbild beobachten konnten. Dazu führten die Forscher/innen Videos von erfolgreichen Frauen aus verschiedenen Bereichen wie z.B. der Tennisspielerin Serena Williams sowie der erfolgreichen

Private Equity-Managerin Nour Al Nuaimi vor. In den Videos schilderten diese Frauen ihre Erfolgserlebnisse und erzählten, was für ein tolles Gefühl es sei, zu gewinnen. Nachdem die weiblichen Probanden die Videos sahen, entschieden sich weit mehr von ihnen für den Wettbewerb mit anderen. In einer Proband/innengruppe zeigten die Forscher/innen auch Videos mit männlichen Vorbildern – dem Tennisstar Roger Federer sowie dem Gründer Marc Cuban. In der Folge entschieden sich noch weniger Frauen für den Wettbewerb. Bei männlichen Studienteilnehmern ließ sich dagegen kein Einfluss durch die Videos nachweisen.

Dem politischen Vorschlag, eine gesetzliche Quote für Frauen in Führungsposition einzuführen, steht Niessen-Rünzi skeptisch gegenüber: „Aus rein ökonomischer Sicht ist die Quote keine gute Idee, weil sie bürokratische Kosten verursacht“. Ihre Studie zeige jedoch, dass die Quote *auch positive Effekte haben* kann: durch die Quote würden mehr weibliche Vorbilder verfügbar, die wiederum andere hochqualifizierte Frauen zu einem karriereorientierten Verhalten ermuntern.

Kontakt: Prof. Dr. Alexandra Niessen-Rünzi, Lehrstuhl für Allgemeine BWL und Finanzierung, Universität Mannheim, Tel. 0621/181-1595, E-Mail: niessen(at)bwl.uni-mannheim(dot)de.

Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Mannheim, 31.07.2017

http://www2.uni-mannheim.de/1/presse_uni_medien/pressemitteilungen/2017/Julii/Weibliche%20Vorbilder%20steigern%20Lust%20auf%20Wettbewerb/

Brauchen Führungskräfte eher männliche oder weibliche Eigenschaften?

Frauen sind in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Die Gründe sind vielschichtig und werden nicht zuletzt in den Debatten um die Einführung von Frauenquoten kontrovers dis-

kutiert. Ein klassischer, aber besonders umstrittener Erklärungsansatz führt die Schieflage darauf zurück, dass es die typisch männlichen Eigenschaften und Fähigkeiten sind, die eine erfolgreiche Führungskraft ausmachen.

Wie Managerinnen und Manager das selbst sehen, haben **Tor Eriksson, Nina Smith** und **Valdemar Smith** in einer aktuellen Studie untersucht, die als *IZA Discussion Paper* erschienen ist. In einer groß angelegten Feldstudie befragte das Forscherteam der Universität Aarhus rund 3.000 dänische Manager/innen unterschiedlicher Hierarchieebenen. Zunächst sollten die Befragten angeben, welche Eigenschaften aus ihrer Sicht eine erfolgreiche Führungspersönlichkeit ausmachen. Dabei konnten sie für „männliche“ Eigenschaften (entschlossen, diszipliniert, risikobereit, kompetitiv, selbstbewusst), „weibliche“ Eigenschaften (sozialkompetent, dialogorientiert, hilfsbereit) und neutrale Eigenschaften (ergebnisorientiert, visionär, innovativ) jeweils Werte auf einer Skala von 1 bis 5 ankreuzen. Im zweiten Teil der Befragung sollten die Managerinnen und Manager sich selbst im Hinblick auf die genannten Eigenschaften beurteilen.

Männer halten männliches Auftreten eher für einen Erfolgsfaktor: Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass Männer im Durchschnitt den männlichen Eigenschaften einen größeren Wert beimessen als Frauen. Interessanterweise dreht sich diese „Stereotypisierung“ an der Spitze um: In der Gruppe der Vorstandsvorsitzenden sind es primär die Frauen, die männliche Eigenschaften für wichtiger halten. Zudem fällt auf, dass in Unternehmen, die viel Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance legen, die Geschlechterbilder weniger stark ausgeprägt sind. Die Autoren beobachteten darüber hinaus eine „Selbst-Stereotypisierung“: Frauen in Führungspositionen schreiben sich eher weibliche Attribute zu, während Männer bei sich selbst die typisch männlichen Eigenschaften besonders ausgeprägt finden. Die Ausnahme bildeten auch hier wiederum die Top-Manager/innen: Unabhängig vom Geschlecht sahen sie sich mit sämtlichen Führungsqualitäten überdurchschnittlich gut ausgestattet. Laut Studie können die Selbsteinschätzungen der Führungskräfte allerdings höchstens zehn Prozent der Geschlechterlücke im Top-Manage-

ment erklären. Die Autoren vermuten daher, dass ein Großteil der Diskrepanz darauf zurückzuführen ist, dass die überwiegend männlich besetzten Entscheidungsgremien bei Beförderungen und Neueinstellungen zur Stereotypisierung neigen und im Zweifel männlichen Kandidaten den Vorrang geben. Die Befragung liefert dafür starke Indizien, wenn auch keinen klaren Beweis.

Download der Studie:

Gender Stereotyping and Self-Stereotyping Attitudes: A Large Field Study of Managers

<http://ftp.iza.org/dp10932.pdf>

Frauen messen sich weniger an anderen als Männer, aber kein Unterschied beim Wettbewerb gegen sich selbst

Frauen sind im Durchschnitt seltener bereit, in Wettbewerb mit anderen Personen zu treten als Männer. Dieser Gender Gap in der Neigung zu konkurrieren ist einer von vielen Gründen für Unterschiede in den Bildungs- und Karriereentscheidungen von Frauen und Männern und für weitere Gender Gaps am Arbeitsmarkt. Neue ökonomische Experimente zeigen jedoch, dass Frauen in gleichem Ausmaß wie Männer geneigt sind, sich selbst zu verbessern und gegen sich selbst, das heißt gegen eigene frühere Leistungen, in Wettbewerb zu treten. Dieses Ergebnis eröffnet Organisationen oder Unternehmen, die Chancengleichheit anstreben, Möglichkeiten, ihre Anreizsysteme zu verändern, indem sie stärker auf Wettbewerb gegen die eigene frühere Leistung setzen als auf Konkurrenz gegen andere.

DIW Wochenbericht 22/2017 von Johanna Mollerstrom und Katharina Wrohlich

Lesen Sie den vollständigen Beitrag unter:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.559210.de/17-22-1.pdf

Studie zur aktuellen Situation im Generationswechsel deutscher Familienunternehmen

Traditionen sind die Grundpfeiler von Familienunternehmen. Sie sind Chance und Hindernis zugleich, denn der Umgang mit ihnen entscheidet über Erfolg oder Niederlage und somit über den Fortbestand des Unternehmens als Familienunternehmen. Die Traditionen in den Unternehmerfamilien stammen oft noch aus vergangenen Zeiten, wodurch in der Vergangenheit die Möglichkeiten für Töchter, die Nachfolge anzutreten, eingeschränkt waren. Ziel und Anliegen der aktuellen WIFU-Studie „Weibliche Nachfolge: Ausnahme oder Regelfall?“ ist es festzustellen, inwieweit daraus resultierende Restriktionen noch heute wirksam sind und welche Auswirkungen diese auf die Nachfolgerinnen haben.

Als ein zentrales Ergebnis der Studie belegen die beiden Autorinnen **Dr. Dominique Otten-Pappas** und **Dr. Daniela Jäkel-Wurzer**, dass die Variable Geschlecht als Einflussfaktor im Rahmen der Nachfolge an Bedeutung verliert. Muster wie das der Primogenitur (bezeichnet die Ordnung der Erbfolge, nach welcher nur der erstgeborene Sohn die Nachfolge antritt) verlieren ihre verlässliche Orientierungsfunktion. Hier bekommen die Töchter eine bedeutende Rolle. Indem sie die Führung des Familienunternehmens als Karrierechance nutzen, bieten sie gleichsam eine Perspektive für die Frage nach der Weiterführung der Unternehmen – auch angesichts fehlender Nachfolger. Familienzugehörig, gut qualifiziert und vor allem begeistert und motiviert, füllen sie immer zahlreicher die Leerstellen in den Spitzenpositionen im Generationswechsel des deutschen Mittelstandes. Mit ihrer Bereitschaft zur Verantwortung stehen diese Töchter als sichtbare Rollenvorbilder und treiben damit den Wandel wahrscheinlich schneller voran als jede Quote es könnte.

Mit der Studie zeigen die beiden Forscherinnen auch, dass mit der weiblichen Nachfolge neue Herausforderungen entstanden sind. Insbesondere die Doppelrolle, die angesichts traditioneller Rollenbil-

der in der Familie noch sehr belastend für junge Frauen ist, fordert neue Modelle: So gilt es, die Gleichstellung innerhalb der Paarbeziehung stärker voranzutreiben. Rollenbilder müssen reflektiert und das neue Vater-Bild gestärkt werden. Besonders in Punkto Flexibilität treffen die Bedürfnisse von Frauen, denen immer noch die Hauptlast der Betreuungsaufgaben obliegt, und die Bedürfnisse der Generation Y zusammen. Wenn das Privatleben und die Betreuung der Kinder kein Frauenthema mehr ist, sondern alle Arbeitnehmer einer Generation betrifft, müssen neue Modelle der Arbeit erfunden werden, die diese Vereinbarkeit nicht nur tolerieren, sondern sie für alle uneingeschränkt möglich machen.

Als Fazit wird deutlich, dass eine Vielzahl von Veränderungen im Feld der Nachfolge in Deutschland mit einer Vielzahl neuer Modelle beantwortet werden will. Diese Studie stellt eine Momentaufnahme in einem fließenden Entwicklungs-Prozess dar, den es weiter zu beobachten gilt.

„In der Studie geht es nicht darum, zu zeigen, dass weibliche Nachfolge schwieriger ist. Unserer Meinung nach ist sie in machen Aspekten einfach anders“, so Dr. Dominique Otten-Pappas, Autorin der Studie. „Ziel ist es, die Nachfolge durch Frauen in deutschen Familienunternehmen, so wie sie sich aktuell gestaltet, zu beschreiben.“

„In der Vergangenheit war weibliche Nachfolge wirklich ein Ausnahmefall. Heute haben sich die äußeren Rahmenbedingungen zum Teil bereits stark zum Vorteil der Frauen verändert“, ergänzt Dr. Daniela Jäkel-Wurzer. „Für viele Frauen ist es eine Chance, im Familienunternehmen ihren Weg zu machen. Eine Chance, die viele der potenziellen männlichen Nachfolger vor dem Hintergrund vielfältiger anderer Möglichkeiten häufig nicht nutzen oder als solche erkennen.“ „Die Studie liefert ein erstes Bild über die veränderten Rollenmodelle in Bezug auf weibliche Nachfolge und hilft uns, die Denkweisen der Generation Y besser zu verstehen“, freut sich auch Prof. Dr. Tom A. Rüsen, geschäftsführender Direktor des WIFU. „Sie setzt einen Meilenstein unserer knapp zehnjährigen Forschung zu Töchtern in Nachfolgeprozessen.“

Die Studie steht auf der Homepage des WIFU (www.wifu.de) kostenlos zur Verfügung.

<https://www.wifu.de/downloads/studien/>

Weitere Information erhalten Sie bei Nicole Vöpel unter [nicole.voepel\(at\)uni-wh\(dot\)de](mailto:nicole.voepel@uni-wh.de) oder +49 2302 926-506.

Quelle: PM - WIFU, 09.08.2017

https://www.wifu.de/wp-content/uploads/downloads/2017/08/Pressemitteilung_vom_09.08.2017.pdf

Online-Instrument unterstützt Firmen beim Entgelttransparenzgesetz

Das Bundesfrauenministerium stellt unter der Adresse www.monitor-entgelttransparenz.de ein neues IT-gestütztes Instrument zur Entgelttransparenz kostenfrei zur Verfügung. Der „**Monitor Entgelttransparenz**“ unterstützt als Online-Instrument Arbeitgeber und Unternehmen bei der Durchführung betrieblicher Prüfverfahren nach dem Entgelttransparenzgesetz. Entgeltregelungen und ihre Anwendung im Unternehmen sollen damit einfach und anwendungsfreundlich auf die Einhaltung des Gebots der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern überprüft werden.

Der „Monitor Entgelttransparenz“ wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von Wissenschaftlerinnen und der Vergütungsberatungsfirma CompensationPartner GmbH entwickelt und programmiert. Nach einem vertraulichen Pretest mit mehreren Unternehmen wurde der „Monitor Entgelttransparenz“ am 14. August 2017 frei geschaltet und ist auf einer geschützten https-Webseite nach dem Standard für Online-Banking abrufbar. Die Daten der Unternehmen sind damit besonders geschützt und können nicht von extern eingesehen oder verwendet werden.

Das Entgelttransparenzgesetz ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten. Ziel ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit besser durchzusetzen. Dafür wurden mit dem individuellen Auskunftsanspruch, betrieblichen Prüfverfahren und der Berichtspflicht für große Unternehmen drei Instrumente für mehr Transparenz der Entgeltstrukturen eingeführt.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend informiert mit mehreren Veröffentlichungen über die gesetzlichen Regelungen und unterstützt damit Beschäftigte, Betriebs- und Personalräte sowie Arbeitgeber bei der praktischen Umsetzung und Handhabung:

- Der Quickcheck zum Entgelttransparenzgesetz informiert kurz und kompakt, welche Arbeitgeber auf welche Weise von dem Gesetz betroffen sind.
- Eine Gesetzesbroschüre gibt das Gesetz im Wortlaut wieder und erläutert das Entgeltgleichheitsgebot.
- Eine Beschäftigtenbroschüre richtet sich an Beschäftigte und informiert sie über ihre Rechte nach dem Entgelttransparenzgesetz.
- Ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie für Betriebs- und Personalräte wird praxisnah über ihre Aufgaben nach dem Entgelttransparenzgesetz informieren.

Die Broschüre finden Sie unter:

<https://www.bmfsfj.de/blob/117322/cbecce81bb-4ce80ad969176e3a6b8293/das-entgelttransparenzgesetz-informationen-zum-gesetz-zur-foerderung-der-entgelttransparenz-data.pdf>

Quelle: PM – BMFSFJ, 14. August 2017

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/neues-online-instrument-unterstuetzt-firmen-beim-entgelttransparenzgesetz/118016>

Presseemfehlungen zum Themenfeld:

.....
„Der Heiratsmarkt bezahlt Frauen besser als der Arbeitsmarkt“

„Was Frauen wollen, das erforscht Jutta Allmendinger seit 25 Jahren. Wir haben die Soziologin gefragt, wie Frauen entscheiden und warum Mütter hierzulande bestraft werden.“

Ein vielbeachtetes Interview von Mareike Nieberding auf zeit.de.

<http://www.zeit.de/zeit-magazin/leben/2017-08/jutta-allmendinger-frauen-entscheidungen>

Studie zu Entgelttransparenzgesetz: Entgeltlücke? Welche Entgeltlücke?

Seit Juli gilt in Deutschland das Entgelttransparenzgesetz. Doch ist der Transparenzgedanke tatsächlich schon in der Praxis angekommen? Laut einer Studie sehen überraschend wenige Unternehmen Handlungsbedarf rund ums Thema „Entgelttransparenz“ – geschweige denn eine Entgeltlücke im eigenen Betrieb.

https://www.haufe.de/personal/hr-management/entgelttransparenzgesetz-unternehmen-sehen-keine-entgeltluecke_80_422826.html

.....
Kein Bedarf an Entgeltgesetz

Viele Manager und Personalverantwortliche glauben nicht an eine Lohnlücke zwischen Männern und Frauen. Sie halten auch das Gesetz für mehr Transparenz für überflüssig, ja sogar schädlich.

<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/beruf/gerechte-bezahlung-kein-bedarf-an-entgeltgesetz-15165935.html>

.....
Frauen, lernt endlich verhandeln!

Erst als unsere Autorin über Honorare anderer entschied, merkte sie, wie mies ihre Geschlechtsgenossinnen feilschen. Und dass das ein echtes Problem ist. Ein Beitrag von Michèle Loetzner auf jetzt.de.

<http://www.jetzt.de/job/frauen-verhandeln-schlechter>

Mit Kindern arbeiten vor allem Frauen unbezahlt

Mehr als 60 Stunden in der Woche für den Beruf und den Nachwuchs: Das ist das Arbeitspensum junger Eltern - allerdings sind die Aufgaben ungleich verteilt.

<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/frauen-mit-kindern-arbeiten-immer-noch-oft-unbezahlt-15172309.html>

Frauen im Job - das sind die Fakten

Elterngeld, Kinderbetreuung, Frauenquote: Die Politik hat einiges getan, um Frauen bessere Chancen am Arbeitsmarkt zu verschaffen. Hat's geholfen? Der Stand auf einen Blick - in der Infografik. in Beitrag zur Themenwoche „Arbeitsmarkt“ auf [spiegel.de](http://www.spiegel.de) von Anna van Hove und Matthias Kaufmann.

<http://www.spiegel.de/karriere/gleichberechtigung-frauen-am-arbeitsmarkt-uebersicht-a-1158571.html>

Crowdfundingstart für Bildungsprojekt: Prof. Girls – Mit Mädchen muss man rechnen!

Die Crowdfunding-Kampagne für das Bremer Bildungsprojekt 'Prof. Girls' startete am 06. Oktober 2017 auf StartNext. Nach erfolgreicher Sponsoringkampagne werden 40 Mathemädchen von der 5. bis zur 13. Klasse den Fakten-Check zum Rentenpakt machen und mit der Bundespolitik den fachorientierten Dialog suchen. Damit startete ein integratives Förderkonzept zur politischen Bildung, MINT-Rekrutierung, Frauenförderung und wissenschaftlichen Nachwuchsförderung.

Im Rahmen eines Planspiels erfüllen die Prof. Girls einen Forschungsauftrag und erproben sich als politikwirksame Expertinnen. Demokratielernen und Forschungsstärkung gehen damit Hand in Hand. Die jungen Matheexpertinnen überprüfen innerhalb eines Jahres, ob Frauen wirklich weniger als Männer verdienen und somit von geringeren Renten bedroht sind. Damit beteiligen sie sich mit ihren Fähigkeiten an aktuellen politischen Diskussionen, verschaffen sich Faktenüberblick, lernen Dialog und Propaganda zu unterscheiden und

probieren sich frühzeitig als fundierte Gutachterin und Nachwuchswissenschaftlerin aus.

Das Projekt wird begleitet durch einen bundesweiten Beirat aus Wissenschaft, Pädagogik, Wirtschaft, Politik und der Zielgruppe selbst. Die Pilotphase startet in Bremen.

Crowdfundingziele: für 5.000€ gibt es das Prof. Girl-Coachingspiel für die Hosentasche; bei 140.000€ können 40 weibliche Mathetalente ein Netzwerk der 'Agentinnen des Wandels' in Bremen bilden; werden es mehr als 140.000€ besteht die Möglichkeit, das Projekt für bestimmte Zeit bundesweit zu öffnen und unterschiedliche Themen bearbeiten zu lassen; ab einem Fördervolumen von 300.000€ wird das Projekt der Prof. Girls in eine Stiftung übergehen und langfristig gesichert.

Das Projekt wird kuratiert von Schotterweg – Crowdfunding in Bremen. Der Schotterweg ist eine lokale Crowdfunding-Page der Bremer Aufbau Bank, die Förderbank für Bremen und Bremerhaven, und der WFB, Wirtschaftsförderung Bremen GmbH, in Kooperation mit Startnext.

Weitere Informationen auf der Crowdfundingseite:

<http://www.startnext.com/prof-girls>

Kontakt: Jasmin Döhling-Wölm, Geschäftsführerin, karrierekunst | Consulting-Institut für akademische Karriereentwicklung, Hollerallee 8, 28209 Bremen, fon +49 | 0 | 421 | 416 50 64 0

<http://www.karrierekunst.de>

Jutta Dalhoff, die Leiterin des CEWS ist Wissenschafts- und gleichstellungspolitische Beirätin des Bildungsprojekts ‚Prof. Girls‘

Vereinbarkeit

Familienfreundliche Unternehmenskultur als entscheidender Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Arbeitgeber und Beschäftigte nehmen die Familienfreundlichkeit der Unternehmen sehr unterschiedlich wahr. Unternehmen sehen sich insgesamt und in einzelnen Aspekten deutlich positiver als Beschäftigte. Das zeigt die Studie **„Familienfreundliche Unternehmenskultur – der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“**. So denken 44 Prozent der Arbeitgeber, ihre Unternehmenskultur sei sehr familienfreundlich – fast doppelt so viele wie Beschäftigte (24 Prozent). Während nur 19 Prozent der Beschäftigten der Meinung sind, dass individuelle familiäre Bedürfnisse bei der Termingestaltung berücksichtigt werden, denken dies fast 60 Prozent der Arbeitgeber. Zudem sind 88 Prozent der Arbeitgeber der Ansicht, die Unternehmensleitung nehme die Thematik wichtig oder sehr wichtig. Diese Ansicht teilen nur knapp 60 Prozent der Beschäftigten.

Die Studie wurde von der Roland Berger GmbH im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ durchgeführt. Auf Basis einer repräsentativen Befragung von Arbeitgebern und Beschäftigten wird der Zusammenhang zwischen dem Grad der Familienfreundlichkeit der Unternehmenskultur und einer tatsächlich gelebten Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum ersten Mal detailliert nachgewiesen. Zwar hat die Familienfreundlichkeit der Unternehmen in den letzten zehn Jahren deutlich zugenommen – die Studie zeigt jedoch, dass Vielfalt und das Angebot von Maßnahmen nicht ausreichen. Sie können im betrieblichen Alltag nur dann ihre volle Wirkung entfalten, wenn die Inanspruchnahme breit akzeptiert ist und keine negativen Konsequenzen drohen

– also die Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur verankert und tatsächlich gelebt wird. Die Studie identifiziert vier Aspekte einer familienfreundlichen Unternehmenskultur: Passgenauigkeit der Maßnahmen, Rolle der Führungskräfte als Gestaltende und Vorbilder, Transparenz und aktive Kommunikation, Nachhaltige Verankerung (Leitbilder, Betriebsvereinbarungen u.a.). Bundesfamilienministerin **Dr. Katarina Barley** betonte die ökonomische Relevanz einer familienfreundlichen Unternehmenskultur: „Wir brauchen in den Unternehmen in Deutschland einen Kulturwandel: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss selbstverständlich werden! Dazu gehören auch Angebote für Väter, vollzeitnahe Teilzeitangebote und Führungskräfte, die auf die Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen – nicht auf dem Papier, sondern im Unternehmensalltag. Das lohnt sich: Wenn Unternehmen ihren Beschäftigten familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten, können sie und der gesamte Wirtschaftsstandort Deutschland davon profitieren: Väter sind bei der Arbeit und in ihrem Familienleben zufriedener, Mütter können früher wieder in den Beruf einsteigen und mit mehr Stunden arbeiten und es werden mehr Kinder geboren. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur ist kein Hindernis für wirtschaftlichen Erfolg, sondern eine Voraussetzung für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensführung.“

Die Studie „Familienfreundliche Unternehmenskultur – der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ erschienen, mit dem sich das Bundesfamilienministerium gemeinsam mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB für eine familienfreundliche Arbeitswelt einsetzt.

Mehr Info unter:

<http://www.erfolgsfaktor-familie.de>

Quelle: PM - BMFSFJ, 29.08.2017

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemittelungen/bundesfamilienministerin-dr-katarina-barley---die-vereinbarkeit-von-familie-und-beruf-in-unternehmen-muss-selbstverstaendlich-werden--/118440>

Partnerschaftliche Arbeitszeiten aus Kinder- und Elternsicht

Im Rahmen des Forschungsprojekts „Partnerschaftliche Arbeitszeiten aus Kinder- und Elternsicht“, das vom Bundesfamilienministerium gefördert wird, wurden deutschlandweit Interviews mit 56 Eltern und 43 Schulkindern (im Alter von sechs und 14 Jahren) geführt.

Befragt vom Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra) wurden überwiegend Familien, in denen Mütter und Väter zwischen 28 und 36 Wochenstunden arbeiten und sich Familienarbeit teilen. In der Befragung kamen auch die Kinder zu Wort. Deutlich wird: Kinder in Familien mit zwei vollzeitnah arbeitenden Eltern sind mehrheitlich zufrieden. Sie erleben keinen Mangel an gemeinsamer Zeit.

Monitor Familienforschung – Ausgabe 37
(nur online) verfügbar

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/partnerschaftliche-arbeitszeiten-aus-kinder--und-elternsicht/118166>

Elterngeld hat soziale Normen verändert

Das im Jahr 2007 eingeführte Elterngeld hat soziale Normen verändert. Wie dieser Bericht zeigt, gehen die meisten Frauen nach der Geburt ihres Kindes ein Jahr in Elternzeit – vor allem Mütter mit mittleren und höheren Einkommen, die von den früheren Erziehungsgeldregelungen nicht hätten profitieren können, pausieren also länger von ihrem Beruf. Weitgehend gesellschaftlich akzeptiert ist, dass auch Väter Elternzeit nehmen, meist zwei Monate. Die Analysen verdeutlichen, dass nicht nur die finanziellen Anreize selbst, sondern auch das Verhalten von Arbeitskolleginnen Eltern in diese Richtung gelenkt haben. Darüber hinaus wirkt das Elterngeld auch auf Personen, die gar

nicht selbst Elterngeld beziehen: So haben viele Großeltern, deren Söhne nach Einführung des Elterngeldes Kinder bekommen haben, ihre Vorstellungen von Geschlechterrollen verändert. Um eine egalitäre Aufgabenverteilung bei der Erwerbs- und Familienarbeit zu forcieren, sind Erweiterungen des Elterngeldes, beispielsweise das vom DIW Berlin untersuchte Modell einer Familienarbeitszeit, geeignet. Auch Geldleistungen, die beispielsweise an eine stärkere Beteiligung der Väter bei der Kinderbetreuung geknüpft sind, könnten soziale Normen weiter verändern.

DIW Wochenbericht 34/2017 von **Ulrike Unterhoffer, Clara Welteke und Katharina Wrohlich**

Lesen Sie den vollständigen Bericht unter:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.563413.de/17-34-1.pdf

Umfrage: So werden Familie und Beruf für Kardiologen besser vereinbar

Ohne entsprechende Verbesserungen droht Versorgungs-Engpass

Mehr betriebseigene Kinderkrippen, flexible Kinder-Betreuungsangebote, neue elternfreundlichere Organisationsformen in der Facharzt-Weiterbildung, den Wiedereinstieg nach Elternzeit fördern, und individuelle Beratungsangebote: Das sind zentrale Lösungsansätze für eine bessere Vereinbarkeit der Tätigkeit als Kardiologin oder Kardiologe mit Kinderbetreuungspflichten, die das *Projekt „Familien in der Kardiologie“* der DGK nach entsprechenden Umfragen identifiziert hat.

Die Einrichtung von betriebseigene Kinderkrippen und Kindertagesstätten in Krankenhäusern, die Bereitstellung flexibler, komplementärer Betreuungsangebote, eine elterngerechtere Organisation der Weiterbildung zum Facharzt oder zur Fachärztin für Kardiologie und eine Unterstützung

und Beratung, vor allem für Mütter, wie sie Kinder, Weiterbildung, Karriere in der Kardiologie und Wissenschaft unter einen Hut bekommen können. Das sind die wesentlichen Lösungsansätze, die im Rahmen des Projekts „Familien in der Kardiologie“ der Deutschen Gesellschaft für Kardiologie (DGK) auf Basis von Befragungsergebnissen identifiziert und bei den DGK-Herztagen in Berlin vorgestellt wurden.

Das Projekt soll für Kardiologinnen und Kardiologen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern helfen, so **Prof. Dr. Klara Brixius**, Vorsitzende der DGK-Projektgruppe, die sich mit der Vereinbarkeit von Familie und kardiologischer Tätigkeit beschäftigt: „Heute sind bereits eine deutliche Mehrheit von Studierenden der Medizin Frauen. Das hat auch Konsequenzen für die Weiterqualifizierung in Richtung Kardiologie. Wir müssen an den Rahmenbedingungen arbeiten, wie sich Beruf, Weiterqualifizierung und natürlich auch Wissenschaft besser mit Familie vereinbaren lassen, um sicherzustellen, dass wir auch in der Zukunft ausreichend viele Mediziner und vor allem Medizinerinnen für die Kardiologie gewinnen können.“

Bereits vor drei Jahren hatte die Arbeitsgruppe eine Untersuchung in Auftrag gegeben, die den Ist-Zustand zum Thema Familie und kardiologische Tätigkeit erheben sollte. Ein Mangel an Kinderbetreuung, die ärztliche Dienstzeiten berücksichtigt, sowie unregelmäßige Arbeitszeiten, insbesondere Nacht- und Wochenenddienste, so zeigte diese Erhebung des Status quo, führen dazu, dass sich vor allem Kardiologinnen für Teilzeitarbeit entscheiden, sobald sie Kinder haben.

Jetzt hat **Dr. Maike Bestehorn**, Koautorin der Studie „Familie und Kardiologie“, im Auftrag der DGK eine neue Befragung durchgeführt, die vor allem den folgenden Fragen nachging: Welche Rolle können betriebseigene Kindertagesstätten in Krankenhäusern zur Förderung der Vereinbarkeit von Familien und Beruf spielen? Ist Kardiologinnen, die Kinder haben, eine Vollzeit-Berufstätigkeit möglich? Wie können sie Weiterbildung und Kinder vereinbaren? Gibt es gesellschaftliche Hürden oder Vorurteile, und wie ist der Status von Müttern in kardiologischer Wissenschaft und Forschung?

Zentrale Forderung: Betriebseigene Kitas: „Eine gut organisierte Entlastung bei der Kinderbetreuung wurde als ein zentrales Element für eine bessere Vereinbarkeit identifiziert“, so Dr. Bestehorn. „Als die dafür am besten geeignete Betreuungsform für geplanten Kinderbetreuungsbedarf werden betriebseigene Kinderkrippen und Kindertagesstätten in den Krankenhäusern gesehen. Als wesentlich beschreiben Betroffene aber auch Betreuungsstrukturen, die auch ungeplanten Ad-hoc-Betreuungsbedarf, etwa bei ungeplanten medizinischen Einsätzen, absichern können, die lange Öffnungszeiten, auch am Wochenende, bieten und generell neben hoher Betreuungsqualität auch ein hohes Maß an Flexibilität gewährleisten.“ Die Präferenz für diese Organisationsform hat viele Gründe: Betriebseigene Kitas können ihre Öffnungszeiten mit den – oft sehr unregelmäßigen – Dienstzeiten koordinieren, Wegezeiten entfallen oder können erheblich verkürzt werden, und es können Bereitschaftsstrukturen für ein zu spätes Abholen des Kindes bei Vorliegen medizinischer Notfälle geschaffen werden, was in herkömmlichen Einrichtungen anderer Träger kaum möglich ist. Die räumliche Nähe zum Kind scheint für viele Mütter auch ein wichtiger psychologischer Faktor zu sein, zeigt die Umfrage.

Hürden für die Vollzeittätigkeit beseitigen: Die Status-quo-Erhebung der DGK hatte gezeigt, dass 59 Prozent der Kardiologinnen mit Kindern Teilzeit arbeiten – bei den Männern sind es nur 8 Prozent. Dafür konnte Dr. Bestehorn einige Hauptgründe identifizieren: „Vor allem eine sowohl quantitativ als auch qualitativ unzureichende Kinderbetreuung wird hier sehr häufig ins Treffen geführt, ebenso wie Hindernisse auf Arbeitgeberseite, eine tendenziell negative gesellschaftliche Einstellung zur Berufstätigkeit von Müttern und eine mangelnde Einbindung der Väter bzw. Partner in die Kindererziehung“, so die Expertin. Als Lösungsansatz identifizierte die Untersuchung unter anderem die Bereitstellung individueller Beratungsoptionen oder Coachings zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Den Arbeitgebern wird empfohlen, um Kardiologinnen, die Mütter sind, eine Vollzeittätigkeit zu ermöglichen, verschiedene Angebote zu kombinieren, um auf die sehr unterschiedlichen individuellen Bedürfnisse flexibel reagieren zu können.

Weiterbildung zum Facharzt für Eltern: Durchaus als hürdenreich kann sich schon die Vereinbarkeit der Weiterbildung zum Facharzt bzw. zur Fachärztin für Kardiologie mit familiären Verpflichtungen erweisen. „Das Medizinstudium wird in der Regel mit 27 Jahren abgeschlossen, die Approbation erfolgt in einem Alter von etwa 28 Jahren. Die anschließende Weiterbildung zum Facharzt wird dann mit etwa 34 Jahren abgeschlossen. Da stellt sich für viele Medizinerinnen die Frage, wann der beste Zeitpunkt für eine Familiengründung ist“, so Dr. Bestehorn. Kommt das Kind – oder Kinder – während der Weiterbildung, so verlängert sich diese schon aufgrund der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes, die bereits während der Schwangerschaft eine Tätigkeit einschränken. Eine Elternzeit oder Teilzeit-Tätigkeit nach der Geburt des Kindes verzögert ebenfalls den Facharzt-Abschluss. Und in vielen Fällen, so hat die aktuelle Untersuchung identifiziert, führen die starren Vorgaben in Bezug auf die Rotation und das geforderte hohe Stundenaufkommen während der Weiterbildung zu einem Abbruch der Facharzt-Ausbildung. Als Maßnahmen, die diese Situation verbessern und einen Facharzt-Abschluss auch für Mütter fördern könnten, werden unter anderem ein verstärkter Einsatz von digitalen Lehr- und sowie auch hier Kinderbetreuungsangebote des Arbeitgebers genannt, die die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Fortbildung ermöglichen. Weiter auf der Wunschliste: Die Berücksichtigung der Teilzeittätigkeit bei der Fortbildung durch Tandem-/Pärchen-Modelle, die Bevorzugung von Müttern bei den Engpassstellen in der Rotation und die Freistellung der Lehrenden von anderen Aufgaben, um flexibler auf Bedürfnisse der Weiterzubildenden reagieren zu können.

Wiedereinstieg als Vorteil für Mütter und Arbeitgeber nutzen: „Auch die bessere Organisation des Wiedereinstiegs nach einer Babypause erwies sich in der Befragung als ein wichtiges Thema“, berichtet Dr. Bestehorn. „Am besten wäre es, den Wiedereinstieg bereits deutlich vor einer möglichen Elternzeit zu thematisieren. So lassen sich Rahmenbedingungen rechtzeitig planen.“ Denn wird dies gut organisiert, hat das nicht nur für Mütter deutliche Vorteile, sondern auch für Arbeitgeber. Denn sie profitieren im Gegenzug von einer hohen

Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung. Vorbereitungsseminare für den Wiedereinstieg, Elterncafés und Elterninitiativen zur gegenseitigen Unterstützung, Coaching und Patenschaften und Buddy-Systeme sind weitere vorgeschlagene Ansätze. Zu Beginn sollten Miniarbeitszeiten ohne Nacht- und Wochenenddienste möglich gemacht werden, um eine Gewöhnung an die Berufstätigkeit für Mutter und Kind einzuleiten.

