

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

nach unserer Jubiläumsausgabe Nr. 100, die Sie hoffentlich positiv überrascht hat, haben Sie hiermit das CEWSjournal Nr. 101 in gewohnter Aufmachung und Strukturierung vor sich – voller wichtiger Informationen aus (inter-)nationaler Wissenschafts- und Gleichstellungspolitik.

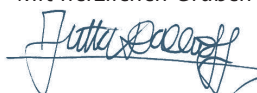
Personalia: seit Anfang Oktober 2015 hat GESIS mit Oshrat Hochman Ph.D. eine neue Wissenschaftliche Leiterin der Abteilung „Dauerbeobachtung der Gesellschaft“ an Bord, für das CEWS-Team die erste weibliche Leitung seit seiner Zugehörigkeit zu GESIS.

Das Schwerpunktthema dieses CEWSjournals ist ein Tagungsbericht: „Voneinander lernen! Für eine familienfreundlichere Wissenschaft“ im Rahmen des CEWS-Projekts Connect, zum Thema Work-Life-Balance finden Sie außerdem auch im Abschnitt Gleichstellungspolitik eine ganze Reihe interessanter Meldungen. In der Wissenschaftspolitik ist die parlamentarische Beratung der Wissenschaftszeitvertragsnovelle beendet worden, die abschließende Lesung im Bundestag wird an dem eher enttäuschenden Ergebnis für die wissenschaftlichen Beschäftigten aller Voraussicht nach leider nichts mehr ändern können.

Last but not least: Bitte sagen Sie uns Ihre Meinung, indem Sie sich an unserer aktuellen Online-Umfrage beteiligen und verbessern Sie dadurch die Nutzungsfreundlichkeit des CEWS-Portals.

Ich wünsche Ihnen und Ihren Angehörigen (im Sinne eines erweiterten Familienbegriffs natürlich....) eine angenehme, ruhige, zufriedene Zeit zwischen den Jahren und alles Gute für das kommende Jahr.

Mit herzlichen Grüßen aus Köln


Jutta Dalhoff



Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS	6
Das CEWS - Portal - Ihre Meinung!.....	6
Die Toolbox des INTEGER-Projektes – Eine Praxishilfe zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit an europäischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen	6
CEWS - Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015.....	9
2.0 Wissenschaftspolitik	10
Chancengleichheits-Monitoring 2014 der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG	10
Regierungsentwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.....	11
Soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative.....	12
Materialien zur Abschlusstagung des Forschungsprojekts „Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft“ jetzt online	13
DFG-Fachkollegienwahl 2015: Frauenanteil unter den Gewählten bei 23,5 Prozent	13
Wechsel in der GWK: Wanka und Quante-Brandt übernehmen GWK-Vorsitz für 2016/2017	13
ZMT-Direktorin als Wissenschaftliche Vizepräsidentin der Leibniz-Gemeinschaft im Amt bestätigt.....	14
Prof. Dr. Ulrike Beisiegel als HRK-Vizepräsidentin wiedergewählt.....	15
Renate Schubert bleibt Aufsichtsratsvorsitzende am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)	15
Drei Wissenschaftlerinnen in Berlin-Brandenburgische Akademie gewählt	16
Nationalakademie Leopoldina ernennt neue Mitglieder.....	16
Anneliese Maier-Preisträgerin forscht in Göttingen	17
Opus magnum für Prof. Dr. Véronique Zanetti	17
3.0 Gleichstellungspolitik	19
Verleihung des TOTAL E-QUALITY Prädikats.....	19
Elsevier-Report: Mapping Gender in the German Research Arena.....	19
Gender quotas in academia – An analysis of options for their use.....	20
Zum Potential einer festen Geschlechterquote	21
Erhöhter Frauenanteil in Chefetagen begünstigt Förderung von Frauen auf allen Ebenen	21
Migrantinnen in Führungspositionen: Inklusion von Migrantinnen und Erfolgsfaktoren auf dem Weg an die Spitze.....	23
Auswirkungen der Unternehmenskultur auf Karrierechancen von Frauen	24
Stifterverband: Forschungspersonal deutscher Unternehmen ist vorwiegend männlich.....	25
Welche Faktoren machen Frauen zu erfolgreichen Unternehmerinnen?.....	26
Geschlechteridentitäten beeinflussen Arbeitsangebot von Frauen in Westdeutschland.....	26
Fachtagung: „Weiblich, qualifiziert sucht: Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“	27
Interview: Warum verdienen Frauen weniger?.....	28
Vereinbarkeit	
Führung in reduzierter Arbeitszeit	28
Aktuelle Karrierestudie: Klischeehaftes Rollenbild von Mann und Frau hat weiter Bestand	29
Von wegen Partnerschaftlichkeit	30
Studie: Längere Elternzeit von Frauen bewirkt weniger Interesse an eigener Karriere	31
Familienarbeitszeit: mehr Arbeitszeit für Mütter, mehr Familienzeit für Väter	32

Studie zur Zeitverwendung: Eltern wünschen sich mehr Zeit für Familie	33
Untersuchung zum Elterngeld: Mehr Väter (kurz) in Elternzeit	33
DHV-Symposium 2015: Vater, Mutter, Kind? – Familie im Spiegel der Wissenschaft	34
Konferenz: Familienpolitik weiter denken: Wirksame Leistungen für die geforderte Generation.....	35
Forschungsergebnisse zum Projekt: Erwerbstätige Männer und pflegebedürftige Angehörige.....	35
Beirat für Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nimmt seine Arbeit auf	36
Teilnehmerinnen bewerten Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ positiv.....	36
Geschlechter in der Medizin: „Frauen ticken anders – Männer erst recht!“	39
Bericht: Netzwerkveranstaltung „Wandel durch Diversity“: Gleichstellung zur Lebensrealität machen.....	40
Neuer Internetauftritt zum Zweiten Gleichstellungsbericht	40
Frauen in MINT	
MINT Nachwuchsbarometer 2015: Einstieg für junge Frauen weiter erschwert	41
BMBF-Förderbekanntmachung: „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“	41
Start des Bewerbungsverfahrens für das 4. Heidelberg Laureate Forum (HLF)	42
Ausschreibung: Dr. Wilhelmy-VDE-Preis 2015 für Dissertationen von Ingenieurinnen	42
Aufruf für Förderpreise der ITG.....	43
MINTLOOK: Probestudium für Mädchen	43
Thisbe K. Lindhorst wird neue Präsidentin der GDCh	44
Bielefelder Chemikerin in nationale Technikakademie gewählt.....	44
Emmy Noether-Nachwuchsgruppe für exzellente Stammzellforscherin.....	45
Britische Materialforscherin mit Körber Preis 2015 geehrt.....	45
Emmanuelle Charpentier erhält Otto-Warburg-Medaille 2016.....	46
Heisenberg-Stipendium für Neurobiologin der Universität Bonn	46
UNESCO–L'Oréal-Preisträgerinnen 2015	47
4.0 Hochschulen, Hochschulforschung	48
Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich.....	48
Junge Akademie: „Gravierende Unterschiede bei Ausgestaltung der Juniorprofessur“	49
HRK-Tagung „Gendergerechte Führungskultur an Hochschulen“	50
AbsolventInnenstudie: Jungakademiker nur zum Teil karriereorientierter als Jungakademikerinnen.....	51
Dual Career Netzwerk Deutschland feiert 5-Jähriges Bestehen	52
Veranstaltungstipp: Science Slam for Female Researchers.....	53
Professorinnen gestalten Wissenschaft, Hochschulkultur und Lebenszeit	53
Claudia Mast und Sabine Wieland sind beste Professorinnen des Jahres 2015	54
5.0 Schwerpunktthema	55
Tagungsbericht „Voneinander Lernen! Für eine familienfreundlichere Wissenschaft“	55
6.0 Forschungseinrichtungen	59
Von Königswegen und Karrierepfaden: Frauenförderung auf dem Prüfstand	59

7.0 Europa und Internationales	60
Vielfalt und akademische Exzellenz: Chancen für Wissenschaftlerinnen und junge Forscher.....	60
Launch des Internetportals genderportal.eu.....	62
Evaluation zum 7. Forschungsrahmenprogramm veröffentlicht.....	62
Europäischer Rat unterstützt die Forderung nach mehr gendersensibler Statistik.....	63
Statistik zur Beteiligung von Wissenschaftlerinnen am ERC.....	63
Dokumentation der 8. Europäischen Konferenz „Gender Equality in Higher Education“ und wissenschaftspolitische Empfehlungen.....	64
Gender Equality at European Universities of Science and Technology.....	64
Ready for Dialogue.....	65
LERU-Papier zu Gender in Forschung und Innovation.....	65
First GENDER-NET ERA-NET Reports available online.....	65
„Education at a Glance“ erschienen.....	66
Results of public consultation on Equality between men and women in the EU.....	67
Neu auf dem WSI-GenderDatenPortal: Arbeitszeiten von Frauen und Männern in Europa.....	67
UN-Women:Nachhaltigen Frieden gibt es nur mit Frauen.....	68
8.0 Frauen- und Geschlechterforschung	69
Marie-Jahoda-Gastprofessur an der Ruhr-Universität Bochum.....	69
Angela Davis Gastprofessur für internationale Gender- und Diversity Studies.....	69
Gastprofessur „Frauen- und Geschlechterforschung Rhl.-Pfalz“ an Hochschule Koblenz.....	70
Universität Bielefeld: Gastprofessur zum Thema Gendermedizin.....	71
Mehr männliche Lehrer helfen Jungen nicht.....	71
Serie des Berliner Tagesspiegel: „Gender in der Forschung“.....	72
TU Berlin: Süße Prinzessinnen und starke Helden.....	73
TU Berlin: Gender Goes Science.....	73
Neu erschienen: GENDER-Ausgabe 3/15: Intellektuelle Frauen.....	74
Call for Papers: Praxeologien des Körpers – Geschlecht neu denken.....	74
Call for Papers: Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg).....	75
DIW-Ökonomin mit efas-Nachwuchsförderpreis ausgezeichnet.....	75
Neue CGC Geschäftsführung.....	76
9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen	77
Arbeitsprogramm SwafS 2016 - 2017 veröffentlicht.....	77
BIGSSS-Stipendium.....	77
Ausschreibung für das Forschungsprogramm der deutschen Akademien der Wissenschaften (Akademienprogramm) für 2018.....	78
DFG schreibt Communicator-Preis 2016 aus.....	79
Ursula M. Händel-Tierschutzpreis.....	79
Deutscher Studienpreis 2016.....	80
ARD/ZDF Förderpreis »Frauen + Medientechnologie« 2016.....	80

10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	81
Führung neu denken: Frauen in Führungs- und Leitungspositionen.....	81
11.0 Termine, Call for Papers.....	82
12.0 Neuerscheinungen.....	84
Impressum	93
Redaktion:	
Andrea Usadel.....	93

01 NEUES AUS DEM CEWS

Das CEWS - Portal - Ihre Meinung!

Wir möchten Sie noch einmal freundlich an unsere Online-Umfrage zum CEWS-Portal erinnern.

Sie hatten die erste Einladung dazu am 1. Dezember erhalten.

Die Umfrage (Dauer max. 10-15 Min.) soll dazu dienen, in Erfahrung zu bringen, was Ihnen an unserer Website (www.gesis.org/cews) gefällt und wo Potential besteht, die Nutzungsfreundlichkeit und das Serviceangebot zu verbessern.

*Die Teilnahme an der Befragung ist bis zum **22.12.2015** möglich.*

Hier geht es zur Umfrage:

<https://www.comx-befragungen.de/cews-portal/>

Wir danken Ihnen für die Teilnahme!

Die Toolbox des INTEGER-Projektes – Eine Praxishilfe zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit an europäischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Mit dem Onlinegang der **INTEGER-Toolbox** im Juni 2015 endete nach vierjähriger Projektlaufzeit das durch das 7. EU-Forschungsrahmenprogramm geförderte Projekt **INTEGER (INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research)**.

Das INTEGER-Projekt lieferte Aufschluss über erfolgsversprechende Strategien und Maßnahmen für einen nachhaltigen Wandel von Organisationsstrukturen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen, und zeigte darüber hinaus den Einfluss von spezifischen Organisationsstrukturen und -kulturen (einschließlich des Verständnisses von zentralen Konzepten wie Gleichstellung und Organisationswandel) auf die Gestaltung, Umsetzung und den Erfolg von Maßnahmenplänen auf.

Im Rahmen des Projekts konnten ein Konzept und Praxishilfen zur Gestaltung von Maßnahmenplänen und ein Evaluationskonzept entwickelt werden, die in unterschiedlichen nationalen und institutionellen Kontexten adaptierbar sind. In der Anpassung und Anwendung dieser Schemata und Konzepte werden an Organisationswandel interessierte Akteur_innen durch die INTEGER-Toolbox unterstützt, die nun online verfügbar ist.

Die INTEGER-Toolbox

Die INTEGER-Toolbox bietet Universitäten und Forschungseinrichtungen in Europa die Möglichkeit, in Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Maßnahmenplänen für strukturellen Wandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit auf die Erfolge und Erfahrungen der Partnerinneneinrichtungen des Projekts INTEGER zurückzugreifen. Die Toolbox bietet Anregungen und Anleitungen zur Implementierung von institutionellem Wandel durch Initiativen in den vier Aktionsfeldern „Organisationsstrukturen“, „Einbeziehen von Entscheidungsträger_innen“, „Karriereentwicklung“ und „Work-Life-Balance“. Der Aufbau folgt dem etablierten PDCA-Cycle (Plan – Do – Check – Act bzw. Planen – Umsetzen – Überprüfen – Handeln).

Die Toolbox beinhaltet sowohl detaillierte Handreichungen mit Hintergrundinformationen und Beispielen als auch praktisch nutzbare Templates und Checklisten. Hinsichtlich der „Check“-Phase, welche die Evaluation der Pläne und ihrer Umsetzung umfasst, bietet die Toolbox beispielsweise eine ausführliche Handreichung, welche die Nutzer_innen durch alle Phasen der Evaluation führt und Erläuterungen und praktische Tipps durch Beispiele aus dem INTEGER-Projekt ergänzt. Diese Handreichung wird durch eine Sammlung von



Integer-Konsortium

Vorlagen und Check-Listen ergänzt. So stehen Praxishilfen zur Vorbereitung der Evaluation und zur Erhebung von Personaldaten sowie Vorlagen für drei verschiedene Berichte entsprechend der drei Analyseperspektiven – ein Kontextbericht, ein Prozessbericht und ein Bericht über Wirkungen – zum Download bereit. Diese Materialien richten sich an Personen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit oder ohne Evaluationserfahrung,

die ihre eigenen Maßnahmenpläne bzw. einzelne Maßnahmen evaluieren möchten.

Die Toolbox ist auf folgender Website abrufbar: <http://www.integer-tools-for-action.eu>

Maßnahmepläne für strukturellen Wandel

Die Toolbox basiert auf den Erfahrungen und Ergebnissen hinsichtlich der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmenplänen an den INTEGER-Partnerinneneinrichtungen Centre National de la Recherche Scientifique CNRS (Frankreich), Universität Šiauliai (Litauen) und Trinity College Dublin (Irland), sowie hinsichtlich der Evaluation dieser Pläne durch GESIS bzw. CEWS. Ziel dieser Maßnahmenpläne ist es durch eine Modernisierung institutioneller Prozesse zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft beizutragen und entsprechende Prozesse in den einzelnen Einrichtungen anzustoßen. Das Konsortium erarbeitete eine gemeinsame Grundstruktur dieser Pläne bestehend aus den vier genannten Aktionsfeldern „Organisationsstrukturen“, „Einbeziehen von Entscheidungsträger_innen“, „Karriereentwicklung“ und „Work-Life-Balance“.

Die Projektteams in den drei implementierenden Partnerinneneinrichtungen entwickelten daraufhin unter Einbeziehung weiterer Akteur_innen Maßnahmen für jedes Aktionsfeld sowie – in unterschiedlichem Ausmaß – Indikatoren für ihren Erfolg. Diese Maßnahmen zielten sowohl auf die Organisationsebene als auch auf ausgewählte Piloteinrichtungen ab; abhängig von der Organisationsstruktur wurden Fakultäten, Institute oder Schools als Piloteinrichtungen ausgewählt. Zur Entwicklung, Umsetzung und Weiterentwicklung der Maßnahmenpläne wurden in zwei der Einrichtungen auf beiden Ebenen geschlechtergemischte Teams gegründet, denen auch Personen in leitenden Funktionen angehörten. Das INTEGER-Team in der dritten Einrichtung entschied sich angesichts der spezifischen Organisationskultur für eine eher homogene Gruppe aus Forschenden.

GESIS bzw. CEWS begleitete die drei Partnerinneneinrichtungen von Beginn an in der Planung und Umsetzung der Pläne und trug durch die Evaluationen zur Weiterentwicklung der Pläne bei.

Evaluation durch GESIS als ‚critical friend‘

Für diese Evaluationen entwickelte CEWS ein maßgeschneidertes Evaluationskonzept, welches Elemente formativer sowie summativer Evaluation vereint. Das Evaluationsteam unter der Leitung von Anke Lipinsky analysierte die Maßnahmenpläne und ihre Umsetzung hinsichtlich der von den Projektpartnerinnen definierten Gleichstellungszielstellungen. Im Prozess der Entwicklung und Umsetzung der Pläne nahmen die Evaluatoreninnen die Rolle einer ‚kritischen Freundin‘ bzw. ‚critical friend‘ (vgl. Balthasar 2011) ein, indem sie auf Grundlage ihrer Erhebungen und Analysen die Projektpartnerinnen durch kritisches, stets konstruktives Feedback im Prozess unterstützten.

Die Evaluationen umfassten eine Rahmen-, eine Prozess- und eine Wirksamkeitsanalyse. Gemeinsam ermöglichen diese drei Analyseperspektiven eine umfassende Betrachtung erfolgsrelevanter Faktoren sowie ihre kausalen Zusammenhänge mit den Wirkungen der Maßnahmenpläne.

Zu drei Zeitpunkten des Projekts – zu Beginn, ungefähr in der Mitte und kurz vor Projektende – wurden Daten für die Evaluation erhoben. Zu Beginn des Projekts erfassten die Projektpartnerinnen anhand einer vom CEWS für jede der Einrichtungen speziell entwickelten Erfassungsvorlage personalbezogene und prozessbezogene quantitative Daten für die gesamte Institution. Um eventuelle Wirkungen der Maßnahmenpläne auf die Beschäftigtenstruktur (z.B. eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungsgremien) messen zu können, wurde diese Erhebung in der Mitte und gegen Ende des Projekts wiederholt. In der Mitte des Projekts wurden im Rahmen der zentralen Evaluationsrunde zudem qualitative Daten erhoben. Die Evaluatoreninnen führten dafür an den drei Partnerinneneinrichtungen insgesamt 41 Interviews, Gruppendiskussionen und Ortsbegehungen durch. Zudem wurden weitere Daten u.a. durch Selbstberichte der Partnerinnen und die Abfrage quantitativer Daten für ein Monitoring erhoben. Zudem verfassten die Projektpartnerinnen anhand einer von den Evaluatoreninnen entwickelten Vorlage je einen Selbstbericht. Die Rahmen-, Prozess- und Impactanalyse, welche die Evaluatoreninnen auf Grundlage der Daten durchführten, sowie die

daraus abgeleiteten Empfehlungen unterstützten die Projektpartnerinnen darin die Pläne und ihre Umsetzung zu optimieren. Gegen Projektende führten die Evaluationen eine Abschlussevaluation durch, in welcher sie analysierten, inwiefern sich in den drei Einrichtungen ein struktureller Wandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Sinne der vom Konsortium zu Projektbeginn beschlossenen Definition von strukturellem Wandel beobachten lässt. Hierzu führten sie eine Online-Befragung unter Beschäftigten durch und analysierten abschließend die zu den drei Zeitpunkten erhobenen quantitativen Daten.

Vorreiterrolle des INTEGER-Projekts in Europa

Das Projekt INTEGER wurde auf die erste Ausschreibung dieser Art der Europäischen Kommission im Rahmen des Programmbereichs „Wissenschaft in der Gesellschaft“ hin gefördert, die auf Initiativen für strukturellen Wandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen abzielt. Damit nahm das INTEGER-Konsortium europaweit eine – vielbeachtete – Vorreiterrolle ein; jährlich folgten weitere Ausschreibungen der Europäischen Kommission mit gleicher Zielstellung. Auch in Horizont 2020 wurde die Ausschreibung für diese „Structural Change“-Projekte fortgeführt.

Literatur:

Balthasar, Andreas (2011): Critical Friend Approach: Policy Evaluation between Methodological Soundness, Practical Relevance, and Transparency of the Evaluation Process, in: German Policy Studies 7 (3), S. 187-231.

Lipinsky, Anke; Schäfer, Maria (2015): Evaluation von Gleichstellungsplänen in Europa – Indikatoren im Praxistest, in: Michaela Klemisch, Anne Spitzley und Jürgen Wilke (Hg.): Gender- und Diversity-Management in der Forschung. Konferenzband. Stuttgart, 07.-08.05 2015, Fraunhofer Verlag, S. 81-91.

Lipinsky, Anke; Schäfer, Maria (2014): INTEGER – Detailed Evaluation Concept. Report, Köln, online verfügbar unter: http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/D7_13-Detailed-Evaluation-Concept.pdf.

<http://www.gesis.org/cews/cews-home/projekte/projektarchiv/integer/>

CEWS - Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015

Im Spätsommer 2015 wurde zum siebten Mal das CEWS-Hochschulranking zur Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen veröffentlicht, diesmal mit überarbeiteter Methodik.

Mit dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015 legte das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS die siebte Ausgabe dieses Instruments vor. Seit seiner Erarbeitung im Jahr 2003 hat es sich als ein Bestandteil der Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen etabliert. Zielstellung des Ranking ist es, die Leistungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich zu vergleichen.

Für diese Ausgabe wurde die Methodik des Rankings grundlegend überarbeitet. Das aktuelle CEWS-Hochschulranking berücksichtigt nun strukturelle Veränderungen beim Hochschulpersonal und bei der wissenschaftlichen Qualifikation für eine Professur genauso wie Weiterentwicklungen in der Gleichstellungspolitik. Um das unterschiedliche Fächerprofil der Hochschulen zu berücksichtigen, wird auf das Kaskadenmodell zurückgegriffen. Die Bezugsgrößen wurden ausgeweitet, je nach Qualifikationsstufe und Hochschultyp der Frauenanteil an den Studierenden und jetzt neu auch an den Promotionen (bisher ausschließlich Studentinnenanteil).

Auch die wissenschaftliche Weiterqualifikation nach der Promotion wird nun nicht nur wie bisher über die Habilitationen, sondern auch über die Juniorprofessuren abgebildet. Der Studierendenindikator berücksichtigt nunmehr ausschließlich Studienfächer mit einer bundesweiten deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen und fließt nicht mehr in das Gesamtranking ein, da nicht alle Hochschulen diese Fächer anbieten. Die bisherige Methodik berechnete die Nähe zur Gleichverteilung von Männern und Frauen in allen Fächergruppen.

Das Ranking beruht auf quantitativen Daten aus dem Jahr 2013. Bewertet werden die Hochschulen in den Bereichen Studierende, Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren, wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren. Berücksichtigt werden auch Veränderungen im Zeitverlauf beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie bei den Professuren. Eingeslossen sind die Daten von 337 Hochschulen, das Gesamtranking gibt Auskunft über 65 Universitäten, 158 Fachhochschulen und 46 Künstlerische Hochschulen. Zusätzlich zu dem Hochschulranking beinhaltet die Veröffentlichung ein Ranking der Bundesländer, das auf ähnlichen Indikatoren beruht.

Das Ranking wendet sich an alle, die in Hochschulen und Politik an der Qualität und dem Innovationspotenzial unserer Hochschulen interessiert sind. Dafür ist ein vergleichender Blick auf die Leistungen im Bereich der Chancengleichheit unverzichtbar, um wirkungsvolle Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung einzuleiten oder fortzusetzen.

Das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten kann als PDF-Datei heruntergeladen werden unter

<http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/45004>

Bibliographische Angaben:

Andrea Löther, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015 (cews.publik.no19), hrsg. vom GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln August 2015.

02

WISSENSCHAFTSPOLITIK

Chancengleichheits-Monitoring 2014 der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG

Seit Mitte November 2015 informiert der jährliche Bericht „Chancengleichheits-Monitoring 2014“ über die Anzahl und den Anteil von Wissenschaftlerinnen an der Antragstellung bei der DFG, ihren Antragserfolg sowie ihre Verteilung in den Gremien der DFG.

Anlässlich des Jubiläums des Gottfried Wilhelm Leibniz-Preises ist das diesjährige Schwerpunktthema „Wissenschaftliche Preise“. Der neu erschienene Flyer „Chancengleichheits-Monitoring kompakt“ ergänzt den Bericht mit zentralen Ergebnissen in übersichtlicher Form. Der Flyer kann in deutscher und englischer Sprache bestellt oder im Internet abgerufen werden.

Chancengleichheit zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ein wichtiges Anliegen. Jährlich berichtet die DFG daher über die Anzahl und den Anteil von Wissenschaftlerinnen an der Antragstellung bei der DFG, ihren Antragserfolg sowie ihrer Repräsentanz in den Gremien der DFG. In diesem Jahr wird diese Berichterstattung deutlich ausgeweitet.

Dabei werden mehrjährige Entwicklungen beobachtet. Sowohl die DFG-Programme als auch die Fächer werden differenziert ausgewertet. Zusätzliche Daten aus DFG-Erhebungen und vom Statistischen Bundesamt erlauben eine Betrachtung der Frauenanteile auf verschiedenen Karrierestufen

und den Vergleich zur Repräsentanz im Wissenschaftssystem insgesamt. Schließlich werden neben dem Kern der Berichterstattung, die in jedem Jahr fortgeschrieben wird, jährlich wechselnde Schwerpunktthemen vertiefend behandelt. Ein Glossar im Anhang erläutert die wichtigsten Begrifflichkeiten, Programme und Statistik-Standards.

Bericht: „Chancengleichheits-Monitoring 2014“ (pdf | 1,2 MB):

http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring.pdf

Flyer kompakt (pdf):

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

Quelle:

http://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/chancengleichheit/

Regierungsentwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Der Regierungsentwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes war Gegenstand der 51. Sitzung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 2. Dezember 2015. (BT-Drucksache 18/6489):

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/064/1806489.pdf>

Wissenschaftliche Stellen an Universitäten und Forschungseinrichtungen sollen nicht mehr in so starkem Maß befristet werden wie bisher. Mit dem Änderungsgesetz soll – sei es durch Neuregelungen, sei es durch eine stärkere Konturierung bestehender Regelungen – Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegengetreten werden, ohne die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik zu beeinträchtigen. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung (18/6489) zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) wurde am 02.12.2015 im Ausschuss für Bildung und Forschung nebst mehrerer Änderungsanträge sowohl von den Regierungsfractionen der CDU/CSU und SPD wie denen von Bündnis 90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke diskutiert. **Bündnis 90/Die Grünen** hatten schon zuvor einen eigenen Gesetzentwurf (18/1463) vorgelegt:

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/014/1801463.pdf>

Die Linke einen Antrag (18/4804):

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/048/1804804.pdf>

Im Änderungsantrag von CDU/CSU und SPD wurde unter anderem ein Vorschlag des Bundesrates aufgegriffenen, den maximalen Zeitrahmen wissenschaftlicher und künstlerischer Hilfstätigkeiten von vier auf sechs Jahre zu erhöhen, da dies den kumulierten maximalen Regelstudienzeiten eines

Bachelor- und eines Masterstudiums entspreche. Insbesondere sollen Studenten nicht ausgerechnet in der Endphase ihres Studiums eine Beendigung ihres studienbegleitenden Beschäftigungsverhältnisses befürchten müssen. Zudem soll nun die „Dauer der Mittelbewilligung“ an den bewilligten Projektzeitraum geknüpft werden. Die Vertreterin der CDU/CSU lobte das Wissenschaftszeitvertragsgesetz genauso wie die Vertreterin der SPD, die sagte, dass damit die derzeit herrschende Befristungspraxis wieder vom „Kopf auf die Füße“ gestellt werde. Grundsätzlich zeigte sich die Opposition enttäuscht über die Änderungsanträge und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das noch vor Weihnachten verabschiedet werden soll. „Das Gesetz ist zu wenig beherzt“, sagte die Vertreterin der Linken. „Wir wollen ein echtes Wissenschaftsqualifizierungsgesetz.“ Die Linke hatte in ihrem Änderungsantrag unter anderem gefordert, dass die vereinbarte Befristungsdauer so zu bemessen sei, dass sie der Zeitdauer entspricht, die in dem betreffenden Fach üblicherweise für das Qualifizierungsziel aufgewendet werde. Nach Ansicht der Linken darf sie drei Jahre nicht unterschreiten. Zudem forderte die Linke die Tarifsperrung zu streichen, da so den Tarifpartnern die Chance gegen werde, „zu einem Interessensausgleich zu kommen“. Bündnis 90/Die Grünen kritisierten, dass die Regierungsfractionen keine stärkere familienpolitische Komponente in das Gesetz eingebaut hätten. Ferner forderten sie genauso wie Die Linke die Streichung der Tarifsperrung, da dies den Tarifvertragsparteien Handlungsspielräume eröffnen würde. Der Parlamentarische Staatssekretär des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Thomas Rachel (CDU), sagte, dass die familienpolitische Komponente auch nach erneuter Prüfung als ausreichend gesehen werde und lobte insgesamt den Gesetzentwurf.

<https://www.bundestag.de/presse/hib/2015-12/-/398078>

Bitte lesen Sie auch:

GEW: Wissenschaftszeitvertragsgesetz:

Große Koalition bewegt sich – etwas

<http://www.gew.de/wissenschaft/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/wissenschaftszeitvertragsgesetz-grosse-koalition-bewegt-sich-etwas/>

Abstimmung des Deutschen Hochschulverbandes: Mehr Dauerstellen für den Mittelbau?

Die Vorstellungen von Bund und Ländern über ein Programm für den wissenschaftlichen Nachwuchs divergieren. Der Bund und vier unionsgeführte Länder wollen es bei der Förderung von „Tenure Track“-Professuren belassen, die übrigen von SPD und Grünen geführten Länder wollen zugleich den Ausbau von Mittelbaustellen forcieren. Sollen Bund und Länder gemeinsam auch mehr Dauerstellen für den Mittelbau schaffen?

Zur Abstimmung:

<http://www.hochschulverband.de>

Soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative

Das aktuell erschienene Buch präsentiert die Ergebnisse einer umfassenden Begleitstudie, die die Autorinnen von 2007 bis 2013 zur deutschen Exzellenzinitiative durchführten. Es stellt die Voraussetzungen dar, mit denen Männer und Frauen den unsicheren Weg in der Wissenschaft auf sich nehmen, und die Bedingungen, die sie in der Exzellenzinitiative vorfinden. Dabei zeigt sich, welche inner- und außerwissenschaftlichen Faktoren für die fortgesetzte Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen auf den Spitzenpositionen verantwortlich sind.

Die Exzellenzinitiative ist ein lohnendes Forschungsfeld für die Frage nach der Gleichstellung in der Wissenschaft. Bereits im Antragsverfahren der Exzellenzinitiative wurden die Hochschulen aufgefordert, Konzepte zur Nachwuchsförderung zu entwerfen und dabei überzeugend darzulegen, wie sie die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern werden. Im Rahmen des Programms wurde ein vielfältiges Repertoire an

erfolgsversprechenden Maßnahmen und innovativen Instrumenten entwickelt und erprobt.

Das Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“ hat diesen Prozess wissenschaftlich begleitet. Über einen Zeitraum von fünf Jahren nahmen Exzellenzcluster, Graduiertenschulen und Zukunftskonzepte an der Studie teil und stellen sich für verschiedene Teiluntersuchungen zur Verfügung. Die Studie verfolgte zwei Ziele: Erstens, die Erfahrungen der Exzellenzeinrichtungen mit der Umsetzung ihrer „Gender Equality“-Konzepte zu erheben und auszuwerten, und zweitens, diejenigen Faktoren zu identifizieren, die die Chancengleichheit der Geschlechter im Bereich der Spitzenforschung am stärksten beeinträchtigen. Dazu kamen eine Reihe von unterschiedlichen sozialwissenschaftlichen Forschungsinstrumenten zum Einsatz: Strukturierte Leitfadeninterviews, qualitative und quantitative Netzwerkanalysen, eine standardisierte Online-Befragung, bibliometrische Erhebungen sowie qualitative Untersuchungen.

Das Buch zielt darauf, gerade für den Bereich der Spitzenforschung eine ausführliche Debatte darüber anzuregen, wie das Prinzip der Bestenauslese gestaltet werden kann, damit es nicht von sozialen Prozessen überlagert wird und dauerhaft zur Reproduktion von Ungleichheit beiträgt.

Engels, Anita; Beaufays, Sandra; Kegen, Nadine V.; Zuber, Stephanie:

Bestenauswahl und Ungleichheit
Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative

(Reihe: Hochschule und Gesellschaft)

Campus Verlag 2015

ISBN-13: 978-3593504636

Materialien zur Abschlusstagung des For- schungsprojekts „Genderfor- schung und die neue Gover- nance der Wissenschaft“ jetzt online

Auf der Fachtagung wurden neben den Ergebnissen des gleichnamigen Projektes weitere aktuelle Forschungen zu dem Themenfeld präsentiert. Darüber hinaus wurden Handlungsempfehlungen für die Hochschulentwicklung, die Wissenschafts- und Gleichstellungspolitik in Hochschule und Forschung, die institutionalisierte Nachwuchsförderung sowie die Forschungsförderung entwickelt. Die Präsentationen und der Tagungsbericht der internationalen Fachtagung „Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft“, 21./22.09.2015 an der Ruhr-Universität Bochum sind nun online verfügbar.

Link:

<http://www.genderforschung-governance.de/fachtagung.html>

Personalia

DFG-Fachkollegienwahl 2015: Frauenanteil unter den Gewählten bei 23,5 Prozent

Bei der Fachkollegienwahl 2015 der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) konnten rund 150 000 wahlberechtigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler online über die Besetzung von 613 Plätzen in insgesamt 48 Fachkollegien für die Amtsperiode von 2016 bis 2019 entscheiden. Drei Tage nach dem Ende der vierwöchigen Wahlfrist

liegt nun das vorläufige Wahlergebnis vor. Insgesamt haben 48 604 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Wahl teilgenommen und ihre bis zu sechs Stimmen elektronisch auf 1707 Kandidierende verteilt. Von den 613 Mitgliedern der neuen Fachkollegien ist fast jedes vierte weiblich; der Anteil der gewählten Fachkollegiatinnen liegt bei dieser Wahl bei 23,5 Prozent und hat sich damit nach 16,8 Prozent bei der Fachkollegienwahl 2007 über 20,79 Prozent bei der Wahl 2011 ein weiteres Mal erhöht. Nach der Mitteilung des endgültigen Wahlergebnisses an den Senat der DFG konstituieren sich die neu besetzten Fachkollegien in ihren jeweiligen ersten Sitzungen im Frühjahr 2016.

Quelle, PM-DFG, 26.11.2015

und weiterführende Informationen:

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2015/pressemitteilung_nr_56/index.html

Wechsel in der GWK: Wanka und Quante-Brandt übernehmen GWK-Vorsitz für 2016/2017

Im Jahr 2016 wird die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Prof. Dr. Johanna Wanka, das Gremium leiten. Zur stellvertretenden Vorsitzenden der GWK für das Jahr 2016 wurde Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien Hansestadt Bremen, gewählt.

Die rheinland-pfälzische Staatsministerin Vera Reiß hatte frühzeitig angekündigt, nicht mehr für das Amt zur Verfügung zu stehen. Die Wahlperiode beträgt zwei Jahre; im Jahr 2017 wechselt der Vorsitz turnusmäßig von der Bundes- auf die Ländersseite.

Bundesministerin Wanka betonte: „Bund und Länder haben in den vergangenen Jahren in der GWK die gemeinsame Wissenschafts- und Forschungsförderung weit vorangebracht, zum Beispiel mit

dem Hochschulpakt 2020, der Exzellenzinitiative und dem Pakt für Forschung und Innovation. Diese Arbeit werden wir konstruktiv fortführen. 2016 wollen wir das Wissenschaftssystem entscheidend weiterentwickeln: Mit einer neuen Bund-Länder-Initiative zur Nachfolge der Exzellenzinitiative und einer gemeinsamen Offensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs."

Senatorin Quante-Brandt hob hervor: „In der GWK stehen wichtige Weichenstellungen an: Neben der Entscheidung über die Nachfolge der Exzellenzinitiative wird es auch um den erfolgreichen Abschluss unserer Verhandlungen über eine neue gemeinsame Initiative für den wissenschaftlichen Nachwuchs gehen. Deutschland ist auf exzellente junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angewiesen; um sie zu gewinnen und zu halten werden Bund und Länder die Hochschulen dabei unterstützen, die Planbarkeit und Verlässlichkeit der Karrierewege zu verbessern."

Prof. Dr. Eva Quante-Brandt ist seit Juli 2015 Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz des Landes Bremen. Die studierte Pädagogin und Hochschullehrerin war zuvor von 2011 bis 2012 Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund und für Europa sowie für Integration, bevor sie im Dezember 2012 zur Senatorin für Bildung und Wissenschaft ernannt wurde.

