

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



## Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

*Bund und Länder nehmen das Thema Chancengleichheit im Wissenschaftssystem schon in den ersten Monaten des Jahres 2017 verstärkt in den Blick. Ende Januar fand an der Universität Bielefeld die durch das BMBF geförderte Konferenz Gender 2020 statt, deren erste Nachlese Sie in unserem Schwerpunktthema finden. Die erste Sitzung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz GWK wird sich der diesbezüglichen Strategieentwicklung widmen, weil sie weiteren Handlungsbedarf der wissenschaftlichen Einrichtungen auf dem Weg zu größerer Geschlechtergerechtigkeit sieht. Die neue GWK-Vorsitzende Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Wissenschaftssenatorin in Bremen, äußerte sich auf der Konferenz Gender 2020 zur (zu) langsamen Erhöhung des Professorinnen-Anteils: „Dazu fehlt mir die Geduld, das muss schneller gehen. Ich bin zu einer Verfechterin der Quote geworden, denn die Quote ist ein Garant für Qualität: Sie sichert ab, dass Frauen dorthin kommen, wo sie hingehören.“*

*Im Strategieforum diskutierte sie mit anderen Spitzen aus Wissenschaftsorganisationen und Politik, darunter der Vorsitzenden des Wissenschaftsrats, Prof. Dr. Martina Brockmeier und der Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Prof. Dr. Ulrike Beisiegel, wie der auffälligen Ungleichzeitigkeit der Gleichstellungspolitiken vor allen Dingen im Vergleich zwischen außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und Hochschulen, aber auch zwischen verschiedenen Hochschultypen begegnet werden könne. Allgemeines Fazit der Diskussion auch mit dem Publikum: Die Synchronisation der Gleichstellungspolitiken in der deutschen Wissenschaft sollte durch die Schaffung verbindlicher bundesweit übergreifender Gleichstellungsstandards verbessert werden und der politische Druck auf die wissenschaftlichen Einrichtungen muss durch die Zuwendungsgeber aus Bund und Ländern erhöht werden.*

*In diesem Sinne hoffe ich auf einen gleichstellungspolitischen Frühling 2017 und grüße Sie herzlich aus Köln*

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

SCHWERPUNKT:  
BERICHT  
KONFERENZ „GENDER 2020“  
IN BIELEFELD

**Inhalt**

**1.0 Neues aus dem CEWS..... 5**  
 /femconsult als Rekrutierungs-Tool für das Tenure-Track-Programm ..... 5  
 Mehr Schein als Sein? Familienbewusstsein an der WWU..... 6

**2.0 Wissenschaftspolitik..... 7**  
 Aktueller BuWiN-Bericht erschienen - Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere ..... 7  
 Förderlandschaft und Promotionsformen ..... 10  
 EFI-Jahresgutachten 2017 ..... 11  
 Wissenschaftsrat wählt Prof. Dr. Martina Brockmeier zur Vorsitzenden ..... 12  
 Bremer Wissenschaftssenatorin Prof. Dr. Eva Quante-Brandt ist GWK-Vorsitzende im Jahr 2017 ..... 13  
 Ministerin Dr. Susanne Eisenmann - Präsidentin der Kultusministerkonferenz 2017 ..... 13  
 Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2017: DFG und BMBF zeichnen vier Forscherinnen und sechs Forscher aus..... 14  
 Caroline von Humboldt-Professur und -Preis 2016 vergeben..... 14  
 Susanne Hahn erhält den höchstdotierten deutschen Philosophiepreis ..... 15  
 Prof. Dr. Nicole Deitelhoff erhält den Schader-Preis 2017 ..... 15

**3.0 Gleichstellungspolitik ..... 17**  
 DIW Managerinnen-Barometer 2017 ..... 17  
 Wirtschaftsprüfungsgesellschaft EY: Mixed-Leadership-Barometer Januar 2017 ..... 18  
 Globale Diversity-Studie von Egon Zehnder: Anteil von Frauen in Führungsgremien steigt langsam ..... 19  
 Top 75: Spitzenfrauen der deutschen Wirtschaft..... 20  
 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland erschienen..... 20  
 Gleichstellungsindex 2016: Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden..... 21  
 Berufs- und Studienwahl ohne Geschlechterklischees..... 22  
 10 Forderungen des djb an die Parteien zur Bundestagswahl 2017 ..... 22  
 IZA-Preis für Harvard-Ökonomin Claudia Goldin  
 Equal Pay..... 23  
 Bundeskabinett beschließt Gesetzentwurf für mehr Lohngerechtigkeit..... 24  
 Neue Studie zum Gender Pension Gap..... 26  
 Aktuelle OECD-Studie: „Dare to Share“ zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf in Deutschland  
 Beruf und Familie ..... 27  
 Zehn Jahre Elterngeld: Eine wichtige familienpolitische Maßnahme..... 28  
 Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? ..... 29  
 Arbeitgeber bestimmen Arbeitsteilung in den Familien mit..... 30  
 Väter in Deutschland: Weniger Kinder pro Mann als pro Frau..... 32  
 Väterfreundliche Personalpolitik - Ergebnisse des 2. Väter - Barometers  
 Frauen in MINT ..... 33  
 MINT-Fächer stark nachgefragt..... 34  
 Genderlehre in den MINT-Fächern und Planungswissenschaften..... 35  
 Digitaler Wandel? Aber bitte geschlechtergerecht!..... 36

VDE: Elektrotechnik bei Frauen immer beliebter .....	37
Arbeitsmarkt für Physikerinnen und Physiker.....	37
TU Berlin: Das „Marie-Curie-Phänomen“ – Frauen als Ausnahme.....	38
Beachtlicher Frauenanteil bei „Lindauer Nobelpreisträgertagung“ .....	39
„Komm, mach MINT.“ startet mit 235 Partnern ins Jahr 2017 .....	40
Professorin Katharina Kohse-Höinghaus erhält chinesischen Staatspreis.....	40
Clara Immerwahr Award 2017.....	41
<b>4.0 Hochschulen, Hochschulforschung .....</b>	<b>42</b>
DHV-Umfrage: Große Unzufriedenheit mit Reformen / .....	42
Günstigere Prognose für Frauen auf Chancen für akademische Karriere .....	42
Wissenschaftlerinnen halten trotz Familiengründung an einer Karriere in der Hochschule fest .....	43
„Mentoring wirkt, wenn die Qualitätskriterien eingehalten werden“ .....	44
Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz .....	46
Bayern: Antragspakete für Gleichstellung an Hochschulen.....	47
<b>5.0 Schwerpunktthema.....</b>	<b>48</b>
<b>Schulterschluss für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft</b>	
<b>Bericht: Konferenz „Gender 2020“ am 26./27. Januar 2017 in Bielefeld.....</b>	<b>48</b>
<b>6.0 Forschungseinrichtungen .....</b>	<b>52</b>
Leibniz-Mentoring – Führungstraining für Wissenschaftlerinnen.....	52
<b>7.0 Europa und Internationales .....</b>	<b>53</b>
Horizont-2020-Monitoringbericht 2015 .....	53
Aktualisiertes Merkblatt zu Gender und Chancengleichheit im aktuellen Arbeitsprogramm.....	53
Positionspapier der Gender Advisory Group.....	54
EU-Kommission: Scoping Paper veröffentlicht.....	54
Tool für die Einbindung der Gender-Dimension .....	55
Studie ‚The use of funds for gender equality in Selected Member States‘ .....	55
EFR-Fortschrittsbericht veröffentlicht.....	55
Printversion der She Figures 2015 und zugehöriges Handbuch erhältlich .....	56
Videos zu Gender in der Forschung und Gender Bias bei der Einstellung.....	56
CEDAW: Parlamentarische Staatssekretärin Ferner präsentiert gleichstellungspolitische Bilanz .....	57
Anne-Klein-Frauenpreis 2017 an Nomarussia Bonase .....	58
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....</b>	<b>59</b>
NRW: Gender-Report 2016.....	59
Fachgespräch: Wer hat Angst vor Geschlechterforschung? .....	60
Rückblick: Tagung „FemiCare und MaskuWork. Geschlechtlichkeiten im Feld der Sorgearbeit“ .....	62
Unter der Gender-Lupe: Die deutsche Filmbranche .....	63
Maria-Goeppert-Mayer-Programm: Neue Ausschreibungsrunde für Genderforschung .....	65

Impulse für die Frauen- und Geschlechterforschung in Rheinland-Pfalz.....	65
Interkulturelles Wissenschaftsportal „GENDER REVISITED“ .....	66
Genderaspekte in Filmen analysieren: Second-Screen-App für ForscherInnen.....	67
Call for Papers: Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg).....	67
<b>9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen .....</b>	<b>68</b>
Kolleg-Forschergruppen in den Geistes- und Sozialwissenschaften .....	68
ESMT Berlin vergibt Weiterbildungsstipendien zur Förderung von Frauen in Führungspositionen.....	68
Netzwerktagung der Diversitätsforschenden 2017: Intersektionalitätsperspektiven in der Diversitätsforschung.....	69
Feminismus und Öffentlichkeit: Kritik, Widerstand und Interventionen im medialen Wandel .....	70
„Doing Science – Doing Excellence – Doing Inequalities? Interrogating the Paradigm of Excellence in Academia“ ..	70
Welt.Kultur.Technik – Frauen vernetzen und gestalten .....	71
Margherita-von-Brentano-Preis 2017 .....	71
Deutsche Messe schreibt Karrierepreis für Frauen in MINT-Berufen aus .....	72
Darboven IDEE-Förderpreis.....	72
<b>10.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>73</b>
Exzellente führen - Ein Seminar für Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen .....	73
HWR Berlin: Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten .....	73
<b>11.0 Termine, Call for Papers.....</b>	<b>74</b>
<b>12.0 Neuerscheinungen.....</b>	<b>78</b>
Impressum .....	92
Redaktion:	
Andrea Usadel.....	92

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## /femconsult als Rekrutierungs-Tool für das Tenure-Track-Programm

Das Portal /femconsult stellt mit Europas größter Wissenschaftlerinnen-Datenbank ein wichtiges Rekrutierungs-Tool für die neu zu schaffenden Professuren im Rahmen des Tenure-Track-Programms dar.

Aus den aktuellen Zahlen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) ist bezüglich der Anteile von Wissenschaftlerinnen nach wie vor eine „abnehmende Tendenz nach fortschreitender Qualifizierungs- und Karrierestufe“ festzustellen (<http://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>). Die Neuberufungsquoten für Wissenschaftlerinnen liegen bei den W2-Professuren bei 34 % und bei den W3-Professuren bei 28 %. Das Tenure-Track-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) soll den wissenschaftlichen Nachwuchs in den kommenden Jahren stärken und mit bis zu 1000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren Karrierewege in der akademischen Welt „planbarer und transparenter“ gestalten (<https://www.bmbf.de/de/wissenschaftlicher-nachwuchs-144.html>).

Um die bis 2032 geförderten Professuren mit qualifiziertem Personal zu besetzen, soll das Rekrutierungsportal /femconsult in Zukunft einen wichtigen Beitrag leisten. Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank kann Universitäten bei der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen im Sinne der Verbesserung der Chancengerechtigkeit und

Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zielgerichtet unterstützen.

### /femconsult im Profil

/femconsult ist die größte Wissenschaftlerinnen-Datenbank Europas und enthält aktuelle Qualifikationsprofile von mehr als 3.300 promovierten und habilitierten Wissenschaftlerinnen aus dem deutschsprachigen Raum aus allen Fachdisziplinen.

In der Datenbank lassen sich die Profile der registrierten Wissenschaftlerinnen gezielt und schnell nach vielfältigen Suchkriterien recherchieren. Ein Onlinekontaktformular ermöglicht eine einfache Kontaktaufnahme mit passfähigen Kandidatinnen für Stellenausschreibungen und Expertinnen-Tätigkeiten. Rekrutierungsverantwortliche können Handreichungen und Good Practice-Beispiele zu gendergerechten Berufungsverfahren abrufen und sich über weitere Wissenschaftlerinnen-Netzwerke und -Datenbanken, Mailinglisten, Jobbörsen sowie Veranstaltungen zu Human Resources Management in der Wissenschaft informieren. Wissenschaftlerinnen können sich mit dem eigenen Profil zielgenau präsentieren, wovon sowohl Universitäten und Forschungseinrichtungen als auch die Wissenschaftlerinnen selbst profitieren. /femconsult ist ein Angebot von GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Hier geht es zum Portal:

<http://www.gesis.org/femconsult/home/>

## Mehr Schein als Sein? Familienbewusstsein an der WWU

Podiumsdiskussion mit NRW-Familienministerin **Christina Kampmann**, WWU-Kanzler **Matthias Schwarte** und **Jutta Dalhoff**, Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung in Köln.

„*Mehr Schein als Sein? Familienbewusstsein an der WWU*“: So lautet der Titel einer Podiumsdiskussion, zu der die Pressestelle der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU) für Mittwoch, 8. März, ab 19 Uhr in den Hörsaal S10 des Schlosses, Schlossplatz 2, einlädt. Zu Gast ist unter anderem die nordrhein-westfälische Familienministerin **Christina Kampmann**. Ebenfalls zugesagt haben WWU-Kanzler **Matthias Schwarte** sowie **Jutta Dalhoff**, Leiterin des CEWS.

WWU-Pressesprecher **Norbert Robers** moderiert den Abend. Die Veranstaltung ist der Abschluss des Themenschwerpunkts „Familienbewusstsein“ der Pressestelle.

Ob Kinderbetreuung, finanzielle Beratung oder Unterstützung bei Pflegefällen innerhalb der Familie: Die Universität Münster bietet Hochschul-Beschäftigten und Studierenden bereits vielfältige Hilfe. Das Angebot soll weiter ausgebaut werden. Doch es gibt auch Verbesserungsbedarf. Was macht eine familienbewusste Hochschule aus? Dieser Frage stellen sich die Gäste. Der Eintritt ist frei. Interessierte sind willkommen.

<https://www.uni-muenster.de/news/view.php?cmdid=8722>

## 02

## WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Aktueller BuWiN-Bericht erschienen – Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere

Die Zahl der wissenschaftlichen Nachwuchskräfte an deutschen Hochschulen ist in den letzten Jahren besonders stark gewachsen. Waren im Jahr 2000 noch rund 82.400 Nachwuchswissenschaftler hauptberuflich als wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen beschäftigt, lag die Zahl im Jahr 2014 bei fast 145.000 – ein Plus von 76 Prozent. Dazu zählen beispielsweise Promovierende und Promovierte, zum Beispiel als wissenschaftliche Mitarbeiter an Lehrstühlen. Das geht aus dem dritten Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) hervor, den **Bundesforschungsministerin Johanna Wanka** am 16. Februar 2017 gemeinsam mit der brandenburgischen **Forschungsministerin Martina Münch** für die Länderseite in Empfang genommen hat.

Der Bericht über den Status Quo des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland wird alle vier Jahre von einem unabhängigen wissenschaftlichen Konsortium erstellt.

„Der wissenschaftliche Nachwuchs in Deutschland ist eine unverzichtbare Größe unserer Wissensgesellschaft, die hochqualifizierte Arbeitskräfte und Innovationsgeist braucht. Investitionen in den wissenschaftlichen Nachwuchs zahlen sich aus. Deshalb hat die Bundesregierung jüngst gleich drei Initiativen zugunsten junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf den Weg gebracht: Mit dem Tenure-Track-Programm von Bund und

Ländern schaffen wir transparentere und besser planbare Karrierewege. Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis sind wir mit einer Reform des Wissenschaftszeitvertrages entgegen getreten. Und weil uns bis heute verlässliche Daten zum Beispiel über Abbruch- und Erfolgsquoten Promovierender oder ihre Karriereverläufe fehlen, haben wir auch das Hochschulstatistikgesetz reformiert. Nur wenn wir noch genauer über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses Bescheid wissen, können wir ihn noch wirksamer fördern“, sagte Bundesforschungsministerin Wanka.

Laut dem Bericht werden Promovierende an den Hochschulen immer professioneller unterstützt. So ist die Zahl der institutionell verankerten hochschulweiten Organisationseinheiten an den Hochschulen gestiegen, die der Qualitätssicherung der Promotion und der Vernetzung verschiedener Nachwuchsförderprogramme und -maßnahmen dienen sollen. Zur Promotionsförderung gab es an den 69 vom Konsortium befragten Hochschulen bereits 90 solcher Dachstrukturen. Ein weiterer Befund ist, dass Promovierende inzwischen in der Regel von mehreren Personen betreut werden.

Das **Schwerpunktkapitel** des Berichts behandelt das **Thema Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere**. Dem BuWiN zufolge wünschen sich die meisten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler Kinder. Die geringe Planbarkeit und die finanzielle Unsicherheit einer akademischen Karriere würden dies aber erschweren. „Der Befund zeigt, dass wir mit dem Tenure-Track-Programm an der richtigen Stellschraube ansetzen. Zudem brauchen wir bessere Daten zum Thema Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere. Baden-Württemberg macht es vor: Dort

werden in Zukunft umfangreiche Promotionsdaten einheitlich erfasst, so dass man endlich weiß, wie es um die Promotionsphase steht. Es wäre wünschenswert, wenn dieses Beispiel Nachahmer fände", so Wanka.

*Bitte beachten Sie die folgenden wichtigen Ergebnisse zum Thema Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere:*

- Chancengerechtigkeit: „In der öffentlichen Diskussion wird das Thema Chancengerechtigkeit in erster Linie unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit betrachtet. Im Fokus steht insbesondere die Tatsache, dass der Frauenanteil in der Wissenschaft mit fortschreitender Karrierestufe abnimmt. Diese Tatsache wird in der Regel so interpretiert, dass Frauen nach wie vor nicht über dieselben Zugangschancen auf eine Professur verfügen wie Männer. Andere Gesichtspunkte von Chancengerechtigkeit wie die mögliche Diskriminierung aufgrund ethnischer, sozialer oder regionaler Herkunft, sexueller Neigung, Alter, Krankheit oder Behinderung werden eher selten thematisiert.“ (S.5)
- Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere: „Die Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere (s. Teil C) werden in der Öffentlichkeit insbesondere unter zwei Aspekten diskutiert: erstens als Folge der unsicheren Perspektive einer akademischen Karriere sowie der beschriebenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die sich, so wird angenommen, ganz generell nur schwer mit der Entscheidung für und Betreuung von Kinder(n) vereinbaren lassen, und zweitens im Rahmen der oben bereits skizzierten Diskussion um die Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen. Dabei wird angenommen, dass Frauen mit fortschreitender Karriere – aufgrund gewünschter oder realisierter Familiengründung – eher aus dem Hochschul- und außeruniversitären Forschungsbereich ausscheiden als ihre männlichen Kollegen und zudem öfter kinder- und partnerlos bleiben, sofern sie weiterhineine akademische Karriere verfolgen.“ (S.6, S. 20-23)

*Weitere Ergebnisse:*

- Abnehmender Frauenanteil mit steigenden Qualifizierungs- und Karrierestufen: „Bezüglich der Frauenanteile zeigt sich – mit einigen Ausnahmen – eine abnehmende Tendenz nach fortschreitender Qualifizierungs- und Karrierestufe. Ferner sind Unterschiede bezüglich der Frauenanteile zwischen den Fächergruppen erkennbar (Tab. 3).“ (S.9)
- Kaum Unterschiede beim Befristungsanteil zwischen Fächergruppen und zwischen den Geschlechtern: „Die Befristungsanteile der Fächergruppen unterscheiden sich nur geringfügig voneinander. Ferner sind sowohl an außeruniversitären Forschungseinrichtungen als auch an Hochschulen Nachwuchswissenschaftlerinnen nicht häufiger befristet beschäftigt als ihre männlichen Kollegen (Abb. 2 und Abb. 3).“ (S.9)
- Frauen öfter in Teilzeit tätig: „Frauen sind in allen Fächergruppen durchweg öfter in Teilzeit tätig als Männer. Insgesamt arbeiten Nachwuchswissenschaftlerinnen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu 56% in Vollzeit, ihre männlichen Kollegen hingegen zu 71%. An den Hochschulen sind 68% der Nachwuchswissenschaftler, aber nur 54% der Nachwuchswissenschaftlerinnen in Vollzeit tätig.“ (S.11)

Promotionsquoten variieren nach Fächergruppen: „Der Stellenwert und die Häufigkeit einer Promotion unterscheiden sich – teilweise deutlich – nach Fächergruppen...Die Aufschlüsselung der Promotionsquote nach Geschlecht zeigt, dass Frauen in fast allen Fächergruppen etwas seltener promovieren als Männer.“ (S.14)

Wissenschaftlicher Nachwuchs profitiert finanziell von der Promotion: „Promovierte Beschäftigte erhalten im Schnitt ein höheres Gehalt als beschäftigte Hochschulabsolventinnen und -absolventen ohne Promotion. Dieses Resultat wird durch mehrere Befragungen und Verbleibstudien belegt. Einkommensvorteile durch Promotionen fallen bei Frauen um 8 bis 9% niedriger aus als bei Männern.“ (S. 19)



Der BuWiN 2017 liefert Daten und aktuelle Forschungsbefunde zu Qualifikations- und Karrierewegen sowie zu beruflichen Perspektiven Promovierender und Promovierter in Deutschland. Das Wissenschaftliche Konsortium des BuWiN 2017 setzt sich zusammen aus dem - federführenden - Institut für Innovation und Technik (iit) in der VDI/VDE Innovation und Technik GmbH, dem Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF), dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), dem Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF), dem International Centre for Higher Education Research (INCHER) und dem Statistischem Bundesamt. Das Konsortium wurde von einem Wissenschaftlichen Beirat unter dem Vorsitz von Herrn Prof. Dr. Karl Ulrich Mayer beraten.

Quelle, PM - BMBF, 16.02.2017:

<https://www.bmbf.de/de/wissenschaftliche-karrieren-werden-immer-attraktiver-3883.html>

Weitere Informationen:

<https://www.bmbf.de/de/wissenschaftlicher-nachwuchs-3583.html>

<http://www.buwin.de>

### Stellungnahmen und Pressestimmen:

#### **Lebens- und Arbeitsbedingungen der Wissenschaftler(innen) in Deutschland**

Die Qualität der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat direkte Auswirkungen auf die Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystems. „Angesichts der zentralen Bedeutung des wissenschaftlichen Nachwuchses für die internationale Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft Deutschlands kommt dem Monitoring von dessen Lebens- und Arbeitsbedingungen eine wichtige Bedeutung zu.“, kommentiert Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans, wissenschaftliche Geschäftsführerin des DZHW, die heutige Veröffentlichung des Bundesberichtes zum wissenschaftlichen Nachwuchs, an dem das DZHW mit vier von acht Begleitstudien beteiligt ist.

[http://www.dzhw.eu/aktuell/presse/ganze\\_pm?pm\\_nr=1486](http://www.dzhw.eu/aktuell/presse/ganze_pm?pm_nr=1486)

#### **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 unter der Lupe**

„Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten – eine Trendwende ist leider noch nicht zu verzeichnen. Schwerpunktthema nach 2008 und 2013 des inzwischen dritten Berichts: Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere. Dass es damit nicht zum Besten bestellt ist, zeigt der Bericht schonungslos auf. Die GEW hat sich den Bundesbericht gründlich angesehen und einige interessante Ergebnisse zusammengestellt.“

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/bundesbericht-wissenschaftlicher-nachwuchs-2017-unter-der-lupe/>

#### **GEW schlägt Runden Tisch „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ vor**

„Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat Bundesbildungsministerin Johanna Wanka (CDU) vorgeschlagen, einen Runden Tisch „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ einzurichten. Bund und Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen und Gewerkschaften sollen gemeinsam über weitere Maßnahmen zur verlässlichen Ausgestaltung der Karrierewege und Stabilisierung der Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft beraten. „Auf den Schultern der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler neben der Professur, des so genannten wissenschaftlichen Nachwuchses, lastet der Löwenanteil der in Forschung und Lehre geleisteten Arbeit. Aber die Hochschulen speisen 93 Prozent von ihnen mit einem Zeitvertrag ab. Das Befristungsunwesen in der Wissenschaft ist nicht nur unfair gegenüber den Betroffenen, sondern unterminiert auch die Kontinuität und damit Qualität von Forschung und Lehre. Auch ein Jahr nach der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist der politische Handlungsbedarf enorm“, sagte Andreas Keller, stellvertretender GEW-Vorsitzender und Hochschulexperte...“

<https://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-schlaegt-runden-tisch-gute-arbeit-in-der-wissenschaft-vor/>

#### **Bundesbericht: Unsicher und kinderlos – Juniorforscher leben prekär**

„Doktoranden, wissenschaftliche Mitarbeiter, Junior-Professoren: Ein Regierungsbericht beleuchtet die Situation junger Akademiker. Ihre Lage ist oft schwierig, an Familiengründung kaum zu denken.“

<http://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/nachwuchs-wissenschaftler-in-deutschland-unsicher-und-kinderlos-a-1134894.html>

## Förderlandschaft und Promotionsformen

Charakteristisch für Deutschland sind ein offenes System der wissenschaftlichen Qualifizierung in der Promotions- und Post-doc-Phase, ein breites Förderspektrum und vielfältige Wege zur Professur. Weiterhin dominiert jedoch die Promotion im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses an einer Hochschule. Auch die Mehrzahl der Juniorprofessor/-innen und etwa die Hälfte der Nachwuchsgruppenleiter/-innen promovierten auf diesem Weg. Auffällig ist, dass zur Unterstützung und Koordinierung der Qualifizierungsprozesse in den letzten Jahren an acht von zehn Hochschulen mit Promotionsrecht institutionelle Dachstrukturen etabliert wurden. Die Studie „Förderlandschaft und Promotionsformen“ wurde im Rahmen des vom BMBF geförderten „Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs“ erstellt, der im Februar 2017 zum dritten Mal der Öffentlichkeit präsentiert wurde. HoF ist seit 2006 als Mitglied des Wissenschaftlichen Konsortiums an der Erarbeitung des Bundesberichts beteiligt.

Diesmal hatte es das Institut übernommen,

- das breit gefächerte Förderspektrum außeruniversitärer Forschungseinrichtungen, auf EU- und Bundesländer-Ebene sowie von Förderorganisationen und Stiftungen aufzubereiten,
- die Vielfalt verschiedener Formen der Promotion auf der Basis statistischer Analyse und einer Literaturreview systematisch darzustellen und
- Befunde der von HoF und CHE durchgeführten Befragungen von Postdocs sowie Professorinnen und Professoren zu ihrem Qualifizierungsweg vorzustellen.

Fast sechs von zehn Juniorprofessor/innen waren während der Promotionsphase als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in an einer Hochschule beschäftigt, wobei sich Haushalts- und Drittmittelfinanzierung in etwa die Waage hielten. Auch bei NachwuchsgruppenleiterInnen stand ein

hochschulisches Beschäftigungsverhältnis anteilig an erster Stelle, jedoch spielte bei ihnen eine Tätigkeit an außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine größere Rolle. Bei beiden Gruppen belegten Stipendien den zweiten Platz, gefolgt von der strukturierten Promotion, z. B. in einem Graduiertenkolleg. Externe Promotionen blieben die Ausnahme.

Bezogen auf den Zeitraum, in dem die ab 2002 berufenen Professorinnen und Professoren promoviert haben, zeichnet sich ein Trend in Richtung strukturierter bzw. stipendienfinanzierter Promotion ab, ohne dass jedoch der hohe Stellenwert einer traditionellen Promotion als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in an einer Hochschule in Frage gestellt wird. Eine Ermittlung der institutionellen Dachstrukturen für die Unterstützung und Koordinierung der Qualifizierungsprozesse in der Promotions- und Post-doc-Phase – gestützt auf eine Online-Befragung der Hochschulen mit Promotionsrecht – ergab:

- Über 80 Prozent der beteiligten Hochschulen verfügen über mindestens eine derartige Organisationseinheit.
- In der Mehrzahl handelt es sich um ständige Einrichtungen.
- Typisch ist eine Mischfinanzierung aus Haushaltsmitteln und Drittmitteln, wobei Bundesmittel eine wichtige Rolle spielen.
- Der Adressatenkreis reicht von der Absolvent/in bis zur Juniorprofessor/in.
- Der Tätigkeitsschwerpunkt liegt auf der Betreuung von Nachwuchswissenschaftler/innen, zumeist in Kombination mit administrativen Aufgaben.
- **Drei Viertel der Dachstrukturen unterstützen gezielt Frauen**, knapp 60 Prozent ausländische Nachwuchswissenschaftler/innen.

Die Studie schließt mit Hinweisen auf Informationsdefizite und Vorschlägen zur Verbesserung der Datenlage.

## Es wurden umfangreiche Auswertungen nach Geschlecht vorgenommen (ausgew. Stellen):

Themenrelevante Einzelstudien (S.16)

Nachwuchsförderung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen (S. 23,24)

Tab. 1: Promovierende an außeruniversitären Forschungseinrichtungen 2011 bis 2014 nach Geschlecht (S. 23)

Tab. 2: Post-docs an außeruniversitären Forschungseinrichtungen 2011 bis 2014 nach Geschlecht (S. 23)

3.3 Nachwuchsförderung auf EU-Ebene (S. 26)

3.4 Nachwuchsförderung auf Bund-Länder-Ebene (S. 30-45)

3.5 Nachwuchsförderung durch Förderorganisationen und Stiftungen (S. 45 - 46)

4.2.1 Statistische Berichterstattung (S. 59)

4.2.2 Empirische Forschung (S.62, 66)

4.3.2 Promotionsformen von Juniorprofessorinnen und -professoren sowie Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern (S. 69, 70)

4.3.3 Promotionsformen von Professorinnen und Professoren (S. 73)

4.4.3 Resümee (S. 85)

5. Identifizierung von Informationsdefiziten und Vorschläge zur Verbesserung der Datenlage

5.1 Probleme bei der Darstellung der Förderlandschaft

Hier: Datenlage zu außeruniversitären Forschungseinrichtungen (S. 86, 87)

**Anke Burkhardt/Gunter Quaißer/Barbara Schnalzger/Christoph Schubert:**  
Förderlandschaft und Promotionsformen (B3).  
Studie im Rahmen des Bundesberichts  
Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017,  
Institut für Hochschulforschung (HoF), Halle-  
Wittenberg, 2017, 104 S.

Volltext online:

[http://www.buwin.de/downloads/begleitstudien/studie-b3\\_buwin.pdf/download](http://www.buwin.de/downloads/begleitstudien/studie-b3_buwin.pdf/download)

Quelle und weitere Infos:

<http://www.hof.uni-halle.de/publikation/46903/>

## EFI-Jahresgutachten 2017

Am 15. Februar 2017 hat die Expertenkommission Forschung und Innovation ihr zehntes Jahresgutachten an die Bundesregierung überreicht.

### Kernthemen des EFI-Jahresgutachtens 2017:

- Herausforderungen für die deutsche F&E-Politik
- Empfehlungen für zentrale Handlungsfelder
- Optionen für eine steuerliche FuE-Förderung

Download des Gutachtens und der Inhaltskapitel

<http://www.e-fi.de/>

Bitte beachten Sie die Passagen zum nicht genutzten Fachkräftepotenzial von Frauen (Übergang in den Beruf) und die Unterrepräsentanz in höheren Karrierestufen S. 65 (Grafiken) / 66 des Gutachtens:

„Um einem Mangel an qualifizierten Fachkräften vorzubeugen und einen Engpass für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland zu vermeiden, wird es in Zukunft immer wichtiger, bisher unzureichend genutzte Qualifikations- und Innovationspotenziale – sogenannte stille Reserven – auszuschöpfen. Aktuell verfügt Deutschland immer noch über umfangreiche stille Reserven (im Jahr 2015 befinden sich mehr als 200.000 Personen in der stillen Reserve im engeren Sinne<sup>140</sup>, wobei ca. zwei Drittel der stillen Reserve Frauen sind<sup>141</sup>). So ist zwar die Ausbildungsbeteiligung der Frauen in den letzten Dekaden massiv gestiegen, aber ihre Berufsbeteiligung ist immer noch vergleichsweise gering ausgeprägt.<sup>142</sup>

Auf höherrangigen Positionen sind Frauen trotz leichter Steigerungen immer noch deutlich unterrepräsentiert und zwar umso mehr, je höher die Karrierestufe ist. Beispielhaft ist die Entwicklung der Frauenanteile im akademischen Karriereverlauf und in Führungspositionen in der Privatwirtschaft

in Abbildung B 3-1-2 bzw. B 3-1-3 dargestellt.<sup>143</sup> Deutschland lässt somit die Potenziale aus teuren und wertvollen Investitionen in Humankapital von Frauen ungenutzt, die es angesichts der demografischen Entwicklung, der globalen Herausforderungen und des zunehmenden internationalen Innovationswettbewerbs dringend bräuchte.<sup>144</sup> Außerdem ist eine bessere Durchmischung von Frauen und Männern in Teams und eine stärkere Beteiligung von Frauen in Management-Positionen insbesondere bei einer auf Innovationen ausgelegten Firmenstrategie besonders wertvoll.<sup>145</sup>

*Programmheft der Veranstaltung:*

[http://www.e-fi.de/fileadmin/News/Programmheft\\_FoGip\\_2017.pdf](http://www.e-fi.de/fileadmin/News/Programmheft_FoGip_2017.pdf)

*Video:*

[https://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Mediathek/Einstieg/mediathek\\_einstieg\\_livestream\\_node.html?id=2116290](https://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Mediathek/Einstieg/mediathek_einstieg_livestream_node.html?id=2116290)

---

## Personalia

---



---

### Wissenschaftsrat wählt Prof. Dr. Martina Brockmeier zur Vorsitzenden

Zum Ende seiner Wintersitzung gab der Wissenschaftsrat die Wahl von **Prof. Dr. Martina Brockmeier** von der Universität Hohenheim zu seiner neuen Vorsitzenden bekannt. Die Agrarökonomin hat ihr Amt am 1. Februar 2017 als Nachfolgerin des Münchener Bildungsforschers **Prof. Dr. Manfred Prenzel** angetreten. Prof. Dr. Brockmeier gehört dem Wissenschaftsrat seit 2014 an. Seit 2016 ist sie bereits stellvertretende Vorsitzende seiner Wissenschaftlichen Kommission. Der Wissenschaftsrat gilt als das hochrangigste Beratungsgremium zu Themen der Wissenschaft in Deutschlands. U. a. ist der Wissenschaftsrat auch für die gemeinsame Durch-

führung der Exzellenzstrategie zusammen mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft zuständig. Die Amtszeit der Vorsitzenden beläuft sich jeweils auf ein Jahr, eine Wiederwahl ist möglich.

Eines der Themen, dem Prof. Dr. Brockmeier sich widmen wird, ist die Weiterentwicklung des Begutachtungswesens im Wissenschaftssystem. Dabei wird es unter anderem darum gehen, wie man Begutachtungsverfahren künftig noch effizienter gestalten und zudem jüngere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stärker in Begutachtungsprozesse mit einbeziehen kann.

„Mein generelles Anliegen ist es, das deutsche Wissenschaftssystem bestens für den internationalen Wettbewerb aufzustellen“, erläutert Prof. Dr. Brockmeier ihre Motivation. „Das heißt, dass man immer wieder an einzelnen seiner Stellschrauben drehen und seine strukturellen Rahmenbedingungen diesem Ziel anpassen muss. Ich freue mich auf die gemeinsam von Wissenschaft und Politik getragene Arbeit im Wissenschaftsrat.“

*Quelle*, PM - Universität Hohenheim, 20.01.2017, *Forschungsschwerpunkte, Biographie*, weitere Informationen:

[https://www.uni-hohenheim.de/pressemitteilung?tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=34597&tcHash=e0243a8cab37e23c0c6a87404d159b70](https://www.uni-hohenheim.de/pressemitteilung?tx_ttnews%5Btt_news%5D=34597&tcHash=e0243a8cab37e23c0c6a87404d159b70)

*Kurz notiert:* In einem aktuellen Artikel der DUZ 02/2017 heißt es: „Keinerlei Rolle bei der Besetzung hat es nach Darstellung beider Kammern gespielt, nach der Wahl der ostdeutschen Ingenieurwissenschaftlerin Professorin Dr. Dagmar Schipanski im Jahr 1996 diesen Spitzenposten zum zweiten Mal einer Frau zu geben. Auf eine entsprechende Journalistenfrage antwortete Martina Brockmeier mit dem Hinweis, dass die Wissenschaftliche Kommission inzwischen zu mehr als 50 Prozent mit Frauen besetzt sei. Insofern sehe sie ihre Wahl „eher als natürliche Entwicklung“.“

*Karl-Heinz Reith: Fortsetzung folgt.  
In: DUZ 02/2017, S.20/21*

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

## Bremer Wissenschaftssenatorin Prof. Dr. Eva Quante-Brandt ist GWK-Vorsitzende im Jahr 2017

Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien Hansestadt Bremen, übernimmt im Jahr 2017 turnusmäßig den Vorsitz in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK). Stellvertretende Vorsitzende ist Prof. Dr. Johanna Wanka, Bundesministerin für Bildung und Forschung.

Beide Vorsitzende wurden von der GWK im Oktober 2015 für die nächsten zwei Jahre gewählt und wechseln sich nach einem Jahr im GWK-Vorsitz ab.

In ihrer ersten Sitzung im Jahr 2017 wollen sich Bund und Länder in der GWK des Themas „**Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung**“ annehmen. Der jährlich erscheinende Bericht der GWK zur Situation von Frauen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungsorganisationen ist für die Strategieentwicklung gleichstellungspolitischer Strukturen von entscheidender Bedeutung.

Die GWK sieht weiteren Handlungsbedarf bei der Aufgabe, Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen bzw. in der Wissenschaft zu halten.

In der GWK wirken Bund und Länder im Bereich der Wissenschafts- und Forschungsförderung zusammen: Gemeinsam fördern sie auf der Grundlage des Artikels 91b Abs. 1 Grundgesetz Wissenschaft, Forschung und Lehre.

*Quelle, PM – GWK, 02. Januar 2017:*

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2017-01.pdf>

## Ministerin Dr. Susanne Eisenmann – Präsidentin der Kultusministerkonferenz 2017

Das Land Baden-Württemberg hat im Januar 2017 turnusgemäß die Präsidentschaft der Kultusministerkonferenz (KMK) für das Jahr 2017 übernommen. Die Ministerin für Kultus, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg, **Dr. Susanne Eisenmann**, folgt somit auf **Dr. Claudia Bogedan**, die Bremer Senatorin für Kinder und Bildung.

Die neue Präsidentin sagte anlässlich der Präsidentschaftsübergabe im Bundesrat: „Das zentrale Thema für das Präsidentschaftsjahr 2017 ist die berufliche Bildung, die mit ihren vielfältigen Karriereperspektiven auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus wieder viel stärker als aussichtsreiche Bildungsoption in den Blick genommen werden muss. Außerdem gibt es eine Reihe von Themen, bei denen die Länder gemeinsame Interessen haben. Ich werde beispielsweise den eingeschlagenen Kurs in der digitalen Bildung konsequent im Auge behalten und weiterverfolgen.“

*Quelle und weitere Informationen:*

<https://www.kmk.org/aktuelles/praesidentin-dr-eisenmann.html>

---

## Preise

---



---

### Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2017: DFG und BMBF zeichnen vier Forscherinnen und sechs Forscher aus

Vier Wissenschaftlerinnen und sechs Wissenschaftler erhalten in diesem Jahr den Heinz Maier-Leibnitz-Preis und damit die wichtigste Auszeichnung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland.

Das hat ein von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eingesetzter Auswahl Ausschuss aktuell in Bonn beschlossen. Die Preisträgerinnen und Preisträger erhalten die mit je 20 000 Euro dotierte Auszeichnung am 3. Mai in Berlin. Im Anschluss daran wird das 40-jährige Jubiläum des Heinz Maier-Leibnitz-Preises gefeiert.