Gesellschaft: Ende des Rabenmütter-Images: Neben diesen organisatorischen, vor allem auf Arbeitgeberseite bestehenden Hürden und Lösungsansätzen, sieht Dr. Bestehorn aber auch gesamtgesellschaftliche Problembereiche, die eine Tätigkeit von Kardiologinnen mit Kindern in Patientenversorgung und Forschung behindern können. Dr. Bestehorn: „Das Selbstverständnis der Frauen von sich als Karriere-orientierte Mütter ist häufig sehr unterentwickelt. Hier ist es wichtig, Vorbilder zu schaffen und eine positive Stimmung für den Karrierewunsch zu erreichen.“

Dagegen, dass Frauen, die Kinder und Karriere wollen, durch das gesellschaftliche Umfeld häufig noch immer negativ wahrgenommen werden, werde langfristig nur ein gesellschaftliches Umdenken helfen, so Dr. Bestehorn. „Auf dem Weg dorthin kann Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen ebenso wichtig sein wie individuelle Coaching- und Familienserviceprogramme.“

Quelle, Presstext DGK 10/2017, weitere Informationen und Kontakt:

<http://dgk.org/daten/PA-Bestehorn-Familie-und-Kardiologie-FINAL.pdf>

Kommentar: Betreuung in Kindertageseinrichtungen: Ein Bundesqualitätsgesetz muss her!

Kommentar von C. Katharina Spieß im DIW Wochenbericht 42/2017

„Es tut sich viel im Bereich der Kindertagesbetreuung. Gemeinden, Länder und auch der Bund nehmen immer mehr Geld in die Hand – soweit dies angesichts des Kooperationsverbots in der Finanzverfassung zulässig ist. Der Kita-Ausbau geht voran, auch wenn der Bedarf gerade im Bereich der Betreuung von unter drei Jahre alten Kindern immer noch nicht gedeckt ist. Nachdem der Fokus zunächst auf dem quantitativen Ausbau lag, rückt nun zunehmend auch die Qualität der Kinderbetreuung in den Mittelpunkt. Bund und Länder haben im November 2014 gemeinsam einen Prozess zur Weiterentwicklung der Qualität der Kindertagesbetreuung verabredet. 2016 haben sie einen ersten Zwischenbericht ihrer Arbeit vorgelegt und im Mai dieses Jahres hat sich die Jugend- und Familienministerkonferenz mehrheitlich auf Eckpunkte für ein Qualitätsentwicklungsgesetz verständigt. Vorgesehen ist, dass die Länder entsprechend ihrer Entwicklungsbedarfe Handlungsziele und -felder auswählen. Mit mehreren spezifischen Bundesprogrammen fördert zudem das Bundesfamilienministerium die Qualitätsentwicklung. All das geht in die richtige Richtung, denn auch bildungsökonomische Studien belegen, dass die grundsätzlich hohe Rendite früher Bildungs- und Betreuungsangebote nur dann realisiert werden kann, wenn es sich um qualitativ hochwertige Angebote handelt. [...]“

Der vollständige Kommentar von C. Katharina Spieß im DIW Wochenbericht 42/2017

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.567170.de/17-42-4.pdf

Lesen- und Presseempfehlungen zum Themenfeld:

leibniz: Familie
Magazin der Leibniz-Gemeinschaft dem Schwerpunkt „Familie“.

In dieser Ausgabe:

- *Zeitfrage: Wie kriegt man Beruf, Kinder und die Reitstunden unter einen Hut? Ein Tag mit einer Forscherfamilie.*

- *Auszeit: Sabbaticals haben auch eine familienpolitische Funktion. Braucht es ein Recht auf Pause? Zwei Standpunkte.*

Das PDF und die Blätterversion finden Sie unter

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/leibniz-2-2017>

Die Druckversion können Sie kostenlos abonnieren: abo@leibniz-gemeinschaft.de.

Studie mit Kindern : Mütter und Väter sollen gleich viel arbeiten

Sollen sich Mutter und Vater Erziehung und Beruf gerecht teilen? In einer nicht repräsentativen Studie, in der auch Kinder dazu befragt wurden, kommt heraus: Der Nachwuchs findet das gut. Der Familienministerin kommt das zupass. Ein Beitrag von Dietrich Creutzburg auf faz.net.

<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/beruf-arbeit-und-familie-kinder-wollen-arbeitszeiten-gleichheit-15164972.html>

Mehr Teilzeit, mehr vom Leben

Wenn sich Eltern den Haushalt teilen und beide in Teilzeit arbeiten, darf das keine finanziellen Einbußen bedeuten. Denn von der gelebten Gleichberechtigung profitieren Kinder, Mütter, Väter – und der Arbeitgeber. Ein Kommentar von Jakob Schulz auf sueddeutsche.de.

<http://www.sueddeutsche.de/politik/kommentar-mehr-teilzeit-mehr-vom-leben-1.3638828>

Arbeitszeitmodelle: Vier Beispiele für mehr Flexibilität

Mit Blick in die Zukunft fordern Arbeitgeber vehement ein neues Arbeitszeitrecht. Bis dahin können sie bereits vorhandene Chancen zur Flexibilisierung nutzen. Die Autorin Dr. Barbara Reinhard stellt auf haufe.de vier Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung vor.

https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/flexible-arbeitszeitgestaltung-vier-praxismodelle_76_422840.html

Familienreport 2017

„Der aktuelle Familienreport des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend informiert über Entwicklungen und Trends der letzten Jahre und stellt neue Erkenntnisse vor, was Eltern und Kinder in Deutschland heute bewegt.“

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/familienreport-2017/119550>

APuZ 30–31/2017: Familienpolitik

Bpb Juli 2017, Bestellnummer 7730

„Über kaum ein Politikfeld wird so leidenschaftlich gestritten wie über Familienpolitik. Dies zeigt nicht nur die jüngste Diskussion um die „Ehe für alle“, sondern betrifft auch die „klassischen“ familienpolitischen Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kinderbetreuung sowie Geschlechtergerechtigkeit. Familienpolitik kann und sollte Familien ihren eigenen Wünschen gemäß unterstützen. Dass dies gelingen kann, zeigt die Einführung der Elternzeit vor zehn Jahren: Damals umstritten, gilt sie heute parteiübergreifend als Erfolg, auch wenn die Beteiligung der Väter nach wie vor ausbaufähig ist. Dieses Beispiel verdeutlicht jedoch auch: Manche Bereiche entziehen sich politischer Regulierung, vieles wird eher innerfamiliär sowie zwischen Eltern und ihren Arbeitgebern ausgehandelt.“

http://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2017-30-31_online_0.pdf

Digitales Familienministerium – Informati-onstool Familienleistungen unterstützt Eltern

„Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat am 4. August 2017 das „Informationstool Familienleistungen“ – www.infotool-familie.de – freigeschaltet. Mithilfe dieses neuartigen digitalen Angebotes können (werdende) Eltern und Familien durch die Eingabe von nur wenigen Angaben herausfinden, welche Familienleistungen und ggf. weitere Unterstützungsangebote für sie in Frage kommen sowie wo und unter welchen Voraussetzungen diese beantragt werden können. Das Infotool soll dazu beitragen, dass der Zugang zu Informationen über Familienleistungen vereinfacht und entbürokratisiert wird.“

<https://www.infotool-familie.de/>

Frauen in MINT

Weiblichen Nachwuchses für MINT-Berufsfelder gewinnen

Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale

Es gibt eine Vielzahl an MINT-Initiativen mit dem Ziel, insbesondere junge Frauen für Berufe im MINT-Bereich zu interessieren. Und die Zahl der jungen Frauen auf dem MINT-Arbeitsmarkt steigt – wenn auch nicht in dem erwarteten Maß. Die von Gesamtmetall beauftragte und von der TU München mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit erstellte Studie bringt zum ersten Mal wissenschaftliche Erkenntnisse über die Gewinnung weiblichen MINT-Nachwuchses und Evaluationsergebnisse aus Praxisprojekten systematisch zusammen, um fundierte, praxisorientierte Handlungs- und Optimierungsempfehlungen abzuleiten.

Die Studie ist nach lernortübergreifenden Einflussfaktoren und verschiedenen Lernorten (Schule, Unternehmen, Hochschulen) strukturiert. So können Lücken im Forschungsfeld und in Projektkonzeptionen identifiziert, Erfolge und Hindernisse aufgezeigt und Perspektiven für die Weiterentwicklung von MINT-Motivationsangeboten entwickelt werden.

Viele Unternehmen suchen nach effektiven Strategien, um mehr junge Frauen als bisher zu gewinnen. **Wolfgang Gollub**, Abteilungsleiter Nachwuchssicherung bei Gesamtmetall, betont, dass für einen erfolgreichen Wandel insbesondere das Zusammenspiel der unterschiedlichen Lernorte optimiert und beispielsweise Schulen und Unternehmen ihre Zusammenarbeit weiter ausbauen sollten. Wenn Schulen Berufsorientierungsangebote wie den Girls' Day oder Praktika pädagogisch begleiten, verstärke dies die Effekte deutlich, so Gollub.

Berufsorientierung ist ein multifaktorieller Prozess. Professorin **Susanne Ihsen** von der TU München macht deutlich, dass die Herausforderung sein wird, zukünftig verstärkt auf struktureller Ebene anzusetzen, um nachhaltig stereotypes Denken zu überwinden zu können. Nachgewiesen erfolgreiche Projekte sollten verstetigt und neue Maßnahmen von Anfang an auf ihre Wirksamkeit evaluiert werden, unterstreicht Ihsen.

Sabine Mellies, Geschäftsführerin des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit hebt den starken Zusammenhang zwischen geschlechterstereotypem MINT-Image und MINT-Affinität hervor. „Deswegen ist es wichtig, Strategien für mehr weiblichen MINT-Nachwuchs langfristig zu verfolgen. Denn gesellschaftlich verankerte, stereotype Berufsvorstellungen behindern die Wahrnehmung der eigenen Interessen und Talente“, resümiert Mellies.

Die Studie wurde gefördert von Gesamtmetall - Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie und ist im LIT Verlag Dr. W. Hopf in der Reihe „TUM Gender- und Diversity Studies“ erschienen.

Quelle: PM - Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 11.10.2017

<https://www.kompetenzz.de/Aktuelles/Studie-kompetenzz>

Genderkompetenzen online vermitteln

Genderperspektiven in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT): Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert das Verbundprojekt „**Gendering MINT digital – Open Science aktiv gestalten**“ mit knapp 840.000 Euro.

Die Koordination liegt beim Zentrum für Anthropologie und Gender Studies (ZAG) der Universität Freiburg. Zudem sind das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin sowie die Fakultät für Medien und Informationswesen der Hochschule Offenburg an dem Projekt beteiligt. Es startet am 1. Dezember 2017 und läuft über drei Jahre. „Unser gemeinsames Ziel ist es, die Genderkompetenzen in MINT zu stärken, zu einem Kulturwandel in Forschung und Lehre dieser Disziplinen beizutragen sowie die Chancengleichheit voranzubringen“, berichtet Koordinatorin **Dr. Marion Mangelsdorf** vom ZAG.

Das neue Vorhaben kann auf den Ergebnissen des ebenfalls vom BMBF geförderten Vorgängerprojekts „**Gendering MINT**“ aufbauen. Dessen Ziel bestand darin, den aktuellen Stand der Verankerung von Genderforschung in MINT zu dokumentieren, Foren zur Vernetzung zu bieten und die Ergebnisse erfolgreicher Initiativen für weitere Projekte nutzbar zu machen. In „Gendering MINT digital“ geht es nun darum, Lehrmodule mit Video-, Audio-, Bild- und Textmaterialien aufzubauen, die es ermöglichen, das Querschnittsthema Gender in MINT-Studiengängen zu vermitteln. Die Module sollen im Sinne einer „Open Science“ allen Interessierten dauerhaft online verfügbar gemacht werden. Inhaltlich werden sie unter anderem zeigen, welche Rolle Diversitätsaspekte in der Medizin zur Diagnose und Therapie von Krankheiten spielen können oder wie es in technischen Disziplinen gelingen kann, mithilfe von Erkenntnissen aus der Genderforschung diskriminierenden Auswirkungen von Technik aufgrund geschlechterstereotyper Vorstellungen entgegenzuwirken.

Informationen zum Projekt „Gendering MINT“:

<http://www.genderingmint.uni-freiburg.de/>

Positionspapier der League of European Research Universities (LERU): „Gendered Research and Innovation“

http://www.leru.org/files/publications/LERU_AP18_Gendered_research_and_innovation_final.pdf

Kontakt: Dr. Marion Mangelsdorf, Zentrum für Anthropologie und Gender Studies, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Tel.: 0761/203-4216, E-Mail: gender@uni-freiburg.de

Quelle: PM – Universität Freiburg, 20.09.2017

<http://www.pr.uni-freiburg.de/pm/2017/genderkompetenzen-online-vermitteln>

Niedersachsen-Technikum 2017/18 startete mit Auftaktveranstaltung und neuer Website

Das Niedersachsen-Technikum ist ein Programm für junge Frauen, die ihre berufliche Zukunft mit der Technik verbinden: In diesem Jahr fand der niedersachsenweite Auftakt des Niedersachsen-Technikums am 2. September an der Leibniz Universität Hannover statt

102 technikbegeisterte (Fach-) Abiturientinnen erhalten die Chance, einen Tag in der Woche eine Hochschule zu besuchen und vier Tage in der Woche ein Praktikum in einem der 100 kooperierenden Unternehmen zu absolvieren. Ziel des sechsmonatigen Programms ist es, den jungen Frauen eine unverbindliche Möglichkeit zu bieten, die Welt der Naturwissenschaft und Technik für sich zu entdecken.

Das Technikum startet jedes Jahr Anfang September. Gleich zu Beginn gibt es eine große niedersachsenweite Auftaktveranstaltung, bei der die

Teilnehmerinnen Gelegenheit haben, die anderen Technikantinnen kennen zu lernen.

Umfassende Informationen zu Voraussetzungen, Zielen und Ablauf des Niedersachsen-Technikums finden Interessierte auf der **neu gestalteten Website** unter:

<https://www.niedersachsen-technikum.de/>

Gender-Effekte: Neuerscheinung in der IZG-Forschungsreihe

Was haben Geschlecht und Technik miteinander zu tun? Bietet Technik nicht einfach nur Lösungen für Aufgaben aller Art, von denen Frauen und Männer gleichermaßen profitieren? Oder hat Geschlecht als soziale Kategorie Einfluss auf Technikgestaltung und umgekehrt? In der vorliegenden Veröffentlichung „Gender-Effekte: Wie Frauen die Technik von morgen gestalten“ gehen die Autorinnen und Autoren diesen Fragen aus unterschiedlichen Perspektiven nach. Wie Technik männlich wurde, wie sich Normen als produktives Element in der Technikgestaltung auswirken und welche Herangehensweisen darauf abzielen, problematische Vergeschlechtlichungen bei der Gestaltung technischer Artefakte zu entdecken – hierzu geben die in diesem Band versammelten Beiträge vielfältige Anregungen.

Ziel der Neuerscheinung ist, die **Expertise von Frauen in der Entwicklung und Formung von Technik sichtbar zu machen und zugleich zum Gelingen einer gendersensiblen Gestaltung von Anwendungen, Produkten und digitalen Arbeitswelten beizutragen**. Die Veröffentlichung basiert auf der gleichnamigen Vortragsreihe, die von dem Exzellenzcluster Kognitive Interaktionstechnologie (CITEC) der Universität Bielefeld in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. durchgeführt wurde.

Der Band steht zum Download zur Verfügung unter:

<https://pub.uni-bielefeld.de/publication/2912032>

Kontakte: Ute Kempf, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit, [kempf\(at\)kompetenzz\(dot\)de](mailto:kempf(at)kompetenzz(dot)de), <http://www.kompetenzz.de>

Dr. Birgitta Wrede, Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZG), Universität Bielefeld [izg\(at\)uni-bielefeld\(dot\)de](mailto:izg(at)uni-bielefeld(dot)de), <http://www.izg.de>

Anita Adamczyk, Exzellenzcluster Kognitive Interaktionstechnologie (CITEC), Universität Bielefeld, [anita.adamczyk\(at\)uni-bielefeld\(dot\)de](mailto:anita.adamczyk(at)uni-bielefeld(dot)de), <http://www.cit-ec.de>

Weitere Informationen:

<https://pub.uni-bielefeld.de/publication/2912032>

Quelle:

<https://www.kompetenzz.de/Aktuelles/Gender-Effekte-IZG-Forschungsreihe>

Video vom Women-MINT-Slam 2017 online

Karriere im MINT-Bereich – alles nur eine Frage der Strategie?

Eine Karriere im technischen Bereich ist weder Hexenwerk, noch dröge und langweilig. Mehr noch als ausgefeilte Karrierestrategien anzubieten, nutzten die Slammerinnen des Women-MINT-Slam von „Komm, mach MINT!“ auf der women&work 2017 die Gelegenheit zu zeigen, wie vielfältig und spannend Karrierewege in der Technik sind. Und sie machten den jungen Frauen Mut, den eigenen Weg zur MINT-Karriere zu finden.

Das Video zeigt die Anregungen und Tipps in Kurzform.

Die Slams in der filmischen Kurzzusammenfassung (<10 Minuten):

<https://www.youtube.com/watch?v=X7hbOjumiKo&feature=youtu.be>

04

HOCHSCHULEN,
HOCHSCHULFORSCHUNGSondierungsgespräche:
Geschlechtergerechtigkeit in
Hochschulen umsetzen!

Aktuelle Pressemitteilung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) vom 24.10.2017:

Vor dem Hintergrund der Sondierungsgespräche für die neue Regierungsbildung fordert die **Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)** die beteiligten Parteien auf, sich nachdrücklich für die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in Hochschulen auf Basis des gesetzlichen Auftrages einzusetzen.

Die geringen Anteile von Wissenschaftlerinnen auf hochdotierten Professuren und in Leitungsfunktionen sind hinlänglich bekannt.

Zu den Ursachen des Gender-Bias in der Wissenschaft liegen diverse Analysen vor. Ebenso viele Vorschläge für Maßnahmen und Instrumente stehen zur Verfügung. Es ist einiges passiert in den letzten Jahren. Doch nun muss es entschieden weitergehen, um das **Ziel der Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen tatsächlich zu verwirklichen**¹.

¹ Siehe hierzu ausführlich die Stellungnahme der bukof im Rahmen des Öffentlichen Fachgesprächs im Bundestag zum Thema „Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“ am 19.10.2016 (Ausschussdrucksache 18(18)270).

Förderprogramme für Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungsarbeit dauerhaft und umfangreich finanzieren

Wir fordern die an den Koalitionsverhandlungen beteiligten Parteien auf, **eigenständige gut ausgestattete Programme zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungsarbeit in den Hochschulen fortzuführen und neu aufzulegen**. Hierzu gehört unter anderem das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Es trägt maßgeblich dazu bei, den Anteil von Wissenschaftlerinnen auf W3-Professuren zu erhöhen und eine geschlechtergerechte Hochschulkultur zu etablieren. Dringend fortzuführen und aufzustocken ist zudem die Förderlinie „Frauen an die Spitze“. Die Ergebnisse aus den geförderten Projekten liefern wertvolle Ansatzpunkte für innovative und wirksame geschlechterpolitische Maßnahmen in den Hochschulen – hier muss zukünftig der Transfer in den Fokus genommen werden. Das Wissenschaftsministerium sollte zudem ein eigenes Programm zur Förderung der Geschlechterforschung auflegen.

Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsthema in alle Bund-/Länderprogramme sowie bundesfinanzierte Forschungsförderung integrieren

Der Bund muss mit gutem Beispiel vorangehen und Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsthema in alle Bund-/Länderprogramme, die die Hochschulen adressieren, sowie in die bundesfinanzierte Forschungsförderung aufnehmen. Es liegt in der Verantwortung der neuen Regierung, Qualitätsstandards für die bundeseignen Aktivitäten zu definieren und umzusetzen. Wir fordern: Geschlechtergerechtigkeit muss integraler

Bestandteil der Förderziele, Förderkriterien und Begutachtungsleitlinien aller Programme und Förderlinien sein.

Allgemeine Gleichstellungsstandards für alle Hochschultypen und Statusgruppen einführen

In Anlehnung an die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft sprechen wir uns nachdrücklich dafür aus, „**Allgemeine Gleichstellungsstandards**“ für die Wissenschaft einzuführen. Als Vorgaben von Bund und Ländern beziehen die Allgemeinen Standards alle Hochschultypen, alle Handlungsfelder und alle Mitgliedsgruppen an Hochschulen ein. Die bisher für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen selbstverpflichtenden Zielquoten werden in die Allgemeinen Gleichstellungsstandards überführt und dort integriert. Die verbindliche Einführung Allgemeiner Gleichstellungsstandards muss von Seiten des Bundes und der Länder mit finanziellen Ressourcen unterlegt werden, so dass alle Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen – unabhängig von ihrer Größe, dem Sitz-bundesland, ihrem Grundhaushalt und Drittmittelaufkommen – in die Lage versetzt werden, diese nachhaltig umzusetzen.

Bundesweiten Gleichstellungsrat einrichten

Vor dem Hintergrund der wenig synchronisierten Steuerung und Verbindlichkeit von Geschlechterpolitik in der Wissenschaft halten wir die **Einrichtung eines hochrangig mit nationaler und internationaler Expertise besetzten Gleichstellungsrats** für zukunftsweisend. Seine Aufgabe wäre es, geschlechterpolitische Entwicklungen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungsorganisationen zu beobachten, Empfehlungen für Programme und Maßnahmen auszusprechen und deren themen- und sachgerechte Umsetzung zu gewährleisten.

Kontakt: bukof Geschäftsstelle, Caren Kunze: geschaeftsstelle@bukof.de

<http://www.bukof.de>

Wissenschaftliches Personal an Hochschulen: Frauenanteil innerhalb der Professorenschaft leicht erhöht

Ende 2016 waren an deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken rund 242 200 Personen als wissenschaftliches und künstlerisches Personal hauptberuflich beschäftigt. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) nach vorläufigen Ergebnissen weiter mitteilt, waren das 1,2 % mehr als 2015. Innerhalb des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ging die Zahl der nebenberuflich Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr um 2,4 % auf 142 600 Personen zurück.

Rund 46 700 Professorinnen und Professoren lehrten und forschten Ende 2016 an deutschen Hochschulen. Das waren 0,8 % mehr als im Vorjahr. Der **Frauenanteil** erhöhte sich innerhalb der Professorenschaft im Vergleich zu 2015 leicht um 0,7 Prozentpunkte auf gut 23 %. Die größte Gruppe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals bildeten die 182 000 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Zahl gegenüber dem Vorjahr um 1,3 % anstieg. Der Frauenanteil lag hier bei 42 %.

Einschließlich des Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personals waren an deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken 689 300 Personen tätig. Das waren rund 4 900 beziehungsweise 0,7 % mehr als im Jahr 2015. Das Personal in nicht-wissenschaftlichen Bereichen wie Verwaltung, Bibliothek, technischer Dienst und Pflegedienst ist um 1,8 % auf 304 500 gestiegen. Der Frauenanteil lag hier mit 70 % deutlich höher als der Frauenanteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit 39 %.

Detaillierte Ergebnisse bietet der Vorbericht „Personal an Hochschulen, vorläufiges Ergebnis 2016“:

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalVorbericht.html;jsessionid=AF245159566245451F7E58628B7F1201.cae3>

Quelle: PM – Destatis, 14.07.2017

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/07/PD17_245_213.html

468 zusätzliche Tenure-Track-Professuren zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Deutschlandweit werden in der ersten Bewilligungsrunde des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 468 Tenure-Track-Professuren an 34 Universitäten gefördert. Diese Entscheidung hat das Auswahlgremium am 21. September 2017 getroffen – Grundlage für die Auswahl war ein wissenschaftsgeleitetes Wettbewerbsverfahren.

Ziel des Programms ist es, die Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses besser planbar und transparenter zu gestalten. Durch die Förderung von insgesamt 1.000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren soll die Tenure-Track-Professur als eigenständiger Karriereweg neben dem herkömmlichen Berufungsverfahren auf eine Professur dauerhaft und breit an deutschen Universitäten etabliert werden.

Das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses läuft – verteilt auf zwei Bewilligungsrunden – von 2017 bis 2032. Innerhalb dieses Zeitraums werden die ausgewählten Universitäten für einen Zeitraum von bis zu 13 Jahren gefördert. Der Bund stellt hierfür bis zu einer Milliarde Euro bereit, die Sitzländer der geförderten Universitäten stellen die Gesamtfinanzierung sicher. Die Länder stellen auch sicher, dass der mit dem Programm erreichte Umfang an Tenure-Track-Professuren auch nach dem Ende der Laufzeit des Programms erhalten bleibt. Zugleich haben die Länder zugesagt, die Zahl der unbefristet beschäftigten Professorinnen und Professoren an ihren antragsberechtigten Universitäten dauerhaft um 1.000 zu erhöhen.

Die Universitäten mussten im Rahmen der Antragstellung Gesamtkonzepte vorlegen, die systematische Überlegungen auch zur Weiterentwicklung der Personalstruktur und der Karrierewege für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler insgesamt enthalten. Auch dadurch verbessert das Programm die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses nachhaltig.

„Ich freue mich sehr über die breite Beteiligung an diesem Programm und darüber, dass aus der Vielzahl der vorgelegten Anträge eine beträchtliche Zahl hochwertiger Konzepte gefördert werden kann. Damit können bereits mit der ersten Bewilligungsrunde des Programms die Karrieremöglichkeiten des hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchses entscheidend verbessert werden“, erklärte die Vorsitzende der GWK und Wissenschaftssenatorin des Landes Bremen, **Prof. Dr. Eva Quante-Brandt**. „Insbesondere freue ich mich auch über die hohe Qualität der vorgelegten Gesamtkonzepte der antragstellenden Universitäten. Diese wirken über die neu geschaffenen Tenure-Track-Professuren hinaus und tragen dazu bei, die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses insgesamt, d.h. auch außerhalb einer Professur zu verbessern. Die Förderung kommt somit dem gesamten Nachwuchs an den geförderten Universitäten zugute und entfaltet auch dort eine Strukturwirkung.“

„Mit dem Tenure-Track-Programm ist Bund und Ländern ein Durchbruch zugunsten des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland gelungen. Die nun neu geschaffenen Tenure-Track-Professuren werden Generationen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dauerhaft zusätzlich zur Verfügung stehen. Das Programm initiiert eine strukturelle Modernisierung des deutschen Wissenschaftssystems und etabliert die Tenure-Track-Professur als international anerkannten Karriereweg breit in Deutschland. Dies ist wesentliche Grundlage dafür, die besten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland zu gewinnen und dauerhaft zu halten“, sagte die stellvertretende Vorsitzende der GWK, **Prof. Dr. Johanna Wanka**, Bundesministerin für Bildung und Forschung. „Besonders freue ich mich, dass die geförderten Universitäten in

ihren Konzepten die Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere so gut genutzt haben.“

Die zweite Bewilligungsrunde wird 2019 durchgeführt.

Weitere Informationen zum Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses finden Sie unter:

<http://www.gwk-bonn.de/themen/vorhaben-an-hochschulen/foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses/>

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

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

Quelle und weitere Informationen:
PM der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK), 21.09.2017

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2017-10.pdf>

Leseempfehlungen zum Themenfeld:

Die Angst vor der Quote

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung ist seit über 25 Jahren ein Topthema der Wissenschaftspolitik. Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft bedeutet einen hohen Kompetenzverlust für die Forschung. Ein Beitrag von Nicola Hille auf DUZ.de.

<http://www.duz.de/duz-magazin/2017/09/die-angst-vor-der-quote/448>

Wissenschaftliche Karriere und Kinder – Ein Überblick über die staatlichen Regelungen und Unterstützungen

Der Weg auf eine Professur in Deutschland ist ohne Tenure Track lang und unsicher. Die Länge und das Unsicherheitsrisiko erhöhen sich noch, wenn Wissenschaftler Kinder haben. Was sind die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Kindern? Eine Übersicht. Ein Beitrag von Sascha Sven Noack in Forschung & Lehre, 10/17.

http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?page_id=456#Autoreninfo

Mehr Professorinnen für Berlin

Hochschulen in Berlin erreichen einen Höchststand bei Ruferteilungen an Frauen. Bis 2025 soll die Hälfte aller Professuren mit Frauen besetzt sein. Ein Beitrag von Amory Burchard auf tagesspiegel.de.

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/frauen-in-der-wissenschaft-mehr-professorinnen-fuer-berlin/20281046.html>

Mehr Professorinnen für Lehre und Forschung – Verbundprojekt „Traumberuf Professorin“

Die Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft, die Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen, die Hochschule für Forstwirtschaft in Rottenburg, die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg, die Hochschulen Mannheim und Konstanz sowie die Stuttgarter Hochschule der Medien wollen gemeinsam mehr Frauen für den Beruf als Professorin gewinnen. Um mehr talentierte Frauen für Lehre und Forschung an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) zu begeistern, haben sie das Verbundprojekt „Traumberuf Professorin“ ins Leben gerufen, das für vier Jahre mit rund 300 000 Euro des Europäischen Sozialfonds und des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gefördert wird.

Das Programm richtet sich gezielt an Frauen aus Wirtschaft und Verwaltung sowie an (Post-)Doktorandinnen verschiedener Hochschulen, die für eine spätere Berufung auf eine HAW-Professur in Frage kommen. Langfristig soll damit der Anteil weiblicher Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren signifikant erhöht werden.

Im Programm „Traumberuf Professorin“ sollen in drei Runden insgesamt 95 Tandems zwischen Mentees aus Wirtschaft/Verwaltung und Mentorinnen/Mentoren einer HAW gebildet werden. Auf diese Weise und durch den Kontakt der Mentees untereinander soll eine Vernetzung von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft stattfinden, die es den

Hochschulen erleichtert, bei zukünftigen Berufungsverfahren und Forschungsvorhaben gezielt Frauen zu erreichen, die entweder direkt am Mentoring-Programm teilgenommen haben oder Kontakte zu potenziellen Kandidatinnen haben. Ein weiterer Bestandteil des Programms ist ein einjähriges, qualifizierendes Begleitprogramm.

„Durch das Mentoring-Programm können die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften ein Netzwerk zu Frauen aus der Wirtschaft aufbauen, sie mit dem Berufsbild vertraut machen, für die Beteiligung an Berufungsverfahren als externe fachkundige Frauen sowie für gemeinsame Forschungsprojekte gewinnen, und sie schließlich für eine Bewerbung auf eine Professur begeistern“, erläutert Prof. Sissi Closs, Projektleiterin und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Karlsruhe. Neben dem Austausch im Mentoring-Tandem und den Netzwerktreffen besteht für die Mentees das Angebot an Informations- und Fortbildungsangeboten wie beispielsweise Fachvorträgen oder Schulungen in der Hochschuldidaktik teilzunehmen. In gemeinsamen Projekten, Lehrveranstaltungen oder im wissenschaftlichen Austausch können sich die Frauen ein Bild von den Tätigkeiten einer Professorin machen und gleichzeitig wichtige Kontakte für ihre berufliche Zukunft knüpfen.

Die erste Runde des Programms „Traumberuf Professorin“ startet am **09. November 2017** (16:00 Uhr bis 19:00 Uhr) mit einer feierlichen Auftaktveranstaltung in der Aula der Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft. Bis dahin sollen 25 Mentees ausgewählt und die Tandems gebildet werden. Anlaufstelle für Interessentinnen ist die Koordinierungsstelle des Verbunds an der Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft unter der E-Mail-Adresse TraumProf@hs-karlsruhe.de.

Prof. Sissi Closs im Interview auf Baden TV

<https://baden-tv.com/mediathek/im-gesprach-sissi-closs/>

Quelle und weitere Informationen:

<https://www.hs-karlsruhe.de/presse/traumberuf-professorin/>

Lesempfehlungen im Themenfeld „Berufungen“:

Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas; Schneck, Andreas: **Berufungsverfahren als Turniere: Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern**

Zeitschrift für Soziologie 2017; 46(4): 283–302
<https://doi.org/10.1515/zfsoz-2017-1016>

Zusammenfassung: „Die Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren wurde lange Zeit als eine wesentliche Ursache für die starke Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren angesehen. Aktuelle Studien zum deutschen Wissenschaftssystem finden das gegenteilige Ergebnis einer Bevorteilung von Frauen. Die Grundthese des vorliegenden Beitrages ist, dass dieses heterogene Bild einem zu oberflächlichen Blick geschuldet ist. Berufungsverfahren stellen eine Art Turnier mit verschiedenen Auswahlrunden dar, bei denen es neben den Qualifikationen der einzelnen Bewerber/innen auch immer darauf ankommt, wer mit wem um welche Stelle konkurriert. Im vorliegenden Beitrag wird erstmals die Spezifik der Verfahren durch die Anwendung eineslabor queue Modells berücksichtigt. Für eine mittelgroße deutsche Universität liegen prozessproduzierte Daten zu mehr als 230 Stellenbesetzungen für die Jahre 2001 bis 2013 vor. Neben Verfahrensdaten über fünf Stufen im Auswahlprozess (Bewerbung, Erstausswahl, Vorstellungsvortrag, Aufnahme in den Berufungsvorschlag, erster Listenplatz) können für eine Teilmenge an Berufungsverfahren Listenplatzdaten (Publikationsleistungen und Lebenslaufinformationen) analysiert werden. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass sich Wissenschaftlerinnen zu einem geringeren Anteil bewerben, als nach ihrer Qualifikation zu erwarten wäre. Über die ersten Stufen der Berufungsverfahren ist dann ein Anstieg des Frauenanteils gegenüber dem Bewerbungsfeld zu beobachten. Analysen mit Leistungsindikatoren deuten auf insgesamt faire Auswahlchancen für den ersten Listenplatz hin.“

<https://www.degruyter.com/view/j/zfsoz.2017.46.issue-4/zfsoz-2017-1016/zfsoz-2017-1016.xml>

Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas; Schneck, Andreas: **Wishful Thinking**

Verbessern mehr Frauen in Berufungskommissionen die Berufungschancen für Frauen? Um den Frauenanteil bei Neuberufungen zu erhöhen, schreiben viele Landeshochschulgesetze u.a. eine bestimmte Mindestanzahl von Frauen in Berufungskommissionen vor. Lässt sich empirisch bestätigen, dass ein höherer Frauenanteil in den Auswahlkommissionen zu einem höheren Frauenanteil an den Neuberufenen führt? In: Forschung & Lehre, 10/17

<http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=24509>

I_Professional Graduate Programm Mitte – Frauen*-Empowerment mit intersektionalem Ansatz

Ein Gastbeitrag von Sana Shah und Jeanette Riedl, FU Berlin

Derzeit promovieren mehr als 70.000 Menschen in den Geistes- und Sozialwissenschaften, davon sind mehr als die Hälfte Frauen¹. Allerdings wird nur ein Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses auf eine Professur berufen². Somit können – und wollen – nicht alle Promovierenden in die Wissenschaft gehen. Umso wichtiger ist es für sie, sich ausreichend für den nicht-wissenschaftlichen Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Gleichzeitig gilt es für Promovend*innen und Postdoktorand*innen mit dem Berufsziel Professur, sich gezielt und strategisch auf eine Wissenschaftskarriere vorzubereiten. Gerade für Frauen*, die weniger Professuren bekleiden als Männer³, aber auch in nicht-wissenschaftlichen Führungspositionen noch unterrepräsentiert sind⁴, ist die erfolgreiche Positionierung auf dem Arbeitsmarkt von besonderer Bedeutung.