Die GWK wird im Jahr 2016 am 22. April, 24. Juni und am 28. Oktober zu ihren Sitzungen zusammentreten.

Quelle und weitere Informationen:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2015-09.pdf>

ZMT-Direktorin als Wissenschaftliche Vizepräsidentin der Leibniz-Gemeinschaft im Amt bestätigt

Prof. Dr. Hildegard Westphal, Direktorin des Leibniz-Zentrums für Marine Tropenökologie (ZMT), wurde erneut für zwei Jahre zur Wissenschaftlichen Vizepräsidentin der Leibniz-Gemeinschaft gewählt. Auf der 21. Jahrestagung der Leibniz-Gemeinschaft Ende November in Berlin entschied sich die Mehrheit der Mitgliederversammlung abermals für die Geologin. Seit November 2011 befasst sich Prof. Westphal als Wissenschaftliche Vizepräsidentin schwerpunktmäßig mit den Bereichen Internationalisierung und Nachwuchs.

Hildegard Westphal leitet das Leibniz-Zentrum für Marine Tropenökologie seit Dezember 2010. Sie ist zugleich Leiterin der Abteilung „Biogeochemie und Geologie“ und der Arbeitsgruppe „Geoökologie und Karbonatsedimentologie“. An der Universität Bremen hat sie die Professur für Geologie der Tropen inne. Hildegard Westphal ist unter anderem Mitglied im Stiftungsrat des Zoologischen Forschungsmuseums Alexander König, im Aufsichtsrat der Jacobs University und im Kuratorium des Helmholtz-Zentrums für Ozeanforschung Kiel (GEOMAR). Von 2005 bis 2010 war sie Mitglied der Jungen Akademie. Sie wurde mit dem Albert Maucher-Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Hans Cloos-Preis der Geologischen Vereinigung ausgezeichnet. Seit November 2011 ist Prof. Westphal als Wissenschaftliche Vizepräsidentin im Präsidium der Leibniz-Gemeinschaft zuständig für die internationale Vernetzung der Forschungsorganisation.

Quelle und weitere Informationen:

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/presse/pressemitteilungen/>

Prof. Dr. Ulrike Beisiegel als HRK-Vizepräsidentin wiedergewählt

Die Präsidentin der Universität Göttingen, Prof. Dr. Ulrike Beisiegel, ist am 10.11.2015 als Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) wiedergewählt worden. Prof. Beisiegel ist seit 2012 Vizepräsidentin für Hochschulmanagement und Governance der HRK. Ihre neue Amtszeit beginnt sofort und endet am 31. Juli 2017. Prof. Dr. Holger Burckhart, Rektor der Universität Siegen, wurde ebenfalls im Amt bestätigt.

Ulrike Beisiegel, Jahrgang 1952, ist seit dem 1. Januar 2011 Präsidentin der Universität Göttingen. Von 2005 bis 2010 war sie Sprecherin des Ombudsgremiums der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Von 2006 bis 2011 war sie Mitglied des Wissenschaftsrats und von 2008 bis 2010 Vorsitzende von dessen Wissenschaftlicher Kommission. Seit 2009 ist sie Senatorin der Leibniz Gemeinschaft und seit 2011 Senatorin der Max-Planck-Gesellschaft. Insgesamt sind bei der HRK sieben VizepräsidentInnen (zwei Frauen) tätig.

Quelle: PM-Universität Göttingen, 10.11.2015 :

<http://www.uni-goettingen.de/de/3434.html?cid=5333>

Renate Schubert bleibt Aufsichtsratsvorsitzende am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

Der Aufsichtsrat des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) hat in seiner 13. Sitzung Professorin Renate Schubert von der ETH Zürich für weitere vier Jahre zur Vorsitzenden gewählt. Schubert steht seit 2012 an der Spitze des Gremiums. Stellvertretender Vorsitzender ist auch künftig Dr. Andreas Kreimeyer, ehemaliges Mitglied des Vorstan-

des der BASF SE. Dem Aufsichtsrat des KIT gehören nun sechs Frauen und insgesamt elf Mitglieder an.

Die Professorin für Nationalökonomie gründete das Institut für Umweltentscheidungen der ETH Zürich und leitete es während vieler Jahre. Renate Schubert hat außerdem langjährige Erfahrungen in verschiedenen Gremien der Deutschen Forschungsgemeinschaft und des Schweizer Nationalfonds. Sie leitete den Wissenschaftlichen Beirat Globale Umweltveränderungen (WBGU) und ist Vorsitzende des Advisory Boards des Center for Research on Environmental Decisions (CRED) an der Columbia University.

Neu im Aufsichtsrat des KIT sind die Professorin Claudia Eckert, Leiterin des Fraunhofer-Instituts für Angewandte und Integrierte Sicherheit AISEC, Garching, und Leiterin des Fachgebiets Sicherheit in der Informatik an der TU München, sowie die Professorin Marliese Uhrig-Homburg, die am KIT den Lehrstuhl für Financial Engineering und Derivate innehat. Die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder beträgt vier Jahre, eine Wiederwahl ist möglich.

Der Aufsichtsrat des KIT ist verantwortlich für die Entwicklung und die Profilbildung des KIT sowie für eine Erhöhung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Institution.

Quelle und weitere Informationen: PM-KIT, 10.11.2015:

http://www.kit.edu/kit/pi_2015_133_renate-schubert-ist-weiterhin-aufsichtsratsvorsitzende.php

Drei Wissenschaftlerinnen in Berlin-Brandenburgische Akademie gewählt

Die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften hat im Rahmen ihrer Gremiensitzungen zum Einsteintag acht neue Mitglieder gewählt.

Die neu gewählten Wissenschaftlerinnen sind:

Christine Heim, Jg. 1968; Psychologie, Biowissenschaftlich-medizinische Klasse, Professorin und Direktorin des Instituts für Medizinische Psychologie an der Charité – Universitätsmedizin Berlin und Professorin am Department of Biobehavioral Health and Human Development an der Pennsylvania State University

Tatjana Hörnle, Jg. 1963, Strafrecht, Rechtsphilosophie, Sozialwissenschaftliche Klasse, Inhaberin des Lehrstuhls für Strafrecht, Strafprozessrecht, Rechtsphilosophie und Rechtsvergleichung an der Humboldt-Universität zu Berlin

Marion Merklein, Jg. 1973, Werkstoffwissenschaften, Technikwissenschaftliche Klasse, Inhaberin des Lehrstuhls für Fertigungstechnologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften gehören 182 Ordentliche und 100 entpflichtete Ordentliche Mitglieder sowie 72 Außerordentliche Mitglieder an. **48 Mitglieder sind Frauen.**

Quelle, PM-BBAW, 27.11.2015 und weitere Information zu den gewählten Mitgliedern:

<http://www.bbaw.de/presse/pressematerialien/einsteintag-2015-neue-akademienmitglieder>

<http://www.bbaw.de>

Nationalakademie Leopoldina ernennt neue Mitglieder

Die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina begrüßte im November ihre neuen Akademiemitglieder. Die drei Wissenschaftlerinnen und fünf Wissenschaftler gehören der Klasse IV – Geistes-, Sozial- und Verhaltenswissenschaften an. Der Präsident der Leopoldina, Professor Jörg Hacker, wird ihnen ihre Mitgliedsurkunden im Rahmen des jährlichen Symposiums der Klasse IV überreichen.

Folgende Wissenschaftlerinnen sind 2014 in die Klasse IV hinzu gewählt worden:

- **Maria Carla Galavotti**, Universität Bologna (Italien), Professur für Wissenschaftsphilosophie (Sektion Wissenschaftstheorie)
- **Anne Maass**, Universität Padua (Italien), Lehrstuhl für Entwicklungspsychologie und Sozialisation (Sektion Psychologie und Kognitionswissenschaften)
- **Dagmar Schäfer**, Direktorin am Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte Berlin (Sektion Wissenschafts- und Medizingeschichte)

Die Leopoldina wurde 1652 gegründet und versammelt mit etwa 1500 Mitgliedern hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus rund 30 Ländern. Sie ist der freien Wissenschaft zum Wohle der Menschen und der Gestaltung der Zukunft verpflichtet. Als Nationale Akademie Deutschlands vertritt die Leopoldina die deutsche Wissenschaft in internationalen Gremien und nimmt zu wissenschaftlichen Grundlagen politischer und gesellschaftlicher Fragen unabhängige Stellung. Hierzu erarbeitet sie unabhängige Expertisen von nationaler und internationaler Bedeutung. Die Leopoldina fördert die wissenschaftliche und öffentliche Diskussion, sie unterstützt wissenschaftlichen Nachwuchs, verleiht Auszeichnungen, führt Forschungsprojekte durch und setzt sich für die Wahrung der Menschenrechte verfolgter WissenschaftlerInnen ein.

Quelle, PM-Nationalakademie Leopoldina, 18.1.2015 und weitere Informationen zu den weiteren fünf gewählten Wissenschaftlern:

<http://www.leopoldina.org/de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/press/2360/>

Anneliese Maier-Preisträgerin forscht in Göttingen

Die Alexander von Humboldt-Stiftung hat Prof. Dr. Susan Irvine mit dem Anneliese Maier-Forschungspreis ausgezeichnet. Der Preis ist mit 250.000 Euro dotiert und wird seit 2012 jährlich an international herausragende Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen vergeben.

Der Anneliese Maier-Forschungspreis wird hauptsächlich aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert. Prof. Irvine wird in den kommenden fünf Jahren an der Universität Göttingen in regelmäßigen Abständen mit der Arbeitsgruppe von Altanglist Prof. Dr. Winfried Rudolf am Seminar für Englische Philologie forschen.

Prof. Irvine gehört zu den weltweit führenden Expertinnen für ältere englische Sprache und Literatur. Sie ist international anerkannt für ihre Editionen und Übersetzungen altenglischer Texte.

PM-Universität-Göttingen, 16.09.2015:

<http://www.uni-goettingen.de/de/3240.html?cid=5262>

Opus magnum für Prof. Dr. Véronique Zanetti

Was sind sie und wozu sind sie gut? Mit diesem Thema kann sich die Philosophin Véronique Zanetti in den nächsten zwei Jahren wissenschaftlich intensiv auseinandersetzen. Die VolkswagenStiftung hat sie für eine „Opus magnum“-Förderung ausgewählt. Dabei werden herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für bis zu zwei Jahre von ihrer Universität freigestellt – die Stiftung finanziert in dieser Zeit eine Lehrvertretung. So erhalten die Geförderten den notwendigen Freiraum, ein größeres wissenschaftliches Werk zu verfassen. Die jährliche Fördersumme beträgt dabei maximal 100.000 Euro. Insgesamt hat die VolkswagenStiftung in diesem Jahr neun „Opera magna“ vergeben.

Professorin Dr. Véronique Zanetti möchte in dieser Zeit das Thema „Kompromisse“ aus philosophischer Betrachtungsweise wissenschaftlich bearbeiten. „Bei moralischen Themen Kompromisse zu schließen, ist allgemein verpönt. Wer so etwas tut, wird für charakterschwach gehalten“, sagt die Wissenschaftlerin. „Gleichwohl sind Kompromisse in der Politik, bei rechtlichen Entscheidungen und in der Alltagspraxis oft unvermeidlich, ja sogar Zeichen einer konstruktiven Gesinnung zur friedlichen Beilegung zwischenmenschlicher Konflikte.“

Véronique Zanetti hat in Genf Philosophie, Musikwissenschaft und Anglistik studiert. Sie war als Wissenschaftlerin unter anderem in Siegen, Bern, Fribourg und New York tätig. Sie promovierte über Kant und habilitierte über ethische Aspekte der politischen Intervention. Seit 2003 gehört Zanetti der Eidgenössischen Ethikkommission für Biotechnologie im Ausserhumanbereich an. Seit 2004 ist sie Professorin für politische Philosophie und Rechtsphilosophie an der Universität Bielefeld.

Quelle und weitere Informationen:

http://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/uniaktuell/entry/opus_magnum_f%C3%BCr_professorin_dr

Das Förderangebot „Opus magnum“ richtet sich an herausragende Professorinnen und Professoren aus den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften. Entlastet durch eine Lehrvertretung sollen sie die Möglichkeit bekommen, ein größeres wissenschaftliches Werk „Opus magnum“ zu einem anspruchsvollen Thema zu verfassen. Ziel der Initiative ist es, Professorinnen und Professoren aus den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, die sich durch (erste) herausragende Arbeiten ausgewiesen haben, einen Freiraum für die intensive Arbeit an einem wissenschaftlichen Werk zu eröffnen. Die Förderung besteht im Wesentlichen in der Finanzierung einer Lehrvertretung, womit die Initiative zugleich auch dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine zusätzliche Perspektive eröffnen möchte. Das Förderangebot besteht in der Finanzierung einer Lehrvertretung für eine Dauer von sechs Monaten bis zu zwei Jahren sowie einer Sachmittelpauschale von bis zu 10.000 EUR für Antragstellende.

Die Initiative ist 2012 aus dem inzwischen beendeten Förderangebot „Pro Geisteswissenschaften“ hervorgegangen. **Stichtag für die nächste Antragsstellung ist der 01.02.2016.**

<https://www.volkswagenstiftung.de/foerderung/personenundstrukturen/opusmagnum.html>

Bitte lesen Sie auch:

.....
Nobelpreis für Medizin: Mit Youyou Tu wurde erst die zwölfte Frau ausgezeichnet

Der Medizin-Nobelpreis ging in diesem Jahr an eine Wissenschaftlerin und zwei Wissenschaftler für die Erforschung von Malaria, Flussblindheit und Elefantiasis.

Die eine Hälfte erhält die Chinesin **Youyou Tu**. Die zweite Hälfte teilen sich der gebürtige Ire William C. Campbell und der Japaner Satoshi Omura.

Die chinesische Pharmazeutin Youyou Tu ebnete den Weg zum heutigen Malaria-Standardmedikament Artemisinin. Ihrem Team gelang es den entscheidenden Wirkstoff aus der Heilpflanze *Artemisia annua* zu extrahieren.

Quelle: Süddeutsche Zeitung, 5. Oktober 2015:

<http://www.sueddeutsche.de/wissen/-medizin-nobelpreis-fuer-neue-therapien-gegen-parasiteninfektionen-und-malaria-1.2677607>

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Verleihung des TOTAL E-QUALITY Prädikats

Am 23. Oktober 2015 wurden in der Handelskammer Hamburg erneut 47 TOTAL E-QUALITY Prädikate an Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie an Verbände überreicht.

15 dieser Organisationen erhielten eine zusätzliche Auszeichnung für ihr herausragendes Engagement für Diversity.

Die Organisationen hatten sich in den vergangenen Monaten um die Auszeichnung beworben und haben eindrucksvoll belegt, dass Chancengleichheit und Diversity feste Bestandteile ihrer Personalpolitik sind.

Den Sonderpreis für nachhaltiges Engagement erhielten in diesem Jahr die GFFB gGmbH in Frankfurt am Main und die Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin.

Pressemitteilung, 26.10.2015:

<https://www.total-e-quality.de/de/der-verein/aktuelles/eintrag/chancengleichheit-und-vielfalt-wesentliche-qualitatsmerkmale-erfolgreicher-organisationen-total-e-quality-zeichnete-in-hamburg-47-organisationen-aus-ganz-deutschland-aus/>

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

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/informationsangebote/total-e-quality/>

Der nächste Bewerbungsschluss ist der 31. Mai 2016.

Kontakt im CEWS:

Dr. Nina Steinweg: nina.steinweg@gesis.org

Elsevier-Report: Mapping Gender in the German Research Arena

The findings of the new report contribute to the discussions on gender inequality in research and support the formulation of policies in the future to promote women in science.

The key findings of the report are:

1. The number and proportion of female researchers in Germany is increasing.
2. Female researchers in Germany tend to be less

productive than their male counterparts, and their publications have lower citation impact.

3. Disparities in publication productivity and citation impact between female and male researchers in Germany are smaller for more senior researchers.

4. For Germany, female-only publications are the most internationally collaborative. Mixed-gender publications are more interdisciplinary but less internationally collaborative than mono-gender publications.

5. In subject areas with skewed gender ratios in favor of males, female researchers are more likely to focus on similar topics as their male counterparts. In contrast, in subject areas with more balanced gender distributions, women tend to focus on different topics. (*Executive Summary, p.3-4*)

Read more:

Mapping Gender in the German Research Arena (Download pdf):

https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0004/126715/ELS_Germany_Gender_Research-SinglePages.pdf

Press Releases (Germany):

**Studie zu Diversität in der Forschung
Frauen beleben die Wissenschaft**

Süddeutsche.de, 05.11.2015:

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/studie-zu-diversitaet-in-der-forschung-frauen-beleben-die-wissenschaft-1.2724865>

Wissenschaft: Frauen im Nachteil

Sie veröffentlichen weniger und werden seltener zitiert: Frauen haben in der Forschung keinen guten Stand. Allein in Physik und Astronomie haben sie ihren Kollegen etwas voraus.

Spiegel-online.de, 05.11.2015:

<http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/frauen-in-der-wissenschaft-forscherinnen-im-nachteil-a-1061311.html>

Gender quotas in academia – An analysis of options for their use

Authors of an actual report have examined the use of gender quotas to increase the number of women at the highest career levels in academia. "Exploring quotas in academia", a report of a study conducted by EMBO in collaboration with the Robert Bosch Stiftung, looks at the potential benefits and challenges that could arise from the use of quotas as one way to achieve better gender balance in academia. The report describes options for introducing quotas and provides information for decision makers who might consider implementing them.

After conducting interviews with a wide range of stakeholders, the authors organized a closed workshop in Berlin, where options for the use of gender quotas were analyzed. The working group included gender researchers, heads of research institutes, funders and scientists. They discussed measures such as cascade models for hiring, quotas for the composition of committees, and equal success rates in funding schemes.

"There will be no perfect system to assure gender balance in academia and other research organizations," said Michele Garfinkel, Manager of the EMBO Science Policy Programme. "Some administrators and politicians may want to use quotas but this is not straightforward," added Sandra Bendiscioli, Programme Officer. "Quotas require sensitive implementation. Moreover, they are not sufficient. Further changes in academic settings are necessary to assure that everyone has a fair chance."

"The cascade model can be an effective type of quota setting," commented Gerlind Wallon, EMBO Deputy Director. The cascade model envisages flexible quotas for female participation at various levels: The quota is calculated on the percentage of women at the level immediately below. "This seems a reasonable method that takes into account the number of available, qualified candidates. I would call this a smart quota," added Wallon. Quotas can produce an immediate increase of female repre-

sentation in higher academic positions. Quotas, however, do not address two fundamental problems: significantly more men than women choose scientific and/or technology-based careers in the first place and, if women do choose this path, they tend to leave academia early.

Ingrid Wüning-Tschol, Senior Vice-President at the Robert Bosch Stiftung: "Gender inequality is a critical issue in academia. To increase the number of women at the highest career levels, every possible solution should be considered. Quotas are one potentially powerful option".

A full list of participants in the project is available in the report. Gerlind Wallon, Sandra Bendiscioli and Michele Garfinkel from EMBO are the authors of the final report.

Exploring quotas in academia was funded by a grant from the Robert Bosch Stiftung.

The full report is available at

http://www.embo.org/documents/science_policy/exploring_quotas.pdf

Press Release EMBO, 23 September 2015:

<http://www.embo.org/news/press-releases/press-releases-2015/gender-quotas-an-analysis-of-options-for-their-use>

Zum Potential einer festen Geschlechterquote

Am 30. September 2015, dem Stichtag für die Festlegung einer selbstverpflichtenden Quote für den Frauenanteil in oberen Führungsebenen, ist der Beitrag „Zum Potential einer festen Geschlechterquote“ von **Norma Schmitt** aus dem Forschungsbereich Gender Studies am DIW Berlin erschienen.

Ab dem Jahr 2016 wird in Deutschland eine feste Geschlechterquote für die Aufsichtsräte von paritätisch mitbestimmungspflichtigen und gleichzeitig börsennotierten Unternehmen gelten.

Im Zuge der Implementierung des Gesetzes wurden vielfach Befürchtungen geäußert, die von einer Einschränkung der Unternehmensperformance über die Diskriminierung von Männern, einer Einschränkung der Qualität des Talentpools bis hin zu einer Stigmatisierung von Frauen durch die Quote reichen. Der vorliegende Bericht prüft auf der Basis von wissenschaftlichen Erkenntnissen diese zentralen Kritikpunkte. Im Ergebnis dürften die Vorteile einer Geschlechterquote die Befürchtungen entkräften, da sie langfristig zum Abbau von Geschlechterstereotypen beiträgt und sich somit deren negativer Einfluss bei der Auswahl der Besten für Führungspositionen reduzieren lässt.

Lesen Sie hierzu weiter im Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 82.2015, 40 unter der URL:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.514488.de/15-40-1.pdf

Erhöhter Frauenanteil in Chefetagen begünstigt Förderung von Frauen auf allen Ebenen

Eine aktuelle norwegische Studie zeigt: Ein erhöhter Frauenanteil in den Chefetagen macht es wahrscheinlicher, dass Frauen befördert werden – auf allen Ebenen. Im Umkehrschluss: Je weniger Cheffinnen es gibt, desto geringer sind die Chancen der weiblichen Belegschaft. Empirisch können die Ökonominen von der Norwegian School of Economics und der University of Virginia diese These mithilfe eines norwegischen Datensatzes belegen.

Frauen kommen bei Beförderungen zu kurz: Die Forscherinnen **Astrid Kunze** und **Amalia Miller** haben Informationen über die Angestellten von mehr als 4.000 Unternehmen ausgewertet, die das

Statistikamt Norwegens und der Arbeitgeberverband in den Jahren 1987 bis 1997 erhoben haben. Zu jedem Befragungszeitpunkt wurden diese Angestellten einer von sieben Hierarchiestufen zugeordnet, die von ungelernten Hilfskräften bis hin zu Direktoren reichen. Das macht es möglich, ihre Karriere minutiös zu rekonstruieren.

Astrid Kunze und Amalia Miller können zunächst den Befund bestätigen, dass Arbeitnehmerinnen bei Beförderungen systematisch zu kurz kommen. Der Frauenanteil unter den Befragten beträgt insgesamt 28 Prozent. Am unteren Ende der Firmenhierarchie sind weibliche Beschäftigte mit 80 Prozent deutlich überrepräsentiert. Die höchsten drei Ebenen bestehen dagegen zu über 90 Prozent aus Männern. Mehr als ein Viertel der Arbeitnehmer hat keine einzige Frau über sich, nur ein Prozent ausschließlich Cheffinnen. Wenn Faktoren wie die Branche, der Beruf, das Alter oder die Schulbildung konstant gehalten werden, ist die Wahrscheinlichkeit, in den Genuss einer Beförderung zu kommen, für Frauen im Schnitt etwa halb so hoch wie für Männer.

Wie groß die Diskrepanz konkret ausfällt, hängt dabei auch von den Geschlechterverhältnissen in den oberen Rängen der Unternehmenshierarchie ab: Der Analyse zufolge steigen die Chancen von Arbeitnehmerinnen mit dem Anteil der weiblichen Vorgesetzten. Umgekehrt wirkt sich dagegen der Frauenanteil auf derselben Ebene aus: Je mehr Kolleginnen es hier gibt, desto geringer sind die Aufstiegschancen von weiblichen Beschäftigten.

Letzteres könnte laut Kunze und Miller unter anderem daran liegen, dass es in vielen Unternehmen eine informelle Obergrenze für Frauen in Führungspositionen gibt. Das habe zur Folge, dass Frauen mit den Kolleginnen auf derselben Ebene um knappe Beförderungsmöglichkeiten konkurrieren. Der positive Effekt, der mit dem Anteil der Cheffinnen verbunden ist, spreche hingegen dafür, dass weibliche Vorgesetzte tatsächlich eine wichtige Rolle als Mentorinnen, Vorbilder und Anwältinnen für die Interessen der weiblichen Beschäftigten spielen. Die traditionelle männliche Dominanz an den Konzernspitzen verhindere das und zementiere damit die Benachteiligung von

Frauen. Insofern wären staatlich verordnete Quoten für das Topmanagement tatsächlich hilfreich.

Quelle: Böckler Impuls, Ausgabe 16/2015:

http://www.boeckler.de/61979_61989.htm?pk_campaign=Boeckler%20Impuls%20Gender&tpk_kwd=Gender

Böckler Impuls Ausgabe 16/2015:

<http://www.boeckler.de/61977.htm>

Inhaltsverzeichnis der Ausgabe:

<http://www.boeckler.de/61977.htm>

Bitte beachten Sie auch den:

Praxisleitfaden zum Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Der Praxisleitfaden informiert schnell und umfassend zum Gesetz, gibt Antworten auf häufig gestellte Fragen, unterstützt Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung von betriebsindividuellen Zielgrößen und stellt konkrete Handlungsfelder sowie gute Praktiken vor.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Meldungen/Zielsicher-Mehr-Frauen-in-Fuehrungspositionen/praxisleitfaden,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

Pressestimmen zum Thema Quote:

Dax-Konzerne haben keine Lust auf Quote

Große Unternehmen müssen ihren Frauenanteil in Toppositionen seit Neuem offenlegen. Ein Gesetz von Schwarz-Rot verlangt auch Ziele zur Erhöhung der Quote. Doch viele Dax-Konzerne unterlaufen die Vorgaben. Ein Beitrag auf [Wirtschaftswoche.de](http://www.wirtschaftswoche.de) von Cordula Tutt.

<http://www.wiwo.de/erfolg/management/frauenquote-dax-konzerne-haben-keine-lust-auf-quote/12432418.html>

Frauenquote in öffentlichen Unternehmen: Es bleibt nur eine Option – die Pflicht als Chance zu begreifen

Und Frauen wollen doch die Quote, belegt eine neue Kienbaum-Umfrage zur Geschlechtergleichstellung in öffentlichen Unternehmen. Gastbeitrag von Monika Berane und Martin von Hören von Kienbaum über ihre Kienbaum-Studie zur Frauenquote in öffentlichen Unternehmen auf wirtschaftswoche.de.

<http://blog.wiwo.de/management/2015/09/30/frauenquote-in-offentlichen-unternehmen-es-bleibt-nur-eine-option-die-pflicht-als-chance-zu-begreifen-gastbeitrag/>

Gleichberechtigung würde Wirtschaft boomen lassen

So klappt es vielleicht doch noch mit der Gleichberechtigung, wenn schon soziale und moralische Argumente nicht helfen. Es gibt handfeste wirtschaftliche Gründe, Frauen und Männer im Arbeitsleben gleich zu stellen. Zu diesem Ergebnis kommt das Beratungsunternehmen McKinsey in seiner neuen Studie „The power of parity“. Ein Beitrag von Elisabeth Dostert auf sueddeutsche.de

<http://www.sueddeutsche.de/geld/frauen-auf-dem-arbeitsmarkt-gleichberechtigung-wuerde-wirtschaft-boomen-lassen-1.2669786>

Jede fünfte Firma hat Probleme mit der Frauenquote

Studie: Viele kleinere Unternehmen haben noch nicht einmal die eigenen Ziele und Fristen definiert. Ein Beitrag von Thomas Lanig auf morgenpost.de

<http://www.morgenpost.de/wirtschaft/article205802127/Jede-fuenfte-Firma-hat-Probleme-mit-der-Frauenquote.html>

Ökonomenstimme – Die Frauenquote flexibel gestalten

Eine starre Frauenquote verursacht hohe Kosten. Ein Zertifikatehandel würde die individuellen Umstände der Firmen und ihr geschlechterspezifisches Arbeitsangebot besser berücksichtigen. Gastkommentar von Stefan Pichler auf nzz.ch.

<http://www.nzz.ch/wirtschaft/die-frauenquote-flexibel-gestalten-1.18639767>

Männer machen das!

Trotz Quote haben es ambitionierte Frauen schwerer als

Männer. Aber sie planen ihre Karriere auch nicht gezielt oder zu spät. Oder suchen einen neuen Job für mehr Gehalt. Ein Gastbeitrag auf zeit.de von Christian M. Böhnke.

<http://www.zeit.de/karriere/bewerbung/2015-09/karrieretipps-frauen>

German Gender Index: Ein Signal für Frauenpower

Die Deutschen sind beim Anlegen gern Gutmenschen, nachhaltige Fonds etwa sind sehr gefragt. Ein neuer Gender-Index soll Gleichstellung investierbar machen. Ein Gastbeitrag von Sandra Reich auf finanzen.net.

<http://www.finanzen.net/nachricht/aktien/Euro-am-Sonntag-German-Gender-Index-Ein-Signal-fuer-Frauenpower-4515180>

Ohne Männer steht Angela Merkel fast alleine da

Wer das Wort „Frauenquote“ nicht mehr hören kann, sollte sich dieses Video ansehen. Es zeigt, wie viele Frauen übrig bleiben, wenn man Männer aus Führungsriegen herausschneidet. Nämlich sehr wenige.

<http://www.welt.de/icon/article147417088/Ohne-Maenner-steht-Angela-Merkel-fast-alleine-da.html>

Migrantinnen in Führungspositionen: Inklusion von Migrantinnen und Erfolgsfaktoren auf dem Weg an die Spitze

Das Projekt „IMAGE – Inklusion von Migrantinnen für mehr Anerkennung, Gleichberechtigung und Effizienz“ an der FH Bielefeld, zielt auf eine Verbesserung der Chancen von hochqualifizierten Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt durch einen Dialog mit Unternehmen und verschiedenen Organisationen sowie mehreren Workshops.

Etwa 8 Millionen Frauen in Deutschland haben einen Migrationshintergrund. Sie bilden ein großes Potential für die deutsche Wirtschaft und Gesell-

schaft. Migrantinnen verfügen mit ihrem speziellen Know-how sowie Sprach- und Kulturkompetenzen über besondere Qualifikationen, von denen Wirtschaft und Wissenschaft profitieren können. Schon heute leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur Unternehmensvielfalt und Integration sowie zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Dennoch müssen Migrantinnen viele Hürden auf ihrem Karriereweg bewältigen.

Das Projekt IMAGE – Inklusion von Migrantinnen für mehr Anerkennung, Gleichberechtigung und Effizienz, zielt auf eine Verbesserung der Chancen von hochqualifizierten Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt durch einen Dialog mit Unternehmen und verschiedenen Organisationen sowie mehreren Workshops, von denen der zweite nun an der FH Bielefeld stattfand:

<http://www.fh-bielefeld.de/presse/archiv/migrantinnen-im-mittelstand>

In dem Forschungsprojekt Migrantinnen in Führungspositionen (Förderkennzeichen 01FP1009/01FP1010) werden Erfolgsfaktoren und Hindernisse für qualifizierte Migrantinnen auf dem Weg an die Spitze in der Wirtschaft und Wissenschaft untersucht. Diese sollen helfen, die unausgeschöpften Potenziale und die vielfältigen Kompetenzen qualifizierter Migrantinnen effizienter zu nutzen.

Weitere Informationen:

<http://www.migrantinnen-in-fuehrung.de>

Auswirkungen der Unternehmenskultur auf Karrierechancen von Frauen

Verschiedene Studien belegen, dass im europäischen Vergleich in Deutschland das Potenzial, insbesondere bei gut ausgebildeten Frauen, nach wie vor nicht ausgeschöpft wird. Die Studie „**Explorative Untersuchung der Unternehmenskultur**

auf die Karrierechancen von Frauen“ erforscht, inwieweit die Unternehmenskultur, d.h. die in den Unternehmen vorherrschenden Werte, Normen, Einstellungen, Überzeugungen sowie Verhaltensweisen und Prozesse, sich günstig oder hemmend auf die Karriereperspektiven von Frauen auswirkt.

Exemplarisch wurden in einem deutschen Großunternehmen aus der Logistikbranche kulturelle Wirkungskanäle identifiziert, die einen hemmenden oder fördernden Charakter auf die Karriere von Frauen in diesem Unternehmen haben können.

Folgende fünf Wirkungskanäle wurden erhoben: Beziehungen und Netzwerke, Förderung der Mitarbeiter(innen), Stellenbesetzung und Rekrutierung, Präsenz am Arbeitsplatz sowie Sichtbarkeit. **Caprice Oona Weissenrieder, Prof. Dr. Regine Graml, Prof. Dr. Tobias Hagen** und **Prof. Dr. Yvonne Ziegler** vom Fachbereich Wirtschaft und Recht der Frankfurt University of Applied Sciences (FRA-UAS) führten in dem Unternehmen eine Mitarbeiterbefragung mittels Online-Fragebogen durch, werten diese aus und leiteten hiervon ihre Ergebnisse ab. Analog zu bereits existierenden Studien fanden auch die Forschenden der FRA-UAS heraus, dass Frauen bei gleicher Qualifikation wie Männer weniger häufig eine Führungsposition innehaben.

„Abschließend kann festgehalten werden, dass die Unternehmenskultur die Chance von Frauen, eine Führungsposition, insbesondere im Top-Management, zu erreichen und zu halten, maßgeblich beeinflussen kann“, betont Ziegler. „Grundlegende Annahmen, Werte und Normen sowie Prozesse und Strukturen in einem Unternehmen sind Teile einer Unternehmenskultur und können durch verschiedene Wirkungskanäle einen Einfluss auf die Karriere ausüben. Wenn Unternehmen die hemmenden Effekte abzumildern versuchen, müssen sie sich mit den nicht explizit geregelten Prozessen auseinandersetzen. Innerhalb von Organisationen sind häufig traditionelle Bilder und Rollenmuster zu finden, welche zu einer Barriere für den Aufstieg von Frauen werden können.“ Wesentlich sei, dass der Fokus hinsichtlich einer Veränderung der Unternehmenskultur hin zur Offenheit und Akzeptanz gegenüber Frauen in Führungspositionen auf alle Unternehmensmitglieder übertragen wird.

Führungskräfte und Vorstände, die Offenheit und Akzeptanz gegenüber Frauen in Führungspositionen vorleben, haben als Vorbilder einen extrem hohen Stellenwert.

Kontakt: Frankfurt University of Applied Sciences, Fachbereich 3: Wirtschaft und Recht, Prof. Dr. Yvonne Ziegler, E-Mail: ziegler@fb3.fra-uas.de

<http://www.frankfurt-university.de/fachbereiche/fb3/forschung-transfer/publikationen/working-paper-reihe.html>

Quelle: FRA-UAS, 8. September 2015

Stifterverband: Forschungspersonal deutscher Unternehmen ist vorwiegend männlich

Die Forscher und Entwickler in den Unternehmen Deutschlands sind vorrangig männlich, kommen aus Deutschland und haben ein abgeschlossenes Studium in den Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik (MINT). Das ergab eine Sondererhebung der Wissenschaftsstatistik (WiStat) des Stifterverbandes.

Männer werden eher als Forscher in Unternehmen eingestellt als Frauen. Sie machen in Deutschland 81 Prozent des gesamten wissenschaftlichen Forschungspersonals aus. Allerdings ergibt der Blick in die einzelnen Branchen ein differenzierteres Bild. Liegt der Frauenanteil in den Forschungsabteilungen der Kfz-Branche bei acht Prozent, ist der Anteil im Pharmabereich wesentlich höher bei 49 Prozent. Egal ob Mann oder Frau - fast alle ForscherInnen und EntwicklerInnen (95 Prozent) in Deutschland kommen auch aus Deutschland. Lediglich zwei Prozent des Personals kommen aus anderen EU-Ländern und nur weitere zwei Prozent kommen aus Nicht-EU-Ländern, wie Russland oder China. Auch die absolvierten Studienfächer ergeben ein klares Bild: 82 Prozent haben Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik/Ingenieurwissenschaften (MINT) studiert. Tendenz

steigend. Für die Zukunft wünschen sich die forschenden Unternehmen sogar mehr als 90 Prozent ihres wissenschaftlichen Forschungspersonals aus den MINT-Studiengängen.

Die Ergebnisse der Sondererhebung aus den Forschungs- und Entwicklungsdaten der WiStat zeigen, das Forschungspersonal in Deutschland ist noch homogener als gedacht und klar definiert: männlich, deutsch, MINT. Das heißt, ein großes Innovationspotenzial wird von den Unternehmen nicht genutzt. Dabei erwarten forschende Unternehmen der Kfz-Branche oder im Maschinenbau schon jetzt, dass in den nächsten drei Jahren nicht genügend ForscherInnen eingestellt werden können.

Um auch langfristig den Fachkräftebedarf zu decken, ist mehr Vielfalt gefragt. Die Autoren sehen in umfangreichen Diversitätsstrategien eine Chance für die forschenden Unternehmen in Deutschland. Das gilt vor allem für kleine und mittlere Firmen. Allerdings bedarf es hierfür eines Mentalitätswechsels. Denn mehr als drei Viertel der befragten Unternehmen sehen bisher keinen Gewinn darin, ihre Teams internationaler aufzustellen oder mehr Frauen anzuwerben.

Neben dem einheitlichen Bild des Forschungspersonals ist auch die stärkere Suche nach BachelorabsolventInnen ein überraschendes Ergebnis. Zwar sind vor allem Masterabschlüsse in den Forschungsabteilungen willkommen, aber die Nachfrage nach geeigneten BachelorabsolventInnen steigt. Trotz der immer wiederkehrenden Kritik gewinnt der Bachelor hier an Akzeptanz. Für die Zukunft wünschen sich die Unternehmen, dass in ihren Forschungsabteilungen mehr ForscherInnen mit einem Bachelorabschluss arbeiten (26 Prozent) und nur 11 Prozent promoviert haben müssen. Ein Grund dafür könnte laut Studie unter anderem in den niedrigeren Gehaltserwartungen der BachelorabsolventInnen liegen.