Die Heinz Maier-Leibnitz-Preise 2017 gehen an folgende Wissenschaftlerinnen:

- **Mandy Hütter**, Psychologie, Universität Tübingen
- **Ute Scholl**, Nephrologie, Universitätsklinikum Düsseldorf
- **Marion Silies**, Neurowissenschaft, Universität Göttingen
- **Evi Zemanek**, Vergleichende Literaturwissenschaft & Neuere Deutsche Literatur, Universität Freiburg

Seit 1977 wird der Heinz Maier-Leibnitz-Preis jährlich an hervorragende junge Forscherinnen und Forscher verliehen: als Anerkennung und zugleich als Ansporn, ihre wissenschaftliche Laufbahn

geradlinig fortzusetzen. Benannt ist er seit 1980 nach dem Atomphysiker und früheren DFG-Präsidenten Heinz Maier-Leibnitz, in dessen Amtszeit (1973–1979) er erstmals vergeben wurde.

Für die diesjährige Preisrunde waren insgesamt 154 Forscherinnen und Forscher aus allen Fachgebieten vorgeschlagen worden, von denen 14 in die engere Wahl kamen.

*Quelle, PM - DFG, 23.02.2017, weitere Preisträger und Informationen:*

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2017/pressemitteilung\\_nr\\_03/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2017/pressemitteilung_nr_03/index.html)

---

### Caroline von Humboldt-Professur und -Preis 2016 vergeben

Die Humboldt-Universität zu Berlin (HU) hat **Iris Därmann** mit der Caroline von Humboldt-Professur (Preisgeld 80.000 Euro) für ihre herausragenden wissenschaftlichen Leistungen ausgezeichnet. Durch ihren „Impact Faktor“ trage sie besonders zur Sichtbarmachung von Wissenschaft in der Öffentlichkeit bei, erklärte die internationale Jury. Zu Därmanns Schwerpunkten gehören Bildpraktiken und -theorien, Ökonomien des Gabentausches, Philosophie im kolonialen Kontext und die Geschichte der Straf- und Eigentumsmarkierungen im transatlantischen Sklavenhandel.

Kunsthistorikerin **Margarete Pratschke** hat den mit 15.000 Euro dotierten Caroline von Humboldt-Preis für ihre innovative und herausragende Dissertation sowie ihre Arbeit zu Interdependenzen von Kunstgeschichte und experimenteller Psychologie erhalten. In ihrer Ausarbeitung erforschte sie die Bildgeschichte grafischer Oberflächen von Computern. Pratschkes Forschungsschwerpunkte verbinden kunsthistorische Fragen mit Technik- und Wissenschaftsgeschichte, Computer-, Hardware- und Software-Geschichte sowie naturwissenschaftliche und technische Bildverfahren.

Über die Auszeichnungen sagte Prof. Eva Inés Obergfell, Vizepräsidentin für Lehre und Studium der HU: „Wir tragen so zu einer Perspektiverweiterung bei, zu einer offeneren und vielfältigeren Hochschule. Damit machen wir herausragende Frauen in der Wissenschaft und Lehre sichtbar und schaffen Role-Models gerade für diejenigen Studentinnen und Studenten, die sich aufgrund von Geschlecht oder Herkunft bisher noch nicht repräsentiert gesehen haben.“

Quelle, PM-HU-Berlin und weitere Informationen:

[https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/nr1612/nr\\_161125\\_01](https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/nr1612/nr_161125_01)

## Susanne Hahn erhält den höchstdotierten deutschen Philosophiepreis

Die Düsseldorfer Philosophie-Professorin **Susanne Hahn** hat den mit 100.000 Euro dotierten Deutschen Preis für Philosophie und Sozialethik erhalten. Der Preis, der von der Max Uwe Redler Stiftung verliehen wird, ist die höchstdotierte Auszeichnung im deutschsprachigen Raum, die von einer privaten Stiftung auf dem Gebiet der Philosophie vergeben wird.

„Mit Susanne Hahn zeichnen wir eine herausragende Philosophin aus, die mit ihrem Werk zur Rationalität wegweisende Gedanken zur Weiterentwicklung dieser zentralen philosophischen Kategorie erarbeitet hat. Gerade in einer Zeit, die immer stärker durch einen Mangel an Rationalität des öffentlichen Diskurses geprägt ist, verdient das Werk von Susanne Hahn besondere Aufmerksamkeit und Anerkennung. Mit dem bedeutendsten Philosophiepreis im deutschsprachigen Raum wird ihr ermöglicht, ihr Werk noch wirksamer in die philosophische und öffentliche Debatte einzubringen“, sagte **Dr. Dr. h.c. Jürgen Lüthje**, Vorstandsvorsitzender der Max Uwe Redler Stiftung, anlässlich der Preisverleihung.

Susanne Hahn wurde 1964 in Mülheim an der Ruhr geboren. Nach dem Studium der Neueren Geschichte, Philosophie und Germanistik an den Universitäten Duisburg und Essen wurde sie 1998 an der Universität Essen promoviert. Mit einem *Lise-Meitner-Stipendium* des Landes NRW gefördert, habilitierte sie sich 2007 und übernahm Lehrstuhlvertretungen an verschiedenen Universitäten. Seit 2016 ist sie außerplanmäßige Professorin an der Heinrich-Heine-Universität. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich Normativität, Rationalität und Wirtschaftsethik.

Hahn hat den Deutschen Preis für Philosophie und Sozialethik insbesondere für ihr Werk „Rationalität. Eine Kartierung“ erhalten.

Quelle:

[https://www.deutsches-stiftungszentrum.de/aktuelles/2017\\_01\\_26\\_deutscher\\_philosophiepreis](https://www.deutsches-stiftungszentrum.de/aktuelles/2017_01_26_deutscher_philosophiepreis)

## Prof. Dr. Nicole Deitelhoff erhält den Schader-Preis 2017

Mit dem Schader-Preis 2017 wird Professor Dr. Nicole Deitelhoff ausgezeichnet. Die Politikwissenschaftlerin ist Professorin für „Internationale Beziehungen und Theorien globaler Ordnungspolitik“ an der Goethe-Universität Frankfurt am Main und zugleich Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Leibniz-Instituts Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK). Der Schader-Preis ist mit 15.000 Euro dotiert und wird im Mai 2017 in Darmstadt überreicht. Der Preis wird vom Senat der Schader-Stiftung verliehen, dem die Preisträgerinnen und Preisträger der vergangenen Jahre angehören. Die Schader-Stiftung fördert seit 1988 den Dialog zwischen Gesellschaftswissenschaften und Praxis.

Die Forschungsschwerpunkte von Prof. Deitelhoff umfassen internationale Institutionen und Normen, Grundlagen politischer Herrschaft und ihre

Legitimation jenseits des Nationalstaats sowie Formen internationalen Widerstands wie Opposition und Dissidenz. Zu ihren bekanntesten Veröffentlichungen zählt „Überzeugung in der Politik“ (Suhrkamp 2006), für die sie unter anderem den Heinz-Maier-Leibnitz-Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) erhielt. 2010 gab sie mit Jens Steffek einen Band zum Thema „Was bleibt vom Staat?“ heraus.

Nicole Deitelhoff ist Mitglied des Direktoriums des Frankfurter Exzellenzclusters „Die Herausbildung normativer Ordnungen“ an der Goethe-Universität und leitet dessen Internationales Graduiertenprogramm (IGP).

Quelle: PM-Schader Stiftung, 13.12.2016

<http://www.schader-stiftung.de/schader-preis/>



## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## DIW Managerinnen-Barometer 2017

Spitzengremien großer Unternehmen: Geschlechterquote zeigt erste Wirkung in Aufsichtsräten – Vorstände bleiben Männerdomänen.  
Von Elke Holst und Katharina Wrohlich.

Die seit Januar 2016 verbindliche Geschlechterquote für Aufsichtsräte in Deutschland zeigt eine erste Wirkung: Dem Managerinnen-Barometer des DIW Berlin zufolge waren in den unter die Quotenregelung fallenden 106 Unternehmen Ende 2016 deutlich mehr Frauen in den Kontrollgremien vertreten als ein Jahr zuvor.

Ihr Anteil stieg um gut vier Prozentpunkte auf mehr als 27 Prozent. Auch in den anderen Unternehmensgruppen legte der Anteil der Aufsichtsrätinnen zu. Die Berechnungen auf Basis der Top-200-Unternehmen zeigen zudem, dass in Unternehmen, in denen der Aufsichtsrat bereits zu einem Drittel mit Frauen besetzt ist, der Anteil anschließend kaum bis gar nicht mehr steigt.

Die Schere zwischen den Aufsichtsräten und Vorständen öffnet sich indes weiter, denn in letzteren ist die Dynamik nach wie vor sehr schwach: In den unter die Quote fallenden Unternehmen sind im Durchschnitt nur 6,5 Prozent Frauen in den Vorstandsetagen vertreten – noch weniger als in den DAX-30 (gut elf Prozent) und den 200 umsatzstärksten Unternehmen (acht Prozent).

In den Unternehmen mit Bundesbeteiligung hat sich die Dynamik deutlich abgeschwächt – sie dro-

hen ihre Vorbildfunktion einzubüßen. Um möglichen Gesetzesverschärfungen zuvorzukommen, sollten Unternehmen auf allen Führungsebenen für ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis sorgen.

In: DIW Wochenbericht 84 (2017), 1/2, S. 3-16:

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.550243.de/17-1-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.550243.de/17-1-1.pdf)

**Finanzsektor: Banken fallen zurück : Frauenanteil jetzt auch in Aufsichtsräten geringer als bei Versicherungen.**

Von Elke Holst und Katharina Wrohlich.

Nach wie vor sind Frauen in Spitzengremien des Finanzsektors deutlich in der Minderheit. Dem Managerinnen-Barometer des DIW Berlin zufolge waren die Aufsichts- und Verwaltungsräte der 100 größten Banken Ende des Jahres 2016 zu gut 21 Prozent mit Frauen besetzt. Damit stagnierte der Anteil gegenüber dem vorangegangenen Jahr. Auffallend ist die geringere Dynamik nach dem Jahr 2010 im Vergleich zu den Top-100-Unternehmen außerhalb der Finanzbranche – damals nahm die Diskussion um die Frauenquote in Aufsichtsräten Fahrt auf. Bei den Versicherungen betrug der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien gut 22 Prozent – ein Anstieg um rund drei Prozentpunkte. Erstmals seit Beginn der Erhebung des DIW Berlin im Jahr 2006 lagen die Versicherungen damit vor den Banken. Auffallend ist, dass sich Unternehmen, deren Aufsichtsräte bereits zuvor zu einem Drittel mit Frauen besetzt waren, diesbezüglich im Jahr 2016 tendenziell nicht mehr steigern konnten. Schreibt man die Entwicklung der vergangenen zehn Jahre

linear fort, würde es in den Aufsichtsräten der Banken noch ein halbes Jahrhundert dauern, bis Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sind. In den Vorständen wäre das sogar erst in über 80 Jahren der Fall. Der Frauenanteil blieb mit fast zehn Prozent bei den Versicherungen und gut acht Prozent bei den Banken insgesamt sehr niedrig.

In: DIW Wochenbericht 84 (2017), 1/2, S. 17-30:

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.550245.de/17-1-2.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.550245.de/17-1-2.pdf)

*Bitte lesen Sie auch:*

**Unternehmen sollten alle Hierarchieebenen stärker mit Frauen besetzen: Interview mit Elke Holst**

In: DIW Wochenbericht 84 (2017), 1/2, S. 31

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.550247.de/17-1-3.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.550247.de/17-1-3.pdf)

*Pressemitteilung und weitere Links:*

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.550268.de/themen\\_nachrichten/diw\\_managerinnen\\_barometer\\_2017\\_geschlechterquote\\_zeigt\\_erste\\_wirkung\\_in\\_aufsichtsraten\\_vorstaende\\_bleiben\\_maennerdomaenen.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.550268.de/themen_nachrichten/diw_managerinnen_barometer_2017_geschlechterquote_zeigt_erste_wirkung_in_aufsichtsraten_vorstaende_bleiben_maennerdomaenen.html)

## Wirtschaftsprüfungsgesellschaft EY: Mixed-Leadership-Barometer Januar 2017

Der Anteil von Frauen in den Vorstandsetagen von Deutschlands börsennotierten Unternehmen ist im vergangenen Jahr weiter leicht gestiegen.

In den 160 DAX-, MDAX-, SDAX- und TecDAX-Unternehmen arbeiteten zum Stichtag 1. Januar 2017 insgesamt 45 weibliche Vorstände und damit sechs mehr als vor einem Jahr und sogar elf mehr als Anfang 2015. Den 45 Frauen stehen in den Vorstandsgremien der Unternehmen insgesamt 630 Männer gegenüber. Der Frauenanteil liegt damit

bei 6,7 Prozent – vor einem Jahr waren es 5,9 Prozent, Anfang 2015 lag der Anteil bei 5,2 Prozent.

*Trotz dieser Fortschritte:* Die Vorstände der meisten Unternehmen bleiben eine Männerdomäne. Derzeit sind knapp 76 Prozent der Vorstandsgremien der börsennotierten Unternehmen ausschließlich mit Männern besetzt – lediglich in 24,4 Prozent der Unternehmen sitzt mindestens eine Frau im Vorstand – vor einem Jahr waren es 22,5 Prozent. Mindestens zwei weibliche Vorstandsmitglieder sind derzeit in knapp vier Prozent der Unternehmen (das sind sechs Unternehmen) beschäftigt – immerhin doppelt so viele wie vor einem Jahr. Dabei handelt es sich allerdings fast ausschließlich um DAX-Konzerne: Allianz, Daimler, Deutsche Bank, Munich Re und Siemens sowie die im MDAX gelistete Aareal Bank. Das sind die Ergebnisse einer Analyse der Struktur der Vorstände der 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX gelisteten Unternehmen, die die Prüfungs- und Beratungsgesellschaft EY zweimal jährlich durchführt.

„Bei der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe, mehr Frauen an die Spitze zu bringen, kommen wir nach wie vor nur mühsam voran“, kommentiert **Hubert Barth**, Vorsitzender der Geschäftsführung von EY in Deutschland, die Resultate. „Der Befund ist noch immer der gleiche: Deutsche Vorstandsetagen sind nach wie vor mehrheitlich männliche Monokulturen. Zwar sehen wir gerade bei großen deutschen Konzernen erhebliche Bemühungen, in Sachen Vielfalt Fortschritte zu erzielen. Aber die konkreten Ergebnisse dieser Anstrengungen sind insgesamt derzeit noch zu wenig sichtbar.“ Wenn die Zahl der Frauen in den Vorstandsgremien weiter so langsam steigt wie im letzten Jahr, wird es bis zum Jahr 2047 dauern, bis ein Drittel der Vorstandsposten mit Frauen besetzt ist.

Immerhin ist der Frauenanteil in den Aufsichtsratsgremien zuletzt deutlich gestiegen – auch motiviert durch das 2015 erlassene „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“. „Die Entwicklung bei den Aufsichtsräten zeigt: Es ist keine Frage des Könnens der Frauen, sondern eine Frage des Willens der Unternehmen“, betont **Ana-Cristina Grohnert**, Mitglied der Geschäftsführung

bei EY. „Es gibt genügend qualifizierte Frauen für Vorstandsposten. Und es hat sich längst herausgestellt, dass gemischte Teams aus Männern und Frauen bessere Leistungen bringen.“

Lesen Sie mehr unter PM – EY, 09.01.2016:

<http://www.ey.com/de/de/newsroom/news-releases/ey-20170109-immer-mehr-frauen-in-deutschen-vorstanden-dax-konzerne-vorreiter>

### Mixed-Leadership-Barometer Januar 2017

#### Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in deutschen börsennotierten Unternehmen

[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-mixed-leadership-barometer-januar-2017/\\$FILE/ey-mixed-leadership-barometer-januar-2017.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-mixed-leadership-barometer-januar-2017/$FILE/ey-mixed-leadership-barometer-januar-2017.pdf)

*Pressestimme:*

#### Frauenanteil in Dax-Vorständen steigt langsam

*Die Vorstände großer deutscher Unternehmen sind noch immer männerdominiert. In 76 Prozent der Gremien sitzt keine einzige Frau. Dennoch zeigt die Frauenquote Wirkung.*

<http://www.zeit.de/wirtschaft/unternehmen/2017-01/gleichstellung-frauen-vorstand-dax-unternehmen-arbeitsmarkt>

## Globale Diversity-Studie von Egon Zehnder: Anteil von Frauen in Führungsgremien steigt langsam

Der Anteil von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten steigt weltweit, auch in Deutschland. Doch ein Durchbruch lässt auf sich warten. Die Personalberatung Egon Zehnder rechnet in ihrer aktuellen globalen Diversity-Studie vor, dass es noch 20 Jahre dauern könnte, bis weltweit „Gender Parity“ erreicht wird.

Deutschland zählt zwar laut der Studie zu den „Diversity Champions“, bei denen es im Durch-

schnitt drei Frauen in den leitenden Gremien der größten Unternehmen gibt. Mindestens drei Frauen pro Gremium seien notwendig, um nachhaltigen Wandel herbeizuführen. Doch der Blick auf die Verteilung von Aufsichtsräten und Vorständen zeigt, dass der Anteil an weiblichen Vorständen weiterhin gering ist.

*Gender Diversity in Zahlen:* 22,2 Prozent der deutschen Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder sind weiblich (2014: 16,6 Prozent; 2012: 12,8 Prozent), in Europa sind es 26,2 Prozent (2014: 20,3 Prozent; 2012: 15,6 Prozent). Damit liegt Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld der untersuchten westeuropäischen Staaten. Europäische Spitzenreiter sind Norwegen (39,7 Prozent), Schweden (37,7 Prozent) und Frankreich (37,5 Prozent); ebenfalls knapp ein Drittel Frauenanteil erreicht Italien (32,2 Prozent).

Während der Anteil von Frauen in deutschen Aufsichtsräten knapp mehr als ein Viertel ausmacht (27,6 Prozent; 2014: 20,5 Prozent), ergibt der Blick auf Vorstandspositionen ein deutlich anderes Bild. Zwar ist der Anteil auch hier gewachsen, doch mit 8,3 Prozent bewegt er sich auf niedrigem Niveau (2014: 5,7 Prozent; 2012: 4,5 Prozent; 2010: 2,3 Prozent).

*Diversity natürlicher Bestandteil von Leadership?* Carsten Wundrack, der zusammen mit Lena Kilee die Diversity-Aktivitäten bei Egon Zehnder in Deutschland leitet: „Diversity muss natürlicher Bestandteil von Leadership werden.“ Theoretische Analysen, die aufzeigen, wie sinnvoll Diversity ist, reichten nicht. Entscheidend sei immer auch die emotionale Seite. Dies habe die Veranstaltung „Leaders & Daughters“ gezeigt, die Egon Zehnder im vergangenen Jahr erstmalig und weltweit durchgeführt hat. Lena Kilee: „Oft begreifen Unternehmensführer erst über ihre erwachsenen Kinder, welche Chancen in gelebter Diversity liegen.“

Wundrack und Kilee zeigten sich bei der Vorstellung der aktuellen Untersuchung überzeugt, dass die innovative Kraft von Leitungsgremien durch das richtige Maß an Vielfalt und Inklusion, gekoppelt mit persönlichem Engagement, erreicht werden könne. „Leider finden wir noch zu viel politisch korrekte Rede und zu wenig wirtschaftlich not-

wendiges Handeln“, konstatiert Carsten Wundrack. Festgefahrene Vorstellungen ließen sich nur schwer verändern – sogenannte Unconscious Biases prägen unser Handeln. Lena Kilee: „Meist sind die Stereotypen so unterschwellig, dass wir sie nicht einmal bemerken. Umso wichtiger ist es, dass wir uns selbst hinterfragen: Welche Vorbehalte bestimmen unser Handeln, und wie lassen sich eingefahrene Denkweisen korrigieren?“

*Quelle, PM – Egon Zehnder, 07.02.2017 sowie weitere Informationen zu Aktivitäten von Egon Zehnder und zur Studie:*

<http://www.egonzehnder.com/de/footer/presse/mitteilungen/weiterhin-wenige-frauen-in-vorstaenden.html>

## Top 75: Spitzenfrauen der deutschen Wirtschaft

Eine Topmanagerin der Deutschen Post DHL führt die Liste der 75 einflussreichsten Frauen der deutschen Wirtschaft an. **Melanie Kreis**, seit Oktober der einzige weibliche Finanzvorstand im Dax 30 und bereits seit 2014 verantwortlich für das Personalressort, ist von einer Jury des manager magazins und der Unternehmensberatung Boston Consulting Group als Prima inter Pares gewählt worden.

Der Kreis der 75 Finalistinnen setzt sich aus Managerinnen und Aufsichtsräten in großen Konzernen, Familienunternehmen sowie Start-ups zusammen sowie aus bedeutenden Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik und Kultur. Die Liste wurde im zweiten Jahr erstellt und im neuen manager magazin veröffentlicht.

*Quellen:*

*manager-magazin.de, 18.12.2016:*

<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/mm-bcg-die-top-75-business-frauen-der-deutschen-wirtschaft-a-1126294.html>

<http://www.manager-magazin.de/fotostrecke/75-spitzenfrauen-der-deutschen-wirtschaft-fotostrecke-143667.html>

<https://heft.manager-magazin.de/digital/#MM/2017/1/148522473>

Weitere Pressestimmen zum Themenfeld:

### Geschlechterquote: „Startschuss für Chancengleichheit in Arbeitswelt“

*Die Frauen- oder Geschlechterquote ist in den größten börsennotierten Unternehmen Deutschlands bereits umgesetzt. Ein Gesetz wirkt offenbar Wunder. Es zeigt auch, dass die Arbeitswelt nachhaltig verändert werden kann, so Monika Schulz-Strelow, Präsidentin der Organisation „Frauen in die Aufsichtsräte“ (FidAR). Diese Chance will sie nutzen. Ein Beitrag von Cora Christine Döhn auf finanzen.de.*

<http://www.finanzen.de/news/17908/geschlechterquote-startschuss-fuer-chancengleichheit-arbeitswelt>

### Eine Frage der Quote

*Ab 2018 soll es auch in Österreich eine verpflichtende Frauenquote in Aufsichtsräten geben. Die meisten heimischen Firmen sind noch weit von dem Zielwert 30 Prozent entfernt. Ein Beitrag von Jakob Zirm auf diepresse.com.*

<http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/5165039/Eine-Frage-der-Quote>

## 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland erschienen

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist noch lange nicht verwirklicht. Trotz beachtlicher Fortschritte auf einigen Gebieten sind die Chancen von Frauen und Männern in vielen gesellschaftlichen Bereichen immer noch sehr unterschiedlich: Frauen sind seltener in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik vertreten, sie werden schlechter bezahlt, arbeiten häufiger in Teilzeit und leisten den Löwenanteil an Sorgearbeit. Gleichzeitig ergreifen Männer seltener Berufe wie Erzieher und Grundschullehrer. Hinter diesen

Befunden verbirgt sich eine enorme geografische Vielfalt innerhalb Deutschlands. Der nunmehr 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland dokumentiert diese *regionalen Unterschiede*. Eine solche vergleichende Erfassung von wichtigen Indikatoren auf Landes- und Kreisebene ermöglicht die Abbildung des regional erreichten Standes, von wo aus die nächsten Schritte auf dem Weg zu einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männer abgesteckt werden können.

Die Erstellung des Gleichstellungsatlas erfolgte durch das Ministerium für Arbeit und Soziales, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt und unter fachlicher und finanzieller Beteiligung der Länder. Die Veröffentlichung erfolgt durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ):" (Einleitung, S.5)

Untersucht wurden 38 Indikatoren zu den thematischen Schwerpunkten „Partizipation“, „Bildung, Ausbildung, Berufswahl“, „Arbeit und Einkommen“ sowie „Lebenswelt“.

Download:

<https://www.bmfsfj.de/blob/114006/738fd7b84c664e8747c8719a163aa7d9/3--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-deutsch-data.pdf>

## Gleichstellungsindex 2016: Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden

Der aktuell vorliegende Bericht zum Gleichstellungsindex wird regelmäßig im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt. Der Index misst jährlich zum 30. Juni mittels aussagekräftiger Kennzahlen die Umsetzungserfolge einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden.

Insgesamt liegt der Beschäftigungsanteil von Frauen in den obersten Bundesbehörden bei 54 Prozent. 34 Prozent der Frauen tragen Führungsverantwortung.

In den obersten Bundesbehörden werden Leitungsaufgaben überwiegend von Beschäftigten des höheren Dienstes wahrgenommen. Ausschlaggebend für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen ist hier daher die Beschäftigungszahl von Frauen im höheren Dienst. Der Gleichstellungsindex zeigt, dass auch dort der Frauenanteil im Vergleich zu 2015 weiter gestiegen ist. Mittlerweile sind über 45 Prozent der im höheren Dienst Beschäftigten Frauen.

Der Gleichstellungsindex wird jährlich im Auftrag des BMFSFJ erstellt und ist Teil des Gesetzespaketes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

*Weitere Informationen und den Gleichstellungsindex 2016 finden Sie unter:*

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Fachberichte/Fachberichte.html>

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/FinanzenSteuern/OeffentlicherDienst/Gleichstellung/Gleichstellungsindex.html>

*Quelle, PM - BMSFSJ, 01.02.2017:*

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/gleichstellungsindex-2016---der-bund-geht-mit-gutem-beispiel-voran-/113886>

## Berufs- und Studienwahl ohne Geschlechterklischees

Drei Bundesministerinnen rufen zu vorurteilsfreier und Geschlechterklischees überwindender Berufs- und Studienwahl auf.

Am 15. Dezember 2016 ging das neue Web-Portal [www.klischee-frei.de](http://www.klischee-frei.de) online. Es informiert und unterstützt bei der Berufs- und Studienwahl ohne einschränkende Vorurteile. Im Mittelpunkt stehen dabei allein die Interessen und Fähigkeiten. Das neue Portal bietet gebündelte Informationen und praktische Hinweise für Bildungseinrichtungen, Arbeitgeber und auch Eltern, um eine klischeefreie Berufs- und Studienorientierung aufzubauen.

Das unter dem Dach des Bundesinstituts für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit entwickelte Web-Portal ist die Kommunikationsplattform der Initiative „Nationale Kooperationen zur geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl“, die von den drei Bundesministerien für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, für Bildung und Forschung sowie für Arbeit und Soziales initiiert wurde. Am Aufbau haben außerdem das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, die Bundesagentur für Arbeit, das Ministerium für Schule und Weiterbildung Nordrhein-Westfalen, das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung, der Deutsche Gewerkschaftsbund, das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland, das Bundesinstitut für Berufsbildung, das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen und das Hamburgische WeltWirtschaftsinstitut mitgewirkt. [www.klischee-frei.de](http://www.klischee-frei.de) wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Im diesem Frühjahr ist die erste Fachtagung der „Nationalen Kooperationen zur geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl“ geplant. Dabei

werden die Ansätze der Initiative diskutiert und die Inhalte der Öffentlichkeit ausführlich vorgestellt.

Mehr zu den Inhalten der Initiative und wie Sie sich beteiligen können erfahren Sie unter

<http://www.klischee-frei.de>

Quelle:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/fuer-eine-berufs--und-studienwahl-ohne-klischees/113212>

## 10 Forderungen des djb an die Parteien zur Bundestagswahl 2017

Der **Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb)** fordert alle Parteien auf, zu gewährleisten, dass bei der Bundestagswahl 2017 ebenso viele Frauen wie Männer auf den chancenreichen vorderen Listenplätzen stehen. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in politischen Ämtern und Entscheidungsgremien sei selbstverständlich und unerlässlich für die Demokratie.

„Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen umzusetzen, fordert der djb klare Aussagen von den Parteien bei der Erstellung ihrer Wahlprogramme für die Bundestagswahl 2017 zu den folgenden zentralen frauen- und gleichstellungspolitischen Themen:

- Effektivierung systematischer Gleichstellungsstrukturen in der Bundesregierung und Professionalisierung der bisher eher formal ausgeführten gleichstellungsorientierten Gesetzesfolgenabschätzung bei den Gesetzesvorhaben;
- Beseitigung der Hindernisse für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen (Individualbesteuerung mit übertragbarem zweiten Grundfreibetrag einführen, sogenannte Mini-Jobs abschaffen);

- Einführung eines effektiven Entgeltgleichheitsgesetzes;
- Einführung eines Wahlarbeitszeitgesetzes;
- geschlechtergerechte Gestaltung der Alterssicherung;
- Ausbau auch des präventiven Schutzes von Frauen vor Gewalt, besonderer Schutz im Strafverfahren für von schweren Gewalttaten betroffene Frauen, für geflüchtete Frauen Verankerung des Gewaltschutzes in Sozialgesetzbuch II, XII und Asylbewerberleistungsgesetz, Sicherung des Cyberraums für Frauen als diskriminierungsfreier Lebensraum in der Gesellschaft;
- Ratifizierung und vollständige Umsetzung der Istanbul-Konvention auch im Hinblick auf geschlechtersensible Aufnahmeverfahren für Asylsuchende sowie die Unterstützung des Beitritts der Europäischen Union zur Istanbul-Konvention, Umsetzung geschlechtsspezifischer Vorgaben der EU-Verfahrens- und Aufnahme-richtlinie;
- gezielte Förderung der Integration von Migrantinnen, insbesondere geflüchteter Frauen in Qualifikation, Ausbildung und Arbeitsmarkt und die Beseitigung bestehender Hindernisse;
- gesetzliche Regelung des diskriminierungsfreien Zugangs zu Reproduktionsmedizin;
- Beendigung der derzeitigen deutschen Blockade und Zustimmung zur EU-Aufsichtsrätinnen-Richtlinie.

Der djb wird die Vorbereitungen zur Bundestagswahl entsprechend aufmerksam beobachten und im März detaillierte Wahlprüfsteine vorlegen."

Quelle, PM-djb, 23.01.2017:

<https://www.djb.de/Kom-u-AS/K4/pm17-04/>

---

## Personalia

---



---

### IZA-Preis für Harvard-Ökonomin Claudia Goldin

Im Rahmen der Jahrestagung des Ökonomenverbands AEA wurde am 6. Januar 2017 in Chicago der IZA Prize in Labor Economics an Claudia Goldin verliehen. Die Wirtschaftsprofessorin an der Harvard University erhielt die mit 60.000 Euro dotierte Auszeichnung für ihr **Lebenswerk zur Rolle der Frau in der Geschichte von Wirtschaft, Bildung und Arbeitsmarkt**. Nach der Begrüßung durch IZA-Chef **Hilmar Schneider** und einführenden Worten von IZA-Netzwerkkoordinator **Daniel Hamermesh** würdigten drei Laudatoren, darunter Shelly Lundberg als Vertreterin des IZA-Preiskomitees, die herausragende Karriere der Preisträgerin, die im Jahr 1990 als erste Frau eine Lebenszeitprofessur an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Harvard University erreichte.

Weitere Informationen über den akademischen Werdegang der Preisträgerin, ihre „Detektivarbeit“ als Wirtschaftshistorikerin und Arbeitsökonomin sowie ihre **Forschungserkenntnisse zur geschlechtsspezifischen Ungleichheit** finden Sie hier:

- Claudia Goldin (Interview in Econ Focus, 2014)
- „Reassessing the Gender Wage Gap“ (Interview in Harvard Magazine, May 2016)
- „The True Story of the Gender Pay Gap“ (Freeconomics, 2016)
- „Goldin Demystifies Gender Economics“ (The Harvard Crimson, 2007)
- „Exploring the Present Through the Past“ (Interview in World Economics, 2007)

- „The Economist as Detective“ [doc file] (autobiographischer Kurzessay, 1998)
- Harvard-Homepage Goldin | IZA-Homepage Goldin

Mehr über den IZA-Preis:

[http://legacy.iza.org/de/webcontent/prize/iza\\_prize](http://legacy.iza.org/de/webcontent/prize/iza_prize)

Quelle: IZA-Newsroom, 07.01.2017:

<http://newsroom.iza.org/de/2017/01/07/iza-preis-an-die-harvard-okonomin-claudia-goldin-uberreicht/>

---

## Equal Pay

---



---

## Bundeskabinett beschließt Gesetzentwurf für mehr Lohn-gerechtigkeit

„Das Bundeskabinett hat am 11. Januar 2017 den vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingebrachten Gesetzentwurf für mehr Lohngerechtigkeit (Gesetz zur Förderung von Transparenz von Entgeltstrukturen), beschlossen.“

Das Gesetz sieht folgende Bausteine vor:

1. *Einführung eines individuellen Auskunftsanspruches:* Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten müssen zukünftig ihren Beschäftigten auf Anfrage erläutern, nach welchen Kriterien sie wie bezahlt werden.
2. *Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit:* Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, die lageberichtspflichtig sind, müssen zudem künftig regelmäßig über Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit berichten. Diese Berichte

sind für alle einsehbar.

3. *Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit:* Private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, regelmäßig ihre Entgeltstrukturen auf die Einhaltung der Entgeltgleichheit zu überprüfen.

4. *Schaffung einer klaren Rechtsgrundlage für das Entgeltgleichheitsgebot*

Mit diesem Gesetz soll nach der Einführung der Quote für Frauen in den Aufsichtsräten nun ein weiterer Schritt hin zu mehr Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft gelingen. Das Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zielt auf die Durchsetzung des bereits seit über 50 Jahren geltenden Anspruches von Frauen auf gleiches Entgelt bei gleicher und gleichwertiger Arbeit. Es schafft nun neue Instrumente, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt auch beim Lohn voranzutreiben.

Quelle und weitere Informationen, PM - BMFSFJ, 003, 11.01.2017:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/bundeskabinett-beschliesst-gesetzentwurf-fuer-mehr-lohngerechtigkeit/113458>

Veranstaltungshinweis:

**#EPD2017 Kongress am 18. März 2017 in Berlin**

In diesem Jahr arbeiten Frauen bis zum 18. März umsonst. Das sind 77 Tage! Mit dem Motto ‚endlich partnerschaftlich durchstarten‘ haben die VeranstalterInnen auf den Höhepunkt der Kampagne zum Equal Pay Day hingearbeitet – den #EPD2017 Kongress in Berlin. Dort wird gewürdigt, was bisher erreicht wurde, mit einem gemeinsamen Blick nach vorne wird festgestellt, was getan werden kann, um die Lohnlücke nachhaltig zu schließen. Wesentliche Ansatzpunkte wie Unternehmenskulturen, Arbeitszeiten, Partnerschaftlichkeit, Unconscious Bias, Transparenz, Digitalisierung sowie die Generation Y werden dabei im Mittelpunkt stehen.



Hier geht's zur Anmeldung:

<http://www.equalpayday.de/kongress/anmeldung/>

Weitere Informationen:

<http://www.equalpayday.de/kongress/programm/>

<http://www.equalpayday.de/kongress/partner/>

Publikationshinweis:

.....  
Katrin Auspurg, Thomas Hinz, Carsten Sauer:  
**Why Should Women Get Less? Evidence on the Gender Pay Gap from Multifactorial Survey Experiments**

**American Sociological Review 1/2017**

*Abstract: „Gender pay gaps likely persist in Western societies because both men and women consider somewhat lower earnings for female employees than for otherwise similar male employees to be fair. Two different theoretical approaches explain "legitimate" wage gaps: same-gender referent theory and reward expectations theory. The first approach states that women compare their lower earnings primarily with that of other underpaid women; the second approach argues that both men and women value gender as a status variable that yields lower expectations about how much each gender should be paid for otherwise equal work. This article is the first to analyze hypotheses contrasting the two theories using an experimental factorial survey design. In 2009, approximately 1,600 German residents rated more than 26,000 descriptions of fictitious employees. The labor market characteristics of each employee and the amount of information given about them were experimentally varied across all descriptions. The results primarily support reward expectations theory. Both men and women produced gender pay gaps in their fairness ratings (with the mean ratio of just female-to-male wages being .92). Respondents framed the just pay ratios by the gender inequalities they experienced in their own occupations, and some evidence of gender-specific evaluation standards emerged.“*

<http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0003122416683393>

[http://www.boeckler.de/107575\\_107601.htm](http://www.boeckler.de/107575_107601.htm)

Pressehinweise:

**In einem Arbeitsleben verdienen Frauen nur die Hälfte**

*„Eine Studie zeigt: Über ein Arbeitsleben gerechnet verdienen Frauen im Vergleich zu Männern noch weniger als bisher angenommen. Neben langen Teilzeitphasen*

*berufstätiger Mütter in Deutschland führt auch schlichte Benachteiligung zu großen Unterschieden. Wie groß die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern am Ende ausfällt, hat auch mit der Branche zu tun.“ Ein Beitrag von Constanze von Bullion auf sueddeutsche.de.*

[http://www.sueddeutsche.de/karriere/lohngerechtigkeit-in-einem-arbeitsleben-verdienen-frauen-nur-die-haelfte-1.3328765?xing\\_share=news](http://www.sueddeutsche.de/karriere/lohngerechtigkeit-in-einem-arbeitsleben-verdienen-frauen-nur-die-haelfte-1.3328765?xing_share=news)

**Soll man gleiche Bezahlung für Frauen erzwingen?**

*Familienministerin Manuela Schwesig will per Gesetz „Equal Pay“ durchsetzen. Richtig, sagt Sabine Menkens, das sorgt für mehr Klarheit. Falsch, findet Andrea Seibel, das ist nicht Sache des Staates. Ein Beitrag von Sabine Menkens auf welt.de.*

<https://www.welt.de/debatte/kommentare/article161090092/Soll-man-gleiche-Bezahlung-fuer-Frauen-erzwingen.html>

**Gerechtigkeit per Gesetz?**

*Am neuen Lohnrechtsgesetz gibt es viel Kritik. Es sei zu bürokratisch und auch unfair. Bessere Bezahlung müsse man sich verdienen. Wirklich? Ein Gastbeitrag von Henrike von Platen auf zeit.de.*

[http://www.zeit.de/karriere/2017-01/lohngerechtigkeit-frauen-maenner-diskriminierung-lohngerechtigkeitsgesetz?xing\\_share=news](http://www.zeit.de/karriere/2017-01/lohngerechtigkeit-frauen-maenner-diskriminierung-lohngerechtigkeitsgesetz?xing_share=news)

**Keine Diskriminierung feststellbar**

*Eine ZDF-Reporterin ist mit einer Klage auf Lohngleichheit mit ihren männlichen Kollegen gescheitert. Das ZDF sieht sich bestätigt, Frauenverbände sprechen von einem „falschen Signal“. Ein Beitrag auf faz.net.*

<http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/medien/klage-von-zdf-reporterin-auf-lohngleichheit-abgewiesen-14815963.html>

**Bezahlung von Frauen in den Medien  
Auf den billigen Plätzen wird es unruhig**

*In der Amazon-Serie „Good Girls Revolt“ kämpfen Journalistinnen in den USA der Siebzigerjahre um Gleichbehandlung. Lange her? Na ja! Gerade spielt sich beim ZDF eine sehr ähnliche Geschichte ab.*

<http://www.sueddeutsche.de/medien/frauen-und-medien-auf-den-billigen-plaetzen-1.3321210>

### Iceland intent on eliminating the gender pay gap

*How can the differences in pay between women and men be eliminated? Icelandic trade unions, employers' confederation and government officials have developed an Equal pay management system, called "The Equal Pay Standard" that will help employers prevent salary discrimination and enable them to become certified. The country's new gender equality minister wants to make the standard mandatory for all major employers.*

<http://www.nikk.no/en/news/iceland-intended-eliminate-gender-pay-gap/>

## Neue Studie zum Gender Pension Gap

Bei der Altersversorgung ist die Kluft zwischen Männern und Frauen in Deutschland noch deutlich größer als bei den Löhnen. In Westdeutschland fällt der so genannte Gender Pension Gap zudem fast doppelt so hoch aus wie im Osten. In Zukunft wird der Abstand zwar schrumpfen. Doch das hat nur zum kleineren Teil mit einer besseren Altersversorgung von Frauen zu tun. Vor allem liegt es daran, dass künftig die durchschnittliche gesetzliche Rente von Männern im Vergleich zu heutigen Rentnern geringer sein wird. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie.\* Eine Forschergruppe des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) um den Ökonomen **Dr. Markus Grabka** hat dafür geschlechtsspezifische Unterschiede bei der gesetzlichen Rente analysiert. Die Untersuchung basiert auf Daten des Sozio-ökonomischen Panels und der Rentenversicherung.

