

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



## Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

die gleichstellungspolitischen Veranstaltungen dieses Herbst- und Winterhalbjahres stehen unter dem Primat der Nachhaltigkeit unseres gemeinsamen Handelns. Das gilt für die BuKoF-Jahrestagung 2016 im September in Freiburg, das öffentliche Fachgespräch „Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“ des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung im Oktober 2016 in Berlin wie auch für die Konferenz „Gender 2020 – Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“ im Januar 2017 in Bielefeld.

Aber was genau macht Nachhaltigkeit in diesem Politikfeld aus? Wer fühlt sich dem Verfassungsauftrag der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung auch durch die Beseitigung bestehender Nachteile gemäß Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz verpflichtet? Wie sähe eine geschlechtergerechte Hochschule der Zukunft aus? Welche spezifische Förderung benötigen jeweils unterschiedliche Untergruppen der Frauen, wenn wir zusätzlich zur Kategorie Geschlecht – Stichwort Intersektionalität – auch Schichtzugehörigkeit, ethnischer Hintergrund, Religion, Behinderung und Verteilung der Erziehungs- und Pflegeaufgaben berücksichtigen? Wie muss Gleichstellungsrecht gestaltet sein, um einen tatsächlichen Kultur- und Strukturwandel bewirken zu können?

Diesen und anderen Fragen geht Dr. habil. Anna Katharina Mangold im rechtsphilosophischen Schwerpunktthema dieses CEWSjournals unter dem Titel „Nachhaltiges Gleichstellungsrecht für Hochschulen“ nach. Sie nutzt das Spannungsverhältnis zwischen den beiden normativ stark aufgeladenen Begriffen Nachhaltigkeit und Gleichstellung, also zwischen Bewahrung und Transformation, als Ausgangspunkt einer „produktiven Irritation“.

Eine in diesem Sinne nachhaltige Lektüre wünscht Ihnen

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

SCHWERPUNKT:  
NACHHALTIGES  
GLEICHSTELLUNGSRECHT FÜR  
HOCHSCHULEN

## Inhalt

<b>1.0 Neues aus dem CEWS</b> .....	<b>5</b>
Dialog-Tagung „Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“ .....	5
Öffentliches Fachgespräch „Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“ .....	7
Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung:	
20. Datenfortschreibung veröffentlicht - Sonderauswertung des CEWS.....	8
„Vieles ändert sich mit der Geburt des ersten Kindes“ .....	9
Aktuell erschienen: Beitrag „Karriere und Geschlecht“ von Dr. Sandra Beaufaÿs.....	10
<b>2.0 Wissenschaftspolitik</b> .....	<b>11</b>
OECD-Studie: Bildung auf einen Blick 2016 erschienen .....	11
„FaberChe – Fachgesellschaften bergen Chancen für exzellente Wissenschaftlerinnen“.....	12
Karrierewege in der Wissenschaft: Deutlich bessere Chancen durch gezielte Förderung .....	13
SPD fordert Maßnahmen für „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ .....	14
Für eine Entfristungsoffensive – Wittenberger Erklärung der GEW .....	14
Lena Henningsen mit „Early Career Award“ ausgezeichnet .....	15
Professorin Anke Hassel neue wissenschaftliche Direktorin des WSI.....	16
<b>3.0 Gleichstellungspolitik</b> .....	<b>17</b>
Gender Daten Report Berlin erschienen.....	17
Hohe Führungspositionen:	
in der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen .....	18
„Zielgröße: Null Frauen. Die verschenkte Chance deutscher Unternehmen“ .....	19
Frauenanteil in Führungspositionen: Fortschritte erkennbar, Aufholbedarf weiterhin groß .....	20
BDI/Kienbaum - Studie: Immer mehr Frauen in Führungspositionen .....	21
Aktuelle IZA Discussion Papers zum Thema Gender-Gap in Führungspositionen .....	22
Mc Kinsey Report: Women in the Workplace 2016 .....	23
Scheuen Frauen wirklich das Risiko und den Wettbewerb?.....	24
DIW-Berlin: Rückblick auf die 3. Gender Studies Tagung .....	25
Zehn Jahre AGG: Antidiskriminierungsstelle legt Evaluation vor .....	26
Deutschlandweite Studie der PageGroup: Diversity verbessert das Arbeitsumfeld .....	26
Qualifizierte Job-Bewerberinnen mit türkischem Namen und Kopftuch benachteiligt.....	27
Besser geht's nicht? Online-Studie zu Frauenanteilen in NPO-Leitungsgremien .....	28
ProQuote nimmt erstmals Regionalzeitungen unter die Lupe .....	29
Ergebnisse der Online-Befragung „Geschlechtersensibilität“ .....	30
<b>Lohngerechtigkeit</b>	
Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit.....	31
Selbstbestimmte Arbeitszeiten: Männer verdienen mehr, Frauen nicht – selbst wenn sie länger arbeiten.....	32
The gender pension gap: differences between mothers and women without children.....	33
<b>Familie und Beruf</b>	
UDE: Frauen arbeiten konstant kürzer als Männer – Zurückstecken für die Familie .....	34