An dieser Stelle setzt ein *neues intersketionales Frauen*förderprogramm* der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) an: I_Professional Graduate Programm Mitte (kurz: I_Pro Mitte).

¹Hähnel, Sascha; Schmiedel, Sven (2016): „Promovierende in Deutschland. Wintersemester 2014/15“. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, S. 24ff.: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/Promovierende5213104149004.pdf?__blob=publicationFile, eingesehen am 10.10.2017.

² Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland“. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 188: <http://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>, eingesehen am 10.10.2017.

³ebda., S. 63.

⁴ Statistisches Bundesamt (2016): Pressemitteilung vom 07.März 2016: Frauenanteil in Führungsetagen unverändert bei 29%. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/03/PD16_075_122pdf.pdf;jsessionid=BA92884FD364988D1BC607CFAD4FCCEF.cae1?__blob=publicationFile, eingesehen am 10.10.2017.

Das Programm stärkt einerseits diejenigen Promovendinnen* und Postdoktorandinnen*, die ihre* akademische Laufbahn an der Universität fortsetzen wollen und unterstützt andererseits jene Frauen, die außerhalb der universitären Einrichtung ihre* Karriereoptionen verfolgen wollen.

Dabei ist das prioritäre Ziel des innovativen, bewusst intersektionalen Programms, die Chancen von Frauen* u.a. aus marginalisierten Gruppen zu verbessern und gleichzeitig die Anzahl von hochqualifizierten Frauen* in Führungspositionen zu erhöhen. Gender und Diversity werden in diesem Programm somit verschränkt und zu einem neuen, synergetischen und intersektionalen Handlungsfeld erweitert. I_Pro Mitte bündelt in Konzeption und Umsetzung Ressourcen bereits bestehender Maßnahmen zur Förderung, Stärkung und persönlichen Entwicklung von Promovend*innen und Postdoktorand*innen an der Humboldt-Universität, die im Rahmen der Gleichstellungsstrategie der HU, dem *Caroline-von-Humboldt-Programm*, umgesetzt wurden.

Zugleich arbeitet I_Pro Mitte mit verschiedenen Kooperationspartner*innen an der Humboldt-Universität zusammen. Mit I_Pro Mitte stellt sich die HU der Herausforderung den intersektionalen Ansatz in ein Empowermentprogramm zu integrieren. Auf diese Weise wird jener Ansatz erstmals an einer deutschen Hochschule in die Praxis „übersetzt“.

Das Programm verfolgt einen dreidimensionalen Ansatz persönlich – partizipativ- proaktiv (auch p3-Ansatz) zur praktischen Umsetzung von intersektionaler Förderung, und geht somit auf die persönlich Situation der Teilnehmenden für ihre Karriereplanung ein, lässt sie partizipativ an der Stärkung anderer Frauen aus dem Programm beteiligen (ehem. Mentees werden zu zukünftigen Mentorinnen „Chainmentoring“) und trägt proaktiv zu einem chancengerechteren Gesellschaftswandel durch die Hochschule bei.

Dabei beruht das Programm auf fünf verschiedenen Elementen mit jeweils spezifischen Schwerpunkten, die sich um den intersektionalen p3-Ansatz drehen:

- Vorträge
- Kompetenzerweiterung: Workshops
- Entwicklungsanalyse: Gruppencoachings
- Karriereentwicklung: Mentoring und Shadowing
- Networking

I_Pro Mitte ist im Sommersemester 2017 mit einer sechsmonatigen Pilotphase gestartet. Geplant sind zwei sechsmonatige Durchgänge pro Jahr. Die Ausschreibung für den kommenden Durchgang läuft noch bis zum **03. November 2017** und steht Bewerberinnen* aus der HU offen:

https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/foerderung/Postdoktorandinnen/i_professional

Kontakt: Sana Shah; Jeanette Riedl
 I_promitte.frb@hu-berlin.de
 Telefon +49 0302093 12835

BIH und Charité berufen erste Wissenschaftlerin auf BIH Johanna Quandt Professur

Mit den BIH Johanna Quandt-Professuren unterstützt die Stiftung Charité die Einrichtung von drei W2-Professuren am BIH, gezielt für Frauen.

Am 1. Oktober 2017 hat **Petra Ritter** die BIH Johanna Quandt Professur für Gehirnsimulationen am Berliner Institut für Gesundheitsforschung/ Berlin Institute of Health (BIH) und der Charité – Universitätsmedizin Berlin angetreten. Gefördert wird die W2-Professur von der Stiftung Charité. Petra Ritters Forschungsschwerpunkt ist die personalisierte Gehirnsimulation. Dafür hat sie gemeinsam mit ihrem Team an der Klinik für Neurologie mit Experimenteller Neurologie der Charité und internationalen Partnern die Informatikplattform The Virtual Brain aufgebaut, mit der Prozesse im

menschlichen Gehirn am Computer simuliert werden. Ritter und ihr Team integrieren Daten von Patientinnen und Patienten, die beispielsweise einen Schlaganfall erlitten haben oder an einem Gehirntumor erkrankt sind, in die Simulationen. Daraus ergeben sich dann auf den jeweiligen Patienten zugeschnittene Modelle, die für ein besseres Verständnis von Krankheitsprozessen im Gehirn beitragen und neue Therapieansätze ermöglichen. Das Prinzip ist einfach: Je mehr Daten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler integrieren, desto präziser werden die Modelle. „Meine Vision ist es, dass die Behandlung einer Gehirnerkrankung in Zukunft an einem digitalen Doppelgänger im Computer geplant werden kann“, sagt Privatdozentin Dr. Petra Ritter, denn auch mögliche Szenarien für den Verlauf einer Erkrankung können Ritter und ihr Team mithilfe des Virtual Brain simulieren. So lassen sich möglicherweise in Zukunft Behandlungspläne frühzeitig anpassen. Ritter ist seit 2001 an der Charité tätig. Im Rahmen der BIH Johanna Quandt Professur will sie mit den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Gemeinsamen Forschungsraums von Charité und MDC die Virtual Brain Plattform ausbauen. Zum einen soll die Plattform anwenderfreundlicher gestaltet werden, um sie einem möglichst breiten Nutzerkreis in Klinik und Wissenschaft zugänglich zu machen. Zum anderen werden die Modelle schrittweise weiterentwickelt und validiert. Geplant ist außerdem eine enge Zusammenarbeit mit dem Human Brain Project. Ähnlich wie beim Virtual Brain werden bei diesem EU Flagship Projekt anonymisierte Patientendaten gesammelt und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern für ihre Forschung am menschlichen Gehirn zur Verfügung gestellt. „Wir freuen uns sehr, dass wir mit Frau Ritter eine außerordentlich innovative Wissenschaftlerin gewinnen konnten“, sagt **Professor Martin Lohse**, Sprecher des BIH. „Ritters digitale Anwendungen helfen nicht nur „Gedanken zu lesen“, sondern auch zu verstehen, was bei jedem Einzelnen etwa bei Epilepsien oder Alzheimer im Gehirn schief läuft. Und das ist die Grundlage für neue Therapien.“

Mit den BIH Johanna Quandt-Professuren unterstützt die Stiftung Charité die Einrichtung von drei W2-Professuren am BIH, gezielt für Frauen. Alle Professuren sind von Beginn an mit einer

Dauerperspektive verbunden und verstehen sich daher auch als Modellversuch für einen echten Tenure Track. Eine weitere Besonderheit der BIH Johanna Quandt-Professuren besteht darin, dass die Bewerberinnen das Gebiet ihrer Professur selbst bestimmen. Entscheidend für die Auswahl war die innovative und interdisziplinäre Ausrichtung mit einem translationalen Ansatz. Durch die BIH Johanna Quandt Professuren stärken das BIH, die Charité und die Stiftung Charité die Chancengleichheit innerhalb der Berliner Gesundheitsforschung.

Im Interview spricht Petra Ritter über ihre Forschung und Zukunftspläne:

<https://www.bihealth.org/de/institut/rekrutierung/bih-johanna-quandt-professorships/>

Quelle: Gemeinsame Pressemeldung von Berliner Institut für Gesundheitsforschung und Charité – Universitätsmedizin Berlin, 04.10.2017

<https://www.bihealth.org/de/aktuelles/pressemitteilung-bih-und-charite-berufen-erste-wissenschaftlerin-auf-eine-von-drei-neuartigen-bih-johanna-quandt-professuren-1134/>

UHH: Evaluation des fakultätsübergreifenden Agathe-Lasch-Coaching-Programms

Die Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg hat eine Auswertung des fakultätsübergreifenden Agathe-Lasch-Coaching-Programms (2013–2016) veröffentlicht. Die von **Antje Newig** und **Meike Lohkamp** erarbeitete Darstellung beruht auf den seit Beginn jährlich durch die Stabsstelle Gleichstellung durchgeführten Evaluationen sowie einer Längsschnittuntersuchung, welche die Studentin **Carina Grobbel** als Masterarbeit durchgeführt hat.

Die Auswertung zeigt, dass Förderung von (Post) Doktorandinnen, Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen im Rahmen von Einzelcoachings eine

wirkungsvolle Maßnahme ist, die die Teilnehmerinnen bei ihren berufsbezogenen Problemstellungen unterstützt. Dies wird durch die hohe Akzeptanz der Maßnahme und die Zufriedenheit mit dem gesamten Programm von den Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgedrückt.

Die konstant hohe Zahl an Bewerbungen für das Programm zeigt überdies den bestehenden Bedarf an einer solchen Maßnahme.

Diese Form der individuellen Unterstützung an der Universität Hamburg soll weiterhin angeboten und weiter ausgebaut werden. Seit 2017 wird das Programm unter dem „Agathe-Lasch-Coaching plus divers“ auch für Juniorprofessorinnen und -professoren, Habilitandinnen und Habilitanden oder Post-Doktorandinnen und -Doktoranden mit einer länger andauernden physischen oder psychischen Beeinträchtigung bzw. Erkrankung oder einer Behinderung geöffnet.

Weitere Auskünfte erteilt: **Antje Newig**, Referentin für Gleichstellung, antje.newig@uni-hamburg.de

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/agl-auswertung-barrierefrei.pdf>

„Vereinbarkeit 4.0 – Neue Wege für familiengerechte Hochschulen?“

Auf der vierten Jahrestagung der Hochschulinitiative „Familie in der Hochschule“ am 14. September 2017 in Wien unterzeichneten weitere **13 Hochschulen** die Charta „Familie in der Hochschule“. Der Zusammenschluss zählt nun 101 Mitgliedseinrichtungen. Unter den Unterzeichnenden waren auch vier Hochschulen aus Österreich.

2017 titelte die Tagung „Vereinbarkeit 4.0 – Neue Wege für familiengerechte Hochschulen?“ und setzte sich mit den Chancen und Herausforderungen auseinander, die Mobilität und Digitalisierung für die Familienorientierung von Hochschulen

bedeuten. Neue Arbeitsformen und die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort gelten bereits jetzt als wesentlicher Bestandteil der neuen Vereinbarkeit und lösen die Grenze zwischen der Familienaufgaben und Arbeitswelt bzw. Studium mehr und mehr auf.

Die Charta „Familie in der Hochschule“ wurde im Januar 2014 veröffentlicht und setzt hohe Maßstäbe zur Familienorientierung. Die Hochschulleitungen bringen mit der Unterzeichnung der Charta ihr Engagement und ihre Verantwortung für mehr Familienorientierung an ihrer Hochschule zum Ausdruck und vernetzen sich im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“. Sie verstehen sich als Vorreiter_innen bei der gesellschaftlichen Entwicklung hin zu mehr Familienorientierung und Wertschätzung von Vielfalt. Sie sehen Familienorientierung als Teil des Hochschulprofils und stehen zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als Bildungs- und Lebensorte, an denen die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben gelebt wird und selbstverständlich ist. Die Charta „Familie in der Hochschule“ wird als Strategieentwicklung zu einer nachhaltigen Chancengerechtigkeit und Familienorientierung in der Wissenschaft vom CHE Centrum für Hochschulentwicklung unterstützt.

Quelle und weitere Informationen:

<http://www.che.de/cms/?getObject=5&getNewsID=2077&getCB=398&getLang=de#projektebox>

Auslandsstudium mit Kind(ern) – Neue Internetseite

Auf einer **neuen Internetseite** informiert der Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ über Auslandsstudium mit Kind(ern). Wer schon Auslandserfahrung mit Kind im Studium gesammelt hat, kann diese dort weitergeben und andere damit unterstützen.

<http://www.auslandsstudium-mit-kind.de/>

Teilzeit: Im Job etabliert, im Studium noch nicht

Mehr als ein Drittel aller Menschen in Deutschland arbeitet nicht in Vollzeit. Im Studium ist das Thema Teilzeit dagegen noch nicht weit verbreitet. Nur 6,8 Prozent der Studierenden studieren offiziell in Teilzeit. Nur 12,8 Prozent aller Studiengänge stehen explizit auch Studierenden in reduziertem zeitlichem Umfang offen. Dies zeigt eine Analyse des *CHE Centrum für Hochschulentwicklung*.

Die Nachfrage nach einem offiziellen Teilzeit-Studium ist überschaubar. Zum Wintersemester 2015/16 studierten laut Statistischem Bundesamt rund 190.000 Studierende nicht in Vollzeit. Der seit Jahren steigende Anteil Teilzeit-Studierender liegt aktuell bei 6,8 Prozent. Der Anteil der „de facto“-Teilzeitstudierenden, die zwar in einen Vollzeit-Studiengang eingeschrieben sind, aber weniger intensiv und länger als vorgesehen studieren, weil sie etwa nebenbei arbeiten müssen, dürfte deutlich höher liegen.

„Anders als im Berufsleben ist die Option Teilzeit an staatlichen Hochschulen in Deutschland leider immer noch keine Selbstverständlichkeit“, bilanziert **Frank Ziegele**. Hinzu kämen Nachteile für Studierende, etwa bei der Studienfinanzierung. „So lange es im Teilzeit-Studium keinen Anspruch auf BAföG gibt, erscheint es als Studium zweiter Klasse. Das ist ein fatales Signal. Denn der Anteil an Studierenden, deren Lebensmittelpunkt nicht die Hochschule, sondern Beruf und Familie ist, wird stetig größer“, so der CHE Geschäftsführer.

Im Ländervergleich verzeichnet Hamburg die höchste Quote an Teilzeit-Studierenden. Im Stadtstaat studiert rund jeder fünfte Studierende nicht in Vollzeit. Das liegt u.a. an zwei dort beheimateten privaten Fern-Hochschulen, deren rund 16.000 Studierende überwiegend ein Teilzeit-Studium absolvieren.

Im internationalen Vergleich schneidet Deutschland in punkto Teilzeit schlecht ab. Nach OECD-Berechnungen liegt die deutsche Studierenden-

quote im Bachelorbereich mit 10 Prozent deutlich unter dem OECD-Schnitt von 18 Prozent.

„Länder wie Schweden zeigen, was unter den entsprechenden politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist. Dort studiert jeder Zweite nicht in Vollzeit“, veranschaulicht Studienautor **Cort-Denis Hachmeister** den Unterschied zu Deutschland. Ein Grund dafür könnte sein, dass schwedische Teilzeit-Studierende finanzielle Unterstützung erhalten.

Der niedrige Anteil von Studierenden in Deutschland, die offiziell einen Teilzeit-Studiengang belegen, dürfte auch am geringen Angebot entsprechender Studiengänge liegen. Jeder achte Studiengang in Deutschland steht nach den Angaben im HRK Hochschulkompass auch Studierenden in Teilzeit offen. Die Quote an Teilzeitstudiengängen liegt im aktuellen Wintersemester 2017/18 bei 12,8 Prozent. Sie ist im Vergleich zum Wintersemester 2015/16 (10,6 Prozent) leicht gestiegen.

Die höchste Quote an Teilzeit-Studiengängen weist das Saarland auf, wo rund zwei Drittel aller Studiengänge in Teilzeit studiert werden können. Dahinter folgen Hamburg und Brandenburg mit 54 und 35 Prozent. In sieben Bundesländern liegt der Anteil an Teilzeit-Angeboten unter 10 Prozent. Schlusslicht ist Bremen, wo nur einer von fünfzig Studiengängen auch in geringerem Umfang pro Semester absolviert werden kann.

Insgesamt ist das Teilzeit-Angebot an Universitäten mit 14,6 Prozent etwas umfangreicher als das an Fachhochschulen mit 11,1 Prozent. Auch im Masterbereich (15,7 Prozent) haben Menschen, die etwa parallel zum Beruf ein Studium absolvieren möchten, eine größere Auswahl als im Bachelor-Bereich (11,1 Prozent).

In den Gesellschafts- und Sozialwissenschaften besteht die Teilzeit-Option in jedem sechsten Studiengang. Gleiches gilt auch für die Sprach und Kulturwissenschaften sowie die Medizin und Gesundheitswissenschaften. Die geringste Quote an Teilzeit-Angeboten gibt es mit 5,8 Prozent im Fachbereich Kunst, Musik und Design.

Über diese Studie:

Im Auftrag des CHE Centrum für Hochschulentwicklung analysierte CHE Consult die Entwicklung von Teilzeit-Studienangeboten in Deutschland. Die Analyse umfasste die Studienangebote der Hochschulen, die Nachfrage bei den Studierenden sowie ausgewählte internationale Beispiele. Grundlage für die Teilzeit-Angebots-Quote sind die Daten des Hochschulkompasses der Hochschulrektorenkonferenz für das Wintersemester 2017/18. Die Anteile der Teilzeit-Studierenden beruhen auf Angaben des Statistischen Bundesamtes für das Wintersemester 2015/16. Verfasser(innen) der Studie „CHE Teilzeitstudium-Check 2017/18 – Teilzeit-Studiengänge und Teilzeit-Studierende in den einzelnen Bundesländern“ sind **Anna Gehlke**, **Cort-Denis Hachmeister** und **Lars Hüning**. Die Publikation ist Teil des CHE Themenschwerpunktes „Hochschulbildung wird zum Normalfall“. Die wichtigsten Informationen zum Thema, Checklisten und eine kommentierte Linkliste findet sich unter:

http://www.che.de/downloads/CHE_kurz_und_kompakt_Teilzeitstudium.pdf

Ansprechpartner: **Cort-Denis Hachmeister**, Tel. 05241-976135, E-Mail [cort-denis.hachmeister\(at\)che\(dot\)de](mailto:cort-denis.hachmeister(at)che(dot)de)

Quelle: PM - CHE, 28.09.2017

<http://www.che.de/cms/?getObject=5&getNewsID=2081&getCB=398&getLang=de>

Studierende der VWL und BWL bewerten weibliche Lehrkräfte systematisch schlechter

Obwohl immer mehr Frauen Wirtschaftswissenschaften studieren, schlagen nur wenige von ihnen die universitäre Laufbahn ein. Als Grund wird häufig eine systematische Diskriminierung vermutet, die sich jedoch in der Praxis schwer nachweisen lässt. Die schwelende Sexismus-Debatte wurde

zuletzt durch eine Studie von **Alice Wu** befeuert, nach der Frauen in einem anonymen Internetforum für Nachwuchsökonominnen in erschreckender Regelmäßigkeit mit abfälligem Vokabular belegt werden.

Ein aktuelles IZA Discussion Paper liefert nun empirische Befunde aus der realen Welt, die ebenfalls für eine verbreitete Ungleichbehandlung der Geschlechter in der akademischen Welt sprechen. Das AutorInnenteam **Friederike Mengel**, **Jan Sauermann** und **Ulf Zölitz** nutzte dafür Daten aus rund 20.000 Bewertungen von Lehrkräften durch Studierende der School of Business and Economics an der Universität Maastricht, einer der renommiertesten Business Schools in Europa. Die Auswertung zeigt, dass weibliche Lehrkräfte am Semesterende systematisch schlechter bewertet wurden, obwohl sich die Qualität der Lehre – gemessen am Arbeitsaufwand der Studierenden und ihren Leistungen in zentral durchgeführten Prüfungen – nicht nennenswert unterschied und die Kursteilnehmer den Lehrenden per Losverfahren zugeordnet werden. Selbst identisches Lehrmaterial wie Fachbücher und Online-Lernplattformen wurden schlechter bewertet, wenn eine Frau den Kurs geleitet hatte. Die Negativbewertungen kamen hauptsächlich, aber nicht ausschließlich von männlichen Studenten.

Evaluationen durch Studierende sind für Professoren, Dozenten und Tutoren durchaus förderungsrelevant und werden auch bei Neueinstellungen und Vertragsverlängerungen immer häufiger herangezogen. Aus den beobachteten Bewertungen dürften sich daher Karrierenachteile und demotivierende Effekte insbesondere für junge Doktorandinnen ergeben, so die Einschätzung der Autoren.

Die Erkenntnisse sind jedoch nicht nur für den Wissenschaftsbetrieb relevant. „Viele Absolventen dieser Business School übernehmen später Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Verwaltung, wo sie dann auch selbst Personalentscheidungen treffen. Auf Basis unserer Ergebnisse muss man also leider davon ausgehen, dass sich die Ungleichbehandlung von Frauen dort fortsetzt“, erklärt Ulf Zölitz vom *Brig Institute on Behavior & Inequality*.

Download der Studie (IZA DP No. 11000):
Gender Bias in Teaching Evaluations

<http://ftp.iza.org/dp11000.pdf>

Abstract:

http://legacy.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=11000

Quelle und weitere Informationen:

<http://newsroom.iza.org/de/2017/09/18/studierende-der-vwl-und-bwl-bewerten-weibliche-lehrkraefte-systematisch-schlechter/>

Studie untersucht Situation des wissenschaftsunterstützenden Personals

An den Hochschulen hat sich in den vergangenen 20 Jahren viel verändert. Was das für die Arbeit von Bibliothekarinnen, Technikern oder Sekretärinnen bedeutet, zeigt eine neue, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie: höhere Anforderungen bei gewohnt niedriger Bezahlung. Und nicht nur wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sondern auch viele Beschäftigte in wissenschaftsunterstützenden Bereichen haben nur eine befristete Stelle.

Bologna, New Public Management, Digitalisierung: Die Arbeit des Personals an Unis und Fachhochschulen hat sich in der jüngeren Vergangenheit grundlegend gewandelt. Während die Auswirkungen auf Forschung und Lehre schon Gegenstand zahlreicher Expertisen und Studien waren, hat bislang niemand systematisch untersucht, was sich dadurch für die über 160.000 Beschäftigten in Verwaltung, Rechenzentren, Haustechnik, Bibliotheken und Laboren verändert hat. Die neue Studie eines Forschungsteams um **Prof. Dr. André Wolter** (Humboldt-Universität zu Berlin) und **Dr. Ulf Banscherus** (Technische Universität Berlin) schließt diese Lücke*. Die Hochschulforscher haben unter anderem eine Onlinebefragung unter mehr

als 2500 Hochschulbeschäftigten und Interviews an 21 Hochschulen in zwölf Bundesländern durchgeführt.

An den Hochschulen kam seit den 1990er-Jahren einiges zusammen. Zu nennen ist die Verwaltungsmodernisierung, Stichwort New Public Management, die aus der Privatwirtschaft entlehnte Steuerungsmethoden sowie ein neues Rechnungswesen mit sich brachte. Dazu kommen die veränderten Finanzierungsmechanismen der Forschung, bei denen das Einwerben von Drittmitteln immer wichtiger wird. Gleichzeitig wurden die meisten Studiengänge im Zuge des sogenannten Bologna-Prozesses auf Bachelor und Master umgestellt – was unter anderem die Zahl der Prüfungen vervielfacht hat. Ohne massiven Einsatz neuer Computertechnik wäre dies gar nicht zu bewältigen gewesen. Zumal die Zahl der Studienanfänger von 268.000 im Jahr 1997 auf über 500.000 gestiegen ist, ohne dass im gleichen Maße zusätzliches Personal eingestellt worden wäre: Auf Vollzeitstellen umgerechnet, stieg die Zahl der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten bei starken zwischenzeitlichen Schwankungen zwischen 1995 und 2014 lediglich von 119.000 auf 124.000. Weitere Stichworte sind Exzellenzinitiative, verstärkter Wettbewerb zwischen den Unis, Modularisierung des Studiums, Profilbildung, Akkreditierung von Studiengängen oder Qualitätsmanagement.

Auf der Ebene des – weiblich dominierten – wissenschaftsunterstützenden Personals sind zunächst zwei Entwicklungen auffällig: Zum einen ist der Anteil der Teilzeitstellen von 26 Prozent im Jahr 1995 bis auf 38 Prozent im Jahr 2014 gestiegen, wobei deutlich über ein Drittel der Teilzeitkräfte gern länger arbeiten würde. Zum anderen hat die Zahl der Befristungen zugenommen.

Fast jeder vierte Vertrag hat ein festes Ablaufdatum. Zudem geben 48 Prozent des wissenschaftsunterstützenden Hochschulpersonals an, dass sich ihre Aufgaben im Laufe der Jahre stark oder sehr stark gewandelt hätten. 69 Prozent stellen fest, dass die fachlichen Anforderungen im Job gestiegen seien. Gesamtwirtschaftlich liegt der entsprechende Wert nur bei 48 Prozent. Wie die Beschäftigten den rasanten Wandel erleben, zeichnen die

Forscher von Humboldt-Universität und Technischer Universität beispielhaft anhand unterschiedlicher Stellenprofile nach.

Lesen Sie mehr unter:

https://www.boeckler.de/111181_111186.htm

.....
Ulf Banscheraus u.a.:

Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen, Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 362.

Download:

http://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_362.pdf

.....
Hebammenwissenschaft studieren

Die Universität zu Lübeck hat zum Wintersemester 2017/18 den ersten universitären Bachelorstudiengang Hebammenwissenschaft in Deutschland eröffnet. Mit dem Vorlesungsbeginn am 16. Oktober haben 20 Studentinnen ihr Studium aufgenommen. Der duale Studiengang verbindet die berufliche Ausbildung im Hebammenwesen mit einem universitären Studium. Damit ergeben sich von Anfang an Berührungspunkte zur klinischen Forschung. Das Studium eröffnet zahlreiche Perspektiven für eine erfolgreiche persönliche Entwicklung in einem zukunftssträchtigen Berufsfeld. Zudem ermöglicht der Bachelorabschluss den Zugang zu weiteren gesundheitswissenschaftlichen Masterstudiengängen.

<https://www.uni-luebeck.de/studium/studiengaenge/hebammenwissenschaft.html>

Quelle und weitere Informationen: PM – Universität Lübeck, 17.10.2017

<https://www.uni-luebeck.de/studium/aktuelles-zum-studium/aktuelles-zum-studium/artikel/start-ins-neue-studium-hebammenwissenschaft.html>

Ökoflieger versus gestillte Kinder – Was sind dem Land seine Kinder wert?

Pressemitteilung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden Württembergs LaKoG.

„Auf den 1. Blick haben beide nichts miteinander zu tun. Beim Blick auf die anstehende Novellierung des Landesreisekostengesetzes wird jedoch deutlich, dass das politische Ziel „Ökologie“ von der Landesregierung offensichtlich weit höher gewichtet wird, als das politische Ziel der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Für Ökoflieger – Dienstreisende aus dem Ländle soll es bald Geld für Klimaabgaben bis zu 250.000.- € im Jahr geben. Für stillende Mütter im öffentlichen Dienst gibt es nicht einmal eine Regelung, dass Mehrkosten, die durch die notwendige Mitnahme eines Säuglings auf eine Dienstreise entstehen, nach dem Landesreisekostengesetz abgerechnet werden können.

Insbesondere für die Hochschulen im Land wird dieses restriktive, familienfeindliche Landesreisekostengesetz, das es jungen Eltern in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase nicht ermöglicht, vereinbarkeitsbedingte zusätzliche Kosten für die notwendige und auch politisch gewünschte „Mobilität“ des wissenschaftlichen Nachwuchses abzurechnen, zunehmend zum Standortnachteil. Dabei müsste das Land selbst noch nicht einmal zusätzliche Finanzmittel dafür zur Verfügung stellen, sondern nur Regelungen schaffen, die es ermöglichen, dass solche „Vereinbarkeitsbedingten Zusatzkosten“ als Nebenkosten im Landesreisekostengesetz anerkannt werden. So stellt beispielsweise die DFG als größter Drittmittelgeber schon seit einiger Zeit Mittel für genau diesen Zweck zur Verfügung, verweist jedoch korrekterweise hinsichtlich der Mittelabrechnung auf die notwendige Einhaltung der Landesreisekostengesetze. So können die Hochschulen des Landes diese Mittel derzeit nicht entsprechend abrufen und einsetzen, was auf immer größeres Unverständnis stößt.

Die LaKoG fordert daher die Landesregierung nachdrücklich dazu auf, bei der Neufassung des Landesreisekostengesetzes eine Regelung zu treffen, damit künftig zusätzliche Kosten, die durch die notwendige Vereinbarkeit von Familienaufgaben und beruflichen Aufgaben bei Dienstreisen entstehen können, anerkannt und als Nebenkosten abrechnungsfähig gemacht werden können. Damit würde man den politischen Zielen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Schaffung von mehr Chancengleichheit und der Unterstützung der Familien im Land einen deutlichen Schritt näher kommen.“

<https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/klimaabgabe-auf-dienstfluege-von-landesbediensteten-1/>

s. Stuttgarter Zeitung, 31.7.2017, S. 18.

v.i.s.d.P.: Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Tel.: 0711 / 459-22275 (direkt), kontakt(at)lakog.uni-stuttgart(dot)de

Die Kommentarphase zum Landesreisekostengesetz ist bereits beendet.

<https://beteiligungsportal.baden-wuerttemberg.de/de/mitmachen/lp-16/neufassung-landesreisekostengesetz/>

Quelle:

http://www.lakog.uni-stuttgart.de/.content/PDF/PM_LaKoG_Reisekosten_Aug_2017.pdf

<http://www.lakog.uni-stuttgart.de>

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Europäisches Kooperationsprojekt im CEWS zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in MINT-Fächern

Neues EU-Projekt *Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment* (GEECCO)

Seit Mai 2017 fördert die Europäische Union durch Horizont 2020 das Projekt „*Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment*“ (GEECCO) mit CEWS/GESIS-Beteiligung unter Leitung der TU Wien. Das europäische Kooperationsprojekt befasst sich in den kommenden vier Jahren mit der Frage, wie technische Hochschulen und Forschungsförderinstitutionen ihre Gleichstellungspolitik wirksam und nachhaltig gestalten können. Hierzu adressieren die am Projekt beteiligten technischen Hochschulen und Forschungsförderer aus insgesamt sieben europäischen Ländern (Österreich, Italien, Spanien, Polen, Tschechien, Belgien und Deutschland)¹ in ihrer Gleichstellungspolitik drei große, gemeinsame Handlungsfelder: wissenschaftliche Karriereverläufe, Entscheidungsprozesse und -gremien der Hochschulen, sowie Gender als Thema in Forschung und Lehre.

¹Im EU-Projekt GEECCO kooperiert CEWS/GESIS mit den folgenden Projektpartner/innen: Technische Universität Wien (Konsortialleitung), Österreich; Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, Italien; Politechnika Krakowska, Polen; Universitat Politècnica de Catalunya, Spanien; Technologická agentura Ceske Republiky, Tschechien; Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds, Österreich; Yellow Window, Belgien; B-NK GmbH Büro für nachhaltige Kompetenz, Österreich.

Zielsetzungen des Projekts GEECCO

Ziel des Projekts GEECCO ist es, in den beteiligten Institutionen Transformationsprozesse hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit anzustoßen, anzuleiten und umzusetzen. Gemeinsamer Ansatzpunkt der Verbundpartner/innen ist die Entwicklung von Maßnahmenpaketen, welche eine höhere Beteiligung von Frauen in wissenschaftlichen Karrieren im Bereich der MINT-Fächer bewirken, und dadurch der Unterrepräsentanz von Frauen in MINT entgegensteuern sollen. Übergeordnetes Ziel ist es, eine Arbeitsumgebungen zu schaffen, in denen Frauen und Männer gleichermaßen ihr Potenzial entfalten können. Die beteiligten Hochschulen in Polen und Italien erarbeiten erstmalig einen institutionellen Gleichstellungsplan. Die TU Wien und die Polytechnische Hochschule Kataloniens überarbeiten und stärken ihre bestehende Gleichstellungspolitik mithilfe dieser europäischen Kooperation. Darüber hinaus stellen sich die am Projekt beteiligten



Kick-Off Meeting in Wien

Forschungsfördereinrichtungen aus Österreich und der Tschechischen Republik der Herausforderung, ihre Förderkriterien dahingehend zu überarbeiten, dass bei Förderantragstellungen, Begutachtungen, Förderentscheidungen sowie der Gestaltung von

Forschungsförderprogrammen Gleichstellung und Geschlechterwissen eine durchgehende Berücksichtigung finden.

Das Vorhaben fügt sich in die von der Europäischen Kommission, dem Rat und dem Europäischen Parlament vereinbarten Prioritäten der Europäischen Union zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Europäischen Forschungsraum ein und setzt die von den europäischen Institutionen gesetzten Ziele in die Praxis um. Dies zeigt sich exemplarisch am Zielkorridor der Maßnahmenpläne der Hochschulen, welche ausdrücklich eine Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf akademischen Karrierewegen, die Berücksichtigung von Gleichstellung in Entscheidungsprozessen und in Hochschulgremien sowie die Integration von Gender als Wissensdimension in die Inhalte von Forschung und Lehre adressieren. Auch bei den Forschungsfördereinrichtungen finden die übergeordneten Ziele der EU-Agenda ihre Entsprechung in den intendierten Maßnahmen. GEECCO fokussiert in den Wissenschaftseinrichtungen somit strategische Handlungsfelder in denen Maßnahmen dringend erforderlich sind, um eine faktische Gleichheit der Verwirklichungschancen für Wissenschaftlerinnen zu erreichen und bei der Wissensproduktion auf gesellschaftliche Bedürfnisse zu reagieren.