Der Studie zufolge erhielten westdeutsche Männer im Ruhestand 2014 monatlich im Schnitt 994 Euro und damit 418 Euro oder 42 Prozent mehr aus der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) als die weiblichen Ruheständler. In den neuen Bundesländern, wo die Männer im Schnitt auf 1.057 Euro kommen, betrug die Differenz 239 Euro oder 23 Prozent.

Verantwortlich für den Rückstand der Frauen seien in erster Linie Unterschiede beim sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt, schreiben die DIW-Wissenschaftler. Im Schnitt verdienten Arbeitnehmerinnen deutlich weniger als Arbeitnehmer – unter anderem, weil sie öfter in schlecht bezahlten Berufen tätig sind, seltener in Führungspositionen gelangen und häufiger in Teilzeit arbeiten. Hinzu komme, dass Frauen wesentlich häufiger als Männer ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, um sich um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Infolgedessen übertreffe der Gender Pension Gap deutlich den Gender Pay Gap, der zuletzt deutschlandweit bei 21 Prozent (West 23 Prozent, Ost 8 Prozent) lag.

Die Unterschiede sind in den ärmeren Einkommenschichten besonders stark ausgeprägt: Bei Westdeutschen der Jahrgänge 1936 bis 1945 variiert die geschlechtsspezifische Differenz bei der Rente zwischen 40 Prozent im Zehntel mit dem höchsten Rentenanspruch und 75 Prozent im Zehntel mit der niedrigsten Rente. Nach Ansicht der Autoren dürfte das mit den vielen teilzeitbeschäftigten und nicht erwerbstätigen Frauen in der unteren Hälfte der Verteilung zusammenhängen.

Im Verlauf der letzten beiden Jahrzehnte ist der Gender Pension Gap langsam kleiner geworden. Das zeigt ein Blick auf Neurentnerinnen und Neurentner: 1995 lag der Abstand zwischen westdeutschen Männern und Frauen, die erstmals eine Rente der GRV bezogen, noch bei 48 Prozent. 2014 waren es 39 Prozent. Im Osten, wo die Differenzen durchgehend kleiner sind, ging die geschlechtsspezifische Lücke von 33 auf 10 Prozent zurück. Als maßgeblichen Grund nennen die Ökonomen die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit, eine zunehmend bessere Ausbildung von Frauen und einen wenn auch langsam sinkenden Gender Pay Gap.

*Blick in die Zukunft: Renten der Männer sinken, die von Frauen steigen nur im Westen: In Zukunft wird aber noch ein anderer Faktor bei der Angleichung an Gewicht gewinnen: sinkende Rentenansprüche bei Männern. Mithilfe eines Simulationsmodells haben die Experten auch berechnet, was heute Berufstätigen im Alter finanziell blüht. Männern in Ost und West, die zwischen 1966 und 1970*

geboren wurden, drohen demnach geringere Altersinkommen im Vergleich zu heute bereits Verrenteten. Ihre gesetzlichen Rentenansprüche im Alter von 65 Jahren werden nach den Berechnungen im Westen um monatlich rund 170 Euro niedriger liegen als bei Männern der Geburtsjahrgänge 1936 bis 1945. Im Osten dürfte der Rückgang sogar 220 Euro betragen. Die Gründe: häufigere Erwerbsunterbrechungen, längere Ausbildung, mehr Teilzeit. Bei den westdeutschen Frauen wird die zunehmende Erwerbsbeteiligung zu etwas höheren durchschnittlichen Rentenansprüchen führen, während es im Osten, wo die weibliche Erwerbsbeteiligung bereits zu DDR-Zeiten relativ hoch war, kaum Veränderungen gibt. Gesamtdeutsch dürfte der Gender Pension Gap bei den Jahrgängen 1966 bis 1970 im Vergleich zu den 1936 bis 1945 Geborenen 15 Prozentpunkte geringer ausfallen. Um die eigenständige Altersversorgung von Frauen weiter zu stärken, empfehlen die Forscher den Ausbau einer unterstützenden Infrastruktur für Familien. Dies würde es vor allem Frauen ermöglichen, ihre Arbeitszeit auch mit Sorgeverpflichtung aufrecht zu erhalten und Erwerbsunterbrechungen zu begrenzen. Darüber hinaus gelte es, alle Säulen der Alterssicherung im Auge zu behalten. Die gesetzliche Rente, die bei Frauen der Jahrgänge 1966 bis 1970 im Schnitt bei knapp über 700 Euro liegen wird, dürfte allein kaum vor Altersarmut schützen. Schon gar nicht, wenn das Rentenniveau künftig deutlich sinken sollte. Allerdings gebe es bislang auch bei der betrieblichen Altersvorsorge einen Gender Pension Gap, so die Forscher.

**Markus Grabka, Björn Jotzo, Anika Rasner, Christian Westermeier:**  
**Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter. In: DIW Wochenbericht 5/2017.**

Download:

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.551601.de/17-5.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.551601.de/17-5.pdf)

Quelle, PM – Hans-Böckler-Stiftung, 01.02.2017:

[http://www.boeckler.de/106575\\_107123.htm](http://www.boeckler.de/106575_107123.htm)

## Beruf und Familie

### Aktuelle OECD-Studie: „Dare to Share“ zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf in Deutschland

Was sind die Hintergründe und entscheidenden Fragen bei der Förderung einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung in Familie und Beruf in Deutschland? Dieser Bericht soll die Politikverantwortlichen in Deutschland darin bestärken, die wichtigen seit Mitte der 2000er Jahre eingeleiteten Reformen weiterzuführen, um die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten für Väter und Mütter zu verbessern. Für die Familien heißt das: „Mehr Partnerschaftlichkeit wagen“. Die deutschen Erfahrungen werden dabei im internationalen Vergleich untersucht, u. a. mit Blick auf Frankreich und die nordischen Länder, die seit langem eine Politik zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Stärkung der Geschlechtergleichstellung verfolgen.

*Ein Ergebnis:* „Das Modell des männlichen Allein- bzw. Hauptverdieners ist in Deutschland weiterhin vorherrschend, wenn auch in etwas veränderter Form: In einer Partnerschaft lebende Väter haben häufig lange Wochenarbeitszeiten, während ihre Frauen inzwischen zwar häufiger erwerbstätig sind, aber in der Regel nur in Teilzeit arbeiten. Zuhause erledigen die Frauen den Großteil der unbezahlten Arbeit und sie verbringen wesentlich mehr Zeit mit den Kindern als die Väter.“ (Zusammenfassung d. Studie)

*Inhalt der Studie:*

1. Dare to share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf
2. Partnerschaft, Familienstruktur und Arbeitsteilung: Deutschland im OECD-Vergleich

3. Politikmaßnahmen zur Förderung der Partnerschaftlichkeit in Deutschland

4. Verteilung von Erwerbsarbeit und Erwerbseinkommen in Paaren mit Kindern

5. Aufteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Partnern

6. Partnerschaftlichkeit und Geburtenverhalten in Deutschland und Frankreich

*Zusammenfassung der Studie und Gesamtbericht:*

<http://www.oecd.org/berlin/publikationen/dare-to-share.htm>

PM - BMFSFJ, 20.02.2017:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/mehr-partnerschaftliche-vereinbarkeit/114104>

Pressestimmen:

**OECD-Ländervergleich Warum Frauen in Deutschland so wenig verdienen**

*Immer mehr Frauen in Deutschland sind berufstätig. Doch laut einer neuen Studie tragen sie so wenig zum Haushaltseinkommen bei wie in keinem anderen europäischen OECD-Land. Ein Beitrag von Horand Knaup auf [spiegel.de](http://spiegel.de).*

<http://www.spiegel.de/karriere/oecd-studie-frauen-in-deutschland-arbeiten-weniger-als-in-anderen-laendern-a-1135137.html>

**Deutschland hängt an traditionellem Familienmodell**

*Ein Beitrag von Constanze von Bullion auf [sueddeutsche.de](http://sueddeutsche.de).*

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/oecd-studie-deutschland-haengt-an-traditionellem-familienmodell-1.3387153>

**Beruf und Familie „Vorm nächsten Kind wollen wir mehr ansparen“**

*Der Mann verdient das Geld, die Frau putzt und hütet die Kinder: Warum ist das häufig immer noch so? Hier berichten junge Eltern, wie sie Betreuung, Haushalt und ihre Jobs aufteilen - und was die größten Probleme sind. Ein Beitrag von Silke Fokken und Swantje Unterberg auf [spiegel.de](http://spiegel.de).*

<http://www.spiegel.de/karriere/elternzeit-die-aufteilung-war-klar-muetter-und-vaeter-berichten-a-1135171.html>

Weitere Pressestimme - ein Blick in die Schweiz:

**Luzerner Sozialforscherin zur Gleichstellung: Gleichstellung in der Wirtschaft? - „Die Schweiz steht ziemlich alleine da“**

*Lucia Lanfranchi forscht in Luzern zum Thema Gleichstellung und hat sich dabei besonders in der Wirtschaft als Expertin etabliert. Im Interview erklärt sie, wo die Schweiz hinterherhinkt, was sie aus der eigenen Erfahrung als Mutter mitgenommen und welche «erschreckenden» Erkenntnisse sie gemacht hat. Ein Beitrag von Jana Avanzini auf [zentralplus.ch](http://zentralplus.ch).*

<http://www.zentralplus.ch/de/news/gesellschaft/5521783/Gleichstellung-in-der-Wirtschaft-%E2%80%93-%C2%ABDie-Schweiz-steht-ziemlich-alleine-da%C2%BB.htm>

## Zehn Jahre Elterngeld: Eine wichtige familienpolitische Maßnahme

Zehn Jahre nach der Einführung des Elterngeldes zum 1. Januar 2007 ist dieses familienpolitische Instrument weitestgehend akzeptiert und hat viele nachweisbare Effekte, zum Beispiel auf die Erwerbstätigkeit von Müttern und auf die Rolle von Vätern. In einer neuen Studie gibt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) einen Überblick der verschiedenen primär ökonomischen Forschungsergebnisse zum Thema.

Die Einführung des Elterngeldes, das das vorherige Erziehungsgeld abgelöst hat, hat das Einkommen für die meisten Familien im ersten Jahr nach der Geburt ihres Kindes substantiell erhöht und somit für diese Zeit einen finanziellen Schonraum geschaffen. Nachgewiesen ist auch, dass die Erwerbstätigkeit von Müttern insgesamt zugenommen hat. Zwar haben sich mehr Mütter mit hohem Einkommen und Qualifikationen eine län-

gere Auszeit genommen, als es früher der Fall war, im zweiten Lebensjahr des Kindes ist allerdings die Erwerbsbeteiligung insbesondere von Müttern im unteren Einkommensbereich gestiegen. In dieser Hinsicht hat das Elterngeld sein Ziel erreicht.

„Seit der Einführung des Elterngelds hat sich für Mütter etabliert, dass zwölf Monate die sozial erwünschte Dauer der Erwerbsunterbrechung ist“, so **Katharina Wrohlich**, eine der Studienautorinnen. „Und noch in einem anderen Punkt hat das Elterngeld die soziale Norm verändert: Es ist mittlerweile völlig normal und akzeptiert, dass Väter Elternzeit nehmen, wenn auch die meisten diese auf zwei Monate beschränken“, meint **C. Katharina Spieß** als weitere Studienautorin. Vor 2007 haben weniger als drei Prozent aller Väter Elternzeit genommen, der Anteil liegt mittlerweile bei über 34 Prozent. Die Forschung zeigt allerdings, dass dieses Phänomen nur in bestimmten Konstellationen Effekte auf die Aufteilung der Familien- und Hausarbeit hat, deren größter Teil noch immer bei den Müttern liegt. Ein Einfluss des Elterngeldes auf die Geburtenrate in Deutschland konnte indessen nur teilweise erwiesen werden. Die Studien dazu kommen zu gemischten Ergebnissen, auch wenn in der Tendenz leicht positive Effekte festzumachen sind. Wenn aber der Wertewandel, den das Elterngeld eingeleitet hat, voranschreitet und von weiteren familienpolitischen Reformen verstärkt wird, könnte das zu einer günstigeren Geburtenentwicklung beitragen, schließen die Studienautorinnen.

Dazu, sowie um die Erwerbstätigkeit von Frauen zu steigern und eine bessere Gleichstellung zu erreichen, wäre eine konsistentere Familien- und Steuerpolitik nötig, die zum Beispiel das Ehegattensplitting abschafft.

DIW Wochenbericht 49/2016:

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.548384.de/16-49-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.548384.de/16-49-1.pdf)

Quelle: PM-DIW, 07.12.2016:

[https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.548412.de/themen\\_nachrichten/das\\_elterngeld\\_hat\\_in\\_den\\_ersten\\_zehn\\_jahren\\_seines\\_bestehens\\_viel\\_bewegt.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.548412.de/themen_nachrichten/das_elterngeld_hat_in_den_ersten_zehn_jahren_seines_bestehens_viel_bewegt.html)

*Bitte lesen Sie auch:*

**Elterngeld und Geburtenrate – ein vielfach überstrapazierter Zusammenhang! : Kommentar / C. Katharina Spieß, Katharina Wrohlich**

In: DIW Wochenbericht 84 (2017), 1/2, S. 44

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.550251.de/17-1-5.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.550251.de/17-1-5.pdf)

## Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage?

Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit helfen dabei, Berufstätigkeit und Familie besser zu vereinbaren. Doch sie können zum Problem für die Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt werden, wenn sie nur von bestimmten Beschäftigtengruppen genutzt werden und gleichzeitig negative Konsequenzen für das berufliche Fortkommen haben. Beides ist in Deutschland trotz einiger Fortschritte noch oft der Fall, zeigt eine neue Studie von **Dr. Yvonne Lott**, Arbeitszeitexpertin der Hans-Böckler-Stiftung.

80,8 Prozent der Teilzeitbeschäftigten waren 2015 Frauen. Auf Leitungspositionen wird Teilzeitarbeit von deutschen Unternehmen meist nicht möglich gemacht, der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit Management- oder weitergehenden Führungsaufgaben lag zuletzt zusammengenommen bei knapp 11 Prozent, bei herausgehobenen Führungsstellen sogar bei nur 6,5 Prozent, zeigt Lott (zum Vergleich: 28,4 Prozent Teilzeitanteil bei Stellen ohne Führungsaufgaben, siehe auch die Grafik auf Seite 11 der Studie; Link unten). Dass es häufig der Karriere schadet, die Arbeitszeit vereinbarkeitsorientiert zu gestalten, diese Erfahrung machten auch Männer, wenn sie mehr als zwei Monate Elternzeit nehmen. Und selbst in den Niederlanden, dem Land mit der längsten Teilzeittadtition in Europa, liegt der Anteil Teilzeitbeschäftigter in Führungspositionen bei gerade einmal 12 Prozent.

Für ihre Überblicksuntersuchung hat die Arbeitszeitforscherin zahlreiche aktuelle Studien der

Hans-Böckler-Stiftung und von anderen Forschern ausgewertet. In der Gesamtschau ergebe sich für Deutschland das Bild einer oft widersprüchlichen „Übergangsphase“, schreibt Lott: „Auf der einen Seite bestehen bereits verschiedene, teilweise sehr innovative gesetzliche, tarifliche und betriebliche Arbeitszeitregelungen, die zu einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitpolitik beitragen können. Auf der anderen Seite erreichen diese Regelungen jedoch nicht alle Beschäftigtengruppen und können mit negativen Folgen für die Beschäftigten verbunden sein.“

Zu den wichtigsten Hürden zählt die Wissenschaftlerin dünne Personaldecken in den Betrieben, Widerstände von Vorgesetzten und Unternehmenskonzepten, die flexible Arbeitszeiten einseitig zur Produktivitätssteigerung vorsähen. Aber auch nach wie vor bestehende Lücken im Angebot zur Kinderbetreuung und vor allem steuerliche Anreize wirkten sich negativ aus: In Ländern mit Ehegattensplitting ist der Abstand zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern in Partnerschaften deutlich größer als in Staaten mit Individualbesteuerung. So arbeiten Frauen in Deutschland im Durchschnitt mehr als 16 Stunden weniger als ihr männlicher Partner. Das ist der drittgrößte Rückstand unter den 28 EU-Ländern – nach Malta und Italien (Grafik auf S. 5).

Erst wenn flexible Arbeitszeiten unabhängig von Geschlecht, Qualifikation oder Hierarchiestufe zur Normalität würden, ließen sich Nebenwirkungen wie die Verstärkung sozialer Ungleichheiten abstellen, betont Lott. Neben Führungskräften, Betriebs- und Personalräten sowie den Tarifvertragsparteien sieht die Forscherin auch die Politik gefordert. Als vielversprechende Vorstöße sieht sie die Pläne des Bundesarbeitsministeriums für ein Rückkehrrecht von Beschäftigten nach einer Teilzeitphase auf eine Vollzeitstelle und Vorschläge für ein Wahlarbeitszeitgesetz, das es allen Beschäftigten ermöglichen soll, die Arbeitszeit an verschiedene Lebensphasen, an Familie, Weiterbildungsbedürfnisse oder Pflegeaufgaben anzupassen. Auch eine Familienarbeitszeit, welche die gleichzeitige Teilzeitarbeit von Müttern und Vätern und damit die Partnerschaftlichkeit in der Familie unterstützt, weise in die richtige Richtung.

**Yvonne Lott: Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? Report der Abteilung Forschungsförderung, Nr. 1, Januar 2017.**

Download:

[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_report\\_001\\_2017.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_001_2017.pdf)

Kontakt: Dr. Yvonne Lott, 600, E-Mail: Yvonne.Lott(at)boeckler(dot)de

Quelle, PM - Hans-Böckler-Stiftung, 13.01.2017:

[http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/106575\\_106834.htm](http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/106575_106834.htm)

## Arbeitgeber bestimmen Arbeitsteilung in den Familien mit

Betriebe haben einen entscheidenden Einfluss darauf, ob sich Mütter und Väter mit kleinen Kindern die Aufgaben in Familie und Beruf partnerschaftlich aufteilen. Viele Eltern, insbesondere Väter, streben eine stärker egalitäre Aufteilung von Erwerbs- und Elternzeiten an. Mütter und Väter können diesen Wunsch aber oft nicht realisieren. Angst vor beruflichen Nachteilen und fehlende Angebote an flexiblen Arbeitszeitmodellen stehen im Weg. Auch finanzielle Möglichkeiten der Paare begrenzen die Chancen einer Umverteilung bezahlter Arbeit. Das zeigt eine WZB-Studie, die gemeinsam von WZB-Präsidentin **Jutta Allmendinger** und Bundesfamilienministerin **Manuela Schwesig** vorgestellt wurde.

Sie hat erstmals die Rolle von Betrieben für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben untersucht. Befragt wurden mehr als 1.700 zusammenlebende Mütter und Väter, deren Kinder jünger als 13 Jahre alt sind.

Insgesamt wünschen sich 42 Prozent der Väter und 35 Prozent der Mütter annähernd gleiche Wochenarbeitszeiten. Der Wunsch variiert aller-

dings erheblich nach der aktuellen beruflichen Situation der Partner. So möchte die große Mehrheit der Paare mit egalitären Erwerbsmodellen (beide Vollzeit oder beide Teilzeit) auch in Zukunft eine egalitäre Aufteilung beibehalten. Auch die Mehrheit der Paare, in der die Frau Haupt- oder Alleinverdienerin ist, wünscht sich eine ausgewogene Aufteilung der Erwerbsarbeitszeiten. Wenn der Mann Haupt- oder Alleinverdiener ist, spricht sich hingegen nur eine Minderheit der Mütter und Väter für einen ähnlichen Erwerbsumfang beider Eltern aus.

Mehr als die Hälfte der befragten Mütter (52 Prozent) und Väter (56 Prozent) geben an, ihre Arbeitszeit aus finanziellen Gründen nicht reduzieren zu können. Außerdem verhindern betriebliche Gründe eine Arbeitszeitverringerung: Knapp jeder zweite Vater (46 Prozent) und knapp jede dritte Mutter (30 Prozent) haben derzeit keine passende Stelle mit weniger Stunden in Aussicht. 36 Prozent der befragten Väter geben an, dass Teilzeit für Männer in ihrem Betrieb unüblich ist; 34 Prozent sagen, dass die oder der Vorgesetzte dagegen ist. Jede fünfte Mutter (19 Prozent) gibt Vorbehalte des Vorgesetzten als Hinderungsgrund für Teilzeit an.

Mit ihren derzeitigen Arbeitszeiten sind insbesondere Väter unzufrieden. 75 Prozent der befragten Väter möchten gern weniger arbeiten, im Durchschnitt 35 Stunden pro Woche. Gäbe es ein Rückkehrrecht auf Vollzeit, läge ihre Wunscharbeitszeit im Schnitt sogar knapp unter 34 Stunden. Speziell für Väter haben Rechtsansprüche und finanzielle Anreize eine große Bedeutung. Würde das Elterngeld nur dann im vollen Umfang von 14 Monaten ausgezahlt werden, wenn beide Elternteile jeweils mindestens 4 Monate in Elternzeit gingen, würden rund 82 Prozent der Väter und 71 Prozent der Mütter die Aufteilung der Elternzeit verändern wollen.

Eine egalitäre Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeitszeiten ist dann eher möglich, wenn Eltern in Betrieben arbeiten, die Familienfreundlichkeit mit Gleichstellungszielen verbinden, zum Beispiel familienpolitische Angebote für alle Beschäftigten gelten oder sich Angebote nicht nur an Frauen richten. Derzeit arbeiten rund 20 Prozent der Eltern kleiner Kinder in solchen Betrieben.

Dieser Betriebstypus findet sich bei Beschäftigten aller Qualifikationsniveaus und in allen Wirtschaftszweigen wieder – besonders häufig jedoch im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der öffentlichen Verwaltung.

Familienfreundlichkeit lohnt sich auch für die Unternehmen. Die Arbeitszufriedenheit ist in Betrieben mit guten Vereinbarkeitsbedingungen deutlich höher: Hier hält gut die Hälfte der Väter und Mütter einen freiwilligen Arbeitgeberwechsel innerhalb der nächsten zwei Jahre für sehr unwahrscheinlich. In familienunfreundlichen Betrieben geben dagegen 80 Prozent der Väter und 70 Prozent der Mütter an, dass sie (sehr) wahrscheinlich innerhalb der nächsten zwei Jahre eine neue Stelle suchen werden.

Für die Studie wurden mehr als 1.700 zusammenlebende Mütter und Väter mit Kindern unter 13 Jahren befragt. Zusätzlich führten die Wissenschaftlerinnen zwischen 2014 und 2015 mit Eltern kleiner Kinder 51 qualitative Interviews. Die Studie wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

*Die Studie ist als WZB Discussion Paper erschienen und steht zum Download auf der Website des WZB zur Verfügung:*

**Janine Bernhardt, Lena Hipp, Jutta Allmendinger: Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien, 138 Seiten (PDF).**

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2016/i16-501.pdf>

*Eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse finden Sie hier:*

[https://www.wzb.eu/sites/default/files/u6/zentrale\\_ergebnisse\\_wzb-studie.pdf](https://www.wzb.eu/sites/default/files/u6/zentrale_ergebnisse_wzb-studie.pdf)

*Quelle:*

<https://www.wzb.eu/de/news/arbeitgeber-bestimmen-arbeitsteilung-in-den-familien-mit>

Bitte lesen Sie auch:

### Mütter müssen in Vollzeit in den Job zurückkehren dürfen

Die Bundesregierung will das rechtlich verankern. Das ist wichtig, denn nicht jede Liebe hält ein Leben lang und: Geld verdienen ist nicht das Gegenteil von Kinderfürsorge. Kommentar von Constanze von Bullion auf sueddeutsche.de

<http://www.sueddeutsche.de/politik/gleichstellung-recht-auf-rueckkehr-1.3320797>

## Väter in Deutschland: Weniger Kinder pro Mann als pro Frau

Erstmals liegen für Männer in Deutschland Geburtenraten vor. Männer bekommen durchschnittlich weniger und später Kinder als Frauen. Im Osten sind die Unterschiede besonders stark. Dort stellten die Männer einen weltweiten Minimal-Rekord auf.

Forscher des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung (MPIDR) in Rostock legten erstmals Geburtenraten für Männer in Deutschland vor. Demnach lag die durchschnittliche Zahl der Kinder pro Mann seit 1991 in jedem Jahr unter der Zahl der Kinder pro Frau. Im Jahr 2013 (jüngste verfügbare Daten) betrug die Rate der Männer 1,35 und die der Frauen 1,42. Im Osten war der Abstand der Männer- zur Frauen-Rate in etwa doppelt so groß wie im Westen.

Wie sich erst jetzt herausstellt, erreichte die Geburtenrate der Männer 1994 im Osten einen weltweiten Minimal-Rekord mit nur 0,74 Kindern pro Mann. Bisher galt die Rate der ostdeutschen Frauen aus dem Jahr 1994 als weltweit niedrigster Wert.

Männer und Geburten – bisher ein blinder Fleck der Forschung: Geburtenraten für Männer gab es in Deutschland bisher nicht. Sie ließen sich nicht berechnen, da die dafür nötigen Angaben zum Alter der Väter in der amtlichen Statistik unvollständig sind. Während Frauen ihr Alter bei Geburt eines Kindes immer mitteilen müssen, ist die

Angabe für Männer nur bei ehelichen Geburten Pflicht. Bei nichtehelichen Geburten ist sie dagegen freiwillig. Die MPIDR-Demografen **Christian Dudel** und **Sebastian Klüsener** haben nun die fehlenden Altersangaben der Männer über statistische Verfahren ermittelt. Die Forscher veröffentlichten ihre Berechnungen jetzt im Journal „Demographic Research“.

Viele Fragen rund um Elternschaft und Familie würden hauptsächlich mit Blick auf die Frauen diskutiert, sagt MPIDR-Forscher Christian Dudel. Das liege auch daran, dass es zum Verhalten der Männer bisher kaum Daten gebe. „Die Erforschung des Männerverhaltens beim Thema Kinderkriegen war bisher quasi ein blinder Fleck.“ Mit der Berechnungsmethode des MPIDR würde es nun leichter, das Thema endlich auch aus männlicher Perspektive zu erforschen.

*Männerüberschuss im Osten drückt Geburtenraten:* Ein wesentlicher Grund, dass die Kinderzahl pro Mann hinter der pro Frau zurückbleibt, ist, dass es einen Männerüberschuss im sogenannten „reproduktiven Alter“ gibt, in dem Frauen oder Männer gewöhnlich Kinder bekommen. Die Geburtenrate ist die Zahl der geborenen Babys geteilt durch alle Männer oder Frauen im reproduktiven Alter – inklusive derer, die kinderlos bleiben. Die gleiche Zahl an Kindern wird also auf mehr Männer als Frauen aufgeteilt – und entsprechend ist die Rate für die Männer kleiner.

Besonders deutlich wirkt sich der Männerüberschuss im Osten aus. Dort hinken die Kinderzahlen pro Mann denen der Frauen um bis zu über zehn Prozent hinterher (Werte für 2013: Frauen 1,46; Männer 1,31). Im Westen beträgt der Abstand um die vier Prozent (Werte für 2013: Frauen 1,41; Männer 1,36). Während das Verhältnis im Westen dem in vielen anderen entwickelten Ländern entspreche, seien die Unterschiede in den neuen Bundesländern außergewöhnlich, sagt Christian Dudel. „Die vergleichsweise niedrige Fertilität ostdeutscher Männer war bisher weitgehend unbekannt.“ Ursache des hohen Männerüberschusses im Osten ist vor allem die Abwanderung junger Menschen in die alten Bundesländer in den Neunziger- und Nullerjahren. Damals verließen mehr Frauen als



Männer die neuen Bundesländer. Dadurch blieb die Geburtenrate der Männer im Osten in der zweiten Hälfte der 1990er sogar um 15 Prozent hinter der der Frauen zurück. Inzwischen wird die Lücke zwar jedes Jahr kleiner. Während die Geburtenrate der Ost-Frauen die im Westen aber inzwischen überholt hat, bleibt die der Ost-Männer weiterhin unter der der West-Männer. Die niedrigeren Werte der Männer könnten langfristig zum Problem werden. Denn kleinere Fertilitätsraten bedeuten weniger Nachwuchs, der später potenziell die Männer pflegen könnte. Sofern der Staat einspringt, kann er weniger Kinder zur Übernahme der Pflegekosten heranziehen.

*Auch für Männer tickt die Uhr:* Gemeinsam ist Ost und West, dass Männer im Durchschnitt bei Geburt der Kinder drei Jahre älter sind als die Mütter (siehe Tabelle). So alt wie einst Charlie Chaplin, der in seinen späten Siebzigern sein elftes Kind bekam, ist dabei kaum ein Mann. Im Gegenteil, auch für Männer „tickt die Uhr“, wie die Berechnungen der Altersangaben zeigen: Nur sechs Prozent werden noch mit über 45 Jahren Vater (Frauen: 0,2 Prozent).

*Quelle und weitere Informationen:* PM - Max-Planck-Institut für demografische Forschung, 20.12.2016:

<https://www.mpg.de/10863448/geburtenrate-vaeter>

[http://www.demogr.mpg.de/en/news\\_press/news/press/less\\_children\\_per\\_man\\_than\\_per\\_woman\\_4918.htm](http://www.demogr.mpg.de/en/news_press/news/press/less_children_per_man_than_per_woman_4918.htm)

<http://www.demogr.mpg.de>

## Väterfreundliche Personalpolitik - Ergebnisse des 2. Väter - Barometers

Väterfreundliche Personalpolitik ist wichtiger Teil der NEUEN Vereinbarkeit und als solcher in der Arbeitswelt angekommen. Dies bestätigen sowohl Väter als auch Arbeitgeber im aktuellen Väterbarometer 2016 – und nähern sich in ihrer Wahrnehmung an. Denn Deutschlands Arbeitgeber schätzen sich realistischer ein als noch in 2015. Unternehmen haben erkannt, dass „klassische“ Vereinbarkeitsangebote Väter nicht angemessen ansprechen, und bieten vermehrt flexible Maßnahmen an. Von den zunehmenden Anstrengungen der Unternehmen profitieren besonders junge Väter, die ihre Arbeitgeber deutlich positiver als der Durchschnitt aller Väter betrachten. Die erkannten Handlungsbedarfe in den Bereichen Kommunikation und Kultur bleiben bestehen.

Das Väterbarometer wurde im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erhoben.

Für das Väter-Barometer wurde im August 2016 zum zweiten Mal nach 2015 eine repräsentative Befragung von 1000 abhängig beschäftigten Vätern minderjähriger Kinder und 300 Arbeitgebern aller Branchen und Größenklassen durchgeführt.

*Weitere Informationen und Download:*

[https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer\\_die\\_Praxis/Ergebnisse\\_Vaeter-Barometer\\_2016.pdf](https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/Ergebnisse_Vaeter-Barometer_2016.pdf)

## Frauen in MINT

### MINT-Fächer stark nachgefragt

Über 40 Prozent aller Studienanfängerinnen und Studienanfänger im 1. Fachsemester im Studienjahr 2015 beginnen ihr Studium in einem der zahlreichen MINT-Fächer.

Die Zahlen der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in Deutschland zeigen deutlich: Studieren wird immer beliebter. Besonders stark stieg die Zahl der Studierenden im 1. Fachsemester – auf die sich im Folgenden alle Daten zu den Studienanfängerinnen und -anfängern beziehen – in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften und Mathematik/Naturwissenschaften, die zusammen die kompletten MINT-Studiengänge abbilden: Hier stieg die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger von 195.300 (2008) um fast 78 % auf 347.000 in 2015. Die MINT-Fächer sind damit die Fächergruppe mit dem größten Anteil an Studierenden im 1. Fachsemester: Über 40 % aller Studienanfängerinnen und -anfänger sind 2015 in einem dieser Fächer eingeschrieben. 2008 waren es 36 %.

*Frauenanteil im MINT-Bereich liegt bei über 30 Prozent:* 2008 startete auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung auch der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT!“ seine Arbeit, um mehr junge Frauen für ein Studium im MINT-Bereich zu ermutigen. Die Zahlen zeigen: Die Aktivitäten im Netzwerk von „Komm, mach MINT!“ und anderen Initiativen mit ähnlichen Zielsetzungen zeigen Erfolge. So stieg beispielsweise die Anzahl der Studienanfängerinnen in den MINT-Fächern seit 2008 um 84 % auf 109.700 an und übertrifft damit die prozentuale Steigerung in der allgemeinen Studienneigung der Frauen, die im gleichen Zeitraum um 58 % gestiegen ist, deutlich.

Ausschließlich auf den MINT-Bereich bezogen heißt das, dass mittlerweile fast 32 % aller Studienanfängerinnen und -anfänger Frauen sind.

Erfreulich ist der Anstieg der Zahl der weiblichen Studienanfänger in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften, in der der Frauenanteil mittlerweile bei fast 25 % liegt. Gegenüber 2008 – der Anteil der Studienanfängerinnen lag hier bei 22 % – ist dies eine Steigerung um fast 3 Prozentpunkte. Besonders die absoluten Zahlen machen deutlich, dass das Interesse junger Frauen an ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen stark gestiegen ist: Nahmen 2008 gerade mal 21.400 junge Frauen ein ingenieurwissenschaftliches Studium auf, so sind es 2015 bereits 60.000 und damit fast dreimal so viele.

In den einschlägigen Studiengängen dieser Fächergruppe konnten die absoluten Zahlen wie auch der prozentuale Anteil von Frauen teilweise deutlich gesteigert werden. So liegt beispielsweise im Fach Bauingenieurwesen die Zahl der Studienanfängerinnen 2015 erstmals über der 30 %-Marke und damit so hoch wie noch nie. Ein Anteil von 30 % gilt gemeinhin als Wert, der die Wahrnehmung gegenüber einer Minderheit verändert und diese gleichzeitig in die Lage versetzt Veränderungen herbeizuführen.

Auch im Studienbereich Informatik, der 2015 erstmals zur Fächergruppe Ingenieurwissenschaften gezählt wird, konnte die Zahl der Studienanfängerinnen deutlich erhöht werden und liegt 2015 bei 16.900 (2008: 6.400): Lag ihr prozentualer Anteil 2008 noch bei knapp 19 %, so konnte dieser bis 2015 auf fast 25 % gesteigert werden. Entsprechend ist nahezu jeder vierte Studienanfänger in der Informatik weiblich. Weniger deutlich fällt die Steigerung im Studiengang Maschinenbau/Verfahrenstechnik aus: Der prozentuale Anteil von knapp 19 % Studentinnen im 1. Fachsemester in 2008 erhöhte sich auf 21 % in 2015.

Wenn auch auf niedrigem Niveau, so lässt sich auch für den Bereich Elektrotechnik und Informationstechnik ein deutlicher Anstieg der Studienanfängerinnenzahlen erkennen: Starteten 2008 knapp 1.800 junge Frauen in diesem Studienbereich, so

waren es 2015 immerhin schon mehr als 4.300 – eine Zunahme von 141 %. Entsprechend stieg der Anteil der weiblichen Studienanfänger von unter 10 % (2008) auf immerhin mehr als 15 % in 2015 und erreicht damit seinen bisherigen Höchstwert.

In der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften ist im Studienjahr 2015 die Verteilung zwischen Frauen und Männern annähernd paritätisch: 48 % der Studienanfängerinnen und -anfänger sind hier weiblich. Insbesondere in den zu dieser Fächergruppe gehörenden Studienbereichen Mathematik und Chemie ist die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger relativ ausgeglichen, deutlich mehr weibliche Erstsemester sind hingegen in den Bereich Biologie und Pharmazie anzutreffen. Demgegenüber beginnen mehr Männer (67 %) als Frauen ein Studium im Studienbereich Physik/Astronomie (33 %). Der fast 10-prozentige Anstieg des Frauenanteils in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften gegenüber dem Vorjahr – 2014 waren 39 % der Studienanfänger weiblich – ist darauf zurückzuführen, dass das Studienfach Informatik seit 2015 nicht mehr zu dieser Fächergruppe zählt, sondern nun zur Fächergruppe Ingenieurwissenschaften gehört.

Die Geschäftsstelle von „Komm, mach MINT.“ hat auf Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes weitere detaillierte Daten und Fakten zur Entwicklung der Studienanfängerinnenzahlen und der Absolventinnenzahlen in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften und Mathematik/Naturwissenschaften sowie in ausgewählten MINT-Studiengängen erstellt und kommentiert. Sie sind auf <http://www.komm-mach-mint.de/Service/Daten-Fakten> abrufbar. Aktuell arbeitet „Komm, mach MINT.“ mit den Daten und Zahlen des Statistischen Bundesamtes für das Studienjahr 2015, da es sich dabei um das aktuellste gesicherte Datenmaterial handelt.

*Quelle, PM, 19.12.2016 und weitere Informationen zu „Komm, mach MINT“:*

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-News/MINT-Faecher-stark-nachgefragt>

## Genderlehre in den MINT-Fächern und Planungswissenschaften

### Internationale Auszeichnung für das Studienprogramm Gender Pro MINT der TU Berlin.

Das an der TU Berlin entwickelte, innovative Studienprogramm „Gender Pro MINT“ wurde als eines von sieben Projekten Ende vergangenen Jahres von GENDER-NET ERA-NET als „Best Practice“-Projekt im Bereich der Curricula-Entwicklung zur Genderlehre in den MINT-Fächern ausgezeichnet. Das Netzwerk GENDER-NET ERA-NET sondiert erfolgreiche Initiativen in Lehre und Forschung im Bereich Gleichstellung und Geschlechterforschung in MINT-Fächern in der EU und spricht auf dieser Basis Empfehlungen für zukünftige Lehre und Forschung aus.

Das 2012 an der TU Berlin entwickelte und am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) verankerte Studienprogramm „Gender Pro MINT“ ist ein exklusives Studienangebot für Studierende und Promovierende in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sowie den Planungswissenschaften. „Gender Pro MINT“ stellt hinsichtlich seines Umfangs von 30 Leistungspunkten (ECTS), seines fakultätsübergreifenden Konzepts und seiner forschungsbasierten Integration der Genderlehre in MINT und Planung ein bundesweit einmaliges Studienangebot dar. Die Studierenden werden befähigt, Gender- und Diversity-Aspekte in der Technikgestaltung, in Planungsprozessen und im Forschungsdesign umzusetzen. Jährlich schließen ca. 50 Studierende die erste Stufe des Studienprogramms ab. Die Auszeichnung durch das europaweite Programm GENDER-NET ERA-NET zeigt die zunehmend internationale Anerkennung des Projektes. Aktuell erweitert „Gender Pro MINT“ bereits bestehende Kooperationen der TU Berlin mit der University of Technology Sydney (UTS) in Australien, um zukünftig auch im Bereich der Genderlehre und -forschung insbesondere in MINT und Planung zusammenzuarbeiten.

Mehr zum Studienprogramm Gender Pro MINT finden Sie unter:

<http://www.genderpromint-zifg.tu-berlin.de>

Kontakt: Prof. Dr. Petra Lucht,  
E-Mail: [petra.lucht\(at\)tu-berlin\(dot\)de](mailto:petra.lucht(at)tu-berlin(dot)de)

Bärbel Mauß,  
E-Mail: [baerbel.mauss\(at\)tu-berlin\(dot\)de](mailto:baerbel.mauss(at)tu-berlin(dot)de)

Quelle, PM - TU-Berlin, 01.02.2017:

[http://www.pressestelle.tu-berlin.de/menue/tub\\_medien/publikationen/medieninformationen/2017/februar\\_2017/medieninformation\\_nr\\_202017/](http://www.pressestelle.tu-berlin.de/menue/tub_medien/publikationen/medieninformationen/2017/februar_2017/medieninformation_nr_202017/)

## ..... Digitaler Wandel? Aber bitte geschlechtergerecht!

Längst ist bekannt: Unternehmen, die Vielfalt und Teilhabe fördern, profitieren. Hier ist auch die Frage der Geschlechtergerechtigkeit von großer Bedeutung und kann ein entscheidender Wettbewerbsfaktor sein. Viele Firmen wissen, dass ihre Innovations- und Zukunftsfähigkeit vom sozialen Miteinander abhängt.