Quelle, *PM-Stifterverband*, 03.12.2015 und weitere Informationen:

http://www.stifterverband.org/2015_12_03_fue-personal

Welche Faktoren machen Frauen zu erfolgreichen Unternehmerinnen?

Aktuell ist eine Online-Umfrage gestartet, bei der der **Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU)** und die **Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU)** Unternehmerinnen zu ihren Erfahrungen befragen. Im Rahmen des EU-geförderten Projekts *„Women Entrepreneurship“* wird von einem internationalen Projektteam erforscht, welche Kompetenzen Frauen benötigen, um ein erfolgreiches Unternehmen zu führen. Die Ergebnisse fließen in ein Weiterbildungs- und Trainingsprogramm ein.

„Wir analysieren die Faktoren, die dazu führen, dass Frauen erfolgreiche Unternehmerinnen werden. Dazu gehören die Persönlichkeit, die positive Bewertung einer Unternehmensgründung, Kompetenzen wie ein guter Umgang mit Geschäftspartnerinnen und -partnern, aber auch die Unterstützung durch die Familie oder öffentliche Institutionen, besonders in der schwierigen Anfangsphase“, beschreibt Projektleiterin **Prof. Dr. Käthe Schneider** vom Lehrstuhl für Erwachsenenbildung der Universität Jena die Umfrage, die online durchgeführt wird.

Die Präsidentin des VdU **Stefanie Bschorr** ist gespannt auf die Ergebnisse: „Im weltweiten Vergleich ist der Anteil von Unternehmerinnen in Deutschland eher gering. Durch diese Umfrage werden wir mehr über Unternehmerinnen erfahren und sie in Zukunft noch besser unterstützen können.“

Das internationale Projektteam aus Deutschland, Österreich, Zypern, Chile und Kolumbien entwickelt aus den Umfrageergebnissen ein Trainingsprogramm für junge Unternehmerinnen in Deutschland und Irland. „Unser Trainingsprogramm soll Unternehmerinnen besonders in der Anfangsphase unterstützen und ihnen die nötigen Kompetenzen mit auf den Weg geben, viele Jahre erfolgreich zu sein“, so Schneider.

Mehr Informationen und die Online-Umfrage sind zu finden unter:

<http://womenentrepreneurs.info/>

Geschlechteridentitäten beeinflussen Arbeitsangebot von Frauen in Westdeutschland

Ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen für die gleiche Arbeit bleibt ein in vielen Ländern verbreitetes Phänomen. Trotz mancher Fortschritte ist es bislang auch in Deutschland nicht gelungen, die Lohnlücke zu schließen. Auf der Suche nach den Gründen für bislang unerklärte Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern haben sich Ökonomen zuletzt vermehrt der Rolle sozialer Normen bei der Arbeitsangebotsentscheidung von Frauen gewidmet.

So belegte eine viel beachtete, von IZA-Fellow **Marianne Bertrand** (Universität Chicago) mitverfasste Studie den Einfluss klassischer Rollenverteilungen und daraus resultierender Geschlechteridentitäten in den USA: Übersteigt das erzielbare Einkommen der Frau das ihres Partners, reduziert sie im Durchschnitt ihr Arbeitsangebot und verzichtet somit freiwillig auf Einkommen, um die „soziale Norm“ des männlichen Hauptverdieners nicht zu verletzen.

Diesen Zusammenhang weisen **Anna Wieber** und **Elke Holst** (DIW Berlin) in ihrem aktuellen IZA-Diskussionspapier nun zumindest teilweise auch für Deutschland nach. Den Hypothesen folgend würden Frauen, die ein höheres Einkommenspotenzial als ihr Partner haben, unter ihren Verdienstmöglichkeiten bleiben und ihre Tätigkeit im Haushalt verstärken, wenn sie tatsächlich ein höheres Einkommen erzielen. Die Studie bestätigt, dass zumindest in Westdeutschland die traditionelle Rollenverteilung einen Einfluss auf Verdienste von Vollzeit beschäftigten Frauen hat.

Die Analyse basiert auf Einkommensdaten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) in Ost- und Westdeutschland. Anhand dieser Daten berechnen die Autorinnen den Anteil der Ehefrau am gemeinsamen Verdienst. Bitte beachten Sie dazu die entsprechenden Grafiken zur Einkommensverteilung innerhalb westdeutscher Haushalte in der Studie (u.a. Link). Auffällig ist der scharfe Bruch in der Häufigkeitsverteilung um die rote Linie bei 50%. Die starke Abnahme der Häufigkeit rechts von der 50%-Marke spricht dafür, dass Frauen mit höherem Einkommenspotenzial geringere Verdienste in Kauf nehmen, um der traditionellen Geschlechterrolle zu entsprechen. Insgesamt zeigt sich nur bei rund 11 Prozent aller westdeutschen Paare, dass die Frau mehr verdient als ihr Mann. In Ostdeutschland, wo die Vollzeitbeschäftigung beider Geschlechter in Zeiten des Sozialismus das Familienideal darstellte, ist dieses Muster deutlich geringer ausgeprägt: Hier tragen rund 27 Prozent der Frauen den größeren Teil zum Haushaltseinkommen bei.

Download der englischsprachigen Studie (IZA DP No. 9471): **Gender Identity and Women's Supply of Labor and Non-Market Work: Panel Data Evidence for Germany**

<http://ftp.iza.org/dp9471.pdf>

Die Studie wird in einem weiteren aktuellen IZA Discussion Paper (No. 9533) zitiert, das den gleichen Zusammenhang für Schweden untersucht, allerdings keine Hinweise darauf findet, dass Geschlechteridentitäten bei der Einkommensverteilung in schwedischen Haushalten eine Rolle spielen:

Gender Identity and Relative Income within Households: Evidence from Sweden

<http://ftp.iza.org/dp9533.pdf>

Quelle, PM-IZA, 25.11.2015 und weitere Informationen:

<http://newsroom.iza.org/de/2015/11/25/geschlechteridentitaeten-beeinflussen-arbeitsangebot-von-frauen-in-westdeutschland/>

Fachtagung: „Weiblich, qualifiziert sucht: Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“

Unter dem Titel „Weiblich, qualifiziert sucht: Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ fand am 9. Oktober 2015 die Fachtagung des Projekts „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“, eine Kooperation des DGB-Bundesvorstandes und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Berlin statt.

Auf der Fachtagung diskutierten der Staatssekretär im Bundesfamilienministerium, **Dr. Ralf Kleindiek**, die stellvertretende Vorsitzende des DGB, **Elke Hannack**, und die Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, **Prof. Jutta Allmendinger**, mit mehr als 150 Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Gewerkschaften, Betrieben und Verwaltungen über Chancen und Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus wurden konkrete Handlungsoptionen zur Entgelt- und Chancengleichheit vorgestellt.

Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“, das antworten 96 Prozent aller jungen Frauen auf die Frage, was ihnen im Leben wichtig ist. Die Realität sieht oft anders aus: Die Hälfte der erwerbstätigen Frauen ist nicht in der Lage, sich und ein Kind kurzfristig finanziell zu versorgen, geschweige denn für Zeiten ohne eigenes Einkommen wie im Fall von Erwerbslosigkeit oder für die Rente vorzusorgen.

Auf der Tagung wurde über die Chancen und Hindernisse von Frauen auf ihrem Weg zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit, vom großen Ganzen – den politischen Rahmenbedingungen – bis zu den feinen Details – der Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Aktionen in den Betrieben und Verwaltungen gesprochen.

Hier die Zusammenfassungen, Bilder und die Ergebnisse des Graphic Recordings:

<http://www.was-verdient-die-frau.de/infos-fuer/++co++86fc2d00-8173-11e5-94dd-52540023ef1a>

Interview: Warum verdienen Frauen weniger?

Frauen verdienen im Schnitt ein Fünftel weniger als ihre männlichen Kollegen. Woran liegt das? Die Diskussion in der NDR Info Redezeit zum Nachhören.

Eine Diskussion mit **Reinhard Bispinck** (WSI), **Elke Ferner**, Staatssekretärin (BMFSFJ), **Henrike von Platen** (Business Professional Women, BPW) vom 4.11.2015

Zum Nachhören:

<http://www.ardmediathek.de/radio/NDR-Info-Redezeit/Warum-verdienen-Frauen-weniger/NDR-Info/Audio-Podcast?documentId=31465552&bcastId=7852070>

Bitte beachten Sie auch die:

EPD Foren

Unter dem Motto Berufe mit Zukunft. Was ist meine Arbeit wert? dreht sich die Kampagne zum Equal Pay Day 2016 um die Aufwertung von frauentypischen Berufen. Bereits im November 2015 luden die EPD Foren in Berlin, Frankfurt am Main und Düsseldorf dazu ein, das neue Thema mit Expertinnen und Praktikern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zu beleuchten.

Weitere Informationen erhalten Sie unter:

<http://www.equalpayday.de/foren/>

Bitte lesen Sie auch:

Frauen müssen 118 Jahre auf Männer-Lohn warten

In der weltweiten Rangliste der Gleichstellung hat die Schweiz Plätze wettgemacht. Vor allem in der Politik hat sich die Situation verbessert. Bei den Löhnen sieht es global betrachtet nicht gut aus.

<http://www.handelszeitung.ch/politik/frauen-muessen-118-jahre-auf-maenner-lohn-warten-920855>

Führung in reduzierter Arbeitszeit

Aktuelle Studie der Universität Trier zeigt: „Führung in reduzierter Arbeitszeit“ (FIRA) trägt nicht nur dazu bei, Beruf und Familie in verschiedenen Lebensphasen besser zu vereinbaren, sondern erhöht darüber hinaus den Frauenanteil in Führungspositionen.

Bundesweit suchen Unternehmen nach Konzepten gegen den anhaltenden Fach- und Führungskräfte-mangel. Ein wichtiger, bisher aber unzureichend genutzter Lösungsansatz ist „Führung in reduzierter Arbeitszeit“ (FIRA). Das hat eine wissenschaftliche Analyse ergeben, die Wirtschaftspsychologen der Universität Trier in Zusammenarbeit mit dem Institut für Personalauswahl Moldzio & Partner durchgeführt haben. Die Studie belegt einen großen Bedarf an FIRA und das hohe Potenzial dieses Instruments. „FIRA kann Nutzen sowohl für Führungskräfte und Mitarbeiter als auch für das Unternehmen generieren“, sagt Studienleiter **Prof. Dr. Thomas Ellwart**.

Laut den Forschungsergebnissen kann FIRA nicht nur dazu beitragen, Beruf und Familie in verschiedenen Lebensphasen besser zu vereinbaren, sondern darüber hinaus den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen und die Gesundheit der Führungskräfte zu fördern. Trotz des großen Bedarfs und der großen Chancen von FIRA wird dieses Instrument der Personalarbeit in Unternehmen und Behörden bislang kaum genutzt.

In einer Befragung haben die Wissenschaftler der Universität Trier herausgefunden, dass die Vorbehalte und Befürchtungen gegenüber FIRA bei den Personen hoch waren, die bislang keine Erfahrungen damit gesammelt haben. „Befragte mit FIRA-Erfahrung sehen dagegen keine Risiken. Diese Ergebnisse verdeutlichen, wie wichtig eine gute Planung bei der FIRA-Einführung sowie der Herstellung einer Akzeptanz des Modells im Unternehmen sind“, erläutert Thomas Ellwart. „Bei einer strukturierten und transparenten Einführung wird FIRA als Baustein der lebensphasenorientierten

Personalentwicklung erfolgreich sein“, prognostiziert er.

Unter Ellwarts Leitung hat sich eine Projektgruppe von Studierenden im Masterstudiengang Psychologie mit FIRA beschäftigt. Auf der Grundlage einer umfangreichen Literaturlaufarbeitung hat die Gruppe eine Onlinebefragung konzipiert. In die Ergebnisse flossen Erfahrungen und Meinungen von 263 Personalverantwortlichen und Mitarbeitern verschiedener Unternehmen und Branchen sowie darauf aufbauende Experteninterviews ein. Besondere Berücksichtigung fanden die unterschiedlichen Bewertungen von Personen mit und ohne FIRA-Erfahrungen. Das Projekt basiert auf der im Herbst 2014 von Moldzio & Partner initiierten Tremsbütteler Vereinbarung. Darin formulierten Unternehmen, Behörden, Kammern und Universitäten eine Absichtserklärung, das bisher weitgehend unerforschte Thema „Führung in reduzierter Arbeitszeit“ zu besetzen.

Kontakt: Prof. Dr. Thomas Ellwart,
E-Mail: ellwart@uni-trier.de

Quelle, PM-Universität Trier, 16.11.2015 und weitere Informationen:

https://www.uni-trier.de/index.php?id=14187&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=19550&tcHash=c4e4eba988111aba9b640cf25b9e9a76e

Universität Trier,
Abteilung Wirtschaftspsychologie:

<https://www.uni-trier.de/index.php?id=32308>

Aktuelle Karrierestudie: Klischeehaftes Rollenbild von Mann und Frau hat weiter Bestand

Eine Befragung der Universität Hohenheim (1.400 Führungskräfte & PartnerInnen) zeigt: Während Männer einem berufsbedingten Umzug positiv entgegenblicken, denken Frauen stärker an die

potentiellen negativen Konsequenzen für ihren Partner. Sie berücksichtigen stärker den Karriereerfolg ihres Partners und stecken selbst zurück, wenn es sein muss. Manche würden sogar ihre eigene Karriere opfern. Das Klischee des Versorgers und des Heimchens – auch heute noch eine Option in manchen Partnerschaften.

In der Studie „Einfluss des Partners auf Karriereentscheidungen“ der Universität Hohenheim unter der Leitung von Prof. Dr. Marion Büttgen und Jan Ullrich wurden 1.400 Fach- und Führungskräfte bzw. Nachwuchskräfte und ihre Partner befragt. Das Ergebnis: vor allem geschlechterspezifisch zeigen sich deutliche Unterschiede in Toleranz, Akzeptanz und Selbsteinschätzung.

Die Karriere des Mannes ist wichtiger: Natürlich spielt Geld für beide Geschlechter eine wichtige Rolle. „Eines unserer Ergebnisse war, dass materialistische Frauen höhere Erwartungen an die Karriere ihres Partners stellen als materialistische Männer an die Karriere ihrer Frauen“, sagt Prof. Dr. Marion Büttgen, vom Lehrstuhl für Unternehmensführung der Universität Hohenheim. „Auch ist es Frauen wichtiger, dass ihr Partner im Falle eines Umzugs am neuen Wohnort einen neuen und passenden Job findet.“ Die Männer, so das Ergebnis der Studie, machen sich darüber weniger Gedanken.

„Es zeigt sich deutlich, dass die Karriere des Mannes als wichtiger angesehen wird als die Karriere der Frau“, ergänzt Jan Ullrich, Doktorand und Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Unternehmensführung. „Ein Grund dafür könnte die Familienplanung sein, die für Frauen meist einen größeren Karriereeinschnitt bedeutet.“

Klischeehaftes Rollenbild von Mann und Frau auch heute noch in den Köpfen: „Die Ergebnisse waren für uns teilweise überraschend“, gesteht die Expertin für Unternehmensführung. „Solch ein klischeehaftes Rollenbild hätte ich vielleicht vor 30 Jahren erwartet, nicht aber in unserer heutigen Zeit. Trotzdem scheinen die Klischees vom heimeligen Luxusweibchen und dem aufstrebenden Alphamännchen auch heute noch in den Köpfen vieler Menschen verankert und akzeptiert zu sein.“ Auch in der Selbsteinschätzung zeige die Studie deutli-

che Unterschiede bei den Geschlechtern auf, so Ullrich: „Während Männer sich fast immer sicher sind, auch im Falle eines durch den Partner bedingten Umzuges am neuen Wohnort sofort einen neuen und passenden Job zu finden, sind Frauen eindeutig skeptischer eingestellt bezüglich der Jobchancen ihrer Männer.“ Entweder, so die Einschätzung der Experten, sind Frauen zu pessimistisch – oder Männer zu sehr von sich überzeugt. „Konfliktpotenzial bringen beide Szenarien“, weiß Jan Ullrich.

So problematisch das Bild jedoch scheint, gibt es eigentlich eine einfache Lösung, sagt Prof. Dr. Büttgen: Reden. „Unsere Befragung hat gezeigt, dass die Paare sich zu wenig miteinander unterhalten, ihren Partner gar nicht richtig einschätzen können. Es hilft immer, sich auch schon im Vorfeld einmal über das ‚was wäre wenn‘ zu unterhalten. Oder zumindest dann, wenn es soweit ist, komplett offen mit den eigenen Erwartungen und Ängsten zu sein.“

Dies gelte nicht nur für die Paare – sondern auch für die Unternehmen. „Bei einer geplanten Versetzung wäre es auch für das Unternehmen sinnvoll, den Partner des Mitarbeiters von Anfang an in die Planung mit einzubeziehen und möglichst auch bei der Jobsuche zu unterstützen. Damit zeigt ein Arbeitgeber nicht nur Verständnis, sondern kann auch finanziell einsparen: Einen Mitarbeiter zurückzuholen, weil sich dessen Partner am neuen Standort nicht wohl fühlt oder er keinen passenden Job findet, ist wesentlich teurer, als den Partner von Anfang an mit zu berücksichtigen.“

Links:

ScienceDirect:

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879115000627>

Quelle, PM-Universität Hohenheim, 06.10.2015/
Text: C. Schmid / Klebs:

[https://www.uni-hohenheim.de/pressemitteilung?&ttxt_ttnews\[tt_news\]=29120&&tHash=2b7ab2894927a68598d2c39f3cc07fef](https://www.uni-hohenheim.de/pressemitteilung?&ttxt_ttnews[tt_news]=29120&&tHash=2b7ab2894927a68598d2c39f3cc07fef)

Interview von Anja Tiedge mit Prof. Dr. Marion Büttgen auf [spiegel.de](http://www.spiegel.de):

<http://www.spiegel.de/karriere/berufleben/maenner-machen-karriere-die-frauen-machen-mit-a-1056413.html>

Kontakt: Prof. Dr. Marion Büttgen, Universität Hohenheim, Fachgebiet BWL insb. Unternehmensführung, Tel.: 0711/459-22908, buetting@uni-hohenheim.de

Von wegen Partnerschaftlichkeit

Frauen in einer festen Partnerschaft sind in allen westlichen Industriestaaten seltener und mit weniger Stunden erwerbstätig als ihre Männer. In Deutschland ist die Aufteilung von Erwerbsarbeit in Paarbeziehungen besonders ungleich verteilt, wie eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) zeigt, in der die Arbeitszeitunterschiede in Paarbeziehungen in 27 Ländern untersucht wurden. In Deutschland beträgt der Arbeitszeitunterschied zwischen Männern und Frauen 16 Stunden pro Woche; in Slowenien nur 3 Stunden.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in puncto Arbeitsmarktpartizipation und Arbeitszeiten von Frauen bestehen fast überall. Allerdings sind sie in manchen Ländern stärker ausgeprägt als in anderen. Erwerbsarbeit wird vor allem dann weniger egalitär aufgeteilt, wenn die Partnerin einen Beruf mit niedrigerem Status ausübt als ihr Partner und wenn das Paar Kinder hat. Der durchschnittliche Arbeitszeitunterschied innerhalb von Partnerschaften erhöht sich mit jedem Kind um fast sechs Stunden.

Ob die partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit gelingt, die in der modernen Familienpolitik als erstrebenswert gilt, hängt stark von den politischen und institutionellen Voraussetzungen ab, wie die beiden Forscherinnen

Lena Hipp (WZB) und Katrin Leuze (Universität Hannover) zeigen. Arbeitszeitunterschiede zwischen Partnern fallen in den Ländern geringer aus, in denen das Einkommen individuell besteuert wird und Kinderbetreuung gut ausgebaut ist, Männer und Frauen ähnliche Stundenlöhne für gleiche Arbeit bekommen und egalitäre Geschlechternormen vorherrschen.

Ein Vorzeigeland in dieser Hinsicht ist Schweden. Die durchschnittliche Arbeitszeitdifferenz zwischen Männern und Frauen, die in einer Beziehung leben, liegt dort bei rund sechs Stunden pro Woche. In Schweden, wo die Erwerbseinkommen individuell besteuert werden, unterscheiden sich die Arbeitszeitdifferenzen zwischen verheirateten und unverheirateten Paaren nicht. Anders sieht es in Deutschland mit seinem System des Ehegattensplittings aus: Hier ist der Arbeitszeitunterschied bei verheirateten Paaren um rund fünf Stunden höher als bei nicht-verheirateten Paaren.

Die Berechnungen basieren auf Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (EU LFS) und des Current Population Survey (CPS) aus dem Jahr 2011.

Der Beitrag „Von wegen Partnerschaftlichkeit. Erwerbsarbeit ist bei den meisten Paaren in Europa und den USA ungleich verteilt“ ist in der Vierteljahrszeitschrift WZB-Mitteilungen erschienen. Die Studie wird außerdem unter dem Titel „Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA“ in der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie veröffentlicht (Jg, 67, H. 4)

Kontakt: **Lena Hipp**, Ph.D., lena.hipp@wzb.eu

Artikel:

https://www.wzb.eu/sites/default/files/publikationen/wzb_mitteilungen/s18-20hipp.pdf

Quelle: PM-WZB, 09.09.2015:

<https://www.wzb.eu/de/pressemitteilung/von-wegen-partnerschaftlichkeit>

Presseartikel:

Echte Partnerschaft – Fehlanzeige

Handelsblatt, 10.09.2015

<http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/moderne-familienpolitik-echte-partnerschaft-fehlanzeige/12301366.html>

Studie: Längere Elternzeit von Frauen bewirkt weniger Interesse an eigener Karriere

Familienpolitik beeinflusst nicht nur das ökonomische Verhalten von Familien, sondern setzt auch deutliche normative Signale, an denen Menschen ihre individuellen Lebensentwürfe orientieren: Je länger Mütter nach der Geburt eines Kindes im Job pausieren, umso stärker verlieren sie das Interesse an der eigenen Karriere: Das können die Soziologen **Prof. Markus Gangl** und **Dr. Andrea Ziefle** von der Goethe-Universität Frankfurt jetzt empirisch belegen. Soeben ist in dem international renommierten „American Journal of Sociology“ (Jg. 121, Heft 2) ihr Aufsatz „*The Making of a Good Woman: Extended Parental Leave Entitlements and Mothers' Work Commitment in Germany*“ erschienen.

In der internationalen Forschung deutete sich bereits an, dass kurze Elternzeiten von bis zu einem oder eineinhalb Jahren, wie sie etwa in Skandinavien üblich sind, zu einer besseren Integration der Mütter in den Arbeitsmarkt führen. Dies steht in deutlichem Gegensatz zu den Erfahrungen in angelsächsischen Ländern, wo Familie überwiegend Privatsache ist. Je länger Elternzeit gesetzlich ermöglicht wird, umso stärker fallen deren Nachteile ins Gewicht. „Als Grund dafür sah die bisherige Forschung eher das Verhalten der Arbeitgeber, die Müttern bei längeren Ausfallzeiten seltener mit anspruchsvollen Tätigkeiten oder wichtigen Aufgaben betrauen“, so Gangl und ergänzt: „Das nennen wir ‚statistische Diskriminierung‘.“ Die Soziologin und der Soziologe aus Frankfurt können jetzt allerdings zeigen, dass dies nicht der einzige Grund für die nachteiligen Wirkungen

langer Elternzeiten ist. „Die subjektive Erwerbsorientierung von Müttern nimmt im Laufe der Zeit deutlich ab, das heißt, diese Frauen verlieren durch die längere Auszeit zunehmend das Interesse, an der eigenen beruflichen Perspektive zu arbeiten“, sagt Ziefle.

Um diese Aussage zu belegen, nutzten die empirische Sozialforscherin und der empirische Sozialforscher die Befragungsdaten des Sozio-ökonomischen Panels. In ihrer Studie nahmen sie die Antworten unter die Lupe, die Frauen zu ihrer subjektiven Erwerbsorientierungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten gegeben haben: Wie hat sich die Einstellung der Frauen verändert, nachdem im Jahr 1992 der Erziehungsurlaub in Deutschland von 18 Monaten auf drei Jahre ausgeweitet wurde? Gefragt nach ihrer Einstellung zum Beruf antworteten die Mütter nach einer längeren Zeit im Erziehungsurlaub, dass ihnen die Erwerbsarbeit nicht mehr so sehr wichtig sei; stattdessen rangierte die Familie an erster Stelle.

Damals hatten übrigens fast 50 Prozent der Mütter bereits vor der Geburt des Kindes nicht gearbeitet, heute ist es nur noch ein Drittel. „Und sogar unter den nicht erwerbstätigen Hausfrauen war in den 1990er Jahren zu beobachten, dass ein Einstieg in den Beruf weniger zum Thema wurde, je länger das neue Gesetz Geltung hatte“, sagt Gangl und interpretiert dies als „Gewöhnungseffekt an die neue politische Umgebung“. Nicht nur das gesellschaftliche Bewusstsein hat sich seit den 1990er Jahren langsam, aber stetig verändert, auch die rechtlichen Rahmenbedingungen, wie stärkere Einbeziehung der Väter in die Elternzeit und das Scheidungsrecht.

Welche Relevanz haben die Ergebnisse dieser Retro-Studie für die heutige Situation? „Die Studie zeigt erstmalig: Familienpolitik hat nicht nur Einfluss auf das ökonomische Verhalten von Familien. Es sind auch die normativen Signale, die ausgesandt werden und die individuellen Lebensentwürfen wohl unbewusst beeinflussen“, so Gangl. Die Forscherin und der Forscher aus Frankfurt belassen es nicht bei der Rückschau: „Aus einer anderen Studie, die wir im vergangenen Jahr veröffentlicht haben, wissen wir, dass Mütter durch das neue

Elterngeld schneller wieder in ihren Beruf zurückgekehrt sind“, sagt Andrea Ziefle. „Jetzt arbeiten wir daran herauszufinden, ob sich die neue Familienpolitik der letzten Jahre auch in den subjektiven Einstellungen von Vätern und Müttern niederschlagen hat.“

Veröffentlichung: Gangl, Markus, und Andrea Ziefle. 2015. *The Making of a Good Woman: Extended Parental Leave Entitlements and Mothers' Work Commitment in Germany*. *American Journal of Sociology* 121 (2): 511–563. Online unter:

<http://doi.org/10.1086/682419>

Informationen: Prof. Dr. Markus Gangl, Dr. Andrea Ziefle, mgangl@soz.uni-frankfurt.de oder aziefle@soz.uni-frankfurt.de

Quelle:

<http://www.muk.uni-frankfurt.de/58468686/266>

Familienarbeitszeit: mehr Arbeitszeit für Mütter, mehr Familienzeit für Väter

Vor zwei Jahren hatte das DIW Berlin das Modell der Familienarbeitszeit vorgestellt. Es sieht eine Lohnersatzleistung für Familien vor, in denen sich beide Partner für eine reduzierte Vollzeittätigkeit (etwa 80 Prozent einer Vollzeitstelle) entscheiden. Die vorliegende Studie entwickelt dieses Modell weiter.

Neben einer großzügiger gestalteten Lohnersatzleistung wird eine vereinfachte Variante mit Pauschalleistung untersucht, die wegen ihres geringeren Verwaltungsaufwands und niedrigerer Kosten eine sinnvolle Alternative wäre.

Auch die Anspruchsvoraussetzung wird flexibilisiert: Anstelle einer starren Arbeitszeitvorgabe wird ein Korridor von 28 bis 32 Stunden gewährt.

Damit erhöht sich der Kreis der Berechtigten und die Inanspruchnahme steigt etwas stärker als im Modell mit fixer Arbeitszeitvorgabe. Allerdings müssten dafür höhere Kosten in Kauf genommen werden.

In:

Kai-Uwe Müller, Michael Neumann und Katharina Wrohlich: Familienarbeitszeit: mehr Arbeitszeit für Mütter, mehr Familienzeit für Väter

DIW Wochenbericht 82 (2015), 46, S. 1095-1103

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.518983.de/15-46-1.pdf

Studie zur Zeitverwendung: Eltern wünschen sich mehr Zeit für Familie

Der Wunsch der Eltern nach mehr Zeit für die Familie ist groß. Ein großer Teil der Eltern (32% der Väter und 19% der Mütter) bemängeln, nicht ausreichend Zeit für ihre Kinder zu haben. Fast 80% der Väter wünschen sich, dass sich dies ändert und sie sich mehr um Kinder und Familie kümmern können. Das ist eines der Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamtes, die Bundesfamilienministerin **Manuela Schwesig** gemeinsam mit dem Präsidenten des Bundesamtes für Statistik, **Roderich Egeler**, Ende August 2015 in Berlin vorgestellt hat.

Mit der Studie „Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013“ liegen erstmals Daten vor, die zeigen, welche Veränderungen es bei der Verwendung der Zeit von Frauen und Männern sowie von Familien in Deutschland gibt. Im Vergleich zu 2001/2002 gibt es diese Veränderungen: Grundsätzlich ist die Stundenzahl bei Männern und Frauen für Erwerbstätigkeit gestiegen. Vergleicht man Mütter und Väter mit Menschen, die in Haushalten ohne Kinder leben zeigt sich: Sie arbeiten knapp 10 Stunden mehr – das ist vor allem auf ein höheres Pensum unbezahlter Arbeit zurückzuführen. Gleichzeitig

haben aber Mütter wie Väter auch mehr Zeit darauf verwendet, sich um Kinder zu kümmern und sich aktiv mit ihnen zu beschäftigen. Erwerbstätige Mütter verbrachten dabei ähnlich viel Zeit mit Aktivitäten wie Vorlesen oder Gespräche mit den Kindern, wie nicht erwerbstätige Mütter. Zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei der Erwerbsarbeit gibt es jedoch eine Lücke: Väter und Mütter in Vollzeit wollen durchschnittlich weniger Stunden arbeiten und mehr Zeit für Familie haben. Mütter und Väter, bei denen beide Partner je 30 Stunden und mehr arbeiten, wünschen sich durchschnittlich um vier Stunden geringere Arbeitszeiten: zwischen 33 (Mütter) bzw. 38 (Väter) Stunden. Mütter in kleiner Teilzeit würden ihre Arbeitszeit dagegen gerne etwas erhöhen.

Quelle und weitere Informationen:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aktuelles,did=218898.html>

Untersuchung zum Elterngeld: Mehr Väter (kurz) in Elternzeit

Das Elterngeld wird weit überwiegend (75,1 Prozent) von Frauen in Anspruch genommen, aber immer mehr Männer beteiligen sich an der Betreuung der Kinder. So stieg ihr Anteil am Elterngeld von 17,7 Prozent beim Geburtsjahrgang 2008 auf inzwischen rund ein Viertel. Jeder dritte Vater geht dagegen in Elternzeit. Das zeigt eine Auswertung des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE), die im September 2015 im Informationsportal Sozialpolitik veröffentlicht wurde.

Den insgesamt positiven Trend beobachtet die IAQ-Forscherin **Jutta Schmitz** sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern: „Dabei nimmt der Männeranteil in Ostdeutschland stärker zu als im Westen“. Allerdings zeige diese Entwicklung noch keinen generellen Wandel in der familiären Rollenverteilung: Die Väter beschränken sich überwiegend auf die so genannten Partnermonate.

Mehr als 75 Prozent beanspruchen für höchstens zwei Monate Elterngeld; in Bayern, Baden-Württemberg, Sachsen und Thüringen sind es sogar mehr als 80 Prozent. Während Frauen im Durchschnitt für 11,6 Monate Elterngeld bekommen, liegt die Bezugsdauer der Männer bei 3,1 Monaten.

„Von einem generellen Umdenken in der Gesellschaft kann daher nicht die Rede sein“, stellt Jutta Schmitz fest. Neben traditionellen Rollenmustern gibt es dafür auch ökonomische Erklärungen: Im Unterschied zu Müttern hängt bei den Vätern die Dauer des Leistungsbezugs davon ab, ob sie vor der Geburt des Kindes gearbeitet haben. Wer nicht erwerbstätig ist, beansprucht Elterngeld deutlich länger. Wer dagegen einen Job hat, fürchtet neben Einkommenseinbußen und Karrierenachteilen auch den Druck von Kollegen und Vorgesetzten. Ob die Neuregelungen des Elterngelds bzw. Elterngelds Plus, die seit dem 1.7.2015 in Kraft getreten sind, diese Bilanz verändern, ist noch nicht abzusehen.

Weitere Informationen:

http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Familienpolitik/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVII39_Grafik_Monat_09_2015.pdf

Quelle:

<https://www.uni-due.de/de/presse/meldung.php?id=9088>

DHV-Symposium 2015: Vater, Mutter, Kind? - Familie im Spiegel der Wissenschaft

Am 28. Oktober 2015 fand im Wissenschaftszentrum Bonn das interdisziplinäre DHV-Symposium 2015: **Vater, Mutter, Kind? - Familie im Spiegel der Wissenschaft** statt.

Vor dem Hintergrund der ständigen Veränderung des Familienbildes - insbesondere im westlichen Kulturkreis - wurden folgende Fragen gestellt:

„Was ist Familie? Was macht sie aus? Wie hat sich das Bild von Familie im Laufe der Jahre gewandelt, und welchen gesellschaftlichen und individuellen Wert hat Familie in anderen Kulturen? Wie sieht die Zukunft der Familie aus? Ist sie noch immer das wichtigste Bindemittel zwischen den Generationen, oder hat das tradierte Rollenbild von „Vater, Mutter, Kind“ ausgedient? Welche Möglichkeiten hat Familienpolitik, und wo liegen ihre Grenzen?“

Antworten auf diese grundlegenden Fragen gaben zahlreiche wissenschaftliche Disziplinen. Als Berufsvertretung der „Köpfe, die Wissen schaffen“, will der DHV in seinen jährlich stattfindenden Symposien der breiteren Öffentlichkeit zeigen, was diese Köpfe zur Lösung von gesellschaftlich wichtigen Fragen und zur Durchdringung von aktuellen Themen, die die Allgemeinheit interessieren, beitragen können.

Die interessanten Beiträge zum Thema aus *historischer, juristischer, medizinischer, soziologischer, psychologischer* und *ökonomischer* Sicht können Sie hier online einsehen:

<http://www.hochschulverband.de/cms1/fachtagungen.html>

Konferenz: Familienpolitik weiter denken: Wirksame Leistungen für die geforderte Generation

150 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften, Verbänden und Stiftungen haben am 1. Dezember 2015 auf der Konferenz „Familienpolitik weiter denken: Wirksame Leistungen für die geforderte Generation“ veränderte Lebenswirklichkeiten von Familien und notwendige Antworten der Familienpolitik diskutiert.

Grundlagen für die Diskussion waren die Ergebnisse der Gesamtevaluation ehe- und familienbezogener Leistungen – einem international einzigartigen Forschungsprogramm, in dem in insgesamt 12 Studien vier Jahre lang im Auftrag von Bundesfamilien- und dem Bundesfinanzministerium die Wirkung und Effizienz von Familienleistungen untersucht worden waren – sowie neuer wissenschaftliche Erkenntnisse aus Soziologie, Ökonomie und entwicklungspsychologischer Forschung.

Eine Bestandsaufnahme der geforderten Generation und ihrer Bedarfe findet sich im Chartbook „Die geforderte Generation – Ein Porträt der sozialen Mitte“ die das Kompetenzbüro Wirksame Familienpolitik beim Bundesfamilienministerium in dessen Auftrag für die Konferenz aufbereitet hat, finden Sie unter:

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/chartbook-geforderte-generation-2015,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

Weitere Informationen zur Gesamtevaluation finden Sie unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=195944.html>

Quelle:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=221976.html>

Forschungsergebnisse zum Projekt: Erwerbstätige Männer und pflegebedürftige Angehörige

Immer mehr Männer müssen die Pflege ihrer Angehörigen und ihre Berufstätigkeit parallel organisieren. Dabei wenden sie andere Strategien an als pflegende Frauen. Im Mittelpunkt steht für viele Männer ihre Erwerbstätigkeit, die Pflege wird um den Beruf herum geplant. So gaben, trotz umfangreichen Pflegefähigkeit, 26 von 37 Söhnen an, keine Vereinbarkeitsprobleme zu haben“, erläutert **Dr. Diana Auth** von der Justus-Liebig-Universität Gießen. Dies liege daran, dass die Erwerbstätigkeit weiterhin im Mittelpunkt steht. Die Pflege der Angehörigen werde so angepasst, dass sie mit dem Beruf in Einklang gebracht wird – oft mit Hilfe eines großen Netzwerks aus professionellen Pflegediensten, Partnerinnen und Verwandten. Das ist eines der zentralen Ergebnisse des Forschungsprojektes „Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege“ (MÄNNEP) der Hochschule Düsseldorf, Fachhochschule Köln und Justus-Liebig-Universität Gießen. Das Kooperationsprojekt wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Die häusliche Pflege gewinnt in Deutschland immer mehr an Bedeutung. Von derzeit rund 2,5 Millionen Pflegebedürftigen werden etwa 70 Prozent zu Hause versorgt, die meisten von ihren Angehörigen. 2010 waren 28 Prozent der Hauptpflegepersonen männlich, der Anteil der pflegenden Söhne hat sich seit 1998 verdoppelt. „Vor diesem Hintergrund wollten wir wissen: Wie organisieren Männer die doppelte Aufgabe von Beruf und Pflege? Wie sehen gut funktionierende Lösungsmuster aus? Und wie können die Unternehmen ihre pflegenden Mitarbeiter unterstützen?“, sagt **Prof. Dr. Simone Leiber** von der Hochschule Düsseldorf.