Neben den umrissenen Zielsetzungen avisiert der Projektverlauf wechselseitige Anregungen und Wissenstransfers zwischen den Institutionen im Sinne von Wissens- und Erfahrungs-Transfers auf Grundlage reflexiver Prozesse innerhalb der Einrichtungen. Darüber hinaus wurden zur Qualitätssicherung eine unabhängige Evaluation der Gleichstellungspläne an den beteiligten Hochschulen und das entsprechende Monitoring des Umsetzungsfortschritts fest im Projektplan verankert.

Rolle des CEWS im Projekt GEECCO – Evaluation der Gleichstellungspläne

CEWS/GESIS entwickelt im Projekt Instrumente zur Evaluation und für das Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen. Die Hauptaufgabe von CEWS liegt darin, die im Rahmen des Projektes zu implementierenden Gleichstellungspläne der

Hochschulen zu evaluieren und maßgeschneiderte Instrumente für das Monitoring der Aktivitäten zu entwerfen. Die Planung der Evaluation erfolgt in Abstimmung mit den Hochschulen und gewährleistet somit ein Höchstmaß an Transparenz und Nutzungsorientierung, bei dem methodische Standards der Sozialwissenschaften eingehalten werden. In der Evaluation der Gleichstellungspläne ergänzen sich drei unterschiedliche Perspektiven gegenseitig für die Gesamtbewertung: der Blick auf die politischen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule, der Blick auf die Implementationsprozesse der Gleichstellungspläne und -maßnahmen sowie letztendlich der Blick auf deren Wirksamkeiten und fassbaren Resultate an den Partner/innenhochschulen in Österreich, Italien, Polen und Spanien. Zum Ende des Projekts im Frühjahr 2021 werden zudem fünf Praxisleitfäden und Tutorials rund um das Thema Monitoring und Evaluation online zur Verfügung gestellt, die die Gleichstellungsakteur/innen bei der Steuerung und Qualitätssicherung ihrer hochschulischen Gleichstellungspolitik unterstützen sollen.

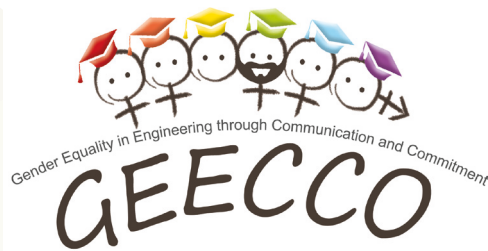
Phasen und Aufbau der Evaluation

Das Evaluationsdesign sieht drei gesonderte Phasen für die Evaluation und Berichtstellung vor, welche sich wie folgt gliedern: Zunächst ist bis Herbst 2018 eine Basisdatenerhebung geplant. Daran anschließend steht im Herbst 2019 eine formative, prozessorientierte Interimsevaluation bei den Partnerhochschulen an, auf die im Frühjahr 2021 die finale, summative Evaluationsphase folgt. Die Evaluation greift dabei auf einen Mixed-Methods-Ansatz sozialwissenschaftlicher Methoden zurück.

Im Rahmen der ersten Evaluationsphase, respektive der Basisdatenerhebung, besteht das Ziel darin, einen Ausgangspunkt für die kontextuelle und statistische Erfassung des Status quo der jeweiligen Hochschule in Bezug zu den oben benannten Gleichstellungszielen festzuhalten. Zweck des Basisdatenberichts ist es, die Grundlage für einen „vorher-nachher“-Vergleich der jeweiligen Hochschule zu generieren. Da die Hochschulen sehr unterschiedliche Startvoraussetzungen bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans haben und dieser unter heterogenen politischen Rah-

menbedingungen umgesetzt wird, ist ein direkter Vergleich zwischen den vier Hochschulen zur Fortschritts- und Erfolgsbewertung nicht sinnvoll. Neben der Erfassung des IST-Standes dienen die Indikatoren der Basisdatenerhebung also zugleich als Vergleichsfolie für die summative Evaluation am Ende des Projektes. Daneben werden im Rahmen der ersten Phase organisatorische, rechtliche und politische Rahmenbedingungen und relevante Hintergrundinformationen erhoben, z. B. Informationen zur institutionellen Governance, zu Beschäftigungsmodellen und dem Forschungs- und Hochschulsystem des jeweiligen Landes.

In der zweiten Evaluationsphase, der formativ ausgerichteten Interimsevaluation, führt das Evaluationsteam Interviews, Gruppendiskussionen und Besuche vor Ort bei den vier Forschungsorganisationen durch. Hier stehen Vergleiche von Gleichstellungszielen und realisierten Veränderungen, der Implementierungsprozess und beabsichtigte wie unbeabsichtigte Auswirkungen der durchgeführten Maßnahmenpakete im Fokus. Der formative Evaluationsbericht wird Optionen für eine verbesserte Umsetzung der Gleichstellungspläne aufzeigen und entsprechende Empfehlungen aussprechen.



Die finale, primär summativ ausgerichtete Evaluation hat zum Ziel, eine Gesamtbewertung darüber abgeben zu können, inwieweit und mit welchen Wirkungen eine erfolgreiche Veränderung der institutionellen Strukturen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern an technischen Hochschulen im Kontext des Projektes GEECCO stattgefunden hat.

Dabei basiert die abschließende Evaluationsrunde auf neuen und allen bisher im Projektkontext gesammelten Evaluations- und Monitoringdaten und versucht neben einer zusammenfassenden Bewertung der Maßnahmenumsetzung und des Maßnahmenerfolgs einen Ausblick auf weitere Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Situation sowie eine Verstetigung erfolgreicher Maßnahmen anzuleiten.

Mit der Beteiligung an diesem EU-Projekt vertieft CEWS/GESIS die bereits u. a. im Projekt INTEGER gewonnene Expertise in der Evaluation von Gleichstellungspolitik an Hochschulen und Forschungseinrichtungen außerhalb Deutschlands. Gleichzeitig wird durch GEECCO die methodische Spannweite der Evaluationsinstrumente weiterentwickelt.

Ansprechpartnerin im CEWS:

Projektleitung: Dr. Anke Lipinsky

Telefon +49 221 47694 259,
anke.lipinsky@gesis.org

<https://www.gesis.org/cews/cews-home/drittmittelprojekte/aktuelle-projekte/geecco/>

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Leibniz debattiert: Familie im Wandel

Familien sollen ihr Leben frei nach den eigenen Vorstellungen gestalten können. Ziel „guter Familienpolitik“ – so definiert es das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – sei es, sie dabei zu unterstützen.

Dafür brauchen Familien vor allem Zeit für Kinder und Beruf, finanzielle Stabilität und eine gute Kinderbetreuung. Mit welchen Instrumenten können diese Voraussetzungen am besten erfüllt werden? Und: Wer soll eigentlich ganz konkret gefördert werden, wenn von „Familienförderung“ die Rede ist – und was heißt heute überhaupt „Familie“?

Zu diesem Thema diskutierten am 6. September 2017 **Jutta Allmendinger**, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) und Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung an der Humboldt-Universität, und **Necla Kelek**, Sozialwissenschaftlerin und Publizistin.

Verfolgen Sie die gesamte Diskussion auf:

<https://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/mediathek/>

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Aktuelle Fakten und Empfehlungen zu Gender und Chancengerechtigkeit in Horizont 2020

Zwei aktuelle Dokumente nennen quantitative und qualitative Daten zur Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Horizont 2020 (H2020) und zur Verankerung der Genderdimension im Programm und formulieren Ansatzpunkte für zukünftige Aktivitäten:

- **Helsinki Group on Gender in Research and Innovation – Position paper on H2020 interim evaluation and preparation of FP9, Juni 2017**

<http://epws.org/helsinki-group-position-paper-h2020/>

- **Commission Staff Working Document Interim Evaluation Horizon 2020 – Annex 1 (S. 250 – 261), Mai 2017**

[https://ec.europa.eu/research/evaluations/pdf/archive/h2020_evaluations/swd\(2017\)221-annex-1-interim_evaluation-h2020.pdf#view=fit&pagemode=none](https://ec.europa.eu/research/evaluations/pdf/archive/h2020_evaluations/swd(2017)221-annex-1-interim_evaluation-h2020.pdf#view=fit&pagemode=none)

Zwar weichen die Daten in beiden Berichten aufgrund unterschiedlicher Abfragezeiträume leicht voneinander ab, dennoch liegen die Ergebnisse nicht weit auseinander.

- Die aktuelle Beteiligung von weiblichem Forschungspersonal an H2020-Projekten liegt bei rund 40 %. Ohne Berücksichtigung von ERC,

MSCA und ICT liegt die Quote deutlich niedriger (ca. 33 %).

- Etwa ein Drittel der Projekte werden von Frauen koordiniert. Werden wissenschaftliche und administrative Koordination zusammengefasst, sind es mehr als 40 % unter weiblicher Federführung.
- Der Zielwert von 50 % für die Beteiligung von Frauen in beratenden Gremien ist aktuell erreicht. Etwa 52 % Frauen sind in beratenden Gremien der Europäischen Kommission vertreten.
- Die 40 % -Zielmarke wurde noch nicht erreicht im Bereich Evaluation von Anträgen: Knapp 37 % der Verträge wurden mit Expertinnen geschlossen, lediglich ca. 30 % der registrierten Profile stammen von Frauen.

Beide Berichte bestätigen einen Fortschritt hin zu einer stärkeren Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Projekten bei der Koordination, in Beratungsgremien und in der Evaluation von Projekten. Das aktuelle Monitoring der Daten wird allerdings bemängelt. Gefordert wird ein substanziell verbessertes und detaillierteres System, um beispielsweise die Beschäftigten in den Projekten nach Kategorien zu erfassen (wissenschaftliche Koordination, administrative Koordination, Work-Package-Leitung, Forschende, Postdocs, PhD) und nach Horizont-2020-Bereichen zu unterteilen. Auch ein genaueres Monitoring der inhaltlichen Kategorie „Gender in Research“ wird gefordert.

Ein zusätzlicher Indikator wird gefordert, der zeigt, wie häufig das Geschlechterverhältnis bei „ex aequo“-Anträgen (Punktegleichstand) angewendet und ausschlaggebend für die Berücksichtigung von Anträgen war. Dies wird aktuell nicht systematisch dokumentiert.

Beide Berichte sehen großen Handlungsbedarf im Bereich „Gender in Research“: Aktuell berücksichtigen nach eigenen Angaben rund 35 % der Projekte Genderaspekte im Forschungsinhalt. Dabei ist der Grad der Berücksichtigung sehr unterschiedlich. Bei genauerer Betrachtung von 111 Projekten fällt auf, dass nach wie vor häufig Verwechslungsgefahr besteht zwischen der personenmäßigen Beteiligung am Projekt (gender equality) und der inhaltlichen Genderperspektive des Projekts (gender in research).

Kein einziges Gender Training wurde in den 111 untersuchten Projekten durchgeführt. Offensichtlich herrscht hier nach wie vor Unsicherheit und Unwissen darüber, dass Gender Trainings überhaupt gewünscht und abrechenbar sind. Viele Antragstellenden tun sich außerdem schwer, geeignete Anbieter von Gender Trainings zu finden, die über spezifisches interdisziplinäres Wissen verfügen.

Beide Berichte fordern weitere Sensibilisierungs- und Trainingsmaßnahmen für sämtliche Stakeholder (Project Officer, Expertinnen/Experten, Gremien, Nationale Kontaktstellen etc.).

Die Helsinkigruppe geht in Ihrem Positionspapier noch weiter mit ihren Empfehlungen und fordert unter anderem,

- dass Topics ohne die explizite Nennung von Genderaspekten die Ausnahme sein sollten;
- dass Projekte in Ausschreibungen mit Genderbezug, eine Geschlechts-/Genderanalyse umsetzen und eine Person mit Genderexpertise einbeziehen müssen;
- ein Update der „Minimum standards and guiding principles for setting up systems of NCPs“, so dass Nationale Kontaktstellen stärker das Bewusstsein der von ihnen beratenen Klientel

schärfen und entsprechende Kapazitäten stärken (können) sollten;

- verbesserte Briefings und Guidelines zu den Themen Gender und Chancengerechtigkeit für die Evaluatorinnen/Evaluatoren von Anträgen, insbesondere in den Topics mit Genderbezug.

Quelle: Newsletter 06/2017 – Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF)

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

Umbenennung und Wechsel der Zugehörigkeit Helsinki-Gruppe

Seit Juni 2017 trägt das bis dato als „Helsinki Group on Gender in Research and Innovation“ bezeichnete Gremium einen neuen Namen und ist innerhalb der sogenannten ERA Governance (der politischen Systematik zu Verwaltung und Gestaltung des Europäischen Forschungsraums) neu verortet. Die neue Bezeichnung der bisherigen „Helsinki Group on Gender in Research and Innovation“ lautet „**Standing Working Group on Gender in Research and Innovation of the European Research Area and Innovation Committee (ERAC)**“.

Sie ist dem Rat unterstellt, statt wie bisher der Europäischen Kommission. Die Gruppe wird gebildet von Vertreterinnen und Vertretern der Regierungen von EU-Mitgliedstaaten sowie assoziierten Ländern und der Europäischen Kommission. Aus Deutschland sind aufgrund des Föderalismus eine Vertreterin des BMBF sowie eine Vertreterin eines Landesministeriums Mitglieder in der Gruppe. Die beratenden Aufgaben sind im Wesentlichen die gleichen wie gehabt.

Quelle: Newsletter 06/2017 – Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF)

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

Entwurfs des Arbeitsprogramms 2018-2020 Science with and for Society vorveröffentlicht

Die Europäische Kommission hat den Entwurf des Arbeitsprogramms 2018-2020 für Science with and for Society (SwafS) vorveröffentlicht. Für die Ausschreibungsjahre 2018 und 2019 sind 22 Topics und 21 Other Actions mit einem Budget von etwa 140 Millionen Euro vorgesehen. Für das Jahr 2020 sind bisher nur Ausschreibungstitel enthalten. Die Beschreibung der Ausschreibungsthemen wird voraussichtlich 2019 eingefügt. Die nächste Ausschreibung öffnet am 5. Dezember 2017 und endet am 10. April 2018.

Das Arbeitsprogramm ist in fünf „Strategic Orientations“ gegliedert. Viele Themen werden fortgeführt, darunter zum Beispiel **Gender Equality**, **Responsible Research and Innovation (RRI)**, **Ethics & Research Integrity**, **Science Education**. Mehr Aufmerksamkeit erhält der Bereich **Citizen Science** und für die Themen **Science Communication** und **Precautionary Principle** sind erstmalig jeweils ein eigenes Topic vorgesehen. Neu ist ebenfalls die Einführung eines Topics mit freier Themenwahl im Rahmen der SwafS Schwerpunkte sowie ein zwei-stufiges Antragsverfahren bei zwei Topics. Bitte beachten Sie, dass diese Version des Arbeitsprogramms nicht bindend ist; das offizielle Arbeitsprogramm wird voraussichtlich am 27. Oktober 2017 veröffentlicht. Die Nationale Kontaktstelle geht allerdings nicht mehr von wesentlichen inhaltlichen Änderungen aus.

Entwurf SwafS Arbeitsprogramm 2018-2020

Bitte beachten Sie S. 22:

Strategic orientation

2. Stepping up support to Gender Equality in Research & Innovation policy

https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/sites/horizon2020/files/h2020-swafs-2018-2020_09_18_2017.pdf

Quelle: DLR Newsletter, 6.10.2017

ERC veröffentlicht Arbeitsprogramm 2018

Der Europäische Forschungsrat (European Research Council - ERC) hat am 2. August 2017 das finale Arbeitsprogramm mit Informationen zu den Ausschreibungen für 2018 veröffentlicht.

Der ERC fördert im Arbeitsprogramm 2018 unter Horizont 2020 mit 1,86 Milliarden Euro exzellente Forschende mit bahnbrechenden Projekten aus allen Wissenschaftsbereichen. Die bekannten Förderlinien werden fortgesetzt: Starting Grants für aufstrebende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (2 - 7 Jahre nach Promotion), Consolidator Grants für Forschende 7 - 12 Jahre nach Promotion, Advanced Grants für etablierte, aktiv forschende Personen und Proof-of-Concept für ERC Grantees, die die Marktfähigkeit ihrer Idee testen möchten. Die ERC Synergy Grants fördern Teams von zwei bis vier vielversprechenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

ERC Arbeitsprogramm 2018:

<https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/ERC-Work-Programme-2018.pdf>

Pressemitteilung des ERC:

<https://erc.europa.eu/news/nearly-%E2%82%AC2-billion-investment-top-european-researchers-erc-plan-2018>

Alle Dokumente finden Sie hier:

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

Aktuell erschienen: Gender Equality Index 2017

Fortschritt im Schnecken tempo - Deutschland auf Platz 12

Die dritte Ausgabe des Gender Equality Index der Europäischen Union ist soeben erschienen. Trotz der Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter im Zeitraum von 2005 bis 2015 in den Mitgliedsstaaten der EU, zeigt der aktuelle Bericht, dass es bis zur tatsächlichen Gleichberechtigung noch ein langer Weg ist.

Pressemitteilung des Gleichstellungsinstituts der Europäischen Union (EIGE), 11.10.2017:

„Gender Equality Index 2017: Progress at a snail's pace

The updated Gender Equality Index shows where Europe stands today. We are moving forward but overall progress is very slow. The EU's score is just four points higher than ten years ago, now 66.2 out of 100. The top performing country is Sweden with a score of 82.6, while Greece moved to the bottom with 50 points. The award for the most improved country goes to Italy, which made a big leap and gained 12.9 points to place itself at rank 14 on the ladder.

'We are moving forward at a snail's pace. We are still a long way off from reaching a gender-equal society and all countries in the European Union have room to improve. In some areas, the gaps are even bigger than ten years ago. Our Gender Equality Index clearly shows whether government policies are matching the specific needs of women and men and whether they are working or not' said **Virginija Langbakk**, Director of European Institute for Gender Equality (EIGE).

'The new results of the Gender Equality Index show that across all areas of life inequality prevails. This means Europe has a duty to act. This year I will propose further measures to help empower women and address the gender pay gap. Equality is not

about making women more like men, but about creating an environment where both sexes can have equal choices and fully participate in social, work and family life', said Věra Jourová, Commissioner for Justice, Consumers and Gender Equality.

The biggest gains for gender equality are in decision-making

The biggest boost for gender equality over the last ten years has been in the area of decision-making, especially in the private sector. This shows that political and public pressure can work and it did well to bring change on private company boards. Although gender equality in decision-making improved by nearly 10 points over the past decade to reach 48.5, it still has the lowest score. This largely reflects the uneven representation of women and men in politics and marks a democratic deficit in EU governance.

This year, the Gender Equality Index presents a new and more comprehensive picture of power. In addition to political and economic decision-making, the results show who rules in the areas of media, research and sports. In the media landscape, there are clearly more women who study journalism (two thirds of graduates) but few make it to the top. The decision-makers in the media are mostly men (women make up 22 % of board presidents of public broadcasters in the EU). In the area of research funding, women make up less than a third (27 %) of the heads of research funding organisations. The situation is even worse in the sports sector, where women hold only 14% of top positions in the sports federations across the EU.

Progress stalled – women still do most of the housework

Progress has slipped backwards in 12 countries when it comes to the time use of women and men. Only every third man engages daily in cooking and housework, compared to almost every women (79%). Men also have more time for sporting, cultural and leisure activities. Migrant women have an especially high burden when it comes to caring for family members, compared to women born in the EU (46% and 38% respectively).

Cutting across gender

For the first time, this edition of the Index shows gaps among different groups of women and men. Depending on a person's age, education, country of birth, disability and family type their life can be completely different to the rest of the population. For example, people with a migrant background are twice at risk of poverty than women and men born in the EU. Young men are missing out on educational opportunities compared to young women and lone mothers have more difficulties to access health and dental services than couples with children."

Full report (Download):

<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

Source: Press Release - EIGE, 11.10.2017

<http://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-index-2017-progress-snails-pace>

The main findings:

<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-main-findings>

Summary of the findings:

<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-brief-snails-pace-towards-gender-equality>

<http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2017-conference>

<http://eige.europa.eu/gender-equality-index>

Presseartikel:

Deutschland bei Gleichberechtigung nur Mittelmaß

Wo verdienen Frauen besonders wenig Geld? In welchen Ländern sind sie an der Macht gleichberechtigt beteiligt? Und wo helfen Männer im Haushalt mit? Die EU hat es untersucht. Die Ergebnisse in Grafiken. Ein Beitrag von Annette Langer auf spiegel.online.de

<http://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/eu-gleichstellungsbericht-2017-deutschland-nur-mittel-mass-a-1171747.html>

New Swedish gender equality agency opening next year

A new Swedish gender equality agency will open on 1 January 2018. The initiative is expected to lead to more efficient management, coordination and evaluation of national gender equality policy.

In the fall of 2016, the Swedish government decided to establish a separate gender equality agency. The agency's main tasks will be to support, coordinate and assess the gender equality work undertaken in various organisations and domains. 'The establishment of the agency will make the management of the national gender equality policy more coherent and efficient. Central documents and other material can be developed at the same time as opportunities to evaluate the methods used in the area of gender equality will be created,' says the Swedish government's special investigator **Kerstin Alnebratt**, who is in charge of the development of the agency. The issue of establishing a special agency for gender equality policy has been discussed in Sweden since the early 2000s. Already in 2005, a commission appointed by the Social Democrat government proposed that an agency be formed. However, the agency never opened as a decision was made to instead invest vast resources in various gender equality projects. Ten years later, a new commission, now appointed by the centre-right Alliance government, again reached the conclusion that a special agency for gender equality policy would be beneficial. 'Because a central organisation has been lacking, the gender equality work has in many cases lacked continuity and therefore has not had the desired effects. Projects with high ambitions are being launched, but when the project funding runs out, it's hard to see any lasting effects. A few years later a new government will start a new project, but at that point the knowledge from the previous project is long gone,' says Kerstin Alnebratt. The agency will be placed in the Gothenburg suburb of Angered and have a staff of about 75 with various backgrounds.

<http://www.nikk.no/en/news/new-swedish-gender-equality-agency-opening-next-year/>

„Making diversity happen“ auf EAN-Jahreskonferenz 2017 – ArbeiterKind.de lud zur Diskussion über Bildungsgerechtigkeit und Vielfalt

Ein Gastbeitrag von Silke Tölle-Pusch, ArbeiterKind.de

Unter dem Titel „Sharing stories of empowerment: Creating new strategies for diversity and inclusion in higher education“ fanden sich vom 20. bis zum 22. September diesen Jahres an der Justus-Liebig-Universität in Gießen über 100 internationale PraktikerInnen, WissenschaftlerInnen und weitere Engagierte auf der 26. Jahreskonferenz des European Access Network (EAN) zusammen.

In Workshops, Vorträgen, Plenen und Open Spaces tauschten sie sich über Bildungsgerechtigkeit und Vielfalt an Hochschulen aus.

Im Mittelpunkt stand dabei auch der Zugang von Frauen aus nicht-akademischen Familien zu höherer Bildung sowie ihre Karrieremöglichkeiten an einer Hochschule. Sie haben große Hürden zu überwinden, um eine wissenschaftliche Forschungsposition zu erlangen.

Renommierete Keynotespeakerinnen präsentieren Praxisbeispiele für Diversity an ihren Hochschulen

Eileen Drew, Direktorin des Trinity Centre for Gender Equality and Leadership am Trinity College Dublin in Irland präsentierte in ihrem Vortrag „Turning gaps into GEPs (gender equality plans): Lessons for equality and diversity from Trinity College Dublin“ eindrucksvoll und beispielhaft die Implementierung des Gleichstellungs- und Diversitätskonzepts in einer Traditionshochschule wie dem Trinity College. Sie erläuterte, mit welchen Maßnahmen vorgegangen wurde, und hob insbesondere die stattgefundenen Schulungen und Workshops für die Leitungsebene am Trinity College Dublin heraus.

Auch Prof. Dr. Andrea Bührmann widmet sich in ihrer Arbeit der Diversitätsforschung. Sie ist seit Herbst 2013 Direktorin des neu gegründeten Instituts für Diversitätsforschung und seit 2015 Vizepräsidentin für Lehre und Studium an der Georg-August-Universität in Göttingen. Sie sprach auf der 26. EAN-Jahreskonferenz in Gießen über aktuelle Herausforderungen beim Hochschulzugang und Hochschulerfolg von unterrepräsentierten Zielgruppen, so auch von Frauen.

Unter dem Präsentationstitel „Making diversity happen“ zeigte sie mögliche Lösungsansätze anhand von Praxisbeispielen an der Georg-August-Universität in Göttingen auf.



Warum ein European Access Network?

Obwohl heute viel mehr Menschen studieren als früher, sind Zugang zum Studium und Aufstiegsmöglichkeiten immer noch stark von der sozialen Herkunft und anderen Faktoren, wie z.B. dem Geschlecht, abhängig, die nichts mit der individuellen Leistungsfähigkeit zu tun haben. Im EAN-Netzwerk schließen sich seit 1991 verschiedene AkteurInnen aus dem Bildungswesen zusammen, um sich für einen breiteren Zugang zur Hochschulbildung und mehr Chancengleichheit an Hochschulen einzusetzen.

Derzeit engagieren sich rund 130 Mitglieder in Europa und den USA. Seit 2011 ist ArbeiterKind.de-Gründerin Katja Urbatsch im Vorstand des European Access Network aktiv. „Wer studieren möchte, sollte auch die Chance dazu haben! Das ist die Vision von ArbeiterKind.de und daher enga-

giere ich mich bei der EAN. Ich freue mich sehr darüber, Veranstalterin der diesjährigen Jahreskonferenz zu sein und das wichtige und notwendige Thema Diversität und Inklusion an Hochschulen in den Mittelpunkt zu rücken," so die Gründerin und Geschäftsführerin von ArbeiterKind.de Katja Urbatsch.

ArbeiterKind.de ist Deutschlands größte zivilgesellschaftliche Organisation für alle, die als Erste in ihrer Familie studieren. Bundesweit engagieren sich rund 6.000 Ehrenamtliche in 75 lokalen Gruppen, um Schülerinnen und Schüler zum Studium zu ermutigen. Sie informieren über die Möglichkeit eines Studiums, begleiten Studierende der ersten Generation auf ihrem Weg vom Studieneinstieg bis zum erfolgreichen Studienabschluss und Berufseinstieg.

Die spendenfinanzierte Organisation pflegt intensive Kontakte mit den meisten Hochschulstandorten in Deutschland und kooperiert mit den verschiedenen Servicestellen für Studieninteressierte und Studierende, um ein passgenaues und aufeinander abgestimmtes Angebot für Arbeiterkinder zu garantieren.

Weitere Informationen finden Sie unter:

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

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

Kontakt:

Silke Tölle-Pusch, Telefon: 0201 1836290

E-Mail: toelle-pusch@arbeiterkind.de

Personalia

Dr. Brigitte Mühlenbruch – EPWS Honorary President

PR - EPWS, October 3, 2017

„In view of her merits in founding and running the European Platform of Women Scientists EPWS and in gratitude and appreciation of her achievements for the promotion of equal opportunities in science and research, the EPWS Board of Administration in August 2017 elected **Dr. Brigitte Mühlenbruch** as Honorary President of EPWS.

Brigitte Mühlenbruch is the initiator of the European Platform of Women Scientists EPWS which she founded in 2005 supported by the European Commission as Specific Support Action under the Sixth EU Framework Programme for Research and Technological Development. For eight years, Brigitte Mühlenbruch served as the **President of the European Platform of Women Scientists EPWS (2009–2017)**, having been the Platform's first Vice-President before (2005–2009).

Brigitte Mühlenbruch is a member of the European Commission's Network of Women in Decision Making in Politics and the Economy, and a member of the Executive Board of the Christiane Nüsslein-Volhard-Foundation in Germany since 2004.

After finishing her PhD in Pharmaceutical Chemistry, she worked as a scientist at the University of Bonn in the field of pharmaceutical chemistry for almost 20 years before becoming the University's first Equal Opportunities Commissioner (1988–2000). **Brigitte Mühlenbruch was founder and Managing Director of the Center of Excellence Women and Science CEWS in Bonn (2000–2005)**, managing numerous research projects funded by the German federal government and the EU in the field of gender equality in science.

Since the late 1980's, her research and concept development have focused on gender equality, gender mainstreaming, the integration of the gender dimension in science and research, as well as on programmes and processes fostering the recruitment and retention of female scientists at national and EU level. Brigitte Mühlenbruch was co-founder and long-term spokeswoman of the Federal Conference of Gender Equality Officers in Higher Education in Germany (BuKoF) (1992-1999). In 2002, she was a member of the Steering Committee for the Study on Networks of Women Scientists in Brussels which confirmed the need of a network for women scientists at European level. Under her leadership, CEWS drafted the winning proposal for the establishment of the European Platform of Women Scientists EPWS in Brussels and signed the contract with the European Commission in 2005.

In her different capacities, Brigitte Mühlenbruch was member and scientific advisor of several high profile national and European scientific committees, commissions and expert groups, and still holds several positions of trust.

In acknowledgement of her pioneering work for the promotion of women in science at national as well as European level, Brigitte Mühlenbruch was honoured with the Federal Cross of Merit of the Federal Republic of Germany 1st Class in 2014.

In view of her merits in founding and running the European Platform of Women Scientists EPWS and in gratitude and appreciation of her achievements for the promotion of equal opportunities in science and research, the EPWS Board of Administration in August 2017 elected Brigitte Mühlenbruch as Honorary President of EPWS."

Extract from the farewell address to the EPWS General Assembly, Brussels, 5 September 2017

"It was a major honour for me to be the President of the European Platform of Women Scientists EPWS for eight years, and I am extremely grateful for this great opportunity. Since 1998, for nearly 20 years now, I have been involved in the conceptualisation and the development of the architec-

ture of the Platform. In 1998, I had the chance to present my idea of a European node for women in science in Brussels at the conference „Women and Science“, jointly organised by the European Parliament and the European Commission. In 1999, on the occasion of the Commission's congress „Women and Science: Networking the Networks“, with the support of some colleagues, I succeeded in introducing this idea in the „Declaration of Networks Active in Europe“. In 2001, Action 24 of the Commission's Science and Action Plan stipulated that „A European Platform will be set up to bring together networks of women scientists and organisations committed to gender equality in scientific research“. In 2002, the newly founded Steering Committee for the Study on Networks of Women Scientists in Brussels confirmed the need of a network for women scientists at European level. I was a member of this committee. In 2003, the European Commission published an open call for creating a European Platform of Women Scientists as Specific Support Action under the Sixth EU Framework Programme for Research and Technological Development. In 2005, the Center of Excellence Women and Science in Germany, whose director I was at the time, drafted the winning proposal for the establishment of the Platform and signed the contract with the European Commission. In 2006, the EPWS Secretariat took up work in Brussels with Maren Jochimsen as EPWS Secretary General. 2005-2009, Adelheid Ehmke was EPWS President, and I was EPWS Vice President. 2009-2017, I served as President of the Platform.

You can imagine that this long time was a time of pioneering work, there was not always a strong wind of change to more gender equality, mostly it was a back and forth, but at least we have established a well organised and well recognised European Platform of Women Scientists. Of course this adventure was only possible and successful with your help. Therefore, I should like to say danke-schön – many thanks to all of you, especially to the EPWS members, to the EPWS Board of Administration, and especially to my colleagues in the EPWS Executive Committee, Maren Jochimsen and Claudine Hermann, please accept all my thanks for an excellent cooperation and for your faithful friendship. That, dear friends, is the spirit of Europe, ple-

ase continue the work on the base of this spirit. Together we achieved a great deal, but there is still a great deal to do. And please always be aware that it is already the year 2017. Let us catch the wind of change now, we must finish what we started with all our endeavours, so we can contribute to building a Europe which reflects and meets our goals. If all of us are willing, we can bring gender equality and equal opportunities into being. Success is not inheritable, it has to be captured again and again. Maintain your courage, because courage is the elixir of every democratic progress.

Brigitte Mühlenbruch"

Source:

<http://epws.org/dr-brigitte-muhlenbruch-epws-honorary-president/>

A new president for the European Platform of Women Scientists

On September 5th in Brussels, **Claudine Hermann**, French physicist, honorary professor at Ecole Polytechnique, the renowned French engineering school, was elected President of the European Platform of Women Scientists EPWS. A co-founder and the first President of the French Women and Science Association in 2000, she just became the first French president of the European Platform of Women Scientists after having been its Vice-President since 2009.

Contact: contact@epws.org

<http://epws.org/>

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

Prof. Fiona Jenkins ist Marie-Jahoda-Gastprofessorin für internationale Geschlechterforschung

Die Philosophin Prof. Fiona Jenkins wird im Wintersemester 2017/18 an der Ruhr-Universität Bochum als Marie-Jahoda-Gastprofessorin für Internationale Geschlechterforschung lehren. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen vor allem im Bereich der Exzellenzforschung, der feministischen Theorie sowie der Philosophie der Sozialwissenschaft. In ihren Arbeiten analysiert Fiona Jenkins die *Verknüpfung von Geschlechterungleichheit und Exzellenzparadigmen im akademischen Feld* sowie die *Positionierung von Frauen in der Philosophie*. An der Ruhr-Universität Bochum findet während ihres Gastaufenthaltes vom 8. bis 10. November der internationale Workshop „**Doing Science – Doing Excellence – Doing Inequalities? Interrogating the Paradigm of Excellence in Academia**“ statt, in dessen Rahmen Fiona Jenkins eine Keynote zum Thema **“Equality and Excellence: A Happy Marriage of Terms?”** halten wird.

Zur Person: Fiona Jenkins unterrichtet am ANU College of Arts and Social Sciences in Canberra (Australien). Als Initiatorin und Koordinatorin des ANU Gender Instituts verknüpfte sie von 2012 bis 2015 wissenschaftliche und gesellschaftspolitische Perspektiven auf Geschlechtergerechtigkeit. Sie leitet das Australian Research Council Discovery Projekt „Gendered Excellence in the Social Sciences“ sowie das Projekt „Sensate Democracy“, das sich mit politischen Legitimationsprozessen und Widerständigkeit in Demokratien befasst.