Wer die Familie bei der Karriereplanung berücksichtigt, lebt zufriedener .....	34
Ausbau der ganztägigen Kindertagesbetreuung kann zur Zufriedenheit von Müttern beitragen .....	35
<b>Frauen in MINT</b>	
Frauenanteil bei Anfängern in Ingenieurwissenschaften 2014 bei nur 21 %.....	37
Niedersachsen-Technikum begeistert junge Frauen für eine technisch-naturwissenschaftliche Karriere .....	38
Girls'Day und Boys'Day: Jugendliche zeigen große Offenheit bei Berufserkundung .....	39
Claire Voisin mit CNRS-Goldmedaille geehrt .....	40
MINT erleben: Hochschulperle divers geht an Dresdner Ferienbetreuung.....	41
<b>4.0 Hochschulen, Hochschulforschung .....</b>	<b>42</b>
Landesweite Karriereförderung für Frauen – Mentoring Hessen startet 2017 .....	42
Studie zur akademischen Personalentwicklung 2016 veröffentlicht.....	43
Promovierende im Wintersemester 2014/2015 .....	45
Frauenquoten in der Wissenschaft .....	46
Exzellenz und/oder vielfältige Lebensentwürfe.	
7 Aspekte des Lebens und Arbeitens an der philosophisch-historischen Fakultät der Universität Basel .....	47
Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre zum Thema „Diversitätsgerechtes Lehren und Lernen“ vergeben ....	48
<b>5.0 Schwerpunktthema.....</b>	<b>49</b>
<b>Nachhaltiges Gleichstellungsrecht für Hochschulen.....</b>	<b>49</b>
Eröffnungsvortrag der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an deutschen Hochschulen (BuKoF), Albert-Ludwigs-Universität Freiburg/Breisgau, 28. September 2016 Autorin: <b>Dr. habil. Anna Katharina Mangold</b> , LL.M. (Cambridge), Goethe-Universität Frankfurt am Main	
<b>6.0 Forschungseinrichtungen .....</b>	<b>57</b>
Bessere Karrierechancen für Frauen in der Meeresforschung .....	57
Ursula M. Händel-Tierschutzpreis geht an Forscherinnen des Paul-Ehrlich-Instituts.....	58
<b>7.0 Europa und Internationales .....</b>	<b>59</b>
Ergebnisse der Online-Konsultation der Europäischen Kommission zum SwafS-Arbeitsprogramm 2018 - 2020 .....	59
EU-Innovationspreis für Frauen 2017: Bewerbungsrunde gestartet .....	60
Neue Ausschreibung zur Evaluation von Gender als Querschnittsthema in Horizont 2020.....	60
IGAR-Tool: Praktische Handreichung für Genderanalyse.....	61
Kommission startet Konsultation zu Frauen im Verkehrssektor .....	61
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....</b>	<b>62</b>
Landesregierung Niedersachsen stärkt die Geschlechterforschung .....	62
Neue Graduiertenschule Genderforschung (GGf) an der Universität Koblenz-Landau .....	62
Masterstudiengang Gender und Queer Studies.....	63
Förderlinie: „Brückenprojekte“ Margherita-von-Brentano-Zentrum .....	64
Universität Erfurt veröffentlicht neue Gender- und Diversity-Toolbox für den Schulunterricht.....	64

Call for Papers: Postwachstumsgesellschaft – Feministische Perspektiven.....	65
Call for Papers: Schwerpunktthema: „In Memoriam Gertraude Krell“ .....	65
<b>9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen .....</b>	<b>66</b>
Förderpreis für Forschungsvorhaben in Sachsen-Anhalt mit Beachtung des Genderaspekts .....	66
DFG schreibt Communicator-Preis 2017 aus .....	67
Ars legendi-Fakultätenpreis Mathematik und Naturwissenschaften 2017 .....	67
Gender Dentistry International: Neuer Wissenschaftspreis ausgeschrieben .....	68
Tenure Track Assistant Professorships .....	68
Junge Akademie: Zehn neue Mitglieder gesucht! .....	69
<b>10.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>71</b>
Management-Programm „Auf dem Weg zur Professur“ neu ausgeschrieben .....	71
Pro Exzellenzia – Kompetenzzentrum für Frauen.....	71
<b>11.0 Termine, Call for Papers.....</b>	<b>72</b>
<b>12.0 Neuerscheinungen.....</b>	<b>76</b>
Impressum .....	86
Redaktion:	
<b>Andrea Usadel.....</b>	<b>86</b>

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## Dialog-Tagung „Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“

Im Rahmen des Verbundprojektes GOWISS fand am 6. und 7. Oktober 2016 die Dialog-Tagung „Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“ statt.

Ziel der Konferenz war es, den Austausch zwischen Theorie und Praxis, d.h. zwischen Geschlechter- und Hochschulforschung auf der einen und Gleichstellungspraxis bzw. -politik auf der anderen Seite zu fördern und einen nachhaltigen und längerfristigen Dialog anzuregen.