Lesen Sie mehr zu den Ergebnissen des Forschungsprojekts unter:

<http://soz-kult.hs-duesseldorf.de/aktuelles/20150812?showarrows=1&sid=y04vu00zlyrantlk1vfrp5zq>

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

Beirat für Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nimmt seine Arbeit auf

Der unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat am 2. Oktober 2015 seine Arbeit aufgenommen. **Dr. Ralf Kleindiek**, Staatssekretär im Bundesfamilienministerium, berief dazu in der konstituierenden Sitzung die 21 Mitglieder des Beirates. Das Gremium wurde nach § 14 des Familienpflegezeitgesetzes eingesetzt und befasst sich mit Fragen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Es begleitet die Umsetzung der Regelungen zu beruflichen Auszeiten, insbesondere die neu geschaffenen Flexibilisierungen im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz, und berät über deren Auswirkungen.

Weitere Informationen und Mitgliederliste:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=219902.html>

Teilnehmerinnen bewerten Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ positiv

Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sind 80 Prozent der Teilnehmerinnen mit dem Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ zufrieden oder sehr zufrieden. Das Programm unterstützt Frauen, die nach einer Familienphase von mindestens drei Jahren wieder erwerbstätig sein wollen und im Regelfall über einen beruflichen Abschluss oder ein Hochschulstudium verfügen.

Mehr als zwei Drittel der Teilnehmerinnen am Programm sind älter als 40 Jahre, fast die Hälfte hat ihre Erwerbstätigkeit mehr als zehn Jahre unterbrochen. Vor der Geburt ihrer Kinder – oder auch der Pflege von Angehörigen – waren die Pro-

grammteilnehmerinnen meist in Vollzeit tätig.

62 Prozent der Frauen, die das Programm abgeschlossen haben, sind zum Befragungszeitpunkt wieder erwerbstätig: Sechs Prozent arbeiten in Vollzeit, 40 Prozent in Teilzeit und 16 Prozent in Mini-Jobs. Bei einer Vergleichsgruppe von Berufsrückkehrerinnen, die ebenfalls auf Jobsuche waren, jedoch nicht am Programm teilnahmen, liegt die Erwerbstätigenquote mit 52 Prozent zehn Prozentpunkte niedriger.

Während das Programm auf einen möglichst vollzeitnahen Wiedereinstieg zielt, strebt die Mehrheit der Teilnehmerinnen eine Teilzeitbeschäftigung an. Ein wesentlicher Ansatzpunkt zur Förderung eines vollzeitnahen Wiedereinstiegs sei, auf kürzere Erwerbsunterbrechungen hinzuwirken, so Expertinnen und Experten der Träger des Programms.

Zudem betonen die Autorinnen der IAB-Studie: „Partner und haushaltsnahe Dienstleistungen können Rückkehrerinnen entlasten und ihren vollzeitnahen Wiedereinstieg unterstützen.“ Fast zwei Drittel der zum Befragungszeitpunkt noch nicht wieder erwerbstätigen Teilnehmerinnen berichteten von Absprachen über die Aufteilung der Familienarbeit, falls sie wieder erwerbstätig werden: Bei rund 80 Prozent will der Partner dann mehr Hausarbeit übernehmen, bei rund 60 Prozent mehr Zeit für die Betreuung der Kinder aufbringen. Gut 20 Prozent der Partner wollen ihre eigene Arbeitszeit reduzieren. Gleichzeitig wurden bereits wieder erwerbstätige Teilnehmerinnen gefragt, inwieweit sich die Aufteilung der Familienarbeit tatsächlich geändert hat. Ungefähr die Hälfte der Befragten sagte, dass ihr Partner jetzt mehr bei Hausarbeit und Betreuung der Kinder mitarbeite. Jede zwanzigste Frau gab an, dass der Partner nun seine Erwerbsarbeitszeit reduziert habe.

„Perspektive Wiedereinstieg“ ist ein Kooperationsprojekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit der Bundesagentur für Arbeit. Es wird vom Europäischen Sozialfonds gefördert. Am häufigsten nutzen die Programmteilnehmerinnen Angebote zur Orientierung, beispielsweise zur Klärung von beruflichen Zielen sowie von Qualifizierungsbedarfen. Die Qualifizie-

Maßnahmen können zum Teil von der Bundesagentur für Arbeit finanziert werden. Das Programm steht auch Männern offen, wird aber fast nur von Frauen genutzt.

Die IAB-Studie bezieht sich auf die zweite Förderphase des Programms von 2012 bis 2014. In der Studie wurden die Angaben von knapp 1000 Programmteilnehmerinnen und fast 800 Nichtteilnehmerinnen als Vergleichsgruppe berücksichtigt. Außerdem wurden rund 30 Expertinnen und Experten der Träger des Modellprojekts befragt.

<http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1415.pdf>

Quelle: IAB-PM, 15.09.2015:

<http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb1415.aspx>

Bitte lesen Sie auch:

Familienreport 2014

Familie und Kinder stehen hoch im Kurs und sie leisten einen wichtigen Beitrag für den Wohlstand und das Wohlbefinden in Deutschland. Familienleben ist dabei im Wandel begriffen. Familien werden heute vielfältig gelebt und diese bunte Vielfalt von Lebensformen findet zunehmende Akzeptanz. Darüber hinaus gibt es einen deutlichen Trend: Mütter sind heute häufiger erwerbstätig und immer mehr Väter nehmen Elternzeit. Auch die Werte von Eltern und jungen Menschen entwickeln sich weiter: Die Mehrzahl der Paare wünscht sich eine partnerschaftliche Aufgabenteilung in Familie und Beruf. All das sind zentrale Ergebnisse des Familienreports.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=220884.html>

Leitsätze für „NEUE Vereinbarkeit“ von Familie und Beruf

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig hat am 21. September zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Wirtschaft das Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“ auf einem Konvent in Berlin unterzeichnet. Das Memorandum betont die Gleichwertigkeit von beruflichen und familiären Aufgaben. In zehn Leitsätzen verpflichten sich Politik und Wirtschaft,

die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, zum Beispiel durch flexible Arbeitszeitmodelle und qualitativ hochwertige Betreuungsangebote.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/memorandum-neue-vereinbarkeit,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

A.T. Kearney 361° – Vereinbarkeit wagen!

Mit der Initiative „361° – Die Neu-Erfindung der Familie“ setzt sich A.T. Kearney seit 2011 für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Um zu messen, was Unternehmen tatsächlich für das Thema Familienfreundlichkeit tun, wurde 2015 zum dritten Mal eine repräsentative Befragung von Arbeitnehmer/-innen zu den konkreten Möglichkeiten der Vereinbarkeit in ihren Unternehmen durchgeführt. Die Untersuchung zeigt, dass Familienfreundlichkeit für die überwältigende Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland von großer Bedeutung für ihr persönliches Wohlbefinden ist, und dass Unternehmen einen entscheidenden Einfluss auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben haben, ihre Rolle jedoch noch viel stärker ausfüllen müssen, insbesondere durch einen Wandel der Unternehmenskultur. Die Ergebnisse der Studie und daraus abgeleitete Empfehlungen wurden in einer Schrift mit dem Titel „Vereinbarkeit wagen!“ dokumentiert und abwechslungsreich in Form von Interviews, Informationsgrafiken und Artikeln präsentiert.

<http://www.tempuscorporate.zeitverlag.de/referenz/kearney-361%C2%B0-%E2%80%93-vereinbarkeit-wagen>

Röhr-Sendlmeier, Una M.: Wie viel Mutter braucht das Kind? Zur Situation berufstätiger Mütter und ihrer Kinder

Ausgabe 188 der Reihe „Analysen und Argumente“ der Konrad-Adenauer-Stiftung (www.kas.de).

In der Diskussion um die Berufstätigkeit von Müttern wird immer wieder die Frage nach den Auswirkungen der mütterlichen Abwesenheit auf das Kindeswohl aufgeworfen. Die Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen werden nur nach und nach im öffentlichen Diskurs berücksichtigt. In diesem Beitrag werden zunächst die aktuellen entwicklungspsychologischen Forschungsergebnisse zur Bindungssicherheit und zur frühkindlichen Betreuung außerhalb der Familie skizziert. Danach werden Zusammenhänge zwischen mütterlicher Berufstätigkeit und den schulischen Leistungen der Kinder sowie der Lebenszufriedenheit, dem Erziehungsstil und der Aufgabenverteilung in der Familie und den sozial-emotionalen Kompetenzen

der Kinder beleuchtet. Mütterliche Berufstätigkeit geht häufig mit Schuldgefühlen einher. Daher wird in einem weiteren Abschnitt danach gefragt, welche Auswirkungen dies auf die Kinder hat.

http://www.kas.de/wf/doc/kas_42829-544-1-30.pdf?151014172158

Kinder kosten Einkommen

Mütter verdienen weniger als Frauen ohne Kinder – es sei denn, sie genießen relativ familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie im öffentlichen Dienst in Frankreich.

Böckler Impuls Ausgabe 17/2015

http://www.boeckler.de/62226_62249.htm

Pressestimmen zum Thema Vereinbarkeit:

Lott, Yvonne:

The Need For A Gender Perspective On Digitalization

Digitalization, i.e. flexible work in space and time, will not automatically foster employees' work-life balance, as is often proclaimed. Yvonne Lott (WSI) argues that flexible working has different impacts on women's and men's lives and risks aggravating traditional gender arrangements: With flexible working time, men often invest more time in work. Women, by contrast, use their time flexibility more for activities and duties outside work.

Yvonne Lott is a sociologist and researcher at the WSI of the Hans Böckler Stiftung. Her research focusses on work organisation and working time as well as gender issues.

full text:

<http://www.socialeurope.eu/2015/08/need-gender-perspective-digitalization/>

Kind und Job sind in Deutschland kaum vereinbar

Eine Umfrage unter 9500 Frauen aus den 20 wichtigsten Industrie- und Schwellenländern offenbart: In Deutschland sind die Möglichkeiten, Kind und Karriere zu vereinbaren, am zweitschlechtesten.

<http://www.welt.de/wirtschaft/article147525416/Kind-und-Job-sind-in-Deutschland-kaum-vereinbar.html>

Karriereknick nach Babypause Mütter, kommt wieder raus aus Bullerbü

Verweilenden Mütter in der Babypause? Sind sie hinterher nicht mehr hart genug für den Job? Viele schon, findet Katrin Wilkens. Aber nicht die Frauen sind schuld, sondern eine Kultur, die alles Grobe und Schlechte aus der Kindererziehung verbannen will.

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/wiedereinstieg-nach-elternzeit-faellt-vielen-muettern-schwer-a-1055271.html>

Kinder verändern Karriere

Frauen kämpfen um Chancengleichheit, sind strebsam, arbeiten sich nach oben – und machen dann, als Mama, doch lieber nicht Karriere. Was passiert in der Babypause? Ein Artikel von Andrea Hlinka und Nicole Thurn auf kurier.at.

<http://kurier.at/karrieren/berufsleben/kinder-veraendern-karriere/161.748.805>

Neue Rollenbilder: „Der Mann ist nur noch ein Schatten seiner selbst“

Frauen fordern ihr Recht auf Karriere. Und Männer? Wollen sie ein Recht auf Familie? Tatsächlich sind viele verunsichert. Ein Forscher hat mit Männern über ihr Rollenbild gesprochen – und bemerkenswerte Zitate zusammengetragen. Ein Artikel von Maria Marquart auf spiegel-online.de

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/maennerstudie-viele-kommen-mit-neuer-rolle-nicht-klar-a-1048415.html>

„Die Halbtagsstelle ist ein Auslaufmodell“

Noch immer gilt in vielen Unternehmen: Wer am längsten im Büro ist, macht Karriere. Frauen, die in Teilzeit erfolgreich sein wollen, müssen daher einiges beachten, erklärt die Professorin Jutta Rump im Interview mit Martina Battistini auf tagesspiegel.de. Jutta Rump ist Professorin und Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability in Ludwigshafen (IBE) und Themenbotschafterin der Initiative Neue Qualität der Arbeit INQUA. Dieser Text erschien in der Beilage zur Diversity-Konferenz 2015 des Tagesspiegels.

<http://www.tagesspiegel.de/themen/diversity/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf-die-halbtagsstelle-ist-ein-auslaufmodell/12538300.html>

Geschlechter in der Medizin: „Frauen ticken anders – Männer erst recht!“

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Kliniken sind Frauen. Und der Trend setzt sich fort, vor allem bei den ÄrztInnen. Etwa zwei Drittel der rund 77.500 Medizinstudierenden in Deutschland sind weiblich. Bei den Top-Positionen in der Medizin besteht dagegen noch erheblicher Nachholbedarf für die Frauen. Eine Tagung der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität in Nürnberg und des Klinikums Nürnberg am 28.11.2015 befasste sich mit der Rollenverteilung der Geschlechter in der Medizin: „Frauen ticken anders – Männer erst recht!“ Ein weiterer Veranstaltungsteil befasste sich mit dem Thema „Gendermedizin“.

Am Klinikum Nürnberg sind rund 4.600 der 6.250 Beschäftigten Frauen; überwiegend sind sie in der Pflege tätig. Bei den 1.100 Ärzten ist das Verhältnis (noch) ausgewogen. Aber nur ein Drittel der 223 Oberarzt-Positionen und 10 Prozent der Chefarzt-Positionen sind derzeit mit Frauen besetzt.

„Diese Situation ist typisch für die großen Kliniken in Deutschland“, erklärt die Gleichstellungsbeauftragte des Klinikums Nürnberg, **Roswitha Weidenhammer**. Doch das Klinikum stellt sich auf den Wandel ein. Kinderbetreuung, Teilzeitstellen, Ferienbetreuung und die Umsetzung der angepassten Weiterbildungsordnung für Ärzte, die Familienzeiten berücksichtigt, sind erfolgreiche Rezepte, um ein erfülltes Berufs- und Familienleben zu ermöglichen. „Aber das reicht erfahrungsgemäß nicht aus, um Frauen auf ihrem Weg nach oben zu bestärken“, sagt Weidenhammer. Das Klinikum Nürnberg arbeitet deshalb in einem Gleichstellungskonzept 2014-2019 u.a. daran, Plattformen zu schaffen, in denen sich Frauen auf unterschiedlichen Karriere-stufen austauschen können, und Entscheidungsgremien paritätisch zu besetzen. „Wichtig ist die frühzeitige Karriereberatung und Planung, am besten schon im Studium.“

Für die Studierenden der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität (PMU) in Nürnberg sind Paten-

programme, in denen die StudentInnen feste klinische AnsprechpartnerInnen haben, ein fester Bestandteil ihres Studiums. Mehr als die Hälfte der bislang zwei Jahrgänge an der PMU sind Frauen. „Wissenschaftliche Untersuchungen haben gezeigt, dass es geschlechtsspezifische Unterschiede gibt, die sehr frühzeitig die Weichen für die Wahl der Fachdisziplin und den Karriereweg stellen“, erklärt Professor **Dr. Wolfgang Söllner**, Vizerektor der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität in Nürnberg. Frauen sind empathischer, wollen PatientInnen helfen; Teamarbeit, eine gute Arbeitsatmosphäre und eine sichere Arbeitsstelle bedeuten ihnen viel. Männer sind stärker an Unabhängigkeit, technischen Fähigkeiten, Prestige, Einkommen und Gestaltungsfreiräumen interessiert. Es verwundert nicht, dass sich mehr Frauen für Fachrichtungen mit intensivem Patientenkontakt entscheiden, während Männer technisch-operative Fächer bevorzugen und häufiger eine akademische Karriere anstreben.

„Auch die operativen Fächer müssen sich künftig stärker auf die besonderen Qualitäten und Bedürfnisse der jungen Medizinerinnen einstellen. Und die jungen Frauen sollten offen für eine Karriere in der operativen Medizin sein“, so Söllner. In den mehrwöchigen klinischen Blockpraktika der PMU am Klinikum Nürnberg haben die Studierenden Gelegenheit, die Fächer intensiv kennenzulernen und eine fundierte Berufswahl zu treffen.

Ein weiterer Teil der Veranstaltung behandelte das Thema Gendermedizin und diese Fragen:

Frauen sterben im Durchschnitt sechs Jahre später als Männer – mit 84 Jahren. Was bedeutet dieser Unterschied für die moderne Medizin? Brauchen wir eine eigene „Gendermedizin“ oder geht sie in der sogenannten personalisierten Medizin auf, die das Ansprechen des einzelnen Patienten auf die Therapie im Blick hat?

Ein Fazit: Für häufige Erkrankungen wie die Koronare Herzkrankheit und Tumorerkrankungen gibt es Unterschiede bei der Erkrankungshäufigkeit und dem Erfolg von Diagnostik und Therapien bei Männern und Frauen. Eine geschlechtsspezifische Behandlung ist deshalb notwendig. Männer und

Frauen unterscheiden sich nicht nur in der unterschiedlichen körperlichen und genetischen Konstitution, sondern auch in ihrem Lebensstil und dem Umgang mit ihrer Erkrankung.

Quellen und weitere Informationen, PM-PMU, 1.12.2015 (1), PM-PMU, 1.12.2015 (2):

<https://idw-online.de/de/news642570>

<https://idw-online.de/de/news642545>

Bitte beachten Sie auch:

Video „Sex and gender in health research“

Einen anschaulichen kurzen Videoclip zu Gender in der Forschung haben die kanadischen Institute für Gesundheitsforschung veröffentlicht. In dem dreiminütigen Youtube-Clip wird erläutert, wie 'sex' (biologisches Geschlecht) und 'gender' (soziales Geschlecht) sich auf Forschung auswirken (können). Herz-Kreislaufkrankungen dienen als Beispiel.

<https://www.youtube.com/watch?v=fdftL6S94hs>

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), <http://www.eubuero.de/fif.htm>

Bericht: Netzwerkveranstaltung „Wandel durch Diversity“: Gleichstellung zur Lebensrealität machen

Am 24. September 2015 hatte das Bundesfrauenministerium zur Netzwerkveranstaltung „Wandel durch Diversity“ eingeladen. Dabei wurde auch die Kampagne #HeForShe vorgestellt. Zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Kultur und dem öffentlichen Leben waren gekommen, um sich für die Gleichstellung der Geschlechter stark zu machen.

Die Kampagne #HeForShe will das Engagement von Männern und Jungen, sich für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rechte von Frauen einzusetzen, befördern. Dazu ruft UN

Women weltweit eine Millionen Männer auf, sich als „Agents of Change“ (Vermittler für Wandel) für die Gleichstellung der Geschlechter und die Beendigung aller Gewalt und Diskriminierungen gegenüber Frauen und Mädchen einzusetzen. Unterstützer der Kampagne können ein Foto von sich aufnehmen und zusammen mit einer Botschaft unter dem Hashtag #HeForShe auf Twitter oder Facebook veröffentlichen.

Quelle und weitere Informationen:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/>

[gleichstellung,did=219700.html?view=renderPrint](http://www.gleichstellung.de/gleichstellung,did=219700.html?view=renderPrint)

Neuer Internetauftritt zum Zweiten Gleichstellungsbericht

Die Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung stellt ihren neuen Internetauftritt zum Zweiten Gleichstellungsbericht vor.

Die Website ist unter der Url

<http://www.gleichstellungsbericht.de>

zu erreichen.

Über die Website erhalten Sie zum Beispiel Informationen über den Ersten Gleichstellungsbericht und die Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht sowie aktuelle Veranstaltungshinweise.

Frauen in MINT

MINT Nachwuchsbarometer 2015: Einstieg für junge Frauen weiter erschwert

Während es bei den MINT-StudienanfängerInnen insbesondere in den Ingenieurwissenschaften, einen leicht positiven Trend gibt, ging die Zahl neu abgeschlossener MINT-Ausbildungsverträge binnen 10 Jahren um 8 Prozent zurück. Zugleich fiel die Zahl der bestandenen MINT-Ausbildungsabschlüsse um 21 Prozent. Ohne Gegenmaßnahmen wird die vom Institut der deutschen Wirtschaft für 2015 diagnostizierte Lücke von rund 78.000 beruflich qualifizierten Fachkräften weiter wachsen. „Wir müssen jungen Menschen klar machen, dass MINT-Ausbildungen viel attraktiver sind, als sie glauben“, fordert **Prof. Dr. Ortwin Renn**, Mitglied des acatech Präsidiums und wissenschaftlicher Leiter der Studie. „Das negative Image hält selbst MINT-affine Jugendliche von entsprechenden Ausbildungen ab.“ Vor allem Schülerinnen sind skeptisch; ihr Anteil in MINT-Ausbildungsberufen stagniert bei rund 10 Prozent. „Für junge Frauen ist der Einstieg nach wie vor schwer. Eltern und Bekannte raten ihnen fünfmal häufiger von einer MINT-Ausbildung ab als Männern“, erläutert **Matthias Mayer**, Leiter des Bereichs Wissenschaft bei der Körber-Stiftung. Auch im Berufsalltag haben sie zu kämpfen: „Jeder fünfte Kollege hält weibliche Azubis für weniger geeignet. Vorurteile in den Betrieben müssen abgebaut, MINT-interessierte Mädchen ermutigt und durch weibliche Vorbilder gestärkt werden.“ Das MINT Nachwuchsbarometer erforscht individuelle Motivationen und gesellschaftliche Entwicklungen bei MINT-Studiengängen und -Berufen. Vorliegende Datenquellen werden umfassend ausgewertet und systematisch in einer Metastudie zusammengeführt. Der Bericht wird seit 2014 gemeinsam von acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften und der Körber-Stiftung herausgegeben. Die Studie wird vom

Forschungsinstitut Dialogik erstellt.

Quelle, PM-Körber-Stiftung, 12.11.2015 und weitere Informationen:

<http://www.koerber-stiftung.de/wissenschaft/schwerpunkt-lust-auf-mint/news-details-sp-lust-auf-mint/artikel/mint-ausbildung-kaempft-mit-imageproblemen.html>

BMBF-Förderbekanntmachung: „Erfolg mit MINT - Neue Chancen für Frauen“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF hat am 13. Oktober 2015 die Richtlinie zur Förderung von Projekten und Fachveranstaltungen im Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ („Erfolg mit MINT - Neue Chancen für Frauen“) im Bundesanzeiger veröffentlicht. Das BMBF will mit dieser Förderbekanntmachung einen Beitrag zur Bildungsoffensive für die digitale Wissensgesellschaft im Rahmen der Digitalen Agenda der Bundesregierung leisten und die Umsetzung der Ziele des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen unterstützen. „Die für die Förderung in Frage kommenden Projekte sollen als Forschungsprojekte, Umsetzungsmaßnahmen oder fachliche Veranstaltungen (letztere insbesondere zur Ansprache der Zielgruppe und besseren Vernetzung derselben) wesentlich zur Einbindung von Frauen in den digitalen Wandel beitragen. Mit innovativen Ansätzen, wie z. B. auch informationstechnologischen Formaten, sollen junge Frauen bei der (akademischen) Berufs- und Studienwahl zugunsten eines MINT-Faches und im weiteren Karriereverlauf unterstützt werden.“ (Zitat: Zuwendungszweck)

Die Bekanntmachung ist unter diesem Link abrufbar:

<https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung.php?B=1092>

Start des Bewerbungsverfahrens für das 4. Heidelberg Laureate Forum (HLF)

Ausschreibung: „Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler der Disziplinen Mathematik und Informatik können sich seit November 2015 um einen der begehrten 200 Plätze bewerben.“

Das HLF bietet ausgewählten jungen Mathematiker_innen und Informatiker_innen die Möglichkeit, herausragende Preisträger_innen ihrer Fächer persönlich zu treffen. Träger_innen des Abelpreises, des ACM A.M. Turing Award, der Fields-Medaille und des Nevanlinna-Preises gehen bei diesem Netzwerktreffen in Heidelberg eine Woche lang einen generationenübergreifenden wissenschaftlichen Dialog mit den jungen Forschenden ein.

Bewerbungen von Nachwuchswissenschaftler_innen in allen Phasen ihrer Laufbahn (Studierende, Doktoranden, Postdocs) sind online unter https://application.heidelberg-laureate-forum.org/intern/start_start_for.php möglich. Die Bewerbungsfrist endet am **03. Februar 2016**."

Das 4. HLF findet vom 18. bis 23. September 2016 statt. Die einwöchige Veranstaltung verbindet Konferezelemente mit einem bunten Rahmenprogramm und ist geprägt von wissenschaftlicher Inspiration in ungezwungener Atmosphäre. Vorträge der Laureaten, Workshops und eine Struktur, die Gelegenheit zum Austausch bietet, bilden die Basis des Forums.

Weitere Informationen über das HLF:

<http://www.heidelberg-laureate-forum.org>

Quelle: PM, 13.10.2015:

<http://www.heidelberg-laureate-forum.org/blog/call-for-outstanding-young-researchers-in-mathematics-and-computer-science/>

Ausschreibung: Dr. Wilhelmy-VDE-Preis 2015 für Dissertationen von Ingenieurinnen

Der VDE und die Dr. Wilhelmy-Stiftung haben sich in einer Kooperationsvereinbarung darauf verständigt, gemeinsam herausragende Dissertationen der Elektrotechnik auszuzeichnen. Der Elektrotechnik-Preis wird jedes Jahr an bis zu drei junge Ingenieurinnen der Elektro- und Informationstechnik verliehen. Die Auszeichnung ist mit je 3.000 Euro dotiert und soll junge Forscherinnen zu einer wissenschaftlichen Laufbahn motivieren.

Mit dem Elektrotechnik-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen will der VDE junge Talente fördern, um den Fachkräftebedarf Deutschlands als Technikstandort langfristig zu sichern. Laut VDE-Trendreport 2015, einer Umfrage unter den 1.300 Mitgliedsunternehmen und Hochschulen, basiert der technologische Vorsprung Deutschlands neben einem innovativen Mittelstand vor allem auf dem hohen Ausbildungsniveau und Systemdenken der Ingenieure sowie der guten Vernetzung von Unternehmen und Hochschulen. Experten gehen davon aus, dass die Nachfrage an gut ausgebildeten Elektroingenieurinnen und -ingenieuren in den nächsten Jahren weiter ansteigen wird.

Voraussetzung für die Auszeichnung mit dem Elektrotechnik-Preis sind ein sehr guter Promotionsabschluss und eine hohe Bedeutung der Dissertation für die Wissenschaft und den Elektrotechnik-Standort Deutschland. Berücksichtigt werden ausschließlich Arbeiten aus dem deutschsprachigen Raum. Die Preisverleihung findet einmal jährlich im Rahmen einer repräsentativen VDE-Veranstaltung statt – die Auswahl der Preisträgerinnen erfolgt durch eine hochkarätige Jury des VDE.

Bewerbungsfrist: 31. Januar 2016.

Weitere Informationen:

<http://www.vde.com/de/Verband/Pressecenter/Pressemeldungen/Fach-und-Wirtschaftspresse/2015/Seiten/48-2015.aspx>

Aufruf für Förderpreise der ITG

Seit 1994 verleiht die INFORMATIONSTECHNISCHE GESELLSCHAFT IM VDE (ITG) jährlich bis zu drei Förderpreise. Mit diesem Preis werden besonders herausragende Dissertationen junger Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler und Ingenieurinnen/Ingenieure auf dem Gebiet der Informationstechnik gewürdigt. Die Bewerberinnen und Bewerber müssen der ITG spätestens zum Zeitpunkt der Einreichung angehören. Jeder Preis ist mit einer Geldprämie von Euro 2.000,-- sowie einer Urkunde verbunden. Der Vorstand der ITG bittet deshalb alle in Frage kommenden ITG-Mitglieder, die 2015 ihre Dissertation angefertigt haben und nicht älter als 32 Jahre sind, ihre Arbeit bis spätestens **5. Februar 2016** zu senden.

Seit dem Jahr 1956 wird der, mit einer Geldprämie von Euro 3.000,-- dotierte, Preis der ITG für besonders hervorragende Publikationen auf dem Gebiet der Informationstechnik an WissenschaftlerInnen und IngenieurInnen verliehen. Hier bittet der Vorstand der ITG um die Einreichung der Unterlagen zur Bewerbung bis **15. Februar 2016**.

Weitere Informationen und Einzelheiten zu den Bewerbungsmodalitäten der verschiedenen Preise der ITG finden Sie unter:

<http://www.vde.com/itgpreise>

MINTLOOK: Probestudium für Mädchen

Mit dem neunmonatigen Probestudium MINTLOOK beschreitet die Fachhochschule Brandenburg (FHB) neue Wege und bietet gezielt jungen Frauen die Möglichkeit, die Welt der MINT-Berufe kennenzulernen.

Ab dem Wintersemester 2016/17 bietet die Hochschule gemeinsam mit Partnerunternehmen ein praxisbegleitendes Studium. Die Teilnehmerinnen besuchen während der neun Monate Vorlesungen an der Hochschule und absolvieren parallel dazu Praktika in den drei Unternehmen Berliner Verkehrsbetriebe, IBM Services Center und OHST Medizintechnik. Die jungen Frauen werden im Rahmen des MINTLOOK-Probestudiums vier Tage in den Partnerunternehmen mitarbeiten. Einen Tag in der Woche verbringen Sie an der Hochschule und lernen die entsprechenden Studiengänge kennen. Das praxisbegleitende Studium wird mit 350 Euro im Monat vergütet. Außerdem erhalten die Teilnehmerinnen ein Semesterticket, mit dem sie alle öffentlichen Verkehrsmittel in Brandenburg und Berlin kostenlos nutzen können. „Das ist im ganzen Land Brandenburg das einzige Angebot, das diese Verbindung von Theorie und Praxis vorweisen kann,“ erläutert FHB-Präsidentin **Prof. Dr.-Ing. Burghilde Wieneke-Toutaoui** auf der Informationsveranstaltung im Rittersaal der Fachhochschule. „Begleitet wird dies von einer intensiven Betreuung durch Mentorinnen und Mentoren an der FHB und in den Unternehmen, damit die Teilnehmerinnen am Ende die für sie beste Wahl treffen können.“ Interessentinnen können sich bis zum **31. März 2016** an der Fachhochschule Brandenburg bewerben.

Quelle und weitere Informationen:

http://www.fh-brandenburg.de/fileadmin/fhb/presse/pressemitteilungen/2015_070_MINTLOOK.pdf

<http://www.fh-brandenburg.de/mintlook>

Personalia - Frauen in MINT

Thisbe K. Lindhorst wird neue Präsidentin der GDCh

Die derzeitige stellvertretende Präsidentin der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh), **Professor Dr. Thisbe K. Lindhorst**, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, ist vom neuen Vorstand auf seiner konstituierenden Sitzung am 31. August 2015 in Dresden zur zukünftigen Präsidentin der Gesellschaft gewählt worden. Sie tritt ihr Amt am **1. Januar 2016** an.

Thisbe Lindhorst, die der GDCh seit über zwanzig Jahren angehört, ist seit 2008 Vorsitzende des GDCh-Ortsverbands Kiel, war von 2008 bis 2011 stellvertretende Vorsitzende der Liebig-Vereinigung für Organische Chemie und war von **2011 bis 2014 stellvertretende Vorsitzende des Arbeitskreises Chancengleichheit in der Chemie (AKCC)**. 2011 wurde Lindhorst in den Vorstand der GDCh für die Amtsperiode 2012 bis 2015 gewählt, wo sie seit 2015 das Amt der Vizepräsidentin bekleidet. Nach der Wiederwahl in den Vorstand für die Amtsperiode 2016 bis 2019, wählte sie der neue Vorstand auf seiner konstituierenden Sitzung zur Präsidentin für die Jahre 2016 und 2017. Ihre Amtszeit stellt Lindhorst unter das Motto „Wertedenken für die Chemie“. Sie wird sich dafür einsetzen, dass Chemikerinnen und Chemiker eine verständliche Sprache finden, um die Wichtigkeit der Chemie und die Faszination an ihrer Wissenschaft der Gesellschaft zu vermitteln. Sie möchte bewirken, dass die GDCh und ihre Mitglieder in einen Dialog mit der Gesellschaft treten, Stellung auch zu schwierigen Themen beziehen und mit den Erkenntnissen der Chemie die Gesellschaft bereichern.

PM-GDCh, 23.09.2015

https://www.gdch.de/service-information/oeffentlichkeitsarbeit/presenotizen.html#_c25679

Bielefelder Chemikerin in nationale Technikakademie gewählt

Die Bielefelder Chemikerin **Professorin Dr. Katharina Kohse-Höinghaus** ist Anfang November in die Deutsche Akademie der Technikwissenschaften (acatech) gewählt worden.

Die Wissenschaftliche Akademie mit Sitz in München berät Politik und Gesellschaft in technikkissenschaftlichen und technologiepolitischen Zukunftsfragen. Die Mitglieder der acatech werden aufgrund ihrer herausragenden wissenschaftlichen Leistungen und ihres hohen Ansehens in die Akademie aufgenommen.

Katharina Kohse-Höinghaus hat seit 1994 einen Lehrstuhl für Physikalische Chemie an der Universität Bielefeld inne. Sie hat bereits viel Erfahrung in hochrangigen wissenschaftlichen Organisationen: Seit 2008 ist sie Mitglied in der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina, seit 2012 ist sie Präsidentin des International Combustion Institute, dem internationalen Dachverband der Verbrennungsforschung, und ebenfalls seit 2012 Mitglied im Wissenschaftsrat, dem wichtigsten wissenschaftspolitischen Beratungsgremium in Deutschland.

Quelle, PM-Universität Bielefeld, 17.11.2015 und weitere Informationen:

http://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/uniaktuell/entry/bielefelder_chemikerin_in_nationale_technikakademie

Emmy Noether-Nachwuchsgruppe für exzellente Stammzellforscherin

Stammzellen sind „Alleskönner“ des Körpers, die sich in verschiedene Gewebe verwandeln können und so Defekte reparieren. Mit diesen „Mechanikern“ – und insbesondere mit der Alterung blutbildender Stammzellen sowie von Stammzellen der Haut – beschäftigt sich **Juniorprofessorin Maria Carolina Florian**. Nun wird die Wissenschaftlerin, die in der Abteilung für Molekulare Medizin der Uni Ulm forscht, im Zuge des Emmy Noether-Programms der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert und erhält eine Nachwuchsgruppe.

Mit der Leitung einer Emmy Noether-Nachwuchsgruppe werden exzellente junge ForscherInnen auf dem Weg zur Professur unterstützt und in die wissenschaftliche Selbstständigkeit geführt. Die 36-jährige Maria Carolina Florian, die in Mailand Pharmazeutische Biotechnologie studierte und dort auch promovierte, hat sich bereits einen Namen als Stammzellexpertin gemacht: In der angesehenen Fachzeitschrift „Nature“ konnte sie beispielsweise zeigen, dass blutbildende Stammzellen im Laufe des Alterungsprozesses auf ein anderes Signalübertragungssystem umstellen – ausgelöst durch einen bestimmten Eiweißstoff. Durch eine Blockade des Eiweißstoffes lassen sich die Stammzellen jedoch verjüngen, so dass sie ihrem „Reparaturauftrag“ wieder besser nachkommen.

In den kommenden fünf Jahren – Florian wird mit insgesamt 1,8 Millionen Euro gefördert – will sie ihr wissenschaftliches Profil weiter schärfen.

Quelle, PM-Universität Ulm und weitere Informationen zum Forschungsprojekt:

<http://www.uni-ulm.de/home/uni-aktuell/article/emmy-noether-nachwuchsgruppe-fuer-exzellente-stammzellforscherin-br-die-epigenetische-architektur.html>

Das Emmy Noether-Programm möchte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern einen Weg zu früher wissenschaftlicher Selbständigkeit eröffnen. Promovierte Forscherinnen und Forscher erwerben durch eine in der Regel fünfjährige Förderung die Befähigung zum Hochschullehrer/zur Hochschullehrerin durch die Leitung einer eigenen Nachwuchsgruppe. Bewerben können sich Postdocs mit in der Regel zwei bis vier Jahren Forschungserfahrung nach der Promotion. Die BewerberInnen müssen über internationale Forschungserfahrung verfügen.

Weitere Informationen:

http://www.dfg.de/foerderung/programme/einzelfoerderung/emmy_noether/

Britische Materialforscherin mit Körber Preis 2015 geehrt

Prof. Dr. Nicola Spaldin hat den mit 750.000 Euro dotierten Körber-Preis für die Europäische Wissenschaft 2015 im September 2015 in Hamburg erhalten. Die britische Chemikerin und Materialforscherin hat die theoretischen Grundlagen für die neuartige Stoffklasse der Multiferroika gelegt. Multiferroika sind kristalline chemische Verbindungen von Metallen und Sauerstoff, die sowohl auf elektrische als auch auf magnetische Felder reagieren. Zudem lässt sich die magnetische Ordnung in diesen Kristallen mit Hilfe elektrischer Felder beeinflussen. Damit sind Multiferroika prädestiniert für ultraschnelle, extrem kleine und sehr energieeffiziente Computer der Zukunft. Sie könnten das Silizium in den Chips ersetzen, dem die heutigen PCs und Smartphones ihre Rechenfähigkeit verdanken.