Lehre und Antrittsvorlesung an der RUB: Zusammen mit Prof. Dr. Heike Kahlert wird Prof. Fiona Jenkins im Oktober und November 2017 im Rahmen des Blockseminars „**Gendered Excellence: The Disciplinary Contexts of Persistent Gender Inequalities**“ an der Ruhr-Universität Bochum lehren. In diesem Seminar werden u.a. die historischen Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in sozialwissenschaftlichen Disziplinen thematisiert und aus einer feministischen Perspektive beleuchtet.

Am 15. November 2017 wird sie um 16 Uhr in Raum GC 04/45 in ihrer Antrittsvorlesung „**Understanding the Odds against Women in the Academy: Unconscious Bias v. Gendered Excellence**“ zur Vernachlässigung der politischen Dimension von Geschlechter(un)gleichheit in der Wissenschaft sprechen. Forschungsansätze zur unbewussten Geschlechterdiskriminierung erweitert sie um eine kritische Perspektive auf den Exzellenzbegriff.

Die Marie-Jahoda-Gastprofessur für internationale Geschlechterforschung besteht an der Ruhr-Universität Bochum seit 1994 und unterstützt internationale Forschung und Lehre im Bereich der Gender Studies.

Ansprechpartnerin: Stefanie Leinfellner, Koordinatorin der Marie-Jahoda-Gastprofessur, Lehrstuhl für Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht, Telefon: +49 (0)234 32-22986

E-Mail: marie-jahoda-chair@rub.de,

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

http://www.sowi.rub.de/jahoda/profs/w2017_18_jenkins.html.en

In der Wissenschaft teilen vor allem Männer ihr Wissen untereinander

Studie der Universität Wien zeigt geschlechter-spezifische Kooperationsbereitschaft auf.

Auch wenn sich internationale Forschung immer mehr zu einem stark kompetitiven Feld entwickelt, sind WissenschaftlerInnen meist sehr gewillt, ihr Wissen und ihre Arbeit mit anderen zu teilen. Dies gilt vor allem für den Austausch unter männlichen Kollegen, weniger allerdings für Frauen untereinander, deren Kooperation mit ihren männlichen Kollegen sowie für Männer, die ihre Arbeit mit Frauen teilen sollten. Ein internationales Forschungsteam um den Kognitionsbiologen **Jorg Massen** hat diese Verhaltensmuster unter ForscherInnen aufgedeckt und in der Fachzeitschrift „*Scientific Reports*“ veröffentlicht.

Der Austausch von Wissen gilt in der Scientific Community als essentiell zur Gewinnung neuer Forschungserkenntnisse. Dabei spielt die, oftmals auch uneigennützig, Kooperation unter WissenschaftlerInnen eine beträchtliche Rolle. Eine Reihe an Experimenten hat die weitläufige Annahme bestätigt, dass Menschen – im Vergleich zu Tieren – sehr prosozial handeln. Viele dieser Experimente wurden jedoch unter realitätsfernen Rahmenbedingungen, meist an PsychologiestudentInnen, durchgeführt. Um dies in einem realistischen Umfeld zu testen, hat ein Team um den Kognitionsbiologen Jorg Massen von der Universität Wien den Versuch gestartet, die Bereitschaft zu teilen im höchst kompetitiven Rahmen der Wissenschaft zu erforschen.

Dazu haben die ForscherInnen 300 internationale, fachverwandte WissenschaftlerInnen aufgefordert, ihre wissenschaftlichen Publikationen sowie gewonnenen Daten mit Massen und seinem Team ohne jegliche Gegenleistung zu teilen. Die KognitionsbiologInnen der Universität Wien und der niederländischen Universität Leiden waren dabei aber nicht an den Arbeiten der ExpertInnen per se interessiert, sondern allein an der Tatsache, ob sie

eine positive, negative oder gar keine Antwort auf die Anfrage erhalten würden.

Die Mehrheit der WissenschaftlerInnen reagierte positiv und signalisierte somit Bereitschaft entsprechende Daten zu teilen. Nichtsdestotrotz zeigten Männer, die von einem Mann kontaktiert wurden, eine 15 Prozent höhere Antwortrate als Männer, die von Frauen gebeten wurden ihre Arbeiten mit ihnen zu teilen. Ein ähnliches Verhalten zeigten auch Frauen, die wiederum von Frauen oder Männern kontaktiert wurden – hier war die Rücklaufquote um etwa 15 Prozent geringer als bei Männern, die untereinander ihre Arbeiten austauschten.

„Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern repräsentieren möglicherweise den immer stärker ausgeprägten Konkurrenzkampf unter weiblichen WissenschaftlerInnen, die traditionellen Männergesellschaften in wissenschaftlichen Kreisen und/oder resultieren aus evolutionären Gegebenheiten, in denen Mann-Mann-Bündnisse von Vorteil waren“, so Jorg Massen, der Erstautor der Studie und ergänzt: „Es werden weitere Studien notwendig sein, um zu untersuchen, ob dieses Verhalten exklusiv unter WissenschaftlerInnen auftritt oder ein allgemeines, gesellschaftliches Muster zu erkennen ist.“

Publikation in „*Scientific Reports*“

Massen, J.J.M., Bauer, L., Spurny, B., Bugnyar, T. & Kret, M. E. (2017). Sharing of science is most likely among male scientists. *Scientific Reports*. DOI: 10.1038/s41598-017-13491-0

Wissenschaftlicher Kontakt: Jorg J.M. Massen, PhD, Department für Kognitionsbiologie, Universität Wien, 1090 - Wien, Althanstraße 14, +43-699-1131 0182, jorg.massen(at)univie.ac(dot)at

Quelle: PM - Universität Wien, 10.10.2017:

<http://medienportal.univie.ac.at/presse/aktuelle-pressemeldungen/detailansicht/artikel/in-der-wissenschaft-teilen-vor-allem-maenner-ihr-wissen-untereinander/>

Neue DFG-Forschergruppe „Recht – Geschlecht – Kollektivität“

Der Senat der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat in seiner Sommersitzung im Rahmen der DFG-Jahresversammlung in Halle (Saale) sieben neue Forschergruppen und eine neue Klinische Forschergruppe eingerichtet. Die Forschungsverbände befassen sich mit einem breiten Themenspektrum.

Hier genannt sei:

„Die Forschergruppe „Recht – Geschlecht – Kollektivität: Prozesse der Normierung, Kategorisierung und Solidarisierung“ lotet unterschiedliche Formen von Kollektivität aus, von eher losen sozialen Bewegungen über manifeste soziale Gruppen wie Hausgemeinschaften und Wohnkollektiven bis hin zu Vereinen und (politischen) Organisationen.

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Bereichen Soziologie, Rechtswissenschaften, Ethnologie, Kulturwissenschaften und Geschichte untersuchen, wie in verschiedenen Kollektiven alltagsweltliche, institutionelle und rechtliche Praktiken aufeinandertreffen und welche Wechselwirkungen und Ambiguitäten dort entstehen. Sie nehmen dabei insbesondere auch genderspezifische und -politische Dynamiken in den Blick.

(Sprecherin: Prof. Dr. Beate Binder, Humboldt-Universität zu Berlin)“

Quelle und weitere Informationen:

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2017/pressemitteilung_nr_22/index.html

Kleine Anfrage im DBT: Wissenschaftsfreiheit und Angriffe gegen die Gleichstellungs- und Geschlechterforschung (Gender Studies)

Am 31. Juli 2017 wurde die Kleine Anfrage der Abgeordneten Nicole Gohlke, Cornelia Möhring, Sigrid Hupach, Dr. Rosemarie Hein, Kathrin Werner und der Fraktion DIE LINKE zum Thema:

Wissenschaftsfreiheit und Angriffe gegen die Gleichstellungs- und Geschlechterforschung (Gender Studies)

veröffentlicht.

Fragenkatalog an die Bundesregierung im Wortlaut:

„1. Welche wissenschaftlichen Disziplinen sind nach den Erkenntnissen der Bundesregierung in besonderem Maße von wissenschaftsfeindlichen Anfeindungen betroffen (bitte ausführen)?“

2. Welche Bedeutung misst die Bundesregierung der Geschlechter- und Gleichstellungsforschung in der Wissenschaftslandschaft in Deutschland bei (bitte ausführen)?“

3. Welche Bedeutung misst die Bundesregierung der Geschlechter- und Gleichstellungsforschung für die gesellschaftliche Entwicklung in Deutschland bei (bitte ausführen)?“

4. Wie hoch ist der prozentuale Anteil aller Forschungsfördergelder aus den Haushalten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der seit 2010 in Projekte und Einrichtungen aus dem Bereich der Gleichstellungs- und Geschlechterforschung floss (bitte alle so geförderten Projekte und Einrichtungen angeben)?“

5. Inwiefern widerspricht nach Einschätzung der Bundesregierung die politische Forderung nach einer Kürzung bzw. vollständigen Streichung von öffentlichen Geldern für die Geschlechter- und Gleichstellungsforschung der Freiheit der Wissenschaft nach Artikel 5 Absatz 3 des Grundgesetzes (bitte ausführen)?“

6. Welche Personen des öffentlichen Lebens, Publikationen, Organisationen und Parteien fordern nach Kenntnis der Bundesregierung derzeit die Kürzung oder

vollständige Streichung von öffentlichen Geldern für die Gleichstellungs- und Geschlechterforschung?

7. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über Art und Umfang von Anfeindungen und Angriffen gegen Einrichtungen, Personal und Studierende der Geschlechter- und Gleichstellungsforschung (z. B. verbale oder schriftliche Anfeindungen, Herabwürdigungen, diskriminierende oder beleidigende öffentliche Äußerungen, Gewaltandrohung, Störungen von Veranstaltungen, Gewaltanwendung etc.)?

8. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über Art und Umfang von Anfeindungen und Angriffen gegen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte in öffentlichen Einrichtungen und privaten Betrieben (z. B. verbale oder schriftliche Anfeindungen, Herabwürdigungen, diskriminierende oder beleidigende öffentliche Äußerungen, Gewaltandrohung, Störungen von Veranstaltungen, Gewaltanwendung etc.)?

9. Inwiefern sieht die Bundesregierung die Wissenschaftsfreiheit im Falle von Anfeindungen gegen Einrichtungen, Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler und Studierende der Geschlechter- und Gleichstellungsforschung bedroht (bitte ausführen)?

10. Welche Auswirkungen hat nach den Erkenntnissen der Bundesregierung das Erstarken des sogenannten Rechtspopulismus auf den öffentlichen Diskurs um Gleichstellungs- und Geschlechterforschung?

11. Welchen Handlungsbedarf sieht die Bundesregierung im Umgang mit Personen, Blogs und Internetforen, Strömungen und Organisationen, die Stimmung machen gegen die Wissenschaftsfreiheit und die Geschlechter- und Gleichstellungsforschung?

12. Hält die Bundesregierung Maßnahmen zur Stärkung der Wissenschaftsfreiheit und der Geschlechter- und Gleichstellungsforschung für angebracht? Wenn ja, welche?

13. Wie beurteilt die Bundesregierung Forderungen nach öffentlich wahrnehmbarer Stärkung der Gleichstellungs- und Geschlechterforschung, beispielsweise durch ein Programm des BMBF oder der DFG?

Drucksache 18/13254 (31.07.2017):

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/132/1813254.pdf>

Bundesregierung sieht „keinen Bedarf für ein spezifisches Programm zur Förderung der Gleichstellungs- und Geschlechterforschung“

Die Bundesregierung erkennt im Hinblick auf die Stärkung der Gleichstellung im Wissenschaftssystem weiter Handlungsbedarf, sieht aber, neben bereits etablierten Maßnahmen, keinen Bedarf für ein weiteres spezifisches Programm zur Förderung der Gleichstellungs- und Geschlechterforschung.

Die Antwort der Bundesregierung lesen Sie unter:

Drucksache 18/13365 (21.08.2017):

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/133/1813365.pdf>

Ausgewählte Auszüge (Antwort auf Frage 13):

„Die Bundesregierung hat sich dazu bekannt, die Gleichstellung insbesondere auch im Wissenschaftssystem zu stärken. Dies hat sich in verschiedenen Programmen und Förderrichtlinien (siehe hierzu auch Antwort zu Frage 1) niedergeschlagen. Auch für die Zukunft sieht die Bundesregierung weiterhin Handlungsbedarf. Deshalb wurde z. B. bereits im April 2017 mit den Ländern zusammen in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz der Beschluss gefasst, das **Professorinnenprogramm** fortzuführen. Auch in der Projektförderung des Bundes wird das Thema sowohl in der Schwerpunktsetzung als auch als Querschnittsaufgabe zukünftig weiter eine wichtige Rolle spielen. Darüber hinaus sieht die Bundesregierung keinen Bedarf für ein spezifisches Programm zur Förderung der Gleichstellungs- und Geschlechterforschung.

Die DFG hat sich auf ihrer Mitgliederversammlung im Juni 2017 dazu bekannt, dass sie ihrerseits das kontinuierliche Monitoring zur Gleichstellung in der Wissenschaft fortführen wird, zugleich aber auch noch stärker auf ihr eigenes Förderhandeln abzielen und ein qualitatives Gleichstellungskonzept erarbeiten wird, um Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Partnerschaft oder Familie in Zukunft stärker zu fördern. Die Kernaufgabe der DFG besteht in der wettbewerblichen Auswahl und Förderung der besten Forschungsvorhaben von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen und Forschungsinstituten. Projekte der erkenntnisgeleiteten Forschung werden von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern oder von Hochschulen – ohne thematische Einengung – zu den von ihnen ausgewählten Themen in einem Antrag dargestellt.“

Ausgewählte Publikationen zu Genderkritik und zum Antifeminismus

Kuhar, Roman; Paternotte, David (Hg.):
**Anti-Gender Campaigns in Europe
Mobilizing against Equality**

Rowman and Littlefield International 2017
ISBN: 9781783489992

„After decades of steady progress in terms of gender and sexual rights, several parts of Europe are facing new waves of resistance to a so-called 'gender ideology' or 'gender theory'. Opposition to progressive gender equality is manifested in challenges to marriage equality, abortion, reproductive technologies, gender mainstreaming, sex education, sexual liberalism, transgender rights, anti-discrimination policies and even to the notion of gender itself. This book examines how an academic concept of gender, when translated by religious organizations such as the Roman Catholic Church, can become a mobilizing tool for, and the target of, social movements. How can we explain religious discourses about sex difference turning into massive street demonstrations? How do forms of organization and protest travel across borders? Who are the actors behind these movements? This collection is a transnational and comparative attempt to better understand anti-gender mobilizations in Europe. It focuses on national manifestations in eleven European countries, including Russia, from massive street protests to forms of resistance such as email bombarding and street vigils. It examines the intersection of religious politics with rising populism and nationalistic anxieties in contemporary Europe.“

„Gender raus!“ 12 Richtigstellungen zu Antifeminismus und Gender-Kritik

„Angriffe gegen Feminismus, gleichgeschlechtliche Lebensweisen und emanzipative Familien- und Lebensmodelle, gegen Gender Studies, Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitiken werden seit längerem in Zeitungen, Rundfunk- und Fernsehsendungen, Blogs, Artikeln und Büchern kontrovers verhandelt. Dies spiegelt sich auch in vielen Auseinandersetzungen im Alltag, in der Kneipe und auf Veranstaltungen wider. Mit dem Satz „Das muss frau* und mann* doch mal sagen dürfen...“ werden rassistische, sexistische und anti-egalitäre Parolen und Verunglimpfungen formuliert. Sie finden Resonanz in einem gesellschaftlichen Klima, das sich von emanzipativen Positionen und Diskursen weg nach rechts verschiebt.“

Nicht allein rechts-gerichtete oder christlich-fundamentalistische Akteur*innen sind hier aktiv. Manches Argument findet auch in einer weiteren bürgerlich-konservativen Öffentlichkeit Anklang. Der Kampf um errungene Gleichstellungs- und Emanzipationsziele von Frauen, Schwulen und Lesben, für alternative Formen des Familie-Lebens, für reproduktive Rechte und sexuelle Selbstbestimmung ist daher wichtiger denn je.

Geschlechterverhältnisse und Geschlecht zu leben, bedeutet eben nicht, biologische Faktoren gesellschaftlichen Verhältnissen voranzustellen, sondern zu verstehen, dass Erziehung, Kultur, Ökonomie und Machtstrukturen sich auf Geschlechterverhältnisse und Lebensweisen strukturierend auswirken. Die gemeinsam vom Gunda-Werner-Institut in der Heinrich-Böll-Stiftung und der Rosa-Luxemburg-Stiftung herausgegebene Broschüre stellt zwölf gängigen antifeministischen Positionen Richtigstellungen gegenüber und gibt Hintergrundinformationen. Sie liefert Argumente, z.B. gegen überkommene und national-konservative Vorstellungen von Familie und der Rolle und vermeintlichen Zuständigkeiten von Frauen für Kindererziehung oder dagegen, Geflüchtete als 'Gefahr von außen' darzustellen und damit rassistische Ausgrenzungen zu legitimieren.“

Die Broschüre ist in Kooperation mit der Rosa-Luxemburg-Stiftung entstanden:

<http://www.rosalux.de/antifeminismus>

<http://www.gwi-boell.de/de/2017/07/04/gender-raus-12-richtigstellungen-zu-antifeminismus-und-gender-kritik>

Beck, Dorothee; Stiegler, Barbara: **Das Märchen von der Gender-Verschwörung Argumente für eine geschlechtergerechte und vielfältige Gesellschaft**

„Progressive Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung werden in den letzten Jahren verstärkt von Rechtspopulist_innen, fundamentalistisch-christlichen und anderen erzkonservativen Akteuren angegriffen. „Gender“ bildet dabei das zentrale Kofferwort in ihrer Rhetorik und das Gender-Bashing wird zunehmend anschlussfähig an die Mitte der Gesellschaft. Da kann man sich natürlich fragen: Was ist dran an der großen Gender-Verschwörung?“

...ist zum Glück alles Quatsch!

In *Das Märchen von der Gender-Verschwörung* widmen sich die beiden Autorinnen Barbara Stiegler und Dorothee Beck häufig vorgebrachten Unterstellungen. Sie formulieren Argumente für eine geschlechtergerechte und vielfältige Gesellschaft und zeigen auf, warum das Märchen von der großen Gender-Verschwörung eben genau das ist: ein Märchen.“

Online finden Sie die Publikation hier :

<http://library.fes.de/pdf-files/dialog/13544.pdf>

Auf Wunsch kann die Publikation auch in gedruckter Form bestellt werden: FES.ForumPolitikundGesellschaft@fes.de

Presseartikel:

Debatte: Wie wissenschaftlich ist die Gender-Forschung?

„Ob gerechte Sprache oder Frauenquote - viele Themen und Forderungen des Feminismus berufen sich auf Ergebnisse der Gender-Forschung. Doch die steht in der Kritik. Zu Recht?“ Ein Beitrag von Jan-Martin Wiarda auf [spektrum.de](http://www.spektrum.de).

<http://www.spektrum.de/news/wie-wissenschaftlich-ist-die-gender-forschung/1511235>

Finden Sie diese und weitere Neuerscheinungen zum Themenfeld in der Rubrik 12 „Neuerscheinungen“ dieses Journals.

10 Jahre LAGEN – Expertise aus der Frauen- und Geschlechterforschung

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN) feiert mit einer Veranstaltungsrundreise vom süd-niedersächsischen Göttingen bis ins nördliche Oldenburg ihr 10 jähriges Jubiläum. Auf der Tour de LAGEN laden die 10 Mitgliedereinrichtungen im Wintersemester 2017/2018 zu 10 spannenden und abwechslungsreichen Veranstaltungen ein.

Der Tourauftakt findet am 10. November 2017 (voraussichtlich um 16 Uhr) in der „Alten Mensa“ in Göttingen statt. Die informativen und anregenden Themenveranstaltungen bieten einen Überblick über die aktuellen Forschungsperspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung, eine gute Gelegenheit zur Vertiefung des eigenen Kenntnisstandes sowie eine direkte Kontaktmöglichkeit zu wissenschaftlichen Expert_innen.

Darüber hinaus führt die LAGEN ein ständig wachsendes Expert_innenportal. Dieses Angebot wurde

im Speziellen für Journalist_innen, Referent_innen der politischen Bildungsarbeit, Studierende, Wissenschaftler_innen, Wissensmanager_innen und Neugierige erstellt. Es ermöglicht die Kontaktaufnahme zu Expert_innen aus allen Themenbereichen der Frauen- und Geschlechterforschung, u.a. Ökonomie/Wirtschaft, Politik, Geschichte, Technik, Medizin oder Psychologie. Die Expert_innen erforschen die Bedeutung von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen in den jeweiligen Themenbereichen. **Corinna Onnen**, Sprecherin der LAGEN, erläutert: „Wir haben mit dem Expert_innenportal einen einmaligen Überblick über die Expertise niedersächsischer Geschlechterforscher_innen zusammengestellt. Ich bin sehr zuversichtlich, dass das Expert_innenportal eine hervorragende Möglichkeit darstellt auf wissenschaftlich fundierte Expertise zurückzugreifen und Wissenschaftler_innen zu vernetzen. Besonders freue ich mich, dass regelmäßig neue Expert_innen dazu stoßen. Die Vielzahl der Themenbereiche verdeutlicht die interdisziplinäre Vielfalt der Frauen- und Geschlechterforschung und wirft einen Blick auf gesellschaftlich relevante Fragen und Problemlagen, die auch außerhalb der Wissenschaft diskutiert werden.“

Interessierte finden das Portal finden auf der LAGEN-Webseite

<http://www.nds-lagen.de/expert-innenportal>

Anhand der Übersicht oder per Filter-Funktion suchen Sie nach Hochschulen, Fachdisziplinen oder thematischen Schwerpunkten.

Weitere Informationen:

<http://www.nds-lagen.de/veranstaltungen/tourdelagen/>

<http://www.nds-lagen.de>

Geschlechterforschung in der Physik

Ein Gastbeitrag von Prof'in Dr. Cornelia Denz und Tim Ziesmann, Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Die im letzten Jahr neu gegründete Arbeitsgruppe **Geschlechterforschung in der Physik** an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster ist ab sofort unter der neuen Website

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

online erreichbar.

Die Website stellt die generelle Ausrichtung der Forschungsgruppe, konkrete aktuelle Projekte wie etwa eine Inhaltsanalyse zum Thema „Frauen & MINT in den Medien“ und zurückliegende Arbeiten der Lehrstuhlinhaberin sowie ihrer Mitarbeiter*innen dar. Die Forschung der Arbeitsgruppe soll bekannt gemacht und eine Vernetzung mit anderen Fachleuten ermöglicht werden.

Die Arbeitsgruppe entstand im Januar 2016 durch die *Neuausrichtung des Lehrstuhls* von Frau Professorin Denz mit der Genderteildennomination „Experimentelle Physik und Geschlechterforschung in der Physik“. Diese wurde über das Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“ durch das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert. Ziel der Arbeitsgruppe ist die *Analyse und Verbesserung der Situation von Frauen in der Physik*, sowie die *Etablierung der Geschlechterforschung in der Physik*.

Standen bislang vor allem die Förderung des Interesses von Mädchen an der Physik, Kompetenzentwicklungsaktivitäten und Potentialassessmentverfahren im Fokus des Lehrstuhls, setzt die neue Arbeitsgruppe zusätzliche Schwerpunkte. Die Forschungsaktivitäten lassen sich dabei in die Themengebiete *Geschlechtergleichheit*, *Geschlechterinhaltsforschung*, sowie *Geschlechtergerechtigkeit* differenzieren. Bekanntermaßen studieren weniger Frauen als Männer Physik. Der Forschungsbereich

Geschlechtergleichstellung geht den Gründen für diese Geschlechterunterschiede nach und mündet in die Frage nach geschlechtsbezogenen Vorurteilen und deren Aufbrechen bei der Berufs- und Studienorientierung.

Jede Fachkultur konstruiert ihren eigenen Habitus in Form von „doing discipline“. Gerade in der Physik ist anzunehmen, dass die Fachkultur eng mit geschlechtlich geprägten Handlungsmustern verbunden ist. Der Forschungsbereich Geschlechterinhaltsforschung fragt nach der Geschlechtsneutralität der Physik. Zusammenhänge von Fachkultur, Fachwissen und Geschlecht sollen aufgedeckt und in der spezifischen Forschungslandschaft der Physik erforscht werden. Darüber hinaus provoziert die Physik als eine der geschlechtshomogensten Disziplinen sozusagen die Frage nach der Vergeschlechtlichung akademischer Wissenskulturen. Im Rahmen der Geschlechtergerechtigkeit stehen unterschiedlichste Einflussfaktoren auf Karriereverläufe von Physikerinnen hinsichtlich des Aussteigens („leaky pipeline“) und des Fehlens von Karriereperspektiven („glass ceiling“) auf dem Prüfstand. Das Team Geschlechterforschung in der Physik bedient sich dabei verschiedensten Ansätzen aus dem sozialwissenschaftlichen Methodenkanon und setzt sowohl qualitative als auch quantitative Forschungsmethoden ein.

Kontakt: Prof'in Dr. Cornelia Denz, Tel. +49 251 83 33517 E-Mail: denz@uni-muenster.de

Konferenz „Aktuelle Herausforderungen der Geschlechterforschung“

Die Konferenz der Fachgesellschaften D-A-CH und GeStiK Köln **Aktuelle Herausforderungen der Geschlechterforschung** fand vom 28.-30.9.2017 an der Universität zu Köln statt. Ebenso wurde die 15. **Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung (KEG) im deutschsprachigen Raum** vom 27.-28.9. an der Universität zu Köln ausgerichtet.

Das Book of Abstracts zur Konferenz ist unter diesem Link abrufbar:

https://www.fg-gender.de/wp-content/uploads/2017/04/GF_gesamt-1-1.pdf

Weitere Informationen:

<https://www.fg-gender.de/category/tagung-2017/>

Launch des GenderOpen-Repositoryms

Am 4. Dezember 2017 wird das GenderOpen-Repositorym freigeschaltet.

Zentrales Ziel des im Oktober 2016 gestarteten GenderOpen-Projekts ist die Einrichtung einer elektronischen Plattform, auf der Publikationen und andere Wissensbestände der Geschlechterforschung dauerhaft frei zugänglich gemacht und nachhaltig gesichert werden. So soll es Forschenden und Interessierten zukünftig leichter möglich sein, Veröffentlichungen im Feld der Geschlechterforschung aufzufinden, mithilfe weniger Klicks einzusehen und mit ihnen zu arbeiten. Autor_innen wird gleichzeitig die Möglichkeit geboten, ihre Forschungsergebnisse aus dem Bereich der Geschlechterforschung öffentlich zugänglich zu machen und damit schneller und zielgerichteter in

den Fokus der wissenschaftlichen Aufmerksamkeit zu rücken. Das GenderOpen-Repositorym wird am 4. Dezember 2017 freigeschaltet. Senatorin **Dilek Kolat** wird in feierlichem Rahmen auf den roten Knopf drücken. Nähere Informationen folgen.

Informationen zum GenderOpen Repositorym:

<http://www.mvz.fu-berlin.de/publizieren/repositorym/>

Neue Zeitschrift: Open Gender Journal (2017)

Die Internetpräsenz (www.opengenderjournal.de) ist seit dem 28. September 2017 mit allen Funktionen freigeschaltet und stellt bereits die ersten Fachartikel kostenfrei zur Verfügung. Weitere Artikel werden bis Jahresende veröffentlicht.

Zum Konzept: OGJ www.opengenderjournal.de ist eine Open-Access-Zeitschrift für die Geschlechterforschung, in der fortlaufend qualitätsgesicherte Fachbeiträge veröffentlicht werden. OGJ wird herausgegeben von Vertreter_innen deutschsprachiger Geschlechterforschungszentren. An OGJ arbeiten universitäre Institutionen der Geschlechterforschung in verschiedenen Funktionen und Rollen mit.

OGJ reflektiert die Breite und Vielfalt des wissenschaftlichen Feldes der Geschlechterforschung ohne thematische Einschränkungen: Im Sinne eines „mega journals“ verzichtet OGJ auf redaktionelle Themensetzungen und ermöglicht durch eine fortlaufende Erscheinungsweise einen beschleunigten und offenen Publikationsprozess. Geschlechterforschung wird dabei als Sammelbegriff für die verschiedenen methodischen und theoretischen Ausrichtungen innerhalb des Feldes (Frauenforschung, Geschlechterforschung, Genderforschung, Gender Studies, feministische Forschung) verwendet und schließt angrenzende Felder wie Queer Studies, Disability Studies, Rassismusforschung, Critical Whiteness und Postcolonial Studies, Diversity Stu-

dies, und insbesondere auch die Berücksichtigung intersektionaler Perspektiven mit ein.

In OGJ werden wissenschaftliche, anonym fachbegutachtete Beiträge unter einer freien und offenen Lizenz veröffentlicht (CC BY 4.0). OGJ setzt dabei auf Open Source Software (Open Journal Systems) und transparente Redaktionsprozesse, verzichtet vollständig auf Publikationsgebühren (sog. APC) und nutzt die neuesten Möglichkeiten elektronischen Publizierens. Die Redaktion des Open Gender Journals freut sich auf Ihr Feedback.

Aus dem Inhaltsverzeichnis:

Namberger, Verena (2017): Der (re)produktive Körper in der südafrikanischen Ökonomie der Eizellspenden. Ein feministischer Dialog über Materialität/en.

DOI: <http://dx.doi.org/10.17169/ogj.2017.1>

Meißner, Hanna (2017): Spannungen (aus-)halten. Das Subjekt materialistischer Gesellschaftstheorie.

DOI: <http://dx.doi.org/10.17169/ogj.2017.15>

Schrödl, Jenny/Rost, Katharina (2017): Körperlichkeit, Materialität und Gender in Theater und Theaterwissenschaft.

DOI: <http://dx.doi.org/10.17169/ogj.2017.8>

Reisener, Marius (2017): Männer-Zirkel. Scheiternde Formen ökonomisierten und vergeschlechtlichten Erzählens in Gottfried Kellers „Martin Salander“.

DOI: <http://dx.doi.org/10.17169/ogj.2017.6>

Hofer, Kristina Pia (2017): Repräsentation als agenteller Schnitt? Provokationen und Potentiale im Verhältnis von New Materialism und (feministischer) Filmwissenschaft.

DOI: <http://dx.doi.org/10.17169/ogj.2017.12>

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

Quelle:

<http://www2.gender.hu-berlin.de/ztg-blog/2017/09/neue-zeitschrift-open-gender-journal-2017/>

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Journal Nr. 40 erschienen

Die 40. Ausgabe des Journals stellt neue Netzwerkprofessorinnen vor und informiert über Neuigkeiten, Projekte und Veröffentlichungen aus dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Inhaltlich geht es darüber hinaus u. a. um gewaltbetroffene Schwangere und Mütter mit Flüchtlingsgeschichte, den Mutterschutz von Studentinnen in Deutschland, die vielschichtige Verbindung zwischen Sexismus und Rassismus sowie die aktuellen Auseinandersetzungen zwischen Alice Schwarzer und jungen Netzfeministinnen wie Anne Wizorek.

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

Studie zu Intersexualität in NRW erschienen

Die Studie 28 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW stellt die Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung der Gesundheitsversorgung von zwischengeschlechtlichen Kindern in Nordrhein-Westfalen vor, welche am Lehrstuhl für Gender Studies an der Ruhr-Universität Bochum durchgeführt und aus Mitteln des LZG.NRW gefördert wurde. Der Projektbericht zeigt, dass die Diagnose Intersexualität für betroffene Familien weitreichende psychosoziale Folgen hat, die nur in seltenen Fällen von den behandelnden Mediziner_innen wahrgenommen werden. Zudem zeigt sich, dass die gesundheitliche Erstversorgung der Kinder häufig durch nicht fachkundige Ärztinnen erfolgt. Die Studie wurde von **Anike Krämer** und **Katja Sabisch** erstellt.

Zur Studie:

http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk_fgf_studie_nr_28_f_web.pdf

Neue Arbeitspapierreihe des Cornelia Goethe Zentrums CGC

Die ersten zwei Bände der CGC online papers sind erschienen.

Gender Studies und feministische Theorie sind unentbehrliche Ressourcen und Mittel für eine kritische Analyse kultureller, gesellschaftlicher und politischer Zusammenhänge. Dabei kommt es auch besonders auf Beiträge an, die Denkräume eröffnen, Debatten anstoßen, experimentieren, verschüttete Quellen zugänglich machen oder aktuelle Themen aus Tagungen, Seminaren sowie Abschlussarbeiten zur Diskussion stellen. Die CGC online papers, die ab 2017 in loser Folge erscheinen, geben diesen Denkanstößen ein Forum und bieten Mitgliedern sowie assoziierten Forscher*innen die Chance, aktuelle Forschungen und Beiträge zu präsentieren.

CGC online papers, Band 1: Marion Keller/ Marianne Schmidbaur/Ulla Wischermann (Hg.): Ausschließende Einschließung? Zur Geschichte von Frauen und Wissenschaft. Personen, Institutionen, Perspektiven. Frankfurt am Main 2017.