In der IT gewinnt diese Tatsache eine wesentliche Bedeutung. Moderne Softwareentwicklungsmethoden setzen auf „Agilität“, d. h. eigenverantwortliches Arbeiten in kleinen Teams, mit häufigen Rückkopplungsprozessen und kurzen Planungs- und Entwicklungsphasen. Das ist für Unternehmen gut, aber auch riskant.

*Professorin Nicola Marsden* legt seit Jahren ihren wissenschaftlichen Fokus auf Geschlechterforschung im IT-Bereich. Sie weiß: „Voller guter Absicht können manchmal Frauen Rollen erhalten, die ihre Möglichkeiten einschränken“. Solche Rollenzuschreibungen passieren meist ohne Absicht. „Niemand will bewusst Ausschlüsse produzieren. Aber gerade in der IT ist oft schwierig zu erkennen, warum Geschlecht überhaupt eine Rolle spielt.“, unterstreicht Marsden.

*Kulturwandel*: Wie lässt sich dieser Zustand langfristig ändern? Wo können Unternehmen ansetzen und welche konkreten Maßnahmen können sie ergreifen? Wie kann in Zeiten abnehmender Stabilität bei gleichzeitig zunehmender Unsicherheit, Komplexität und Vielschichtigkeit, die Akzeptanz von Vielfalt als elementarer Faktor erreicht werden?

Diese Fragestellungen greift das im Januar 2017 gestartete Verbundprojekt **GeWInN – ‚Gender. Wissen. Informatik. Netzwerk zum Forschungstransfer des interdisziplinären Wissens zu Gender und Informatik‘** auf. Es fördert den Austausch zwischen Unternehmen und Wissenschaft. Weibliche Young Professionals sollen auf ihrem Weg zu Spitzenpositionen in der Informatik gestärkt werden. Dafür entwickeln die Projektpartner/innen Ansätze, wie Unternehmen anwendungsbezogenes Geschlechterwissen in Organisations- und Prozessabläufe integrieren können. Durch die Stärkung von weiblichen Fach- und Führungskräften soll sich langfristig das stereotype Bild einer Männerdomäne entzerren und somit neue Vorbilder geschaffen werden.

Wissenschaft und Unternehmen erarbeiten gemeinsame Lösungen: In wissenschaftlicher Kooperation setzt die Hochschule Heilbronn zusammen mit der Universität Siegen und dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. ein Maßnahmenkonstrukt in mehreren Formaten um.

Mit dem innovativen Ansatz des Reallabors werden Wissenschaftler/innen und Unternehmensvertreter/innen gemeinsam in sechs Unternehmen machbare Lösungen für praktische Problemstellungen entwickeln und dabei gleichzeitig praktische Erkenntnisse in die Wissenschaft einfließen lassen.

Öffentlich zugängliche Fachtage und eine wissenschaftliche Konferenz sowie eine begleitende OnlinePlattform bieten zusätzliche Foren des fachlichen Austausches und der Vernetzung. Die Projektergebnisse werden in Handlungsempfehlungen für den Einsatz in Unternehmen sowie in wissenschaftlichen Publikationen dokumentiert.

### Termine

- 21. November 2017: Fachtag in Berlin
- 14.-15. Mai 2018: Wissenschaftliche Konferenz in Heilbronn
- 16. Mai 2018: Fachtag in Heilbronn
- 28. September 2018: Fachtag in München
- 25. April 2019: Fachtag in Hamburg
- 20. September: 2019 Fachtag in Köln

Das Projekt GeWInN – ‚Gender. Wissen. Informatik. Netzwerk zum Forschungstransfer des interdisziplinären Wissens zu Gender und Informatik‘ ist ein Verbundprojekt der Hochschule Heilbronn, der Universität Siegen und des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit. Es wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

Quelle, PM, 27.02.2017, weitere Informationen und Kontakt:

<http://www.gender-useit.de/2017/02/27/digitaler-wandel-aber-bitte-geschlechtergerecht/>

<http://www.gender-wissen-informatik.de/>

## VDE: Elektrotechnik bei Frauen immer beliebter

Im aktuellen Studienjahr (SS 2016 / WS 2016/17) haben sich laut Statistischem Bundesamt 17.388 Studenten in den Studiengang Elektrotechnik und Informationstechnik eingeschrieben. Besonders erfreulich ist die Rekordquote von **16,3 Prozent** junger Frauen.

Wie die Auswertungen des VDE ergeben, nimmt der Anteil der Studentinnen besonders seit 2011 kontinuierlich zu – von 10 auf heute über 16 Prozent. „Mit dem Beschluss zur Energiewende in

Deutschland hat das Studienfach Elektrotechnik und Informationstechnik einen Auftrieb bekommen. Gleichzeitig dürfen wir nicht nachlassen, für dieses Studium zu werben“, so Prof. Dr.-Ing. Michael Berger, Vorsitzender des VDE-Ausschusses „Studium, Beruf und Gesellschaft“.

Der VDE Verband der Elektrotechnik Elektronik und Informationstechnik ist mit 36.000 Mitgliedern (davon 1.300 Unternehmen) und 1.200 Mitarbeitenden einer der großen technisch-wissenschaftlichen Verbände Europas.

Quelle, PM – VDE, 17.01.2017 und Tabellenmaterial unter:

<https://www.vde.com/de/presse/pressemitteilungen/studienanfaengerinnen-elektrotechnik>

## Arbeitsmarkt für Physikerinnen und Physiker

Statistiken und Analysen für das Jahr 2016. Physikerinnen und Physiker bleiben begehrte Fachkräfte.

Erstmals seit 2008 ist die Zahl der arbeitslos gemeldeten Physikerinnen und Physiker im vergangenen Jahr wieder gesunken und zwar um knapp vier Prozent. Auch der Anteil an arbeitslosen BerufseinsteigerInnen ist leicht gesunken. Dagegen stieg die Zahl der Beschäftigten. Das geht aus der jährlichen Arbeitsmarktanalyse der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG) hervor. Betrachtet wird dabei in der Regel der Zeitraum von Oktober eines Jahres bis September des Folgejahres. Basis sind Daten der Bundesagentur für Arbeit. Von den Arbeitslosen sind 81,5 Prozent männlich und 18,5 Prozent weiblich, wobei der Frauenanteil unter den Physikern etwa 13 Prozent beträgt. Im Vergleich zu 2015 ist die Zahl der arbeitslosen Frauen um zehn, die der arbeitslosen Männer um zwei Prozent gesunken. Ende 2008 erreichte die Zahl der Arbeitslosen ein Minimum. Danach stieg der Wert bis 2015 kontinuierlich an oder blieb gleich.

In der aktuellen DPG-Studie Physikerinnen und Physiker im Beruf, die auf Daten des Mikrozensus 2013 basiert, wurden alle Personen erhoben, die einen akademischen Studiengang der Hauptfachrichtung Physik abgeschlossen haben. Insgesamt sind in Deutschland 106 000 Physikerinnen und Physiker erwerbstätig. Davon arbeiten 23 100 (21,8 Prozent) im klassischen Erwerbsberuf Physiker, wovon 20 200 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, alle anderen z. B. selbstständig oder verbeamtet.

Studie:

[http://www.dpg-physik.de/veroeffentlichung/broschueren/studien/arbeitsmarktstudie\\_2016.pdf](http://www.dpg-physik.de/veroeffentlichung/broschueren/studien/arbeitsmarktstudie_2016.pdf)

Quelle, PM - DPG, 17.01.2017:

<http://www.dpg-physik.de/presse/pressemit/2017/dpg-pm-2017-01.html>

## TU Berlin: Das „Marie-Curie-Phänomen“ – Frauen als Ausnahme

Wie in technischen Museen Kulturgeschichte geschrieben wird – Ideen für eine neue Museumspraxis.

„Was Eingang in die Museen findet, ist vielfach auch das, was zum kulturellen Erbe wird“, sagen Dr. Hannah Fitsch und Dr. Daniela Döring vom Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der TU Berlin (ZIFG). „Gerade in den Technikmuseen ist die Randstellung der Frau besonders auffällig.“ Das Projekt „*Gender; Technik; Museum – Strategien für eine geschlechtergerechte Museumspraxis*“ hat Vorschläge erarbeitet, wie vorhandenes Genderwissen in der Museums- und Ausstellungspraxis umgesetzt werden kann. Eine Publikation ist soeben erschienen.

Oft tauchten Frauen als Ehefrau und Begleitung, als Arbeiterin in weiblich stigmatisierten Sphären, als Konsumentin, im Haushalt oder als Exotin und

Ausnahmefall auf. Oder indirekt: der Schminkspiegel in der Sonnenblende auf der Beifahrerseite von Fahrzeugen oder der ihr zugeordnete hintere Sitz auf dem Tandem ohne Steuerungsmöglichkeit. Die Genderdebatte ist zwar in den letzten Jahren auch in den Technikmuseen angekommen, doch noch allzu oft präsentiert sich die Auseinandersetzung mit diesem Thema in der Ausstellungspraxis in Form von Gegenüberstellungen und Ergänzungen. Den vielen männlichen Erfindergeschichten werden einige wenige Biografien weiblicher Erfinderinnen gegenübergestellt – und dann zumeist auch immer nur diejenigen derselben wenigen Frauen wie Marie Curie, Käthe Paulus oder Ada Lovelace. Auch werden die Damen immer mit Vornamen genannt – anders als die Heerschar an Männern wie Benz, Edison, Porsche oder Wright. „Marie-Curie-Phänomen“ nennen Martina Grieser und Nora Sternfeld diese Erscheinung in einem Beitrag über neue Strategien des Ausstellens, die dazu führen können, den erlernten Blick zu verlernen. Der Beitrag ist einer von neun weiteren in der neu erschienenen Publikation „Gender; Technik; Museum – Strategien für eine geschlechtergerechte Museumspraxis“, die die Ausgangssituation und die Ergebnisse des gleichnamigen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Vorhabens am ZIFG beschreibt.

Weibliche Leistungen erhalten den Sonderstatus des Andersseins: „Die feministische Frauen- und Genderforschung hat vielfach die Ausschlüsse von Frauen aus den großen Geschichtserzählungen nachgewiesen, besonders in den Technik- und Naturwissenschaften“, erklärt Hannah Fitsch wie sich die Situation darstellt. „Die Sammlungen und Repräsentationen in technischen Museen konzentrieren sich vornehmlich auf große Maschinen, Apparate und Original-Objekte mit technischen Daten wie Eisenbahnen, Webstühle, Fahrräder, Computer und vernachlässigen kulturgeschichtliche und geschlechtspolitische Lebensbedingungen.“ Die Einsichten der letzten Jahre zur differenzierten Museumsgestaltung hätten zwar bereits partiell Eingang in die Museumspraxis gefunden, doch noch sei die Aufgabe nicht gelöst, weibliche Leistungen in die Inszenierung zu integrieren, anstatt ihr den Sonderstatus des Andersseins zuzuweisen.

Ziel des Projekts war es zum einen, den Erfahrungsaustausch und die Vernetzung von Technikmuseen, der Geschlechterforschung und Förderprogrammen für Frauen in Naturwissenschaft und Technik zu initiieren und zum anderen das Innovationspotenzial der Genderforschung in die museale Praxis einzubringen und auch die Museen im Ringen um eine Neudefinition zu unterstützen. Die Auftaktkonferenz fand 2015 am Deutschen Technikmuseum in Berlin (DTMB) statt, das auch aktiver Partner im Projekt war. Unter anderem wurden empirische Daten in fünf technischen Museen erhoben. Sie hielten fest, welches Genderwissen, welche Kompetenzen in der Sammlungs-, Ausstellungs-, Vermittlungs- und Personalpolitik vorhanden sind ohne, dass sie in jedem Fall Umsetzung finden. Neben dem DTMB waren das Deutsche Museum München, das Technische Museum Wien, das Militärgeschichtliche Museum Dresden sowie das Museum der Arbeit Hamburg beteiligt.

**Daniela Döring und Hannah Fitsch (Hg.): Gender Technik Museum. Strategien für Geschlechtergerechtigkeit in der Sammlungs-, Ausstellungs-, Vermittlungs- und Personalpolitik technischer Museen**  
ZIFG, TU Berlin 2016

<http://www.gendertechnikmuseum.de>

Quelle, PM - TU-Berlin, 01.02.2017:

[http://www.pressestelle.tu-berlin.de/menue/tub\\_medien/newsportal/forschung/2017/das\\_marie\\_curie\\_phaenomen\\_frauen\\_als\\_ausnahme/](http://www.pressestelle.tu-berlin.de/menue/tub_medien/newsportal/forschung/2017/das_marie_curie_phaenomen_frauen_als_ausnahme/)

## Beachtlicher Frauenanteil bei „Lindauer Nobelpreisträgertagung“

Insgesamt 400 Nachwuchswissenschaftler/innen aus 76 Ländern sind zur Teilnahme an der „67. Lindauer Nobelpreisträgertagung“ ausgewählt worden. Sie werden vom 25. bis 30. Juni 2017 mit Nobelpreisträger/innen am Bodensee zusammentreffen. Die diesjährige Tagung ist der Chemie gewidmet. 31 Nobelpreisträger/innen haben ihre Teilnahme bereits bestätigt.

Die ausgewählten Nachwuchswissenschaftler/innen sind exzellente Studierende, Doktorand/innen und Post-Docs unter 35 Jahren aus dem Fachbereich Chemie. Die jungen Wissenschaftler/innen haben ein mehrstufiges internationales Auswahlverfahren absolviert. 155 Wissenschaftsakademien, Universitäten, Stiftungen und forschende Unternehmen waren daran beteiligt. Neben den großen Forschungsnationen wie USA, Großbritannien, Japan, Israel und Deutschland sind auch Entwicklungsländer wie Bangladesch, Myanmar und Benin vertreten.

**Der Frauenanteil der jungen Wissenschaftler liegt bei 45 Prozent.** „Gerade für den Fachbereich Chemie ist das ein beachtlicher Anteil“, sagt **Wolfgang Lubitz**, Direktor des Max-Planck-Instituts für Chemische Energiekonversion, Vize-Präsident des Kuratoriums für die Tagungen der Nobelpreisträger in Lindau und wissenschaftlicher Co-Leiter der Tagung.

Die seit 1951 ausgerichteten Nobelpreisträgertagungen dienen dem Austausch, der Vernetzung und der Inspiration. Herausragende junge Wissenschaftler/innen treffen in Lindau auf die renommiertesten Forscher/innen ihrer Disziplin.

Quelle, PM - Kuratorium für die Tagungen der Nobelpreisträger in Lindau e.V. und weitere Informationen:

<http://www.lindau-nobel.org/de/press/>

## „Komm, mach MINT!“ startet mit 235 Partnern ins Jahr 2017

Gemeinsam mehr junge Frauen für MINT-Studiengänge und -Berufe begeistern und Hochschulabsolventinnen für Karrieren in Wirtschaft und Wissenschaft gewinnen – diese Ziele verfolgt der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“ gemeinsam mit seinen Paktpartnern. 2016 sind weitere 22 Partner dem Paktnetzwerk beigetreten, darunter ein Bundesland, neun Hochschulen, sieben Unternehmen sowie zwei Bundesämter, eine Stiftung und zwei Vereine.

Der nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen ist bundesweit eine der wichtigsten Aktionsplattformen, die es sich zum Ziel gesetzt hat, mehr Frauen für Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu gewinnen. Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft, Sozialpartnern und Medien können unter dem Dach von „Komm, mach MINT.“ ihre Projekte sichtbarer machen, Kooperationen starten und gemeinsam mit anderen Paktpartnern neue Kampagnen entwickeln und durchführen. Die Vernetzung der diversen Partner bedeutet gleichzeitig, dass die Angebote aufeinander abgestimmt sind und ineinander greifen können. Auch für die neuen Partner stehen der Erfahrungsaustausch und das Ausloten von Kooperationsmöglichkeiten im Vordergrund. Darüber hinaus bringen sie zahlreiche Aktivitäten für mehr Frauen in MINT in das Netzwerk ein. Neben dem Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag und der Durchführung zahlreicher weiterer Schnupper- und Begleitprogramme gehören dazu vor allem die Bereitstellung von Schülerinnenpraktika, Mentoring- und Coachingangebote für MINT-Studentinnen sowie Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die aktuellsten, gesicherten Zahlen zu Frauen in MINT-Studiengängen aus dem Studienjahr 2015 zeigen, dass die Aktivitäten für mehr Frauen in MINT-Berufen Wirkung zeigen. So hat sich beispielsweise seit dem Start von „Komm, mach MINT.“ in 2008 die Zahl der MINT-Studienanfängerinnen im ersten Fachsemester um 84 Prozent auf 109.700

erhöht. Sie übertrifft damit die prozentuale Steigerung in der allgemeinen Studienneigung der Frauen, die bei 58 Prozent liegt, deutlich. „Die Zahlen zeigen, dass wir gemeinsam eine Menge bewirken können“, so Dr. Ulrike Struwe, Leiterin der Geschäftsstelle von „Komm, mach MINT.“ „Um die erreichten Erfolge weiter auszubauen, werden wir unsere Aktivitäten in 2017 an den Schnittstellen Schule – Studium und Studium – Beruf intensivieren und weitere Beteiligungsmöglichkeiten für die Partner schaffen.“

Der Pakt ist offen für weitere Partner, die sich für die Ziele des Paktes einsetzen und aktiv mitwirken wollen, um mehr Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen. Es bestehen für jeden Partner individuelle Optionen, sich am nationalen Pakt zu beteiligen.

*Quelle und weitere Informationen zu den beigetretenen Partnern:*

<http://www.komm-mach-mint.de/MINT-News/Komm-mach-MINT.-startet-mit-235-Partnern-ins-Jahr-2017>

## Personalien

### Professorin Katharina Kohse-Höinghaus erhält chinesischen Staatspreis

Die Bielefelder Chemikerin ist am 09. Januar 2017 in Peking mit der höchsten chinesischen Auszeichnung für internationale Wissenschaftskooperationen geehrt worden. Staatspräsident Xi Jinping gratulierte ihr persönlich und überreichte ihr die Urkunde in der Großen Halle des Volkes. Die Volksrepublik China würdigt Kohse-Höinghaus dafür, dass sie die grundlegende Verbrennungsforschung in dem Land etabliert und gefördert hat und dass sie sich für chinesische Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler engagiert.



Der Titel der Ehrung lautet „2016 International Science and Technology Cooperation Award of the People's Republic of China“ (Auszeichnung für Internationale Wissenschafts- und Technologie-Kooperation der Volksrepublik China). Kohse-Höinghaus ist Expertin für die effektive Nutzung von Energie und die möglichst schadstoffarme Verbrennung. Das Thema spielt für die Industrie der Volksrepublik eine wichtige Rolle – im September 2016 ist China dem UN-Klimaschutzabkommen beigetreten, in dem sich Länder weltweit verpflichten, ihren CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu senken.

Erst im Oktober 2016 war Katharina Kohse-Höinghaus von der chinesischen Regierung mit dem chinesischen Freundschaftspreis für internationale Experten geehrt worden und im Januar 2016 hatte sie den Preis für internationale Zusammenarbeit der Chinesischen Akademie der Wissenschaften (Chinese Academy of Sciences, CAS) erhalten. Katharina Kohse-Höinghaus begleitet die chinesische Forschung zu Verbrennungsforschung seit mehr als zwölf Jahren, unter anderem als Ehrenprofessorin oder Beiratsmitglied von drei chinesischen Universitäten.

Die 65-Jährige leitet seit 1994 einen Lehrstuhl für Physikalische Chemie an der Universität Bielefeld. Sie engagiert sich seit mehr als 20 Jahren in hochrangigen wissenschaftlichen Organisationen.

Quelle und weitere Informationen, PM-Universität Bielefeld, 09.01.2017:

[https://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/uniaktuell/entry/bielefelder\\_chemikerin\\_erh%C3%A4lt\\_chinesischen\\_staatspreis](https://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/uniaktuell/entry/bielefelder_chemikerin_erh%C3%A4lt_chinesischen_staatspreis)

## Clara Immerwahr Award 2017

Der Clara-Immerwahr-Award, in 2011 von UniCat ins Leben gerufen, würdigt hervorragende Forschungsergebnisse einer exzellenten Nachwuchswissenschaftlerin auf dem Gebiet der Katalyse.

Der Preis, der einmal im Jahr international ausgeschrieben wird, ist mit 15.000 Euro dotiert und soll zur Finanzierung einer Orientierungsphase im Exzellenzcluster UniCat bzw. zum Aufbau einer Kooperation mit UniCat-Arbeitsgruppen genutzt beitragen.

Der Award richtet sich an promovierte Frauen aus dem In- und Ausland in den Disziplinen Chemie, Physik, Biologie, chemische Verfahrenstechnik oder Biotechnologie mit Katalyse-relevanten Forschungsthemen. Die Auswahl erfolgt durch eine Jury bestehend aus fünf Professorinnen und Professoren des UniCat-Konsortiums.

Die diesjährige Preisträgerin, **Dr. Sandra Luber** von der Universität Zürich, wurde auf einer Festveranstaltung am 10. Februar 2017 an der TU Berlin ausgezeichnet.

Quelle:

<https://www.unicat.tu-berlin.de/index.php?id=807&tL=1>

## 04

HOCHSCHULEN,  
HOCHSCHULFORSCHUNG

## DHV-Umfrage: Große Unzufriedenheit mit Reformen / Günstigere Prognose für Frauen auf Chancen für akademische Karriere

Fast die Hälfte ihrer Arbeitszeit sind Universitätsprofessor/innen heute nicht mehr mit Forschung und Lehre beschäftigt, sondern mit der akademischen Selbstverwaltung, Gutachten, Anträgen und anderen Tätigkeiten. Dies zeigen die Ergebnisse einer Umfrage unter rund 1.000 Professoren und anderen Wissenschaftlern, die das Institut für Demoskopie Allensbach im Auftrag des Deutschen Hochschulverbandes durchgeführt hat.

**Ein weiteres Ergebnis der Umfrage: Die Chancen von Frauen auf eine akademische Karriere haben sich erheblich verbessert.**

„Die Umfrage knüpft dabei an eine ähnliche Befragung aus dem Jahr 1976 an und ermöglicht damit einen Vergleich über vier Jahrzehnte hinweg. Dieser lässt deutlich erkennen, wie sehr die Bürokratie an den Universitäten in der Zwischenzeit zugenommen hat. So wurden die Hochschullehrer gebeten zu schätzen, einen wie großen Teil ihrer Arbeitszeit sie für verschiedene Tätigkeiten aufwenden müssen. Danach entfielen 1976 im Durchschnitt 12 Prozent der Zeit auf die akademische Selbstverwaltung und 16 Prozent auf andere Arbeiten. Heute ist der Aufwand für die akademische Selbstverwaltung auf 16 Prozent der Arbeitszeit gestiegen, andere Arbeiten, darunter größten-

teils das Schreiben von Gutachten und Anträgen, auf 25 Prozent. Diese Entwicklung geht fast ausschließlich auf Kosten der Lehre. Während vor vier Jahrzehnten 42 Prozent der Arbeitszeit für Lehre und Studienberatung aufgewendet wurden, sind es im Jahr 2016 noch 28 Prozent. Der Anteil der Forschung ist mit 22 gegenüber 23 Prozent dagegen praktisch gleich geblieben (vgl. Grafik 1):

[https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/Grafik\\_1.pdf](https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/Grafik_1.pdf)

Passend zu diesem Ergebnis hat auch die Zahl der Professoren, die darüber klagen, dass die Einflussnahme der Hochschulverwaltung die Arbeit hemme, von 33 auf 47 Prozent zugenommen. Ein besonderes Problem ist in diesem Zusammenhang die große Zahl von befristeten Mitarbeiterstellen. 45 Prozent der befragten Professoren sagten in der aktuellen Umfrage, man bekomme kaum gute Leute für die Forschung, weil die Stellen auf zu kurze Zeit befristet seien. Vor 40 Jahren hatten nur 33 Prozent auf diesen Punkt verwiesen.

Die Reformen der letzten eineinhalb Jahrzehnte werden von den Hochschullehrern überwiegend negativ beurteilt. Geradezu vernichtend ist das Urteil über den Bologna-Prozess. 79 Prozent der Professoren sind der Ansicht, der Bologna-Prozess habe zu mehr Bürokratie an den Hochschulen geführt, 72 Prozent sagen, die Lehre sei unflexibler geworden, 62 Prozent, er führe dazu, dass die Studenten kein selbständiges Denken ausbilden könnten. Dass Bologna Auslandsaufenthalte erleichtere, meinen dagegen nur 25 Prozent, eine bessere internationale Vergleichbarkeit der Studienabschlüsse stellen gerade 18 Prozent fest, dass

die Absolventen besser in den Arbeitsmarkt integriert werden können, glauben 11 Prozent. Es ist offensichtlich, dass die Bologna-Reform aus Sicht der großen Mehrheit der Hochschullehrer – zumindest gemessen an ihren eigenen Ansprüchen „krahend“ gescheitert ist (vgl. Grafik 2):

[https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/Grafik\\_2.pdf](https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/Grafik_2.pdf)

Wesentlich günstiger eingeschätzt werden heute dagegen die Berufschancen der Absolventen. Während vor 40 Jahren noch 55 Prozent der Professoren fürchteten, die Absolventen stünden vor schlechten Berufsaussichten, sind es heute nur noch 13 Prozent. Auch die Chancen auf eine akademische Karriere werden als günstiger eingestuft: 50 Prozent glaubten im Jahr 1976, die Hochschulen seien für begabte Nachwuchswissenschaftler verstopft, im Jahr 2016 sind nur noch 15 Prozent dieser Ansicht, wobei sich nach Einschätzung der Professoren vor allem die *Chancen der Frauen erheblich verbessert* haben: Auf die Frage „Haben Ihrem Eindruck nach weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen geringere oder größere Chancen, eine Anstellung an der Hochschule zu bekommen, als gleich begabte männliche Kollegen?“ antworteten 1976 37 Prozent der Professoren, Frauen hätten geringere Chancen als Männer. Lediglich 1 Prozent hielten sie für bevorzugt, die übrigen sagten, sie hätten gleiche Chancen oder äußerten sich unentschieden. Dieses Bild hat sich heute umgekehrt: 2016 antworteten noch 10 Prozent der befragten Professoren, Frauen hätten geringere Chancen, während 44 Prozent ihnen bessere Chancen zuschrieben. Bei dieser Frage gibt es naheliegenderweise große Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten, doch auch die befragten Frauen sagten mit einer knappen relativen Mehrheit von 48 zu 44 Prozent, ihrer Ansicht nach hätten Frauen mindestens die gleichen Chancen auf eine Anstellung an der Universität wie Männer (vgl. Grafik 3):“

[https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/Grafik\\_3.pdf](https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/Grafik_3.pdf)

Thomas Petersen: Bürokratie an den Universitäten schadet der Lehre

<https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/petersen.pdf>

„Im Gespräch mit dem „Deutschlandfunk“ hat sich Thomas Petersen, Projektleiter beim Institut für Demoskopie Allensbach, am 21. Dezember 2016 zur Hochschullehrerbefragung geäußert. Das **Interview mit Kate Maleike zum Nachlesen** gibt es hier:

[http://www.deutschlandfunk.de/umfrage-an-hochschulen-alte-flexibilitaet-ist-verloren.680.de.html?dram:article\\_id=374524](http://www.deutschlandfunk.de/umfrage-an-hochschulen-alte-flexibilitaet-ist-verloren.680.de.html?dram:article_id=374524)

Quelle, PM - DHV, 21.12.2016:

[https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?&no\\_cache=1&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=254&tcHash=9e1376edd37e19471dd2a18a2cf28f42#\\_](https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=254&tcHash=9e1376edd37e19471dd2a18a2cf28f42#_)

## Wissenschaftlerinnen halten trotz Familiengründung an einer Karriere in der Hochschule fest

Aktuelle Studienergebnisse des *Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)*: Wissenschaftlerinnen geben ihr Ziel, eine Karriere in der Wissenschaft weiter zu verfolgen, auch dann nicht auf, wenn sie sich für Kinder entschieden haben. Das gilt vor allem für bereits promovierte Frauen. Bei den befragten promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern haben bereits 40 Prozent Kinder, während bei Promovierenden 28 Prozent Eltern sind.

Elternschaft beeinflusst das Festhalten an einer wissenschaftlichen Karriere weit weniger als erwartet. Viel bedeutsamer für den Wunsch an einer Hochschule zu bleiben, ist vielmehr das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.

Dies zeigen die Ergebnisse einer aktuellen Untersuchung, die das Deutsche Zentrum für Hoch-

schul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) am 23. Januar 2017 veröffentlicht hat.

Bis vor einigen Jahren zeigte sich hier noch ein anderes Bild. „Mit der Geburt des ersten Kindes entschieden sich Akademikerinnen früher häufig dafür, ihre Karriere an der Hochschule zu beenden und in einer anderen Branche eine neue Stelle zu suchen“, erläutert **Professorin Dr. Monika Jungbauer-Gans**, wissenschaftliche Geschäftsführerin des DZHW. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, die Veränderung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen beispielsweise bei der Kinderbetreuung und die geteilte Übernahme von Care-Aufgaben lassen jungen Wissenschaftlerinnen ambitioniertere Karriereziele in der Wissenschaft realisierbar erscheinen. Das hohe Stressniveau, dem junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgesetzt sind, reduziert aber besonders bei promovierten Frauen den Wunsch nach einer Karriere in der Wissenschaft. Grund dafür sind beispielsweise die erwarteten zeitintensiven Publikationen in hochrangigen Journalen.

Die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geben außerdem an, dass die Ausgestaltung von Arbeitszeiten und -orten sowie eine verlässliche und langfristige Perspektive gewichtige Gründe für oder gegen eine akademische Karriere sind. Die vertiefend zur Online-Befragung durchgeführten Paarinterviews zeigen, wie die Nutzung von beruflichen Handlungsspielräumen oftmals erst durch das Engagement des Partners bzw. der Partnerin in der Familie ermöglicht wird. Besonders in der Wissenschaft gibt es eine hohe Zahl an Paaren mit starken Karriereambitionen, die zudem in einem sehr hohen Maße auf zusätzliche Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder angewiesen sind.

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um eine Querschnittsbefragung von Promovierenden und Promovierten beider Geschlechter an 23 zufällig ausgewählten Hochschulen in Deutschland. Im Rahmen einer repräsentativen Online-Umfrage wurden dafür über 4000 Fragebögen ausgewertet und zusätzlich einzelne Nachwuchswissenschaftler(innen) mit ihren Partner(inne)n in persönlichen Interviews zur Ver-

einbarkeit von Beruf und Familie in der Wissenschaft befragt. Gefördert wurde die Studien durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

*Projektseite des Winbus - Ein Online-Panel für den wissenschaftlichen Nachwuchs:*

[http://www.dzhw.eu/abteilungen/bildung/projekte/pr\\_detail?pr\\_id=299&start=aktuell](http://www.dzhw.eu/abteilungen/bildung/projekte/pr_detail?pr_id=299&start=aktuell)

*Publikation:*

**Schürmann, R., & Sembritzki, T. (2017).**

**Wissenschaft mit Familie? Analysen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Nachwuchs wissenschaftler(innen).** (DZHW: Projektbericht Januar 2017). Hannover: DZHW

*Download:*

[http://www.dzhw.eu/pdf/22/Winbus-Bericht\\_Wissenschaft-und-Familie.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/22/Winbus-Bericht_Wissenschaft-und-Familie.pdf)

*Quelle, PM - DZHW, 23.01.2017:*

[http://www.dzhw.eu/aktuell/presse/ganze\\_pm?pm\\_nr=1484](http://www.dzhw.eu/aktuell/presse/ganze_pm?pm_nr=1484)

## „Mentoring wirkt, wenn die Qualitätskriterien eingehalten werden“

Evaluationen von Mentoring-Programmen waren inhaltlicher Schwerpunkt der Winter-Mitgliederversammlung des Forum Mentoring e. V. an der TU Kaiserslautern am 7. Dezember 2016.

Wie alle Maßnahmen der akademischen Personalentwicklung stehen auch Mentoring-Programme im Zuge der Ökonomisierung der Universitäten und Hochschulen unter Erfolgsdruck. So zählt die Programm-Evaluation zu den zentralen Tätigkeitsfeldern von Programmverantwortlichen.

Die Mitglieder des Forum Mentoring e.V. diskutierten zentrale Kriterien, denen im Hinblick auf Programmevaluationen besondere Beachtung geschenkt werden soll. So stellte sich heraus, dass Evaluationen oftmals in Form einer Qualitätskontrolle und nicht im gleichen Maße auf Qualitätsentwicklung ausgerichtet sind. Darüber hinaus wurden Messbarkeitsprobleme bei Erfolgskontrollen von Mentoring-Programmen identifiziert und Maßnahmen diskutiert, diese zu minimieren. In diesem Zusammenhang wurden unter anderem Rahmenbedingungen für interne und externe Evaluationen und Herausforderungen sowie Voraussetzungen für die Arbeit mit Kontrollgruppen erörtert.

**Dr. Dagmar Höppel** berichtete in ihrem Vortrag „Mentoring wirkt – Vorausgesetzt die Qualitätsstandards stimmen!“ von den jüngst publizierten Ergebnissen der bundesweiten Studie „Aufwind mit Mentoring“. In der durch das BMBF finanzierten Studie wurden Mentoring-Programme an deutschen Universitäten und Hochschulen untersucht und im Hinblick auf ihre Wirksamkeit und die Zufriedenheit von Mentees und Mentor\*innen evaluiert. Die Studie wurde von den Mitgliedern des Forum Mentoring e.V. initiiert und begleitet. Projektträgerin der Studie war die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG). Dr. Höppel thematisierte in ihrem Vortrag die zentralen Ziele, die mit Mentoring in der Wissenschaft erreicht werden sollen und stellte die Stärkung des Selbstwertbewusstseins der Mentees als einen wichtigen Effekt der Programme heraus. Neben den Wirksamkeitsanalysen gehören Handlungsempfehlungen zur Gestaltung von Mentoring-Beziehungen sowie die Integration von Genderfragen in die akademische Personalentwicklung zu den Anliegen der Studie. Die Qualitätssicherung von Mentoring-Programmen zählt auch zu den zentralen Themen des „Praxishandbuches Mentoring in der Wissenschaft“, das aktuell im Springer VS (Verlag für Sozialwissenschaften) erschienen ist.

<http://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-14268-1>

Als Vertreterin des Herausgeberteams stellte **Dr. Renate Petersen** das Praxishandbuch vor, das anlässlich des 10-jährigen Bestehens des Bundesverbandes Forum Mentoring e. V. erarbeitet wurde und in 37 Artikeln das Thema „Mentoring in der Wissenschaft“ mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen beleuchtet. Das Forum Mentoring e. V. und insbesondere die im Rahmen der Mitgliedsversammlung neu gegründete Arbeitsgruppe

„Evaluation und Forschung“ werden sich auch in Zukunft intensiv dem Thema „Evaluation von Mentoring-Programmen“ widmen.

Die Mitglieder des Bundesverbandes wurden von **Prof. Dr. Helmut J. Schmidt**, dem Präsidenten der TU Kaiserslautern, begrüßt. Er unterstrich in seinem Grußwort, dass die Mentoring-Programme an der TU zu den Projekten zählen, die von Beginn an intensiv und mit großem Engagement von der Hochschulleitung mit getragen werden. Die TU Kaiserslautern hat seit 2002 ein zielgruppenspezifisches Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen implementiert, das von **Dipl. Ing. Annette Reincke** geleitet wird. Dieses zunächst für ein Jahr aus Drittmitteln anschlussfinanzierte Programm wird seit 2003 aus Haushaltsmitteln der TU Kaiserslautern finanziert. Das Programm hat sich als unterstützendes Instrument für junge Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg in wissenschaftliche Führungspositionen außerordentlich bewährt, so Prof. Schmidt. 2011 wurde darüber hinaus im Rahmen der Hochschulpaktfinanzierung ein Mentoring-Programm für Studentinnen eingeführt, das im Gleichstellungsbüro bei **Dr. Doris Niemeyer** angesiedelt ist. In diesem Programm werden Studentinnen im ersten Studienjahr von fortgeschrittenen Studentinnen als Mentorinnen begleitet.

Die nächste Mitgliedsversammlung des Forum Mentoring e.V. wird am 10. und 11. Mai 2017 an der Universität in Bamberg stattfinden.“

*Quelle, PM – Forum Mentoring, 19.12.2016:*

[http://www.forum-mentoring.de/files/1014/8241/1903/Pressemitteilung\\_19122016.pdf](http://www.forum-mentoring.de/files/1014/8241/1903/Pressemitteilung_19122016.pdf)

## Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz

Gleiche Chancen für alle und Schutz vor Diskriminierung – dies hat die Universität Göttingen in ihrer Diversitätsstrategie festgeschrieben. Ziel ist es, alle Mitglieder und Angehörige der Universität darin zu unterstützen, ihre Fähigkeiten bestmöglich zu entfalten und im Studium oder Beruf erfolgreich zu sein.

Die Strategie wurde mit Beteiligung aller Bereiche der Universität entwickelt und in allen relevanten Gremien diskutiert. Sie wird in den kommenden Jahren eine der Grundlagen der Weiterentwicklung der Hochschule bilden.

„Mit unserer Diversitätsstrategie stellen wir uns den Herausforderungen des gesellschaftlichen Wandels und stärken die Zukunftsfähigkeit der Universität Göttingen“, erläutert die zuständige Vizepräsidentin Prof. Dr. Andrea D. Bührmann. „In Verbindung mit der Diversitätsforschung an der Universität bildet sie eine sehr gute Grundlage für unsere Bewerbung in der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder.“

„Die Entwicklung der Diversitätsstrategie war für uns der nächste folgerichtige Schritt auf dem Weg zu einer diversitätsgerechten Organisationsstruktur und -kultur“, erklärt Dr. Doris Hayn, Leiterin der Stabsstelle Gleichstellungsbüro der Universität. „Nun ist es wichtig, die zahlreichen Maßnahmen und Aktivitäten, die in den vergangenen Jahren auf dem Gebiet entstanden sind, zu bündeln, stärker zu systematisieren und zu synchronisieren.“

Die Diversitätsstrategie entstand im Zuge der Bewerbung der Universität Göttingen auf das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes. Am Auftaktworkshop des Audits nahmen im Februar rund 70 Vertreterinnen und Vertreter der Fakultäten, Verwaltung, Studierenden, zentralen Einrichtungen sowie Akteurinnen und Akteure von Projekten aus dem Themenfeld Diversität teil. Im Rahmen des Workshops konnten sie sich über den Stand der Diversitätspolitik der Universität

informieren und in verschiedenen Diskussionsrunden den weiteren Verlauf mitgestalten. Die Diversitätsstrategie ist online unter <http://www.uni-goettingen.de/diversitaetsstrategie> zu finden. Sie wird während des Auditierungsprozesses in den Jahren 2017 und 2018 weiterentwickelt.

Kontakt: Prof. Dr. Andrea D. Bührmann, E-Mail: [andrea-dorothea.buehrmann\(at\)zvw.uni-goettingen\(dot\)de](mailto:andrea-dorothea.buehrmann(at)zvw.uni-goettingen(dot)de)

*Weitere Informationen:*

<http://www.uni-goettingen.de/de/vizepraesidentin-fuer-lehre-und-studium-prof-dr-andrea-d-buehrmann/523322.html>

<http://www.uni-goettingen.de/diversitaetsstrategie>

Quelle, PM – Universität Göttingen, 01.03.2017:

<http://www.uni-goettingen.de/de/3240.html?cid=5759>

## Bayern: Antragspakete für Gleichstellung an Hochschulen

Nicht einmal jede fünfte Professur in Bayern wird von einer Frau besetzt, während seit Langem genau so viele junge Frauen wie Männer promovieren. Die Situation von Frauen in Hochschulen nahmen die Landtags-Grünen zum Anlass, ein ganzes Paket an Anträgen in den Landtag einzubringen, das Ende Januar im Plenum debattiert wurde.