Jedes Jahr werden exzellente und innovative Forschungsansätze mit hohem Anwendungspotenzial auf dem Weg zur Weltgeltung mit dem Körber-Preis für die Europäische Wissenschaft prämiert. International besetzte Auswahlgremien suchen

nach geeigneten KandidatInnen, über die dann ein Kuratorium unter dem Vorsitz von **Prof. Dr. Martin Stratmann**, Präsident der Max-Planck-Gesellschaft, entscheidet.

Weitere Informationen:

<http://www.koerber-stiftung.de/wissenschaft/koerber-preis-fuer-die-europaeische-wissenschaft.html>

sind Frauen in der Wissenschaft weit weniger vertreten als Männer. Umso mehr freut es uns, dass wir mit der Otto-Warburg-Medaille 2016 eine Wissenschaftlerin auszeichnen, die junge Nachwuchsforscherinnen dazu inspiriert und ermutigt, in der Wissenschaft tätig zu sein."

Quelle und weitere Informationen:

<http://www.otto-warburg-medaille.org/>

Emmanuelle Charpentier erhält Otto-Warburg-Medaille 2016

Die französische Mikrobiologin **Emmanuelle Charpentier** wird am 1. April kommenden Jahres die renommierte Auszeichnung erhalten. Damit ehren die Gesellschaft für Biochemie und Molekularbiologie (GBM) und ihre Partner Elsevier und *Biochimica et Biophysica Acta* (BBA) die Wissenschaftlerin für ihre Entwicklung einer Methode, mit der sich fehlerhafte DNA-Sequenzen korrigieren lassen. Das Preisgeld in Höhe von 25.000 Euro wird in die Forschung der für den *Nobelpreis gehandelten Wissenschaftlerin* fließen.

Die Entdeckung der Wissenschaftlerin ist ein Meilenstein für die Molekularbiologie und wird das Leben vieler Menschen nachhaltig positiv beeinflussen: Emmanuelle Charpentiers Erkenntnisse können dabei helfen, Erbkrankheiten oder chronische Krankheiten wie Aids oder Krebs besser zu behandeln.

Die Otto-Warburg-Medaille unterstreicht die Bedeutung exzellenter wissenschaftlicher Forschung gegenüber dem ForscherInnennachwuchs und der Öffentlichkeit. „Emmanuelle Charpentier ist eine beeindruckende Wissenschaftlerin, deren Forschungsergebnisse vielen schwerkranken Menschen und ihren Angehörigen Hoffnung geben und Ausgangspunkt für weitere Fachliteratur im Bereich der Zellforschung sind“, sagt **Dolors Alsina**, Executive Publisher bei Elsevier/BBA. „Noch immer

Heisenberg-Stipendium für Neurobiologin der Universität Bonn

Die Privatdozentin **Dr. Sandra Blaess** vom Institut für Rekonstruktive Neurobiologie und vom Life & Brain Zentrum der Universität Bonn wird mit einem begehrten Heisenberg-Stipendium der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert.

Damit ist in den nächsten drei Jahren eine finanzielle Unterstützung der Forscherin und ihres wissenschaftlichen Projektes verbunden. Bei positiver Begutachtung wird das Stipendium um weitere zwei Jahre verlängert.

Die Neurobiologin untersucht Dopamin-Nervenzellen des Mittelhirns, die Bewegungsabläufe, das Belohnungsverhalten und die Informationsverarbeitung beeinflussen. „Schädigungen oder Veränderungen im Dopamin-System stehen in Zusammenhang mit häufig vorkommenden Erkrankungen wie Parkinson, ADHS und Schizophrenie“, sagt Dr. Blaess. Es sei noch nicht endgültig geklärt, wie eine solch überschaubare Zahl an Nervenzellen auf verschiedenste Gehirnregionen Einfluss nehmen könne, berichtet die Wissenschaftlerin. Die Dopamin-Neurone aus dem Mittelhirn lassen sich in verschiedene Untergruppen unterteilen, die auch unterschiedliche Funktionen erfüllen. Die Wissenschaftlerin möchte die Vielseitigkeit dieser Nervenzellen untersuchen, insbesondere wie sich Untergruppen während der Entwicklung heraus-

bilden und eine feste Aufgabe im ausgereiften Gehirn übernehmen. Berufliches Ziel der Forscherin ist eine Professur in den Neurowissenschaften oder der Entwicklungsbiologie.

Quelle, PM-Universität Bonn, 20.11.2015 und weitere Informationen zum Heisenberg-Programm:

<https://www.uni-bonn.de/Pressemitteilungen/262-2015>

UNESCO-L'Oréal- Preisträgerinnen 2015

Mit dem Förderprogramm „For Women in Science“ werden promovierende Naturwissenschaftlerinnen mit Kindern für herausragende wissenschaftliche Leistungen ausgezeichnet. Der mit jeweils 20.000 Euro dotierte Förderpreis ging in diesem Jahr an drei Doktorandinnen aus Niedersachsen, Berlin und Hessen:

Lena Schell-Majoor aus der Abteilung für Medizinische Physik und Akustik der Universität Oldenburg, **Stefanie Schöne** vom Max-Planck-Institut für molekulare Genetik in Berlin und **Annina Schulz** von der Universität Marburg, Bereich Molekulare Mikrobiologie.

Die Auszeichnung wurde von der Deutschen UNESCO-Kommission und L'Oréal Deutschland gemeinsam mit der Stiftung der Nobelpreisträgerin Christiane Nüsslein-Volhard am 23. September 2015 in Kassel im Rahmen der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (www.bukof.de) verliehen.

<https://www.unesco.de/presse/pressearchiv/2015/pm-31-2015.html>

04

HOCHSCHULEN,
HOCHSCHULFORSCHUNG

Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungs- wege im Vergleich

Hat die 2002 mit Bundesförderung eingeführte Juniorprofessur die in sie gesetzten hohen Reformwartungen erfüllt oder handelt es sich nur um alten Wein in neuen Schläuchen? Dieser Frage geht eine neu erschienene Publikation nach, in der das CHE Centrum für Hochschulentwicklung und das HoF Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg gemeinsam analysieren, welche Stärken und Schwächen dieser Weg zur Professur im Vergleich zu anderen Qualifizierungspfaden wie die Nachwuchsgruppenleitung, die Habilitation oder die Promotion plus Berufspraxis aufweist.

Auf 456 Seiten werden auf Basis bundesweiter Befragungsergebnisse aus Sicht von aktuellen und ehemaligen Postdocs detaillierte Erkenntnisse gewonnen und daraus Handlungsvorschläge für Politik, Hochschulen und Postdocs abgeleitet. Dies auch vor dem Hintergrund der jüngsten Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Neugestaltung der Karrierewege zur Professur, der laufenden Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und des von Bund und Ländern angekündigten Förderprogramms für den wissenschaftliche Nachwuchs.

Das Buch geht aus einem dreijährigen Forschungsprojekt (2012–2015) hervor, welches von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde und aus zwei Teiluntersuchungen bestand. So hat das HoF im Rahmen repräsentativer Online-Befragungen den

bisherigen wissenschaftlichen Werdegang, die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation während der Qualifizierungsphase und die beruflichen Pläne von Juniorprofessor(inn)en und Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter(inne)n untersucht. Zur Vertiefung fanden leitfadengestützte Interviews statt, in die auch Habilitierende einbezogen wurden. Die besondere Aufmerksamkeit galt dem Einfluss von Gender, familiärer Situation und sozialer Herkunft auf den Verlauf von wissenschaftlicher Qualifizierung und Karriere in der Wissenschaft. Im Fokus des CHE stand die berufliche Karriere im Anschluss an die Postdoc-Phase. Hierfür wurde eine bundesweite Online-Befragung von ehemaligen Juniorprofessor(inn)en sowie ab 2002 berufenen Professor(inn)en vorgenommen. Zusätzlich wurden in einer bundesweiten Universitätsbefragung Daten zum beruflichen Verbleib von Juniorprofessor(inn)en erhoben. Darüber hinaus wurde eine berufsbiografische Analyse von Karriereverläufen österreichischer Wissenschaftler(innen) anhand von Lebensläufen durchgeführt. Diese wurde durch Experteninterviews ergänzt.

Insgesamt zeigt sich, dass die Juniorprofessur zu einer Vielzahl erfolgreicher Karrieren geführt hat. Gleichzeitig wird aber auch Verbesserungsbedarf deutlich beispielsweise bei der Ausstattung der Stellen, der Arbeitsbelastung, der Planbarkeit des weiteren Berufsweges sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit der im Verlag Edition Sigma erschienenen Publikation wird eine Forschungslücke geschlossen. Sie bietet nicht nur einen Vergleich neuer und traditioneller Wege zur Professur, sondern stellt auch die aktuelle Perspektive von Nachwuchswissenschaftler(inne)n der retrospektiven Sicht von Professor(inn)en auf

ihre wissenschaftliche Qualifizierung gegenüber. Die empirisch fundierten Erkenntnisse münden in zielgruppenspezifische Anregungen für die Reform der Postdoc-Phase.

Anke Burkhardt, Sigrun Nickel (Hg.): *Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich*, Baden-Baden: edition sigma 2015, 456 S., ISBN 978-3-8487-2339-3

<http://www.hof.uni-halle.de/publikation/die-juniorprofessur-neue-und-alte-qualifizierungswege-im-vergleich/>

Juniorprofessoren haben beste Karriereaussichten

Juniorprofessoren sind mit ihren Arbeitsbedingungen unzufrieden - und sie sorgen sich um ihre beruflichen Aussichten. Zu Unrecht, wie eine neue Studie zeigt. *Artikel von Amory Burchard auf tagesspiegel.de, 29.10.2015*

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/neue-studie-juniorprofessoren-haben-beste-karriereaussichten/12510714.html>

Junge Akademie: „Gravierende Unterschiede bei Ausgestaltung der Juniorprofessur“

Die Studie der Jungen Akademie zeigt substanzielle Unterschiede in der Berufungspraxis bei Juniorprofessuren. Angesichts aktueller Vorschläge, die Juniorprofessur als einen „Standardweg“ zur Lebenszeitprofessur zu etablieren, fordern die AutorInnen der Studie eine Vereinheitlichung der Standards und ein Hausberufungsverbot für JuniorprofessorInnen. Dieses Verbot sei notwendig, da mitunter bis zu 50 Prozent der Stellen mit internen KandidatInnen besetzt würden.

Gravierende Unterschiede in der Berufungspraxis

Wie die Studie belegt, bestehen insbesondere zwei gravierende Unterschiede in der Ausgestaltung der Juniorprofessur: (1) Der Anteil der Juniorprofessuren an allen Professuren einer Universität divergiert zwischen weniger als 5 und über 30 Prozent.

(2) Der Anteil der JuniorprofessorInnen, die bereits an derselben Universität promoviert wurden, liegt im Schnitt bei etwa 20 Prozent, ist jedoch mit über einem Drittel an einigen Universitäten auffallend hoch. „Die Unterschiede in der Berufungspraxis lassen sich nicht mit Unterschieden in den Regelungen der Landeshochschulgesetze oder unterschiedlichen Fächerschwerpunkten erklären. Vielmehr scheinen unterschiedliche wissenschaftspolitische Konzepte ausschlaggebend dafür zu sein“, stellt **Moritz Schularick**, einer der drei AutorInnen, fest.

Hoher Frauenanteil – kaum Tenure Track

Die Studie befasst sich mit der Berufungspraxis bei Juniorprofessuren in Deutschland zwischen 2005 und 2013 und stützt sich auf Informationen von 52 deutschen Universitäten mit insgesamt 1.561 Juniorprofessuren aus allen Bundesländern. „Positiv ist der *vergleichsweise hohe Frauenanteil* bei JuniorprofessorInnen zu sehen. Negativ fällt auf, dass ein Großteil der Juniorprofessuren ohne formale ‚Tenure Track‘-Option geschaffen wurde“, so die Mitautorin **Jule Specht**.

Hausberufungsverbot als Voraussetzung für internationale Aufwertung der Juniorprofessuren

Angesichts der substanziellen Unterschiede empfehlen die AutorInnen vergleichbare Standards bei der Implementierung von Juniorprofessuren an deutschen Hochschulen. Mitautorin Sibylle Baumbach fügt hinzu: „Ein Hausberufungsverbot, wie bei Lebenszeitprofessuren üblich, würde dazu beitragen, eine transparente Stellenkategorie zu schaffen, die einen Einstieg in eine unbefristete Professur nach einer kompetitiven Auswahl ermöglicht.“ Entstanden ist die Studie im Rahmen der interdisziplinären Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie. Sie ist die erste umfassende und systematische Untersuchung zur Einrichtung und Besetzung von Juniorprofessuren an deutschen Universitäten.

Die drei AutorInnen **Moritz Schularick** (Universität Bonn), **Jule Specht** (Freie Universität Berlin) und **Sibylle Baumbach** (Universität Innsbruck) wurden dabei von 37 weiteren aktiven und ehemali-

gen Mitgliedern der Jungen Akademie unterstützt. Die Junge Akademie begleitet die Juniorprofessur seit ihrer Einführung im Jahr 2002 mit kritischen Stellungnahmen und Empfehlungen. Die aktuelle Veröffentlichung ist die vierte Untersuchung zur Juniorprofessur.

Moritz Schularick, Jule Specht, Sibylle Baumbach et al., Berufungspraxis bei Juniorprofessuren in Deutschland 2005–2013. Berlin 2015 (ISBN: 978-3-00-050910-0)

Die Studie zum Download:

<http://www.diejungeakademie.de/publikationen/stellungnahmen/>

Quelle: PM-Junge Akademie, 10.10.2015:

<http://www.diejungeakademie.de/presse/pressemitteilungen/details/article/juniorprofessur-auf-dem-pruefstand/>

HRK-Tagung „Gendergerechte Führungskultur an Hochschulen“

Die Führungskultur an Hochschulen braucht Veränderung, um mehr talentierte Frauen in der Wissenschaft zu halten. Das war das Ergebnis einer Konferenz „Gendergerechte Führungskultur“, zu der die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) weibliche Führungskräfte aus Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen am 20./21.10.2015 nach Göttingen eingeladen hatte.

Zwar ist es in den letzten zwei Jahrzehnten durch gezielte Förderung gelungen, den Anteil von Frauen an Promotion, Habilitationen und im Mittelbau deutlich zu steigern, doch sind nach wie vor 80 Prozent der Professuren von Männern besetzt.

Der Anteil der Frauen in diesem Bereich ist in den letzten 15 Jahren auch nur um durchschnittlich ein Prozent pro Jahr gestiegen.

Professorin Dr. Ulrike Beisiegel, HRK-Vizepräsidentin für Governance und Hochschulmanagement: „Die Konferenz hat gezeigt: Immer noch gibt es strukturelle und kulturelle Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft. In Berufungsverfahren werden außerfachliche Vorbehalte gegenüber Wissenschaftlerinnen geäußert und Auswahlkriterien sind männlich geprägt.“

Um diese tradierten Hindernisse wirkungsvoll zu beseitigen, sei eine veränderte Führungskultur an den Hochschulen notwendig. „Generell bedarf es einer systematischen Vorbereitung auf Leitungsfunktionen und damit einer Professionalisierung der Hochschulleitungen“, sagte **Professorin Dr. Johanna Weber**, HRK-Vizepräsidentin für Hochschulmedizin und Gesundheit. „Die Vermittlung von Führungskompetenzen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die auf Führungspositionen berufen werden, muss zu einer Selbstverständlichkeit werden. Dabei gilt es auch zu vermitteln, wie wichtig Gleichstellung, personelle Diversität und Personalentwicklung für den Erfolg der einzelnen Einrichtung sind.“

In der Vernetzung der weiblichen Hochschulleitungen sieht Prof. Beisiegel einen ersten und notwendigen Schritt für die Veränderung der Führungskultur. „Wir müssen gemeinsam daran arbeiten, die ‚gläserne Decke‘ für die vielen hoffnungsvollen Nachwuchswissenschaftlerinnen zu beseitigen und Frauen auf Professuren zu einer Selbstverständlichkeit zu machen.“

Quelle: PM-HRK, 21.10.2015:

<http://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-tagung-gendergerechte-fuehrungskultur-an-hochschulen-3816/>

AbsolventInnenstudie: Jungakademiker nur zum Teil karriereorientierter als Jungakademikerinnen

Studie des Kienbaum Institut@ISM für Leadership & Transformation zeigt, wie sich Ziele und Wertvorstellungen von Frauen und Männern der Generation Y unterscheiden und wo sie sich gleichen.

Kienbaum Institut - Pressemitteilung, 01.10.2015 (Auszug):

„Die traditionelle Rollenverteilung von Mann und Frau scheint sich auch in der Generation Y fortzusetzen: Männer sind eher karriereorientiert, Frauen legen Wert auf ein gutes Arbeitsklima und eine Work-Life-Balance. Doch es gibt auch Anzeichen, dass die Rollenbilder im Wandel begriffen sind: Männer wie Frauen der Generation Y sind leistungsorientiert und ambitioniert zugleich und sie streben an, Karriere und Familie unter einen Hut zu bekommen.

Welche Ziele und Wertvorstellungen männlichen und weiblichen Vertretern der Generation Y wichtig sind, zeigt die aktuelle Studie des Kienbaum Institut@ISM für Leadership & Transformation. Dazu wurden rund 600 Hochschulabsolventen befragt. Die Ergebnisse zeigen: Auf der einen Seite werden auch in der Generation Y traditionelle Geschlechterrollen fortgeschrieben, auf der anderen Seite brechen sowohl Männer als auch Frauen aus diesen stereotypen Rollen aus. Karriereambitionen sind heute eine Frage des Wollens, nicht des Geschlechts. Karriereorientierung ist zwar immer noch mehrheitlich Männersache: Zwei Drittel der Studienteilnehmer aus der Generation Y, die sich der Gruppe der Karriereorientierten zuordnen lassen, sind Männer, nur ein Drittel ist weiblich. Hingegen wird die Gruppe der sogenannten erlebnisorientierten Berufseinsteiger von Frauen dominiert: 64 Prozent der Befragten, die dieser Gruppe angehören, sind weiblich, 36 Prozent männlich. Diese erlebnisorientierten Vertreter der Generation Y streben zwar ebenfalls eine Karriere an, allerdings unter der Bedingung, dass das Arbeitsklima ange-

nehm und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet ist. „Besonders interessant sind die Ergebnisse, die die klassischen Stereotype durchbrechen, also das Drittel der karriereorientierten Frauen, die dafür auch Familie und Freunde hintenanstellen. Ebenso das Drittel der erlebnisorientierten Männer, denen die Vereinbarkeit von Job und Familie ein großes Anliegen ist. Dies zeigt, dass zwar auch in der Generation Y noch klassische Rollenmuster zu finden sind, dass Karriere aber immer mehr zu einer Frage des Wollens wird. Es gibt junge Frauen, die Karriere wirklich wollen und junge Männer, denen sie nicht wichtig ist“, sagt Prof. Dr. Julia Frohne, Leiterin der Studie und Akademische Direktorin des Kienbaum Institut@ISM. Neue Gemeinsamkeiten: Sinnsuchende mit Fokus auf die Familie. Jeder neunte Absolvent schaut eher unsicher in die berufliche und private Zukunft: Diese Gruppe der sogenannten Orientierungssuchenden besteht zu 54 Prozent aus weiblichen und zu 46 Prozent aus männlichen Vertretern der Generation. Auch in der Gruppe der Ambitionierten, die sowohl Karriere machen als auch eine Familie gründen wollen, sind mit 48 zu 52 Prozentin etwa gleich viele Frauen wie Männer vertreten. „In dieser zahlenmäßig größten Gruppe teilen Männer und Frauen also die gleichen Ziele und Wertvorstellungen und wollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das könnte die Basis sein für mehr Frauen in Führungspositionen in den nächsten Jahren und Jahrzehnten“, sagt Frohne und ergänzt: „Für die Unternehmen heißt das: Ein sensibler Umgang mit Rollenkonzepten und das Aufbrechen von Stereotypen kann zu einem Wettbewerbsvorteil werden. Junge Frauen und Männer achten verstärkt darauf, in welchen Unternehmen sie ihre Wertvorstellungen verwirklichen können und wo man sie und ihre unterschiedlichen Ambitionen ernst nimmt, unabhängig von ihrer Geschlechterzugehörigkeit! Die Studie ‚Absolventen 2015 unter die Lupe genommen: Ziele, Wertvorstellungen und Karriereorientierung der Generation Y‘ wurde im November 2014 durchgeführt. Dafür wurden 601 Studierende unterschiedlicher Studiengänge befragt.“

Quelle und weitere Informationen:

<http://www.ism.de/images/downloads/presstexte/Absolventenstudie-Gender-Ergebnisse.pdf>

Dual Career Netzwerk Deutschland feiert 5-Jähriges Bestehen

Das Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) blickt bei seiner 5-Jahresfeier in Freiburg auf eine erfolgreiche Entwicklung zurück. 2010 von 20 Dual Career Services an Universitäten gegründet, ist es auf 37 Mitglieder angewachsen und hat einen wichtigen Beitrag zur Professionalisierung der Dual Career Services an Hochschulen geleistet.

„Dual Career Services sind bei der Integration neuer Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen nicht mehr wegzudenken“, sagt die Sprecherin des Netzwerks Marlar Kin. Mitziehende Partner und Partnerinnen der Forschenden erhalten hier weiterführende Information und Unterstützung, um sich am neuen Standort besser beruflich integrieren zu können. Um die Qualität dieser Beratung zu sichern, hat das DCND bereits 2013 einen Best Practice-Leitfaden veröffentlicht, der Mindeststandards definiert und der Vielfalt der Mitglieder hinsichtlich Größe, Etat oder Standort gerecht wird. Außerdem hat das Netzwerk sehr dazu beigetragen, die Profession der Dual Career-Berater und -Beraterinnen sichtbar zu machen und den Service als wichtige Dienstleistung im deutschen Hochschulraum zu etablieren. So hat sich die Anzahl professioneller Dual Career Services an Universitäten in den letzten 5 Jahren von 23 auf 45 fast verdoppelt. Hinzu kommen zahlreiche weitere Dual Career Services an anderen Hochschularten wie Fachhochschulen oder Privatuniversitäten. Auch regionale Dual Career-Netzwerke, in denen Arbeitgeber aus Wissenschaft und Wirtschaft zusammenarbeiten, haben in den letzten Jahren bundesweit stark zugenommen.

An Hochschulen richtet sich der Fokus auf neu-berufene Professoren und Professorinnen und vereinzelt auch an weitere Zielgruppen. Für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, welche mehrere Angebote haben, gibt die Dual Career-Unterstützung nicht selten den Ausschlag, sich für diesen Standort zu entscheiden. Viele Hochschulen haben daher ihre Dual Career Services von einem anfänglichen Projekt in ein dauerhaftes Angebot

überführt, um auch in Zukunft gut für die Personalgewinnung und Personalbindung aufgestellt zu sein.

Gemäß einer internen Umfrage begleiteten die DNCD-Mitglieder allein in 2014 fast 600 Dual Career-Partner und -Partnerinnen und unterstützten sie bei der beruflichen und sozialen Integration vor Ort, Tendenz steigend. Die beratenen Personen sind fast ausschließlich qualifizierte Fach- und Führungskräfte und bringen zu 85 Prozent einen Hochschulabschluss mit. Rund ein Drittel der Beratenen hat nicht die deutsche Nationalität und trägt bei gelungener Integration in den Arbeitsmarkt zu einer gewünschten Internationalisierung bei. Über 10 Prozent derjenigen mit deutschem Pass sind so genannte Rückkehrer, also ursprünglich aus Deutschland stammende und hier ausgebildete Forschende, die zuletzt im Ausland gearbeitet haben. Sie sind eine besonders stark umworbene Gruppe in der Wissenschaft. Dual Career Services unterstützen somit nicht nur die Rekrutierung ihrer Hochschule, sondern leisten auch einen wichtigen Beitrag zur Strukturentwicklung ihrer jeweiligen Region und für den Wissenschaftsstandort Deutschland. Das Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) wurde im Juni 2010 von 20 Mitgliedsuniversitäten gegründet. Heute umfasst das Netzwerk 37 Mitglieder. Das DCND hat sich zum Ziel gesetzt, bundesweit geltende Qualitätsstandards für die Arbeit mit Dual Career-Paaren zu etablieren, (inter)nationale Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben und die Professionalisierung von Dual Career-Beraterinnen und Beratern beispielsweise durch Fortbildungen voranzutreiben. Die Mitglieder des DCND verfolgen mit dem Zusammenschluss die Institutionalisierung von Angeboten für Dual Career-Paare in Deutschland und die internationale Positionierung Deutschlands als attraktiven Wissenschaftsstandort. www.dcnd.org

Kerstin Melzer, kerstin.melzer@uni-konstanz.de
Marlar Kin, kin@em.uni-frankfurt.de

Weitere Informationen:

http://www.uni-frankfurt.de/39427824/dualcareer?legacy_request=1

Veranstaltungstipp: Science Slam for Female Researchers

Wissenschaft als Abendunterhaltung? Passt nicht? Passt doch! Und deshalb steigen am Mittwoch, 16. Dezember 2015, im Capitol in Mainz junge Nachwuchswissenschaftlerinnen der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) beim ersten Science Slam for Female Researchers auf die Bühne. Nach intensiver Vorbereitung der Forscherinnen bei einem speziellen Science Slam-Workshop feiern sie nun am 16. Dezember ihr Debut und stellen im Capitol ihr Können und ihr Wissen unter Beweis. Jede Slammerin hat dabei zehn Minuten Zeit, dem Publikum das eigene Wissensgebiet auf unterhaltsame Weise zu präsentieren – sei es in einer aufwändigen Präsentation, mit verrückten Experimenten oder einer musikalischen Gesangseinlage! Am Ende des Abends kürt das Publikum per Applaus den besten Vortrag. Und egal, wer am Ende am meisten überzeugen konnte, eins ist sicher: Der Abend bietet einen unterhaltsamen und spannenden Einblick in aktuelle Forschungsprojekte der JGU. Als Featured Scientist wird Univ.-Prof. Dr. Concettina Sfienti vom Institut für Physik der Johannes Gutenberg-Universität Mainz den Slam-Abend eröffnen.

Der Science Slam for Female Researchers beginnt am Mittwoch, 16. Dezember 2015, um 20:15 Uhr im Capitol, Neubrunnenstr. 9, 5116 Mainz. Eintrittskarten gibt es ab sofort im Capitol und im LUUPS Shop, Leibnizstr. 22, 55118 Mainz für 3 Euro im Vorverkauf bzw. an der Abendkasse für 4 Euro. Einlass ist ab 19:30 Uhr. Interessiertes Publikum ist herzlich willkommen!

Quellen und weitere Infos:

<https://idw-online.de/de/news642123>

<http://www.uni-mainz.de/presse/52064.php>

<http://www.facebook.com/events/1631177087133081/>

Gabriel Belinga Belinga, Organisation Science Slam, gabriel@science-slam.com

Professorinnen gestalten Wissenschaft, Hochschulkultur und Lebenszeit

25 Jahre Leuphana Universität Lüneburg. Dieses Jubiläum im letzten Jahr war der Anlass und ein guter Zeitpunkt, um die Professorinnen dieser Universität zu Wort kommen zu lassen und ihnen damit Wertschätzung für ihre geleistete Arbeit entgegenzubringen.

In der Broschüre „Professorinnen gestalten Wissenschaft, Hochschulkultur und Lebenszeit“ stellen sich 30 Professorinnen verschiedener Fachrichtungen vor, die an der Lüneburger Universität seit ihrer Gründung im Mai 1989 tätig waren oder sind. Die Vielfalt der Persönlichkeiten und ihre reichhaltigen Akzente lassen erkennen, dass die bewegende Geschichte dieser jungen Universität von diesen Frauen maßgeblich mitgestaltet wurde. Sie sind oder waren zu unterschiedlichen Karrierezeitpunkten Mitglied der Universität und zeigen eine beachtliche Vielfalt an Karrierewegen und -zielen auf.

Fünf Interviews sind auch als *Video* verfügbar:

Download unter:

<http://www.leuphana.de/services/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung/professorinnen-im-portrait.html>

Personalia

Claudia Mast und Sabine Wieland sind beste Professorinnen des Jahres 2015

In der Ausgabe vom 16.11.2015 präsentierte die Zeitschrift UNICUM BERUF Prof. Dr. Claudia Mast von der Universität Hohenheim als „Professorin des Jahres 2015“ im Bereich Geistes-, Gesellschafts- und Kulturwissenschaften. Weitere TitelträgerInnen sind Prof. Sabine Wieland (HfTL Leipzig, Bereich Ingenieurwissenschaften/Informatik), Prof. Olaf Arlinghaus (FH Münster, Bereich Wirtschaftswissenschaften/Jura) und Prof. Udo Kragl (Uni Rostock, Bereich Naturwissenschaften/Medizin).

Fast 1600 HochschullehrerInnen waren in diesem Jahr für den Titel nominiert. Mit ihrem Wettbewerb zeichnet die Zeitschrift Persönlichkeiten aus, die ihre Studierenden bereits während der Hochschulzeit praxisnah auf das Arbeitsleben vorbereiten und ihnen den reibungslosen Übergang in den Job erleichtern. Die Auszeichnung wird 2015 bereits zum 10. Mal verliehen, die feierliche Preisverleihung soll zum Ende des Wintersemesters erfolgen.

Weitere Informationen:

<https://www.professordesjahres.de/>

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Tagungsbericht „Voneinander Lernen! Für eine familienfreundlichere Wissenschaft“

Im Rahmen des BMBF-Projektes Connect. Familienservice in der Wissenschaft (FKZ: 01FP1442) fand am 17.9.2015 in Berlin die erste Projekttagung ‚Voneinander Lernen! Für eine familienfreundlichere Wissenschaft‘ statt.

connect
Familienservice in der Wissenschaft

Rund 140 Personen, die mit dem Thema Familienfreundlichkeit an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland und Österreich befasst sind, nutzten die Gelegenheit sich aktiv miteinander auszutauschen und zu vernetzen.

Die Gruppe der Teilnehmenden bestand überwiegend aus Leitungspersonen bzw. Mitarbeitenden von Gleichstellungs- und/oder Familienbüros der Hochschulen sowie der außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die Veranstaltung gab aktiv Impulse zur Vernetzung. So berichtete z.B. eine Teilnehmende aus einer Helmholtz-Einrichtung, dass sich „...erfreulicher-weise im Anschluss eine Vernetzungsinitiative innerhalb einiger Helmholtz-Familienservicestellen gebildet hat“. Auch die Bundesländertische, die am Morgen den Ankommenen Gelegenheit boten, sich näher kennenzulernen, wurden sehr gut genutzt. Personen mit ähnlichen Aufgabenbereichen, die an verschiede-

nen Einrichtungen z.B. in der gleichen Stadt oder im gleichen Bundesland arbeiten, lernten sich auf diese Weise teilweise erstmalig persönlich kennen und verabredeten sich zu zukünftigem Austausch.

Eröffnet wurde die Tagung durch eine moderierte Runde, bei der **Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann (BMBF)**, der kommissarische **Präsident von GESIS, Prof. Christof Wolf**, sowie die Leiterin des CEWS und Projektleiterin von Connect, **Jutta Dalhoff**, die Teilnehmenden begrüßten. Dabei stellte sich die Runde den Fragen der Bildungsjournalistin **Regina Brinkmann**, die die Tagung moderierte.



(v.l.n.r. Regina Brinkmann, Christina Hadulla-Kuhlmann, Prof. Dr. Christof Wolf, Jutta Dalhoff)

Thematisiert wurden die Sichtweisen auf die Problematik der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, Initiativen der jeweiligen Einrichtungen sowie Wünsche für zukünftige Entwicklungen. Die Teilnehmenden der Runde kamen darin überein, dass das Thema nach wie vor für Politik, Wissenschaft und auch Gleichstellungsarbeit (hier darf aber Vereinbarkeit nicht mit Gleichstellung gleichgesetzt werden) von großer Bedeutung ist und weiter fokussiert werden muss. Familienfreundlichkeit wird zudem als ein Prozess ohne klar definiertes

Ende wahrgenommen. Dieser Prozess erfordert eine fortwährende Arbeit und Kulturveränderung in den Einrichtungen.

Am Vormittag sowie am frühen Nachmittag wurden mehrere Studienergebnisse vorgestellt, die das Thema Familienfreundlichkeit wissenschaftlicher Einrichtungen aus verschiedenen Perspektiven beleuchteten. Interessantes Hintergrundwissen zur Kinderzahl und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern lieferte der Vortrag von **Dr. Rene Krempkow** (HU Berlin) und **Dr. Katrin Pittius** (TU Dresden). Hohe Kinderlosigkeit ist demnach im deutschen Wissenschaftssystem im Vergleich zu anderen Arbeitsbereichen stärker ausgeprägt. Auch im europäischen Vergleich ist die Kinderlosigkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Deutschland höher als in anderen Ländern.

Anschließend stellte **Katharina Hochfeld** vom Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation (CeRRI) die Ergebnisse der Studie ‚Neue Wissenschaftskarrieren‘ unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Dabei wurden verschiedene Typen von Forschenden, die auf Basis von Interviews mit wissenschaftlich Beschäftigten der vier großen deutschen Forschungsorganisationen analysiert wurden, beschrieben.



Katharina Hochfeld

Zusammenfassend wurde festgestellt, dass die bestehenden Karrierewege in der Wissenschaft die erarbeiteten Karrieretypen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nur zum Teil abbilden. Insbesondere zum Karriereziel der Professur gibt es bisher wenige Alternativen. So wünschen sich viele Postdocs beispielsweise eine Fachkarriere, die bisher kaum institutionalisiert ist.

Die Effektiv-Studie untersuchte die Wahrnehmung und Wirkung von familienfreundlichen Maßnahmen an deutschen Hochschulen. **Kathrin Samjeske** und **David Brodesser** aus dem Projektteam von Connect (GESIS) stellten die Ergebnisse vor. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Hochschulen nehmen demnach ein Vereinbarkeitsproblem wahr. Trotz einiger Mängel der familienfreundlichen Angebote, konnten positive Effekte der angebotenen Maßnahmen auf die Vereinbarkeitssituation nachgewiesen werden. Insgesamt müssen Angebote noch besser bekannt gemacht werden aber auch weiter qualitativ und quantitativ verbessert werden.

Dr. Elke Middendorf vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) beleuchtete die Vereinbarkeitssituation von Studierenden mit Kind. Überraschenderweise hat sich der Anteil von Studierenden mit Kind seit den 1950er Jahren kaum verändert. Die Gruppe der Studierenden mit Kind ist sehr heterogen – was bei Angeboten und Maßnahmen für diese Zielgruppe mitbedacht werden muss. Im Durchschnitt sind sie älter als Studierende ohne Kind, sie haben mehr Nebenjobs und häufigere Studienunterbrechungen.



(v.l.n.r Kathrin Samjeske, Regina Brinkmann, David Brodesser, Dr. Elke Middendorf)

Ein weiterer Programmpunkt war die Vorstellung des Projektes Connect und des darin entstandenen Portals ‚Familienfreundliche Wissenschaft‘ durch David Brodesser und Kathrin Samjeske. In dem Vortrag und während der ganzen Tagung zeigte sich, wie groß das Bedürfnis der Akteurinnen und Akteure ist, sich miteinander zu vernetzen und voneinander zu lernen. Das vorgestellte Web-Portal kann dabei mit seinem vielfältigen Informationsangebot und insbesondere mit den Datenbanken für Familienservicestellen und für Praxisbeispiele unterstützen.

Interessante Einblicke in aktuelle Aufgaben und Probleme bei der täglichen Arbeit gab es beim Programmpunkt ‚Berichte aus der Praxis‘, zu dem jeweils eine Vertreterin aus einer Hochschule (Jeannette Kratz, TU Dortmund), einer außeruniversitären Forschungseinrichtung (Antonia Illich, Forschungszentrum Jülich) sowie des Deutschen Studentenwerks (Astrid Schäfer) aus ihrer Perspektive die Entwicklung sowie aktuelle und zukünftige Problemlagen im Aufgabenfeld ‚Familienfreundlichkeit‘ beschrieben.



Rege Diskussion
im „Connect-Café“

Weitere Gelegenheit sich zu vernetzen bot zuletzt das ‚Connect Café‘, ein World Café zu verschiedenen praxisrelevanten Themen. In kleineren Runden konnten sich die Teilnehmenden zu konkreten Fragestellungen austauschen und nochmals miteinander ins Gespräch kommen.



Netzwerken
im „Connect-Café“

Diese Möglichkeit wurde so gut angenommen, dass das ‚Connect Café‘ auch nach Ablauf der angesetzten Zeit kaum zu stoppen war. Insgesamt zeigten die zahlreichen Pausengespräche und positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden, dass die Veranstaltung das Bedürfnis nach Information, gegenseitigem Austausch und Vernetzungsmöglichkeiten sehr gut erfüllt hat.

Die Vortragsfolien finden Sie auch auf unserem Webportal unter folgendem Link:

<http://www.familienfreundliche-wissenschaft.org/presse-termine/news/article/erste-connect-tagung-vortraege-online/>

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

Zweite Connect-Fachtagung „Zusammenarbeiten! Für eine Familienfreundliche Wissenschaft“

Am 03.12.2015 fand die zweite Connect- Tagung bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften in Köln statt. Die Tagung wurde im Rahmen des vom BMBF-geförderten Projektvorhabens „Connect. Familienservice in der Wissenschaft – Unterstützung von Vernetzung und Wissenstransfer“ durchgeführt.