Die Veranstaltung wurde gemeinsam vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS/Köln und der Universität Paderborn durchgeführt und mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (FKZ: 01FP1510 und 01FP1511) gefördert. Weiterführende Informationen zum Projekt finden Sie hier:

<http://www.gesis.org/cews/cews-home/drittmittelprojekte/aktuelle-projekte/gowiss/>

Die Dialog-Tagung baute auf dem im Juli bei GESIS in Köln durchgeführten Workshop auf (s.a. CEWSjournal Nr. 104):

<http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/cews-journal104.pdf>

[http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/GOWISS-Forschungsworkshop\\_Programm.pdf](http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/GOWISS-Forschungsworkshop_Programm.pdf)

In dessen Zentrum stand die Zusammen- und Weiterführung von wissenschaftlichen Erkenntnissen zum Zusammenhang von veränderten Governance-Strukturen und Gleichstellungsarbeit.

Mit Referentinnen aus diesem Workshop und den Protokollen der gesamten Veranstaltung wurde ein Transfer der Forschungsergebnisse in die Dialog-Tagung gewährleistet.

Im Mittelpunkt der zweitägigen Veranstaltung in Paderborn standen Fragen nach der Verschränkung von ‚Theorie‘ und ‚Praxis‘, der Verbindung zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen über Geschlechterarrangements im Wissenschaftssystem, veränderten Governancemustern sowie der Gleichstellungspraxis.



*Dr. Britt Dahmen*

Zwei Plenarvorträge nahmen das Thema grundlegend auf: **Dr. Britt Dahmen** (Universität zu Köln) beleuchtete aus Perspektive der Gleichstellungspraxis verschiedene Spannungsfelder aktueller Gleichstellungspolitik an Hochschulen.

**Dr. Dagmar Simon** (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung) setzte sich aus wissenschaftlicher Sicht mit Veränderungen der Hochschulgovernance und den damit verbundenen Optionen und Restriktionen für die Geschlechterpolitik auseinander.



Dr. Dagmar Simon

Das gewählte Format der an beiden Tagen parallel stattfindenden Workshops unterstützte weiter den Austausch zwischen Theorie und Praxis – einleitend gab es Vorträge aus wissenschaftlicher oder praxisorientierter Perspektive, die von einer Person aus dem jeweils anderen Blickwinkel kommentiert wurden.

Anschließend gab es reichlich Gelegenheit für intensive Diskussionen.



Die Workshops waren drei thematischen Schwerpunkten gewidmet:

1. Gleichstellung vor dem Hintergrund wettbewerblcher und marktorientierter Mechanismen an Hochschulen,
2. der Exzellenzbegriff und damit zusammenhängende neue Selektionsmechanismen sowie
3. die Implementierung von Gleichstellungs- und Diversity Policies an Hochschulen.

Im Podiumsgespräch zu „Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik“ beleuchteten Professorin **Susanne Völker**, Sprecherin der Fachgesellschaft Geschlechterstudien (Universität zu Köln) und die Gleichstellungsbeauftragte **Dr. Doris Hayn** (Universität Göttingen) dieses Spannungsfeld aus ihrer jeweiligen Perspektive und Funktion.



Podiumsdiskussion: v.l.n.r Prof. Susanne Völker, Nadyne Stritzke, Dr. Doris Hayn

Erörtert wurden vorhandene Barrieren sowie Chancen für eine Kooperation und Vernetzung der beiden Bereiche mit ihrer unterschiedlichen Handlungslogik. Im Fokus des Gesprächs stand zudem die Frage nach geeigneten Räumen und Formaten für zukünftigen Austausch.

Moderiert wurde das Gespräch von **Nadyne Stritzke** (JLU Gießen).

Die Veranstaltung bot Raum für die Vernetzung zwischen Wissenschaft und Gleichstellung und initiierte einen längerfristigen Dialog.

Über die Tagung wird eine Broschüre erstellt mit Plenumsvorträgen, Dokumentationen der Ergebnisse aus den Workshops, einer Zusammenfassung der Podiumsdiskussion sowie auf Basis der beiden Veranstaltungen entwickelten Handlungsempfehlungen.

Über deren Erscheinen werden wir Sie rechtzeitig informieren.

## Öffentliches Fachgespräch „Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“

Mit der „Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“ beschäftigt sich der Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am Mittwoch, 19. Oktober 2016, in einem öffentlichen Fachgespräch. Die Sitzung unter Vorsitz von **Patricia Lips** (CDU/CSU) beginnt um 9.30 Uhr im Anhörungssaal 3.101 des Marie-Elisabeth-Lüders-Hauses in Berlin und dauert zweieinhalb Stunden.

**Die Leiterin des CEWS, Jutta Dalhoff, wird als Sachverständige am Fachgespräch teilnehmen.**

Anmeldungen sind noch möglich!

Das Fachgespräch wird live im Parlamentsfernsehen, im Internet auf [www.bundestag.de](http://www.bundestag.de) und auf mobilen Endgeräten übertragen.

Gegenstand des Fachgesprächs sind mehrere Vorlagen. Unter anderem geht es um einen Antrag der Linken, Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft durchzusetzen (18/9667). Sowohl strukturelle Diskriminierung als auch eine direkte Frauendiskriminierung sei an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen nach wie vor Alltag. Das gelte teilweise für ganze Fachrichtungen, und es gelte besonders für die Führungs- und Entscheidungsebenen.