Noch 100 Jahre würde es beim bisherigen Tempo dauern, bis in akademischen Spitzenpositionen Frauen gleichberechtigt vertreten seien. „Niemand von uns rechnet ernsthaft damit, in 100 Jahren hier noch als Abgeordnete oder Abgeordneter zu sitzen“, sagt **Verena Osgyan**, MDL, Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen und drängt darauf, an schnelleren Lösungen zu arbeiten. Verena Osgyan bezeichnet die Geschichte von Frauen in der Wissenschaft in den vergangenen 100 Jahren als ‚echte Erfolgsgeschichte‘. Doch leider muss sie feststellen: „Junge Frauen stoßen in der Wissenschaft immer wieder an gläserne Decken, durch die ihre männlichen Kollegen einfach hindurch spazieren – von einer tatsächlichen Gleichstellung der Frauen an den Hochschulen sind wir in Bayern weit entfernt.“

Die Landtags-Grünen haben ein Handlungskonzept mit konkreten, mess- und sanktionierbaren Vorgaben vorgelegt.

*Quelle und weitere Informationen:*

<http://blog.osgyan.de/gleichstellung-an-hochschulen-keine-100-jahre-mehr-abwarten/#more-6542>

Die hochschulpolitische Sprecherin der SPD-Landtagsfraktion, **Isabell Zacharias**, MDL will die Frauenförderung an Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften voranbringen und legte zur Plenarsitzung ebenfalls ein Antragspaket vor. „Uns gehen aus dem wissenschaftlichen Nachwuchs zu viele Frauen verloren. Das ist eine unverantwortliche Verschwendung von Talent und Ressourcen und frustriert die Studentinnen“, stellt Zacharias fest. Die Münchner Abgeordnete fordert daher neben einer deutlichen Aufstockung

der Mittel an allen bayerischen Hochschulen vor allem eine Gleichstellungsstrategie, verbindliche Zielvereinbarungen sowie einen dreijährlichen Bericht über die gemachten Fortschritte (Genderreport). Wichtig ist Zacharias auch, ein Vetorecht im Hochschulgesetz zu verankern. „Die Frauenbeauftragten sollen Berufungen ablehnen können, wenn der begründete Verdacht besteht, dass die Gleichstellung verletzt wird. Die Frauenbeauftragten brauchen hier wirksame Mittel gegen Benachteiligung“, erklärt Zacharias.

*Quelle und weitere Informationen:*

<https://isabell-zacharias.de/meldungen/hochschulsprecherin-zacharias-will-frauenfoerderung-an-hochschulen-voranbringen/>

*Bayerischer Landtag: Protokoll 93. Sitzung am Dienstag, dem 24. Januar 2017, 17/93*

<https://www.bayern.landtag.de/webangebot2/webangebot/protokolle;jsessionid=0839966D8EE2337E8A1791A9E22BFAB3?execution=e1s1>

*Pressestimme:*

**Frauen an bayerischen Hochschulen sind meistens Studentinnen**

*Ein Beitrag von Anne Kostrzewa auf sueddeutsche.de*

<http://www.sueddeutsche.de/bayern/hochschule-kaum-professorinnen-an-bayerischen-hochschule-1.3345518>

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## Schulterschluss für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft

Auf der Bielefelder Konferenz „**Gender 2020**“ trafen sich am 26. und 27.01.2017 Hochschulleitungen sowie Spitzen aus Wissenschaftsorganisationen und Politik. Gemeinsam mit Gleichstellungsexpert\*innen und Geschlechterforscher\*innen diskutierten sie über den dringend notwendigen Kulturwandel in der Wissenschaft. Ziel der Konferenz war es, neue Impulse zur verbindlichen Steuerung von Geschlechterpolitik in der Wissenschaft auszuloten und Handlungsbedarfe zu formulieren.



Vlnr.: Dorothee Dzwonnek, Christina Hadulla-Kuhlmann, Eva Quante-Brandt, Mathias Kleiner, Ulrike Beisiegel, Martina Brockmeier, Svenja Schulze, Jan-Martin Wiarda,  
Foto: Stefan Sättele

Die Konferenz ist das Kernelement des Projekts „**Gender 2020. Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur**“.

Das Projekt wurde initiiert und getragen vom Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof), angesiedelt ist das Projekt an der Universität Bielefeld.

Die Liste der Sprecher\*innen in den unterschiedlichen Formaten der Konferenz war beeindruckend: Die neu gewählte Vorsitzende des Wissenschaftsrats, **Prof. Dr. Martina Brockmeier** hatte sich Zeit genommen.

Neben den Spitzen von Hochschulrektorenkonferenz, der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren zeigten auch die Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, **Prof. Dr. Eva Quante-Brandt**, und die Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, **Svenja Schulze**, wie wichtig ihnen das Thema ist.

Zahlreiche Redner\*innen äußerten im Verlauf der Konferenz ihre Ungeduld über das Schnecken-tempo, in dem Gleichstellung erreicht würde, zum Beispiel bei der Erhöhung des Professorinnenanteils. Nur auf die Zeit zu setzen, um Gleichstellung zu erreichen, ist Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Senatorin in Bremen und Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, zu wenig: „Dazu fehlt mir die Geduld, das muss schneller gehen. Ich bin zu einer Verfechterin der Quote geworden, denn die Quote ist ein Garant für Qualität: Sie sichert ab, dass Frauen dorthin kommen, wo sie hingehören.“ Auch wurde konstatiert, dass die Vertragsbedingungen von Wissenschaftlerinnen hinsichtlich



Befristung, Teilzeit und Gehalt häufig schlechter seien als die ihrer Kollegen. So formulierten die Konferenzgäste in Bielefeld eine nüchterne Erkenntnis: Die vielen Aktivitäten von Politik und Wissenschaftsorganisationen müssten besser koordiniert und geschärft werden, sonst verpufften ihre Wirkungen. Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen benötigten weiterhin ambitionierte Ziele und eine hohe Verbindlichkeit in der Umsetzung. Reputation und Geld seien die Währungen für wirksame Anreizsysteme im wissenschaftlichen Alltag. Hier schließt sich auch die Empfehlung der Bundeskonferenz für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (bukof) an, die dafür plädiert, „Allgemeine Gleichstellungsstandards“ für alle Hochschultypen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen organisations- und fachspezifisch zu etablieren.

### Die Beiträge im Detail

**Prof. Dr. Gerhard Sagerer**, Rektor der Universität Bielefeld und Gastgeber der Konferenz Gender 2020, gab in seiner Begrüßung das Ziel für die Konferenz aus: So solle die Wissenschaft den ehrgeizigen Plan entwickeln, gesamtgesellschaftlich Vorreiterin in Sachen Geschlechtergerechtigkeit zu sein. Um dieses Ziel zu erreichen, führe kein Weg an flächendeckenden Standards und Maßnahmen vorbei.



Copyright für Graphic Recording: Dipl. Design. Kirsten Reinhold und Christoph Illigens, <http://www.kommunikationslotsen.de>

Den inhaltlichen Auftakt der Konferenz machte **Prof. Jutta Allmendinger**, PhD., Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung. Sie präsentierte in ihrer Keynote „Wissenschaft als Berufung. Karriere im Wissenschaftssystem des 21. Jh.“ die neuen Spielregeln für Wissenschaftskarrieren und hob hervor, dass Geschlechtergerechtigkeit als ein wichtiger Impuls für Innovation und Zukunftsfähigkeit des Systems zu sehen sei. Darüber hinaus machte sie deutlich, dass die Wissenschaftskultur weiterhin von einem „unconscious bias“ geprägt sei, der zum Beispiel dazu führe, dass Frauen trotz insgesamt größerer Präsenz im System nicht in gleichem Maße in exponierten Positionen sichtbar würden. „Das Mehr an Frauen geht nicht einher mit einem Mehr an Reputationsgewinn“, so Allmendinger.

In der daran anschließenden Statement-Runde „Gender als Strategie“ betonte der Präsident der Hochschulrektorenkonferenz, **Prof. Dr. Horst Hippler**, dass die Hochschulen sich stärker für mehr Frauen in der Wissenschaft einsetzen müssten, insbesondere im MINT-Bereich.



Vlnr.: Horst Hippler, Heike Graßmann, Dagmar Simon, Barbara Hartung, Reinhard Jahn. Foto: Stefan Sättele

Die HRK gebe regelmäßig Empfehlungen heraus, die auch Gleichstellungsfragen berücksichtigen. **Prof. Dr. Heike Graßmann**, Vizepräsidentin der Helmholtz Gemeinschaft verwies auf die Bedeutung eines strategischen Talentmanagements zur Förderung der Gleichstellung, insbesondere das Holen und Halten von Wissenschaftlerinnen sei eine wichtige Aufgabe.

Am Nachmittag fanden die **fünf Workshops** statt: In *Workshop 1* wurde unter der Leitung von **Dr. Annette Fugmann-Heesing** (Sprecherin der Hochschulräte NRW) über „Handlungsstrategien von Hochschulräten“ diskutiert.

In *Workshop II* – geleitet von **Prof. Dr. Ulrich Radtke** (Rektor der Universität Duisburg-Essen, Vizepräsident der Hochschulrektorenkonferenz) – stand das Thema „Hochschulleitung und Governance“ auf der Agenda. „Steuerungsmöglichkeiten für einen Struktur- und Kulturwandel verbindlich nutzen“ lautete der Titel von *Workshop III* unter der Leitung von **Jutta Dalhoff** (Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung/CEWS). **Prof. Dr. h.c. Ernst Theodor Rietschel** (Gründungsdirektor Berlin Institute of Health, ehemaliger Präsident der Leibniz-Gemeinschaft) lud ein zu *Workshop IV*: „Exzellenz und Kooperation von außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Hochschulen“. Für die Leitung des Workshops V: „Kulturwandel im Kontext der Heterogenität von Hochschulen“ war **Prof. Dr. Monika Gross** (Präsidentin der Beuth Hochschule für Technik Berlin, Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz) verantwortlich.

**Prof. Dr. h.c. Susanne Baer, LL.M.**, Richterin am Bundesverfassungsgericht, wies in ihrer Keynote am späten Nachmittag daraufhin, wie fragil die Errungenschaften in der Gleichstellung seien – vor allem vor dem Hintergrund aktueller gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen.



Copyright für Graphic Recording: Dipl. Design. Kirsten Reinhold und Christoph Illigens, <http://www.kommunikationslotsen.de>

Baer analysierte das Verhältnis von Rhetorik zur Gleichstellung der Geschlechter, der Umsetzung im Recht und der gesellschaftlichen Realitäten.

„Aktuelle Gesetze wie das Bundesgleichstellungsgesetz oder das Allgemeine Gleichstellungsgesetz sind zwar in Kraft, aber sie schlafen doch irgendwie. Wie Gesetze in der Realität gelebt und mobilisiert werden ist entscheidend“, betonte Baer. „Da gilt es auch gegen gesellschaftliche Beharrungskräfte anzuarbeiten.“

Den zweiten Konferenztag eröffnete **Prof. Londa Schiebinger, PhD.** von der Stanford University aus Kalifornien mit einer Keynote zu „Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment. Prof. Schiebinger hob in ihrem Vortrag hervor, dass sich Qualität in der Forschung auch durch die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten ausdrücke. Insbesondere in den Naturwissenschaften, den Gesundheitswissenschaften, der Medizin sowie dem Ingenieurwesen und der Umweltforschung könne Innovation nicht ohne die Analyse der Auswirkungen auf die Geschlechter und ihre sozialen Lebensbezüge hervorgebracht werden. Darüber hinaus seien Forschungen, welche die Geschlechterdimensionen nicht berücksichtigen, verschwendetes Geld und könnten sogar Leben kosten. Entsprechend folgert Schiebinger

„Doing Research right saves Lives and Money“.

In seinem Impulsvortrag nahm **Prof. Ernst Rietschel** die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in die Pflicht. Er betonte, dass „besonders die Wissenschaft und die Hochschulen als öffentlich-rechtliche Bildungsinstitutionen mit weitreichender Gestaltungsmacht heute gefragt sind, ein Zeichen zu setzen und sich gemeinsam für die Herstellung von Gleichstellung einzusetzen“ und forderte sie auf „im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit zusammenzustehen und die großen kulturellen, aber auch die ebenso bedeutsamen kleinen organisatorischen Probleme zu lösen, um der Spaltung der Gesellschaft entgegenzuwirken.“

Prof. Rietschel griff die Frage der zukünftigen Koordination und Steuerung von Geschlechterpolitik in der Wissenschaft auf und schlug vor, jetzt damit zu beginnen, alle bisherigen Aktivitäten und Programme zu bündeln und aufeinander abzustimmen.

Bis 2027, wenn die drei großen Pakte der Wissenschaft, namentlich der Qualitätspakt Lehre, der Pakt für Forschung und Innovation und die Exzellenzstrategie auslaufen, müsse eine kohärente Strategie zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem vorliegen. Allgemeine Gleichstellungsstandards seien hierbei unabdingbar.

### Konkrete Vorschläge zum Abschluss

Das Finale und zugleich einer der Konferenzhöhepunkte war das Strategieforum. Hier diskutierten Spitzen aus Wissenschaftsorganisationen und Politik über die stärkere Verzahnung und Koordination geschlechterpolitischer Aktivitäten, über die Notwendigkeit organisationsspezifischer Zielquoten und die Frage, wie eine größere Verbindlichkeit in der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im Alltag hergestellt werden könnte.



Vlnr.: Ulrike Beisiegel, Eva Quante-Brandt, Svenja Schulze, Jan-Martin Wiarda, Dorothee Dzwonnek, Mathias Kleiner, Christina Hadulla-Kuhlmann. Foto: Stefan Sättele

**Prof. Dr. Martina Brockmeier**, Vorsitzende des Wissenschaftsrates, sieht die Hochschulen in der Verantwortung, disziplinen- und institutionenspezifische Standards zu entwickeln; entsprechend sollten realistische und ambitionierte Ziele von den Hochschulen definiert werden. „Es darf sich keine Müdigkeit ausbreiten, wir dürfen uns nicht mit Teil-Erfolgen zufriedengeben“, mahnte Brockmeier.

Konkret wurde es bei der Diskussion um die Idee eines bundesweiten Rats für Gleichstellung in der Wissenschaft. Die Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, **Prof. Dr. Ulrike Beisiegel**, begrüßte die Einrichtung eines solchen Rats und versprach, sich hierfür einzusetzen.

Zum anderen versprach die Generalsekretärin der DFG, **Dorothee Dzwonnek**, „das Fördergeschäft der DFG hinsichtlich eines Gender Bias zu durchleuchten.“

**Jan-Martin Wiarda**, Moderator des Strategieforums fasste zum Abschluss hervorragend den Konferenzspirit zusammen:

„Seid konkret und verbindlich!“

**Die Veröffentlichung der Broschüre und des Films zur Konferenz sind für Sommer 2017 geplant.**

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

<http://www.gender2020.de/>

<http://www.bukof.de>

Das Projekt wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1505 gefördert.

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

---

## Leibniz-Mentoring - Führungstraining für Wissenschaftlerinnen

Das Leibniz-Mentoring bietet hochqualifizierten promovierten Forscherinnen auf ihrem Weg in eine Führungsposition oder Professur die beste Unterstützung.

Es versetzt die Wissenschaftlerinnen in die Lage, ihre Karriere zielgerichtet zu steuern, fachspezifische Netzwerke auszubauen und Leitungsaufgaben selbstbewusst zu übernehmen.

Neben dem Mentoring-Tandem bietet das Leibniz-Mentoring eine Reihe von Kompetenz-Seminaren sowie eine professionelle Prozessbegleitung, die den Transfer in den Alltag sicherstellen. Mentorinnen und Mentoren haben hier außerdem die Gelegenheit, ihre eigenen Führungskompetenzen weiter auszubauen.

Das Programm wird jedes Jahr Ende Januar ausgeschrieben. Ein Durchgang läuft von November bis Ende Oktober des folgenden Jahres. Die Frist zur Bewerbung endet jedes Jahr am **31. März**. Bewerbungsmodalitäten entnehmen Sie dem Flyer:

[https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user\\_upload/downloads/Karriere/Mentoring/Flyer\\_Mentoring\\_2017\\_DE\\_web.pdf](https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/downloads/Karriere/Mentoring/Flyer_Mentoring_2017_DE_web.pdf)

*Weitere Informationen:*

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/karriere/wissenschaftlicher-nachwuchs/leibniz-mentoring/>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

---

## Horizont-2020-Monitoringbericht 2015

Kurz vor Jahresende 2016 hat die Europäische Kommission den Monitoringbericht 2015 zu Horizont 2020 veröffentlicht. Eine zentrale Feststellung lautet, dass in den ersten beiden Jahren des Rahmenprogramms der **Frauenanteil an Horizont-2020-Projekten** insgesamt 35,8 % betrug. Dabei wurde wissenschaftliches und nicht wissenschaftliches Personal ausschließlich zusammen erfasst. Der Anteil von Koordinatorinnen wird mit 34,6 % beziffert. Eine kleine Lücke ist festzustellen zwischen dem Anteil registrierter Expertinnen in der Datenbank für die Begutachtung (31,1 %; im Vorjahr: 35,56 %) und dem Frauenanteil bei geschlossenen Begutachtungsverträgen, der bei 36,7 % lag (Vorjahr: 36,27 %). Im Verhältnis zu registrierten Profilen wurden also etwas mehr Frauen als Männer tatsächlich begutachtend tätig (und/oder also zuvor überhaupt erst angefragt). Nach wie vor strebt die Kommission in diesem Feld mindestens ein Verhältnis von 40 % zu 60 % an.

Die angestrebten 50 % in Beratungsgremien wurden laut Bericht erreicht und sogar minimal übertroffen: 51,9 % Frauen wurden für beratende Gremien und Gruppen zu Horizont 2020 notiert. 36,2 % aller analysierten Projekte gaben an, Gender im Forschungsinhalt aufzugreifen. Grundlage hierfür sind 6.062 laufende oder kurz vor dem Start stehende Projekte der Jahre 2014 und 2015. Details zu Art und Qualität der Genderaspekte werden bislang für das Monitoring jedoch nicht abgefragt.

Bis auf den Anteil in Begutachtungs- und Beratungsgremien wurden alle genannten Werte erstmals erhoben. Zuvor war nach Einschätzung der Europäischen Kommission keine kritische Masse an bewilligten Projekten erreicht.

*Horizont-2020-Monitoringbericht 2015. Gender und Chancengleichheit werden auf Seite 53 behandelt:*

[http://ec.europa.eu/research/evaluations/pdf/archive/h2020\\_monitoring\\_reports/second\\_h2020\\_annual\\_monitoring\\_report.pdf](http://ec.europa.eu/research/evaluations/pdf/archive/h2020_monitoring_reports/second_h2020_annual_monitoring_report.pdf)

Horizont-2020-Monitoringbericht 2014:

[http://ec.europa.eu/research/evaluations/pdf/archive/h2020\\_monitoring\\_reports/first\\_h2020\\_annual\\_monitoring\\_report.pdf#view=fit&pagemode=none](http://ec.europa.eu/research/evaluations/pdf/archive/h2020_monitoring_reports/first_h2020_annual_monitoring_report.pdf#view=fit&pagemode=none)

*Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 1/2017*

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

---

## Aktualisiertes Merkblatt zu Gender und Chancengleichheit im aktuellen Arbeitsprogramm

Das ‚Vademecum on Gender Equality‘ der Europäischen Kommission nennt Punkt für Punkt die Verankerung von Gender und Chancengleichheit in allen Programmphasen von Horizont 2020. Für das Arbeitsprogramm 2016 - 2017 wurde die ursprünglich 2014 erschienene Zusammenstellung überarbeitet. Es enthält auch ein Glossar mit Definitionen

der Europäischen Kommission sowie eine Auflistung aller relevanten Textstellen in den offiziellen Rechtstexten zu Horizon 2020. Das Vademecum ist neben den Seiten der Europäischen Kommission auch auf dem zentralen Portal für Gender in der Forschung, GenPort, zu finden.

<http://www.genderportal.eu/resources/vademecum-gender-equality-horizon-2020>

Im sogenannten Participant Portal der Kommission enthält darüber hinaus das dort verlinkte Online Manual einen ausführlichen Bereich zu Gender in Horizon 2020, inklusive FAQ-Sammlung, weiterführenden Links und Checklisten.

[http://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/cross-cutting-issues/gender\\_en.htm](http://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/cross-cutting-issues/gender_en.htm)

Quelle: FiF-Newsletter, 20.12.2016

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

## Positionspapier der Gender Advisory Group

Die ‚Horizon 2020 Advisory Group on Gender‘ hat im Dezember 2016 ein Positionspapier:

<http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=28824&no=1>

zu einer besseren Integration der Gender-Dimension in das nächste Arbeitsprogramm 2018 - 2020 vorgelegt.

Damit soll ein Beitrag dazu geleistet werden, in allen Bereichen von Horizon 2020 die Gender-Dimension stärker zu verankern und damit ein übergreifendes Ziel von Horizon 2020 zu erfüllen. Für alle thematischen Bereiche von Horizon 2020 werden konkrete Vorschläge gemacht.

Quelle: Nationale Kontaktstelle Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft

<http://www.nks-wg.de>

## EU-Kommission: Scoping Paper veröffentlicht

Die Europäische Kommission hat 17 Scoping Paper:

<http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/what-work-programme>

darunter das für den Bereich Science with and for Society (SwafS), veröffentlicht. Die Scoping Paper bilden die Basis für das nächste Arbeitsprogramm 2018 - 2020, das in den nächsten Monaten erarbeitet und bis zum Herbst 2017 fertiggestellt werden soll. Für SwafS sind fünf sogenannte ‚strategic orientations‘ vorgesehen:

1. Accelerating and catalysing processes of institutional change,
2. Stepping up the support to Gender Equality in Research & Innovation policy,
3. Building the territorial dimension of SwafS partnerships,
4. Exploring and supporting citizen science,
5. Building the knowledge base for SwafS.

Konkrete Ausschreibungsthemen werden im ersten Arbeitsprogramm entwurf formuliert.

Quelle: Nationale Kontaktstelle Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft

<http://www.nks-wg.de>

## Tool für die Einbindung der Gender-Dimension

Das SwafS-Projekt ‚ERA GENDER-NET‘ hat das IGAR-Tool zur Integration von Gender-Analysen bei Forschungsprojekten entwickelt. IGAR steht für ‚Integrating Gender Analysis into Research‘.

Ziel ist die Einbindung der Genderdimension bei Forschungsprojekten und Programmen, um damit forschungsfördernde Organisationen, Antragstellende sowie Gutachterinnen und Gutachter zu unterstützen und auf diese Weise die Einbindung von Gender in Forschungsprojekten und -prozessen zu stärken. Verfügbar sind unter anderem entsprechende Leitlinien, Checklisten, Beispiele und Links.

<http://igar-tool.gender-net.eu/en>

Quelle: Nationale Kontaktstelle Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft

<http://www.nks-wg.de>

## Studie ‚The use of funds for gender equality in Selected Member States‘

Eine kürzlich veröffentlichte Studie der Generaldirektion für Interne Politikbereiche der Union im Europäischen Parlament untersucht die Ausgaben für Geschlechtergerechtigkeit in verschiedenen Europäischen Programmen:

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL\\_STU\(2016\)571393\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU(2016)571393_EN.pdf)

Im Fokus stehen die EU-Staaten Deutschland, Großbritannien, Italien, Kroatien, Polen und Schweden. Auch bei den Fördermitteln wurde eine Auswahl getroffen: Neben Strukturfonds und dem Programm der Generaldirektion Justiz zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen (Nachfolge

des früheren DAPHNE-Programms) wurde Horizont 2020 betrachtet. Nur ein sehr geringer Anteil der bislang zur Förderung ausgewählten Projekte weist Bezüge zu Gender und Chancengleichheit auf. Deutschland ist zu einem relativ großen Teil an diesen Projekten beteiligt.

Die Studie wurde vom FEMM-Ausschuss (Rechte der Frau und Gleichstellung der Geschlechter) im Europäischen Parlament angefordert.

<http://www.europarl.europa.eu/committees/en/home.html>

Mehr Informationen finden Sie auf der FiF-Homepage:

[http://www.euburo.de/fif-aktuelles.htm/?pk\\_campaign=nl-nks-fif&pk\\_kwd=2017-01-25](http://www.euburo.de/fif-aktuelles.htm/?pk_campaign=nl-nks-fif&pk_kwd=2017-01-25)

Quelle, Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 1/2017:

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

## EFR-Fortschrittsbericht veröffentlicht

Am 26. Januar 2017 hat die Europäische Kommission den Fortschrittsbericht zum Europäischen Forschungsraum (EFR) 2016 veröffentlicht. Dieser Fortschrittsbericht erscheint alle zwei Jahre und bewertet die Erfolge der EU-Mitgliedstaaten bei der Umsetzung des EFR.

Eine der *sechs Prioritäten* ist die **Gleichstellung der Geschlechter und Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes**.

Auszug (S. 7,8):

„The report shows that the share of women in Grade A positions in the Higher Education Sector has increased by 3.4 % compound annual growth rate in the period 2007-2014 in the EU-2813 This reached 23.5 % for the EU-28 in 2014. Progress

has been observed in almost all Member States. The analysis also shows that one of the main challenges the countries are facing remains the glass-ceiling impeding women to reach higher positions. This is reflected in the fact that one third of researchers are women, while at higher level positions the share of women drops below one quarter. Although data shows the situation is improving, the pace remains slow. The ERA NAPs show a significant improvement in fostering gender equality in R&I14 compared to the state of play reported in the 2014 ERA Progress Report. The monitoring of gender equality implementation is ongoing or planned. This indicates a growing interest and commitment at national level to the attainment of gender equality in national research and higher education systems. The extent and quality of actions for gender equality vary between Member States. The integration of the gender dimension in research programs remains a challenge in many Member States.

*Overall Conclusion:* The analysis shows that the majority of Member States have made progress in setting up or planning more systemic strategies for gender equality in R&I. The measures described in the ERA NAPs will continue to support institutional change through gender equality plans to act as a catalyst for Member State action. The high number of planned measures creates expectations of significant progress in the coming years. The actual improvement will depend on the capacity of Member States to maintain and reinforce the institutional change strategies adopted so far in the long term."

[http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era\\_progress\\_report2016/era\\_progress\\_report\\_2016\\_com.pdf](http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_progress_report2016/era_progress_report_2016_com.pdf)

[http://ec.europa.eu/research/era/eraprogress\\_en.htm](http://ec.europa.eu/research/era/eraprogress_en.htm)

*Bitte lesen Sie auch:*

*Norway - KIF-Info:*

**Puts gender equality on the map**

*Gender equality is one of six priority areas in the new ERA Roadmap for research – and there will be regular follow-up of progress in this area in all European countries.*

<http://kifinfo.no/en/2017/02/puts-gender-equality-map-0>

## Printversion der She Figures 2015 und zugehöriges Handbuch erhältlich

Nach Erscheinen der Ausgabe 2015 der She Figures als PDF hat die Europäische Kommission nun auch eine Druckversion (inklusive CD) nachgelegt. Diese ist kostenlos über den EU Bookshop bestellbar. Zusätzlich gibt es erstmals ein begleitendes Handbuch, in dem die Methodologie zur Datenerhebung und den Indikatoren erklärt wird. Ziel ist es, dadurch Stakeholdern die eigene Erhebung aussagekräftiger Daten zu Gender in Forschung und Innovation zu erleichtern. Das Handbuch steht als PDF zum Download zur Verfügung.

*Quelle: FiF-Newsletter, 20.12.2016*

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

## Videos zu Gender in der Forschung und Gender Bias bei der Einstellung

Das kürzlich veröffentlichte Video des Bereichs **Marie Skłodowska Curie** (Mobilitätsmaßnahmen in Horizont 2020)

<https://www.youtube.com/watch?v=Hq4eWo30RfY>

in der Europäischen Kommission zeigt, wie biologische und soziale geschlechtsbedingte Unterschiede in Projekten beforscht werden können. Der kurze Film thematisiert auch übergeordnet die Anforderung und Relevanz des Themas in Horizont 2020 und ist damit nicht nur für Antragstellende der Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen (MSCA) interessant.

Ein Video des katalanischen Instituts CERCA

<https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo>



verdeutlicht, wie geschlechtsabhängige Verzerrungen bei Einstellungsverfahren in Forschungsinstitutionen Wissenschaftlerinnen benachteiligen können. Anhand von Spielszenen werden konkrete, typische Situationen und die dort zu findenden „Fallen“ mit Lösungen vorgestellt. Es wird auch unterschieden zwischen bewussten und unbewussten Stereotypen, ihren Auswirkungen und dem professionellen Umgang damit. Das Video ist auch auf den Seiten des ERC im Bereich der Arbeitsgruppe zu Gender Balance zu finden.

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

Quelle: FiF-Newsletter, 20.12.2016

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

## CEDAW: Parlamentarische Staatssekretärin Ferner präsentiert gleichstellungspolitische Bilanz

Am 21. Februar 2017 hat die Bundesrepublik Deutschland vor dem CEDAW-Komitee der Vereinten Nationen ihren kombinierten 7./8. Staatenbericht zur Gleichstellungspolitik präsentiert.

In ihrer Eröffnungsrede vor dem CEDAW-Ausschuss in Genf betonte **Parlamentarische Staatssekretärin Elke Ferner** am 20. Februar: „Die Umsetzung tatsächlicher Gleichstellung nach den Vorgaben der CEDAW-Konvention von 1979, hat für die Bundesrepublik Deutschland einen hohen Stellenwert.“

Im Hinblick auf die aktuellen Entwicklungen in Deutschland seit Ende des letzten Berichtszeitraums (2007-2014) zog Elke Ferner eine positive Bilanz: „Auch wenn in keinem Land der Welt die de facto Gleichstellung zwischen Frauen und Männern erreicht ist, haben wir in dieser Legislaturperiode doch viele Fortschritte gemacht. Angefangen bei der Reform des Sexualstrafrechts über Gewaltschutz im Bereich Menschenhandel bis hin zum gesetzlichen Mindestlohn, von dem Frauen

beispielsweise überproportional profitieren. Auch mit dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe in Führungspositionen ebenso wie mit dem Elterngeld Plus, der Familienpflegegesetz oder dem Ausbau der Betreuungsinfrastruktur haben wir die Rahmenbedingungen für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit die gleichstellungspolitischen Verwirklichungschancen deutlich verbessert. Weitere Meilensteine sind das jetzt im parlamentarischen Verfahren befindliche Entgelttransparenzgesetz, mit dem wir das Lohn-Tabu in Deutschland brechen und einen großen Schritt zur Reduzierung des Gender-Pay Gaps machen werden. Auch das vom Bundesarbeitsministerium geplante Rückkehrrecht auf die bisherige Arbeitszeit (befristete Teilzeit) wird dafür sorgen, Frauen den Weg aus der Teilzeitfalle und hin zu mehr existenzsichernder Beschäftigung zu ebnen.“

Der kombinierte siebte und achte Staatenbericht der Bundesregierung wurde im Juni 2015 vom Bundeskabinett verabschiedet und umfasst den Berichtszeitraum 2007-2014. Er erläutert, welche Maßnahmen Deutschland in diesem Zeitraum zur Umsetzung der Gleichstellung der Frau getroffen hat. Die Bundesrepublik Deutschland erfüllt mit dem Bericht ihre Verpflichtung aus Artikel 18 des Frauenrechtsübereinkommens der Vereinten Nationen (VN), regelmäßig über die Umsetzung von Gleichstellung zu berichten.

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) gehört zu den neun internationalen Menschenrechtsverträgen. Es wurde am 18. Dezember 1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen (VN) verabschiedet und inzwischen von 189 der 193 VN-Mitgliedstaaten bestätigt. Deutschland hat das Übereinkommen 1985 ratifiziert.

*Die fünfstündige Anhörung am 21. Februar ist auch im Internet abrufbar:*

<http://webtv.un.org/meetings-events/>

Alle Dokumente zum Staatenberichtsverfahren einschließlich der Parallelberichte der Zivilgesellschaft finden Sie unter:

[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/SessionDetails1.aspx?SessionID=1071&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/SessionDetails1.aspx?SessionID=1071&Lang=en)

Quelle, PM - BMFSFJ, 21.02.2017:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/cedaw--parlamentarische-staatssekretaerin-ferner-praesentiert-gleichstellungspolitische-bilanz-/114128>

---

## Personalia

---



---

## Anne-Klein-Frauenpreis 2017 an Nomarussia Bonase

Zu Ehren Anne Kleins vergibt die Heinrich-Böll-Stiftung den Anne-Klein-Frauenpreis. Dieser wurde am 3. März 2017 an **Nomarussia Bonase** verliehen, Kämpferin für Frauenrechte und Gerechtigkeit in Südafrika. Sie setzt sich für die Opfer und Überlebenden des Apartheidregimes ein - auch und insbesondere für Frauen, die von der Wahrheits- und Versöhnungskommission (1996 - 1998) nicht gehört wurden und welchen Gerechtigkeit und Reparation zustehen.

Nomarussia Bonase ist National Coordinator bei "Khulumani". „Khulumani“ bedeutet „laut sprechen, aussprechen, das Wort ergreifen“. Der Organisation gehören 104.000 Apartheidopfer/-überlebende an. Die Lokalgruppen sind sehr gut vernetzt. Hier bestärken sich vor allem Frauen gegenseitig, gemeinsam für die politische Anerkennung des verübten Unrechts an Frauen zu kämpfen.

Nomarussia Bonase versteht ihre zivilgesellschaftliche politische Arbeit als Beitrag zur sozialen Gerechtigkeit, mit ihrer rechtspolitischen Lobbyar-

beit möchte sie der nationalen Heilung und Demokratisierung in Südafrika den Weg bereiten. Unter Berufung auf die Verfassung fordert sie staatsbürgerliche Rechte und funktionierende staatliche Institutionen ein.

Mit Nomarussia Bonase würdigt die Jury des Anne-Klein-Frauenpreises in diesem Jahr den persönlichen Mut der südafrikanischen Kämpferin für Frauenrechte und Frauenpolitik und den überzeugenden Ansatz der Khulumani, die in Südafrika und darüber hinaus strahlend für Versöhnung, aber auch für explizite Benennung von Unrecht und Wiedergutmachung eintreten.

Quellen und weitere Informationen:

[http://calendar.boell.de/de/event/anne-klein-frauenpreis-2017-nomarussia-bonase-suedafrika?utm\\_campaign=ds\\_akp\\_2017](http://calendar.boell.de/de/event/anne-klein-frauenpreis-2017-nomarussia-bonase-suedafrika?utm_campaign=ds_akp_2017)

[https://www.boell.de/de/2017/01/17/anne-klein-frauenpreis-2017-die-begrueundung-der-jury?utm\\_campaign=ds\\_akp\\_2017](https://www.boell.de/de/2017/01/17/anne-klein-frauenpreis-2017-die-begrueundung-der-jury?utm_campaign=ds_akp_2017)

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

## NRW: Gender-Report 2016

**Schwerpunkt: Gender Gap in der Hochschulmedizin.**

Der dritte Gender-Report über die Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen ist im Dezember 2016 erschienen.

Den Schwerpunkt bildet eine aktuelle Studie zum „Gender Gap in der Hochschulmedizin“: Warum sind nur 15,7 % Frauen Professorinnen an den Universitätskliniken und Medizinischen Fakultäten in Nordrhein-Westfalen?

„Hierarchien in der (Hochschul-)Medizin werden vielfach kritisiert und sind dennoch offensichtlich immer noch notwendiger Bestandteil der Institutionen der Medizin. Aufmerksam beobachtet wird gegenwärtig der wachsende Anteil von Frauen im Medizinstudium: Weit über 60 Prozent der Studierenden in der Medizin sind heute Frauen. Sie schließen erfolgreich ihr Studium ab und werden praktizierende Ärztinnen. Sie bleiben jedoch selten in den (Uni-)Kliniken und gehen noch seltener in die Forschung.

Als Chefärztinnen und Professorinnen finden sie sich kaum wieder; diese Positionen sind noch immer weitestgehend in Männerhand. Den medizinischen Institutionen gelingt es offensichtlich nicht, Frauen zu halten. Bisherige Gleichstellungsbemühungen reichen anscheinend nicht aus, den Ärztinnen Perspektiven auf Führungspositionen oder eine Karriere in der Forschung zu bieten.

Ein Anliegen des aktuellen Gender-Reports ist daher, die Situation von Frauen in der Hochschulmedizin zu untersuchen, um strukturelle Hindernisse auszuloten.

Zentral war dabei die Frage nach den beruflichen Orientierungen von Assistenzärztinnen und -ärzten in fachärztlicher Weiterbildung an den Universitätskliniken. Die Ergebnisse der an sie gerichteten Online-Befragung sind eine wesentliche Grundlage für die in diesem Gender-Report erfolgende Darstellung über Frauen und Männer in der Medizin. Sie geben Aufschluss darüber, wie diese Gruppe den hochschulmedizinischen Alltag und die institutionellen Strukturen erlebt und mitgestaltet. Weitere wichtige Einblicke in die Organisation und Praxis der Hochschulmedizin liefern die ExpertInneninterviews, die mit den Gleichstellungsbeauftragten, den Ärztlichen Direktoren und den Dekanen sowie zwei Prodekaninnen an den Standorten der Hochschulmedizin des Landes geführt wurden.

Es werden also unterschiedliche Perspektiven auf die Hochschulmedizin zusammengebracht und durch statistische Auswertungen und Analysen ergänzt. Ein zentrales Ergebnis: Die beruflichen Orientierungen von Ärztinnen und Ärzten, aber auch die Sichtweisen auf sie sind nicht genderneutral. Bei Frauen wird nach wie vor die Familienperspektive in einer Weise mitgedacht, die ihnen die lineare Karriere erschwert.“ (aus d. Einleitung des Reports, S 5.)

Der Report enthält außerdem die *Fortschreibung geschlechterbezogener Daten* für die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes.

Darüber hinaus werden Gleichstellungspraktiken an den Hochschulen in NRW dokumentiert, vor allem mit Blick auf das neue Hochschulgesetz (Gleichstellungsquote, Gremienbesetzung).

Beate Kortendiek, Ulla Hendrix, Meike Hilgemann,  
Jennifer Niegel, Jenny Bünnig, Judith Conrads, Heike  
Mauer

### **Gender-Report 2016 Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein- westfälischen Hochschulen**

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung  
NRW Nr. 25

*Weitere Informationen:*

*Download: Gender-Report 2016:*

[http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/  
fileadmin/media/media-genderreport/download/  
Gender-Report\\_2016/Gender-Report\\_2016\\_f\\_web.pdf](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2016/Gender-Report_2016_f_web.pdf)

*Bestellformular:*

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/no\\_cache/  
koordinations-forschungsstelle/publikationen/studien-  
des-netzwerks/](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/no_cache/koordinations-forschungsstelle/publikationen/studien-des-netzwerks/)

## Fachgespräch: Wer hat Angst for Geschlechterforschung?

Geschlechterforschung stärken, aber wie? – darüber beriet sich die grüne Bundestagsfraktion am 17. Februar 2017 mit Fachleuten in einem öffentlichen Fachgespräch. Das Thema traf den Nerv der Community: 150 Interessierte, darunter viele GeschlechterforscherInnen und Gleichstellungsbeauftragte aus ganz Deutschland, diskutierten mit uns über das Thema „Wer hat Angst vor Geschlechterforschung? Strategien für ein Forschungsfeld unter Druck“.