Durch einen Impulsvortrag sowie durch Workshops zu den Themen Rechtliche Rahmenbedingungen, zu Pflege von Angehörigen sowie zu Erhebung und Analyse hatten die Teilnehmenden verschiedene Gelegenheiten fachlichen Input zu erhalten und sich zudem zu bestimmten Themen miteinander zu vernetzen und ihre Erfahrungen auszutauschen.

Ziel der Veranstaltung war es, durch den intensiven Austausch und die Vernetzung der im Themenfeld tätigen Akteurinnen und Akteure an wissenschaftlichen Einrichtungen dazu beizutragen, die Familienfreundlichkeit in der Wissenschaftslandschaft weiter zu verbessern und die Vereinbarkeit von Studium und wissenschaftlicher Laufbahn mit Familienverantwortung zu erleichtern.

Das Projekt findet Ende des Jahres seinen Abschluss. Einen ausführlichen Bericht lesen Sie in der **nächsten Ausgabe (Nr. 102)** des CEWSjournals.

Eine letzte Möglichkeit zu Vernetzung und gegenseitigem Austausch im Rahmen des Projektes bietet am 08. und 09.12.2015, jeweils von 12:00 bis 15:00 Uhr. eine **Online-Diskussion** zu Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft am auf genderportal.eu. Die Diskussionsprache ist Deutsch.

Je nach Interessenschwerpunkten besteht für die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich flexibel an einzelnen Themenblöcken zu beteiligen und so einen Einblick in das Medium der Online-Diskussion als Austauschplattform zu bekommen.

Weitere Informationen zu der Online-Diskussion finden Sie hier:

<http://www.genderportal.eu/events/online-diskussion-familienfreundlichkeit-und-vereinbarkeit-der-wissenschaft>

Für die Teilnahme an der Diskussion registrieren Sie sich bitte zunächst auf genderportal.eu.

<http://www.genderportal.eu/>

Im nächsten Schritt können Sie der Gruppendiskussion beitreten.

<http://www.genderportal.eu/group/online-diskussion-familienfreundlichkeit-und-vereinbarkeit-der-wissenschaft>

Bitte registrieren Sie sich möglichst früh für eine Teilnahme, um einen reibungslosen Ablauf der Diskussion zu gewährleisten.

Kontakt:

Kathrin Samjeske

Telefon: 0221-47694-262

Mail: kathrin.samjeske@gesis.org

David Brodesser

Telefon: 0221-47694-254

Mail: david.brodesser@gesis.org

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Von Königswegen und Karrierepfaden: Frauenförderung auf dem Prüfstand

Ob Hochschulen, Forschungseinrichtungen oder Wissenschaftsministerien: Alle reden von Chancengleichheit. Von den gleichen Karrieremöglichkeiten für Männer und Frauen. „Warum dauert das dann solange?“, fragen sich viele und fordern mehr Druck auf die Wissenschaft, verbindliche Quoten und finanzielle Konsequenzen, wenn Versprechungen nicht eingehalten werden. Doch ist das die Lösung? Wissen wir überhaupt genau, was das Problem ist? Und: Darf man eigentlich gegen die gegenwärtige Förderpolitik sein?

Am 28. September 2015 diskutierten zu diesem Thema im Atrium des SpreePalais, Berlin:

- **Hans-Peter Blossfeld**, Bildungsforscher und Soziologe am European University Institute in Florenz
- **Franziska Broer**, Administrative Geschäftsführerin am Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung
- **Daniela De Ridder**, Personalberaterin und SPD-Wissenschaftspolitikerin
- **Carola Franzen**, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf
- **Marcel Schütz**, Organisationsforscher an der Universität Oldenburg

Dass Frauen in der Wissenschaft gleiche Chancen wie Männer haben, mag auf den ersten Blick nicht viel mit Gartenbesitzern und kleinen Tieren zu tun haben. Die SPD-Politikerin **Daniela De Ridder** zog auf der Veranstaltung dennoch diesen Vergleich: „Es gibt Fortschritt in der Frauenförderung“, sagte sie. „Allerdings ist er eine Schnecke. Jeder, der schon einmal einen Garten bestellt hat, weiß jedoch, sie bewegen sich.“ Daniela De Ridder gab damit in ihrem Impulsvortrag das Bild vor, das die Diskussion der Veranstaltung Fokus@Helmholtz für den Rest des Abends bestimmen sollte. Immerhin, räumte De Ridder ein, gab es in den letzten 15 Jahren eine Verdoppelung des Frauenanteils an den Professuren: Betrug er im Jahr 1999 über alle Fachdisziplinen hinweg noch 9,8 Prozent, waren es im Jahr 2013 rund 21 Prozent. „In der Exzellenzinitiative beispielsweise ging nichts mehr ohne Gender-Konzept, also ohne die Geschlechterthematik. Auch im Bund wurde einiges vorgebracht, etwa das Professorinnenprogramm“, sagte sie. Dennoch sei das nicht der allein glücklich machende Königinnenweg. Nicht nur Strukturen müssten geändert werden. Es gehe vielmehr auch darum, Kulturen zu beeinflussen. „Die Kulturen, die das Geschlechterverhältnis betreffen, müssen offener werden. Sonst ist nichts gewonnen“, meinte die Politikerin.

Lesen Sie weitere Stellungnahmen im Nachbericht der Veranstaltung:

http://www.helmholtz.de/wissenschaft_und_gesellschaft/fortschritt-im-schneckentempo-4687/

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Vielfalt und akademische Exzellenz: Chancen für Wissenschaftlerinnen und junge Forscher

Ein Konferenzbericht aus Tokio von CEWS Mitarbeiterin Dr. Sandra Beaufaÿs.

Unter dem Titel "Diversity for Academic Excellence: Creating opportunities for female and young scholars" lief am 4. September 2015 ein ein-tägiges Symposium in Tokio. Es wurde ausgerichtet vom Deutsch-Japanischen Zentrum in Berlin und der Japan Foundation, in Kooperation mit dem Science Council of Japan. Beteiligt waren japanische und deutsche Nachwuchswissenschaftler/innen und Expert/innen für das Konferenzthema. Der Vormittag wurde durch eine Roundtable-Diskussion zwischen den Nachwuchswissenschaftler/innen ausgefüllt, der Nachmittag wurde gestaltet von Vorträgen der Expert/innen, denen sich eine Podiumsdiskussion anschloss.

Diversity – dieses neue Schlagwort in der japanischen Wissenschaftspolitik – steht letztlich für Rekrutierungsprobleme auf der Nachwuchsebene. Der demographische Wandel ist auch und besonders in Japan ein Thema. Die über 65-jährigen nehmen heute bereits einen Anteil von fast 40% gegenüber der arbeitsfähigen Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren ein, im Jahr 2050 werden es laut OECD-Prognose 75% sein – weit über dem weltweiten Durchschnitt. Die damit einhergehenden Probleme, der drohende Fachkräftemangel und die Versorgungsengpässe, stehen aktuell auf der politischen Agenda. Eine schnelle Lösung wird

auch in der Arbeitsmarktintegration von hochqualifizierten Frauen gesehen. Bislang liegt die Beschäftigungsquote von Akademikerinnen noch unter dem OECD-Durchschnitt. Die Gleichheit der Geschlechter wird daher direkt mit dem Wohlstand der Nation verbunden: Beteiligungschancen für Frauen gelten nunmehr als ein Weg zu ökonomischem Wachstum. Vor diesem Hintergrund müssen auch die Bemühungen um Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft in Japan gesehen werden.

Im ersten Teil der Konferenz, einem Roundtable mit jungen Forscherinnen und Forschern, zeigte sich zunächst, dass die wissenschaftliche Karriere in Japan von ganz ähnlichen Unsicherheiten geprägt ist wie in Deutschland. Zwar ist inner-organisationaler Aufstieg möglich, sogar üblich, die Chancen für Jungforscherinnen und Jungforscher aber sind begrenzt durch teilweise intransparente Auswahlprozesse und ein extremes Ranking unter den Universitäten, was eine sehr ungleiche Ressourcenverteilung zur Folge hat. Auch stehen, ähnlich wie in Deutschland, viele Postdocs wenigen Dauerpositionen gegenüber. Gerade junge Akademikerinnen zögern, sich auf eine wissenschaftliche Laufbahn einzulassen. Während in Deutschland der Ausstiegszeitpunkt für Frauen in den meisten Fächern nach der Promotion liegt, verlassen Japanerinnen bereits vorher die Universitäten. Ein Doktorgrad minimiert die Chancen auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt in Japan erheblich, denn er gilt eher als Zeichen für eine missglückte Wissenschaftskarriere denn als zusätzliche Qualifikation.

Zudem ist ein PhD für eine Frau in Japan noch immer etwas Besonderes. Und etwas Besonderes zu sein, so eine an der Diskussion beteiligte Physi-

kerin, sei in Japan eher unerwünscht. Vielmehr sei man bestrebt, möglichst den Weg einzuschlagen, den alle gehen.

Deutlich wurde vor allem der wichtige Einfluss der Eltern bei der Studienfachwahl und der Karriereentscheidung. Da Eltern für das Studium der Kinder im Wesentlichen aufkommen müssen (es gibt nur wenige, rückzahlbare Stipendien) und die Studiengebühren hoch sind, versuchen Eltern ihre Kinder auf solche Studiengänge einzuschwören, die spätere Jobchancen garantieren. Eine wissenschaftliche Karriere wird gerade für Mädchen nicht avisiert. Der Dokortitel berge für sie eine doppelte Benachteiligung, da er nicht nur die Arbeitsmarktchancen allgemein verschlechtere, sondern vor einem Frauennamen zusätzlich Fragen aufwerfe. Somit stagniert der Frauenanteil unter Wissenschaftler/innen bei rund 14%, obgleich die Akademisierungsrate der jungen weiblichen Bevölkerung sogar höher ist als die der männlichen (59% der Frauen zwischen 25 und 34 haben einen Universitätsabschluss gegenüber 52% der Männer).

Während viele der zahlreichen privaten Hochschulen in Japan ihre Sollzahl an Studierenden nicht erreichen können, wie aus dem ersten Nachmittagsvortrag hervorging, hat sich das Bewusstsein der Studierenden verändert. War früher ein zweijähriges Collegestudium ausreichend, werden nun eher vierjährige Studiengänge gewählt, woraus sich auch eine Entwertung von Abschlüssen ablesen lässt. Was sich zeigt, ist eine in gewisser Weise ähnliche Situation für Absolvent/innen wie in Deutschland: obgleich öffentlich viel über demographischen Wandel und Fachkräftemangel geklagt wird, sind junge Akademiker und Akademikerinnen gleichzeitig von Zukunftssorgen geplagt und haben oft große Schwierigkeiten, einen Berufseinstieg zu schaffen.

Auch in der japanischen Wissenschaft haben sich die Arbeitsbedingungen verschlechtert. Immer häufiger werden befristete Verträge von maximal 5 Jahren abgeschlossen, von den Befristungen sind vor allem die jüngeren Altersgruppen betroffen. Des Weiteren ist eine Zunahme an Drittmittelfinanzierungen zu beobachten. Junge Forscher vor allem der MINT-Fächer wandern daher vermehrt

in die Industrie ab, Wissenschaftlerinnen hingegen neigen eher dazu, an den Universitäten zu bleiben. Die Ungleichheit der Geschlechter entfaltet damit eine weitere Dimension, die auch in der deutschen Diskussion berücksichtigt werden müsste: gerade in Bereichen, in denen die Bedingungen innerhalb der Wissenschaft deutlich schlechter sind als im außeruniversitären Bereich, verbleiben Nachwuchswissenschaftlerinnen eher in der akademischen Laufbahn.

Insgesamt lässt sich konstatieren, dass die Unterschiede zwischen Japan und Deutschland kleiner ausfallen als zu erwarten, dies betrifft auch die Gleichstellung im öffentlichen Sektor. In Ergänzung der Gleichstellungsgesetze von 1986 und 1999 wird in Japan aktuell ein neues Quotengesetz vorbereitet und der 4. Rahmenplan zur Frauenförderung wird demnächst der Regierung vorgestellt. Hierzu gibt es ein Netzwerk von Wissenschaftlerinnen, die ihre Interessen einbringen. Noch immer, so bemängeln sie, hapere es an Rahmenbedingungen und Strukturen zur Frauenförderung. Diesem Resümee können wir uns als deutsche Kolleginnen letztlich nur anschließen, auch wenn gerade strukturelle Vorgaben sich in den letzten Jahren deutlich verbessert haben.

Ein ausführlicher Bericht von **Prof. Dr. Gesine Foljanty-Jost** ist auf der Homepage des JDZB zu finden:

<http://www.jdzb.de/fileadmin/Redaktion/PDF/veranstaltungen/tagungen-welt/J1668-Bericht.pdf>

Außerdem erscheint ein weiterer Artikel aus der Sicht von deutschen Nachwuchswissenschaftlerinnen im „**Junge-Akademie-Magazin**“ in der Ausgabe Heft 21, Februar 2016, auf der Webseite

<http://www.diejungeakademie.de/publikationen/junge-akademie-magazin/>

Launch des Internetportals genderportal.eu

Seit Oktober 2015 können sich Gender-Forscher_innen und Akteur_innen aus unterschiedlichen Bereichen von Wissenschaft, Technologie und Innovation sowie Praktiker_innen der Gleichstellungsarbeit nun erstmals auf genderportal.eu registrieren und damit Teil einer weltweit vernetzten, interaktiven Online-Community werden. Unter anderem haben Nutzer_innen die Möglichkeit sich in themenfokussierten Diskussionsgruppen auszutauschen sowie wissenschaftliche Artikel, Blogeinträge und Links zu gender-relevanten Themen und Veranstaltungen auf genderportal.eu zu teilen und einzusehen. Das Portal soll sich dabei zukünftig insbesondere aus den Beiträgen und Ressourcen der Nutzer_innen und gestalten. Geplant ist darüber hinaus eine Datenbank von Expert_innen zur Geschlechterdimension in Forschung und Innovation.

Das von der Europäischen Kommission im 7. Forschungsrahmenprogramm geförderte Projekt „GenPORT - An internet portal for sharing knowledge and inspiring collaborative action on gender and science“ hat im Mai 2013 seine Arbeit aufgenommen. Im Rahmen des Projektes werden Mitarbeiterinnen des CEWS bis April 2017 zusammen mit fünf europäischen Partnereinrichtungen, ein Internetportal zum Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft ins Leben rufen.

Weitere Informationen und Registrierung unter:

<http://www.genderportal.eu/>

Evaluation zum 7. Forschungsrahmenprogramm veröffentlicht

Der im November 2015 veröffentlichte Bericht „Commitment and Coherence – Ex-Post-Evaluation of the 7th EU Framework Programme (2007-2013)“ bewertet Ergebnisse und Auswirkungen aller Aktivitäten des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms (7. FRP).

Der Bericht enthält Empfehlungen, die auch für die Zwischenevaluierung von Horizont 2020 relevant sein können. So wird zum Beispiel die stärkere Betonung gesellschaftlicher Herausforderungen empfohlen, zu denen auch Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung zählen. Denn selbst wenn auf den ersten Blick der Zielwert einer (mindestens) 40-prozentigen Beteiligung von Frauen am 7. FRP fast erreicht worden zu sein scheint, muss hier differenziert werden: Zwar sind 38 % aller an Projekten beteiligten Personen weiblich, jedoch verringert sich mit steigender Verantwortung im Projekt dieser Anteil. Lediglich 19,2 % der Projekte werden von Frauen koordiniert. Im Vergleich zum 6. FRP ist dies nur eine leichte Steigerung (16 % - 17 %). Die Unterschiede zwischen einzelnen Programmbereichen sind sehr groß und im Detail im Bericht nachzulesen. Der Bericht nennt auch den Anteil der Projekte, die Genderaspekte als Forschungsinhalt berücksichtigen. Die Aussagekräftigkeit dieser Zahlen – zwischen 15 % und 27 % – schmälert die Tatsache, dass hierzu lediglich drei Fragen im Abschlussbericht beantwortet werden müssen. Es besteht das Risiko, dass die Fragen unterschiedlich interpretiert wurden. Außerdem wichtig: Zum jetzigen Zeitpunkt laufen noch sehr viele Projekte, die aus dem 7. EU-Forschungsrahmenprogramm gefördert wurden und werden. Diese können noch nicht mit in die vorliegende Bewertung einfließen. Dennoch liefert der Bericht signifikante Daten zu Chancengleichheit und Gender im Forschungsinhalt. Es bleibt zu hoffen, dass zukünftige Evaluierungen sich einer weiteren Empfehlung des Berichts annehmen: Gefordert wird ein strategisches Programm-Monitoring, dass wünschenswerterweise sowohl

Aspekte der Beteiligung als auch der inhaltlichen Genderkomponente differenzierter, transparenter und konsistenter erhebt und auswertet.

Bericht:

http://ec.europa.eu/research/evaluations/pdf/fp7_final_evaluation_expert_group_report.pdf

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), <http://www.eubuero.de/fif.htm>

Europäischer Rat unterstützt die Forderung nach mehr gendersensibler Statistik

Seit 2012 ist die Gleichstellung der Geschlechter und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes in der Forschung eine Priorität im Europäischen Forschungsraum. Der Europäische Rat bereitet derzeit Ratsschlussfolgerungen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung im Europäischen Forschungsraum vor. Diese sollen in Kürze veröffentlicht werden; ein Entwurf ist bereits publik. Darin bekräftigt der Rat, weiter am Ziel eines geschlechtergerechten europäischen Forschungsraums festhalten zu wollen. Der Rat fordert die Kommission auf, die in Horizont 2020 verankerten Genderaspekte mit größerer Intensität umzusetzen und die Einführung zusätzlicher statistischer Indikatoren zu prüfen. Damit greift der Rat ein bekanntes Problem auf: Bisher werden zu vielen gender-relevanten Aspekten keine statistischen Daten erhoben. Dies betrifft z. B. die Zahl der Anträge, die Gender im Forschungsdesign (Forschungsinhalt) explizit berücksichtigen. Auch die Frage wie oft Gender den Ausschlag bei Evaluationsentscheidungen wird, kann aufgrund fehlender Daten bislang nicht beantwortet werden.

Entwurf:

<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14414-2015-INIT/de/pdf>

Statistik zur Beteiligung von Wissenschaftlerinnen am ERC

Der Europäische Forschungsrat (European Research Council, ERC) hat die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an seinen Ausschreibungen ausgewertet. Insgesamt stammte 2007 bis 2013 ein Viertel der Anträge bei den personengebundenen Starting Grants, Consolidator Grants und Advanced Grants von Wissenschaftlerinnen. Lediglich 20 % aller Grants wurden aber an weibliche Forschende vergeben. Bei den Starting und Consolidator Grants, die sich an exzellente Nachwuchsforschende richten, lag die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an der Antragstellung bei 30 %; die Förderquote betrug 25 %. Nur 13% der Advanced Grants gingen an erfahrene exzellente Forscherinnen (Antragsquote 15 %). Eine Auswertung der Antrags- und Erfolgsquoten bezogen auf die drei Domänen Lebenswissenschaften, Natur- / Ingenieurwissenschaften und die Sozial- / Geisteswissenschaften wurde ebenfalls vorgenommen. Bei dieser Differenzierung der Domänen zeigt sich, dass Wissenschaftlerinnen am stärksten bei den Geistes- und Sozialwissenschaften vertreten waren: Dort wurden 36% der Anträge von Frauen gestellt; ihre Erfolgsquote betrug 31 %. In den Lebenswissenschaften kamen 30 % der Anträge von Wissenschaftlerinnen, Förderquote 21 %. Am geringsten war die Beteiligung von Forscherinnen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Frauen reichten hier 17 % der Anträge ein und erhielten 15 % der Grants.

Der sehr prestigeträchtige ERC ist Teil von Horizont 2020, operiert jedoch weitgehend in wissenschaftlich-autonomer Selbstverwaltung. Die Beteiligung von Frauen ist – gerade aufgrund des schon früh festgestellten „Gap“ zwischen weiblicher Antragstellung und weiblichen Erfolgsquoten – ein Thema, dem zu begegnen sich der ERC seit einigen Jahren mit Begleitforschung, einer eigenen Arbeitsgruppe und Plänen zur Eliminierung von Ungleichbehandlung bemüht.

<https://erc.europa.eu/about-erc/organisation-and-working-groups/working-groups/gender-balance>

Weitere Informationen zur Förderung im Europäischen Forschungsrat finden Sie auf der Website der Nationalen Kontaktstelle ERC.

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

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), <http://www.eubuero.de/fif.htm>

Dokumentation der 8. Europäischen Konferenz „Gender Equality in Higher Education“ und wissenschaftspolitische Empfehlungen

Die inhaltliche Dokumentation und Schlussfolgerungen aus der 8. Europäischen Konferenz „Gender Equality in Higher Education“, die 2014 im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft abgehalten wurde sowie die daraus abgeleiteten wissenschaftspolitischen Empfehlungen des nationalen Beirates zur 8. Europäischen Konferenz „Gender Equality in Higher Education“ sind online verfügbar.

„Equality Challenges in Higher Education“ bietet handlungsorientierte Empfehlungen und liefert eine wertvolle Grundlage für die Weiterentwicklung einer gleichstellungsorientierten Hochschul- und Forschungslandschaft.

„Wissenschaftspolitische Empfehlungen des nationalen Beirates“ adressiert den gesamten österreichischen Wissenschafts- und Forschungssektor. Der nationale Beirat hat hier die Diskurse und Empfehlungen der 8. Europäischen Konferenz „Gender Equality in Higher Education“ für den österreichischen Kontext aufbereitet und thematisch gliederte Empfehlungen formuliert.

Einen Download der wissenschaftspolitischen Empfehlungen finden Sie unter

http://institute.tuwien.ac.at/fileadmin/t/gender2014/Empfehlungen_Konferenz.pdf

Downloads der Dokumentation in englischer Sprache finden Sie unter

http://institute.tuwien.ac.at/fileadmin/t/gender2014/GE_HE-Broschur_engl.pdf

Die Dokumentation in deutscher Sprache finden Sie unter

http://wissenschaft.bmwfw.gv.at/fileadmin/user_upload/gender/2015/GE_HE-Broschur_dt.pdf

Gender Equality at European Universities of Science and Technology

The **CESAER Gender Equality Survey 2014** was the first one on gender equality carried out among CESAER member institutions. The outcomes prove already interesting and relevant for benchmarking and as basis for institutional policy decisions. However, repetition of such a survey should be considered: it would enable universities to monitor and assess their gender related developments over time and would permit an assessment of efficiency, effectiveness and impact of specific measures; in general, regular monitoring would enable to follow institutional change with regard to different aspects of the gender dimension.

CESAER - the Conference of European Schools for Advanced Engineering Education and Research - is a non-profit international association of leading European universities of science and technology and engineering schools/faculties at comprehensive universities and university colleges.

Full report:

http://www.cesaer.org/content/assets/docs/Docs2015/CESAER_Gender_Equality-oct15_incl_annexes.pdf

Ready for Dialogue

Die Fachveranstaltung „Ready for Dialogue“ zur Geschlechterdimension in Wissenschaft und Forschung hat am 5. November 2015 in Berlin erfolgreich stattgefunden. Die Tagung erfreute sich einer großen Nachfrage und brachte 120 Vertreterinnen und Vertreter nationaler und europäischer Zusammenschlüsse, Forschungseinrichtungen und Förderorganisationen zusammen, die sich für die Integration der Geschlechterdimension in Wissenschaft und Forschung einsetzen. Zentraler Diskussionspunkt war der Vorschlag für einen neuen strategischen Dialog der zentralen Stakeholder des Wissenschaftssystems. Weitere Informationen finden Sie in auf der Veranstaltungswebseite:

<http://www.ready-for-dialogue.de>

im Blitzlicht „Ready for Dialogue“:

http://www.ready-for-dialogue.de/sites/default/files/blitzlicht_ready_for_dialogue_de_19.11.2015.pdf

Die Vortragspräsentationen der Referentinnen wurden unter dem jeweiligen Vortragstitel verlinkt und stehen als PDF auf der Veranstaltungswebseite unter der Rubrik „Programm“:

<http://www.ready-for-dialogue.de/de/programm>

zur Verfügung. Die Veranstaltungswebseite wird mit weiteren Informationen in deutscher und englischer Sprache kontinuierlich erweitert und aktualisiert.

Kontakt: Zerrin Küçük, BMBF Projekt ‚Ready for Dialogue‘: E-Mail: zerrin.kuecuk@uni-due.de

LERU-Papier zu Gender in Forschung und Innovation

Der Verband der europäischen Forschungsuniversitäten, LERU, hat Mitte September einen *Ratgeber zum Thema Gender in Forschung und Innovation* veröffentlicht. Auf rund zwanzig Seiten bündelt das „Advice paper“ zahlreiche Empfehlungen an Hochschulen, Regierungen, Förderorganisationen und peer-review-Journale, wie nach Erfahrung der LERU-Mitgliedshochschulen mit dem Thema Genderintegration in Forschung und Innovation umgegangen werden sollte. Projektbeispiele, überwiegend von LERU-Universitäten, veranschaulichen die Argumentation. Am Ende des Dokuments sind zahlreiche Referenzen für Literatur und weitere Projekte aufgeführt. Deutsche Mitglieder von LERU sind die Universitäten Freiburg und Heidelberg sowie die LMU München.

<http://www.leru.org/index.php/publications/category/advice-papers/>

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), <http://www.eubueo.de/fif.htm>

First GENDER-NET ERA-NET Reports available online

GENDER-NET ist das erste ERA-Net zur Förderung von Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung. Das Projekt ist 2013 als Koordinierungs- und Unterstützungsmaßnahme unter französischer Koordination gestartet und läuft bis Ende 2016. Es soll Impulse für einen Strukturwandel in der Wissenschaft in Europa geben sowie dazu beitragen, die Analyse von biologischen und sozialen Genderaspekten tiefer in der Forschung zu verankern. Deutschland ist am GENDER-NET beobachtend beteiligt, vertreten durch die DFG und Dual Career Network Deutschland.

Das Projekt hat nun erste Berichte veröffentlicht.

Sie bilden eine sehr reichhaltige Datengrundlage über bestehende Gesetze, Regelungen, Initiativen und Instrumente zu den Themen Gleichstellung und Förderung der Genderdimension in der Forschung:

- National plans and initiatives promoting gender equality and structural change
- Plans and initiatives in selected research institutions aiming to stimulate gender equality and enact structural change
- GENDER-NET Analysis report: Award schemes, gender equality and structural change
- Compendium of national initiatives on the integration of the gender dimension in research contents

Download under:

<http://www.gender-net.eu/?lang=en>

„Education at a Glance“ erschienen

Ausgewählte Ergebnisse des diesjährigen OECD-Berichts „Education at a Glance/Bildung auf einen Blick“, von der Kultusministerkonferenz (KMK) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) am 24. November 2015 gemeinsam mit der OECD in Berlin vorgestellt.

Ausgewählte Ergebnisse: Indikator A10: Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt es beim Bildungsstand und der Beschäftigung? (S. 233-254)

„Im Laufe der letzten 30 Jahre haben die OECD-Länder deutliche Fortschritte dabei gemacht, alt-hergebrachte geschlechtsspezifische Unterschiede in vielen Bildungs- und Beschäftigungsbereichen zu verringern bzw. zu beseitigen, z.B. beim Bildungsstand, den Einkommen und der Erwerbsbeteiligung.“

2014 verfügten in 40 von 42 Ländern mit verfügbaren Daten mehr 25- bis 34-jährige Frauen über einen Abschluss im Tertiärbereich als gleichaltrige Männer (46 Prozent gegenüber 35 Prozent).

Allerdings sind neue geschlechtsspezifische Unterschiede zu beobachten. Junge Männer haben mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit einen niedrigeren Bildungsstand und geringere Kompetenzen als junge Frauen, während junge Frauen im Tertiärbereich und darüber hinaus in den Bereichen Mathematik, Physik und Informatik immer noch unterrepräsentiert sind.“

Weitere wichtige Resultate:

„Im Durchschnitt der OECD-Länder liegt die Wahrscheinlichkeit, einen Bildungsgang im Bereich Ingenieurwissenschaften, Fertigung und Bauwesen belegt zu haben, bei den Männern 5 Mal höher als bei den Frauen. Im Gegensatz dazu haben Frauen eine 3 Mal so hohe Wahrscheinlichkeit, einen Bildungsgang im Bereich Pädagogik belegt zu haben.“

In allen Ländern und Volkswirtschaften, in denen der Elternfragebogen der PISA-Studie verteilt wurde, gingen Eltern selbst bei gleichen Leistungen in Mathematik eher bei ihren Söhnen als bei ihren Töchtern davon aus, dass sie im Bereich Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwissenschaften oder Mathematik tätig sein würden.

Junge Frauen verfügen über einen höheren Bildungsstand als junge Männer, haben aber eine niedrigere Beschäftigungsquote. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind bei den Erwachsenen mit einem niedrigeren Bildungsstand wesentlich größer als bei Erwachsenen mit einem Abschluss im Tertiärbereich.

Über alle OECD-Länder hinweg verdienen 35- bis 44-jährige Frauen mit einem Abschluss im Tertiärbereich ungefähr 74 Prozent dessen, was ihre männlichen Kollegen mit einem vergleichbaren Abschluss verdienen. Dieses Ergebnis spiegelt jedoch auch wider, dass Frauen auf den höchsten Bildungsstufen des Tertiärbereichs sowie bei manchen – auf den Arbeitsmärkten hoch entlohnten – Fachrichtungen unterrepräsentiert sind.

Entwicklungstendenzen: In den letzten dreißig Jahren haben sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich des Bildungsstands umgekehrt. In der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen verfügen mehr Männer als Frauen über einen Abschluss im Tertiärbereich, für die Gruppe der 25- bis 34-Jährigen gilt das Gegenteil."

Download der Studie:

https://www.bmbf.de/files/OECD_Education_at_a_Glance_2015.pdf

Eine Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse sowie weitere Informationen:

https://www.bmbf.de/files/Anlage_PM_1124-166_Bildung_auf_einen_Blick_2015.pdf

<https://www.bmbf.de/de/bildung-auf-einen-blick-2014-1231.html>

Results of public consultation on Equality between men and women in the EU

The European Commission has recently published the analysis report of the public consultation "Equality between women and men in the EU", which ran between April and July this year. Almost 5 000 responses were received from across the EU, from individuals and from organisations, ranging from NGOs to universities to Member State authorities.

The results of the consultation furthermore prioritised themes to be tackled by the European Commission as follows:

1. Women being paid less than men for the same work or work of equal value;
2. The small number of women in positions of

power in politics and businesses;

3. Facing prejudice because of preconceived ideas about the image and role of women and men;

4. Gender-based violence;

5. Widespread violation of women's rights worldwide;

6. The unequal sharing of caring and household tasks between men and women.

Over 90% of organisations consider the priorities in the current Strategy for equality between women and men as remaining valid or partially valid, indicating strong support for continuing future policy work on gender equality.

Further information:

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/files/public-consultation-gender-web_en.pdf

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/151030-2_en.htm

Neu auf dem WSI-GenderDatenPortal: Arbeitszeiten von Frauen und Männern in Europa

Die durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten von erwerbstätigen Männern liegen 2013 in allen 28 Ländern der EU höher als die durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten von erwerbstätigen Frauen. Deutschland gehört zu den Ländern mit der größten Arbeitszeitlücke. Schaubilder und Erläuterungen geben einen Überblick zu den wichtigsten Aspekten des Themas.

Auf dem WSI-GenderDatenPortal finden Sie Daten und Grafiken zu geschlechtsbezogener Ungleichheit, dazu Kurzanalysen, Tabellen, methodische Hinweisen und Begriffserklärungen. Derzeit stehen

Informationen zu 13 Themen aus den Bereichen Arbeitsmarkt, soziale Sicherung, Bildung, Pflege und Gesundheit zur Verfügung. Das Angebot wird kontinuierlich erweitert und aktualisiert.

Hier geht es zu den aktuellen Grafiken, Daten und Kurzanalysen:

http://www.boeckler.de/wsi_62306.htm

UN-Women: Nachhaltigen Frieden gibt es nur mit Frauen

Nachhaltigen Frieden gibt es nur mit Frauen: In Ostafrika sieht die Realität leider anders aus: Frauenrechte finden bei regionalen Friedensgesprächen sowie konfliktlösungs- und friedensschaffenden Prozessen noch immer viel zu wenig Beachtung. Dabei sind Frauen und Kinder von den Konflikten besonders betroffen. Ihnen fehlt häufig der Zugang zu Nahrungsmitteln, Ausbildung, Gesundheit und rechtlichem Beistand. Sexuelle Gewalt wird als Kriegswaffe gegen Frauen und Mädchen eingesetzt. Auch in den Flüchtlingscamps leben Frauen häufig in großer Unsicherheit und Gefahr. UN Women will das ändern und unterstützt die Frauen in der Region.

Am 28. Oktober 2015 wurde in einer gemeinsamen Veranstaltung des Deutschen Komitees für UN Women mit der Stadt Bonn eine Auszeichnung für die Arbeit von UN Women in Ostafrika verliehen. Der Preis in Höhe von 10.000 Euro wurde ange-regt und finanziert durch die Stiftung Apfelbaum. Nach der Begrüßung durch die Bürgermeisterin der Stadt Bonn, **Gabriele Klingmüller** betonte **Karin Nordmeyer**, Vorsitzende von UN Women Nationales Komitee Deutschland, die Wichtigkeit der Beteiligung von Frauen an Friedensverhandlungen. „Die Frauen müssen die Zukunft mitgestalten können und damit nachhaltigen Frieden sichern“, so Nordmeyer.

Im Anschluss hielt **Prof. Dr. Maria Böhmer**, Staatsministerin im Auswärtigen Amt, eine Festansprache. „Frauen brauchen besonderen Schutz vor Gewalt in bewaffneten Konflikten. Die Versklavung, Zwangsverheiratung und Vergewaltigungen von Mädchen und Frauen durch die islamistische Terrorgruppe Boko Haram in Nigeria zeigen eindringlich, dass die Schändung von Frauen vielerorts geradezu machtpolitische Routine ist“, so Böhmer. **Christina Wagner**, Preisträgerin des Peacekeeperinnen-Preises 2015 erzählte von Ihren eigenen Erfahrungen der Arbeit der Deutschen Peacekeeperinnen in Westafrika.

Die Arbeit von UN Women wurde durch **Jebbeh Forster** aus dem UN Women Regionalbüro in Ostafrika vorgestellt. „Frauen werden noch immer von vielen Friedensverhandlungen ausgeschlossen, obwohl ihre aktive Teilnahme an Friedensprozessen erforderlich ist, um nachhaltigen Frieden zu erzielen“, so Forster. UN Women unterstützt daher die Frauen in der Region. Frauen werden zu Mediatorinnen ausgebildet, sie erhalten Rechtsberatung und ihre Teilhabe an Friedensgesprächen wird gestärkt. Hierzu arbeitet UN Women eng mit den Regierungen zusammen, um Reformen der regionalen Sicherheitspolitik anzuregen, die den Schutz von Frauen vor häuslicher, sexueller und geschlechtsbasierter Gewalt verbessern sollen.

Lesen Sie mehr dazu unter:

<https://www.unwomen.de/aktuelles/aktuelle-nachrichten/pressemitteilung-nachhaltigen-frieden-gibt-es-nur-mit-frauen.html>

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNGMarie-Jahoda-Gastprofessur an
der Ruhr-Universität Bochum

Prof. Ratna Noviani, Ph.D. ist im Wintersemester 2015/16 Marie-Jahoda Gastprofessorin für Internationale Geschlechterforschung an der RUB. Prof. Noviani lehrt und forscht an der Grauiertenschule Universitas Gadjah Mada (UGM), Yogyakarta/Indonesien im Bereich Medien- und Kulturwissenschaft. In ihren interdisziplinär ausgerichteten Forschungsarbeiten befasst sich Ratna Noviani mit Medien und der Repräsentation von Politik; Medien, Geschlecht und Sexualität; sowie mit der Jugend- und Popkultur Indonesiens. Darüber hinaus ist sie Mitherausgeberin des Indonesian Feminist Journal. Ihr gegenwärtiges Forschungsinteresse richtet sich auf die Reflexion soziopolitischer Problemstellungen hinsichtlich geschlechts- und medienpolitischer Fragen in dem mehrheitlich muslimischen Land Indonesien.

Die Marie-Jahoda Gastprofessur für Internationale Genderforschung an der Ruhr-Universität Bochum wurde 1994 unter dem Vorzeichen eingerichtet, grundlegende Impulse für eine internationale, interdisziplinäre und innovative Genderforschung zu geben. Zwei Mal jährlich wird dafür eine international renommierte Wissenschaftlerin / ein international renommierter Wissenschaftler auf die Gastprofessur eingeladen.

Der nächste Vortrag von Ratna Noviani hat das Thema *Screening „Asian Flavor“: „Asianization“ and Articulation of „New“ Identity in Indonesian Screen Culture* 15.12.2015, 18 Uhr, Ort: GABF 04/611 (RUB Campus)

Außerdem leitet Prof. Ratna Noviani, Ph.D. zusammen mit Prof. Dr. Eva Warth das Seminar „Screening the Male. Contemporary Formations of Masculinities in Film, TV and Popular Culture“ an der medienwissenschaftlichen Fakultät.