Die Fraktion fordert unter anderem in Abstimmung mit den Ländern, die Politik der durch temporäre Pakte befristeten Finanzierung des Wissenschafts-systems zu beenden. Stattdessen müsse die Grundfinanzierung deutlich angehoben und auf hohem Niveau verstetigt werden. Die Linke verlangt, zehn Jahre lang die Einrichtung von 100.000 unbefristeten Stellen durch Entfristung vorhandener oder durch neue Stellen zu fördern. Es solle ein Anteil von 50 Prozent Frauen angestrebt werden.

*Antwort der Bundesregierung:* Dagegen schreibt die Bundesregierung in ihrer Antwort (18/7981) auf eine Kleine Anfrage von Bündnis 90/Die Grü-

nen (18/7608), im Hinblick auf Gleichstellung habe sich an den Hochschulen viel getan. Auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) erkenne deutliche Fortschritte bei der Gleichstellung an den Universitäten. Das Thema werde mittlerweile fast durchgängig als Leitungsaufgabe wahrgenommen, und die Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Ebenen in den Hochschulen habe sich verbessert.

Grundlage des Fachgesprächs sind darüber hinaus die Bund-Länder-Vereinbarung über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen vom 19. November 2007, die Bund-Länder-Vereinbarung über die Fortsetzung dieses Programms vom 29. Juni 2012, ein DFG-Papier mit dem Titel „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG“, ein Bericht der Europäischen Kommission mit dem Titel „She Figures 2015“, die 19. Fortschreibung des Datenmaterials 2013/2014 zu Frauen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK), der Monitoring-Bericht 2016 des „Pakts für Forschung und Innovation“ der GWK sowie das Positionspapier „Evaluation und Fortführung der Exzellenzinitiative unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten“ des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften vom März 2016.

Zeit: Mittwoch, 19. Oktober 2016, 9.30 bis 12 Uhr, Ort: Berlin, Marie-Elisabeth-Lüders-Haus, Anhörungssaal 3.101

Liste der geladenen Sachverständigen

- *Prof. Dr. Ulrike Beisiegel*, Präsidentin der Georg-August-Universität Göttingen
- *Franziska Broer*, Geschäftsführerin der Helmholtz-Gemeinschaft, Geschäftsstelle Berlin
- *Jutta Dalhoff*, Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Leiterin des GESIS-Bereichs Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln

- *Anneliese Niehoff*, Vorstandsmitglied der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF), Leiterin des Referats Chancengleichheit/Antidiskriminierung, Universität Bremen
- *Prof. Dr. Peter Strohschneider*, Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Bonn
- *Marlis Tepe*, Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Frankfurt a.M.

Weitere Informationen:

<http://www.bundestag.de/#url=L2Rva3VtZW50ZS90ZXh0YXJjaGl2LzlwMTYva3c0Mi1wYS1iaWxkdW5nLWZvcnNjaHVuZy80NTk0MjQ=&mod=mod445720>

Stellungnahme *Jutta Dalhoff*, CEWS:

[http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/BT-Stellungnahme\\_Dalhoff\\_Oktober\\_2016.pdf](http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/BT-Stellungnahme_Dalhoff_Oktober_2016.pdf)

## Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 20. Datenfortschreibung veröffentlicht - Sonderauswertung des CEWS

Die 20. Datenfortschreibung umfasst außerdem eine Sonderauswertung zu „Geschlecht und Gleichstellung in der Wissenschaft im europäischen Vergleich – Policies und statistische Daten“. Hierin hat das CEWS (Center of Excellence Women and Science) im Auftrag der GWK u. a. die Rahmenbedingungen für Gleichstellung in der Wissenschaft und für wissenschaftliche Karrierewege in sechs ausgewählten Ländern des Europäischen Forschungsraums in einer vertieften Kontextanalyse gegenübergestellt.

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat soeben die „20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ veröffentlicht. Seit mehr als 25 Jahren, nämlich seit 1989, werden diese Daten gemeinsam von der GWK aufbereitet und in regelmäßigem Turnus der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Sie sind Gradmesser dessen, was erreicht wurde und damit auch statistische Grundlage für alle weiteren gleichstellungspolitischen Maßnahmen. Die GWK ist die einzige Stelle im nationalen Wissenschaftssystem, die Datenmaterial zur Situation von Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen kontinuierlich und systematisch erfasst und in Form von regelmäßigen Datenfortschreibungen transparent darstellt.

Der diesjährige GWK-Bericht zeigt, dass sich seit 1995 der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl

- der Erstimmatrikulationen von 47,8 % auf 50,1 %,
- der Studienabschlüsse von 41,4 % auf 50,8 %,
- der Promotionen von 31,5 % auf 45,5 % und



- der Habilitationen von 13,8 % auf 27,8 % erhöht hat.

Der Anteil an Professorinnen an Hochschulen ist im Zeitraum zwischen 1995 und 2014 kontinuierlich von 8,2 % auf 22,0 % angestiegen. Differenziert man allerdings nach Besoldungsgruppen, so zeigt sich weiterhin: Je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der Anteil der Frauen. Der Anteil der W1-Professorinnen an den Hochschulen insgesamt liegt bei 40,0 %, der C3/W2-Professorinnen bei 23,4 % und der C4/W3-Professorinnen bei 17,9 %.