CGC online papers, Band 2: Marion Keller/ Ulla Wischermann (Hg.): Sozialwissenschaftlerinnen an der Universität Frankfurt am Main. Dokumentation eines Lehrforschungsseminars. Frankfurt am Main 2017

Die CGC online papers stehen auf der Homepage des Cornelia Goethe Centrums zum download bereit:

<http://www.cgc.uni-frankfurt.de/forschung/cgc-online-papers/>

Aktuelle Ausgabe der Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien

fzg 23_1 Berufsorientierung – Erwerbsbiografie – Geschlecht

Im aktuell vorliegenden Band wird die Relevanz von Geschlecht für Berufsorientierung und Erwerbstätigkeit auf unterschiedliche Weise perspektiviert. Einerseits in Hinblick auf die veränderten (sozialstaatlichen) Paradigmen hinsichtlich Erwerbsarbeit und deren Auswirkungen auf vergeschlechtlichte biografische Entscheidungen (Discher/Hartfiel; Reggi). Andererseits zeigen die weiteren Beiträge, dass und wie die zweigeschlechtliche Segregation des Erwerbsarbeitsmarktes (und der Fürsorgearbeit) sowohl flexibilisiert als auch reproduziert werden (Baumgarten/Luterbach/Maihofer; Fischer; Reimann/Schacht/Sachse/Alfermann). Vor dem Hintergrund dieser Befunde lassen sich aktuelle Veränderungen zeigen: Die Neoliberalisierung der Sozialpolitik sowie der Erwerbs- und Care-Arbeit gehen mit Transformationen der Geschlechterverhältnisse einerseits und deren (Neu)Verfestigungen andererseits einher.

http://www.fzg.uni-freiburg.de/zeitschrift_index/ausgaben_fzg#section-0

Die Zeitschriftenredaktion verweist zudem auf den aktuellen Call for Papers für die fzg 25

Geschlechtliche Vielfalt im Sport

(Deadline 31.03.2018)

<http://www.fzg.uni-freiburg.de/cfp-fzg-25-englisch-deutsch.pdf>

Call for papers: Verwandtschaftsverhältnisse – Geschlechterverhältnisse Mediale Formen, Techniken und Praktiken von Verwandtschaft im 21. Jahrhundert

Call for Papers / Zeitschrift GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft

„In lebensweltlichen Zusammenhängen begegnen wir zunehmend Erosionsprozessen und Neuordnungen von biologischen Verwandtschaftsverhältnissen in unterschiedlichen und oft miteinander verbundenen Bereichen: in der Reproduktionsmedizin, in Beziehungs- und Fürsorgeverhältnissen, in der Klein- und Großfamilie. Es entstehen neue biopolitische, soziale und rechtliche Formen des Verwandtseins, die die Geschlechter- und Verwandtschaftsordnungen grundlegend neu definieren und das Ordnungsmodell der Genealogie zunehmend obsolet erscheinen lassen. Das Themenheft lädt zur Beschäftigung mit neuen Formen von Verwandtschaft insbesondere aus kultur- und sozialwissenschaftlichen und zugleich gendertheoretischen Perspektiven ein. So wird nach experimentellen Imaginationen neuer Verwandtschaftsformen in den Medien ebenso gefragt wie nach Verwandtschaftserzählungen, die zu den kulturell stabilsten und ältesten Narrativen gehören.“

Die Herausgeberinnen, Prof. Dr. Sigrid Nieberle, Prof. Dr. Barbara Schaff und Dr. Jenny Bünnig laden herzlich zur Einreichung eines Abstracts bis zum 20.11.2017 ein!

Der vollständige Call (auf Deutsch und Englisch) findet sich unter

<http://www.gender-zeitschrift.de/call-for-papers-gz/>

20 Jahre Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin Absolvent*innen-Porträts für Jubiläumspublikation gesucht

Vor 20 Jahren – im Jahr 1997 – wurde an der Humboldt-Universität zu Berlin zum ersten Mal in Deutschland sowohl ein Magisterhaupt- als auch -nebenfach Geschlechterstudien/Gender Studies eingerichtet. Im Laufe der Jahre haben sich die Studienmöglichkeiten gewandelt: 2005 kamen mit der Umstellung durch die Bolognaform Bachelorstudierende und 2008 Masterstudierende hinzu. Seit 1997 haben etwa 1350 Studierende ein Genderstudium an der HU abgeschlossen.

Call: „Das 20-jährige Jubiläum ist für das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien ein guter Anlass, eine Publikation mit Porträts von Absolvent*innen aller Studiengänge zu erstellen. Dabei interessieren uns insbesondere Erfahrungen im Studium, der Berufseinstieg und Werdegang und die gegenwärtige Lebenssituation. Wir hoffen auf eine Vielzahl von Geschichten, die das breite Feld der Interessen, beruflichen Wege, Lebensrealitäten und Leidenschaften unserer Absolvent*innen abbilden. Wir suchen Absolvent*innen aus den verschiedenen Gender-Studiengängen, die uns erzählen, wie es für sie nach dem Studium weiterging. Uns interessieren dabei alle Biographien mitsamt den Zukunftsplänen, Wunschvorstellungen und Strategien, aber auch den Brüchen, Überraschungen und Zufällen, die den Lebensweg geformt haben. Es geht uns also um Ihre ganz persönliche Geschichte. Würden Sie sie uns erzählen?“

Quelle, weitere Informationen und Fragenkatalog:

https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/20-jahre-gender-studies-absolvent_innen-gesucht

Das Onlineformular ist bis zum 31.10.2017 zugänglich.

https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/alumni_portraets

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Förderung

Habilitationsabschlussstipendien für Frauen an der Universität Göttingen

Die Philosophische Fakultät der Universität Göttingen schreibt erstmals drei Stipendien zum Abschluss der Habilitation für Frauen aus. Gefördert werden Habilitandinnen und Postdoktorandinnen der Fachrichtungen, die an der Fakultät vertreten sind. Die Stipendiatinnen können so finanziell abgesichert und ohne weitere Lehrverpflichtungen ihre Qualifikationsschrift oder Monografie beenden.

Bewerbungsschluss ist am **30. November 2017**, die Förderung über sechs Monate beginnt am 1. April 2018.

Mit den Stipendien will die Fakultät dem Phänomen der „leaky pipeline“, also dem vermehrten Ausscheiden von Frauen an einem bestimmten Punkt im wissenschaftlichen Karriereweg, entgegenwirken. „An der Philosophischen Fakultät beträgt der Frauenanteil am Ende des Masterstudiums noch 70 Prozent, zum Zeitpunkt der Habilitation dagegen nur noch 20 Prozent, Tendenz sinkend“, erläutert die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, Dr. Victoria Hegner. „Die Förderung ist demnach auch als ein Beitrag zu verstehen, dem gesellschaftlich-kulturell bedingten Gender-Ungleichgewicht ent-

gegenzuwirken.“

Bewerberinnen auf die Stipendien müssen sich seit mindestens zwei Jahren in der Postdoc-Phase befinden. Sie müssen nicht zwangsläufig an der Universität Göttingen angestellt sein, die Habilitation muss aber an der Philosophischen Fakultät der Universität Göttingen erfolgen. Die Höhe der Stipendien entspricht den Richtlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Weitere Informationen sind im Internet unter der Adresse

<http://www.uni-goettingen.de/de/305402.html?cid=12954>

zu finden.

Kontakt: Dr. Victoria Hegner, Georg-August-Universität Göttingen, Gleichstellungsbeauftragte der Philosophischen Fakultät, Humboldtallee 17, 37073 Göttingen, Telefon (0551) 39-5580,

E-Mail: victoria.hegner(at)phil.uni-goettingen(dot)de

<http://www.uni-goettingen.de/de/17107.html>

Preise

Neue Ausschreibungsrunde für den EU-Fraueninnovationspreis

Seit dem 5. September 2017 können wieder Bewerbungen für den „EU Women Innovators Prize“ eingereicht werden.

Vier Preisgelder in der Höhe von 20.000 Euro bis zu 100.000 Euro werden vergeben. Die Einreichungsfrist endet am 15. November 2017.

Mit dem Preis werden Frauen angesprochen, die sich besonders im Bereich innovativer Unternehmen verdient gemacht haben. Maßgabe ist, dass Bewerberinnen ein Unternehmen (mit-)gegründet, eine Innovation an den Markt gebracht und bereits von Forschungs- und Innovationsförderung aus dem privaten oder öffentlichen Sektor profitiert haben.

Ausführliche Informationen stehen auf dem Participant Portal bereit:

<https://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/topics/h2020-swfs-2016-2017-35.html>

Quelle: Newsletter 06/2017 – Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF)

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

DFG schreibt Communicator-Preis 2018 aus

50 000 Euro für herausragende Leistungen in der Wissenschaftskommunikation

Zum 19. Mal schreibt die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) den „Communicator-Preis – Wissenschaftspreis des Stifterverbandes“ aus. Dieser persönliche Preis ist mit 50 000 Euro dotiert und wird an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für herausragende Leistungen in der Wissenschaftskommunikation vergeben. Mit dem Preis zeichnen DFG und Stifterverband Forscherinnen und Forscher aller Fachgebiete dafür aus, dass sie ihre wissenschaftliche Arbeit und ihr Fachgebiet einem breiten Publikum auf besonders kreative, vielfältige und nachhaltige Weise zugänglich machen und sich so für den Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft engagieren.

Der Preis kann sowohl an einzelne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch an eine Gruppe von Forschenden verliehen werden. Dabei sind sowohl Selbstbewerbungen als auch Vorschläge möglich. Die Ausschreibung richtet sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland tätig sind. Detaillierte Informationen zum Bewerbungsverfahren und zum Preis finden Sie auf der Website der DFG (siehe unten).

Bewerbungen und Vorschläge können bis spätestens zum **5. Januar 2018** eingereicht werden.

Weiterführende Informationen:

<http://www.dfg.de/communicator-preis>

Quelle: PM – DFG, 06.10.2017

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2017/pressemitteilung_nr_43/index.html

Ausschreibung des Dr. Wilhelmy-VDE-Preises

Bereits zum vierten Mal können sich *Doktorandinnen der Elektro- und Informationstechnik* für den Dr. Wilhelmy-VDE-Preis bewerben.

Bewerben können sich Elektroingenieurinnen, die 2017 ihre Dissertation mit Bestnoten abschließen und dabei nicht älter als 35 Jahre sind.

Einmal im Jahr wird der Preis an bis zu drei Ingenieurinnen verliehen. Zusätzlich zur Auszeichnung erhält jede Preisträgerin ein Preisgeld von 3.000 Euro. Neben einem herausragenden Promotionsabschluss muss die Doktorandin ihre Dissertation im deutschsprachigen Raum verfasst haben.

Der Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e.V. (VDE) und die Dr. Wilhelmy-Stiftung haben den Preis 2014 ins Leben gerufen, um junge Nachwuchswissenschaftlerinnen der Elektro- und Informationstechnik zu fördern.

Die Dr. Wilhelmy-Stiftung stellt für das Programm pro Jahr eine Fördersumme von bis zu 9.000 Euro für maximal drei Preisträgerinnen zur Verfügung. Für die Durchführung des Programms ist der VDE verantwortlich. Bewerberinnen können ihre Dissertation bis zum **31. März 2018** beim Ausschuss Elektroingenieurinnen im VDE einreichen:

<https://www.vde.com/de/elektroingenieurinnen>

Quelle und weitere Informationen: PM - VDE, 28.07.2017

<https://www.vde.com/de/presse/pressemitteilungen/aufruf-wilhelmy-vde-preis-2018>

Ars legendi-Fakultätenpreis Rechtswissenschaften 2018 ausgeschrieben

Zum fünften Mal loben der Stifterverband, der Deutsche Juristen-Fakultätentag und das Kompetenzzentrum für juristisches Lernen und Lehren der Universität zu Köln den Ars legendi-Fakultätenpreis für exzellente Hochschullehre in den Rechtswissenschaften aus.

Gesucht werden Professorinnen und Professoren sowie habilitierte Lehrkräfte, die den Lernprozess der Studierenden in herausragender Weise unterstützen, ihre Lehre mit hoher Professionalität konzipieren und betreiben sowie wesentliche Beiträge zur Gestaltung hervorragender Studiengänge leisten. Sie sollten ausgewiesene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sein, die maßgeblich die Entwicklung und Umsetzung innovativer Lehrkonzepte und -methoden in der Universität und im Fach fördern.

Der Ars legendi-Fakultätenpreis Rechtswissenschaften soll die besondere Bedeutung der Hochschullehre für die Ausbildung des rechtswissenschaftlichen Nachwuchses sichtbar machen und einen karrierewirksamen Anreiz schaffen, sich in der Lehre zu engagieren und sie über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu fördern.

Vorschläge können bis zum **19. Januar 2018** von allen Mitgliedern des Deutschen Juristen-Fakultätentages oder von den Fachschaften beim Kompetenzzentrum für juristisches Lernen und Lehren an der Universität zu Köln eingereicht werden. Auch Eigenbewerbungen sind zulässig.

Quelle und weitere Informationen:

https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2017_10_18_ars_legendi-fakultaetenpreis_rechtswissenschaften

Für gute Lehre: Ars legendi-Fakultätenpreis Mathematik und Naturwissenschaften 2018 ausgeschrieben

Zum fünften Mal loben der Stifterverband, die Deutsche Mathematiker-Vereinigung, die Deutsche Physikalische Gesellschaft, die Gesellschaft Deutscher Chemiker und der Verband für Biologie, Biowissenschaften und Biomedizin in Deutschland den Ars legendi-Fakultätenpreis für Mathematik und Naturwissenschaften aus. Der Preis wird jährlich in den vier Kategorien Biologie, Chemie, Mathematik und Physik vergeben und ist jeweils mit 5.000 Euro dotiert. Die Preisträgerinnen und Preisträger sollen sich durch innovative und beispielgebende Leistungen in Lehre, Beratung und Betreuung hervorheben.

Gesucht werden daher Lehrende, deren Lehrveranstaltungen den Lernprozess der Studierenden in herausragender Weise unterstützen. Sie sollen ihre Lehre mit hoher Professionalität konzipieren und betreiben sowie wesentliche Beiträge zur Gestaltung hervorragender Studiengänge liefern. Der Preisträger sollte innovative Lehrkonzepte oder auch Prüfungsmethoden in der Hochschule und im jeweiligen Fach entwickelt und umgesetzt haben und in seiner Person mathematische oder naturwissenschaftliche Forschung und Lehre verbinden.

Mit dem Ars legendi-Fakultätenpreis wollen die Initiatoren die besondere Bedeutung der Hochschullehre für die Ausbildung des Nachwuchses in der Mathematik und den Naturwissenschaften sichtbar machen. Darüber hinaus soll die Auszeichnung einen karrierewirksamen Anreiz schaffen, sich in der Hochschullehre zu engagieren und diese über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu fördern. Gleichzeitig soll die Qualität der Lehre als zentrales Gütekriterium für Hochschulen und strategisches Ziel des Qualitätsmanagements der Hochschulen stärker verankert werden.

Bis zum **10. Januar 2018** können Fakultäten und Fachbereiche, Fachschaften und lokale Vertretungen der Fachgesellschaften Kandidatinnen und

Kandidaten vorschlagen. Es sind aber auch Eigenbewerbungen zulässig. Über die Vergabe des Preises entscheidet anschließend eine Jury aus Experten der Hochschullehre in den Naturwissenschaften und der Mathematik sowie aus Studierenden und Hochschulvertretern.

Quelle und weitere Informationen: PM - Stifterverband, 05.10.2017

https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2017_10_05_ars_legendi_mathematik_naturwissenschaften

<https://www.stifterverband.org/ars-legendi-mn>

POLITEIA-Preis der HWR Berlin für studentische Arbeiten

Einmal im Jahr werden herausragende schriftliche Arbeiten von Studierenden und Absolvent/innen aus dem Bereich Frauen- und Geschlechterforschung mit dem POLITEIA-Preis der HWR Berlin ausgezeichnet.

Termin der Ausschreibung: **30. November 2017**

Vergeben werden ein POLITEIA-Preis zu 1.000 Euro und bis zu drei POLITEIA-Medaillen zu jeweils 400 Euro. Dieses Instrument fördert die Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung.

Die diesjährige Preisträgerin **Franziska Pabst** (Masterstudiengangs Betreuung/Vormundschaft/Pflegschaft) nahm die Entwicklung der sogenannten *Väterrechte* unter die Lupe. Auch die diesjährigen **Medaillen-Preisträgerinnen** ermittelten in ihren Arbeiten aktuelle gesellschaftliche Themen der Frauen- und Geschlechterforschung.

Lesen Sie mehr dazu unter:

<http://www.hwr-berlin.de/hwr-berlin/beauftragte/beauftragte-gemaess-gesetzlicher-bestimmungen/frauenbeauftragte/politeia-preis/>

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

Weiterbildung: Gender- und Diversitykompetenz

Das Margherita-von-Brentano-Zentrum (MvBZ) bietet im zentralen Angebot der Freien Universität Berlin für Bachelorstudierende im Rahmen der Allgemeinen Berufsvorbereitung (ABV) im Kompetenzbereich Gender- & Diversitykompetenz wahlweise drei Module (je 5 LP) an:

- Modul „Gender und Diversity: Zentrale soziale Kategorien im 21. Jahrhundert“
- Modul „Gender, Diversity und Gender Mainstreaming“
- Modul „Diversity Management“

Die Lehrveranstaltungen in allen Modulen bestehen aus Seminarterminen und einem 2-tägigen Sensibilisierungstraining. Ziel des Trainings ist es, mit Hilfe von Inputs, Diskussionen und insbesondere durch gruppenorientierte und interaktive Methoden (z.B. angeleitete Kleingruppenarbeit und Übungen zum Perspektivwechsel) die Teilnehmer_innen für den Umgang mit zugeschriebenen sozialen Differenzen zu sensibilisieren. Die Reflexion eigener Werte, Handlungsmodi und Kommunikationsstile ist Voraussetzung für die Ausbildung von heute verlangten berufsrelevanten Kompetenzen und bildet die Grundlage für Moderations-, Diskussions-, Team- und Führungsfähigkeiten.

<http://www.mvzb.fu-berlin.de/lehre/abv-gender-und-diversitykompetenz/index.html>

Gendersensible Berufsorientierung - Informationen und Anregungen

Handreichung für Lehrkräfte, Weiterbildner/innen und Berufsberater/innen von Hannelore Faulstich-Wieland und Barbara Scholand unter Mitarbeit von Tatjana Beer, Anna Lucht und Birgid Wallraf.

„Die Idee, eine Handreichung für Lehrkräfte und andere im Bereich von Berufsorientierung tätige Menschen zu schreiben, hat sich aus den genannten Erkenntnissen einer Forschung an der Universität Hamburg im Zeitraum von 2/2013 bis 3/2017 entwickelt. Forschungsleitende Frage der Projekte zu „Berufsorientierung und Geschlecht“ (gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung und die Hans-Böckler-Stiftung) war, welche Zusammenhänge zwischen berufsorientierenden Maßnahmen an Schulen einerseits und Interessen sowie Plänen von Schülerinnen und Schülern andererseits bestehen. Aktuelle bildungs-, arbeitsmarkt- sowie gleichstellungspolitische Forderungen halten eine Erweiterung des Interessensspektrums der beruflichen Vorstellungen von Mädchen und Jungen für sehr wichtig. Entsprechend lautete die Forschungsfrage, wie es gelingt, ein Spektrum an Interessen und beruflichen Plänen zu entwickeln, das nicht durch geschlechtsstereotype und andere Einschränkungen begrenzt wird? Die Forschungsergebnisse zeigten, dass die Realisierung der genannten Forderungen im Berufsorientierungsunterricht weitestgehend noch aussteht. Konkrete Konzepte, wie Berufsorientierungsunterricht geschlechtssensibel gestaltet werden kann, fehlen nach wie vor. Zwar gibt es öfter Hinweise wie bspw.: „Berufe sollten im Unterricht geschlechtssensibel bearbeitet werden.“ Doch was das bedeutet, worauf zu achten ist, um solch eine Aufgabe im Unterricht oder in anderen pädagogischen Situationen angemessen bearbeiten zu können, bleibt in der Regel offen. Diese Lücke soll mit der vorliegenden Handreichung gefüllt werden.“

https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_034_2017.pdf

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

.....
27.10.17

„Fremdheit – das Fremde, das Andere und das Eigene. Analysen der interdisziplinären Geschlechterforschung“

Ort: Glaspavillon, Essen, 9.00 bis 16:30 Uhr
Jahrestagung Netzwerk FGF NRW

http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/veranstaltungen/fgf_jahrestagung_2017_170703_f_web.pdf

.....
27.10.17

TOTAL E-QUALITY 24. Prädikatsvergabe

Ort: lighthouse Gelsenkirchen
Prädikatsvergabe:

https://www.total-e-quality.de/media/model-field_files/dokumente/dokument/datei/Einladung_Pr%C3%A4dikatsvergabe_2017.pdf

Ausführliche Informationen finden Sie unter 03. Gleichstellungspolitik in diesem Journal

.....
02.11.17 - 03.11.17

1. Kongress zu „Kompetenzen in der Gendermedizinischen Lehre“

Ort: Berlin

https://gender.charite.de/aktuelles/meldungen/artikel/detail/kompetenzen_in_der_gendermedizinischen_lehre/

.....
06.11.17 -08.11.17

Gender Summit 11 - North America

Ort: Montreal, Canada

<http://www.gender-summit.com/g11-full-program>

.....
07.11.17 -10.11.17

Welche Theorie? Welche Praxis? Antidiskriminierung und Gleichstellung in Bildungskontexten

Ort: Erfurt, Collegium Maius
Call unter:

http://www.tkg-info.de/gleichstellungskonferenz_2017/

.....
08.11.17 -10.11.17

Doing Science – Doing Excellence – Doing Inequalities? Interrogating the Paradigm of Excellence in Academia

Ort: Ruhr Universität Bochum

http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_excellence_paradigm_bochum_november__08-10__2017.pdf

.....
08.11.17 -09.11.17

„Forschendes Lernen – Lernendes Forschen. Partizipative Sozial- und Bildungsforschung trifft partizipative Bildungsmethoden“

Tagung und Projektwerkstatt
Ort: München

<http://www.frauenakademie.de/aktuellestermine/105-veranstaltungen#Lernen>

.....
09.11.17 - 10.11.17

7. Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt (bundesweit geöffnet) und Nachwuchstagung

Ort: Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg

<http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/Landesweiter+Tag.html>

10.11.17

Intersektionale und postkolonial-feministische Perspektiven als Instrumente einer politikwiss. Macht- und Herrschaft

Jahrestagung des AK Politik und Geschlecht der DVPW
Ort: Universität Duisburg-Essen, Campus Essen

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/index.php?id=51>

10.11.17 - 07.02.2018

10 Jahre LAGEN - Expertise aus der Frauen- und Geschlechterforschung

Wechselnde Veranstaltungsorte

<http://www.nds-lagen.de/veranstaltungen/tourdelagen/>

13.11.17

Tagung „Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen“

Ort: ver.di-Bundesverwaltung, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin (Nähe Ostbahnhof)

http://www.zewk.tu-berlin.de/fileadmin/f12/Downloads/koop/tagungen/koop_wandel_a5_11_web.pdf

21.11.17

GESIS-CEWS Kolloquium mit Channah Herschberg

Ort: GESIS, Köln und online

<https://www.gesis.org/cews/news-events/detailanzeige/article/gesis-cews-kolloquium-mit-channah-herschberg/>

28.11.17 - 29.11.17

TRIGGER (TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research) - Final conference

Ort: Brussels

<http://triggerproject.eu/>

30.11.17

Women in data UK™ 2017

Ort: Grand Connaught Rooms, London WC2B 5DA

<http://womenindata.co.uk/>

01.12.17

15. Fachtagung des Ökonominen - Netzwerkes efas „Geschlecht in der aktuellen Ungleichheitsdebatte“

Ort: Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin

<http://efas.htw-berlin.de/index.php/anmeldung-fuer-die-tagung-geschlecht-in-der-aktuellen-ungleichheitsdebatte/>

07.12.17 - 09.12.17

ÖGS Kongress 2017: „Soziologie zwischen Theorie und Praxis“

Ort: Karl Franzens Universität Graz

https://static.uni-graz.at/fileadmin/sowi-institute/Soziologie/Institut/Dokumente/OEGS_Graz2017_FThG_Ideologieverdacht_Nutzenimperativ.pdf

07.12.17 - 08.12.17

ZtG-Kolloquium: »Das wird man doch wohl noch sagen dürfen!« Zum Stand der Anti-Political Correctness Bewegung in Deutschland

Ort: Humboldt-Universität zu Berlin, Unter den Linden 6, Senatssaal

<https://www.gender.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/ztgevents/das-wird-man-doch-wohl-noch-sagen-duerfen-zum-stand-der-anti-political-correctness-bewegung-in-deutschland>

08.12.17

„Wir müssen reden: Gleichstellung und Geschlechterforschung – eine Beziehung in den besten Jahren“

Vernetzungstreffen Gender Studies

Ort: Bielefeld, 10:00 bis 16:30 Uhr

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

05.02.18 - 07.02.18

PRINTEGER European Conference on Research Integrity

Ort: Bonn, Germany

<https://printeger.eu/>

<https://printeger.eu/call-for-papers/>

.....
16.02.18

Safe-the-Date „Struktur und Dynamik – Un/
Gleichzeitigkeiten im Geschlechterdiskurs“

Ort: Paderborn

Weitere Informationen werden Ende November 2017
veröffentlicht.

.....
07.03.2018 – 08.03.18

Save the Date: Biomedical and socio-cultural
aspects in transplantation. Facts and myths on
sex and gender

Satellite Meeting to the Final IFB-Tx Symposium

Ort: Hannover

https://www.mh-hannover.de/tagung-maerz_2018.html

.....
08.03.2018 – 10.03.18

Gendertransformationen in prähistorischen
und archaischen Gesellschaften

Ort: Universität Kiel

<http://www.sfb1266.uni-kiel.de/de/veranstaltungen>

.....
26.03.2018 – 27.03.18

Creative Bodies—Creative Minds

Ort: RESOWI Zentrum, Universitätsstraße 15, A-8010
Graz, Austria

<https://creative-bodies.uni-graz.at/de/programm/>

.....
18.04.18 – 20.04.18

Demographic Change, Women's Emancipation
and Public Policy: Interrogating a Divisive
Nexus - Gender and Intersectional Perspectives"

Ort: Ruhr - University Bochum (Germany)

<https://www.sowi.rub.de/sozsug/>

.....
18.04.18 – 20.04.18

Gender, work and transforming organizations
- research course and workshop

Ort: Tampere, Finland

<https://coursepages.uta.fi/nordwit1/>

.....
27.04.18

15. Karrierekongress WoMenPower

Ort: Hannover

<http://www.hannovermesse.de/de/news/top-themen/newsuebersicht/womenpower.xhtml>

.....
14.05.18 – 15.05.18

Internationale GEWINN-Konferenz

Auf der GEWINN-Konferenz wird der internationale
Stand der Forschung zu Gender und IT vorgestellt und
diskutiert.

Ort: Heilbronn

<http://www.gender-wissen-informatik.de/Konferenz>

.....
24.05.18 – 25.05.18

ICCGFR 2018: 20th International Conference
on Culture of Gender and Feminist Research

Ort: Prague, Czechia

<https://waset.org/conference/2018/05/prague/ICCGFR>

.....
13.06.18 – 16.06.18

Beyond the glass ceiling? Women professors
between recognition and marginalization

Gender, Work and Organization - 10th Biennial Inter-
national Interdisciplinary Conference

Ort: Sydney, Australia

<http://www.cvent.com/events/gender-work-organisation-conference-abstract-submission/event-summary-b0ba95627e51477987fa00f4e8a945c3.aspx>

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

<http://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/>

12 NEUERSCHEINUNGEN

Wissenschaftspolitik

Wissenschaft und Forschung als Fundament unserer Zukunft weiter stärken

Positionspapier mit Empfehlungen zur Forschungspolitik der künftigen Regierungskoalition.

https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Stellungnahme_Wissenschaft_und_Industrie_101017.pdf

DAA; DZHW (Hg.):

Wissenschaft weltoffen 2017. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland

http://www.wissenschaftweltoffen.de/publikation/wiwe_2017_verlinkt.pdf

Download Kurzfassung:

http://www.wissenschaftweltoffen.de/kompakt/wwo2017_kompakt_de.pdf

„Der Ostseeraum ist ein wichtiges Beispiel für die Regionalisierung internationaler akademischer Kooperation. Zu diesem Ergebnis kommt die 17. DAAD-Studie zur internationalen Wissenschaftsmobilität. Die Publikation dokumentiert jährlich den Status quo und die Entwicklung der Internationalität im deutschen Hochschul- und Wissenschaftsbereich sowie in ausgewählten Ländern wie den USA, China und Großbritannien. Schwerpunktthema dieser Ausgabe ist die akademische Mobilität und Kooperation im Ostseeraum. Die Analysen zur Mobilität von Wissenschaftler:innen, Doktorand:innen und Studierenden basieren unter anderem auf internationalen Daten von OECD und UNESCO sowie auf nationalen Daten des Statistischen Bundesamtes. In Kombination mit weiteren Indikatoren liefern sie eine valide Basis für Langzeitanalysen.“

Gleichstellungspolitik

Wersig, Maria:

Fälle zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Eine Einführung in Theorie und Praxis des Antidiskriminierungsrechts in 22 Fällen

UTB September 2017

ISBN 978-3-8252-4870-3

„Das Werk vermittelt anschaulich und strukturiert Grundkenntnisse des Antidiskriminierungsrechts. Mit praxisorientierten Fallbeispielen werden wichtige Definitionen und Strukturen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erarbeitet und Anwendungsprobleme aufgezeigt. Das Buch erleichtert den Einstieg in die Materie für Studierende und Menschen in der Beratungspraxis.“

Ahlers, Elke; Klenner, Christina; Lott, Yvonne; Maschke, Manuela; Müller, Annkathrin; Schildmann, Christina; Voss, Dorothea; Weusthoff, Anja:

Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt

Hans-Böckler-Stiftung

Reihe: Diskussionspapier für die Kommission Arbeit der Zukunft [Bd. 4]. 2017, 51 Seiten

Download:

https://www.boeckler.de/pdf/p_AdZ_dp_August_2017.pdf

„Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt fundamental, aber in den aktuellen Debatten kommen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Digitalisierung meist zu kurz. Das Diskussionspapier erzählt daher die „Her-Story“ aktueller Transformationsprozesse und zeigt das Potenzial des digitalen Wandels für eine größere Geschlechtergerechtigkeit auf. Das Diskussionspapier diskutiert, wie der digitale Wandel für eine größere Geschlechtergerechtigkeit genutzt werden muss und identifiziert handlungsrelevante Akteure in Politik, Betrieb und Praxis als Gestalter des Wandels.“

.....

Bundesagentur für Arbeit
Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker

Statistik der Bundesagentur für Arbeit
 Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Akademikerinnen und Akademiker, Nürnberg, Juli 2017

Diese Publikation enthält zahlreiche Auswertungen nach Geschlechteraspekten.

Einige zentrale Ergebnisse: „39 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die 2016 einer hochqualifizierten Tätigkeit nachgingen, waren Frauen. Damit war der Frauenanteil bei den Akademikern etwas kleiner als bei allen Beschäftigten (46 Prozent). Auffällig sind die großen Unterschiede zwischen den Berufen (Abbildung 8): In der Psychologie oder in sozialen Berufen sind Frauen deutlich in der Mehrzahl, während unter 100 Ingenieuren nur 11 Frauen zu finden sind. Überdurchschnittliche Frauenanteile gibt es auch unter den Angestellten in Bildungsberufen, in geistes-, gesellschaftswissenschaftlichen und publizistischen Berufen, in Medizin und Pharmazie oder in Verwaltungs- und Rechtsberufen. In den vergangenen Jahren ist der Frauenanteil nur leicht gestiegen. 2006 lag er bei 38 Prozent. Auf die zukünftige Entwicklung kann man schließen, wenn man die Unterschiede zwischen jüngeren Menschen und der Gesamtgruppe untersucht. Dabei fällt auf, dass der Frauenanteil bei Akademikern unter 35 Jahren in allen Berufsgruppen (außer in Lehre und Ausbildung) höher ist als der Frauenanteil bei allen Akademikern. Dies lässt erwarten, dass der Frauenanteil insgesamt in der Zukunft zunehmen wird (Abbildung 9). In akademischen Bau- und Architekturberufen sind beispielsweise nur 30 Prozent Frauen. Wenn man jedoch Personen unter 35 Jahren betrachtet, beträgt der Frauenanteil 42 Prozent. Ältere Jahrgänge mit hohem Männeranteil, die nach und nach aus dem Erwerbsleben ausscheiden, werden hier also durch Jahrgänge mit größerem Frauenanteil ersetzt. Dadurch dürfte der Frauenanteil insgesamt in den nächsten Jahren allmählich steigen. Ähnlich ist die Situation in den naturwissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen, bei denen unter den Jüngeren ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis herrscht. In Lehre und Ausbildung ist die Situation umgekehrt. Hier gibt es in jüngeren Jahrgängen einen geringeren Frauenanteil als insgesamt. Bemerkenswert ist auch die Entwicklung im medizinischen Sektor; dort sind fast zwei Drittel der jungen Beschäftigten weiblich. In einem starken Kontrast zu allen anderen Berufsgruppen stehen die Informatik sowie die technischen Ingenieurberufe. Obwohl auch hier eine Veränderung sichtbar ist, werden diese Berufe wohl auf absehbare Zeit eine Männerdomäne bleiben.“

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Broschuere-Akademiker.pdf>

.....

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten

„Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist 2016 im dritten Jahr in Folge gesunken. Die Gesamtquote nach Qualifikationen berechnet sich auf 6,2 Prozent und hat damit den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung erreicht.“

Die Perspektive für Akademiker am gesamtdeutschen Arbeitsmarkt bleibt sehr gut. Die Arbeitslosenquote liegt auf niedrigem Niveau (2,3%). Weiter verbessert hat sich die Beschäftigungssituation auch für Personen mit einer beruflichen Ausbildung. Ihre Arbeitslosenquote beträgt aktuell 4,2 Prozent, 0,4 Prozentpunkte weniger als im Jahr 2015.

Hier auch als Zeitreihe 1975–2016 nach Geschlecht.

http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo_2017.pdf

.....

Merklein, Alexander:
Diversity Management in Deutschland. Empirische Untersuchung von Maßnahmen für Geschlecht und sexuelle Identität

Springer Gabler August 2017
 ISBN 9783658190095

„Alexander Merklein untersucht in dieser Arbeit verschiedene Diversity-Maßnahmen von Unternehmen zu Geschlecht und sexueller Identität hinsichtlich deren Angebot, Inanspruchnahme und Wichtigkeit sowie deren Einfluss auf Mitarbeiterzufriedenheit und Karrierechancen. Zur Datenerhebung wurden mit Unterstützung von Ministerien und Stiftungen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen deutscher Organisationen befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass bei Unternehmen Ausbaupotenzial hinsichtlich der beiden karrierefördernden Maßnahmen Training und Mentoring besteht. Für den Bereich sexuelle Identität fokussieren die meisten deutschen Unternehmen auf gesetzlich verpflichtende Maßnahmen und interne Netzwerke, aber setzen sich nicht intensiv mit der Zielgruppe auseinander.“

.....

Werthmüller, Christian:
Staatliche Eingriffe in die Aufsichtsratsbesetzung und die Geschlechterquote

Nomos September 2017
 ISBN 978-3-8487-4330-8

„Im Jahre 2015 hat der Gesetzgeber zur Förderung der Geschlechterpartizipation in Aufsichtsräten eine Geschlechterquote verabschiedet, die zwar einem gesellschaftspolitisch wünschenswerten Ziel dient, aber auch in rechtmäßiger Weise ausgestaltet sein müsste. Die

Arbeit geht der zentralen Frage nach, ob das neue Gesetz zur Geschlechterquote, welches eine 30%ige Besetzung bestimmter Aufsichtsräte mit Frauen und Männern vorschreibt, verfassungskonform ausgestaltet ist. Auch wenn die Beteiligung beider Geschlechter in Führungsebenen von Wirtschaftsunternehmen zu begrüßen ist, können der derzeitigen Ausgestaltung des Gesetzes nur Bedenken hinsichtlich Verfassungskonformität und Vereinbarkeit mit Europarecht entgegengebracht werden. Mehr noch: Es handelt sich um ein in beinahe jeder Hinsicht rechtswidriges Gesetz! Dabei wäre es ein Leichtes, das jetzige Gesetz sowohl verfassungs- als auch europarechtskonform zu gestalten und Geschlechtergleichberechtigung auf rechtmäßige Art und Weise zu betreiben – ein entsprechender Gesetzesentwurf ist Bestandteil der Arbeit."