Dieses findet dienstags, 16-18 Uhr in GABF 04/611 statt.

Weitere Informationen zur Marie-Jahoda Gastprofessur:

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

Angela Davis Gastprofessur für
internationale Gender- und
Diversity Studies

Das Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse hat die Angela Davis Gastprofessur für internationale Gender- und Diversity Studies mit Chandra Talpade Mohanty für das Wintersemester 2015/16 besetzt. Frau Mohanty ist eine der bedeutendsten postkolonialen Wissenschaftlerinnen und Aktivistinnen unserer Zeit. Sie versteht sich als antirassistische Feministin und sieht sich in der Tradition sozialistischer Feministinnen und feministischer Theorien des ‚Globalen Südens‘ verwurzelt. Mohantys Forschungsinteresse gilt transnationaler feministischer Theorie, postkolonialen Studien, Analysen des Imperialismus und des Rassismus, antirassistischer Pädagogik und antikapitalistischer Kritik. In ihren Texten analysiert sie die

verschränkten Machtrelationen von Kolonialismus, Rasse, Klasse und Geschlecht. ‚Dekolonisierung‘, das heißt die kritische Auseinandersetzung mit dem kolonialen Erbe auf allen Ebenen ist für sie eine vorrangige, wissenschaftliche und zugleich politische Frage, die zeigt, wie der Reichtum Weniger mit der Armut Vieler zusammenhängt.

Mohanty erzählt Gegengeschichten, sie rekonstruiert Geschichte/n ‚von unten‘, um andere Wirklichkeiten und Alternativen sichtbar zu machen und die vermeintliche Natürlichkeit und Normalität bestehender Machtverhältnisse zu erschüttern.

Während ihres Aufenthalts in Frankfurt finden zwei öffentliche Vorträge statt:

12. Dezember 2015

Wars, Walls, Borders: Anatomies of Violence and Postcolonial Feminist Critique

18–20h, Campus Westend, Casino 1.801

This lecture offers a postcolonial, anti-imperialist feminist critique that connects struggles for liberation across different geographies and develops a vision for transnational feminist praxis and solidarity work. Three securitized regimes are examined: the USA, Israel, and India, and three specific geopolitical sites: the US/Mexico, Israel/Palestine and India/Kashmir as zones of normalized violence. I will argue that at these sites, neoliberal and militarized state and imperial practices are often sustained by development/peace-keeping/humanitarian projects, thus illuminating the new contours of securitized states that function as imperial democracies.

16. Dezember 2015

Neoliberal Projects, Insurgent Knowledges, and Pedagogies of Dissent

18–20h, Campus Westend, Casino 1.801

Inspired by a vision of insurgent knowledge and pedagogies of dissent this lecture reflects on the current landscape of the neoliberal, punitive, militarized, carceral racist and heteronormative US State and the cultural workings of neoliberal governmentalities. Examines current anti-racist rebellions in response to police violence that center Black lives and offers an analysis of how these constitute both insurgent knowledges and encode radical pedagogies.

Weitere Informationen:

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

Gastprofessur „Frauen- und Geschlechterforschung Rhl.-Pfalz“ an Hochschule Koblenz

Die Klara Marie Faßbinder Gastprofessur wurde für das Wintersemester 2015/16 an die Hochschule Koblenz vergeben. Die interdisziplinäre und internationale Gastprofessur „Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz“ wird seit 2001 durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur Rheinland-Pfalz gefördert. Sie wird semesterweise mit einer international renommierten Wissenschaftlerin besetzt und rotiert zwischen den rheinland-pfälzischen Hochschulen. Dem Ruf auf die Gastprofessur des Fachbereiches Ingenieurwesen der Hochschule Koblenz ist Prof. Dr. Susanne Ihnen von der Technischen Universität München (TUM School of Education) gefolgt.

Klara Marie Faßbinder wurde am 15. Februar 1890 in Trier geboren und war eine der bedeutendsten Aktivistinnen in der deutschen Friedens- und Frauenbewegung. Ziel der Gastprofessur ist es, internationale Impulse für die Frauen- und Geschlechterforschung zu setzen, das Lehrangebot zu erweitern, Netzwerke aufzubauen und das Renommee des Forschungsbereichs zu stärken.

In einem Vortrag am 17. Dezember, 17 Uhr, befasst sich Ihnen mit „Gender und Diversity in der Lehre“. Dieser richtet sich an Hochschulangehörige sowie interessierte Lehrkräfte – auch aus den Schulen.

In ihrer hochschulöffentlichen Abschlussveranstaltung am 14. Januar, 16 Uhr, thematisiert die Dozentin das Thema „Gender und Diversity im Ingenieurwesen“.

Quelle: PM-HS Koblenz, 12.10.2015:

http://www.hs-koblenz.de/rmc/aktuelles/presse/detail/_n/gastprofessur-frauen-und-geschlechterforschung-rheinland-pfalz-an-die-hochschule-koblenz-verg/

Universität Bielefeld: Gastprofessur zum Thema Gendermedizin

Krankheiten zeigen sich bei Männern und Frauen auf unterschiedliche Arten. Diesen geschlechtsspezifischen Aspekten widmet sich **Professorin Dr. Alexandra Kautzky-Willer**, die im Wintersemester 2015/2016 als Gender-Gastprofessorin an der Fakultät für Biologie der Universität Bielefeld lehrt. Ihr Thema: Gendermedizin.

Durch den interdisziplinären wissenschaftlichen Zugang der Gendermedizin werden biologische und psychosoziale Unterschiede zwischen Männern und Frauen erforscht: das Gesundheitsbewusstsein genauso wie die Entstehung, die Wahrnehmung und der Umgang mit Krankheiten. Die geschlechtsabhängigen Unterschiede sind teilweise augenfällig, teilweise subtil und in vielen Bereichen noch wenig bekannt.

Alexandra Kautzky-Willer ist – seit 2010 – die erste Professorin für Gender Medicine in Österreich. Sie ist Expertin auf dem Gebiet Endokrinologie und Stoffwechsel, wo geschlechtsspezifische Unterschiede besonders auffällig sind. Nach Promotion (1988) und Abschluss der Facharztausbildung „Innere Medizin“ (1996) habilitierte sie sich 1997 an der Medizinischen Fakultät der Universität Wien. Seit 2002 ist Kautzky-Willer Leiterin der Diabetesambulanz, Lipidambulanz und Adipositasambulanz an der Universitätsklinik für Innere Medizin III in Wien. Ihre Forschungsschwerpunkte sind unter anderem: Schwangerschaftsdiabetes, Geschlechtsspezifische Aspekte bei Adipositas, Geschlechtsspezifische Aspekte bei metabolischem Syndrom und Geschlechtsspezifische Aspekte bei Diabetes mellitus Typ 2.

Die Gender-Gastprofessur ist eine fakultätsübergreifende „Wanderprofessur“ der Universität Bielefeld. Mit ihr will die Hochschule in den Fakultäten genderspezifische Inhalte in Forschung und Lehre stärken. Zu den Zielen gehört, Wissen aus der Geschlechterforschung in den einzelnen Disziplinen zu vermitteln und zu verankern. Außerdem

geht es darum, Frauen in Forschung und Lehre stärker sichtbar zu machen. Seit 2010 finanziert die Universität die Gender-Gastprofessur.

Weitere Informationen und Termine:

<http://www.uni-bielefeld.de/biologie/Gleichstellung/gender.html>

<http://www.uni-bielefeld.de/gender/gendergastprofessur.html>

Mehr männliche Lehrer helfen Jungen nicht

Jungen schneiden schlechter in der Schule ab als Mädchen. Schuld daran ist aber nicht der hohe Anteil weiblicher Lehrkräfte, wie oft vermutet wird. Bildungsforscher **Marcel Helbig** vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) zeigt in einer Überblicksstudie, dass das Geschlecht der Lehrkraft keinen nachweisbaren Einfluss auf den Bildungserfolg von Schülern hat. Der WZB-Forscher wertete 42 Studien mit Daten zu 2,4 Millionen Schülerinnen und Schülern aus 41 Ländern aus.

Die Studien zeigen, dass Lehrkräfte des jeweils gleichen Geschlechts die schulischen Leistungen von Jungen und Mädchen nicht verbessern. Mädchen profitieren nicht von Lehrerinnen, Jungen nicht von Lehrern: Sie erwerben durch sie weder höhere Kompetenzen, noch erhalten sie bessere Noten. Sie werden von ihnen auch nicht öfter für eine höhere Schulform empfohlen. „Damit fehlt die empirische Basis für politische Programme, die durch mehr männliche Lehrer die Bildungskrise der Jungen lösen wollen“, sagt WZB-Bildungsforscher Helbig.

Er fand in der Forschungsliteratur auch keinen Beleg dafür, dass sich die Schulleistungen der Jungen in den letzten Jahrzehnten verschlechtert hätten. „Mädchen bekamen schon immer bes-

sere Schulnoten als Jungen“, schreibt Helbig, der in diesem Zusammenhang auf eine weitere Analyse von 369 Studien verweist. Sie zeige, dass es zwischen 1914 und 2011 keine Veränderung der Notenunterschiede zwischen Mädchen und Jungen gegeben hat. Dieser Befund stützt die Annahme, dass sich Mädchen seit jeher besser in der Schule zurechtgefunden haben.

Dass Jungen schlechter in der Schule abschneiden, führt der WZB-Forscher auf Unterschiede in der Leistungsbereitschaft zurück. Mädchen seien oft disziplinierter und fleißiger, was sich in besseren Noten niederschläge. Das Problem: Fleißig zu sein, gilt unter Jungs als uncool. „Sich für gute schulische Leistungen anzustrengen und sich selbst zu disziplinieren, passt nicht in das geschlechtstypische Konzept von Männlichkeit“, erklärt Helbig. Ob und wie Schule an diesem Rollenverhalten etwas ändern kann, ist für den Forscher eine offene Frage.

Marcel Helbig: Brauchen Mädchen und Jungen gleichgeschlechtliche Lehrkräfte? Eine Überblicksstudie zum Zusammenhang des Lehrergeschlechts mit dem Bildungserfolg von Jungen und Mädchen.

Erschienen in: *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online*, Beltz Juventa 2015.

Quelle und weitere Informationen:

<https://www.wzb.eu/de/pressemitteilung/mehr-maennliche-lehrer-helfen-jungen-nicht>

Serie des Berliner Tagesspiegel: „Gender in der Forschung“

Der Berliner „Tagesspiegel“ veröffentlicht seit Anfang September eine Reihe zum Thema „Gender in der Forschung“:

„Nicht nur anonym im Internet, auch in Qualitätszeitungen wird die Genderforschung regelmäßig als „Genderwahnsinn“ attackiert, werden Geschlechterforscherinnen und -forscher diffamiert. Genderforschung verleugne beim Thema Frauen und Männer die biologischen Fakten, heißt es. Sie sei darum keine Wissenschaft, sondern eine Ideologie mit dem Ziel der geschlechterlosen Gesellschaft. – Aber stimmt das? Wir haben Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen gebeten, uns einen Beitrag zur Genderforschung aus ihrer jeweiligen Disziplin zu schreiben. In der nächsten Zeit veröffentlichen wir die Texte in loser Folge.“

Die bisher erschienenen Beiträge:

Teil 1:

Ilse Lenz: Keine Angst vorm bösen Gender

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/serie-gender-in-der-forschung-1-keine-angst-vorm-boesen-gender/12258504.html>

Teil 2:

Kerstin Palm: Das Biologische ist auch sozial

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/serie-gender-in-der-forschung-2-das-biologische-ist-auch-sozial/12288880.html>

Teil 3:

Heinz-Jürgen Voß: Lernen, wie man Grenzen zieht

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/serie-gender-in-der-forschung-3-lernen-wie-man-grenzen-zieht/12318992.html>

Teil 4:

Ahmet Toprak: Wer männlich sein will, muss anders sein

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/serie-gender-in-der-forschung-4-riskante-ideale-von-maennlichkeit/12349972.html>

Teil 5:**Michael Meuser: Der moderne Mann sucht – sich selbst**

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/gender-in-der-forschung-der-moderne-mann-sucht-sich-selbst/12380254.html>

Teil 6:**Susanne Lettow: Philosophieren über Gender**

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/serie-gender-in-der-forschung-6-philosophieren-ueber-gender/12440480.html>

Teil 7:**Martin Lücke: Anders zu sein war immer normal**

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/serie-gender-in-der-forschung-7-anders-zu-sein-war-immer-normal/12500058.html>

Teil 8:**Claudia Janssen: Gott ist männlich und weiblich**

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/serie-gender-in-der-forschung-8-gott-ist-maennlich-und-weiblich/12532122.html>

TU Berlin: Süße Prinzessinnen und starke Helden

Eine Untersuchung aus der TU Berlin beweist: Noch immer sind die „kleine Prinzessin“ und der „Superheld“ weit verbreitet.

Die Erkenntnisse der Soziologie über die Rollenzuschreibungen haben keineswegs zu einer Revolutionierung der Motive auf der Kinderkleidung geführt. Das geht aus der Untersuchung hervor, die Studierende am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der TU Berlin (ZIFG) durchgeführt haben. Sie haben 501 Kinder sprüche auf T-Shirts für Jungen und für Mädchen analysiert. Das Ergebnis war für sie selbst überraschend. Geschlechterstereotype Rollenbilder fanden sich bei allen elf untersuchten Marken in allen Preissegmenten.

„Was Sie schon immer über Geschlecht wissen wollten ... und nie zu fragen wagten“ ist der Titel von Seminaren, die **Prof. Dr. Sabine Hark**, die Lei-

terin des Zentrums, und **Prof. Dr. Petra Lucht** an der TU Berlin in jedem Semester fächerübergreifend anbieten, um diese Mechanismen sichtbar zu machen. Sie führen ins Thema ein und aus ihnen gehen Studien wie diese hervor. Die Studierenden wählen ihre Studienprojekte beziehungsweise Untersuchungsgegenstände selbst aus. „Deshalb wechseln von Semester zu Semester auch die Themen“, erklärt Petra Lucht. „Bei uns Lehrenden liegt die Anleitung, Begleitung und Betreuung der Projekte, mit denen ‚Alltagsbezüge‘ zu den im Seminar diskutierten Ansätzen der Gender Studies erkundet werden sollen.“

Quelle und weitere Informationen:

http://www.pressestelle.tu-berlin.de/medieninformationen/2015/oktober_2015/medieninformation_nr_1842015/

TU Berlin: Gender Goes Science

Das Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der TU Berlin (ZIFG) feiert 20 jähriges Bestehen.

Gegründet im Sommersemester 1995 von Karin Hausen, vom Kuratorium der TU Berlin bestätigt im Wintersemester 1996, soll das Jubiläum im kommenden Jahr mit einer Reihe von wissenschaftlichen und künstlerischen Veranstaltungen gefeiert werden.

Den Flyer zum bereits stattgefundenen Auftakt, der gesamten Veranstaltungsreihe inklusive der folgenden Ringvorlesung finden Sie hier:

https://www.zifg.tu-berlin.de/fileadmin/i44/DOKU/Veranstaltungen/zifg_20150826_RV_flyer_EMAIL.pdf

Neu erschienen: GENDER-Ausgabe 3/15 Intellektuelle Frauen

Kluge, gebildete, unangepasste, widerständige Frauen – der aktuelle Schwerpunkt der GENDER stellt weibliche Intellektuelle in den Mittelpunkt. Frauen also, die denkerisch die gesellschaftlichen und politischen Verhältnisse erfassen und ihre Gedanken öffentlich formulieren, auch wenn sie sich nicht (immer) als Intellektuelle bezeichnen und ihnen auch in der öffentlichen Wahrnehmung und Geschichtsschreibung häufig die Anerkennung verwehrt bleibt. Regina Dackweiler führt aus, wie die Codierung der Figur des Intellektuellen mit Männlichkeit, Einzigartigkeit, Öffentlichkeit, Geist und Protest die Diskussion und Erforschung intellektueller Frauen verhindert hat. Nataša Pivec stellt mit Andrea Dworkin eine radikalfeministische Intellektuelle ins Zentrum ihrer Betrachtungen, die als „wütend und fett“ noch weniger in das Bild der Intellektuellen passt. Diese und weitere Schwerpunktbeiträge beschäftigen sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit dem Verhältnis von Intellektualität und Weiblichkeit und machen deutlich, dass die Auseinandersetzung mit intellektuellen Frauen auch in Zukunft eine herausfordernde, aber wichtige Aufgabe bleibt.

Herausgeberinnen: Jenny Bünnig, Barbara Holland-Cunz, Sigrid Metz-Göckel, Amrei Sander

Inhalt:

http://www.gender-zeitschrift.de/fileadmin/media/media-fgf/download/zeitschrift-gender/GENDER_3_15_Inhalt.pdf

Zur Ausgabe:

<http://www.budrich-journals.de/index.php/gender/issue/view/1540>

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

Call for Papers: Praxeologien des Körpers – Geschlecht neu denken

Sonderheft der Zeitschrift GENDER

Körper und Geschlecht sind seit den 1970er Jahren zentrale Gegenstände der Politisierung, der theoretischen Reflexion und der empirischen Forschung. Zentral ist dabei die Einsicht, dass Körper und Geschlecht ‚gemacht‘ und ‚getan‘ werden, dass sie ‚hervorgebracht‘ und ‚hergestellt‘ werden. Was aber bedeutet es, Körper und Geschlecht zu ‚machen‘ und zu ‚tun‘? Welche Arten von Tätigkeit und Praxis sind dabei gemeint? Wer sind die Akteur*innen? Und wie können auch jene Gegebenheiten und Prozesse einbezogen werden, die – entsprechend einer langen Denktradition – oft als „passiv“ bezeichnet werden?

Im geplanten Sonderheft der Zeitschrift GENDER sollen diese Fragen nach der Produktivität praxeologischer Zugänge für ein Verständnis von Körper und Geschlecht aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Perspektiven empirisch und theoretisch diskutiert werden.

Herausgeberinnen: Dr. Bettina Brockmeyer, PD Dr. Susanne Lettow, Dr. Ulrike Manz und Dr. Sabine Schäfer

Es wird um die Einreichung eines ein- bis zweiseitigen Abstracts bis zum **14.02.2016** gebeten.

Den vollständigen Call finden Sie hier:

http://www.gender-zeitschrift.de/fileadmin/media/media-fgf/download/zeitschrift-gender/CfP_Praxeologien_des_Koerpers.pdf

Weitere Informationen unter

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

Call for Papers: Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg)

Die Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg) freut sich über Einsendungen zu folgenden aktuellen Calls:

Call for Papers fzg 23_1:
Berufsorientierung – Erwerbsbiografie – Geschlecht

Deadline: **31. Mai 2016**

<http://www.fzg.uni-freiburg.de/1150922-cfp-fzg-beruf-und-geschlecht.pdf>

Call for Papers fzg 23_2:
Kulturalisierung und Geschlecht

Deadline: **31. Juni 2016**

<http://www.fzg.uni-freiburg.de/151119-cfp-kulturalisierung-und-geschlecht.pdf>

Die Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg) bietet ein Forum für Fragen der Gender- und Queer Studies. Mit ihrem kritischen Blick auf die Wissenschaft und gesellschaftliche Verhältnisse will die Zeitschrift diese Debatten über Fächergrenzen und theoretische Verortungen hinweg vorantreiben. Die fzg ist am Zentrum für Anthropologie und Gender Studies (ZAG) der Universität Freiburg angesiedelt und wird von Budrich UniPress verlegt.

Weitere Informationen, auch zum aktuellen

**Heft 21_2/2015:
 Medizin – Gesundheit – Geschlecht**

finden Sie unter

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

Personalialia

DIW-Ökonomin mit efas-Nachwuchsförderpreis ausgezeichnet

Die Genderforscherin **Norma Schmitt**, Post-Doc am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), ist für ihre Doktorarbeit mit dem efas-Nachwuchsförderpreis ausgezeichnet worden. Es handelt sich dabei um eine jährliche Ehrung im Bereich Wirtschaft und Gender-Forschung (economic feminism and science – efas), die im Fall einer Dissertation mit 750 Euro dotiert ist.

In ihrer Arbeit „Gender Stereotypes and Individual Economic Decision-Making“ (Dezember 2014) hat sich Schmitt mit Geschlechterstereotypen beschäftigt und untersucht, wie diese ökonomische Entscheidungen beeinflussen. „Norma Schmitt hat damit neue wesentliche Erkenntnisse der wissenschaftlichen Arbeit vor dem Hintergrund von Frauen- bzw. Genderforschung im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext gewonnen“, so Elke Holst, DIW-Forschungsdirektorin für Gender Studies.

Vor Norma Schmitt waren schon zwei anderen Wissenschaftlerinnen, die am DIW Berlin geforscht haben, mit dem efas-Nachwuchsförderpreis geehrt worden. 2012 erhielt ihn Anne Busch für ihre Dissertation „Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland – Ursachen, Reproduktion, Folgen“. Im Jahr 2010 wurde **Julia Schimeta** für ihre Masterarbeit zum Thema „Betriebliche Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich“ ausgezeichnet. „Ich freue mich, dass bereits so viele ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen zum Erfolg des Bereichs Geschlechterforschung an unserem Institut beigetragen haben“, sagt Gender-Expertin Holst.

Der efas-Nachwuchsförderpreis wird jedes Jahr in Erinnerung an Angela Fiedler verliehen. Die Öko-

nomin hatte efas um die Jahrtausendwende mit initiiert und die Berliner Geschäftsstelle bis zu ihrem Tod im Jahr 2007 geleitet. Ihre Arbeitsthemen waren Ökonomie und Geschlechterverhältnisse, insbesondere Gender-Analysen in ökonomischen Politikfeldern.

Quelle, PM-DIW, 19.11.2015 und weitere Informationen:

http://www.diw.de/de/diw_01.c.520205.de/themen_nachrichten/diw_oekonomi_norma_schmitt_mit_dem_efas_nachwuchsfoerderpreis_ausgezeichnet.html

..... Neue CGC Geschäftsführung

Seit dem 1. Oktober ist das neue geschäftsführende Direktorium des **Cornelia Goethe Centrus für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse CGC** im Amt:

Prof. Helma Lutz (Geschäftsführende Direktorin), **Prof. Anna Amelina** (stellvertretende geschäftsführende Direktorin) und **Prof. Phil C. Langer** (stellvertretender geschäftsführender Direktor).

Prof. Ulla Wischermann übernimmt die akademische Leitung des interdisziplinären Bachelor-Nebenfachstudiengangs Gender Studies.

Weitere Informationen:

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

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Arbeitsprogramm SwafS 2016 - 2017 veröffentlicht

Die Europäische Kommission hat das Arbeitsprogramm 2016 - 2017 für den Bereich **Science with and for Society** veröffentlicht. Für die Jahre 2016 - 2017 ist ein Call vorgesehen, der sich in vier Bereiche mit insgesamt 25 Antragsthemen (Topics) gliedert, wobei ein Topic in beiden Jahren geöffnet ist.

Eckdaten für die Ausschreibung 2016: 13 Topics mit einem Budget von ca. 44 Millionen Euro
Ausschreibungsöffnung: **13. April 2016**
Ausschreibungsende: **30. August 2016**

Eckdaten für die Ausschreibung 2017: 13 Topics mit einem Budget von ca. 55 Millionen Euro
Ausschreibungsöffnung: **12. April 2017**
Ausschreibungsende: **30. August 2017**

Des Weiteren sind sogenannte „other actions“ vorgesehen. Das Gesamtbudget für 2016 - 2017 beläuft sich auf 114,02 Millionen Euro.

Folgende Antragsthemen sind im Bereich Gender vorgesehen:

1. Institutional Change to Support Responsible Research and Innovation in Research Performing and Funding Organisations

- SwafS-02-2016: ERA-NET Cofund – Promoting Gender equality in H2020 and the ERA
- SwafS-03-2016-2017: Support to research organisations to implement gender equality

plans

4. Developing Inclusive, Anticipatory Governance for Research & Innovation

- SwafS-17-2016: The Ethics of informed consent in novel treatment including a gender perspective
- SwafS-19-2016: Networking of National representatives and resources centres on Gender in R&I.

Weitere Informationen:

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/calls/h2020-swafs-2016-17.html>

<http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/news/horizon-2020-work-programme-2016-2017-published>

BIGSSS-Stipendium

The Bremen International Graduate School of Social Sciences (BIGSSS) invites applications to its Ph.D. program. BIGSSS is an interuniversity institute of the University of Bremen and Jacobs University Bremen and is funded by the German Excellence Initiative. The program provides close supervision of dissertation work in a demand-tailored education and research framework. Fellows are expected to choose Bremen as their place of residence. BIGSSS is part of an international network of

highly acknowledged graduate programs. It supports doctoral fellows in achieving early scientific independence and provides funds for the conduct, presentation, and publishing of their research. The language of instruction is English.

Successful applicants will pursue a topic in one of BIGSSS' three Thematic Fields:

- Global Governance and Regional Integration
- Welfare State, **Inequality**, and Quality of Life
- Changing Lives in Changing Socio-Cultural Contexts

With the program starting in Fall 2016, BIGSSS welcomes applications for up to **5 Doctoral Fellowships (stipends)** BIGSSS seeks candidates with strong academic abilities and a Master's degree (or equivalent) in political science, sociology, or psychology. Applicants with a degree in related social science disciplines are also welcome. Ph.D. stipends of € 1300/month for 36 months are offered, contingent on successful completion of each year.

More information as well as lists of required application materials can be found at www.bigsss-bremen.de. For additional inquiries, please check the online FAQ and feel free to contact our admissions officer at admissions-officer@bigsss-bremen.de.

Non-German students are strongly encouraged to apply. BIGSSS strives to increase the share of women in the university and hence also strongly encourages women to apply. Disabled persons will be given preferential treatment in case of otherwise equal qualification. Applications must be submitted online under "Admissions" at [www](http://www.bigsss-bremen.de)

The call is open until February 15, 2016.

<http://www.bigsss-bremen.de/>

Ausschreibung für das Forschungsprogramm der deutschen Akademien der Wissenschaften (Akademienprogramm) für 2018

Das Akademienprogramm, das gemeinsame Forschungsprogramm der deutschen Akademien der Wissenschaften, dient der langfristig angelegten geisteswissenschaftlichen Grundlagenforschung. Geisteswissenschaften im Verständnis des Akademienprogramms schließen die Rechts-, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften ein. Auch Grenzfragen zwischen Geisteswissenschaften und Naturwissenschaften können im Rahmen des Akademienprogramms bearbeitet werden. Die zentrale, vom Wissenschaftsrat bestätigte Aufgabe des Akademienprogramms besteht in der Erschließung, Sicherung und Vergegenwärtigung der kulturellen Überlieferung.

Das Akademienprogramm wird im Rahmen der gemeinsamen Forschungsförderung von Bund und Ländern mit zurzeit rd. 62,9 Millionen Euro jährlich gefördert. Mit diesen Mitteln werden zur Zeit 153 Projekte in 209 Arbeitsstellen finanziert. Für 2018 stehen nur begrenzte Mittel für Neuvorhaben zur Verfügung.

Jede Wissenschaftlerin und jeder Wissenschaftler in Deutschland kann sich bei einer der aufgeführten Akademien mit einem Forschungsvorhaben bewerben. Es muss in Ausrichtung, Umfang und Dauer den Kriterien des Akademienprogramms entsprechen.

Die Bewerbung von Wissenschaftlerinnen ist ausdrücklich erwünscht.

Letzter Termin für die Einreichung eines Vorantrags für 2018 ist der **31.01.2016**.

Weitere Informationen:

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

Preise

DFG schreibt Communicator-Preis 2016 aus

Zum 17. Mal schreibt die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) den „Communicator-Preis – Wissenschaftspreis des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft“ aus. Dieser persönliche Preis ist mit 50 000 Euro dotiert und wird an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus allen Fachgebieten vergeben, die in herausragender Weise ihre wissenschaftlichen Ergebnisse und die ihres Faches in die Medien und in die breite Öffentlichkeit außerhalb der Wissenschaft vermitteln. Mit der Auszeichnung soll der immer wichtigere Dialog zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit gestärkt und zugleich dafür geworben werden, dass die Vermittlung von Wissenschaft in der Wissenschaft selbst einen höheren Stellenwert erhält. Die wichtigsten Kriterien für die Vergabe des Preises sind die Breite und Vielfalt sowie die Originalität und Nachhaltigkeit der Vermittlungsleistung. Bewerbungen auf Grundlage eines einzelnen Projekts sind nicht möglich. Die Bewerberinnen und Bewerber müssen im deutschen Sprachraum tätig sein. Der Preis kann sowohl an einzelne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch an eine Gruppe von Forscherinnen und Forschern verliehen werden, die ihre wissenschaftlichen Arbeiten oder die ihres Faches kommunizieren. Größere Einheiten, wie Fakultäten oder ganze Universitäten mit ihren Kommunikationsstrategien, können nicht berücksichtigt werden. Es sind sowohl Selbstbewerbungen als auch Vorschläge für Preisträgerinnen und Preisträger möglich.

Bewerbungsfrist: 8. Januar 2016

Quelle und weitere Informationen:

http://www.dfg.de/geoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/communicator-preis/

Ursula M. Händel- Tierschutzpreis

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) schreibt zum sechsten Mal den Ursula M. Händel-Tierschutzpreis aus. Ziel des Preises ist die Auszeichnung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die sich besonders um die Förderung des Tierschutzes in Wissenschaft und Forschung verdient machen. Der Preis wird für wissenschaftliche Forschungsprojekte vergeben, die dazu beitragen, die Belastung für die in einem Tierversuch eingesetzten Tiere zu vermindern, deren Zahl zu reduzieren oder sie zu ersetzen (3-R-Konzept: Reduction, Refinement, Replacement). Für den Preis können sowohl abgeschlossene Projekte als auch vielversprechende laufende Arbeiten berücksichtigt werden.

Der Preis ist mit bis zu 100 000 Euro dotiert und soll für Vorhaben verwendet werden, die dem Tierschutz in der Forschung zugutekommen. Neben der Finanzierung von Forschungsvorhaben und Stipendien können die Mittel auch für ergänzende Maßnahmen verwendet werden, so für Aus- und Fortbildungen von tierexperimentell arbeitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern oder für wissenschaftliche Veranstaltungen zur Förderung des Tierschutzgedankens in der Forschung. Eine Aufteilung des Preises auf mehrere Preisträger bleibt vorbehalten. Über die Preisvergabe entscheidet der Präsident der DFG aufgrund des Votums einer unabhängigen Jury. Ein Rechtsanspruch besteht nicht. Der Preis wird im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung verliehen. Kriterien für die Preisvergabe sind die Qualität und Originalität der bisherigen oder der geplanten Forschungsarbeiten und deren Bedeutung für den Tierschutz in der Forschung.

Bewerbungsfrist: 15. Januar 2016

Weitere Informationen:

http://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/2015/info_wissenschaft_15_68/

Deutscher Studienpreis 2016

Dieser wissenschaftliche Wettbewerb steht unter der Schirmherrschaft des Bundestagspräsidenten und zählt mit drei Spitzenpreisen von je 25.000 Euro zu den höchstdotierten deutschen Nachwuchspreisen.

Er wird jährlich ausgeschrieben und richtet sich jeweils an Promovierte aller Fachrichtungen eines Jahrgangs, die mit magna oder summa cum laude abgeschlossen haben. Einsendeschluss ist immer der 1. März des Folgejahres.

Insbesondere junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen ermutigt werden, den gesellschaftlichen Wert ihrer Forschung selbstbewusst zu vertreten und in die öffentliche Debatte einzubringen. Mit dem Deutschen Studienpreis werden deshalb Promovierte aller Disziplinen ausgezeichnet, die in ihrer fachlich exzellenten Dissertation gesellschaftlich relevante Themen bearbeitet und handfeste Ergebnisse vorgelegt haben: innovative Verfahren oder Produkte, zukunftsweisende Modelle für die Organisation des Gemeinwesens oder sachkundige Orientierung in aktuellen gesellschaftlichen Streitfragen.

Einsendeschluss für die aktuelle Ausschreibung ist der **1. März 2016**.

Alle Informationen finden Sie auch unter

<http://www.koerber-stiftung.de/wissenschaft/deutscher-studienpreis.html>

Hier die Links zum Download des aktuellen Flyers und zur Pressemitteilung:

<http://www.koerber-stiftung.de/wissenschaft/deutscher-studienpreis/presse/info-paket.html>

<http://www.koerber-stiftung.de/wissenschaft/deutscher-studienpreis/presse/pressemeldungen/presse-details-dsp/artikel/gesucht-die-wichtigsten-dissertationen-2.html>

ARD/ZDF Förderpreis »Frauen + Medientechnologie« 2016

Teilnehmen können Frauen, die ein Studium an deutschen, österreichischen oder schweizerischen Hochschulen im Bereich der Technik- und Ingenieurwissenschaften, Medienwissenschaften sowie anderer Fachgebiete mit Bezug zur Medientechnologie abgeschlossen haben.

Ihre schriftliche Abschlussarbeit muss zur Erlangung eines akademischen Grades zwischen Januar 2014 und Februar 2016 angenommen worden sein – als Bachelor-, Master-, Diplom-, Magister- oder Doktorarbeit.

Das Studienfach oder die Note sind für die Bewerbung unerheblich. Ihre Arbeit muss von Ihnen allein verfasst sein (keine Kollektivarbeiten) und in deutscher oder englischer Sprache vorliegen.

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

Weitere Informationen:

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

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

Führung neu denken: Frauen in Führungs- und Leistungspositionen

Berufsbegleitende Weiterbildung mit Hochschulzertifikat an der Fachhochschule Potsdam.

Frauen sind in der Leitungsebene von privaten und öffentlichen Unternehmen allgemein deutlich unterrepräsentiert. Die Unvereinbarkeit von Familie und Karriere ist in zahlreichen Organisationen noch immer Fakt. Dies trifft auch heute überwiegend Frauen, deren Karrierebrüche den Weg an die Spitze erschweren. Tradierte Unternehmenskulturen, die auf Hochleistung setzen oder von althergebrachten „männlichen“ Verhaltensmustern und Lebensentwürfen geprägt sind, werden u.a. für dieses Phänomen verantwortlich gemacht. Helfen kann ein Wandel der Unternehmenskultur: Anderssein muss als Chance begriffen und Vielfalt als Voraussetzung für eine gesunde Organisationentwicklung gesehen werden.

Dazu gehört ein Führungsverständnis, das den Menschen als Individuum in den Mittelpunkt stellt. Die Weiterbildung „Führung neu denken – Frauen in Führungs- und Leistungspositionen“ baut auf einen dialogischen Führungsbegriff auf: Führung gelingt in einer Unternehmenskultur, in der möglichst viele Mitarbeiter_innen eigenständig und individuell zum Gelingen des Ganzen beitragen. Voraussetzungen dafür sind u.a. die Qualität des Gespräches und die Entwicklung aller Mitarbeiter_innen. Führung und Leitung haben die Aufgabe diese Prozesse zu initiieren und die Voraussetzungen dafür zu schaffen.

Ziel ist es, Frauen in ihrer Führungs- und Leitungsbearbeitung zu unterstützen, ihre Kompetenzen zu vertiefen und ihnen Mut zu machen, die Herausforderungen ihrer Rolle anzunehmen.

Die Teilnehmerinnen erwerben Kenntnisse über zentrale Führungs- und Leitungstheorien, um diese gezielt und professionell in der Praxis anzuwenden. Sie lernen, ihre Fähigkeiten zu nutzen, um zukunftsorientiert im Sinne ihrer Mitarbeiter_innen und ihrer Arbeitsziele zu agieren und sich selbst in ihrer Führungsrolle zu stärken.

Zielgruppe: Die Weiterbildung richtet sich an weibliche Fach-, Führungs- und Nachwuchskräfte aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern und Altersgruppen, die über das Fachliche hinaus ihre Führungs- und Leitungskompetenz erweitern und sich beruflich weiterentwickeln wollen.

Dauer der Weiterbildung: **25.02.–10.12.2016**

Wissenschaftliche Leitung: Prof. Dr. Gudrun Perko, Fachbereich Sozialwesen der FH Potsdam

Kursleitung: Annette Kurz, Werkstatt kreative Entwicklung.

Teilnahmevoraussetzungen: Abgeschlossene Berufsausbildung oder Hochschulstudium und Berufserfahrung.

Anmeldeschluss: **08.02.2016**

<http://www.fh-potsdam.de/weiterbilden/weiterbildungsangebote/frauen-fuehren/>

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

09.12.2015

Festveranstaltung: 1915 - 1990 - 2015. Meilensteine der Gleichstellung an der Universität Stuttgart

Veranstaltungsort: Universität Stuttgart

<http://www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/jubilaeum/anmeldung.html>

10.12.2015 - 11.12.2015

„Techno|logien der Geschlechter?

Strategien für eine gendergerechte Museumspraxis“
Veranstaltungsort: Berlin, Deutsches Technikmuseum, Kommunikationsraum

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

11.12.2015

Gute Arbeit – Gendergerecht gestalten

Potentiale zur Humanisierung der Arbeit

Veranstaltungsort: ver.di Bundesverwaltung, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

http://gender.verdi.de/++file++55fc2c36890e9b72a7000505/download/Einladung_GenderFachtagung.pdf

11.12.2015

Besetzung von Vorständen und Aufsichtsräten – Strategien für Frauen und Männer

Veranstaltung: HHL Leipzig Graduate School of Management.