Der GWK-Bericht analysiert aber nicht nur die Situation in den Hochschulen, sondern nimmt auch die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in den Blick. Der Frauenanteil an Führungspositionen bei FhG, HGF, MPG und WGL ist im Vergleichszeitraum von 1996 bis 2015 von 2,6 % auf 16,7 % stetig gestiegen. Bei der Betrachtung der Forschungsorganisationen im Einzelnen, werden große Unterschiede sichtbar: so lag der Frauenanteil an Führungspositionen bei der MPG im Jahr 2015 bei 22,4 %, bei der WGL bei 20,5 %, bei der HGF bei 17,6 % und bei der FhG lediglich bei 5 %.

Die aktuelle Datenerhebung der GWK zeigt deutlich, dass es auch im europäischen Vergleich weiterhin besonderer Anstrengungen für die Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung bedarf. Die von der DFG 2008 verabschiedeten Gleichstellungsstandards mit dem sogenannten Kaskadenmodell als Leitgedanke und die von der GWK beschlossene Festlegung flexibler Zielquoten in den außeruniversitären Forschungsorganisationen sind wichtige Eckpunkte zur Erhöhung des Anteils von Frauen auch in anspruchsvollen Positionen des Wissenschaftsmanagements. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ist ein Beispiel für eine erfolgreiche spezifische Fördermaßnahme. Entsprechende Förderprogramme in den Ländern wirken in die gleiche Richtung.

Der neue Bericht „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ liegt nun für den Zeitraum 2014/2015 vor. Er ist

online unter dem unten angegebenen Link abrufbar und in Kürze als Heft 50 der „Materialien der GWK“ beim Büro der GWK erhältlich.

*Download:*

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-50-Chancengleichheit.pdf>

Quelle, PM-GWK, 4.10.2016:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2016-19.pdf>

## „Vieles ändert sich mit der Geburt des ersten Kindes“

**Wie viel Familie verträgt die Wissenschaftslaufbahn?**

Um dieses daueraktuelle Thema ging es am 19. September 2016 bei einer öffentlichen Podiumsdiskussion, zu der der Familien-Service der Goethe-Universität eingeladen hatte. Anlass war die Jahrestagung des Best-Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“. Zu den Podiumsteilnehmerinnen gehörte Jutta Dalhoff, Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Die MitarbeiterInnenzeitung der Universität Frankfurt „GoetheSpektrum“ hat Frau Dalhoff im Vorfeld befragt, wo es auch heute noch Fallstricke für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere gibt und wo angesetzt werden müsste, um echte Veränderungen zu erreichen.

Hier geht es zum Interview (S.4):

[http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/GS\\_Interview\\_Dalhoff.pdf](http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/GS_Interview_Dalhoff.pdf)

## Aktuell erschienen: Beitrag „Karriere und Geschlecht“ von Dr. Sandra Beaufaÿs

Der Beitrag von Dr. Sandra Beaufaÿs (CEWS) ist in der Enzyklopädie Erziehungswissenschaft online erschienen.

### *Abstract:*

Die Konzepte „Karriere“ und „Geschlecht“ sind auf spezifische Weise verbunden: Beruflicher Erfolg und damit Führungspositionen sowie Einkommenssteigerungen sind in unserer Gesellschaft mit dem Männlichen assoziiert.

Dieser Beitrag bietet einen Überblick darüber, wie ungleiche Karrierechancen von Frauen und Männern entstehen und welche Erklärungen es bislang dafür gibt. Geschlecht spielt auf jeder Stufe der Karriereentwicklung eine Rolle, angefangen bei der Berufs- und Studienfachwahl, im Erwerbsverlauf und bei dem Aufstieg in Führungspositionen. Ungleiche Chancen lassen sich zu einem großen Teil auf Geschlechterkonstruktionen in der sozialen Praxis von Familien, Bildungsinstitutionen und Arbeitsorganisationen zurückführen, die weiterhin auf das System männlich/weiblich rekurren.

### *Inhalt:*

- Begriffsbestimmungen und Ausgangspunkte
- Berufswahl, Karriereentwicklung und Aufstiegschancen
- Hintergründe und Erklärungsansätze für Geschlechterungleichheiten in der Karriereentwicklung
- Zusammenfassung und Fazit
- Literatur

Sandra Beaufaÿs: *Karriere und Geschlecht*, 23 Seiten, Aus: Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online; ISSN 2191-8325 Fachgebiet/Unterüberschrift: Geschlechterforschung, Die Bedeutung von Geschlecht im Lebensverlauf hrsg. von Hannelore Faulstich-Wieland © Beltz Juventa · Weinheim und Basel 2016, DOI 10.3262/EE017160363

## 02

## WISSENSCHAFTSPOLITIK

## OECD-Studie: Bildung auf einen Blick 2016 erschienen

Deutschland ist eines der wenigen OECD-Länder, in denen genauso viele Männer wie Frauen einen Tertiärabschluss erwerben. Jedoch bestehen große Unterschiede in der Wahl der Studienrichtung: Männer tendieren zu den Ingenieur- und Naturwissenschaften, Frauen zu den Erziehungs- und Gesundheitswissenschaften. Die Fachwahl hat jedoch großen Einfluss auf das zu erwartende spätere Einkommen.