Seierstad, Cathrine; Gabaldon, Patricia; Mensi-Klarbach, Heike (Hg.):
Gender Diversity in the Boardroom (Vol. 1&2)

Springer September 2017

Volume 1: The Use of Different Quota Regulations
(ISBN 9783319561417)

Volume 2: Multiple Approaches Beyond Quotas (ISBN 9783319572727)

"This edited collection provides a structured and in-depth analysis of the current use of quota strategies for resolving the pressing issue of gender inequality, and the lack of female representation on corporate boards. Filling the gap in existing literature on this topic, the two volumes of Gender Diversity in the Boardroom offers systematic overviews of current debates surrounding the optimisation of gender diversity, and the suggested pathways for progress. Focusing on sixteen European countries, the skilled contributors explore the current situation in relation to women on boards debates and approaches taken. They include detailed reflections from critical stakeholders, such as politicians, practitioners and policy-makers. Volume 1 focuses on eight European countries having adopted quotas and is a promising and highly valuable resource for academics, practitioners, policy makers and anyone interested in gender diversity because it examines and critiques the current corporate governance system and national strategies for increasing the share of women not only on boards, but within companies beyond the boardroom."

.....
Liebert, Britta:

Quotenregelungen im öffentlichen Dienst. Wirksamkeitshindernisse in Rechtsprechung und Praxis (Schriften zur Gleichstellung der Frau Bd. 44)

Nomos 30.10.2017

ISBN 978-3-8487-4260-8

„Mehr als zwanzig Jahre nach Einführung der „Frauenquoten“ im öffentlichen Dienst untersucht die Arbeit die durch die Rechtsprechung und die tatsächliche Rechtsanwendung geformte Rechtswirklichkeit. Hierzu werden zunächst die Rechtsprechung und die einschlägige Literatur analysiert, um anschließend das tatsächliche Vorgehen bei Einstellungen und Beförderungen im öffentlichen Dienst anhand eines Ausschnittes der Praxis zu untersuchen. Im Ergebnis haben sich weder die Befürchtungen bestätigt, „Frauenquoten“ könnten dazu führen, dass fortan Männer aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt würden, noch scheinen „Quoten“ für sich allein das Mittel der Wahl zu sein, um Geschlechterparität auf allen Ebenen des öffentlichen Dienstes zu erreichen. Hierzu setzen die „Frauenquoten“ in mancherlei Hinsicht an der falschen Stelle an, teilweise fehlt es aber auch schlicht an Rechtsdurchsetzung. Veränderungen hin zu einer vollständig diskriminierungsfreien Einstellungs- und Beförderungspraxis lassen sich nur begrenzt per Gesetz beschleunigen.“

.....
Schmitt-Bauer, Stefanie:

Erfolg. Macht. Frau. Spurensuche nach Ursachen der Geschlechterdisparität in Leitungspositionen

Logos 2017

ISBN 9783832545116

„Trotz mittlerweile erreichter geschlechtsbezogener Bildungsgerechtigkeit und formal rechtlicher Gleichberechtigung sind berufliche Positionen auch heutzutage umso seltener mit Frauen besetzt, je mehr sich Einkommen, Gestaltungsmacht und Prestige dieser Positionen erhöhen. Die vorliegende Arbeit leistet einen Beitrag dazu, mögliche Ursachen für diese Ausgangsthese zu identifizieren. Nach der Analyse zahlreicher statistischer Daten, die diese Annahme untermauern, werden für die Suche nach Ursachen der Geschlechterdisparität in Leitungspositionen soziologische, wie auch psychologische, pädagogische, (neuro-)biologische und historische Texte ausgewertet. Strategievorschläge zur Erhöhung der Karrierewahrscheinlichkeit von Frauen schließen die Arbeit ab.“

.....

Caven, Valerie; Nachmias, Stefanos (Hg.):
Hidden Inequalities in the Workplace. A Guide to the Current Challenges, Issues and Business Solutions

Palgrave Macmillan September 2017
 ISBN 9783319596853

„The book presents a critical framework for assessing whether organisational practice and function reinforces unseen potential differences amongst individuals in the workplace. It offers a comprehensive understanding and awareness of managerial and organisational practices that perpetuate social exclusion and discrimination towards individuals in the workplace. The book draws together themes of non-declared medical or physical conditions, voluntary and involuntary disclosure of difference, dietary requirements, lifestyle, organisational engagement and cognitive bias. As a result, the book provides a unique blend of scholarly and professional research, and brings those who have been affected by social stigmas and discrimination in the workplace to the fore. *Hidden Inequalities in the Workplace* also offers practical and strategic insights for practitioners, students and policy-makers, and delves the strategic nature of policy intervention and thought-provoking dialogue.“

.....

Paoloni, Paola; Lombardi, Rosa (Hg.):
Gender Issues in Business and Economics. Selections from the 2017 Ipazia Workshop on Gender

Springer 28.11.2017
 ISBN 9783319651927

„This volume presents current research on gender studies in the specific context of the knowledge economy. Featuring contributions from the 2017 Annual Ipazia, the Scientific Observatory for Gender Studies Workshop on Gender, this book investigates gender issues and female entrepreneurship from social, economic, corporate, organizational, and management perspectives, with particular emphasis on advancing the understanding of gender in business and economic research. The post-industrial knowledge economy is characterized by an emphasis on human capital as the real engine of sustainable growth and development. With women comprising an increasing share of the global workforce, gender studies play a central role in exploring and understanding the attitudes and skills of women in business and their impact on economic and social development. Gender inequality in public and private contexts is decreasing due to an increase of women in leadership roles in business, the expansion and diversity of females in education, and a larger presence of women in policymaking roles. *Ipazia, the Scientific Observatory for Gender Studies*, aims to define an updated framework of research, service and projects on

women and gender relations to highlight the evolution of gender in business and economics. This volume features contributions on female-owned family business, gender diversity in organizations, gender capital, and immigration from the 2017 Ipazia workshop.“

.....

Eriksson, Tor; Smith, Nina; Smith, Valdemar:
Gender Stereotyping and Self-Stereotyping Attitudes: A Large Field Study of Managers

IZA DP No. 10932

Abstract: „The dearth of women in top managerial positions is characterized by a high persistence and insensitivity to changes and differences in institutions and policies. This suggests it could be caused by slowly changing social norms and attitudes in the labor market, such as gender stereotypes and gender identity. This paper examines gender stereotypes and self-stereotyping in a large cross section of (about 2,970) managers at different job levels in (1,875) Danish private-sector firms. The survey data used contain detailed information about the managers as well as their employers. We find significant gender differences between managers with regard to gender stereotyping attitudes. Male managers on average tend to have stronger gender stereotype views with respect to the role as a successful manager than their female peers. However, female CEOs' gender stereotypes do not differ from their male peers' and have significantly more pronounced masculine stereotypes than female managers at lower levels. Female managers have stronger beliefs in their own managerial abilities regarding feminine skills and weaker beliefs in their masculine skills, whereas the opposite is observed for male managers. Gender stereotypes and self-stereotypes vary across types of managerial employees and firms. Beliefs in own ability could explain at most ten percent of the observed gender differential in C-level executive positions.“

<http://ftp.iza.org/dp10932.pdf>

.....

Paul Redmond, Paul; McGuinness, Seamus:
The Gender Wage Gap in Europe: Job Preferences, Gender Convergence and Distributional Effects

IZA DP No. 10933

Abstract: „The gender wage gap has declined in magnitude over time; however, the gap that remains is largely unexplained due to gender convergence in key wage determining characteristics. In this paper we show that the degree of gender convergence differs across countries in Europe. Most, if not all, of the wage gap is unexplained in some countries, predominantly in Eastern Europe, while in some central and peripheral countries, differences

between the characteristics of males and females can still explain a relatively large proportion of the wage gap. We investigate whether gender differences relating to job preferences play a role in explaining the gender wage gap. We find that females are more motivated than males to find a job that is closer to home and offers job security, whereas males are motivated by financial gain. The average gender wage differential in Europe is 12.2 percent and gender differences in job preferences are associated with a 1.3 percentage point increase in the wage gap. We find that preferences explain more of the gender wage gap than the individual components relating to age, tenure and previous employment status. A quantile decomposition reveals that job preferences play a greater role in explaining the wage gap at the top of the wage distribution."

<http://ftp.iza.org/dp10933.pdf>

.....
Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hg.):

Diskussionspapier „Frauen im Ruhestand – immer noch schlechter gestellt“

„Frauen in Deutschland verdienen im Erwerbsleben nicht nur weniger Geld als Männer, sie beziehen im Alter auch weniger Rente. Heutige Rentnerinnen verfügen im Schnitt nur über 60 Prozent der Renteneinkünfte von Männern. Dadurch sind viele von ihnen abhängig von den Einkünften ihres Ehemanns oder nach dessen Tod von der Witwenrente. Was aber bedeutet dies für die Zukunft, in der das Rentenniveau infolge demografischer Veränderungen weiter absinken dürfte? Was tut die Politik gegen diese Benachteiligung von Frauen? Und inwiefern werden es jüngere Generationen von Frauen schaffen, zu den Männern aufzuschließen?“

<https://www.berlin-institut.org/publikationen/discussion-papers/frauen-im-ruhestand.html>

.....
Kuhl, Mara:

Öffentliche Gelder wirkungsvoll, gerecht und transparent verteilen ... mit Gender Budgeting!

Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft 2017

Download:

<http://library.fes.de/pdf-files/dialog/13571.pdf>

ISBN 978-3-95861-868-8

Zusammenfassung: „Der öffentliche Haushalt ist in Zahlen gegossene Politik. Geschlechterdifferenzierte

Analysen zur Verwendung öffentlicher Gelder zeigen, dass es auch bei der Verteilung staatlicher Gelder zu Diskriminierungen von Frauen und Männern kommt. Das

hat erhebliche Auswirkungen auf die gesellschaftlichen Verhältnisse und die konkreten Lebensbedingungen der Menschen. Mit der Strategie des Gender Budgeting kann dem begegnet werden: Der tatsächliche gesellschaftliche Bedarf und die Wirkungen des Mitteleinsatzes werden analysiert, Prozesse der Finanzplanung, des Vollzugs und der Rechnungslegung werden transparent gestaltet. Bürger_innen erhalten zugänglich aufbereitete Haushaltsinformationen. Die finanziellen Ressourcen einer Gesellschaft werden so gerecht und wirkungsvoll zwischen Frauen und Männern verteilt, die Gleichstellung der Geschlechter kommt voran. Gender Budgeting wird international als Instrument für „Good Financial Governance“ anerkannt und in deutschen Kommunen und Bundesländern angewandt. Es ist an der Zeit, dass die Bundesrepublik Gender Budgeting für den Bundeshaushalt nutzt.“

.....
Rohner, Isabel; Beerheide, Rebecca (Hg.):

100 Jahre Frauenwahlrecht

Ulrike Helmer Verlag 2017

ISBN 978-3-89741-398-6

„Im November 1918 erhielten Frauen in Deutschland das aktive und passive Wahlrecht. Was verbinden Frauen hundert Jahre später mit diesem Erfolg? Generationen hatten dafür gekämpft. Der Widerstand seitens der Gegner der Frauenbewegungen war immens, der Glaube an die Minderwertigkeit von Frauen hielt sich hartnäckig. Viele Aktivistinnen sahen die Erlangung der politischen Gleichberechtigung von Männern und Frauen als ihre Lebensaufgabe – viele wurden enttäuscht und erlebten die Einführung nicht mehr. Welche Bedeutung hat das Frauenwahlrecht für sie und wie gehen sie damit um in Zeiten erstarkender rechter Gruppierungen und Parteien, die erkonservative Frauen- und Familienbilder propagieren und ihre antifeministische Haltung kaum verbergen? Die Literaturwissenschaftlerin Isabel Rohner und die Journalistin Rebecca Beerheide haben Frauen aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Medien gefragt. Herausgekommen ist ein vielfältiges Buch voller persönlicher Einblicke.“

Hochschulen/Hochschulforschung

Specht, Jule; Hof, Christian; Tjus, Julia; Pernice, Wolfram; Endesfelder, Ulrike:

Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft

„Ist die Personalstruktur an deutschen Universitäten noch zeitgemäß? Dieser Frage gehen die Autor*innen des vorliegenden Debattenbeitrags nach und schlagen die Umstellung des deutschen Lehrstuhlprinzips auf eine Department-Struktur vor. Diese zeichnet sich durch eine im Vergleich zum Lehrstuhlprinzip größere und vielfältige, selbständig forschende Professorenschaft aus, wird aus den Grundmitteln der Universitäten finanziert und besteht aus dauerhaft beschäftigten etablierten sowie jüngeren Wissenschaftler*innen mit Tenure Track. Die fünf Autor*innen Jule Specht, Christian Hof, Julia Tjus, Wolfram Pernice und Ulrike Endesfelder bauen auf dem Vorschlag „Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten“ aus dem Jahr 2013 auf und entwickeln diesen weiter. 14 Kommentatorinnen und Kommentatoren aus Wissenschaft und Politik ergänzen die Überlegungen und tragen damit zu einer Vielfalt an Perspektiven bei.“

Download:

https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen_broscheuren/JA_Debattenbeitrag_Department-Struktur.pdf

Von Pakt zu Pakt? Perspektiven der Hochschul- und Wissenschaftsfinanzierung

(GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung Bd. 123) W. Bertelsmann 2017
ISBN 978-3-7639-4379-1

„Der Tagungsband zur 9. GEW-Wissenschaftskonferenz ist eine Streitschrift für bessere Finanzierung und damit bessere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen. Die Autorinnen und Autoren diskutieren, wie eine nachhaltige Wissenschaftsfinanzierung umgesetzt werden kann. Schwerpunkte sind Trends in der Hochschulfinanzierung, Personalplanung im Kontext von Drittmittelfinanzierung, die Finanzsituation der Studierenden, Leistungskataloge staatlicher Finanzförderung von Forschung und Lehre sowie Transparenz und Planbarkeit von Hochschulkarrieren. Abschließend formuliert der Geschäftsführende Vorstand der Bildungsgewerkschaft GEW fünf Forderungen für eine nachhaltige Bildungs- und Wissenschaftsfinanzierung – die Wittenberger Erklärung. Die Autorinnen und Autoren sind Lehrende, Studierende und Personalvertreter:innen der Hochschulen, Gewerkschafter:innen sowie Entscheidungsträger:innen aus der Politik.“

Neusel; Ayla; Wolter, Andrä (Hg.): Mobile Wissenschaft. Internationale Mobilität und Migration in der Hochschule

Campus 09.11.2017
ISBN 978-3593507408

„Die steigende Diversität unter Studierenden und Wissenschaftlern ist eine neue Herausforderung für die Hochschulforschung. Verstärkt durch die Globalisierung der Arbeitsmärkte kommt internationaler Mobilität und Migration eine besondere Bedeutung zu. Dabei wächst die Beteiligung von Personen mit Migrationsstatus an akademischer Bildung. Zugleich entwickeln gerade im Wissenschaftsbereich viele eine Identität jenseits nationaler Zugehörigkeiten, womit die Hochschule mehr und mehr zu einer transnationalen Sphäre wird. Der Band führt erstmals Beiträge aus der Hochschul- und der Migrationsforschung zusammen.“

Stein, Volker; Mark-Oliver, Carl; Küchel, Julia (Hg.): Mentoring – Wunsch und Wirklichkeit. Dekonstruktion und Rekontextualisierung eines Versprechens

Barbara Budrich Juli 2017
ISBN 978-3-86388-760-5

„Mentoring ist in aller Munde und scheint bisweilen ein „Allheilmittel“ für die unterschiedlichsten Anliegen geworden zu sein – in der Wirtschaft zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen, für Student*innen beim Übergang in den ersten Job, für Frauen auf dem Weg in Führungspositionen usw. Die Frage nach dem „Wie“ gilt es jedoch genauer zu betrachten. Die Autor*innen füllen diese Lücke und decken Diskrepanzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit auf, um eine bessere Verzahnung zwischen Theorie und Praxis zu erreichen.“

Kahlert, Heike:

Promotion – und was dann? Karriereberatung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Hochschule und Forschung (Wissenschaftskarrieren Bd. 2)

Barbara Budrich 04.12.2017
ISBN 9783866493988

„Der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Hochschule und Forschung kommt in der Personalentwicklung und der Gleichstellungsarbeit eine Schlüsselrolle zu. Welche Vorschläge für eine gleichstellungsorientierte Beratungspraxis lassen sich für die professionelle Karriereberatung von Promovierenden und Postdocs im deutschen Wissenschaftssystem ableiten?“

.....
 Ihsen, Susanne et al. (Hg.):
Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen. Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale (Reihe: TUM Gender- und Diversity-Studies Bd. 3)

Lit.Verlag Juli 2017
 ISBN 978-3-643-13797-5

„Forschung zeigt Motivations- und Restriktionsfaktoren im Berufswahlprozess von Mädchen und Frauen in Bezug auf MINT-Berufe auf. Gleichzeitig entstanden zahlreiche MINT-Initiativen, von denen über 1.000 im Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen gebündelt sind. Und die Zahl der jungen Frauen auf dem MINT-Arbeitsmarkt steigt - aber nicht in dem erwarteten Maß. GESAMTMETALL hat deshalb diese Studie beauftragt, um die vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnisse und Evaluationsergebnisse aus Praxisprojekten zu systematisieren und hinsichtlich vorhandener Optimierungsansätze zu bewerten. Daraus werden praxisorientierte Handlungsempfehlungen abgeleitet.“

.....
 Westphal, Manuela; Kämpfe, Karin (Hg.):
Migration, Bildungsaufstieg und Männlichkeit. Passungsdynamiken zwischen Familie, Schule, Peers und Hochschule

Kassel University Press 26.09.2017
 ISBN 978-3-7376-0354-6
 Download (Volltext):

<http://www.uni-kassel.de/upress/online/OpenAccess/978-3-7376-0354-6.OpenAccess.pdf>

„Die wachsende Heterogenität der Studierenden an deutschen Hochschulen fand in den letzten Jahren zunehmend Beachtung in Hochschulforschung und -politik. Insbesondere Studierende mit Migrationshintergrund werden als eine relevante und besondere Gruppe betrachtet. Viele von ihnen sind die Ersten in ihren Familien und Peers, die den Hochschulzugang überhaupt erreichen und sich für ein Studium entscheiden konnten. Auf dem Weg zur Hochschule bzw. in der Hochschule müssen sie Kompetenzen, Ressourcen und Strategien aktivieren bzw. erwerben, um benachteiligende familiäre, soziale Ausgangslagen und diskriminierende Strukturen im Bildungssystem zu bewältigen. Bildungserfolge bzw. -aufstiege erweisen sich als Passungsfrage zwischen individuellen, milieu- und genderspezifischen Orientierungen sowie gesellschaftlich-institutionellen Erwartungen und Anforderungen. Die Beiträge des Bandes greifen die Passungsdynamiken in und zwischen den Sozialisationskontexten Familie, Schule, Peers und Hochschule auf. Vor dem Hintergrund unterschiedlicher theoretischer Perspektiven werden empirische Befunde einer qualitativ-rekonstruktiven Studie zu „Bil-

dungserfolg im Kontext von Migration und Männlichkeit“ dargestellt und diskutiert. Identifiziert werden biografische Dynamiken und Deutungen für die Gestaltung und Bewältigung von Bildungsaufstiegen.“

.....
 Studienstiftung des Deutschen Volkes:
Jahresbericht 2016

Download:

https://www.studienstiftung.de/pool/sdv/public/documents/SERVICE/Publikationen/Studienstiftung_Jahresbericht_2016.pdf

Auszug: „Monitoring von in der Vergangenheit unterrepräsentierten Gruppen: Einen erfreulichen Trend stellt der inzwischen fast ausgeglichene Anteil von Frauen und Männern bei den Neuaufnahmen dar: Innerhalb der letzten fünf Jahre wuchs der Frauenanteil unter den Aufgenommenen von rund 43 % im Jahr 2011 auf zuletzt 49 %, der Frauenanteil unter den Teilnehmenden stieg in der gleichen Zeit von 50 auf 51 %. Studierende aus nicht-akademischen Elternhäusern machen sowohl bei den Teilnehmenden als auch den Ausgewählten seit einigen Jahren knapp 31 % aus, das ist ein Prozentpunkt mehr als ihr Anteil unter den fünf Prozent Abiturbesten. Ebenfalls seit einigen Jahren stabil ist der mit 19 % überdurchschnittliche Anteil von Studierenden mit Migrationshintergrund unter den Aufgenommenen: Deren Anteil unter den Vorgeschlagenen lag 2016 bei 16 %, unter den fünf Prozent Abiturbesten sind sie mit 12 % vertreten (vgl. Tabellen 5 bis 8).“

.....
Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016

21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung

Download:

https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/se21_hauptbericht.pdf

Auszug: „Die bekannten geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Studienfachwahl zeigen sich für die Immatrikulierten des Sommersemesters 2016 unverändert. Die Studentinnen entscheiden sich am häufigsten für Studienfächer aus dem Bereich der Kulturwissenschaften (25 %), gefolgt von der Fächergruppe Sozialwissenschaften/-wesen/Psychologie/Pädagogik (21 %). Am dritthäufigsten sind Studentinnen in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (19 %) eingeschrieben. Im Unterschied dazu sind für Studenten die Ingenieurwissenschaften ein häufig gewähltes Studienfach, in

dem knapp ein Drittel (31 %) immatrikuliert ist. Am zweithäufigsten studieren sie ein Fach der Mathematik/ Naturwissenschaften (24 %). Die dritthäufigste Wahl der Studenten fällt auf ein Fach der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (21 %). (...)Im Sommersemester 2016 haben sechs Prozent aller Studierenden mindestens ein Kind, Frauen anteilig etwas häufiger als Männer. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Sommersemester 2012 um einen Prozentpunkt gestiegen, was vor allem auf einen höheren Anteil an Männern mit Kind zurückzuführen ist (2012: 4 %, 2016: 5 %). Im Durchschnitt gehen die Studierenden 2,8-mal wöchentlich zum Essen in eine Mensa. Drei Viertel der Studenten (74 %) und sieben von zehn (71 %) Studentinnen gehen mindestens einmal pro Woche zum Essen in eine Mensa. Durchschnittlich suchen Studenten 3,1-mal und Studentinnen 2,4-mal wöchentlich eine Mensa zum Essen auf...Über den sogenannten Standardbericht hinaus, der auf der Webseite des Projektes <http://www.sozialerhebung.de/sozialerhebung/archiv> zur Verfügung steht und dessen Zusammenfassung hier vorliegt, werden die Daten der 21. Sozialerhebung für ausgewählte Themen und Gruppen [bspw. Geschlecht] vertiefend analysiert.“

Higher Education Volume 74, Issue 5 (November 2017)

Link:

<https://link.springer.com/journal/10734/74/5/page/1>

darin u.a.: Effects of the financial crisis on university choice by gender (S. 775-798)

Abstract: „This study analyses the university choices of male and female students in Italy over the 2003–2012 period and for two sub-periods before (2003–2008) and after (2009–2012) the 2008 financial crisis. The analysis is guided by human capital, signalling and preference theories and implemented through a competing destinations model that controls for the socio-economic features of both the region of origin and destination. The findings show that in the post-crisis period, males became more career-oriented in their university choices due to increasingly constrained and competitive labour markets. The constrained post-crisis labour markets led females to focus more on the educational experience than on future employability prospects. Our results suggest that the financial crisis maintained or even widened gendered social roles as they relate to university choices; specifically, males assumed an even greater career-centred family role, whereas females adopted more adaptive lifestyles that potentially place them at a disadvantage in the labour market and in society in years to come.“

Europa und Internationales

Ahrens, Petra:

Actors, Institutions, and the Making of EU Gender Equality Programs

Palgrave Macmillan 09.12.2017
ISBN 978-1-137-57059-8

„This book is an actor-centred sociological study of the EU-level processes that produce gender equality policy. Based on interviews and documentary analysis, the study unpacks the process of the “Roadmap for Equality between Women and Men 2006–2010” to explain the different roles of actors in the making of EU gender equality policies. By analysing policy processes inside institutions and among institutions, the study focuses on the internal working logics in and between EU-level institutions. It highlights the shifting spaces, openings, and constraints for the development of gender equality policies. Concentrating on EU policy programmes helps shed light on the invisible aspects of EU gender equality policy-making and how this process changed regarding actors, structure and content in the late 2000s. This book will be of interest to students and scholars in the fields of EU politics, gender politics, and public policy, as well as to institutional and non-governmental actors in the area of gender politics in Europe and the working of EU politics.“

Alexander, Amy C.; Bolzendahl, Catherine; Jalalzai, Farida (Hg.):

Measuring Women's Political Empowerment across the Globe. Strategies, Challenges and Future Research

Springer 16.11.2017
ISBN 9783319640051

„This volume brings together leading gender and politics scholars to assess how women's political empowerment can best be conceptualized and measured on a global scale. It argues that women's political empowerment is a fundamental process of transformation for benchmarking and understanding all political empowerment gains across the globe. Chapters improve our global understanding of women's political empowerment through cross-national comparisons, a synthesis of methodological approaches across varied levels of politics, and attention to the ways gender intersects with myriad factors in shaping women's political empowerment. This book is an indispensable resource for scholars of politics and gender, as well as being relevant to a global scholarly and policy community.“

.....

Redmond, Paul; McGuinness, Seamus:
The Gender Wage Gap in Europe: Job Preferences, Gender Convergence and Distributional Effects

IZA Discussion Paper No. 109333
 Download: <http://ftp.iza.org/dp10933.pdf>

Abstract: „The gender wage gap has declined in magnitude over time; however, the gap that remains is largely unexplained due to gender convergence in key wage determining characteristics. In this paper we show that the degree of gender convergence differs across countries in Europe. Most, if not all, of the wage gap is unexplained in some countries, predominantly in Eastern Europe, while in some central and peripheral countries, differences between the characteristics of males and females can still explain a relatively large proportion of the wage gap. We investigate whether gender differences relating to job preferences play a role in explaining the gender wage gap. We find that females are more motivated than males to find a job that is closer to home and offers job security, whereas males are motivated by financial gain. The average gender wage differential in Europe is 12.2 percent and gender differences in job preferences are associated with a 1.3 percentage point increase in the wage gap. We find that preferences explain more of the gender wage gap than the individual components relating to age, tenure and previous employment status. A quantile decomposition reveals that job preferences play a greater role in explaining the wage gap at the top of the wage distribution.“

.....

Eurofund (Hg.):
Work–life balance and flexible working arrangements in the European Union

Download:

http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/work_life_balance_eurofound.pdf

Auszüge:

–„Care is a highly gendered issue in terms of care for both children and dependent relatives. Data from the European Working Conditions Survey 2015 (EWCS) show that in every Member State women still have the main caring responsibility (...)“ “Data from the 2016 European Quality of Life Survey (EQLS) (forthcoming) cover all people aged 18 and over, and show somewhat higher proportions of men and women caring for their children: 88% of women and 64% of men report providing care every day. Reconciliation of work and care is an issue that extends over the whole course of working life, involving both the care of children and of people with health or disability problems. Table 1 shows how care responsibilities are

associated with age and sex. The gender care gap is wider for childcare at younger ages and for care to people with disabilities at older ages. It is striking that 28% of women (compared to 17% of men) aged 50–64 report providing care at least once a week to a disabled family member or friend – and this proportion is still 27% among women of this age who are in paid work.“ In general, men are more likely to perform T/ICTM than women. However, women carry out more regular home-based telework than men. This suggests that country-specific gender roles and models of work and family life all play a role in shaping T/ICTM.“

.....

Burrell, Barbara:
Women and Politics. A Quest for Political Equality in an Age of Economic Inequality

Routledge 03.10.2017
 ISBN 9781138856554

„Women and Politics: A Quest for Political Equality in an Age of Economic Inequality describes the many ways in which women in the United States have used their voices in the political process. The book is about the involvement of women as individuals and about their group efforts to achieve political and economic equity. It is both historical, examining trends, and contemporary, focusing on participation and the public policy concerns of women in the early decades of the 21st century. The book uniquely places the quest for political equality in an era in which increasing economic inequality is challenging political equality. The book explores the diverse actions women have taken to achieve empowerment and gender equity. It surveys women as voters, as candidates for elected office and as interest group organizers lobbying for equity in public policy and for global women's rights. It chronicles protest actions against unequal practices of economic and governmental elites and highlights the actions of women with few economic resources that join together to challenge local power structures. It stimulates readers' appreciation of the multiple political voices of American women and the challenges of economic inequality in their quest for political equality.“

.....

Europa Publications (Hg.):
International Who's Who of Women 2018 (11th Edition)

Routledge 05.10.2017
 ISBN 9781857438963

„A one-stop research tool making reference quick and easy, recognizing established personalities as well as women who are rising to prominence. To ensure accuracy, the entrants themselves validate information wherever possible. Each entry provides comprehensive biographical

details, including, where available, Key Features:

- each entry includes: name, titles, nationality, profession, date and place of birth, personal details, education, career history, honours, awards and prizes, publications, artistic achievements, leisure interests, and contact details, including address, telephone and fax numbers, e-mail and website addresses

- comprehensive biographies of women from all occupational fields are included: politics, finance, business, academia, science, literature, the media, fashion, the arts, medicine, sports and many more.

Frauen- und Geschlechterforschung

.....
Hark, Sabine; Villa, Paula-Irene:
Unterscheiden und herrschen

Ein Essay zu den ambivalenten Verflechtungen von Rassismus, Sexismus und Feminismus in der Gegenwart

Transcript Verlag 2017
ISBN 978-3-8376-3653-6

Mit der Kölner »Nacht, die alles veränderte« ist einiges in Bewegung geraten. Vielleicht sind Bewegungen auch nur sichtbarer geworden. Feministische Anliegen finden zwar verstärkt Gehör, doch dies ist eng verwoben mit neuen Rassismen und der Kulturalisierung sozialer Ungleichheiten. Eine der hier auffälligsten Paradoxien ist die Mobilisierung von Gender, Sexualität und einer Vorstellung von Frauenemanzipation durch nationalistische und fremdenfeindliche Parteien sowie durch konservative Regierungen zur Rechtfertigung rassistischer bzw. islamfeindlicher Ausgrenzungspolitiken. Wollen wir dagegen verstehen, wie unsere gesamte Lebensweise in Kategorien der Über- und Unterordnung gefasst ist und wie diese feinen Unterschiede Handeln, Einstellungen und Gefühle aller bestimmen, dann gilt es, Sexismus, Rassismus und Heteronormativität nicht als voneinander unabhängige soziale Teilungsverhältnisse zu untersuchen. Die Analyse komplexer Wirklichkeiten erfordert ein Nachdenken, das die wechselseitige Bedingtheit verschiedener Differenzen in den Blick nimmt.

.....
Kuhar, Roman; Paternotte, David (Hg.):
**Anti-Gender Campaigns in Europe
Mobilizing against Equality**

Rowman and Littlefield International 2017
ISBN: 9781783489992

„After decades of steady progress in terms of gender and sexual rights, several parts of Europe are facing new waves of resistance to a so-called 'gender ideology' or

'gender theory'. Opposition to progressive gender equality is manifested in challenges to marriage equality, abortion, reproductive technologies, gender mainstreaming, sex education, sexual liberalism, transgender rights, anti-discrimination policies and even to the notion of gender itself. This book examines how an academic concept of gender, when translated by religious organizations such as the Roman Catholic Church, can become a mobilizing tool for, and the target of, social movements. How can we explain religious discourses about sex difference turning into massive street demonstrations? How do forms of organization and protest travel across borders? Who are the actors behind these movements? This collection is a transnational and comparative attempt to better understand anti-gender mobilizations in Europe. It focuses on national manifestations in eleven European countries, including Russia, from massive street protests to forms of resistance such as email bombarding and street vigils. It examines the intersection of religious politics with rising populism and nationalistic anxieties in contemporary Europe.“

..... „Gender raus!“ 12 Richtigstellungen zu Antifeminismus und Gender-Kritik

Angriffe gegen Feminismus, gleichgeschlechtliche Lebensweisen und emanzipative Familien- und Lebensmodelle, gegen Gender Studies, Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitiken werden seit längerem in Zeitungen, Rundfunk- und Fernsehsendungen, Blogs, Artikeln und Büchern kontrovers verhandelt. Dies spiegelt sich auch in vielen Auseinandersetzungen im Alltag, in der Kneipe und auf Veranstaltungen wider. Mit dem Satz „Das muss frau* und mann* doch mal sagen dürfen...“ werden rassistische, sexistische und anti-egalitäre Parolen und Verunglimpfungen formuliert. Sie finden Resonanz in einem gesellschaftlichen Klima, das sich von emanzipativen Positionen und Diskursen weg nach rechts verschiebt. Nicht allein rechts-gerichtete oder christlich-fundamentalistische Akteur*innen sind hier aktiv. Manches Argument findet auch in einer weiteren bürgerlich-konservativen Öffentlichkeit Anklang. Der Kampf um errungene Gleichstellungs- und Emanzipationsziele von Frauen, Schwulen und Lesben, für alternative Formen des Familie-Lebens, für reproduktive Rechte und sexuelle Selbstbestimmung ist daher wichtiger denn je. Geschlechterverhältnisse und Geschlecht zu leben, bedeutet eben nicht, biologische Faktoren gesellschaftlichen Verhältnissen voranzustellen, sondern zu verstehen, dass Erziehung, Kultur, Ökonomie und Machtstrukturen sich auf Geschlechterverhältnisse und Lebensweisen strukturierend auswirken. Die gemeinsam vom Gunda-Werner-Institut in der Heinrich-Böll-Stiftung und der Rosa-Luxemburg-Stiftung herausgegebene Broschüre stellt zwölf gängigen antifeministischen Positionen Richtigstellungen gegenüber und gibt Hintergrundinformationen. Sie liefert Argumente, z.B. gegen

überkommene und national-konservative Vorstellungen von Familie und der Rolle und vermeintlichen Zuständigkeiten von Frauen für Kindererziehung oder dagegen, Geflüchtete als 'Gefahr von außen' darzustellen und damit rassistische Ausgrenzungen zu legitimieren. Die Broschüre ist in Kooperation mit der Rosa-Luxemburg-Stiftung entstanden:

<http://www.rosalux.de/antifeminismus>

<http://www.gwi-boell.de/de/2017/07/04/gender-raus-12-richtigstellungen-zu-antifeminismus-und-gender-kritik>

Beck, Dorothee; Stiegler, Barbara:
**Das Märchen von der Gender-Verschwörung
Argumente für eine geschlechtergerechte und
vielfältige Gesellschaft**

„Progressive Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung werden in den letzten Jahren verstärkt von Rechtspopulist_innen, fundamentalistisch-christlichen und anderen erzkonservativen Akteuren angegriffen. „Gender“ bildet dabei das zentrale Kofferwort in ihrer Rhetorik und das Gender-Bashing wird zunehmend anschlussfähig an die Mitte der Gesellschaft. Da kann man sich natürlich fragen: Was ist dran an der großen Gender-Verschwörung?