*Forschung ohne Geschlechterforschung ist nicht denkbar:* Bis heute ist hierzulande die Förderung von Geschlechterforschung prekär. Es gibt keine systematische und kontinuierliche Forschungsförderung. Zudem wird Geschlechterforschung seit einiger Zeit massiv angefeindet: Die „Neue Rechte“ hat die Geschlechterforschung als Feindbild ausgemacht. Sie diffamiert sie als ideologisch und fordert ihre Abschaffung.

Für **Kai Gehring**, Sprecher für Hochschule, Wissenschaft und Forschung, stehen diese massiven Angriffe in Zusammenhang mit aufkeimender Wissenschaftsfeindlichkeit. Sie gefährdet die Wissenschaftsfreiheit insgesamt. Forschung ohne Geschlechterforschung sei nicht vorstellbar. Schließlich berge Geschlechterforschung großes Erkenntnis- und Innovationspotenzial, auch und gerade bei der Bewältigung drängender aktueller Herausforderungen.

*Gender Trouble ist schon überall!* In ihrer Keynote hob **Prof. Dr. Paula-Irene Villa** von der LMU München hervor, dass mit den pauschalen Anfeindungen und Unterstellungen gegenüber der Geschlechterforschung eine Kritik an Wissenschaft im Allgemeinen einhergehe. Der Geschlechterforschung werde vorgeworfen, postfaktisch, politisch, elitär und gefährlich zu sein. Dieser mit Ressentiments geladene Backlash richte sich gegen Wissenschaft als Reflexionsraum. Das selbstreflexive Fragen nach Wissenschaft und Herrschaft sei das Wesen moderner Wissenschaften wie der Gender

Studies. Diese Reflexionsräume müssten gewahrt und gefestigt werden.

Die GegnerInnen hätten durchaus verstanden, dass der Begriff Gender für „Geschlecht“ in Anführungszeichen stehe, also für Geschlechterdifferenz als „irgendwie gemachte, erzeugte, verunklarte, nicht mehr verbindlich einfach vorauszusetzende durch Natur gegebene, so seiende Tatsache jenseits von unserer Praxis, Geschichte, Kultur“ (Villa). Er stünde für eine soziale Ordnung, die mit Gender Trouble umgehen müsse. Wenn beispielsweise Schwiegertöchter nicht selbstverständlich für ältere Angehörige oder Kinder sorgten oder wenn Männer dazu genötigt würden, über sich als Mann nachzudenken, sei dies Gender Trouble. Viele derer, die sich über Geschlechterforschung aufregten, verstünden das intuitiv und stemmten sich dagegen, reagierten mit Angst oder Abwehr. Villa rief alle, die sich mit Gender befassten, dazu auf, vor allem in den digitalen Medien eine Kampagne für die Geschlechterforschung zu starten. Denn „Gender ist schon lange, auch bei dir, bei euch, bei Ihnen“ und sei längst Teil unserer sozialen Wirklichkeit.

*Forum I: „Offene Gesellschaft verteidigen und Geschlechterforschung stärken“*

**Ulle Schauws**, Sprecherin für Frauen- und Kulturpolitik, fragte im ersten Diskussionsforum danach, wie sich die mediale und gesellschaftliche Debatte zu Geschlechterforschung gestaltet und wer die Kommunikation komplexer wissenschaftlicher Inhalte in die Gesellschaft hinein tragen sollte.

Die Wissenschaftsjournalistin **Dr. Anja Kühne** vom Tagesspiegel verglich das Schreiben über Genderthemen mit einem mühsamen Häuserkampf. Auf einen guten Artikel folgten zehn krude. Kühne wünschte sich von den GeschlechterforscherInnen ein aktives Zugehen, denn Journalismus sei darauf angewiesen, dass sich WissenschaftlerInnen an sie wenden.

**Prof. Dr. Beate Binder** von der Humboldt-Universität Berlin wünschte sich mehr Strukturen an den Hochschulen, die bei der Öffentlichkeitsarbeit unterstützen. Es brauche Übersetzungsarbeit für

die Geschlechterforschung. Aufgabe der Wissenschaft sei es zudem, KommentatorIn von Gesellschaft zu sein.

**Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß** von der Hochschule Merseburg griff das Thema Solidarität auf: Die momentanen Angriffe der AfD und Co. zielten auf eine antimuslimisch, rassistische Argumentation und nutzten Geschlecht und Sexualität als Scharnier, um in traditionelle und konservative Kreise zu kommen. Sich bei Angriffen solidarisch zu erklären, sei wichtig, dann könne Mobbing nicht funktionieren. Seiner Ansicht nach funktioniere das im wissenschaftlichen Feld bereits ganz gut, weniger aber, wenn es um bedrohte politische AktivistInnen ginge.

*Forum II: „Wissenschaftsfreiheit fördern und Geschlechterforschung unterstützen“*

Im zweiten Diskussionsforum berichtete **Prof. Dr. Heike Kahlert** von der Ruhr-Universität Bochum über ein Forschungsprojekt, das unter ihrer Leitung die Bedeutung der Genderforschung in der neuen Governance der Wissenschaft untersuchte. Explizit ausgewiesene Förderung von Geschlechterforschung habe es zwischen 2006 und 2015 bundesweit nur über den Förderbereich des Bundesforschungsministeriums „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ gegeben.

Die Förderschwerpunkte lagen entsprechend auf Gleichstellungsforschung und Gleichstellungspraxis; sind eher handlungsorientiert ausgerichtet. Ein Befund, den auch **Dr. Beate Kortendiek** vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW bekräftigte. Laut Kortendiek fehle es an systematischer Forschungsförderung für das Wissensgebiet Geschlechterforschung. Wie in anderen Wissensgebieten müsse es möglich sein, Grundlagenforschung betreiben zu können.

**Prof. Dr. Julika Griem** schließlich versicherte für die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), dass die zu beobachtenden Allianzen zwischen „Populismus, Szientismus und Utilitarismus“ intensiv und besorgt diskutiert würden. Auf der Ebene der Steuerungsmaßnahmen habe die DFG seit 2008 durch

die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards viel erreicht. Nach ihrem Eindruck werde viel mehr gute Geschlechterforschung gemacht, ohne dass sie immer so benannt würde. Eine systematisch anspruchsvolle Frage wäre, Förderformate zu finden, die diese Qualität herauskitzeln.

Die anschließenden Diskussionen drehten sich um Fragen wie jene nach neuen Förderimpulsen durch die DFG, dem Selbstverständnis der Geschlechter- und Genderforschung als Wissensgebiet, dem Verhältnis von Gleichstellung und Geschlechterforschung und Vorschlägen für eine verbesserte Förderung von Genderforschung durch den Bund.

Viele Anregungen aus dem Fachgespräch greift die grüne Bundestagsfraktion in einer parlamentarischen Initiative auf.

*Quelle und weitere Informationen:*

<https://www.gruene-bundestag.de/themen/forschung/wer-hat-angst-fur-geschlechterforschung-03-03-2017.html>

## Rückblick: Tagung „FemiCare und MaskuWork. Geschlechtlichkeiten im Feld der Sorgearbeit“

War Fürsorge immer schon Frauensache? Woher kommt der Ruf nach mehr Männern in Pflegeberufen, und welche Annahmen liegen ihm zugrunde? Ändert mehr Technik in der Pflege Geschlechterdynamiken? Ende November widmete sich eine Tagung mit und für Expert\*innen aus Politik, Wissenschaft, und Verbänden genau diesen Fragen.

Die Veranstaltung ist die erste öffentliche Tagung des multidisziplinären Bayerischen Forschungsbundes ‚Gender und Care. Dynamiken von Fürsorge im Kontext von Institutionen, Technik und Medien in Bayern‘ (ForGenderCare).

Über die Geschlechterordnung und Fürsorgepraktiken prähistorischer Menschen können wir nur sehr wenig wissen. Forschungsberichte und populärwissenschaftliche Medien vermitteln jedoch eine völlig anderes Bild: Frauen hätten sich immer schon gekümmert und nur die Männer seien auf die Jagd gegangen und gesellig gewesen. Die Archäologin **Brigitte Röder** zeigte in ihrem Vortrag zu ‚Care in der Urgeschichte‘ auf, dass archäologische Funde häufig so interpretiert werden, dass sie in das heutige Bild von Familie und Gesellschaft passen. Sie bereitete damit den Boden für die Diskussion äußerst aktueller Zusammenhänge und Herausforderungen: Fürsorge wird mit Weiblichkeit in Verbindung gebracht, ist häufig schlecht – wenn überhaupt – bezahlt, und ist moralisch hochgradig aufgeladen. Gleichzeitig stellen der demographische Wandel, der Wunsch nach einem geschlechtergerechten (Zusammen)Leben, Globalisierung und Digitalisierung bestehende Arrangements von Geschlecht und Fürsorge zunehmend auf den Prüfstand.

In sechs Panels, besetzt mit Gästen aus Verbänden, Beratungsstellen, Wissenschaft und Medien, wurden die Verflechtungen von Geschlecht (*gender*) und Fürsorge (*care*) unter die Lupe genommen: So ist die Frage, was aktuell als öffentlich und was als privat gilt, wesentlich für die Anerkennung von Fürsorge als Arbeitstätigkeit. Die Soziologin **Karin Jurczyk** (München/ForGenderCare), der Blogger und Autor **Jochen König** und **Thomas Bannasch** von der Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe Bayern zeigten auf, wie unterschiedlich Privatheit und – exemplarisch – Männlichkeit miteinander verknüpft sein können – für einen bloggenden Vater, dessen Privatleben teilweise digital öffentlich ist, und als Mensch mit Behinderung, für den Teilhabe auch bedeuten muss, über Assistenzleistungen selbst entscheiden zu dürfen.

Ein Panel zu historischen Dynamiken, besetzt mit den Historikerinnen **Susanne Kreuzer** aus Münster und **Sylvia Schraut** aus München, gab zu bedenken, dass Fürsorgetätigkeiten für Frauen immer auch emanzipatorischen Gehalt hatten und, beispielsweise als Diakonissen, ein zeituntypisches Maß an personaler Autonomie ermöglichten. Erziehungsratgeber, lange als reine Mütterratgeber ver-

fasst und erst im späteren 20. Jahrhundert langsam zu Elternratgebern umgeschrieben, verdeutlichten sich wandelnde Familienideale, wie der Soziologe **Karl Lenz** aus Dresden aufzeigte.

Ob und wie transkulturelle Dynamiken Verhältnisse von gender und care verändern, diskutierten **Sophie Elixhauser** und **Isabelle Riedling** vom Verband binationaler Familien und Partnerschaften mit dem Landshuter Sozialpsychologen **Mihri Özdoğan** und der Münchener Soziologin **Maria Rerrich** von der Hochschule München. Unstrittig war, dass vermeintliche kulturelle Unterschiede häufig eher entlastende Interpretationen familiärer oder partnerschaftlicher Herausforderungen sind. Wie sehr rassistische Alltagserfahrungen Teil transnationalen Familienlebens sind, wurde eindrücklich sichtbar. Deutlich wurde auch, dass aktuelle Care-Arrangements im öffentlich-privaten Lebensort Haushalt häufig nur deshalb praktikabel sind, weil Migrantinnen als Haushaltshelferinnen prekär beschäftigt werden. Die Forderung nach "mehr Männern" in Pflege- und Erziehungsberufen und Sozialer Arbeit wurde in einem weiteren Panel aufgegriffen. **Frank Luck** von der Universität Basel machte auf die Vielfalt von Männlichkeitskonzepten aufmerksam, die auch einer Hierarchisierung unterliegen. **Renate Kosuch**, Sozialpsychologin an der TH Köln, und **Almut von Woedtke**, Gleichstellungsfachfrau aus Hannover, diskutierten problematische Aspekte bei Männerförderung in klassischen Frauendomänen wie Pflegeberufen, etwa wenn dabei Frauen zugeschriebene Tätigkeiten und Fertigkeiten erneut entwertet werden. Im Panel ‚Alles was Recht ist?‘ diskutierten Expert\*innen über soziale und genetische Verwandtschaft. **Kathrin Peltz** und **Luisa Streckenbach**, die zu bayerischen Vätern in Elternzeit forschen zeigten auf, dass das Elterngeld als staatliche Leistung nicht per se die egalitäre Arbeitsaufteilung in Paarbeziehungen fördert und homosexuelle Paare für den Elterngeldbezug mehr Voraussetzungen erfüllen müssen als Heterosexuelle. An dieses Thema knüpfte die Autorin **Stephanie Gerlach** an, die die rechtliche Situation von Regenbogenfamilien darstellte. Abschließend zeigte **Gesine Agena**, die frauenpolitische Sprecherin von Bündnis 90/DIE GRÜNEN, alternative Konzepte und Ideen zur Familienförderung auf, die auch eine soziale Elternschaft recht-

lich absichern und längere Phasen der Familienzeit ermöglichen sollen.

Im fünften Panel mit dem Titel „FemiCare & Mas-cuTech: Technische Veränderungen und ihre Auswirkungen im Feld der Fürsorgearbeit“ wurde diskutiert, welche Auswirkungen und Möglichkeiten technische Veränderungen im Care-Bereich mit sich bringen und wie sie die Vergeschlechtlichung von Care beeinflussen. **Sabine Erbschwendtner** (Vallendar), beleuchtete aus einer historischen Perspektive Dynamiken der Professionalisierung von Pflege im Spannungsfeld dieser einerseits weiblich konnotierten Profession und des Einsatzes männlich konnotierter Technik. Anschließend warf **Susanne Ihsen** (Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften, TUM) im Rahmen ihres Vortrags einen kritischen Blick auf die Herausforderungen und Möglichkeiten technischer Veränderungen im Care-Bereich und die Möglichkeiten eine gender- und diversitygerechten Technikgestaltung im Care-Bereich.

*Quelle/Pressemitteilung zum Download unter:*

[http://www.forgendercare.de/fileadmin/user\\_upload/forgendercare.de/Downloads/PM\\_FemiCare\\_und\\_Mas-kuWork\\_8.12.16.pdf](http://www.forgendercare.de/fileadmin/user_upload/forgendercare.de/Downloads/PM_FemiCare_und_Mas-kuWork_8.12.16.pdf)

---

## Unter der Gender-Lupe: Die deutsche Filmbranche

Vom Studium bis zur Filmherstellung: Wie steht es um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der deutschen Filmbranche?

Konkrete Antworten und Zahlen darauf liefert jetzt erstmals die **Filmförderungsanstalt (FFA)** gemeinsam mit den öffentlichen-rechtlichen Fernsehsendern **ARD** und **ZDF**.

Die Ergebnisse der Studien ‚Gender und Film‘ sowie ‚Gender und Fernsehen‘ wurden am 13. Februar der Öffentlichkeit anlässlich der Berlinale vorgestellt.

Die FFA-Studie zeigt zum ersten Mal Fakten, Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung auf – und macht deutlich, vor welchen Herausforderungen Frauen und Männer in der Filmbranche stehen. Persönliche Interviews und eine umfangreiche Online-Befragung mit Filmschaffenden aus den Schlüsselbereichen – Regie, Drehbuch, Produktion, Kamera, Szenenbild, Kostüm, Schnitt und Ton – vermitteln zudem ein breites und repräsentatives Meinungsbild über Arbeitsbedingungen, Stereotypisierungen und Gründe der Geschlechterverteilung.

*Zentrale Ergebnisse der Studie*, die **Katharina Hochfeld** vom Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation auf der Veranstaltung präsentierte, sind:

- In den meisten kreativen Schlüsselpositionen der Filmproduktionen arbeiten mehr Männer als Frauen: 72 Prozent der Kinofilme werden von Regisseuren, 23 Prozent von Regisseurinnen und 5 Prozent von gemischten Teams inszeniert. Drehbücher werden zu 60 Prozent von Autoren, 23 Prozent von Autorinnen und 16 Prozent von gemischten Teams verfasst. Im Bereich der Produktion werden 58 Prozent der Filme von Männern, 14 Prozent von Frauen und 28 Prozent von gemischten Teams hergestellt. Nur im Bereich Kostüm, der zu 86 Prozent von Frauen verantwortet wird, sind Männer unterrepräsentiert.

- Der Frauenanteil an Filmhochschulen beträgt durchschnittlich 40 Prozent. Nur 23 Prozent der Absolventinnen im Bereich Regie und Drehbuch sind später aktiv in der Kinobranche tätig.

- Branchenkulturelle Herausforderungen und Barrieren existieren für Frauen und Männer, sie wirken sich jedoch stärker auf Frauen aus. Hierzu zählen insbesondere: die Vermeidung von Risiken – u.a. der Rückgriff auf bewährte Netzwerke –, die fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Sättigung des Marktes sowie prekäre Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise eine unsichere Auftragslage.

- Sowohl Männer als auch Frauen sehen sich in der Filmbranche mit Stereotypisierungen konfrontiert. Während Männer eher mit erfolgsrelevanten Attri-

buten in Verbindung gebracht werden, assoziiert man Frauen vorwiegend mit Eigenschaften, die sie als ungeeignet für Führungspositionen deklarieren.

„Die Fakten liegen nun vor“, so **Christine Berg**, stellvertretender FFA-Vorstand und Leiterin der Förderbereiche. „Es gibt ein weibliches Potential in unserer Filmbranche, das nicht genug gesehen, gefördert und gefordert wird. Diesen Schatz müssen wir heben, um die Qualität des deutschen Films weiter zu stärken. Nur so ist Kino ein wahrer Spiegel unserer Gesellschaft.“

Die FFA-Studie „Gender und Film – Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland“ wurde vom Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation (CeRRI) gemeinsam mit **Frau Prof. Dr. Elizabeth Prommer** erarbeitet.

Die Studie steht ab sofort auf der FFA-Webseite [www.ffa.de](http://www.ffa.de) zum Download zur Verfügung:

<http://www.ffa.de/gender-und-film-rahmenbedingungen-und-ursachen-der-geschlechterverteilung-von-filmschaffenden-in-schlueselpositionen-in-deutschland.html>

Die gemeinsame Studie von ARD und ZDF „Gender und Fernsehen“ ist auf den Webseiten von ARD und ZDF abrufbar:

[http://www.ard.de/download/3841216/Gender\\_und\\_Fernsehfilm\\_\\_Eine\\_Studie\\_im\\_Auftrag\\_von\\_ARD\\_und\\_ZDF.pdf](http://www.ard.de/download/3841216/Gender_und_Fernsehfilm__Eine_Studie_im_Auftrag_von_ARD_und_ZDF.pdf)

Quelle, PM - FFA, 13.02.2017:

[http://www.ffa.de/aid=1469.html?newsdetail=20170213-1519\\_unter-der-genderlupe-die-deutsche-filmbranche](http://www.ffa.de/aid=1469.html?newsdetail=20170213-1519_unter-der-genderlupe-die-deutsche-filmbranche)



## Maria-Goeppert-Mayer-Programm: Neue Ausschreibungsrunde für Genderforschung

Das Maria-Goeppert-Mayer-Programm für Genderforschung wird fortgeführt. Die Genderforschung spielt in Niedersachsen eine bedeutende und innovationsfördernde Rolle. Sie birgt als Forschungsfeld großes Erneuerungspotenzial für verschiedene Fächer.

Ziel des Maria-Goeppert-Mayer-Programms ist es, die Genderforschung an den niedersächsischen Hochschulen bezogen auf ihre Forschungsschwerpunkte weiter zu stärken. Gefördert werden insbesondere die Hochschulen, die qualitätsorientierte Planungen für eine nachhaltige Verankerung der Genderforschung im Rahmen ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung vorlegen und dabei auch die Perspektiven der Nachwuchsförderung sowie der Internationalisierung einbeziehen. Angesprochen sind alle Wissenschaftsbereiche, vor allem aber diejenigen, in denen Genderforschung noch nicht oder nur in geringem Maße präsent ist, wie z. B. Technik- und Naturwissenschaften, Medizin, Rechts-/Wirtschaftswissenschaften.

Die niedersächsischen Hochschulen können sich um reguläre Professuren mit einer (Teil-) Denomination in Genderforschung sowie um Gastprofessuren mit einer Denomination in Genderforschung bewerben.

*Den Ausschreibungstext und weitere Informationen zum Programm finden Sie unter diesem Link:*

[http://www.mwk.niedersachsen.de/zablage\\_alte\\_knotenpunkte/themen/hochschulrecht\\_niedersachsen/gleichstellung/mariagoepfertmayerprogramm/maria-goeppert-mayer-programm-19046.html](http://www.mwk.niedersachsen.de/zablage_alte_knotenpunkte/themen/hochschulrecht_niedersachsen/gleichstellung/mariagoepfertmayerprogramm/maria-goeppert-mayer-programm-19046.html)

## Impulse für die Frauen- und Geschlechterforschung in Rheinland-Pfalz

**Dr. Tove Soiland ist aktuelle Klara Marie Faßbinder-Gastprofessorin.**

Erfolg- und ereignisreich zeigt sich das aktuelle Wintersemester 2016/2017 bisher für Dr. Tove Soiland. Die Historikerin, Philosophin und Germanistin aus Zürich wurde für die internationale und interdisziplinäre Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz gewonnen.

Mit der Professur sind eine Lehr- und Forschungstätigkeit an der gastgebenden Hochschule Ludwighafen verbunden. Daneben stellt die Gastprofessorin ihre wissenschaftliche Arbeit auch an weiteren Hochschul-Standorten vor und setzt damit wichtige Impulse für die Frauen- und Geschlechterforschung in Rheinland-Pfalz.

Ihre Antrittsvorlesung unter den Titel „Die Warenförmigkeit von Care – ein Emanzipationsangebot? Oder: Vom heimlichen Charme der Betriebsökonomie“ hielt die Gastprofessorin zu Semesterbeginn im Oktober. Anlässlich dieser feierlichen Eröffnung der Gastprofessur sprach auch **Andrea Scholler**, LaKoF-Sprecherin für die (Fach-)Hochschulen, ein Grußwort. Sie betonte die Bedeutung von Genderforschung an den Fachhochschulen und sieht eine zukunftsweisende Entwicklung, seit im Jahr 2011 die erste Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur an einer Fachhochschule ausgerichtet wurde. Die internationale und interdisziplinäre Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz wird seit 2001 durch das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz (MWWK) gefördert. Sie wird semesterweise besetzt und rotiert zwischen den rheinland-pfälzischen Hochschulen. Neben dem Impuls-Geben für die Frauen- und Geschlechterforschung soll die Professur auch das Renommee des Forschungsbereichs stärken, das Lehrangebot erweitern und Forschenden und Studierenden Möglichkeiten zur Vernetzung bieten. Über die

Reihenfolge der gastgebenden Hochschulen verständigt sich die Landeskonferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz (LaKoF). Die 1890 in Trier geborene Klara Marie Faßbinder, Namensgeberin der Gastprofessur, war Aktivistin der deutschen Friedens- und Frauenbewegung.

Zum Konzept der Professur gehört auch, dass andere rheinland-pfälzische Hochschulen zu Vorträgen vor Ort einladen können. Frau Dr. Soiland sprach so im Dezember 2016 an der Universität Trier. Ein Fachvortrag der Gastprofessorin war zudem im Januar 2017 an der Kunsthochschule Mainz zu hören, zum Thema „Pluralisierung von Geschlecht? Eine zeitgeschichtliche Verortung.“

Arbeits- und Publikationsschwerpunkte der aktuellen Gastprofessorin Frau Dr. Soiland liegen unter anderem in den Bereichen französischer Poststrukturalismus, französische Psychoanalyse, Marxismus, Geschichte, Entwicklung und politische Implikationen feministischer Theorien, Geschlechterverhältnisse im Postfordismus, Care-Ökonomie sowie im Vergleich der Paradigmen gender und sexuelle Differenz.

Quelle, PM-LaKoF-Rheinland-Pfalz, 1. Februar 2017:

<http://www.lakof-rlp.de/>

## Interkulturelles Wissenschaftsportal „GENDER REVISITED“

Das Interkulturellen Wissenschaftsportal der Forschungsplattform Elfriede Jelinek GENDER REVISITED befasst sich mit dem Spannungsfeld von Geschlecht, Körper und Gewalt in interkulturellen Kontexten.

Ausgehend von aktuellen gendertheoretischen Ansätzen und Elfriede Jelineks jüngerem Werk, in dem sich Geschlechterverhältnisse im Spiegel von Finanzkapitalismus und Globalisierung einerseits zuspitzen und andererseits durch Doppelgeschöpfe

und -deutigkeiten zusehends verschwimmen, wird die feministische Forschung zur Autorin um neue Theorien erweitert und mit intersektional motivierten bzw. queertheoretischen Methoden ergänzt.

Zwischen Dezember 2016 und März 2017 wurden und werden im Portal kontinuierlich Beiträge veröffentlicht. Ein Workshop (21.3.2017) mit internationalen GendertheoretikerInnen, Jelinek-ExpertInnen und der Autorin **Gerhild Steinbuch** ist geplant.

Das Interkulturelle Wissenschaftsportal ist durch Interdisziplinarität und Internationalität gekennzeichnet. Über 30 WissenschaftlerInnen aus vielen Teilen der Welt nehmen daran teil. Neben dem zentralen Kooperationspartner, dem Elfriede Jelinek-Forschungszentrum, arbeitet die Forschungsplattform dabei mit acht Internationalen Partner-Universitäten zusammen. Das Portal ist Teil des wissenschaftlichen Schwerpunkts der Forschungsplattform Elfriede Jelinek, der sich mittels interdisziplinärer Dialog-Formen der Auslotung von inter- und transkulturellen Fragen widmet und den fächerübergreifenden Forschungsdiskurs zu virulenten Themen unserer Zeit vorantreiben will. Anliegen des Wissenschaftsportals ist es dabei auch, neue Wege der wissenschaftlichen Interaktion zu beschreiten, innovative Formen des Diskurses und des internationalen Dialoges zu entwickeln und wissenschaftliche Ergebnisse einer möglichst großen Öffentlichkeit kostenfrei zur Verfügung zu stellen. Deswegen sind auch Beiträge in Form von Video-Gesprächen, Interviews, Texten, die aufeinander reagieren, Video-Statements, digitalisierten Kommentaren, Essays, Chats, gemeinsam fortgeschriebenen Abhandlungen, Skype-Gesprächen und E-Mail-Wechsel Teil des Portals.

*Kontakt:* [jelinek.germanistik@univie.ac.at](mailto:jelinek.germanistik@univie.ac.at)

*Webseite:*

<http://fpjelinek.univie.ac.at/>

## Genderaspekte in Filmen analysieren: Second-Screen-App für ForscherInnen

Die Forschungsgruppe Media Creation der FH St. Pölten hat in Kooperation mit der Karin Berghammer Filmproduktion eine App entwickelt, mit der man die Darstellung von Männern und Frauen in Filmen nach Genderaspekten analysieren kann. Durch die App wird das Bewerten gendersensibler Aspekte eines Films, einer Serie oder einer Werbung mittels einer Second-Screen-Applikation ermöglicht. Die App richtet sich an ForscherInnen, die das Thema Gender im Bereich Bewegtbild untersuchen wollen.

Mittels der Gender Watch App kann die Wahrnehmung einer Filmfigur durch das Publikum über die gesamte Länge eines Films verfolgt und ausgewertet werden. Genderspezifische Fragen zur Darstellung von Männern und Frauen in Filmen, Serien und Werbung oder zu polarisierenden Gendersujets in einzelnen Szenen können anhand der gewonnenen Daten visuell dargestellt werden.

„Personen können zu einer Sendung, bei der die Rollenverhältnisse stereotypisiert oder in sexistischer Art und Weise gezeigt werden, Bewertungen zu den einzelnen Charakteren abgeben. Anhand der ermittelten Daten ist nachvollziehbar, in welcher Situation sich ein Rollenbild verstärkt oder ob es sich im Verlauf der Handlung verändert“, erklärt **Rosa von Suess**, Leiterin des Projekts sowie der Forschungsgruppe Media Creation am Institut für Creative\Media/Technologies der FH St. Pölten.

*Quelle und weitere Informationen zur Funktionsweise der Gender Watch App:*

<https://www.fhstp.ac.at/de/presse/presseaussendungen>

<http://mediacreation.fhstp.ac.at/gender-watch-app/>

## Call for Papers: Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg)

Heft 24 – Der Ort des Politischen in Critical Feminist Materialisms

*Call:*

„Wo liegt im Hinblick auf das kritisch-politische Potenzial das „Neue“ in den theoretischen Ansätzen und empirischen Analysen der Feminist Materialisms?“

Im Anschluss an aktuelle Debatten adressieren wir mit diesem Call for Papers die Frage nach dem Ort des Politischen in Critical Feminist Materialisms als Spannungsmoment zwischen Körpern, Technologien und Subjekten im Rahmen individueller und kollektiver Praxen, gesellschaftlicher Strukturen und symbolischer Normen. Im Plural betonen wir die verschiedenen theoretischen Fokussierungen und die entsprechend differierenden Begriffe der aktuellen feministisch-materialistischen Konzepte (u.a. Barad, Haraway, Sullivan, Wuttig). Mit dem Zusatz Critical verweisen wir auf den politischen Zugang von Gender Studies, Feminismus, Intersektionalität, Queer und Postcolonial Studies, auf die sich alle Feminist Materialisms gemeinsam beziehen.

Erwünscht sind Aufsätze entlang der Perspektiven von Feminist Materialisms und Kritischer Theorie, des Embodying-Ansatzes, der Soma Studies sowie der Verknüpfung von Queer, Intersektionalität und die Rolle der Materialität.

Die Deadline ist der **31.05.2017**."

Weitere inhaltliche und formale Informationen:

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

# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Ausschreibungen

### Kolleg-Forschergruppen in den Geistes- und Sozialwissenschaften

Die DFG eröffnet zum elften Mal die Gelegenheit zur Einreichung von Antragskizzen für Kolleg-Forschergruppen in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Das Förderinstrument soll besonders ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Möglichkeit bieten, sich ohne äußere Zwänge und ohne eng definierte thematische Vorgaben der eigenen forscherschen Arbeit zu widmen und einen intensiven Austausch mit Peers und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zu pflegen. Nach der telefonischen Beratung durch die Fachreferentinnen und -referenten der DFG können Antragskizzen bis zum **3. Mai 2017** eingereicht werden.

*Weitere Informationen:*

[http://www.dfg.de/foerderung/info\\_wissenschaft/2017/info\\_wissenschaft\\_17\\_08/](http://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/2017/info_wissenschaft_17_08/)

*Informationen zu den Kolleg-Forschergruppen:*

[http://www.dfg.de/foerderung/programme/koordinierte\\_programme/kolleg\\_forschergruppen/](http://www.dfg.de/foerderung/programme/koordinierte_programme/kolleg_forschergruppen/)

## ESMT Berlin vergibt Weiterbildungsstipendien zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

Die ESMT Berlin vergibt mehrere Weiterbildungsstipendien zur Förderung von Frauen in Führungspositionen. Davon sind jeweils ein Vollstipendium für das General Management Seminar (GMS) mit einem Wert von 16.400 Euro sowie für das englischsprachige Executive Transition Program (ETP) mit einem Wert von 19.900 Euro vorgesehen.

Qualifizierte Kandidatinnen können sich dafür bis zum **30. Juni 2017** bewerben.

Die Stipendien richten sich an unternehmerisch denkende weibliche Führungskräfte, die sich auf eine Geschäftsführungsposition vorbereiten möchten und beispielsweise einen Unternehmensbereich leiten oder bei internationalen Projekten involviert sind. Nach erfolgreichem Abschluss der Seminare erhalten die Teilnehmerinnen das Postgraduate Diploma in Advanced Management. Die ESMT vergibt zudem ein Teilstipendium in Höhe von 5.000 Euro für das englischsprachige Seminar Bringing Technology to Market (BTM), welches in Deutschland, den USA und China stattfindet. Das BTM-Teilstipendium richtet sich an Frauen in Führungspositionen, die für die Vermarktung von Produkten und Dienstleistungen auf globalen B2B-Märkten verantwortlich sind. Der Bewerbungsschluss ist der **30. April 2017**.

Gemeinsam mit dem 30%-Club, einer weltweiten Initiative für Geschlechtergerechtigkeit, die u.a. darauf abzielt, die Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, vergibt die ESMT ein weiteres BTM-Teilstipendium (Bewerbungsschluss **30. April 2017**) sowie zwei weitere Teilstipendien für das ETP (Bewerbungsschluss **30. Juni 2017**). Alle Teilstipendien haben einen Wert von 50% der Seminargebühr.

*Quellen und weitere Informationen:*

[https://press.esmt.org/de/ExEd\\_Stipendien\\_2017](https://press.esmt.org/de/ExEd_Stipendien_2017)

<https://www.esmt.org/de/executive-education/advanced-management-programs/weiterbildungsstipendien-fuer-frauen>

<https://30percentclub.org/>

## Netzwerktagung der Diversitätsforschenden 2017: Intersektionalitätsperspektiven in der Diversitätsforschung

Call for Papers: Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz am 13. und 14. September 2017 sowie Diversity-Forschungswerkstatt für Promovierende am 12. September 2017 an der Georg-August-Universität Göttingen.

Einsendeschluss für Beitragsvorschläge zu allen Formaten ist der **15. März 2017**.

Das diesjährige Diversity-Netzwerkstreffen rückt das Thema „Intersektionalitätsperspektiven in der Diversitätsforschung“ in den Fokus.

Diversität bzw. diversity ist in den letzten Jahren im deutschsprachigen Raum zu einem Schlüsselbegriff in Debatten über die Organisation von Unternehmen, Schulen und Hochschulen, Verwaltung und Politik, sowie in Bezug auf Migrations-

prozesse avanciert. Vielen erscheint Intersektionalität als eine analytisch nützliche Perspektive in der Diversitätsforschung, um Differenzen und damit auch soziale Ungleichheiten zu beschreiben. Dabei werden Dimensionen wie Race, Class, Gender, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität oder soziale Herkunft fokussiert, entlang derer sich Ein- und Ausschlussprozesse vollziehen. Wie sich indes das Verhältnis von Perspektiven der Intersektionalitätsforschung in der bzw. und der Diversitätsforschung genau ausbuchstabieren lässt, ist unklar. Noch unklarer ist, was es genau bedeutet Diversitätsforschung zu betreiben, die intersektionalen Perspektiven gerecht wird (u. a. Walgenbach 2014).

Folgende Fragen sind für die Diskussion zentral:

1. Welche Dimensionen von Vielfalt sind wann, wie und wo für wen von Gewicht?
2. Wie können komplexe Verflechtungen unterschiedlicher Dimensionen adäquat im Forschungsprozess berücksichtigt werden?
3. Auf welcher Forschungsebene wird der Gegenstand im Forschungsfeld fokussiert?

Von Interesse ist hierbei, wie diese analytischen Leitfragen in unterschiedlichen Forschungsfeldern aus u.a. sozialwissenschaftlicher, wirtschaftswissenschaftlicher, erziehungswissenschaftlicher, geistes- wie kulturwissenschaftlicher Perspektiven bearbeitet werden. Ziel der Tagung ist es, einen Raum zu schaffen, der einen inter- und transdisziplinären Austausch ermöglicht, um nicht zuletzt Brücken für Forschungs Kooperationen und -projekte der Diversitätsforschenden im deutschsprachigen Raum zu bauen.

*Weitere Informationen zu den Untersuchungsfeldern und dem Call allgemein:*

<http://www.uni-goettingen.de/de/aktuelles/446496.html>

## Feminismus und Öffentlichkeit: Kritik, Widerstand und Inter- ventionen im medialen Wandel

Organisation: Fachgruppe Medien, Öffentlichkeit und Geschlecht in der DGPK und Cornelia Goethe Centrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main, 4. bis 6. Oktober 2017 an der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Weltweit setzen und setzen sich feministische Aktivist\*innen und Bewegungen für Emanzipation und Geschlechtergerechtigkeit ein; dabei berufen sich (queer-, lesbisch-) feministische Bündnisse auf unterschiedliche Feminismen, wählen verschiedene Formen zur Artikulation von Protest und zielen dabei auf die Herstellung verschiedener Öffentlichkeit(en): Selbstverständigung und politische Forderungen wurden und werden sowohl in Netzwerken im Privatraum als auch in alternativen öffentlich-politischen Kontexten ausgehandelt, dafür Öffentlichkeit hergestellt oder versucht, sie in bestehende Öffentlichkeiten hineinzutragen; bis heute werden hierfür verschiedene Kommunikationsformen und unterschiedliche Medien genutzt. Akteur\*innen, ihr Medienhandeln und die dadurch erzeugten Räume konstituieren dabei unterschiedliche Öffentlichkeitsebenen, in denen verschiedene Strategien zur Durchsetzung von Themen zum Tragen kommen können; diese Kommunikationsformen und Strategien verändern sich unter den aktuellen Bedingungen digitaler Öffentlichkeiten. Aktivismus und Intervention in (queer-)feministischen Öffentlichkeiten stehen auf unterschiedliche Weisen in der Tradition historischer Emanzipationsbewegungen von Frauen\* und waren stets begleitet von theoretischen Überlegungen und Erkenntnissen: Feministische Auseinandersetzungen mit Konzepten von Öffentlichkeit haben beispielsweise deren Abgrenzung zur privaten Sphäre kritisch beleuchtet und das asymmetrische Machtverhältnis in den Blick genommen, auf dem eine solche Trennung beruht und die es stützt. Im Zentrum der Jahrestagung der Fachgruppe Medien, Öffentlichkeit und Geschlecht in Kooperation mit dem Cornelia Goethe Centrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main stehen feministische Kritik

und Praktiken des Widerstands im medialen Wandel sowie die damit in Gang gesetzten Veränderungen im Verständnis und in der Formierung von Öffentlichkeiten.

CfP - Deadline: **30. April 2017.**

[http://www.cgc.uni-frankfurt.de/download/CfP\\_TagungFeminismusundOeffentlichkeit4.-6.10.Frankfurta.M..pdf](http://www.cgc.uni-frankfurt.de/download/CfP_TagungFeminismusundOeffentlichkeit4.-6.10.Frankfurta.M..pdf)

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

Der Lehrstuhl für Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht veranstaltet mit dem Marie-Jahoda-Gastprofessorenprogramm für Internationale Geschlechterforschung vom 08. bis 10. November 2017 einen internationalen Workshop zum Thema „Doing Science – Doing Excellence – Doing Inequalities? Interrogating the Paradigm of Excellence in Academia“.

Abstracts können bis zum **31. März 2017** eingereicht werden.

*Den Call for Abstracts finden Sie hier:*

[http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp\\_excellence\\_paradigm\\_bochum\\_november\\_\\_08-10\\_\\_2017.pdf](http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_excellence_paradigm_bochum_november__08-10__2017.pdf)

## Welt.Kultur.Technik – Frauen vernetzen und gestalten

Unter dem Motto „Welt.Kultur.Technik – Frauen vernetzen und gestalten“ bietet die Tagung am 17. und 18.11.2017 in Frankfurt am Main allen Teilnehmerinnen, Vortragenden und Aussteller/innen die Möglichkeit für vielseitigen Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie berufliche Weiterentwicklung und Vernetzung.

Eröffnet wird die Veranstaltung mit einem „Meet in Speed“ zum Thema „fremde“ Technik – „fremde“ Kultur. Am Sonntag wird sie mit einem Coaching speziell für Studentinnen abgeschlossen. Dazwischen gibt es neben Vorträgen und Workshops interessante Exkursionen und ein abwechslungsreiches Rahmenprogramm.

Abgabe der Kurzfassung bis **15.03.2017**

Weitere Informationen:

<http://www.dibev.de/tagung.html>

## Preise

### Margherita-von-Brentano-Preis 2017

Seit 1995 wird an der Freien Universität Berlin der Margherita-von-Brentano-Preis für besondere Leistungen in der Geschlechterforschung bzw. der Gleichstellung vergeben.

Aktuell wird der Preis alle zwei Jahre verliehen und ist mit 15.000 Euro dotiert.

Die nächste Preisverleihung findet im Sommer 2017 statt.