### Auszug Zusammenfassung:

„Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern bestehen in der Bildung und darüber hinaus fort

Die Trendwende bei den Geschlechterdifferenzen im Tertiärbereich – d.h. unter den Absolventen sind nunmehr mehr Frauen als Männer anzutreffen – wurde in den letzten Jahren gut dokumentiert. Frauen nehmen aber nach wie vor mit geringerer Wahrscheinlichkeit an weiterführenden Programmen des Tertiärbereichs wie Promotions- oder gleichwertigen Studiengängen teil und schließen diese auch ab.

Die Genderlücke im Bildungswesen zeigt sich auch in den Fachrichtungen der Studierenden. Frauen sind in verschiedenen Fachrichtungen wie Natur- und Ingenieurwissenschaften nach wie vor unterrepräsentiert und in anderen wie Bildung und Gesundheit überrepräsentiert. 2014 gab es im Durchschnitt zweimal mehr Männer als Frauen, die einen Abschluss in Ingenieurwissenschaften

erwarben, und viermal mehr Frauen als Männer, die einen Abschluss in einem erziehungswissenschaftlichen Studiengang erlangten.

Die Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern in den Fachrichtungen spiegeln sich auf dem Arbeitsmarkt und letztlich im Einkommen wider. Absolventen der Fachrichtung Ingenieurwissenschaften verdienen z. B. im Durchschnitt rd. 10 % mehr als Erwachsene mit Tertiärabschluss, wohingegen Absolventen der Lehrerbildung und der Erziehungswissenschaften rd. 15 % weniger verdienen.

Auch im Lehrerberuf selbst ist eine Genderlücke zu beobachten. Der prozentuale Anteil der Lehrerinnen sinkt – aber die Gehälter der Lehrkräfte steigen – mit jeder sukzessiven Bildungsstufe. Frauen übernehmen zudem mit geringerer Wahrscheinlichkeit die Schulleitung, obwohl die Schulleiterin bzw. der Schulleiter häufig aus den Reihen der Lehrkräfte kommt.“

### Download Zusammenfassung:

[http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-at-a-glance-2016/summary/german\\_214c0c5d-de#.V\\_e\\_area3IV](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-at-a-glance-2016/summary/german_214c0c5d-de#.V_e_area3IV)

### Weitere Informationen und Downloads:

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

## „FaberChe – Fachgesellschaften bergen Chancen für exzellente Wissenschaftlerinnen“

Fachgesellschaften spielen eine bedeutende Rolle als Vertretung der Fachinteressen und bei politischen Entscheidungsfindungen. Das vom BMBF geförderte Projekt untersucht erstmals, ob und wie Fachgesellschaften zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen.

Das Projekt „FaberChe – Fachgesellschaften bergen Chancen für exzellente Wissenschaftlerinnen“ (FKZ: 01FP1601) zielt auf die Initiierung und Stärkung des Erfahrungsaustausches und der Netzwerkaktivitäten von engagierten Wissenschaftlerinnen ab, um innerhalb und über die Grenzen ausgewählter wissenschaftlicher Fachgesellschaften hinaus die Chancen sichtbar zu machen bzw. Anstoß zu geben, die Teilhabe von Wissenschaftlerinnen zu verbessern und zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit im Wissenschaftsbereich beizutragen.

Zunächst soll der Status Quo der Gleichstellungsaktivitäten in den ausgewählten Fachgesellschaften erfasst werden. Basierend auf Informationsmaterialien von und über Fachgesellschaften, Gesprächen mit dem wissenschaftlichen Beirat und Expertinnen-Interviews, werden drei Workshops und eine Fachtagung durchgeführt, um den ‚Wissenschafts-Praxis-Dialog‘ zu fördern.

Der erste Workshop zum Thema „Die Fachgesellschaften: Aufgaben, Optionen und Chancen für Geschlechtergerechtigkeit?“ gibt Einblick in die möglichen Funktionsweisen der Fachgesellschaften und soll Ansatzpunkte zur aktiven Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit identifizieren. Aufbauend und unterstützt durch erste Interviewergebnisse liegt der Fokus des zweiten Workshops auf den „Strategien zur Implementierung von Gleichstellung in Fachgesellschaften“.

Im dritten Workshop „Fachgesellschaften liefern Perspektiven“ werden die damit verbundenen möglichen Perspektiven für die Fachgesellschaften ins Blickfeld gerückt.

Bei der geplanten Fachtagung im März sollen die Ergebnisse mit Expert\_innen aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft diskutiert und Empfehlungen vorgestellt werden. Zur Ergebnissicherung und deren Verbreitung wird abschließend eine Dokumentation veröffentlicht.