...ist zum Glück alles Quatsch!

In Das Märchen von der Gender-Verschwörung widmen sich die beiden Autorinnen Barbara Stiegler und Dorothee Beck häufig vorgebrachten Unterstellungen. Sie formulieren Argumente für eine geschlechtergerechte und vielfältige Gesellschaft und zeigen auf, warum das Märchen von der großen Gender-Verschwörung eben genau das ist: ein Märchen.“

Online finden Sie die Publikation hier :
<http://library.fes.de/pdf-files/dialog/13544.pdf>

Auf Wunsch kann die Publikation auch in gedruckter Form bestellt werden: FES.ForumPolitikundGesellschaft@fes.de

Bargetz, Brigitte; Kreisky, Eva; Ludwig, Gundula (Hg.):
**Dauerkämpfe. Feministische Zeitdiagnosen und
Strategien**

(Politik der Geschlechterverhältnisse Bd. 35)
Campus 05.10.2017
ISBN 978-3-593-50804-7

„In Zeiten, die sich durch eine „postfeministische“ Konstellation und zunehmenden Antifeminismus auszeichnen, verweist der Band auf vielfältige Räume und Praxen

feministischer (Dauer-)Kämpfe. Die Autor*innen diskutieren geschlechterpolitische Kontinuitäten, Brüche und Widersprüchlichkeiten im Kontext der multiplen Krise und der Autoritarisierung von Staat und Gesellschaft. Ebenso werden feministische Strategien gegen Unterdrückung, Ungleichheit und Gewalt sowie Suchbewegungen für eine andere gesellschaftliche Ordnung aufgezeigt. So zeichnet der Band ein facettenreiches Bild feministischer Gegenwartsdiaagnosen.“

Hornscheidt, Lann:
Gender – Was soll das ganze Theater? (Aufklärung und Kritik Bd. 512)

SuKuLTuR Juli 2017
ISBN 978-3-95566-066-6

„Es gibt verschiedene Rollen, die sind schon da, lange vor dir. Du kommst auf die Bühne, du wirst Teil des Theaterstücks Leben. Dir wird eine von zwei sozialen Rollen zugeteilt: weiblich oder männlich. Und dann musst du die ganze Zeit deine Performance so gestalten, dass du richtig wahrgenommen wirst, weiblich oder männlich. Die Grundrollenzuweisung, sehr viel früher schon, stellen die meisten nicht infrage. Stattdessen nehmen sie die bei Geburt zugewiesene Rolle an und versuchen sie zu erfüllen.“

Bambey, Andrea; Gumbinger, Hans-Walter:
**Neue Väter? Rollenmodelle zwischen Anspruch
und Wirklichkeit**

Campus September 2017
ISBN 978-3593507231

„Gegenwärtig entstehen neue Modelle elterlicher Rollengestaltung, die durch ein gestiegenes Engagement der Väter und eine emphatischere Vater-Kind-Beziehung gekennzeichnet sind. Dieses Buch zeigt das Nebeneinander unterschiedlicher Gestaltungsformen von Vaterschaft im Modernisierungsprozess anhand eines breiten Typenspektrums auf: Fallanalysen lassen verschiedene Lösungen für die komplexer werdenden Anforderungen an heutige Väter erkennen.“

Bürgisser, Margret:
Partnerschaftliche Rollenteilung – ein Erfolgsmodell

hep verlag ag 2017
ISBN 978-3-0355-0725-6

„Viele junge Paare möchten Gelderwerb, Kinderbetreuung und Hausarbeit partnerschaftlich teilen, wagen es aber

infolge traditioneller Rollenvorstellungen oder aus Angst vor Nachteilen nicht. Dabei beinhaltet das Modell viele Chancen. Margret Bürgisser hat 28 Elternpaare mit egalitärer Rollenteilung in Abständen von 10 Jahren dreimal über ihr Modell interviewt und 2016 auch deren Kinder befragt. Die Ergebnisse der Studien sind beeindruckend: Nicht nur auf kurze Dauer, sondern auch im Zeitverlauf sind egalitär organisierte Paare mit ihrem Rollenmodell grossmehrheitlich zufrieden. Fast alle – selbst geschiedene – würden es wieder wählen. Dieses Buch vermittelt einen Überblick über die Erfahrungen und Beurteilungen der «Rollenteilungs-Pioniere». Es dokumentiert die Vielfalt an interessanten und berührenden Aussagen aus dem Paar- und Familienalltag. Weiter zeigt es auf, wie die erwachsenen Kinder die im Elternhaus erlebte Rollenteilung beurteilen und sich ihre eigene Zukunft vorstellen. 10 Porträts von rollenteilenden Paaren und eine Literaturstudie von Verena Witzig runden die Publikation ab. Das vorliegende Werk versteht sich als «Mutmacher» für junge Paare, die das egalitäre Experiment ebenfalls wagen wollen. Doch auch Vereinbarkeitsfachleute, Gleichstellungsbeauftragte, Fachleute in Eltern-, Berufs- und Laufbahnberatung, therapeutisch Tätige, Sozialarbeitende, Lehrpersonen, Dozierende und wissenschaftlich Forschende werden davon profitieren. Dr. Margret Bürgisser ist Sozialforscherin und Inhaberin des Instituts für Sozialforschung Analyse und Beratung ISAB in Luzern. Seit rund 30 Jahren forscht sie über Gleichstellung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, partnerschaftliche Rollenteilung, engagierte Vaterschaft und andere Themen. Ein besonderes Anliegen ist ihr der Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen in die Praxis."

.....
Kugler, Adriana; Tinsley, Catherine H.; Ukhaneva, Olga:

Choice of Majors: Are Women Really Different from Men?

IZA DP No. 10947

Abstract: „Recent work suggests that women are more responsive to negative feedback than men in certain environments. We examine whether negative feedback in the form of relatively low grades in major-related classes explains gender differences in the final majors undergraduates choose. We use unique administrative data from a large private university on the East Coast from 2009-2016 to test whether women are more sensitive to grades than men, and whether the gender composition of major-related classes affects major changes. We also control for other factors that may affect a student's final major including: high school student performance, gender of faculty, and economic returns of majors. Finally, we examine how students' decisions are affected by external

cues that signal STEM fields as masculine. The results show that high school academic preparation, faculty gender composition, and major returns have little effect on major switching behaviors, and that women and men are equally likely to change their major in response to poor grades in major-related courses. Moreover, women in male-dominated majors do not exhibit different patterns of switching behaviors relative to their male colleagues. Women are, however, more likely to switch out of male-dominated STEM majors in response to poor performance compared to men. Therefore, we find that it takes multiple signals of lack of fit into a major (low grades, gender composition of class, and external stereotyping signals) to impel female students to switch majors."

<http://ftp.iza.org/dp10947.pdf>

.....
Mengel, Friederike; Saueremann, Jan; Zöllitz, Ulf:
Gender Bias in Teaching Evaluations

IZA DP No. 11000

Abstract: „This paper provides new evidence on gender bias in teaching evaluations. We exploit a quasi-experimental dataset of 19,952 student evaluations of university faculty in a context where students are randomly allocated to female or male instructors. Despite the fact that neither students' grades nor self-study hours are affected by the instructor's gender, we find that women receive systematically lower teaching evaluations than their male colleagues. This bias is driven by male students' evaluations, is larger for mathematical courses and particularly pronounced for junior women. The gender bias in teaching evaluations we document may have direct as well as indirect effects on the career progression of women by affecting junior women's confidence and through the reallocation of instructor resources away from research and towards teaching."

<http://ftp.iza.org/dp11000.pdf>

.....
Kristian Koerselman, Kristian; Pekkarinen, Tuomas:
The Timing of Puberty and Gender Differences in Educational Achievement

IZA DP No. 10889

Abstract: „In this paper, we study the effect of the timing of puberty on educational achievement and examine to what extent the gender differences in the timing of puberty can explain gender differences in achievement. We use British cohort data that combine information on pubertal development with test scores, behavioral outcomes as well as final educational attainment and earnings. Controlling for age 7 cognitive skills and family

background, we show that late pubertal development is associated with a slower rate of cognitive skill growth during adolescence. This disadvantage in cognitive development is also reflected in lower levels of educational attainment and earnings for late developed individuals. The number of late developing boys is however too small to explain more than a fraction of the gender gap in educational outcomes. Furthermore, we find no effects on self-discipline or other behavioral outcomes in adolescence, suggesting a mechanism wholly separate from other causes of the gender gap."

<http://ftp.iza.org/dp10889.pdf>

.....
 Buser, Thomas; Peter, Noemi; Wolter, Stefan C. :
Gender, Willingness to Compete and Career Choices along the Whole Ability Distribution

IZA DP No. 10976

Abstract: „Men are generally found to be more willing to compete than women and there is growing evidence that willingness to compete is a predictor of individual and gender differences in career decisions and labor market outcomes. However, most existing evidence comes from the top of the education and talent distribution. In this study, we use incentivized choices from more than 1500 Swiss lower-secondary school students to ask how the gender gap in willingness to compete varies with ability and how willingness to compete predicts career choices along the whole ability distribution. Our main results are: 1. The gender gap in willingness to compete is essentially zero among the lowest-ability students, but increases steadily with ability and reaches 30–40 percentage points for the highest-ability students. 2. Willingness to compete predicts career choices along the whole ability distribution. At the top of the ability distribution, students who compete are more likely to choose a math or science-related academic specialization and girls who compete are more likely to choose academic over vocational education in general. At the middle, competitive boys are more likely to choose a business-oriented apprenticeship, while competitive girls are more likely to choose a math-intensive apprenticeship or an academic education. At the bottom, students who compete are more likely to succeed in securing an apprenticeship position. We also discuss how our findings relate to persistent gender differences in career outcomes.“

<http://ftp.iza.org/dp10976.pdf>

.....
 Fotaki, Marianna; Harding, Nancy:
Gender and the Organization. Women at Work in the 21st Century

Routledge 03.10.2017
 ISBN 9780415660631

„Discussions of feminism and gender in organizations and management studies in general, have become stuck in a time-warp. This lies in stark contrast to the wide range of topical published work on feminist and gender theory that is available. Through ignoring developments by major gender theorists, restrictions are placed on what can be said about sex, gender and sexualities in organizations. Gender and the Organization: Women at Work in the 21st Century looks to update management organizational studies with the recent developments in gender theory, including theories of embodiment, affect, materiality, identity, subjectification, recognition, and the intertwining of political, social and the psyche. As well as looking backwards at existing feminist and gender theory, this exciting book also looks forward, developing an organizational feminist theory for the twenty-first century. Exploring what feminist ethics of an organization would look like, this volume shows what a revived feminist organization studies could offer to gender theorists more generally. This book will be of interest not only to management and organization theorists, but also more generally to feminist and gender theorists working across the social sciences, arts and humanities. It will appeal to postgraduate and research students and also established organization and management theorists working in business schools in the English-speaking world.“

.....
 Lewis, Patricia; Simpson, Ruth; Benschop, Yvonne (Hg.):
Postfeminism and Organization

Routledge 14.11.2017
 ISBN 9781138212213

„This edited book inserts postfeminism (PF) as a critical concept into understandings of work and organization. While the notion of PF has been extensively investigated in cultural and media studies, it has yet to emerge within organization studies – remaining marginal to understandings of work based experiences and subjectivities. Understanding PF as a discursive cultural context not only draws on an established epistemological orientation to organizations as discursively constructed and reproduced but allows us to highlight how PF may underpin and be underpinned by other discursive regimes. This book, as the first in the field, draws on key international authors to explore: the contextual 'backdrop' of PF and its links with neo-liberalism, transnational feminism and other hegemonic discourses; the different ways in which

this backdrop has infiltrated organizational values and practice through the primacy attached to choice, merit and individual agency as well as through the widespread perception that gender disadvantage has been 'solved'; and the implications for organizational subjectivity and for how inequality is experienced and perceived. This book introduces postfeminism as a critical concept with contemporary importance for the study of organizations, arguing for its explanatory potential when: Exploring women's and men's experience of managing and organizing; Investigating the gendered aspects of organizational life; Analysing the contemporary validation of the feminine and the associated feminization of management/ leadership and organizations; Tracing the emergence of new femininities and masculinities within organizational contexts. The book is ideal reading for researchers working in the area of Gender and Organization Studies but is also of interest to researchers in the areas of Cultural Studies, Media Studies, Women's Studies and Sociology.

.....
Bronner, Kerstin; Paulus, Stefan (Hg.):
Intersektionalität: Geschichte, Theorie und Praxis

UTB August 2017
ISBN 978-3-8252-4873-4

„Was ist Intersektionalität und wofür ist sie gut? Dieses Lehrbuch bietet eine fundierte, verständliche Einführung in das Thema samt Praxis- und Forschungsbezug – von der historischen Entwicklung des Konzepts im deutschsprachigen Raum bis hin zu seinem Nutzen zur Analyse sozialer Ungleichheit. Mithilfe praxisbezogener Umsetzungsbeispiele erörtern die AutorInnen außerdem, welche Chancen und Herausforderungen ein intersektionaler Analyseblick sowohl für die Forschung als auch die Praxis bereithält.“

.....
Kroh, Martin; Kühne, Simon; Kipp, Christian; Richter, David:

Einkommen, soziale Netzwerke, Lebenszufriedenheit: Lesben, Schwule und Bisexuelle in Deutschland

Homo- und Bisexuelle in Deutschland unterscheiden sich bei ausgeübten Berufen von Heterosexuellen, homosexuelle Männer verdienen weniger – Auch bei sozialen Beziehungen, den politischen Präferenzen und hinsichtlich der Lebenszufriedenheit gibt es Unterschiede, bei der Persönlichkeit dagegen kaum.

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.563767.de/17-35-3.pdf

.....
Gruner, Paul-Hermann:
Die suggestive Konfiguration von „Weiblichkeit“ Frauenzeitschriften, Doing Gender und die Kontinuität tradierter Rollenstereotype

Springer VS September 2017
ISBN 978-3-658-19396-6

„Paul-Hermann Gruner untersucht drei prominente, erfolgreiche Frauenzeitschriften (Brigitte, Für Sie, Freundin) auf die in ihnen vermittelten Konzepte von Weiblichkeit vor dem Hintergrund von fünf Jahrzehnten erfolgreicher Existenzgeschichte der „Neuen Frauenbewegung“. Die interdisziplinär angelegte Studie analysiert im Wirkungsfeld Sprache und Massenkommunikation, Mentalität, Mythenproduktion und Doing Gender. Es offenbart sich eine große inhaltliche wie visuelle Homogenität in der weltanschaulichen Konstruktion von Geschlecht: Die Diskursnarrative zur „Weiblichkeit“ – festgemacht an Themenkomplexen wie Schönheit, Kosmetik, Wohnen, Dekoration, Lifestyle, Kochen und Diät – konfigurieren dabei eine geschlechtsspezifische Konventionalität ohne Konservatismus. Das Apolitische markiert ein Politikum: Die vorgeführten Suggestionen eines weiblichen Lebenszusammenhangs stehen für einen selbstbewussten weiblichen Hedonismus, der vom feministischen Konzept abstrahiert.“

.....
Kempff, Ute; Wede, Britta (Hg.):
Gender-Effekt. Wie Frauen die Technik von morgen gestalten

IZG-Forschungsreihe (Bd. 19) 10.10.2017

Download:

<https://www.uni-bielefeld.de/IZG/pdf/forschungsreihe/Band-19.pdf>

Aus dem Vorwort: „Die vorliegende Veröffentlichung basiert auf der gleichnamigen Vortragsreihe „Gender-Effekte“, die 2015 und 2016 vom Exzellenzcluster Kognitive Interaktionstechnologie (CITEC) der Universität Bielefeld in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. veranstaltet wurde. Ziel ist, die Expertise von Frauen in der Entwicklung und Gestaltung von Technologie sowohl für den wissenschaftlichen als auch für den öffentlichen Diskurs sichtbar zu machen. Die Beiträge zeigen die Vielfalt des Themenspektrums, in dem Gender bei der Gestaltung und Entwicklung von Technik eine Rolle spielt. Dass technische Artefakte, Anwendungen und auch Berufsbilder einen auf den ersten Blick nicht sichtbaren Subtext enthalten, der problematische Vergeschlechtlichungen aufweist, wird hier herausgearbeitet. Wie es gelingen kann, eine geschlechtersensible Tech-

nikgestaltung in der Informatik umzusetzen, die Frauen als Gestalterinnen und Nutzerinnen von Technik in den Fokus stellt, dazu geben die hier veröffentlichten Aufsätze vielfältige Anregungen."

.....
 Braun, Angelika; Kutzner, Edelgard; Pieck, Nadine; Schröder, Christina (Hg.):
Gender in Arbeit und Gesundheit. Standortbestimmung & Perspektiven

Rainer Hampp Verlag Juli 2017
 ISBN 978-3957100931

„Geschlechtergerechtigkeit ist ein zentrales Kriterium zur Verwirklichung von Guter Arbeit. Eine geschlechtersensible Perspektive in die Gestaltung von Arbeit einzubeziehen, bedeutet, unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein systematisch zu berücksichtigen. Neben den strukturellen Unterschieden sind unterschiedliche Verhaltensweisen und Umgangsweisen in Bezug auf arbeitsbedingte Belastungen und Beanspruchungen sowie betriebliche Gesundheitsförderung als gestaltungsrelevant zu berücksichtigen. Das Netzwerk „Gender in Arbeit und Gesundheit“ ist ein selbstorganisiertes Forum von Expertinnen und Experten aus Betrieben, Gewerkschaften, Verbänden, Wissenschaft, Krankenversicherungen, staatlichen Arbeitsschutzbehörden, Unfallversicherungsträgern sowie Beraterinnen und Beratern, die sich dieser Herausforderung stellen. Dieser Tagungsband der vierten Netzwerk-Tagung „Gender in Arbeit und Gesundheit – Standortbestimmungen und Perspektiven“ setzt sich mit empirischen Befunden und theoretischen Überlegungen auseinander und stellt Anwendungsbeispiele zur Verfügung.“

.....
 Lutz, Helma:
Gender, Migration, Transnationalisierung. Eine intersektionelle Einführung

Transcript Oktober 2017
 ISBN 978-3-8376-3796-0

„Diese sozialwissenschaftliche Einführung nähert sich den Themen Geschlecht und Migration aus einer intersektionellen Perspektive, die die Verknüpfung von Geschlechterverhältnissen und Migrationsprozessen in den Vordergrund stellt. In systematischer und didaktisch aufbereiteter Form stellen Helma Lutz und Anna Amelina aktuelle gendersonologische, intersektionelle und transnationale Theorien vor und verdeutlichen sie am Beispiel der Forschungsfelder transnationale Familien, Care-Arbeit und (Staats-)Bürgerschaft. Das Buch richtet sich an Studierende und Lehrende sozialwissenschaftlicher BA- und MA-Studiengänge im Bereich Gender Studies, Migration, Diversität, Transnationalität und soziale Ungleichheit.“

Zu jedem Kapitel werden Spiel- und Dokumentarfilme vorgestellt, die der Visualisierung von Themen- und Forschungsfeldern dienen – ergänzt durch Übungsfragen, die sowohl das Selbststudium als auch Seminardiskussionen ermöglichen.“

.....
 Bath, Corinna; Meißner, Hannah; Trinkaus, Stephan; Völker, Susanne (Hg.):
Verantwortung und Un/Verfügbarkeit. Impulse und Zugänge eines (neo)materialistischen Feminismus

(Forum Frauen- und Geschlechterforschung Band 48)
 Westfälisches Dampfboot Oktober 2017
 ISBN 978-3-89691-248-0

„Wie ist das Sein/Werden in einer un/verfügbaren und nicht identischen Welt? Wie wird diese Welt hervorgebracht und wie sieht (nicht ausschließlich menschliche) Verantwortung für das Teilnehmen daran aus? Die Beiträge des Bandes diskutieren diese Fragen aus verschiedenen Verständnissen des (neo)materialistischen Feminismus. Dabei legen sie den Schwerpunkt auf Gesellschaftstheorie und Politik, Praxis und Ereignen, Medialität und TechnoScience.“

.....
 Lenz, Ilse; Evertz, Sabine; Ressel, Saida (Hg.):
Geschlecht im flexibilisierten Kapitalismus? Neue Ungleichheiten

(Geschlecht und Gesellschaft Bd. 58)
 Springer VS 08.10.2017
 ISBN 978-3-658-15347-2

„Die Geschlechterverhältnisse verändern sich heute in widersprüchlicher Weise. Zunehmender Gleichheit in Beruf und Beziehungen für manche Frauen stehen vertiefte intersektionale Ungleichheiten nach Klasse, Migration und Geschlecht gegenüber. Der Band untersucht diese Veränderungen in den Körpern, Emotionen und Subjektivitäten und er betrachtet die neoliberalen geschlechtlichen Neuformierungen von Staat und globaler Politik. Was bedeuten die Nutzung weiblicher ‚Potenziale‘ in verschiedenen Klassen, die Flexibilisierung von Männlichkeiten oder die zunehmende Akzeptanz von Homosexualität und sexueller Vielfalt in staatlichen Politiken? Und inwiefern können leitende Theorieansätze diese Veränderungen erfassen? Wie muss man Geschlecht, Globalisierung oder Kapitalismus (neu) denken, um die Transformationen zu verstehen?“

.....
Lenz, Ilse:

Einwanderung, Geschlecht, Zukunft? Wie Deutschland sich verändert

Barbara Budrich 04.12.2017
ISBN 9783847405115

„Mit hunderttausenden Flüchtlingen, die sich nach Deutschland bewegten, kam auch die Gesellschaft in Bewegung. Die Reaktionen reichen von freiwilligem Engagement und Offenheit der großen Mehrheit bis hin zu Fremdenhass und Gewalt. Doch die deutsche Gesellschaft hatte sich schon vorher verändert: Neben neuen Öffnungen in Bildung und Berufen zeigen sich fortbestehende Ausgrenzungen. Wo genau stand die deutsche Gesellschaft bevor die große Wanderung begann – und wie geht es weiter?“

.....
Sichtermann, Barbara:

Viel zu langsam viel erreicht. Über den Prozess der Emanzipation

zu Klampen September 2017
ISBN 9783866745568

„Frauen in der westlichen Welt haben seit circa zweihundert Jahren Veränderungen angestoßen, erst schleppend und mit Rückschlägen, dann schleunig und mit Rückschlägen, schließlich seit den 1970er-Jahren furios und ohne nennenswerte Rückschläge. Das ist einzigartig in der Menschheitsgeschichte und: Es ist viel mehr – als nur Gleichheit. Denn die Frage ist, ob die Unterschiede zwischen den Geschlechtern, so falsch bewertet sie in der Vergangenheit auch waren, verschwinden, wenn die Gleichberechtigung überall siegt. Barbara Sichtermann zeigt auf, was sich durch die Emanzipation im Laufe der Jahre verändert hat, und lässt dabei auch die Probleme nicht aus, die durch die neuartige Konkurrenz der Geschlechter entstehen. Außerdem sucht sie die Gründe für die Einsicht: Es kann ewig dauern, bis die Freiheit der Frauen verwirklicht ist, und die Furcht: Es geht vielleicht einfach nicht mehr weiter oder sogar zurück. Was wäre dagegen zu tun?“

.....
GENDER 3/2017

Barbara Budrich Oktober 2017
ISSN 1868-7245

Schwerpunktthema: Gender und Design – zum vergeschlechtlichem Umgang mit dem gestalteten Alltag

.....
fzg – Freiburger Zeitschrift für Geschlechter-Studien 23_2/2017

Budrich UniPres Ltd. November 2017
ISSN 0948-9975

Schwerpunktthema: Kulturalisierung und Geschlecht

.....
ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und –management 2/2017

Barbara Budrich November 2017
ISSN 2367-3060

Schwerpunktthema: In Memoriam Gertraude Krell. Gender und Diversity im Kontext der betrieblichen Personalpolitik

.....
Quere/les net: Aktuelle Ausgabe

Jg. 18, Nr. 3 (2017)

Komplette Ausgabe ansehen oder herunterladen:

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/18-3/showToc>

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/index>

.....
Zentrale Kommission für Frauenfragen (ZKFF) der Universität Bremen (Hg.):

Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft und Gesellschaft. Beiträge 2017

(Gender Studies - Interdisziplinäre Schriftenreihe zur Geschlechterforschung, Band 31)
Verlag Dr. Kovac Oktober 2017
ISBN 978-3-8300-9690-0

„Die Aufsatzsammlung Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft und Gesellschaft, wird herausgegeben von der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) der Universität Bremen. Das Projekt richtete sich an Studierende aller Fachrichtungen, die sich im Verlauf ihres Studiums mit Fragen zum Thema Gender aus unterschiedlichen Perspektiven befasst haben. So finden sich in diesem Band aktuelle Aspekte kultureller, sozialer und politischer Diskussionen um Gender, wodurch ein vielfältiger Blick auf das Thema ermöglicht wird.“

Steinhauer, Anja; Diewald, Gabriele:
Richtig gendern: Wie Sie angemessen und verständlich schreiben

Duden Oktober 2017
 ISBN 978-3-411-74357-5

Gendern ist in vielen Institutionen und Firmen zum Standard geworden, aber wie macht man es richtig? Die Ratschläge der Dudenredaktion:

- Männer, Frauen und wie viele Geschlechter noch?
- Welche sprachlichen Möglichkeiten gibt es für das Gendern?
- Welche wähle ich für meine Institution, Firma, für meinen Text?
- Wie vermeide ich, dass der Text zu sperrig wird?

Mit einem Abriss über Geschichte und Funktion des Genderns.

Blindert, Ute:
Wie wär's denn mal mit gendern?!

„Immer wieder entflammt die Debatte über die geschlechtsneutrale Sprache, durchgesetzt hat sie sich noch nicht. Unsere Kolumnistin dreht den Spieß einfach um und verwendet nur noch die weibliche Form – die Männer eingeschlossen.“ Presseartikel, 26.07.2017

<https://www.welt.de/wirtschaft/bilanz/article167037808/Wie-waer-s-denn-mal-mit-gendern.html>

Ausstellungstipp: „Beyond Gender“

„Diese Fotostrecke ist das Ergebnis eines Fotoshootings. Die Modelle haben sich auf eine Ausschreibung hin beworben. Sie richtete sich ursprünglich an Transgender, Intersexuelle, Bisexuelle, Homosexuelle, Heterosexuelle, an alle, die ihre Identität unabhängig von ihrem Geschlecht oder Sexualorientierung sehen und sich entsprechend (ver)kleiden. Es sind Portraits entstanden, die starke Persönlichkeiten jenseits des Geschlechts zeigen, die von ihren authentischen Geschichten geprägt wurden.“

12.10. – 6.11. in der Concept Galerie PAULINA'S FRIENDS, Berlin

<http://www.paulinasfriends.com/beyond-gender-das-spiel-mit-dem-sein/>

Sonstiges

Medizinerinnen bleiben auf der Strecke

Spitzenjobs in der Medizin sind fest in Männerhand. Das hat möglicherweise nicht nur für Frauen Nachteile, sondern auch für Patienten. Ein Beitrag von Andrea Rexer auf sueddeutsche.de.

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/planw-medizinerinnen-bleiben-auf-der-strecke-1.3676677>

Gender Pay Gap: Selbst Ärztinnen verdienen weniger als Ärzte

Ärztinnen und Ärzte sind hierzulande nicht gleichgestellt, weiß die Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbund e.V., Dr.med. Christiane Grob. So gibt es kaum Ärztinnen in Führungspositionen. Falls ‚Sie‘ doch eine Chefarztposition besetzt, verdient frau oft weniger als ihre männlichen Kollegen. An welcher Stelle der Faktor ‚Gender‘ noch eine Rolle spielt, verrät die Expertin im Interview.

<https://www.finanzen.de/news/18272/gender-pay-gap-selbst-aerztinnen-verdienen-weniger-als-aerzte>

„Gleichstellung ist kein Nullsummenspiel“

Um gezielt Frauenbelange zu fördern, darf der Gesetzgeber Männer ausschließen. Das ist rechtens und sinnvoll, findet die Verfassungsrechtlerin Anna Katharina Mangold. Ein Interview von Vanessa Vu auf zeit.de.

<http://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2017-10/gleichstellung-verfassungsrecht-anna-katharina-mangold-interview>

Brigitte-Studie 2017

Gleichberechtigung ist gewollt wie nie!

<http://www.brigitte.de/aktuell/gesellschaft/neue-brigitte-studie-zeigt--gleichberechtigung-ist-gewollt-wie-nie---10964204.html>

Amerikanische Studie : „In Hollywood spielen Frauen eine Nebenrolle“

Seit Jahren kritisieren Schauspielerinnen den Herrenclub Hollywoods. Doch es ändert sich kaum etwas: Im Jahr 2016 etwa gingen nur 34 Hauptrollen der 100 beliebtesten Filme an Frauen. Ein Beitrag von Christiane Heil auf faz.net.

<http://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/menschen/amerikanische-studie-in-hollywood-spielen-frauen-eine-nebenrolle-15133595.html>

Blackwell, Geoff; Hobday, Ruth (Hg.):
200 Frauen. Was uns bewegt

Elisabeth Sandmann Verlag 09.10.2017
 ISBN 978-3-945543-41-2

„Was bewegt Frauen auf der ganzen Welt und was hat sie beeinflusst; wer hat sie unterstützt und gefördert; was würden sie ändern, wenn sie es könnten; was macht sie glücklich oder was stürzt sie in tiefe Verzweiflung, mit welchem Wort würden sie sich selbst beschreiben? Über 200 Frauen aus Lebensumständen, wie sie nicht unterschiedlicher sein könnten, darunter berühmte und völlig unbekannte, wohlhabende und bitterarme, gebildete und nicht gebildete Frauen wurden fünf immer gleiche Fragen gestellt. Die Antworten waren ebenso erschütternd und berührend wie kämpferisch und versöhnlich. In jedem Fall aber stellen sie dabei unser Denken auf den Kopf, ermöglichen einen unerwarteten Perspektivwechsel und eröffnen einen Blick auf die Welt, wie wir sie bisher nicht gesehen haben. Unter anderem mit: Chimamanda Ngozi Adichie · Anne-Sophie Mutter · Margaret Atwood · Jane Goodall · Jutta Speidel · Hélène Grimaud · Danielle Brooks · Elif Shafak · Bettina Böttinger · Gillian Anderson · Isabel Allende · Kimbra · Monika Hauser · Mpho Tutu van Furth · Inna Modja · Ruth Bader Ginsburg · Roxane Gay · Alexandra Paul · Zoleka Mandela · Amber Heard · Sasha Marianna Salzmann · ...“

Kruse, Christiane:
Wo die klugen Frauen wohnten. Auf den Spuren berühmter Frauen in Deutschland

Edition Braus September 2017
 ISBN 978-3-86228-164-0

„Lebendig verfasste Texte erzählen Interessantes und Unterhaltsames aus dem Leben prominenter Frauen und Geschichten rund um ihre Wohnhäuser. Die Auswahl ist vielfältig: Künstlerinnen, Schriftstellerinnen, Schauspielerinnen, Musikerinnen, Politikerinnen, Wissenschaftlerinnen, gelehrte Frauen, Fürstinnen und Prinzessinnen – vom Barock bis in die Gegenwart. Nicht selten ist ihr Werk bzw. Schaffen eng mit dem Wohnort und Lebensumfeld verbunden. Die Wohnorte der hier vorgestellten Persönlichkeiten sind erhalten und laden zu einer Spurensuche ein. Auswahl der vorgestellten Frauen: Anna Amalia, Hilla Becher, Hilde Benjamin, Marlene Dietrich, Marion Gräfin Dönhoff, Christiane von Goethe, Evelyn Hamann, Petra Kelly, Rosa Luxemburg, Clara Schumann, Cosima Wagner, Christa Wolf u.a.“

Google sagt Betriebsversammlung wegen rechter Drohungen ab

„Auf einer großen Versammlung sollten Google-Mitarbeiter offen über Frauenförderung diskutieren. Doch dann tauchten Namen und Fotos von Mitarbeitern auf rechten Blogs auf, Nutzer posteten herabwürdige Kommentare und Drohungen.“ Ein Beitrag von Valentin Dornis auf [sueddeutsche.de](http://www.sueddeutsche.de).

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/frauen-in-der-it-branche-google-sagt-betriebsversammlung-wegen-rechten-drohungen-ab-1.3625124>

„Weg von diesem Perfektionismus!“

„Mädchen schneiden bei Tests schlechter ab, wenn ihr Aussehen ins Spiel gebracht wird, dünne Frauen verdienen mehr als dicke. Ein Gespräch über die Rolle von Frauenkörpern in der Wirtschaft. „Schon Schülerinnen melden sich an Tagen seltener zu Wort, an denen sie sich nicht hübsch fühlen. Die Bedeutung von Schönheitsidealen hat einen enormen Einfluss auf die Karrieren von Frauen. Warum das unter dem Strich für alle schlecht ist, schildern die Psychoanalytikerin Susie Orbach und die Managerin Meaghan Ramsey im SZ-Frauenwirtschaftsmagazin PlanW.“ Zum Interview auf [sueddeutsche.de](http://www.sueddeutsche.de).“

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/frauenbilder-in-der-wirtschaft-weg-von-diesem-perfektionismus-1.3678111?reduced=true>

Finanzielle Gleichstellung für Norwegens Fußballerinnen

Gleiches Geld für gleiche Arbeit – Norwegens Fußballverband macht ernst damit. Die Frauen erhalten für ihren Einsatz im Nationalteam künftig so viel Geld wie ihre männlichen Kollegen. Ein Beitrag von Jessica Sturmberg auf [deutschlandfunk.de](http://www.deutschlandfunk.de).

http://www.deutschlandfunk.de/bezahlung-wie-maenner-finanzielle-gleichstellung-fuer.1346.de.html?dram:article_id=397730

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: andrea.usadel@gesis.org

Zitierhinweis:
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen.

Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite

<http://www.gesis.org/cews/cews-home/>

Vielen Dank!

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

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