Das Bewerbungsverfahren wird ab sofort vom Margherita-von-Brentano-Zentrum organisiert. Bewerbungen können bis zum **27. März 2017** an das MvBZ gerichtet werden. Bitte in elektronischer Form an: [bewerbungen\(at\)mvbz.fu-berlin\(dot\)de](mailto:bewerbungen(at)mvbz.fu-berlin(dot)de)

Weitere Informationen zu den Zielen und den Vergabekriterien des Preises finden Sie hier:

[http://www.mvz.fu-berlin.de/media/pdfs\\_docs/aktivitaeten\\_mvz-preis\\_161130\\_informationen\\_zur\\_bewerbung.pdf](http://www.mvz.fu-berlin.de/media/pdfs_docs/aktivitaeten_mvz-preis_161130_informationen_zur_bewerbung.pdf)

Über die Geschichte des Preises und die bisherigen Preisträger\_innen können Sie hier mehr erfahren.

<http://www.fu-berlin.de/sites/margherita-von-brentano/>

## Deutsche Messe schreibt Karrierepreis für Frauen in MINT-Berufen aus

Mit dem Karrierepreis „Engineer Powerwoman“ zeichnet die Deutsche Messe bereits zum fünften Mal eine Frau aus, die durch ihr Engagement, ihre Ideen oder ihre Arbeit innovative Akzente im technischen Umfeld eines Unternehmens setzt oder entscheidend vorangebracht hat. Die Ausschreibung richtet sich an alle Unternehmen und Institutionen aus dem In- und Ausland. Pro Unternehmen ist nur eine Nominierung möglich.

Die Ehrung erfolgt am 28. April im Rahmen des Karrierekongresses WoMenPower, den die Deutsche Messe seit mehr als zehn Jahren am Freitag der HANNOVER MESSE organisiert. Der Preis wird im Rahmen der Eröffnung durch Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, übergeben. Bewerbungsschluss ist der **14. März 2017**.

Der Karrierepreis ist mit 5 000 Euro dotiert. Die Bewerbung ist kostenlos. Ausgewählt wird die Engineer Powerwoman 2017 von einer unabhängigen Jury, die aus den Mitgliedern des Kongressbeirats besteht. Die Ausschreibungsunterlagen stehen im Internet auf der Seite

<http://www.womenpower-kongress.de>

zum Download bereit.

## Darboven IDEE-Förderpreis

Seit 1997 vergibt der Hamburger Kaffeeröster Albert Darboven den Darboven IDEE-Förderpreis. Der Preis ist die einzige nationale Auszeichnung für innovative Ideen für Unternehmensgründungen von Frauen. Mit der Vergabe des renommierten Preises will Albert Darboven ein Signal setzen und Frauen Mut machen, den Weg in die unternehmerische Selbstständigkeit zu gehen. Gesucht werden tragfähige und erfolgversprechende Business-Konzepte aus allen Wirtschaftsbereichen.

Die Kriterien für die Vergabe des Förderpreises sind klar definiert. Im Vordergrund stehen das tragfähige Business-Konzept, der Innovationsgrad der Geschäftsidee, das persönliche Engagement der Gründerin und die Anzahl der geschaffenen bzw. zu erwartenden neuen Arbeitsplätze. Der Stifter und die Jury freuen sich dabei auch auf unternehmerische Konzepte aus dem sozialen Bereich sowie von Gründerinnen mit einem Migrationshintergrund.

Teilnahmeberechtigt sind Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen, die nicht länger als drei Jahre selbstständig sind. In der ersten Bewerbungsphase müssen alle Interessentinnen einen standardisierten Bewerbungsbogen ausfüllen und bis zum **31. Juli 2017** einreichen.

Es werden drei Geschäftsideen ausgezeichnet. Der erste Preis ist mit 50.000 Euro dotiert, der zweite Preis mit 10.000 Euro und der dritte Preis mit 5.000 Euro. Aus der Vielzahl der Einsendungen erhalten in der Regel fünf Bewerberinnen die Möglichkeit, sich und die Gründungsidee persönlich vor der Jury zu präsentieren. Ein Platz für diese Finalrunde wird dabei durch ein Publikumsvoting vergeben. Die Preisverleihung findet im November 2017 in Hamburg statt.

*Weitere Informationen:*

[http://darboven.com/de-de/home/j\\_j\\_darboven/darboven\\_idee-forderpreis/](http://darboven.com/de-de/home/j_j_darboven/darboven_idee-forderpreis/)



# 10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Exzellente führen - Ein Seminar für Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen

Mit der Führung von Mitarbeitern sind vielfältige Anforderungen verknüpft.

Daher ist Führungskompetenz ebenso bedeutend wie fachliches Know-how. Gerade den sogenannten Soft Skills, etwa Gesprächen mit Mitarbeitern oder dem Umgang mit schwierigen Situationen, kommt dabei eine große Bedeutung zu. Neben dem klassischen Handwerkszeug – Führungsprinzipien, Aufgaben und Instrumente – gehören deshalb auch kommunikationspsychologische Aspekte der Führung zu den Inhalten des Seminars. Dabei wird besonders auf die spezifischen Fragestellungen von Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen eingegangen, um Fähigkeiten zu erkennen, mögliche Barrieren zu überwinden und Kompetenzen zu erweitern. Teilnehmerinnen profitieren außerdem von den Erfahrungen, die der Austausch mit anderen Frauen in Leitungsfunktionen unterschiedlicher Disziplinen mit sich bringt. Praxisnahe Übungen und Feedback helfen zudem bei der Weiterentwicklung des eigenen Führungsprofils.

*Inhalte:* Führungsprinzipien, -aufgaben und -instrumente in der „Sandwichposition“; Gesprächsführung und Kommunikationstechniken für Führungskräfte; besondere Anforderungen an weibliche Führungskräfte; Bearbeitung konkreter Praxisfälle aus dem eigenen Führungsalltag

*Nutzen:* Einführung zu wichtigen Führungsprinzipien, -aufgaben und -instrumenten; Übung des Einsatzes kommunikationspsychologischer Instrumente; Wirkung als Führungskraft und Weiterentwicklung des eigenen Führungsprofils.

*Zielgruppen:* Das Seminar richtet sich an Wissenschaftlerinnen mit Führungserfahrung.

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim, 14.03.–15.03.2017

Referentin: **Barbara Hey**

<http://www.zew.de/konditionen>

<http://www.zew.de/weiterbildung/744>

## HWR Berlin: Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten

Ende April 2017 startet ein neuer Durchgang des berufsbegleitenden Weiterbildungsprogramms „Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“. Angeboten wird der insgesamt achtmonatige Kurs vom Institut für Weiterbildung Berlin / Berlin Professional School (IWB/BPS) gemeinsam mit dem Harriet Taylor Mill-Institut (HTMI) für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin.

<http://aufsichtsrat-weiterbildung.harriet-taylor-mill.de/>

# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

08.03.2017

Gender-Kongress 2017: „Von der Diagnose zur Therapie – Geschlechter(un)gerechtigkeit in Hochschule und Hochschulmedizin“

Ort: SANAA-Gebäude / Zeche Zollverein, Essen

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/veranstaltungen/Einladung\\_Genderkongress\\_2017.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/veranstaltungen/Einladung_Genderkongress_2017.pdf)

08.03.2017

Mehr Schein als Sein? Familienbewusstsein an der WWU

Ort: Hörsaal S10 des Schlosses, Schlossplatz 2, Münster, ab 19:00 Uhr

*Podiumsdiskussion mit NRW-Familienministerin Christina Kampmann, WWU-Kanzler Matthias Schwarte und Jutta Dalhoff, Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung in Köln.*

<https://www.uni-muenster.de/news/view.php?cmdid=8722>

08.03.2017

Gendering Academic Mobility - International Women's Day Event, University of Warwick

Ort: IAS Seminar Room, Millburn House, University of Warwick, CV4 7HS

<http://srhe.ac.uk/events/details.asp?eid=279>

10.03.2017

SWAFS-Brokerage Event 2017

Ort: Brüssel

<https://www.b2match.eu/horizon-swafs2017>

18.03.2017

Equal Pay Kongress

Ort: Berlin

<http://www.equalpayday.de/kongress/informationen/>

21.03.2017

Elfriede Jelinek: GENDER REVISITED, Workshop & Lesung

Ort: Literaturhaus Wien

<https://jelinekgender.univie.ac.at/home/veranstaltungen/workshop-lesung-im-literaturhaus/>

21.03.2017

PepperMINT Kick Off: Erfolgreich trotz fremder Wurzeln?

Ort: BioCampus Cologne, Nattermannallee 1, 50829 Köln

<http://www.peppermint-koeln.de/>

27.03.2017 - 29.03.2017

Tagung: Politiken der Reproduktion – Politics of Reproduction

Ort: Kulturzentrum Pavillon, Lister Meile 4, Hannover

<http://www.nds-lagen.de/veranstaltungen/lagenveranstaltungen2017/politiken-der-reproduktion-2017/>

31.03.2017

Kaleidoskop der Möglichkeiten – Werden Sie Professorin an der HsH!

Ort: Aula der Hochschule Hannover von 10.15 bis etwa 17 Uhr

<http://www.lakof-bw.de/lakof-bw/aktuelles/terminkalender/news/detail/News/werden-sie-professorin-an-der-hsh/>

.....  
31.03.2017

### GenderOpen – ein Repository für die Geschlechterforschung

Ort: Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) an der TU Berlin, Marchstraße 23, Raum 2.013, 9:30-16:00

[http://www.mvzb.fu-berlin.de/termine/informationsveranstaltung\\_genderopen.html](http://www.mvzb.fu-berlin.de/termine/informationsveranstaltung_genderopen.html)

.....  
31.03.2017

### Gender in the Global Research Landscape Report Symposium

Ort: The National Press Club, Washington DC 2045

<https://www.elsevier.com/promo/research-intelligence/gender-report>

.....  
04.04.2017 - 05.04.2017

### „Woman – home, public sphere and science“

Ort: Warsaw, Poland

<http://www.is.uw.edu.pl/>

.....  
19.04.2017 - 21.04.2017

### ATGENDER Spring Conference

Ort: Vilnius

<https://atgenderconference2017.wordpress.com/>

.....  
22.04.2017

### Gedenkkolloquium für Gertraude Krell Gender und Diversity in Wissenschaft und Praxis

Ort: Seminarzentrum der Freien Universität Berlin, Otto-von-Simson-Str. 26, 14195 Berlin-Dahlem  
10:00 - 17:00 Uhr

<http://www.mvzb.fu-berlin.de/termine/gedenkkolloquium-getraude-krell.html>

.....  
25.04.2017

### Informationsveranstaltung für Wissenschaftlerinnen zu MSCA Individual Fellowships

Ort: Bonn

Anmeldung ab Mitte März möglich!

<http://www.euburo.de/fif-aktuelles.htm>

.....  
28.04.2017

### 14. Karrierekongress WoMenPower im Rahmen der HANNOVER MESSE

Ort: Convention Center, Messegelände Hannover, 9.45 bis 17.45 Uhr

<http://www.womenpower-kongress.de>

.....  
29.04.2017 - 30.04.2017

### 9th Meeting „From the witches cauldrons in materials science“ / „Aus den Hexenküchen der Materialwissenschaften“

Ort: Goslar, Germany in the Harz mountains

<http://www.cis.uni-oldenburg.de/51386.html>

.....  
03.05.2017

### Abschlussveranstaltung und Zertifikatsverleihung „gb-check - Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben“

Ort: Quadriga Forum, Werderscher Markt 13, 10117 Berlin, 10:00 - 13:30 Uhr

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Gleichbehandlung\\_der\\_Geschlechter\\_im\\_Arbeitsleben/Gleichbehandlung\\_Geschlechter\\_Arbeitsleben\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Gleichbehandlung_der_Geschlechter_im_Arbeitsleben/Gleichbehandlung_Geschlechter_Arbeitsleben_node.html)

.....  
04.05.2017 - 05.05.2017

### Quo vadis Fachhochschule? – 50 Jahre Lehre an Fachhochschulen

Ort: Fachhochschule Kiel

<http://www.fh-kiel.de/index.php?id=17242>

.....  
09.05.2017 - 13.05.2017

### Hält Europa IHR Versprechen? – Eine Studienreise zur Gleichstellungspolitik in Brüssel

Ort: Brüssel

Heinrich Böll Stiftung - Bildungsreise

<http://calendar.boell.de/de/event/haelt-europa-ihr-versprechen-17-1901>

.....  
12.05.2017 - 14.05.2017

### I, Scientist – The conference on gender, career paths and networking

Ort: Berlin

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

12.05.2017 - 13.05.2017

Engendering Difference: Sexism, Power and Politics

Ort: Faculty of Arts, University of Maribor, Slovenia

<http://194.249.15.72/engendering2017/en/home/>

15.05.2017 - 18.05.2017

OSSD Meeting: „Sex Differences Across the Lifespan“

Ort: Montréal, QC, Canada

<http://www.ossdweb.org/2017-meeting>

24.05.2017 - 26.05.2017

2017 Annual Conference of the European Network on Gender and Violence (ENGV)

Ort: Milano-Bicocca University, Milan

<http://www.unimib.it/go/102/Home/English>

25.05.2017 - 26.05.2017

Gender Summit 10 - Asia Pacific

Ort: Hitotsubashi Hall (2-1-2 Hitotsubashi, Chiyoda-ku, Tokyo)

<http://gender-summit.com/gs10-about2>

29.05.2017 - 30.05.2017

5th European Women Rectors Conference

Ort: Solvay Library, Brussels

<https://www.ewora.org/>

08.06.2017 - 09.06.2017

STEM Gender Equality Congress

Ort: Berlin

<https://stemgenderequality.com/>

08.06.2017 - 10.06.2017

The 5th European Conference on Politics and Gender

Ort: University of Lausanne, Switzerland

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

14.06.2017 - 16.06.2017

Men and Masculinities: Politics, Policy, Praxis

Ort: Örebro University, Sweden

<https://www.oru.se/humus/menandmasculinities>

19.06.2017 - 21.06.2017

Gender als Handlungsfeld für Interessenvertretungen in Betrieben

Ort: Berlin Wannsee

<https://gender.verdi.de/service/veranstaltungen/++co++31afd03a-9a96-11e6-b68b-525400ed87ba>

23.06.2017 - 25.06.2017

Gender – Migration – Öffentlichkeit

Ort: Ev. Akademie Tutzing

<http://www.ev-akademie-tutzing.de/veranstaltung/gender-migration-oeffentlichkeit/>

06.07.17 - 07.07.17

Symposium „Historische Perspektiven auf die Essentialisierung und Biologisierung von Geschlecht

Ort: Ruhr-Universität Bochum

[http://www.akgeschlechtergeschichte.de/fileadmin/user\\_upload/2017\\_Bochum\\_AKHFG\\_Ankuendigung.pdf](http://www.akgeschlechtergeschichte.de/fileadmin/user_upload/2017_Bochum_AKHFG_Ankuendigung.pdf)

13.07.17 - 14.07.17

Versicherheitlichung der Gesellschaft. Queer-Feministische und rassismuskritische Perspektiven

Ort: Technische Universität Berlin

[http://www.soziologie.de/uploads/media/17-01\\_CfP\\_D-A-C-H\\_Versicherheitlichung\\_der\\_Gesellschaft.pdf](http://www.soziologie.de/uploads/media/17-01_CfP_D-A-C-H_Versicherheitlichung_der_Gesellschaft.pdf)

13.07.17 - 15.07.17

WISSEN MACHT TECHNIK

Ort: TU Darmstadt

*Frühjahrstagung 2017 der Sektion Wissenschafts- und Technikforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie.*

[http://www.soziologie.de/uploads/media/17-01\\_CfP-Fruehjahrstagung\\_WuT-2017.pdf](http://www.soziologie.de/uploads/media/17-01_CfP-Fruehjahrstagung_WuT-2017.pdf)

25.07.17 – 29.07.17

informatica feminale Baden-Württemberg 2017

Ort: Hochschule Furtwangen

<http://scientifica.de/bildungsangebote/informatica-feminale-bw/informatica-feminale/>

07.08.17 – 25.08.17

20. Sommerstudium für Frauen in der Informatik

Ort: Bremen

<https://www.informatica-feminale.de/Sommer2017/index.php>

07.08.17 – 25.08.17

9. Ingenieurinnen-Sommeruni

Ort: Bremen

<https://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/index.php>

24.08.17 – 25.08.17

Gendering Smart Mobilities

Ort: Oslo, Norway

[http://koensforskning.soc.ku.dk/projekter/gendering\\_smart\\_mobilities/call-for-papers-gendering-smart-mobilities/](http://koensforskning.soc.ku.dk/projekter/gendering_smart_mobilities/call-for-papers-gendering-smart-mobilities/)

13.09.17 – 14.09.17

Netzwerktagung der Diversitätsforschenden 2017: Intersektionalitätsperspektiven in der Diversitätsforschung

Ort: Georg-August-Universität Göttingen

<http://www.uni-goettingen.de/de/call-for-papers-zur-netzwerktagung-der-diversitaetforschenden-2017-intersektionalitaet-perspektiven-in-der-diversitaetforschungs/555961.html>

14.09.17

Vierte Jahrestagung des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“

Ort: Technische Universität Wien

<http://www.familie-in-der-hochschule.de/>

28.09.17 – 30.09.17

„Aktuelle Herausforderungen der Geschlechterforschung“

Ort: Köln

<http://gestik.uni-koeln.de/15942.html>

04.10.17 – 06.10.17

Feminismus und Öffentlichkeit: Kritik, Widerstand und Interventionen im medialen Wandel

Ort: Goethe-Universität Frankfurt am Main

[http://www.cgc.uni-frankfurt.de/download/CfP\\_TagungFeminismusundOeffentlichkeit4.-6.10.Frankfurta.M..pdf](http://www.cgc.uni-frankfurt.de/download/CfP_TagungFeminismusundOeffentlichkeit4.-6.10.Frankfurta.M..pdf)

24.10.17 – 26.10.17

1st INT. Conference on Gender and Politics (ICGP'17)

Ort: Kenzy, Farah Azghor. Ouarzazate, Morocco

<http://www.icgp.fpo.ma/>

<http://www.icgp.fpo.ma/call.html>

06.11.17 – 08.11.17

Save the Date: Gender Summit 11 – North America

Ort: Montreal, Canada

07.11.17 – 10.11.17

Welche Theorie? Welche Praxis? Antidiskriminierung und Gleichstellung in Bildungskontexten

Ort: Erfurt, Collegium Maius

Call unter:

<http://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/>

08.11.17 – 10.11.17

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

Ort: Ruhr Universität Bochum

[http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp\\_excellence\\_paradigm\\_bochum\\_november\\_\\_08-10\\_\\_2017.pdf](http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_excellence_paradigm_bochum_november__08-10__2017.pdf)

\*\*\*\*\*  
Finden Sie diese und weitere Termine/  
CfP ausführlich auf dem CEWS-Portal:

<http://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/>

# 12 NEUERSCHEINUNGEN

## Wissenschaftspolitik

.....  
 Dahmen, Jennifer; Thaler Anita (Hrsg.):  
**Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissen-  
 schaft und Forschung**

Verlag Barbara Budrich März 2017  
 ISBN 978-3-8474-2064-4

*„Unter welchen Bedingungen kann die Gleichstellung der Geschlechter bzw. soziale Gerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung erreicht (oder verbessert) werden? Welche konkret wirksamen Maßnahmen gibt es, auch um z.T. gegenläufige Praktiken auszuhebeln? Das Buch wendet sich an Praktiker\*innen und Forscher\*innen gleichermaßen, die sich sowohl über bekannte Hindernisse und deren mögliche Umgehung als auch über neueste Erkenntnisse zu Gleichstellungsstrategien im deutschsprachigen und europäischen Kontext informieren wollen. In den letzten Jahrzehnten wurde viel geschrieben und manches getan, um in Wissenschaft und Forschung Geschlechtergerechtigkeit zu befördern. Die Herausgeberinnen dieses Buches forschen seit über zehn Jahren in verschiedensten europäischen und nationalen Studien zu Gender (und Diversity) in Wissenschaft und Forschung. Am Ende vieler Studien bleiben Empfehlungen an Politik und Organisationen übrig – dann liegt es oft am engagierten Einzelnen in Wissenschafts- und Forschungsbetrieben diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten umzusetzen. Viele allgemeine Versprechen nach Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung werden jedoch nicht eingelöst, manche gesetzliche Regelungen bleiben aufgrund informeller Praktiken zahnlos. Vor diesem Hintergrund reflektieren und analysieren die AutorInnen u.a. die Wissenschafts- und Forschungspolitik in Deutschland und Österreich unter den Aspekten der sozialen und Geschlechtergerechtigkeit. Die Gleichstellungspraxis deutschsprachiger Universitäten, sowie außeruniversitärer und industrieller Forschung sowie Machtmechanismen in der Forschungsförderung, bei Wissenschaftspreisen, Patenten und Publikationen.“*

.....  
**Wissen – Organisation – Forschungspraxis  
 Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissen-  
 schaft**

Beltz Verlag 2016  
 ISBN 978-3-7799-2730-3

*„Der Band fragt nach Mikro-, Meso- und Makroprozessen in der Wissenschaft sowie nach ihren Verflechtungen, Wechselwirkungen und Unvereinbarkeiten. Auf der Makroebene fokussieren wir Phänomene wie etwa Globalisierung und Ökonomisierung der Wissenschaft sowie ihre interne Differenzierung in Disziplinen und Wissenskulturen. Auf der Mesoebene untersuchen wir vielfältige Organisationsformen. Auf der Mikroebene zeigen wir, wie sich der Arbeitsalltag von Wissenschaftlern je nach Kontext unterschiedlich gestaltet, und inwiefern soziale Ungleichheit individuelle Karrierechancen beeinflusst. Der Band zeigt, dass solche Analysen das Verständnis von Dynamiken der Wissensproduktion bereichern.“*

Darin:  
**Gender and Science.  
 A Trial of Suspects Guilty for Causing  
 Women's Underrepresentation in Science Careers  
 By Heather Hofmeister**

.....  
 Bliemetsrieder, Sandro; Gebrande, Julia; Jaeger, Arndt; Melter, Claus; Schäfferling, Stefan (Hrsg.):  
**Bildungsgerechtigkeit und Diskriminierungskritik. Historische und aktuelle Perspektiven auf Gesellschaft und Hochschulen**

Beltz Juventa 2016  
 ISBN 978-3-7799-3458-5

*„Ideen von gesellschaftlicher Fairness und Bildungsgerechtigkeit stehen im Widerspruch zu Diskriminierungspraxen und historischen und aktuellen Theorien*

und Praxen der Feindlichkeit gegenüber Menschen mit „Behinderungen“ und klassen- und geschlechterbezogenen sowie nationalistischen/rassistischen Denkmustern. Mit diesem Buch soll ein breiter Rahmen des Nachdenkens über Möglichkeiten einer „Hochschule für alle“ sowie über verschiedene Formen von gesellschaftlicher Diskriminierung, über Ursachen und Hintergründe, jedoch auch über Präventions-, Interventions- und Schutz- sowie Beschwerdemöglichkeiten bereitgestellt werden. Es wird u.a. den Fragen nachgegangen: Welche historischen Theorien und Praxen der Sozialen Arbeit haben an der Ausgrenzung von Menschen mitgewirkt? Wie ist die aktuelle Situation von Studierenden aus sogenannten Drittstaaten, und wie ist allgemein die Situation geflüchteter Personen in Deutschland? Was kann unter Bildungsgerechtigkeit und inklusiver Hochschule verstanden werden? Welche rechtlichen Grundlagen, Strategien und Beschwerdeverfahren gibt es gegen unterschiedliche Formen der Diskriminierung? Wie können sich Studierende gegen Diskriminierung einsetzen?“

.....  
**BMBF: Neues Webportal Wissenschafts- und Hochschulforschung ist online**

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

## Gleichstellungspolitik

.....  
 Schönfeld, Simone, Tschirner, Nadja:  
**Clever aus der Abseitsfalle: Wie Unternehmen den Wandel zu mehr Frauen in Führung gestalten**

Springer Gabler Verlag 2017  
 ISBN 978-3-658-14456-2

„Frauen in Führung zu bringen ist eine Herausforderung – und eine Chance für Unternehmen, sich zukunftsfähig aufzustellen. Ein kompliziertes Spiel, das Unternehmen durch clevere Strategien, Umsicht und Dialog gewinnen können. Das ist die Botschaft der Autorinnen sowie von sechs Unternehmen, die in den letzten Jahren den Anteil von Frauen in ihren Führungspositionen konsequent steigerten. In diesem Buch geben sie Einblick in ihre Strategien und Initiativen.“

.....  
 Buchenau, Peter (Hrsg.):  
**Chefsache Frauenquote: Pro und Kontra aus aktueller Sicht**

Springer Gabler 2016  
 ISBN-13: 978-3658121822

„Das Buch zeigt in Pro- und Kontra-Diskussionen Wege und Mittel zur Umsetzung der Frauenquote auf. Die 30-prozentige Quote wird für Großunternehmen und den Öffentlichen Dienst sukzessive eingeführt. Das Gesetz soll Frauen und Männern gleiche Teilhabe an Führungspositionen in Wirtschaft und Verwaltung sichern. Es verpflichtet Arbeitgeber, das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht – in der Regel Frauen – stärker zu berücksichtigen. Die Autoren geben praktische Hinweise und zeigen Alternativen auf.“

.....  
 Slaughter, Anne-Marie:  
**Was noch zu tun ist  
 Damit Frauen und Männer gleichberechtigt leben, arbeiten und Kinder erziehen können**

Kiepenheuer&Witsch 2016  
 ISBN: 978-3-462-04893-3

„Anne-Marie Slaughter präsentiert eine neue Vision, was Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen wirklich bedeuten würde und wie dies zu erreichen wäre. Sie stellt klar, dass es keinesfalls allein Aufgabe der Frauen ist, die Vereinbarkeit von Kindern und Beruf hinzubekommen. Hier sind auch die Männer gefragt, die Unternehmen und der Staat.“

Barigozzi, Francesca; Cremer, Helmuth; Roeder, Kerstin:  
**Women's Career Choices, Social Norms and Child Care Policies**

*Abstract: „Our model explains the observed gender-specific patterns of career and child care choices through endogenous social norms. We study how these norms interact with the gender wage gap. We show that via the social norm a couple's child care and career choices impose an externality on other couples, so that the laissez-faire is inefficient. We use our model to study the design and effectiveness of three commonly used policies. We find that child care subsidies and women quotas can be effective tools to mitigate or eliminate the externality. Parental leave, however, may even intensify the externality and decrease welfare.“*

IZA DP No. 10502

<http://ftp.iza.org/dp10502.pdf>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.):  
**Dauerhaft ungleich. Berufsspezifische Lebens-erwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland. Kurzfassung einer Studie des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts (HWWI)**

bmjsjf.de 11.01.2017

<https://www.bmfsfj.de/blob/jump/113474/dauerhaft-ungleich-berufsspezifische-lebenserwerbseinkommen-von-fauen-und-maennern-in-deutschland-data.pdf>

*„Frauen verdienen durchschnittlich 21 % weniger als Männer. Doch diese Momentaufnahme führt dazu, dass die tatsächliche Dimension der geschlechtsspezifischen Einkommensungleichheit über den Erwerbsverlauf unterschätzt wird. Die vorliegende Studie entwickelt verschiedene Indikatoren, um sowohl die Einkommensfolgen unterschiedlicher beruflicher Weichenstellungen und erwerbsbiografischer Entscheidungen als auch die Geschlechterungleichheit in den berufsspezifischen Einkommen zu messen. Durch diese Betrachtungsweise wird z.B. deutlich, dass Frauen über den Erwerbsverlauf hinweg durchschnittlich 49,8 % weniger Einkommen ansammeln als Männer. Wichtigste Einflussgröße auf das im Leben erworbene Einkommen sind Erwerbsunterbrechungen, mit denen hohe Einkommensverluste einhergehen. Doch auch in durchgängigen Vollzeitkarrieren verdienen Frauen in den meisten Berufen deutlich weniger als Männer.“*

Kato, Takao; Ogawa, Hiromasa; Owan, Hideo:  
**Working Hours, Promotion and the Gender Gap in the Workplace**

*Abstract: „This paper presents a novel model of promotion within the firm which sheds new light on the interplay between working hours and the odds of subsequent promotion. The model's key feature is the coexistence of two different sources of asymmetric information: (i) the worker's cost of long working hours; and (ii) the worker's OJT ability (the worker's ability to accumulate valuable human capital on the job through learning by doing). The worker's cost of working long hours is known only to the worker, while the worker's OJT ability is accurately assessed only by the firm observing him/her on the job. Long working hours signal the worker's commitment to the firm, which determines the surplus produced when the worker is promoted. Thus, the firm provides the worker with managerial training only after observing the employee's hours worked, a signal of his/her commitment to the firm or lack thereof. The firm's decision to provide training also depends on its private information about the worker's OJT ability, which affects his/her future productivity if and when the worker gets promoted. Upon completion of training, the firm then promotes the worker. The model illuminates under what conditions, it is efficient for the firm to adopt the information revelation strategy – reveal its private information on the worker's OJT ability to him/her before the worker decides on whether to work long hours and signal his/her commitment. Using the model, we show that under a reasonable set of conditions, the firm may find it optimal to adopt the information revelation strategy for women but not for men, and derive an empirical testable hypothesis that the correlation between working hours and subsequent promotion will be stronger for women than for men. We analyze longitudinal personnel data from a large Japanese manufacturing firm and provide rigorous econometric evidence in support of the hypothesis.“*

IZA DP No. 10454

<http://ftp.iza.org/dp10454.pdf>

**Gender Budgeting – Wirkungskontrolle. Symposium 2016**

MANZ Verlag Januar 2017  
 ISBN 978-3-214-12669-8

*„Das diesjährige, bereits 6. „Wiener Symposium der städtischen Kontrollenrichtungen“ im Wiener Rathaus widmete sich dem aktuellen und wichtigen Thema „Gender Budgeting – Wirkungskontrolle“. In sechs Vorträgen beleuchteten namhafte Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis die Thematik aus unterschiedlichen Perspektiven. Erste Erfahrungen mit Gender Budgeting*



bei Bund und Stadt wurden ausgetauscht und angeregt, durch die möglichst umfassende Präsentation von Zahlen die Wirkung und Lebensrealität von Budgetwirksamkeit in relevanten Bereichen darzustellen. Ebenso wurden wichtige Perspektiven zur wirkungsorientierten Steuerung präsentiert."

.....  
 Khan, Zohra; Burn, Nalini (Hrsg.):  
**Financing for Gender Equality. Realising Women's Rights through Gender Responsive Budgeting**

Palgrave Macmillan UK Februar 2017  
 ISBN 978-1-137-46100-1

„This collection of essays addresses the glaring gap between policy commitments and actual investments in gender equality, ranging across sectors and focusing on development aid, peace-building and climate funds. Casting a spotlight on the application of gender-responsive budgeting in public budgetary policies, systems and processes, the contributions to this volume explore the chequered trajectories of these efforts in Africa, the Asia-Pacific, Latin America and Andalusia. Critiquing systems of finance, from adherence to neo-liberal macroeconomic fundamentals which prioritise fiscal austerity, the book makes a compelling case for reframing and re-prioritizing budgets to comply with human rights standards, with a particular view to realizing women's rights. The authors highlight the paltry funding for women's rights organizations and movements and examine the prospects for making financing gender responsive. The specific policy, strategy and technical recommendations and the connections across silos which articulate the authors' suggested operational levers will appeal to researchers, practitioners, students, policymakers, gender equality and human rights activists alike.“

.....  
 Butcher, Tim; Mumford, Karen; Smith, Peter N.:  
**Workplaces, Low Pay and the Gender Earnings Gap in Britain**

Abstract: „This study provides a robust assessment of the importance of a number of determinants of the gaps in earnings between the four groups of employees who make up the British workforce; males and females who work full and part-time. The analysis considers the contribution of individual employee characteristics as well as occupation, industry, region and other workplace specific characteristics. The results are compared with previous findings for 2004 (Mumford and Smith, 2009) and with alternative data from the ASHE series for 2004, 2011 and 2015.“

IZA DP No. 10453  
<http://ftp.iza.org/dp10453.pdf>

.....  
 Bryson, Alex ; Dale-Olsen, Harald; Nergaard, Kristine:

**Gender Differences in the Union Wage Premium? A Comparative Case Study**

Abstract: „Trade unions have transformed from male-dominated organisations rooted in manufacturing to majority-female organisations serving predominantly white-collar workers, often in the public sector. Adopting a comparative case study approach using nationally representative linked employer-employee surveys for Norway and Britain we examine whether, in keeping with a median voter model, the gender shift in union membership has resulted in differential wage returns to unionisation among men and women. In Britain, while only women receive a union wage premium, only men benefit from the increased bargaining power of their union as indicated by workplace union density. In Norway, on the other hand, although a union wage premium arises from individual union membership for men and women in male-dominated unions, in workplaces where the union is female-dominated women benefit more than men from the increased bargaining power of the union as union density rises. The findings suggest British unions continue to adopt a paternalistic attitude to representing their membership, in contrast to their more progressive counterparts in Norway.“

IZA DP No. 10435

<http://ftp.iza.org/dp10435.pdf>

.....  
 Haile, Getinet Astatike:  
**Men, Women and Unions**

Abstract: „The paper re-examines the question of why unions might have declined despite the ‚influx‘ of women, their risk-averse constituents, into British workplaces. It argues that given unions' role in minimising risk, membership should have been boosted. The paper reviews different strands of the literature and conducts empirical analyses using panel data from WERS. The results obtained suggest that men have been deserting unions and that there is an inverse link between membership and the share of women in workplaces. The paper ponders if better management of gender relations may improve unions' fate.“

IZA DP No. 10438

<http://ftp.iza.org/dp10438.pdf>

.....  
Regnet, Erika:

### **Frauen ins Management. Chancen, Stolpersteine und Erfolgsfaktoren**

Hogrefe Verlag März 2017  
ISBN 978-3-8017-2725-3

„Das Bild in der Wirtschaft ist seit Jahren unverändert: Frauen sind sehr gut qualifiziert, sie sind in hohem Maße und in allen Branchen erwerbstätig, doch das Top-Management ist häufig frauenfrei. Je höher es hinaufgeht in der Hierarchie, je besser bezahlt die Positionen sind, je mehr Macht und Einfluss sie haben, umso geringer wird der Frauenanteil. Verbesserungspotenzial ist offensichtlich vorhanden, und Chancengleichheit, Frauenquote, Diversity, Entgeltgleichheit, Mixed Leadership, Work-Life-Balance sind aktuell intensiv diskutierte Fragestellungen, für die vielen Unternehmen noch praxistaugliche Antworten fehlen. Dieses Buch zeigt anschaulich und gut verständlich den aktuellen Forschungs- und Wissensstand zu Frauen im Management auf. Neben Zahlen und Fakten werden verschiedene Erklärungsmodelle für die bestehenden Geschlechterungleichheiten aufgezeigt und diskutiert (z.B. Geschlechtsstereotype, Diskriminierungen, mangelnde Vereinbarkeit von Karriere und Familie, falsche Berufsentscheidungen, geringerer Karrierewille). Im Zentrum des Bandes stehen konkrete Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen, Hinweise für Führungskräfte und ausgewählte Empfehlungen für karriereambitionierte Frauen. Es wird aufgezeigt, was Arbeitgeber tun sollten, um Chancengleichheit zu erreichen, ihren Fachkräftebedarf mit den am besten geeigneten Personen beiderlei Geschlechts zu decken, ihr Arbeitgeberimage positiv zu gestalten und rechtliche Vorgaben zu erfüllen. Fallbeispiele runden den Band ab.“

.....  
Lellé, Noëmi:

### **Arrivierte Frauen. Der riskante Weg in Spitzenpositionen der Wirtschaft**

Springer VS Januar 2017  
ISBN 978-3-658-16739-4

„Noëmi Lellé untersucht das Phänomen der Untervertretung von Frauen im Deutschschweizer Kaderarbeitsmarkt. Die Autorin hält fest, dass umso weniger Frauen auszumachen sind, je höher eine Position ist. Bourdieus Denkwerkzeuge, insbesondere sein Konzept der männlichen Herrschaft (vgl. Bourdieu 2005) bildet die theoretische Grundlage der Analyse und das Forschungsinteresse richtet sich auf den weiblichen Habitus. Geschlecht wird als eine historisch kontingente Art des Seins definiert und Prozesse der Naturalisierung von Geschlecht und Arbeitsteilung der Produktions- und Reproduktionsarbeit werden aufgedeckt. Es wird herausgearbeitet, wie das zweigeschlechtliche Ordnungsprinzip institutionalisiert ist

und permanent reziprok reproduziert wird. Diese Ordnung der Gesellschaft wird hier als Geschlechterordnung im Rahmen einer Soziologie des Geschlechts und der Arbeitssoziologie untersucht.“

.....  
Bäck, Karin:

### **Frauen am Schalthebel: Internationale Top-Karrieren in Industrie, Finanzen und Wissenschaft**

edition career-women 2016  
ISBN: 978-3-9818523-0-1

„In dem Buch „Frauen am Schalthebel“ beschreibt die Autorin Karriereverläufe und Profile von einflussreichen Frauen an der Spitze internationaler Konzerne und Institutionen. Der Schalthebel steht im übertragenen Sinne für Steuerung und Kontrolle von Unternehmensprozessen.“

.....  
Macha, Hildegard; Brendler, Hildrun; Wurmsee, Catarina; Boepple, Julia (Hrsg.):

### **Gender und Diversity im Unternehmen. Transformatives Organisationales Lernen als Strategie**

Budrich UniPress Februar 2017  
ISBN 978-3-86388-048-4

„In 20 bayerischen Unternehmen werden Gleichstellungsmaßnahmen durchgeführt, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und Führungskräfte für die Thematik Gender und Diversity im Unternehmen zu sensibilisieren. Wissenschaftlich begleitet, erzielen dabei vor allem Weiterbildungsmaßnahmen Effekte des Change Management. Die Autorinnen sind als Projektleitung „Die Zukunft im Unternehmen gestalten mit Gender und Diversity – ZUG“ am Berufsbildungszentrum Augsburg gGmbH bzw. als Mitarbeiterin im Projekt „Future is Female“ des Gender Zentrums Augsburg tätig.“

.....  
Dengler, Katharina; Matthes, Britta:

### **Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale nach Geschlecht**

„Die fortschreitende Digitalisierung wird unsere Arbeitswelt verändern. Um die Folgen der Digitalisierung für einzelne Berufe zu bestimmen, wurde das sogenannte Substituierbarkeitspotenzial – der Anteil der Tätigkeiten, der bereits heute durch Computer oder computergesteuerte Maschinen erledigt werden könnte – berechnet (Dengler/Matthes 2015 a, b). Da Frauen häufig in anderen Berufen arbeiten als Männer, finden sich teils erhebliche Differenzen zwischen Männern und Frauen bezüglich des Substituierbarkeitspotenzials. Männer haben dabei im Durchschnitt ein höheres Substituierbarkeitspotenzial als Frauen. Dies gilt über alle Anforderungsniveaus hinweg.“

Insbesondere in den Helferberufen liegt das Substituierbarkeitspotenzial für Männer mit 54 Prozent deutlich über dem für Frauen mit 37 Prozent. Bei den Männern sinkt das Substituierbarkeitspotenzial mit steigendem Anforderungsniveau. Für Frauen hingegen ist das Substituierbarkeitspotenzial in Helferberufen niedriger als in Fachkraftberufen und sinkt erst danach in etwa dem gleichen Ausmaß wie bei Männern. Das nach Berufssegmenten differenzierte Substituierbarkeitspotenzial für Frauen und Männer variiert sehr stark. Die größten Differenzen treten für das Berufssegment Unternehmensführung und -organisation auf. Hier weisen Frauen ein höheres Substituierbarkeitspotenzial als Männer auf. Etwa 21 Prozent der Männer und nur ca. 8 Prozent der Frauen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt in einem Beruf mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial (mehr als 70 % der Tätigkeiten sind bereits heute durch Computer oder computergesteuerte Maschinen ersetzbar). Gleichzeitig arbeiten ca. 36 Prozent der Männer und ca. 46 Prozent der Frauen in einem Beruf mit einem niedrigen Substituierbarkeitspotenzial von höchstens 30 Prozent.“