Die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem sowie in Führungspositionen weicht nach wie vor erheblich vom Anteil gut qualifizierter Frauen ab. Gerade im MINT-Bereich mangelt es an weiblichen Vorbildern. Daher ist es zwingend erforderlich, Talente und Potentiale von Frauen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und gerade junge Frauen zur Fortsetzung einer Wissenschaftskarriere zu ermutigen. Während die zentralen Wissenschaftsakteure wie die DFG, die HRK und der Wissenschaftsrat richtungsweisende Positionspapiere vorbereitet und teilweise verabschiedet haben, bleibt ein blinder Fleck im Schnittstellenbereich bestehen: die wissenschaftlichen Fachgesellschaften. Diese Lücke will das Projekt in den Blick nehmen.

Durchgeführt wird das Projekt unter der Leitung von **Dr. Dagmar Höppel**, Leiterin der Geschäftsstelle der LaKoG (Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs), an der Universität Stuttgart. Die LaKoG ist der Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten, Pädagogischen Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen in Baden-Württemberg.

Kontakt: [hoepfel@lakog.uni-stuttgart.de](mailto:hoepfel@lakog.uni-stuttgart.de)

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

## Karrierewege in der Wissenschaft: Deutlich bessere Chancen durch gezielte Förderung

Erste Ergebnisse einer aktuellen Studie der DFG bei 16. GAIN-Jahrestagung in Washington D.C. vorgestellt

Gezielt in Nachwuchsprogrammen geförderte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben deutlich bessere Chancen auf eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft. Dies belegen die ersten Ergebnisse einer umfassenden Studie der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zu wissenschaftlichen Karrierewegen, die jetzt beim 16. Jahrestreffen des German Academic International Network (GAIN) in Washington D.C. vor deutschen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern in den USA und Kanada sowie Repräsentantinnen und Repräsentanten des politisch-parlamentarischen Raums vorab vorgestellt wurden. Die von der Generalsekretärin der DFG, **Dorothee Dzwonnek**, präsentierten Auswertungen zeigen am Beispiel des Emmy Noether-Programms und des Heisenberg-Stipendiums der DFG, wie effektiv der wissenschaftliche Nachwuchs in Deutschland durch diese Förderinstrumente auf dem Weg zur Professur vorangebracht wird.

So sind 63 Prozent der Personen, die in den Jahren 2007 und 2008 erfolgreich in der frühen Karrierephase einen Antrag auf Förderung im Emmy Noether-Programm gestellt haben, inzwischen auf eine Professur berufen worden. Zum Vergleich: Von den Personen, deren Antrag keine Förderempfehlung erhielt, wurden bislang nur 29 Prozent berufen. Von den erfolgreichen Antragstellerinnen und Antragstellern aus den Jahren 2001 bis 2003 haben inzwischen sogar mehr als 80 Prozent eine Professur erlangt. Ähnlich verhält es sich mit dem Heisenberg-Stipendium, das sich an etablierte und potenziell berufbare Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler richtet: Von den in den Jahren 2007 und 2008 erfolgreichen Antragstellerinnen und Antragstellern haben heute 83 Prozent eine Professur inne, von den nicht erfolgreichen sind es nur 54 Prozent.

„Die beiden Nachwuchsförderprogramme der DFG leisten – das zeigen die Auswertungen – auf höchstem Niveau das, was sie leisten sollen“, sagte die DFG-Generalsekretärin bei der Vorstellung der Ergebnisse. Dies müsse auch im Zusammenhang mit aktuellen wissenschaftspolitischen Entscheidungen wie der Einführung des Nachwuchspaktes berücksichtigt werden. „Wir müssen darauf achten, dass die Fördererfolge und Förderfunktionen der bestehenden Nachwuchsprogramme erhalten bleiben.“

Der Nachwuchspakt sieht die Finanzierung von 1000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren vor. „Hier darf es für Geförderte in DFG-Nachwuchsprogrammen nicht zu einer künstlichen Verlängerung der wissenschaftlichen Bewährungsphase durch eine zweite Tenure-Track-Phase nach der Förderung kommen“, so Dzwonnek. „Genauso wenig darf es zu einer Verschiebung von Tenure-Stellen in das Tenure-Track-Programm hinein kommen und damit zur Schließung bisher üblicher Tenure-Optionen gerade für diejenigen, die sich bislang in hoch kompetitiven Verfahren wie dem Emmy Noether-Programm durchsetzen konnten.“

Quelle und weitere Informationen:  
PM-DFG, 14.09.2016:

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2016/pressemitteilung\\_nr\\_41/](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2016/pressemitteilung_nr_41/)

Heidler, Richard:  
**Karrierewege im Emmy Noether-Programm und beim Heisenberg-Stipendium (DFG Infobrief 2/2016)**

*Welche Karrierewirkungen erzielen das Emmy Noether-Programm und das Heisenberg-Stipendium? Hierzu untersucht dieser Infobrief Lebensläufe für insgesamt mehr als 500 Antragstellende der Jahre 2007 und 2008. Die gewählten Karrierewege und die im Jahr 2015 erlangten wissenschaftlichen Karrierestufen werden abhängig von der damaligen Förderentscheidung verglichen.*

Es wurden hier auch Auswertungen nach Geschlecht vorgenommen.