Veranstaltungsort: Mediapark 6, 50670 Köln

<http://www.hhl.de/en/service/events/>

16.12.2015

Feierliche Eröffnung der Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur

<https://www.uni-koblenz-landau.de/de/koblenz/einrichtungen/frauenbuero/gastprof>

16.12.2015

Science Slam for Female Researchers

Veranstaltungsort: Capitol in Mainz

<http://www.uni-mainz.de/presse/52064.php>

29.01.2016

Save the Date: Jahrestagung – Netzwerke in der Wissenschaft

Die Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW findet am 29. Januar 2016 im Glaspavillon am Campus Essen statt.

Weitere Informationen folgen.

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

04.02.2016 - 06.02.2016

Geschlechtergerechte Fachdidaktik in Naturwissenschaften, Technik und Wirtschaftswissenschaften

Veranstaltungsort: Pädagogische Hochschule Weingarten

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-News/Call-for-Papers-Geschlechtergerechte-Fachdidaktik>

11.02.2016 - 13.02.2015

6. Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien / Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien (KEG)

Veranstaltungsort: Humboldt-Universität zu Berlin

Für die 6. Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien „Materialität/en und Geschlecht“

<http://www.gender.hu-berlin.de/de/fgkeg/keg>

Jahrestagung der Fachgesellschaft Gender Studies:

<http://www.gender.hu-berlin.de/de/fgkeg/fg>

23.02.2016 – 27.02.2016

meccanica femminile

Die Frühjahrshochschule meccanica femminile für Studentinnen und Fachfrauen der Fachgebiete Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen findet vom 23.02. – 27.02.2016 an der Hochschule Furtwangen, Campus Schwenningen, statt.

<http://www.meccanica-feminale.de>

05.04.2016 – 06.04.2016

Symposium „Perspektiven schaffen – Die Zukunft für den wissenschaftlichen Nachwuchs“

Veranstaltungsort: Aula Hauptgebäude, Templergraben 55 / Couvenhalle, Kármánstr. 17-19, 52062 Aachen

<http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die-RWTH/Einrichtungen/Verwaltung/Dezernate/4-0-Technologietransfer-Forschungsfoer/~rdk/Abteilung-4-3-Karriereentwicklung/>

08.04.2016

„Entgeltgleichheit auf dem Prüfstand“. Perspektiven auf den Gender Pay Gap

Veranstaltungsort: Universität Duisburg-Essen
Call:

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/cfp/CFP.pdf>

24.04.2016 – 28.04.2016

Gendering Equality in Practice

ECPR Joint Sessions, Scuola Normale Superiore, Scuola Superiore Sant'Anna and University of Pisa

Veranstaltungsort: Pisa, Italy

<http://ecpr.eu/Events/PanelDetails.aspx?PanelID=3903&EventID=101>

12.05.2016 – 13.05.2016

4. Bundeskongress GenderGesundheit 2016

Veranstaltungsort: Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften

<http://www.bundeskongress-gender-gesundheit.de/>

19.05.2016 – 21.05.2016

Populärkultur – Geschlecht – Handlungsräume

Veranstaltungsort: Rostock

<http://www.gender.uni-rostock.de/veranstaltungen/kolloquium-2016/>

25.05.2016 – 27.05.2016

Int. Congress: Gender Studies in Debate: Pathways, challenges and interdisciplinary perspectives

Veranstaltungsort: University of Lisbon

<http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/noticias/item/197-abertura-do-call-for-papers-congresso-internacional-de-estudos-de-genero>

27.05.2016 – 28.05.2016

Equity and Diversity in Contemporary Higher Education

10th International EUREDOS Conference

Veranstaltungsort: London

Call for Proposals/Deadline: 11 January 2016 and further information:

<https://www.srhe.ac.uk/downloads/EUREDOSMay2016.pdf>

04.06.2016

women&work 2016

Veranstaltungsort: World Conference Center Bonn

<https://www.womenandwork.de/>

09.06.2016 – 10.06.2016

Praxistagung „Walk the Talk – Zwischentöne organisationaler Geschlechtergleichstellung“

Veranstaltungsort: Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Von Roll-Strasse 10, 4600 Olten

<http://web.fhnw.ch/plattformen/walk-the-talk>

29.06.2016 – 01.07.2016

Save the date: Scientific Excellence and Gender Change: Managerialism and Newly Emerging Science Policy

9th Biennial International Interdisciplinary conference
Keele University, UK,
GW02016

Finden Sie diese und weitere Termine/ CfP ausführlich auf dem CEWS-Portal:

<http://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/>

12 NEUERSCHEINUNGEN

Wissenschaftspolitik

.....
Engels, Anita; Beaufays, Sandra; Kegen, Nadine V.; Zuber, Stephanie:

Bestenauswahl und Ungleichheit
Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative

(Hochschule und Gesellschaft)

Campus Verlag 2015
ISBN-13: 978-3593504636

Das Buch präsentiert die Ergebnisse einer umfassenden Begleitstudie, die die Autorinnen von 2007 bis 2013 zur deutschen Exzellenzinitiative durchführten. Es stellt die Voraussetzungen dar, mit denen Männer und Frauen den unsicheren Weg in der Wissenschaft auf sich nehmen, und die Bedingungen, die sie in der Exzellenzinitiative vorfinden. Dabei zeigt sich, welche inner- und außerwissenschaftlichen Faktoren für die fortgesetzte Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen auf den Spitzenpositionen verantwortlich sind.

Bitte lesen Sie eine ausführliche Beschreibung unter der Rubrik 01 Wissenschaftspolitik in diesem Journal.

.....
Kahlert, Heike:

Wissenschaft als Beruf?: Karriereorientierungen und -pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses (Wissenschaftskarrieren)

Verlag Barbara Budrich (15. Februar)2016
ISBN 978-3866493995

Dass im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem eine Vielzahl von einmal begonnenen wissenschaftlichen Karrieren von Frauen nach dem Abschluss der Promotion nicht fortgesetzt werden, ist empirisch belegt. Warum weniger Frauen als Männer nach der Promotion das

Karriereziel einer ordentlichen Universitätsprofessur verfolgen, ist bisher für das deutsche Hochschulwesen kaum erforscht. Heike Kahlert untersucht die Einflussfaktoren auf akademische Karriereentscheidungen auf der Grundlage von 60 qualitativen Interviews mit Promovierenden und Promovierten.

Gleichstellungspolitik

.....
Fuchs, Gesine; Bothfeld, Silke; Leitner, Andrea; Rouault, Sophie (Hrsg.):

Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber-Analysen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz

Verlag Barbara Budrich: 15. Februar 2016
ISBN-13: 978-3847401919

Politische Maßnahmen zur Gleichstellung im Beruf gibt es viele – aber warum fehlt ihnen noch immer der durchschlagende Erfolg? Welche Dynamiken wirken bei der Implementierung und Durchsetzung dieser Maßnahmen, und wie können Gleichstellungspolitiken künftig besser konzipiert und abgestimmt werden? Um Antworten auf diese Fragen zu finden, untersuchen die AutorInnen vergleichend die Strukturen und Maßnahmen betrieblicher Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber am Beispiel der Bundesverwaltungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

.....
Eder, Christina; Fortin-Rittberger, Jessica; Kroeber, Corinna:

The Higher the Fewer? Patterns of Female Representation Across Levels of Government in Germany

Abstract: Women's representation in elected assemblies across varying levels of government is often theorised to be shaped as a pyramid, with the highest proportion of women at the local level, where barriers to entry are minimal. Mapping women's representation in Germany, how-

ever, we find contradictory evidence, since the pyramid is spun on its head. Looking at the representation of women in legislatures across three levels of government reveals relatively few women in district assemblies, but sizably higher proportions at the Land and federal levels. This pattern presents a challenge to conventional explanations of descriptive representation at the local level.

<http://pa.oxfordjournals.org/content/early/2015/07/08/pa.gsv021.short?rss=1>

.....
 Bodewits, Karin; Hauk, Andrea, Gramlich, Philipp:
**Karrierefürer für Naturwissenschaftlerinnen:
 Erfolgreich im Berufsleben**

Wiley-VCH Verlag 2015
 ISBN 978-3527338399

In Deutschland schließen inzwischen ebenso viele Frauen wie Männer ein naturwissenschaftliches Studium ab. Welche Karrieremöglichkeiten stehen ihnen offen? Wie begegnen sie der sehr realen Gefahr der Altersarmut durch Stipendien und befristete Anstellung? Und wie schaffen sie es, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren? Karin Bodewits, Andrea Hauk und Philipp Gramlich zeigen in diesem etwas anderen Karrierefürer, wie Naturwissenschaftlerinnen die Widrigkeiten des Berufseinstiegs meistern und schon während des Studiums die Weichen richtig stellen können, um im Berufsleben zu bestehen.

.....
 Hoffmann-Peck, Kerstin:
**Der Einfluss der Mikropolitik auf die
 Vereinbarkeit von Familie und Beruf:
 Das Familien-Frauen-Support-Konzept**

Lit Verlag 2015
 ISBN 978-3643130587

Ausgehend von der Tatsache, dass Frauen mit Familie statistisch betrachtet nur verschwindend gering in die Leitungspositionen von Organisationen eintreten, gelingt es dieser Untersuchung zu zeigen, dass es zum großen Teil mikropolitische Ursachen sind, die die Vereinbarkeit von Familie und Karriere behindern. Bei dem aus den Ergebnissen entwickelten erwachsenenpädagogischen Lösungsansatz, dem „(Familien-)Frauen-Support-Projekt“, handelt es sich um ein systemisches Konzept, das nicht nur bei den Frauen ansetzt, sondern das ganze Organisationssystem mit einbezieht. Dieses Konzept kann in jeder Organisation umgesetzt werden, um vermehrt Frauen in höheren Positionen zu etablieren.

.....
IZA Discussion Papers – Gender

Die Discussion Papers machen wichtige Forschungsarbeiten von MitarbeiterInnen des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit IZA, Research Fellows und Affiliates Wissenschaft und Öffentlichkeit gleichermaßen zugänglich. Das IZA ist ein privates, unabhängiges Wirtschaftsforschungsinstitut.

<http://www.iza.org/de/webcontent/publications/papers>

Hier sind folgende Beiträge der Reihe gelistet:

.....
 DP 9379 – Kato/Kodama:
**Work-Life Balance Practices, Performance-Related Pay, and Gender Equality in the Workplace:
 Evidence from Japan**

<http://ftp.iza.org/dp9379.pdf>

.....
 DP 9380 – Javdani/McGee:
Moving Up or Falling Behind? Gender, Promotions, and Wages in Canada

<http://ftp.iza.org/dp9380.pdf>

.....
 DP 9381 – Yun/Lin:
An Alternative Estimator for Industrial Gender Wage Gaps: A Normalized Regression Approach

<http://ftp.iza.org/dp9381.pdf>

.....
 DP 9382 – Buser/Geijtenbeek/Plug:
Do Gays Shy Away from Competition? Do Lesbians Compete Too Much?

<http://ftp.iza.org/dp9382.pdf>

.....
 IZA DP No. 9255 – Liu:
Explaining the Gender Wage Gap: Estimates from a Dynamic Model of Job Changes and Hours Changes

<http://ftp.iza.org/dp9255.pdf>

.....
 IZA DP No. 9331 – Goodall / Osterloh:
Women Have to Enter the Leadership Race to Win: Using Random Selection to Increase the Supply of Women into Senior Positions

<http://ftp.iza.org/dp9331.pdf>

IZA DP No. 9415- Grossmann/Osikominu/Osterfeld
**Are Sociocultural Factors Important for Studying
 a Science University Major?**

<http://ftp.iza.org/dp9415.pdf>

DP 9446 - Reuben/Sapienza/Zingales:
**Competitiveness and the Gender Gap among
 Young Business Professionals**

<http://ftp.iza.org/dp9446.pdf>

DP 9447 - Debski/Jetter:
Gender and Corruption: A Reassessment

<http://ftp.iza.org/dp9447.pdf>

Busch-Heizmann, Anne:
**Frauenberufe, Männerberufe und die „Drehtür“
 – Ausmaß und Implikationen für West- und
 Ostdeutschland**

WSI-Mitteilungen 8/2015, Seiten 571–582

http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_62503_62553.htm

Der Artikel befasst sich mit der Beobachtung der unterschiedlichen beruflichen Verortung von Frauen und Männern auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Zunächst werden aktuelle Zahlen zum Ausmaß dieser (horizontalen) beruflichen Geschlechtersegregation in Gesamtdeutschland sowie getrennt für West- und Ostdeutschland bereitgestellt. Hier wird auf die aktuelle Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes, Version 2010, zurückgegriffen. Anschließend werden mögliche Implikationen der Segregation im Hinblick auf ihre bemerkenswerte zeitliche Persistenz diskutiert. Ausgangspunkt ist die Beobachtung einer im individuellen Erwerbsverlauf hohen Anzahl von Berufswechseln aus geschlechtsuntypischen in geschlechtstypische Berufe. Als Gründe für eine solche „Drehtür“ werden in der US-amerikanischen Forschung Mechanismen sozialer Kontrolle im Erwerbsleben angeführt. Unter Rückgriff auf institutionentheoretische und sozialpsychologische Ansätze der Genderforschung wird der entsprechende Forschungsstand zu diesen Mechanismen für Deutschland vorgestellt. Zudem werden Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland im Hinblick auf die „Drehtür“ dargelegt und diskutiert.

Das vernachlässigte Geschlecht

Gender Mainstreaming ist Frauenpolitik im neuen Gewand – so lautet die Kritik an der staatlichen Gleichstellungspolitik. Immer mehr Männer wollen das nicht mehr still über sich ergehen lassen: In Deutschland artikuliert sich eine neue Männerbewegung. Ein Beitrag von Susanne Kusicke auf faz.net.

<http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/neue-maennerbewegung-kritik-an-gender-mainstreaming-13858239.html>

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter Deutschlands
Beschlüsse der Bundeskonferenzen 2015–1986

Eine Aufstellung der Beschlüsse der BAG kommunaler Frauenbüros auf den Bundeskonferenzen, mit kurzen Inhaltsangaben.

http://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/beschluesse_bukos2015-1986.pdf

Maurer, Martina:
**Gleichstellungskennzahlen im AMS 2015
 Arbeitsmarktstrukturbericht Österreich**

Wien 2015

Das Wirtschaftsforschungsinstitut (Wifo) hat im Auftrag des AMS erstmalig den „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ erstellt und zum Weltfrauentag 2015 präsentiert. Die Studie „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich“ enthält Gleichstellungsindikatoren zu den Bereichen Arbeit, Einkommen, Bildung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In Ergänzung zum Gleichstellungsindex konzentriert sich dieser Bericht auf die Gleichstellungskennzahlen des AMS. Ein besonderer Schwerpunkt wird dabei auf die Zielgruppen Ältere Frauen 50+ gelegt.

<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/gleichstellungskennzahlen15.pdf>

**Dokumentation: WSI-Gleichstellungstagung
 2015: Chancen für Politik?**

Wissenschaftler/innen und Gewerkschafter/innen diskutierten im Oktober in Berlin über Genderungleichheiten in

der Arbeitswelt und die Bedeutung von Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik für eine wirksame Gleichstellungspolitik.

Fachgespräch mit Elke Hannack (DGB) (Video):

https://www.youtube.com/watch?t=10&v=IhkzAlhdx_8

Tagungsdokumentation:

http://www.boeckler.de/veranstaltung_wsi_53930.htm

Dokumentation der Diversity-Konferenz 2015

Die Diversity-Konferenz wird gemeinsam von Tagesspiegel und Charta der Vielfalt seit 2012 veranstaltet. Die Konferenz hat sich als unabhängige Plattform für Austausch und Innovation etabliert. In jedem Jahr werden über 300 Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft erwartet.

<http://www.diversity-konferenz.de/>

Hochschulen/Hochschulforschung

Anke Burkhardt, Sigrun Nickel (Hrsg.):

Die Juniorprofessur.

Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich

edition sigma, Baden-Baden 2015

ISBN 978-3-8487-2339-3

Das Buch geht aus einem dreijährigen Forschungsprojekt (2012-2015) hervor, welches von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde und aus zwei Teiluntersuchungen bestand. So hat das HoF im Rahmen repräsentativer Online-Befragungen den bisherigen wissenschaftlichen Werdegang, die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation während der Qualifizierungsphase und die beruflichen Pläne von Juniorprofessor(inn)en und Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter(inne)n untersucht. Zur Vertiefung fanden leitfadengestützte Interviews statt, in die auch Habilitierende einbezogen wurden. Die besondere Aufmerksamkeit galt dem Einfluss von Gender, familiärer Situation und sozialer Herkunft auf den Verlauf von wissenschaftlicher Qualifizierung und Karriere in der Wissenschaft. Im Fokus des CHE stand die berufliche Karriere im Anschluss an die Postdoc-Phase. Hierfür wurde eine bundesweite Online-Befragung von ehemaligen Juniorprofessor(inn)en sowie ab 2002 berufenen Professor(inn)en vorgenommen. Zusätzlich wurden in einer bundesweiten Universitätsbefragung Daten zum beruflichen Verbleib von Juniorprofessor(inn)

en erhoben. Darüber hinaus wurde eine berufsbiografische Analyse von Karriereverläufen österreichischer Wissenschaftler(innen) anhand von Lebensläufen durchgeführt. Diese wurde durch Experteninterviews ergänzt.

.....
Hetzler, Vita Alix:

„Männeruni – Frauenfragen!“

Die Auseinandersetzungen um die Gleichstellung an zwei Hochschulen

Chronos-Verlag 2015

ISBN 978-3-0340-1303-1

Chancengleichheitsbeauftragte oder Geschlechterforschungszentren an Universitäten und Hochschulen sind das Resultat langwieriger Auseinandersetzungen. Die vorliegende Studie analysiert eine von der neuen Frauenbewegung ausgelöste Entwicklung, die an der Universität Zürich und an der ETH Zürich zur Etablierung einer Gleichstellungsinfrastruktur führte. Deren Trägerschaft erweiterte sich nach und nach, bis die Studentinnen, die ursprünglichen Mobilisatorinnen, in den 1990er Jahren nicht mehr auszumachen waren. Die Autorin untersucht, was die universitäre Frauenbewegung bewirkte und inwieweit sie die institutionelle Verankerung ihrer früh formulierten Gleichstellungsanliegen beeinflussen konnte.

.....
Breda, Thomas, and Son Thierry Ly.

„Professors in Core Science Fields Are Not Always Biased against Women: Evidence from France.“

American Economic Journal 2015: *Applied Economics*, 7(4): 53-75.

<https://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/app.20140022>

„We investigate the link between how male-dominated a field is, and gender bias against women in this field. Taking the entrance exam of a French higher education institution as a natural experiment, we find that evaluation is actually biased in favor of females in more male-dominated subjects (e.g., math, philosophy) and in favor of males in more female-dominated subjects (e.g., literature, biology), inducing a rebalancing of gender ratios between students recruited for research careers in science and humanities majors. Evaluation bias is identified from systematic variations across subjects in the gap between students' nonanonymous oral and anonymous written test scores.“

Festschrift Landeskonferenz der Hochschulfrauen (LaKoF) Rheinland-Pfalz

Anlässlich Ihres 25-jährigen Bestehens im Jahr 2015 hat die Landeskonferenz der Hochschulfrauen (LaKoF) Rheinland-Pfalz eine umfangreiche Festschrift herausgegeben. Auf 160 Seiten werden die Mitgliedshochschulen vorgestellt und ausgewählte Themenschwerpunkte beleuchtet. Die Festschrift kann für 5,- Euro je Exemplar (zuzügl. Porto) bei der Koordinierungsstelle der LaKoF Rheinland-Pfalz bestellt werden.

koordinierungsstelle@lakof-rlp.de

Datenbank mit Gender & Diversity Expertinnen

Die AG Gender & Diversity der Internationalen Bodensee Hochschule IBH hat die Datenbank „ExpertInnen-Pool“ entwickelt, die in erster Linie dem Wissenstransfer, dem Austausch von Erfolgen und Projekten sowie der Umsetzung der Empfehlung für eine geschlechter- und diversity-gerechte Hochschulentwicklung dienen soll.

<http://www.bodenseehochschule.org/datenbank-mit-gender-diversity-expertinnen-online/>

<http://www.bodenseehochschule.org/ibh-arbeitsgruppen/ag-gender-diversity/>

Plattform chance-for-science.de

WissenschaftlerInnen, die als Flüchtlinge nach Deutschland kommen, haben derzeit keine bzw. wenig Möglichkeiten, sich mit fachlichen Fragestellungen auseinanderzusetzen. Dies ist nicht nur eine persönliche Belastung für die Betroffenen, sondern auch ein Verlust von Kapazitäten in der Wissenschaft. Über die Plattform www.chance-for-science.de soll geflüchteten WissenschaftlerInnen mit der Fähigkeit, selbständig wissenschaftlich zu arbeiten, der Zugang zur Wissenschaft und zu KollegInnen, die in Deutschland forschen, erleichtert werden. AkademikerInnen im Berufsleben und Studierende verlieren ihr Wissen, wenn dieses nicht mehr angewendet werden kann. Durch Vernetzung mit Fach- und StudienkollegInnen in Deutschland soll eine Möglichkeit geboten werden, diesem Wissensverlust entgegenzuwirken.

<https://home.uni-leipzig.de/~steuern/cfs/index.php/de/>

Europa und Internationales

Bagues, Manuel F.; Sylos-Labini, Mauro; Zinovyeva, Natalia:

Does the Gender Composition of Scientific Committees Matter?

Abstract: „An increasing number of countries are introducing gender quotas in scientific committees. We analyze how a larger presence of female evaluators affects committee decision-making using information on 100,000 applications to associate and full professorships in all academic disciplines in two countries, Italy and Spain. These applications were assessed by 8,000 evaluators who were selected through a random draw. A larger number of women in evaluation committees does not increase either the quantity or the quality of female candidates who qualify. If anything, when evaluators' are not familiar with candidates' research area, gender-mixed committees tend to be less favorable towards female candidates than all-male committees, with the exception of evaluations to full professorships in Spain. Data from 300,000 individual voting reports suggests that men become less favorable towards female candidates as soon as a woman joins the committee.“

IZA DP No. 9199

<http://ftp.iza.org/dp9199.pdf>

League of European Research Universities (LERU) Gendered Research and Innovation: integrating sex and gender analysis into the research progress

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

Report of the online discussion on integration of Gender Equality into RPOs and Universities

The discussion took place on EuroGender, 20 October.

<http://eurogender.eige.europa.eu/documents/report-online-discussion-integration-gender-equality-rpos-and-universities>

Norway: Kilden's new website

What was formerly known as *Kilden.forskningsradet.no* is now *kjonnsforskning.no* – which literally translates as *genderresearch.no*. You'll find the English version on *kjonnsforskning.no/en*

The newsmagazine takes centre stage on the new front page. The magazine has become a member of *Fagpressen*, The Norwegian Specialized Press Association, and will continue to deliver solid and independent research journalism.

Front covers and content from all issues of the *Journal of Gender Research* are available in English from the years 2009 to 2015.

There is a new information section; About gender research. Here you can find the answers to most questions you might have on gender research in Norway.

There is also a better presentation of various projects.

<http://kjonnsforskning.no/en>

Kováts, Eszter; Pöim, Maari (Ed.):

Gender as symbolic glue – The Position and Role of Conservative and Far Right Parties in the Anti-Gender Mobilizations in Europe

This publication is a result of a successful cooperation between the Foundation for European Progressive Studies (FEPS) and the regional gender programme of the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) on critically analyzing anti-gender discourses in European far right and conservative party programmes and the role of the respective parties in shaping the discourse and mobilisations. The publication looks at five case studies: France, Germany, Hungary, Poland, and Slovakia with the purpose to comparatively examine the commonalities and divergences of this phenomenon, also offering a chronological overview.

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/11382.pdf>

Report| McKinsey Global Institute How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth

„Gender inequality is not only a pressing moral and social issue but also a critical economic challenge. If women—who account for half the world's working-age population—do not achieve their full economic potential, the global economy will suffer. While all types of inequa-

lity have economic consequences, in our new McKinsey Global Institute (MGI) report, *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*, we focus on the economic implications of lack of parity between men and women.“

http://www.mckinsey.com/insights/growth/how_advancing_womens_equality_can_add_12_trillion_to_global_growth

Umfrage in 24 Ländern: Was Gleichstellung und Reichtum miteinander zu tun haben

Ein Beitrag von Will Dahlgreen auf *yougov.de*

<https://yougov.de/news/2015/11/13/weltweite-umfrage-gleichstellung-der-geschlechter/>

Frauen- und Geschlechterforschung

Halberstadt, Jantje; Hilmers, Luise; Kubes, Tanja Angela; Weingraber, Sophie (Hrsg.):
(Un)typisch Gender Studies – neue interdisziplinäre Forschungsfragen

Budrich UniPress (Februar) 2016
ISBN: 978-3-86388-710-0

Um Gender Studies in den Wirtschaftswissenschaften und MINT-Fachbereichen stärker zu integrieren, richtet sich der Sammelband an WissenschaftlerInnen dieser Disziplinen und diskutiert innovative Fragen der Genderforschung. Darüber hinaus werden Forschungsperspektiven aus Fachbereichen aufgezeigt, in denen die Gender Studies bislang primär verortet sind. Damit untermauern die AutorInnen die interdisziplinäre Bedeutung der Genderforschung und zeigen ihre Forschungspotenziale für alle Fachbereiche auf.

Dausien, Bettina; Thon, Christine; Walgenbach, Katharina:
Geschlecht – Sozialisation – Transformationen-Band 11/2015

(Jahrbuch der Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft)

Verlag Barbara Budrich 2015
978-3-8474-0668-6

Seit der grundlegenden Kritik an der Annahme einer „weiblichen Sozialisation“ in der Geschlechterforschung wurde die Frage, wie Individuen in eine nach Geschlecht strukturierte Gesellschaft hineinwachsen, lange als überholt angesehen. Um zu einer Revitalisierung der Debatte über Sozialisation in der Geschlechterforschung beizutragen, betrachten die AutorInnen diese Frage sowohl hinsichtlich der Transformationen der theoretischen Debatte als auch in Bezug auf den Wandel der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse.

.....
Liebig, Brigitte;Gottschall, Karin;Sauer, Birgit (Hrsg.):

Gender Equality in Context Policies and Practices in Switzerland

Verlag Barbara Budrich (Januar) 2016
ISBN 978-3-8474-0727-0

Gender Equality has not yet been achieved in many western countries. Switzerland in particular has failed as a forerunner in integrating women in politics and economy. Taking Switzerland as a case study, the authors critically reflect the state of gender equality in different policy areas such as education, family and labour.

.....
Thiele, Martina:

Medien und Stereotype Konturen eines Forschungsfeldes

transcript-verlag 2015
ISBN 978-3-8376-2724-4

Medien setzen auf stereotype Aussagen und Bilder. Gegenstand der Forschung sind medial vermittelte und konstruierte Stereotype allerdings erst seit einigen Jahrzehnten. Martina Thiele bietet einen Überblick über Geschichte, Theorien und Methoden der kommunikationswissenschaftlichen Stereotypen- und Vorurteilsforschung. Mittels Metaanalysen erhebt sie, welche Studien zu nationalen und ethnischen, religiösen und geschlechtlichen, beruflichen und Altersstereotypen vorliegen und welche politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen die Stereotypenforschung forciert oder verhindert haben. So wird ein Forschungsfeld konturiert, das von hoher praktischer Relevanz für Journalismus, Werbung und PR ist.

.....
Fischer, Gabriele:

Anerkennung – Macht – Hierarchie Praktiken der Anerkennung und Geschlechterdifferenzierung in der Chirurgie und im Friseurhandwerk

transcript-verlag 2015
ISBN: 978-3-8376-3062-6

Anerkennung zwischen Veränderung und Anpassung. Der Band nimmt eine machtkritische Analyse eines alltäglichen Begriffs und einer alltäglichen Praxis vor.

.....
Hark, Sabine; Villa, Paula-Irene (Hrsg.):

Anti-Genderismus Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen

transcript-verlag 2015
ISBN 978-3-8376-3144-9

Sexualität und Gender werden immer wieder zu Schauplätzen intensiver, zum Teil hoch affektiver politischer Auseinandersetzungen. Ob es um die Thematisierung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Schule oder die Gender Studies an den Hochschulen geht – stets richtet sich der Protest gegen post-essentialistische Sexualitäts- und Genderkonzepte und stets ist er von Gesten heldenhaften Tabubruchs und Anti-Etatismus begleitet. Dieses Buch versammelt erstmals sozial- und kulturwissenschaftliche Analysen zum so genannten »Anti-Genderismus« im deutschsprachigen und europäischen Kontext. Die Beiträge zeigen, dass die Diffamierungen bisweilen auch Verknüpfungen etwa mit christlich-fundamentalistischen Strömungen oder mit der Neuen Rechten aufweisen.

.....
Barke, Helena; Siegeris, Juliane; Freiheit, Jörn; Krefting, Dagmar (Hrsg.):

Gender und IT-Projekte Neue Wege zu digitaler Teilhabe,

Budrich UniPress 2015
ISBN 978-3-86388-709-4

Der Trend in der Softwareentwicklung in IT-Projekten wandelt sich in den letzten Jahren von klassisch hierarchischen Vorgehensweisen hin zu agilen, teamorientierten Methoden. WissenschaftlerInnen aus allen verschiedenen relevanten Bereichen und Personen aus der Praxis diskutieren in diesem Band, was die Berücksichtigung von Genderaspekten für die Softwareentwicklung bedeutet.

.....
Bramberger, Andrea:

PädagogInnenprofession und Geschlecht: Gender Inclusion

new academic press 2015
ISBN 978-3-7003-1939-9

Der Band rekonstruiert Aspekte des historischen Zusammenhangs und der aktuellen Diskussion um Geschlecht in Bildungskontexten und fokussiert Lehrende. Er diskutiert mit Gender Inclusion ein Modell, das auf die Einlagerung sozialer Ungleichheiten in die Strukturen der Bildungsinstitutionen und die Herstellung von Differenzen in der pädagogischen Praxis reagiert und konkrete, komplexe Initiativen vorschlägt. Gender Inclusion zielt darauf ab, den Umgang mit Wissen so zu gestalten, dass soziale Räume der Bildungsbeteiligung entstehen, in denen sich Lernende egalitär und gemeinsam mit Lehrenden entwickeln können.

Joel, Daphna; Berman, Zohar; Tavor, Ido; Wexler, Nadav; Gaber, Olga; Stein, Yaniv; Shefi, Nisan; Pool, Jared; Urchs, Sebastian; Margulies, Daniel S.; Liem, Franziskus; Hänggi, Jürgen; Jäncke, Lutz; Assaf, Yaniv:

Sex beyond the genitalia: The human brain mosaic

Abstract: „Whereas a categorical difference in the genitals has always been acknowledged, the question of how far these categories extend into human biology is still not resolved. Documented sex/gender differences in the brain are often taken as support of a sexually dimorphic view of human brains (‘‘female brain’’ or ‘‘male brain’’). However, such a distinction would be possible only if sex/gender differences in brain features were highly dimorphic (i.e., little overlap between the forms of these features in males and females) and internally consistent (i.e., a brain has only ‘‘male’’ or only ‘‘female’’ features). Here, analysis of MRIs of more than 1,400 human brains from four datasets reveals extensive overlap between the distributions of females and males for all gray matter, white matter, and connections assessed. Moreover, analyses of internal consistency reveal that brains with features that are consistently at one end of the ‘‘maleness-femaleness’’ continuum are rare. Rather, most brains are comprised of unique ‘‘mosaics’’ of features, some more common in females compared with males, some more common in males compared with females, and some common in both females and males. Our findings are robust across sample, age, type of MRI, and method of analysis. These findings are corroborated by a similar analysis of personality traits, attitudes, interests, and behaviors of more than 5,500 individuals, which reveals that internal consistency is extremely rare. Our study demonstrates that, although there are sex/gender differences in the brain, human brains do not belong to one of two distinct categories: male brain/female brain.“

<http://www.pnas.org/content/early/2015/11/24/1509654112>

Dokumentation der Fachtagung Genderprofiling

Chancen und Potentiale von Gender und Diversity in Forschung, Lehre und Organisationsentwicklung an Hochschulen mit Studiengängen der Sozialen Arbeit, Gesundheit und Erziehung (SaGE). Tagung am 7. und 8. Mai 2015 an der Ev. Hochschule Berlin

[http://www.eh-berlin.de/nc/hochschule/veranstaltungen/rueckblicke/rueckblicke-2015/fachtagung-genderprofiling.html?word_list\[0\]=fachtagung&word_list\[1\]=genderprofiling](http://www.eh-berlin.de/nc/hochschule/veranstaltungen/rueckblicke/rueckblicke-2015/fachtagung-genderprofiling.html?word_list[0]=fachtagung&word_list[1]=genderprofiling)

feministische studien

„Nationalsozialismus und Geschlecht: Räume – Selbstzeugnisse – Erinnerungen“

Vergeschlechtliche Differenzkonstruktionen sind – so eine Grundeinsicht feministischer Historiografie – zwar konstitutiv für das Funktionieren der NS-Herrschaft. Doch die Geschlechterbilder, die zwischen 1933 und 1945 dem Phantasma einer nationalsozialistischen Volksgemeinschaft als geschlossener, auf Blut und Boden basierender Entität zugeschrieben wurden, sind weitaus vielfältiger als ein oberflächlicher Blick vermuten ließe. Die jeweiligen Bilder weiter zu differenzieren, zu kontextualisieren und zu historisieren, ist daher das Anliegen dieses interdisziplinären Themenhefts, dessen Gegenstände von autobiographischen Texten über Gerichtsakten bis zu künstlerischen Arbeiten und Propagandainszenierungen reichen.

http://www.feministische-studien.de/index.php?id=25&no_cache=1&paper=53

querelles-net 16 (3)

Einen Überblick über alle Beiträge dieser Ausgabe kann Ihnen das unten aufgeführte Inhaltsverzeichnis geben. Hier finden Sie auch die Gesamtausgabe als E-Book (EPUB-Datei)

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/16-3/showToc>

In querelles-net 16(3) sind die folgenden Beiträge enthalten:

Rezensionen

Marion Kamphans: Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS 2014.

Rezensiert von Sahra Dornick

<http://dx.doi.org/10.14766/1168>

Astrid Baerwolf: *Kinder, Kinder! Mutterschaft und Erwerbstätigkeit in Ostdeutschland. Eine Ethnografie im Generationenvergleich*. Göttingen: Wallstein Verlag 2014.
 Rezensiert von Viviane Vidot
<http://dx.doi.org/10.14766/1174>

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/51>

Sonstiges

.....
 Abele, A.E., Hagmaier, T., & Spurk, D.:
**Does Career Success Make You Happy?
 The Mediating Role of Multiple Subjective Success Evaluations.**

Journal of Happiness Studies (9662).
 DOI: 10.1007/s10902-015-9662-4

<http://www.sozialpsychologie.phil.uni-erlangen.de/Publikationen/AbeleBrehm.shtml>

Shell Jugendstudie 2015

Die 17. Shell Jugendstudie 2015 stützt sich auf eine repräsentativ zusammengesetzte Stichprobe von 2.558 Jugendlichen im Alter von 12 bis 25 Jahren aus den alten und neuen Bundesländern, die von Infratest-Interviewern zu ihrer Lebenssituation, ihren Einstellungen und Orientierungen persönlich befragt wurden. Die Erhebung fand auf Grundlage eines standardisierten Fragebogens im Zeitraum von Anfang Januar bis Mitte März 2015 statt.

<http://www.shell.de/aboutshell/our-commitment/shell-youth-study-2015.html>

.....
 Waterstradt, Désirée:
**Prozess-Soziologie der Elternschaft.
 Nationsbildung, Figurationsideale und generative Machtarchitektur in Deutschland.**

Verlag Mosenstein und Vannerdat 2015
 ISBN 978-3956455308

Die Quote Regie in Film und Fernsehen

Die Ergebnisse des ersten FKB - Jour Fixe am 11. Juni diesen Jahres im Medienforum NRW in Köln mit maßgeb

lichen Entscheidungsträger/innen aus Filmbranche und Politik liegen nun in einer 25-seitigen Dokumentation vor. Die Publikation ist beim Frauenkulturbüro erhältlich.

Mehr Infos: Die Quote Regie

<http://www.frauenkulturbuero-nrw.de/index.php/projekte/veranstaltungen/die-quote-regie/>

Bitte Lesen Sie auch:

.....
**Zu wenige Frauen in Führungspositionen
 Deutscher Bundestag, Familie, Senioren, Frauen
 und Jugend/Ausschuss, 11.11.2015**

Viele Bereiche der Kulturbranche werden zwar von Frauen zahlenmäßig dominiert, an den Schlüsselstellen jedoch unterrepräsentiert. Dies war der einhellige Befund in einer öffentlichen Anhörung des Kulturausschusses am Mittwoch. Der Ausschuss hatte sechs Sachverständige geladen, um sich über die Situation von Frauen im Kulturbetrieb zu informieren und deren Meinungen zum Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen „Grundlagen für Gleichstellung im Kulturbetrieb schaffen“ zu erfragen.

<https://www.bundestag.de/presse/hib/2015-11/-/395440>

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>

Vielen Dank!

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

V.i.S.d.P.: Die CEWSjournal-Redaktion.