Institut für Arbeitsmarkt -und Berufsforschung IAB  
Aktuelle Berichte 24/2016

[http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller\\_bericht\\_1624.pdf](http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1624.pdf)

Hansen, Katrin; Seierstad, Catherine (Hrsg.):  
**Corporate Social Responsibility and Diversity Management. Theoretical Approaches and Best Practices**

Springer Int. Publishing Dezember 2016  
ISBN 978-3-319-43563-3

„This book highlights the most critical aspects of diversity and their implications for Corporate Social Responsibility (CSR), examining them in a collection of conceptual and practical contributions from researchers and practitioners alike. In particular the book discusses good and best practices for diversity management and analyzes possible links between CSR and diversity within organizations. Examples are drawn from a diverse range of organizational settings including corporations, educational institutions and other (non-profit) organizations and in various countries, including Germany, the UK, the USA and India.“

Genkova, Petia; Ringeisen, Tobias (Hrsg.):  
**Handbuch Diversity Kompetenz**

Springer VS Januar 2017 (Bd. 1), März 2017 (Bd. 2)  
Band 1 ( Perspektiven und Anwendungsfelder):  
ISBN 978-3-658-08593-3  
Band 2 (Gegenstandsbereiche):  
ISBN 978-3-658-08852-1

„Das Handbuch liefert in zwei Bänden einen Überblick über den Diskussionsstand zum Thema Diversity Kompetenz und bündelt dabei Wissen aus Theorie, Forschung und Praxis. Im vorliegenden ersten Band werden konzeptuelle sowie gesellschaftliche Grundlagen aufgearbeitet und ausgewählte Anwendungsfelder näher betrachtet. Das Handbuch ist interdisziplinär aufgebaut und vereint Beiträge aus Psychologie, Kulturwissenschaft, Wirtschaftswissenschaft, Pädagogik, Soziologie, Sexualwissenschaft, Sozialer Arbeit, Medizin, Theologie, Politikwissenschaft und Rechtswissenschaft.“

**Artikelserie: Women in Tech – „Frauen sind genauso gut wie Männer“**

„In der Artikelserie „Women in Tech“ stellen wir ebenso spannende wie inspirierende Frauen vor, die erfolgreich in der IT-Branche Fuß gefasst haben.“

<https://entwickler.de/online/development/women-in-tech-stefania-mellai-579763374.html>

Rohner, Isabel; Beerheide, Rebecca (Hrsg.):  
**100 Jahre Frauenwahlrecht. Ziel erreicht – und weiter?**

Ulrike Helmer Verlag April 2017  
ISBN 978-3-89741-398-6

„Im November 1918 erhielten Frauen in Deutschland das aktive und passive Wahlrecht. Was verbinden Frauen hundert Jahre später mit diesem Erfolg? Generationen hatten dafür gekämpft. Der Widerstand seitens der Gegner der Frauenbewegungen war immens, der Glaube an die Minderwertigkeit von Frauen hielt sich hartnäckig. Viele Aktivistinnen sahen die Erlangung der politischen Gleichberechtigung von Männern und Frauen als ihre Lebensaufgabe – viele wurden enttäuscht und erlebten die Einführung nicht mehr. Welche Bedeutung hat das Frauenwahlrecht für sie und wie gehen sie damit um in Zeiten erstarkender rechter Gruppierungen und Parteien, die erkonservative Frauen- und Familienbilder propagieren und ihre antifeministische Haltung kaum verbergen? Die Literaturwissenschaftlerin Isabel Rohner und die Journalistin Rebecca Beerheide haben Frauen aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Medien gefragt.“

.....  
Crčić, Jasmina:

**Gender Mainstreaming im Politikfeld Bildung. Eine vergleichende Analyse der Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg**

Budrich Uni Press Februar 2017  
ISBN 978-3-86388-727-8

„Wie wird die gleichstellungspolitische Strategie Gender Mainstreaming in der Bildungspolitik umgesetzt? Wie relevant sind formelle und informelle Netzwerke auf mikropolitischer Ebene? Welches Verständnis von Gender Mainstreaming liegt bei den beteiligten AkteurlInnen vor? Die Autorin vergleicht erstmals im Rahmen einer Policy-Output-Analyse die Umsetzungsstrategien der drei deutschen Stadtstaaten im Politikfeld Schule.“

**Hochschulen**

.....  
Zippel, Kathrin:

**Women in Global Science. Advancing Academic Careers through International Collaboration**

Stanford University Press März 2017  
ISBN 9781503601499

„Scientific and engineering research is increasingly global, and international collaboration can be essential to academic success. Yet even as administrators and policymakers extol the benefits of global science, few recognize the diversity of international research collaborations and their participants, or take gendered inequalities into account. Women in Global Science is the first book to consider systematically the challenges and opportunities that the globalization of scientific work brings to U.S. academics, especially for women faculty. Kathrin Zippel looks to the STEM fields as a case study, where gendered cultures and structures in academia have contributed to an underrepresentation of women. While some have approached underrepresentation as a national concern with a national solution, Zippel highlights how gender relations are reconfigured in global academia. For U.S. women in particular, international collaboration offers opportunities to step outside of exclusionary networks at home. International collaboration is not the panacea to gendered inequalities in academia, but, as Zippel argues, international considerations can be key to ending the steady attrition of women in STEM fields and developing a more inclusive academic world.“

.....  
White, Kate; O'Connor, Pat (Hrsg.):

**Gendered Success in Higher Education. Global Perspectives**

Palgrave Macmillan UK Februar 2017  
ISBN 978-1-137-56658-4

„This book examines higher education institutions that exemplify gendered success whether in terms of the presence of women in senior positions or attempts to change a gendered organisational culture. It reflects a global perspective, drawing on case studies from eleven countries: Australia, Austria, Ireland, India, New Zealand, Portugal, South Africa, Sweden, Turkey, United Arab Emirates, and the United Kingdom. In each country an organisation has been selected that demonstrate best practice in terms of gendered outcomes or processes. Gendered Success in Higher Education highlights both the importance and the limitations of indicators such as the proportion of women in senior positions. It proposes a new gender agenda, identifies the factors that need to be included in a model of gendered change, and provides important insights into the nature of gendered change globally and how it can be achieved.“

.....  
Färber, Christine; Riedler, Ute:

**Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur**

(2., aktualisierte Ausg.)Campus Verlag 2016  
ISBN 978-3-593-50641-8

„Wer sich für Wissenschaft als Beruf entscheidet, muss sich dem Auswahlprozess um die Professuren stellen und ein Berufungsverfahren durchlaufen. Der Konkurrenzdruck ist in allen Fächern groß und trotz vorhandener gesetzlicher Regeln sind die Verfahren für Bewerberinnen und Bewerber meist undurchschaubar: Zu viele, nicht selten widerstreitende Interessen sind im Spiel. Berufungsverfahren gleichen daher einer Blackbox, sind sie doch Anlass für vielerlei Spekulationen, Gerüchte und Projektionen. Das Buch klärt über die offiziellen Abläufe und die formalen Anforderungen auf, von der Ausschreibung über die Arbeit von Auswahlkommissionen, von der schriftlichen Bewerbung über das »Vorsingen« bis hin zur Berufungsverhandlung. Darüber hinaus werfen die Autorinnen einen Blick hinter die Kulissen des formalen Prozesses, indem sie wechselweise die Perspektiven der Bewerber und der Kommissionsmitglieder einnehmen. Sie zeigen insbesondere, was Frauen in Berufungsverfahren beachten müssen und wie die Entmystifizierung einiger besonders hoch erscheinender Hürden gelingt.“

.....  
Weber, Lena:

**Die unternehmerische Universität. Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitik in Deutschland, Großbritannien und Schweden**

Beltz Juventa April 2017  
ISBN 978-3-77993050-1

„Die Studie gibt darüber Aufschluss, wie die Ökonomisierung der Wissenschaft mit der Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik in Großbritannien, Schweden und Deutschland zusammenwirkt. Die gesellschaftliche Ökonomisierung ist in aller Munde und so facettenreich wie die soziologischen Debatten. Lena Weber beleuchtet wie die Wissenschaft im Zuge der Einführung von New Public Management-Prinzipien in mehreren europäischen Ländern ökonomisiert wird und wie dies mit der parallel verlaufenden Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik in Großbritannien, Schweden und Deutschland zusammenwirkt. Im Kontrast der drei Länder arbeitet sie heraus, welche Voraussetzungen dazu beitragen, dass Gleichstellungspolitik an der „unternehmerischen Universität“ gefördert oder behindert wird.“

.....  
Auferkorte-Michaelis, Nicole; Linde, Frank (Hrsg.):  
**Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch**

Verlag Barbara Budrich Februar 2017  
ISBN 978-3-8474-2046-0

„Diversity Management ist eine Aufgabe, der sich eine Hochschule als Gesamtorganisation stellen muss. Der Band soll einen umfassenden Blick auf die Arbeit mit Vielfalt an höheren Bildungseinrichtungen ermöglichen. In praktischen Beiträgen teilen Diversity-Expertinnen und -Experten von Hochschulen im In- und Ausland ihr Wissen und ihre Erfahrung zu Diversity Management in den Kernbereichen Lehre, Forschung, Ablauf/Struktur und Kompetenzentwicklung. Dieses „Hochschulbuch“ soll einen umfassenden Blick auf die Arbeit mit Vielfalt an höheren Bildungseinrichtungen ermöglichen und folgt mit seiner thematisch breiten Ausrichtung der ganzheitlichen Philosophie von KomDiM. In praktischen Beiträgen teilen (inter)nationale Diversity-Expertinnen und -Experten aus dem KomDiM-Netzwerk ihr Wissen und ihre Erfahrung zu vier Kernbereichen der Organisation Hochschule: So wird im Abschnitt Lehre betrachtet, wie Vielfalt im Studienalltag wirken kann, etwa in der Hochschuldidaktik, bei der diversitätssensiblen Gestaltung von Prüfungen oder auch in der Studienberatung. Der Abschnitt Forschung bietet Beiträge zur vielfaltsorientierten Hochschulforschung, etwa zur Diversität der Fachdisziplinen. Im dritten Abschnitt Ablauf/Struktur/Steuerung richtet sich der Fokus der Beiträge auf die Hochschule als Organisation insgesamt. So werden u.a. Diversity Management

als Hochschulstrategie oder die Strukturanbindung von Diversity-Projekten thematisiert. Im vierten Abschnitt Kompetenzentwicklung wird daran anknüpfend betrachtet, wie die Akteurinnen und Akteure in der Organisation Hochschule mehr Diversity-Kompetenz aufbauen können. Die Beiträge, etwa zur Wirksamkeit von Diversity-Tagen oder auch zur Ausbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, liefern dazu Denkanstöße. Ziel dieses Buches ist es, Diversity-Neulingen einen vielschichtigen Zugang zu einem komplexen Themenfeld zu ermöglichen und gleichzeitig neue Ideen und Impulse für interessierte Expertinnen und Experten zu liefern.“

.....  
Auferkorte-Michaelis, Nicole; Gillert, Arne (Hrsg.):  
**ChanceMINT.NRW – Studienbiographische Wendepunkte und Karriereperspektiven**

Verlag Barbara Budrich März 2017  
ISBN 978-3-8474-2050-7

„Das Projekt ChanceMINT.NRW ermöglicht Einblicke in die berufliche Praxis, bereitet auf den beruflichen Einstieg vor und motiviert, selbstbewusst den Studienverlauf zu gestalten. Gemeinsam mit Partner\*innen aus der Wirtschaft besuchen engagierte Studentinnen Großbaustellen, Kläranlagen, Planungsbüros und sprechen mit Expert\*innen aus den Partnerunternehmen über Hürden, Erfolge und berufliche Herausforderungen. Das Buch bildet den Abschluss der Pilotphasen des Projektes.“

.....  
Bath, Corinna; Bith Göde; Lucht, Petra; Mauss, Bärbel; Palm, Kerstin (Hrsg.):  
**reboot ING. Handbuch Gender-Lehre in den Ingenieurwissenschaften**

LIT Verlag April 2017  
ISBN 978-3-643-13342-7

„RebootING zielt auf Innovationen der ingenieurwissenschaftlichen Lehre, durch die Studierende der Ingenieurwissenschaften Gender- und Diversity-Kompetenzen erwerben können. In diesen Disziplinen gilt es überkommene Geschlechter- und Technikvorstellungen zu revidieren und Studiengänge und Berufsbilder zu aktualisieren. Wie dies erfolgreich umgesetzt werden kann, stellen die Beiträge des Bandes anhand erprobter Lehrkonzepte und gelungener Formen der Institutionalisierung vor. Diskutiert werden konzeptuelle Grundlagen und Strategien. Damit weist der Band einem notwendigen Paradigmenwechsel den Weg.“

## Europa und Internationales

.....  
Maj, Jolanta:

### Gender Equality in the European Union. A Comparative Study of Poland and Germany

Nomos März 2017  
ISBN 978-3-8487-3778-9

„Das Buch beschreibt die transformative Macht der EU im Bereich der Gleichstellungspolitik in Polen und Deutschland von 2004 bis 2012. Das Buch beinhaltet eine Analyse des nationalen Rechts aus der Perspektive der Umsetzung von EU-Richtlinien sowie Interviews mit Expertinnen und Experten in diesem Bereich. Es identifiziert die wichtigsten Akteure, die die Umsetzung des EU-Rechts unterstützen oder behindern, sowie die soziokulturellen Bedingungen des Umsetzungsprozesses und dessen endgültige Ergebnisse in beiden Ländern; diese zeigen, dass jeder EU-Mitgliedstaat aufgrund der einzigartigen Konfiguration der nationalen Akteure und Bedingungen ein anderes Endergebnis der Umsetzung des gleichen EU-Rechts entwickelt und daher die transformative Macht der EU zu divergierenden Ergebnissen in verschiedenen Mitgliedstaaten führt.“

.....  
Lee, Heisook; Pollitzer, Elizabeth:

### Gender in science and innovation as component of inclusive socioeconomic growth

„The purpose of this report is to show how and why scientific understanding of biological and sociocultural (sex-gender) differences between women and men can enhance success of innovation policies that seek to promote socioeconomic advancements through science and technology.“

[http://gender-summit.com/images/Reports/Gender\\_and\\_inclusive\\_innovation\\_Gender\\_Summit\\_report.pdf](http://gender-summit.com/images/Reports/Gender_and_inclusive_innovation_Gender_Summit_report.pdf)

.....  
Köttig, Michaela; Bitzan, Renate; Petö, Andrea (Hrsg.):

### Gender and Far Right Politics in Europe

Springer Int. Publishing 30.12.2016  
ISBN 978-3-319-43532-9

„This book is a systematic consideration of the link between the extreme right and the discourse about developments in regard to gender issues within different national states. The contributors analyze right-wing extremist tendencies in Europe under the specific perspective on gender. The volume brings together the few existing findings concerning the quantitative dimension of activities carried out by men and women in different countries, and

illuminates and juxtaposes gender ratios along with the role of women in right-wing extremism. Along with the gender-specific access to right-wing groups, the chapters look at networks, organizational forms, specific strategies of female right-wing extremists, their ideologies (especially regarding femininity and masculinity), hetero normativity, discourses on sexuality, and preventive and counter-strategies. The book will be of use to students and scholars interested in gender and politics, European politics, and political extremism.“

.....  
Vērđiņš, Kārlis; Ozoliņš, Jānis (Hrsg.):

### Queer Stories of Europe

Cambridge Scholars Publishing November 2016  
ISBN 978-1-4438-9790-7

„This is the first volume on the studies of queer identities in Europe to adopt a strong focus on the history of the Baltic region among other countries in Central and East Europe. It unites work by researchers of different European countries that deals with various representations of the queer culture over a period of more than one hundred years. A significant part of the book is dedicated to belletristics, with the contributors offering readings of it with knowledge about ideas circulating in public discourse that have been influential for new discoveries in history, art history, culture studies, communication studies, theology, and narratology, among other fields.“

.....  
Wynarczyk, Pooran; Ranga, Marina (Hrsg.):  
**Technology, Commercialization and Gender. A Global Perspective**

Springer Int. Publishing April 2017  
ISBN 978-3-319-49922-2

„This timely collection seeks to advance our understanding of the role of women in technology commercialization. Widely acknowledged as the fundamental components of economic prosperity and global competitiveness, current literature on the management of technological change focuses on processes and institutions and neglects to address gender dimensions. Responding to this pressing need to critically examine women's participation and contribution, *Technology, Commercialization and Gender* addresses the construction of gendered identities within predominantly male-dominated work environments such as technology transfer, patenting, licensing and management of Intellectual Property Rights and R&D. With contributions from globally renowned scholars this important book aims to broaden the current understanding of the dynamics and implications of this phenomenon and as such, seeks to address gaps in knowledge at an international level.“

.....  
 Scutt, Jocelyne A. (Hrsg.):  
**Women, Law and Culture. Conformity, Contradiction and Conflict**

Palgrave Macmillan März 2017  
 ISBN 978-3-319-44937-1

*„This book explores cultural constructs, societal demands and political and philosophical underpinnings that position women in the world. It illustrates the way culture controls women's place in the world and how cultural constraints are not limited to any one culture, country, ethnicity, race, class or status. Written by scholars from a wide range of specialists in law, sociology, anthropology, popular and cultural studies, history, communications, film and sex and gender, this study provides an authoritative take on different cultures, cultural demands and constraints, contradictions and requirements for conformity generating conflict. Women, Law and Culture is distinctive because it recognises that no particular culture singles out women for ‚special‘ treatment, rules and requirements; rather, all do. Highlighting the way law and culture are intimately intertwined, impacting on women – whatever their country and social and economic status – this book will be of great interest to scholars of law, women's and gender studies and media studies.“*

### Frauen –und Geschlechterforschung

.....  
 Onnen, Corinna; Rode-Breyman, Susanne:  
**Zum Selbstverständnis der Gender Studies. Methoden – Methodologien – theoretische Diskussionen und empirische Übersetzungen**

Verlag Barbara Budrich März 2017  
 ISBN 978-3-8474-2058-3

*„Die Beiträge diskutieren das Verhältnis von Theorien, Methodologien und Methoden für das Selbstverständnis der Geschlechterforschung/Gender Studies und umreißen dabei die historische Entwicklung dieser Debatten. Darüber hinaus werden anhand ausgewählter Forschungsprojekte konkrete methodologische und methodische Herangehensweisen (z.B. aus der Diskursforschung, der Actor-Network-Theory und der Intersektionalitätsforschung) vorgestellt.“*

.....  
 Althoff, Martina; Apel, Magdalena; Bereswill, Mechthild; Grulich, Julia; Riegraf, Birgit:  
**Feministische Methodologien und Methoden. Traditionen, Konzepte, Erörterungen**

(2. erw. und aktualisierte Ausg.)  
 Springer VS Januar 2017  
 ISBN 978-3-658-13749-6

*„In diesem Lehrbuch werden zentrale Diskussionsstränge einer mehr als dreißigjährigen Entwicklungsgeschichte gebündelt und Einblicke in ausgewählte Methoden der Frauen- und Geschlechterforschung gegeben. Vorge stellt werden methodologische Erörterungen, empirische Studien und ihre methodischen Konzepte sowie jüngere Debatten über die Kategorie Geschlecht. Adressiert werden damit sowohl Studienanfänger und –anfängerinnen wie im Studium bereits Fortgeschrittene, die sich für Fragen von Erkenntnistheorie, Methode und Methodologie in der Frauen- und Geschlechterforschung interessieren und/oder selbst in diesem Feld forschen wollen.“*

.....  
 Frey Steffen, Therese:  
**Gender**

Reclam Mai 2017  
 ISBN 978-3-15-019445-4

*„Mit Simone de Beauvoirs Werk Das andere Geschlecht aus dem Jahr 1949 wurde die Diskussion um die gesellschaftliche Konstitution von »Geschlecht« eröffnet. Heute ist »Gender«, das kulturelle Geschlecht, zu einem geläufigen Begriff geworden. Therese Frey Steffen zeichnet Geschichte und Aktualität des Konzepts nach, das die Dualität von Mann und Frau radikal in Frage stellt, und bietet einen Ausblick auf ein künftiges Verständnis der Gender Studies.“*

.....  
 Meyer, Jörg (Hrsg.):  
**Arbeiten & Feminismus.**

VSA März 2017  
 ISBN 978-3-89965-748-7

*„Gespräche mit Christiane Benner, Monika Brandl, Annelie Buntenbach, Elke Ferner, Barbara Fried, Edeltraud Glänzer, Elke Gündner-Ede, Katja Kipping, Ulrike Laux, Michaela Rosenberger, Marlies Tepe. Mit einem Nachwort von Christina Klenner. Frauen verdienen in Deutschland weniger als Männer, auch wenn sie die gleiche Arbeit machen. Frauen gehen in Teilzeit, wenn sie Kinder bekommen, verschwinden damit aus Führungspositionen und sind wegen der zusätzlichen Verdiensteinbußen im Alter oft »nur einen Ehegatten von Armut –entfernt«, warnt DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. Aber: »Warum geht nicht mal Führung in Teilzeit? Warum gibt es kaum Weiterbildungen für Teilzeitbeschäftigte? Kinderkriegen ist für Frauen oft wie ein Knockout in der zweiten Runde – einfach zu früh vom Spielfeld gefegt ...«, sagt Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall. Und warum werden beispielsweise Pflegeberufe noch immer gesellschaftlich schlechter angesehen und schlechter bezahlt als die (Männer-)Jobs in der Produktion oder auf dem Bau? »Menschen heben ist nicht weniger wert als Steine*

heben«, stellt Elke Ferner, parlamentarische Staatssekretärin im Hause von Bundesfrauen- und Familienministerin Manuela Schwesig und Bundesvorsitzende der SPD-Frauen, fest. Die in dem spannenden Interviewband befragten Frauen eint, dass sie sich seit Jahrzehnten mit Gleichstellungsthemen auseinandersetzen. Abgerundet werden die Gespräche mit einem Beitrag von Christina Klenner, Leiterin des Referats Genderforschung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. Das Gros der Interviews war Teil einer Serie in der Tageszeitung *neues deutschland*. Die Flugschrift enthält zudem zahlreiche Autorinnenporträts der Berliner Fotografin Christina Palitzsch."

.....  
Weeden, Kim A.; Thébaud, Sarah; Gelbgisera, Dafna:  
**Degrees of Difference: Gender Segregation of U.S. Doctorates by Field and Program Prestige**

*Abstract: „Women earn nearly half of doctoral degrees in research fields, yet doctoral education in the United States remains deeply segregated by gender. We argue that in addition to the oft-noted segregation of men and women by field of study, men and women may also be segregated across programs that differ in their prestige. Using data on all doctorates awarded in the United States from 2003 to 2014, field-specific program rankings, and field-level measures of math and verbal skills, we show that (1) „net“ field segregation is very high and strongly associated with field-level math skills; (2) „net“ prestige segregation is weaker than field segregation but still a nontrivial form of segregation in doctoral education; (3) women are underrepresented among graduates of the highest- and to a lesser extent, the lowest-prestige programs; and (4) the strength and pattern of prestige segregation varies substantially across fields, but little of this variation is associated with field skills.“*

<https://www.sociologicalscience.com/articles-v4-6-123/>

.....  
Heitzmann, Daniela:  
**Fortpflanzung und Geschlecht. Zur Konstruktion und Kategorisierung der generativen Praxis**

Transcript Februar 2017  
ISBN 978-3-8376-3862-2

*„Fortpflanzung als das ‚natürlichste‘ Phänomen der Welt wird häufig als Begründung für die Geschlechterdifferenz herangezogen und dient als Rechtfertigung für das hierarchisch strukturierte Geschlechterverhältnis. Auf der Grundlage der Soziologie Pierre Bourdieus fragt Daniela Heitzmann, wie sich jene vermeintliche Naturtatsache als soziales Phänomen begreifen lässt, um dessen enge Verknüpfung mit dem Frausein einerseits und das eher lose Verhältnis zum Mannsein andererseits zu analysie-*

*ren. Hierzu entwickelt sie ein Konzept der generativen Praxis, das zu einem Forschungsprogramm zur Genese von Generativitätsvorstellungen führt und dabei besonders die soziale Konstruktionsarbeit der Soziologie in den Fokus rückt.“*

.....  
Denniger, Tina; Schütze, Lea (Hrsg.):  
**Alter(n) und Geschlecht. Neuerhandlungen eines sozialen Zusammenhangs**

Westfälisches Dampfboot April 2017  
ISBN 978-3-89691-247-3

*„Der Band vereint Perspektiven auf den Zusammenhang von Alter(n) und Geschlecht und stellt sich damit der ‚Altersvergessenheit‘ der Geschlechterforschung und einer Theorielosigkeit der Alterssoziologie entgegen. Dabei liegen die Schwerpunkte des Bandes auf einer (Neu) Konzeptualisierung von Alter(n) und Geschlecht, der Intersektionalität beider Kategorien und der anderer Kategorisierungen wie Männlichkeit, Sexualität und Pflegebedürftigkeit, sowie dem Körper als wichtige Dimension in der Verhandlung von Alter(n) und Geschlecht.“*

.....  
Helfferich, Cornelia:  
**Familie und Geschlecht. Eine neue Grundlegung der Familiensoziologie**

UTB März 2017  
ISBN 978-3-8252-4662-4

*„Wer bisher einen geschlechtertheoretischen Anschluss der Familiensoziologie vermisst hat, wird in diesem Buch fündig. Die Autorin zeigt auf, dass das Paar und die Kernfamilie nicht (nur) auf der Einteilung in zwei Geschlechter beruhen, sondern entlang des biografischen Prozesses mit vielen kleinen und größeren Verschiebungen erst hergestellt werden. Die geschlechterbezogen konservative Familiensoziologie wird so endlich auf den Kopf gestellt und um eine grundlegende Perspektive erweitert.“*

.....  
Göweil, Stefanie:  
**Grenzen und Chancen der modernisierten Geschlechterordnung. Ein geschlechterkritischer Blick auf Gesellschaft und Schule**

Psychosozial-Verlag Mai 2017  
ISBN 978-3-8379-2677-4

*„Obwohl sich Frauen nach wie vor im Vakuum gesellschaftlicher Unterstützungssysteme befinden, gelten sie im hegemonialen neoliberalen Diskurs gemeinhin als die Gewinnerinnen des Fortschritts. Mit kritischer Stoßrichtung verfolgt Stefanie Göweil die Ursprünge dieser offen-*



sichtlichen Diskrepanz. Sie analysiert die Dynamik und Zielrichtung gegenwärtiger Entwicklungen im Geschlechterverhältnis und hebt deren Chancen und Grenzen in Hinblick auf die Verwirklichung einer geschlechtergerechten Gesellschaft hervor. Im Zentrum ihrer Untersuchung steht die Diagnose, dass traditionelle, hierarchische Geschlechterverhältnisse erneut Fuß fassen können, weil eine Thematisierung von Geschlechtergerechtigkeit im Namen karriereorientierter, individualisierter Werte in den Vorhallen des Erfolgs für überflüssig erklärt wird. Das Bildungssystem Schule ist an dieser Verschleierung maßgeblich beteiligt. Stefanie Göweils Untersuchung bietet Antworten auf die Fragen, welche Konstruktionsmechanismen an der Produktion von Geschlecht jenseits normativer Rollenbilder und Zuschreibungen beteiligt sind, wie diese in den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen wirken und welche Auswirkungen diese auf Gesundheit und Selbstbild von Frauen und Mädchen haben. Sie skizziert mögliche Emanzipations- und Widerstandsstrategien, die sich daraus ergeben.“

.....  
Rauschenbach, Brigitte:

**Der Geist der Geschlechter. oder (frei nach Montesquieu) über die Beziehung, in der die Geschlechterordnung zur Verfassung eines Landes, Kultur, Religion, Wirtschaft, zum internationalen Austausch, zu Kriegen und Revolutionen steht**

Ulrike Helmer Verlag März 2017  
ISBN 978-3-89741-397-9

„Was bedeutet uns Geschlecht? Woher kommen unsere Vorstellungen von den Geschlechtern? Warum ereifern sich Menschen bei Geschlechterfragen, als ginge es dabei um eine Art von Glauben? Der Geist der Geschlechter ist irdisch begründet, er fiel nicht vom Himmel. Darum ist dieser Geist auch umkämpft und krisenanfällig und Zeiten des Umbruchs werden zu Knotenpunkten der Geschlechtergeschichte. Brigitte Rauschenbach nimmt die Frage nach dem Glauben der Geschlechter historisch unter die Lupe und rekonstruiert ihn als Teil der europäischen Geistesgeschichte, dem Leitgedanken von Montesquieus Hauptwerk vom ›Geist der Gesetze‹ folgend, der das Geschlechterverhältnis ins Zusammenspiel u.a. von Ökonomie, Religion und Kultur einschließt. Entstanden ist ein großes und differenziertes Sittengemälde, das nahezu vier Jahrhunderte in Augenschein nimmt und bis in die Gegenwart reicht.“

.....  
Gatt, Sabine; Hazibar, Kerstin; Sauermaun, Verena; Preglau, Max; Ralsler, Michaela (Hrsg.):  
**Geschlechterverhältnisse der Migrationsgesellschaften. Repräsentationen – Kritik – Differenz**

Springer VS Januar 2017  
ISBN 978-3-658-15886-6

„Das Sonderheft macht ausgewählte Aspekte geschlechtlicher und intersektionaler Ungleichheit in Migrationsgesellschaften aus soziologischer und interdisziplinärsozial- und kulturwissenschaftlicher Perspektive zum Thema. Ziel der Beiträge dieses Hefts ist es, einige folgenreiche Auslassungen und verkürzte Aufmerksamkeiten im heterogenen Forschungsfeld der Migrationsforschung – die Unterbelichtung von Geschlecht und Sexualität, die Vernachlässigung intersektionaler Ungleichheiten in Migrationsgesellschaften, die eurozentrische Voreingenommenheit, die Ausblendung der Handlungsfähigkeit („agency“) von MigrantInnen, die Befangenheit im methodologischen Nationalismus sowie die Verdrängung von Migration aus dem kollektiven Gedächtnis – zu beseitigen.“

.....  
Ghaderi, Cinur; Eppenstein, Thomas (Hrsg.):  
**Flüchtlinge. Multiperspektivische Zugänge**

Darin u.a.: Krause, Ulrike: Die Flüchtling. Der Flüchtling als Frau  
Springer VS Januar 2017  
ISBN 978-3-658-15740-1

„Der Band erschließt den Themenkomplex ‚Flucht und Asyl‘ durch eine Zusammenschau unterschiedlicher disziplinärer Perspektiven, die die Breite verschiedener wissenschaftlicher Zugänge aufnimmt. In ihren Beiträgen rekonstruieren die Autorinnen und Autoren zentrale Elemente zum aktuellen Wissenstand und zeigen Forschungsperspektiven und Handlungsoptionen auf, die aktuell in den Humanwissenschaften, Psychologie, Erziehungs- und Bildungswissenschaft, Politik- und Sozialwissenschaften, Sozialarbeitswissenschaft, Kultur- und Medienwissenschaft sowie aus rechtlicher, ethischer oder medizinischer Perspektive diskutiert werden. Fluchtmigration wird als Ausdruck gewaltförmiger Verhältnisse thematisiert und der Begriff ‚Flüchtlinge‘ wird als Bezeichnung einer diffusen Gruppenzugehörigkeit problematisiert und in verschiedenen Kontexten verortet und reflektiert.“

.....  
 Buikema, Rosemarie; Thiele, Kathrin (Hrsg.):  
**Doing Gender in Medien-, Kunst- und Kultur-**  
**wissenschaften. Eine Einführung**

LIT Verlag April 2017  
 ISBN 978-3-643-90602-1

*„Die Gender Studies haben sich in den letzten Jahrzehnten sowohl im akademischen als auch im breiteren öffentlichen Diskurs als bereichernde Perspektive fest etabliert. Doing Gender in Medien-, Kunst- und Kulturwissenschaften: Eine Einführung liefert fundiertes und zugängliches Wissen und gibt theoretische Werkzeuge an die Hand, die zu gendersensitiven Analysen von Wissenschaft und Gesellschaft befähigen. Diese Einführung richtet sich vor allem an Studierende und Lehrende in den Gender Studies, aber sie gibt auch einer breiteren Leserschaft ein facettenreiches Bild dieser jungen und politisch engagierten Wissenschaft.“*

.....  
 Baumgartinger, Persson Perry:  
**Trans Studies. Historische, linguistische und**  
**aktivistische Aspekte**

Zaglossus Januar 2017  
 ISBN 978-3-902902-48-1

*„Wie viele andere kritische Forschungsrichtungen sind auch die Trans Studies aus sozialen Bewegungen heraus entstanden. Sie sind, neben den Inter Studies, mindestens genauso stark an der Dekonstruktion von Geschlecht beteiligt wie intersektionale und queere Theorien. Dieses Buch beschreibt Trans Studies als kritische Forschungsrichtung, die aus Widerstand und zivilgesellschaftlichem Engagement entsteht – sie kann als politisches Projekt gesehen werden. Selbsthilfegruppen, Trans\*Aktivist\_innen, Studierende, Künstler\_innen bringen die Trans Studies in den 1980ern und 1990ern in die Akademia. Trans Studies bauen auf rassismus- und klassismuskritischen, feministischen Ansätzen genauso auf wie etwa auf der (kritischen) Sexualwissenschaft. Sie entwickeln bestehende Begriffe weiter und schaffen neue. Sie intervenieren in wissenschaftliche Paradigmen und gesellschaftliche Normen. Sie entstehen als Teil einer sozialen Bewegung, die für Anerkennung, Menschenrechte und gegen Diskriminierung innerhalb und außerhalb der Akademia kämpft. Trans Studies sind Teil eines politischen Projektes – nicht umgekehrt. Dafür plädiert dieses Buch.“*

.....  
 Zettelbauer, Heidrun; Benedik, Stefan; Kontschieder, Nina; Sonnleitner, Käthe (Hrsg.):  
**Verkörperungen · Embodiment. Transdisziplinäre**  
**Analysen zu Geschlecht und Körper in der**  
**Geschichte**

Vandenhoeck & Ruprecht April 2017  
 ISBN 978-3-8471-0676-0

*„Wie werden Konzepte von Körper im sozialen bzw. kulturellen Raum hergestellt? Ausgehend von dieser Frage stellt dieses Buch interdisziplinäre Zugänge zur Geschlechtergeschichte vor und bezieht dabei Kontexte vom Mittelalter bis in die Gegenwart ein. Die Beiträge nehmen nicht allein historische Körperdiskurse in den Blick, sondern zugleich Prozesse des Herstellens, des Einübens, der Affirmation, aber auch der Subversion von Körperidentitäten in der Geschichte: Wie spielten vergeschlechtlichte Körpervorstellungen und Körperperformanz in unterschiedlichen historischen Epochen zusammen? Wie setzten sich Individuen und soziale Gruppen in Beziehung zu hegemonialen Gender- und Körpernormen? Wie greifen körperliche Erfahrungen und wirkmächtige kulturelle Körperdiskurse ineinander? Welche spezifischen Funktionen nehmen vergeschlechtlichte Körperbilder in macht- und kulturpolitischer Rhetorik ein?“*

.....  
 Kerstin Böhm:  
**Archaisierung und Pinkifizierung**  
**Mythen von Männlichkeit und Weiblichkeit in**  
**der Kinder- und Jugendliteratur**

transcript Verlag 2017  
 ISBN: 978-3-8376-3727-4

*Wie werden Mythen von Männlichkeit und Weiblichkeit durch Gendering in Kinderliteratur tradiert und aktualisiert?*

.....  
**Diversitatis – Zeitschrift für Diversitätsfor-**  
**schung und –management (ZDfm)**

1. Jahrgang 2016, Ausg. 1: Diversity Education  
 Verlag Barbara Budrich Dezember 2016  
 ISSN 2367-3060

*„Die Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management bietet ein Forum für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Themen Heterogenität und Homogenität, soziale Ungleichheit/en, Diskriminierungen und Privilegierungen. Dabei steht sie für eine Bearbeitung des Themas aus verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen und sucht dabei explizit Vielfalt in der Diversität. Gleichzeitig hat sie es sich zur Aufgabe gemacht, Beiträge aus der Praxis zu integrieren und damit sowohl wissen-*

schaftlich Tätigen den Zugang zu Diskussionen in der Praxis zu ermöglichen, als auch der Praxis den Zugang zum Stand der wissenschaftlichen Auseinandersetzung zu bieten. Beiträge u.a.: Schneider, Wolfram; Ducki, Antje; Ihsen, Susanne: *Zur Integration von Gender und Diversity in der hochschulischen Lehre Hintergründe, Möglichkeiten und Wirksamkeit von Maßnahmen.*"

.....  
**Aktuelle Ausgabe von querelles-net,  
 Rezensionenzeitschrift für Frauen – und  
 Geschlechterforschung**

Jg. 17, Nr. 4 (2016)

Inhalt:

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/17-4/showToc>

Darin: Rezension zu  
 Anita Engels, Sandra Beaufaÿs, Nadine V. Kegen,  
 Stephanie Zuber: Bestenauswahl und Ungleichheit.  
 Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und  
 Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative. Frankfurt  
 am Main u.a.: Campus Verlag 2015. Von Heike Kahlert

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/1210/1346>

**Sonstiges**

.....  
**Holst; Elke, Bringmann, Julia:  
 Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten: eine  
 Black Box? | Zu Unschärfen der Ermittlung von  
 Unter- und Überbeschäftigung**

*Wie viel Zeit Menschen in ihre Erwerbsarbeit investieren wollen, können und müssen ist nicht nur für den einzelnen, sondern auch für eine Ökonomie als Ganzes von zentraler Bedeutung. Doch je nach Studie und zugrundeliegendem Datensatz ergibt sich ein heterogenes Bild zur Über- und Unterbeschäftigung in Deutschland. Diesem Phänomen und seinen Ursachen geht das neue Roundup 106 nach.*

Berlin: DIW Berlin, 2017. – 7 S.  
 DIW Roundup : Politik im Fokus ; 106

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.549702.de/diw\\_roundup\\_106\\_de.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.549702.de/diw_roundup_106_de.pdf)

.....  
**Hausner, Beatrix:  
 ÖGUT – Österreichische Gesellschaft für Umwelt  
 und Technik  
 Chancengleichheit von Frauen und Männern in  
 der Energiebranche**

*Im Rahmen des Projektes „Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche“ hat die ÖGUT eine genderspezifische Basisdatenerhebung für die Energiewirtschaft im Auftrag des BMLFUW durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, der Frauenanteil in der österreichischen Energiebranche ist nach wie vor gering. Auffällig ist jedoch, dass er bei Unternehmen aus dem Bereich der Erneuerbaren Energien mit 29,6 Prozent deutlich höher liegt als der Branchendurchschnitt von 19,3 Prozent. Das bringt auch einen deutlich höheren Frauenanteil bei den Führungspositionen.*

[http://www.oegut.at/downloads/pdf/Endbericht\\_Chancengleichheit\\_Energiebranche.pdf](http://www.oegut.at/downloads/pdf/Endbericht_Chancengleichheit_Energiebranche.pdf)

**Kurzfassung der Studie:**

[http://www.oegut.at/downloads/pdf/ChancengleichheitinderEnergiebranche-Projektzusammenfassung-oegut\\_oktober\\_2016.pdf](http://www.oegut.at/downloads/pdf/ChancengleichheitinderEnergiebranche-Projektzusammenfassung-oegut_oktober_2016.pdf)

---

## Impressum

---

Redaktion:  
**Andrea Usadel**

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: [andrea.usadel@gesis.org](mailto:andrea.usadel@gesis.org)

Zitierhinweis:  
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen. Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite):

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

Vielen Dank!

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

V.i.S.d.P.: Die CEWSjournal-Redaktion.