*Ein Ergebnis: „...zeigt sich, dass Frauen und Männer gleichermaßen von der Förderung profitieren. Die Anteile der sich 2015 in Karrierestufe R4 befindenden*

Personen sind für Männer und Frauen annähernd gleich. Deutlichere Unterschiede ergeben sich jedoch in beiden Programmen in der geschlechterdifferenzierenden Betrachtung für Personen mit abgelehnten Anträgen. Im Emmy Noether-Programm haben heute 19 Prozent aller Frauen mit abgelehntem Antrag eine Professur (oder äquivalent) inne, bei den Männern sind es mit 32 Prozent deutlich mehr. Der Anteil an Personen, die sich nach wie vor auf der Karrierestufe R2 befinden oder das Wissenschaftssystem verlassen haben, ist unter Frauen zudem höher als unter Männern. Ein ähnliches Bild ergibt sich für das Heisenberg-Stipendium. Vor dem Hintergrund der Forschung zur „leaky pipeline“ (Blome et al. 2013) deuten auch diese Ergebnisse darauf hin, dass Misserfolge in der wissenschaftlichen Karriere für Frauen schwieriger zu kompensieren sind. Sie steigen eher aus der Wissenschaft aus als Männer.“ (S. 7-8; Abb.5)

[http://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib02\\_2016.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib02_2016.pdf)

## SPD fordert Maßnahmen für „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Die SPD hat ein Positionspapier der Arbeitsgruppe Bildung und Forschung der SPD-Bundestagsfraktion zu weiteren Maßnahmen für „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ vorgelegt.

*Unter anderem stehen dabei folgende Punkte im Vordergrund:*

### „Förderung von Frauen in der Wissenschaft ausbauen

Wir fordern, das Professorinnenprogramm nach 2017 fortzusetzen und dahingehend weiterzuentwickeln, dass neben den Professorinnen künftig auch Frauen in der Nachwuchsphase einbezogen werden (etwa Forschungsgruppen- oder SFB-Leiterinnen). Bei der Ausgestaltung ist insbesondere auf die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu achten.

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Hochschulen verbessern

Wir fordern die Bundesregierung auf, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Hochschulen zu verbessern. Hier sind insbesondere Maßnahmen zum Ausbau der Kinderbetreuungsangebote, zur Unterstützung von Dual Career-Paaren sowie eine staatliche Zertifizierung „familienfreundliche Hochschule“ zu entwickeln.“

*Hier geht es zum Positionspapier:*

[http://www.simone-raatz.de/images/pdf/Gute\\_Arbeit\\_Wissenschaft.pdf](http://www.simone-raatz.de/images/pdf/Gute_Arbeit_Wissenschaft.pdf)

*Interview mit Simone Raatz:*

[http://www.deutschlandfunk.de/hochschulen-mittel-freischaufeln-fuer-die-grundfinanzierung.680.de.html?dram%3Aarticle\\_id=364619](http://www.deutschlandfunk.de/hochschulen-mittel-freischaufeln-fuer-die-grundfinanzierung.680.de.html?dram%3Aarticle_id=364619)

## Für eine Entfristungsoffensive – Wittenberger Erklärung der GEW

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat Bund und Länder aufgefordert, mit einer „Entfristungsoffensive“ für bundesweit 50.000 zusätzliche Dauerstellen an den Hochschulen zu sorgen. Das ist eine der zentralen Forderungen der „Wittenberger Erklärung“, die die Bildungsgewerkschaft während der 9. GEW-Wissenschaftskonferenz in Lutherstadt Wittenberg vorgelegt hat. „Kurz- und Kettenverträge sind nicht nur unfair gegenüber den betroffenen Beschäftigten, sie untergraben auch die Kontinuität und damit Qualität von Forschung und Lehre. Darüber hinaus brauchen wir in Zukunft immer mehr hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, um die auf hohem Niveau bleibende Zahl der Studierenden angemessen zu betreuen“, erklärte Andreas Keller, stellvertretender GEW-Vorsitzender und Hochschulexperte, am 29. September 2016 in Wittenberg.

Die Bildungsgewerkschaft stützt sich auf eine wissenschaftliche Expertise, die das Institut für Hoch-

schulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung erstellt hat. Danach muss allein an den Universitäten die Zahl der Professorinnen und Professoren um über 80 Prozent, die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um mindestens 30 Prozent erhöht werden.

Wittenberger Erklärung „Geld her – oder wir schließen ...“:

[https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige\\_downloads/hv/Hochschule\\_und\\_Forschung/Wissenschaftspolitik/Wittenberger\\_Erklaerung.pdf](https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Hochschule_und_Forschung/Wissenschaftspolitik/Wittenberger_Erklaerung.pdf)

Die von **Anke Burkhardt** verfasste und der Max-Traeger-Stiftung geförderte Expertise des Instituts für Hochschulforschung ist unter dem Titel „Professorinnen und Professoren, Promovierte und Promovierende an Universitäten“ als GEW-Broschüre erschienen. Kostenloser Download:

[https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule\\_und\\_Forschung/Broschueren\\_und\\_Ratgeber/Personalbedarf\\_2016\\_A4\\_web.pdf](https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/Personalbedarf_2016_A4_web.pdf)

Bericht: 9. GEW-Wissenschaftskonferenz

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/jetzt-entfristen/>

Quelle und weitere Informationen: PM-GEW:

<https://www.gew.de/wissenschaft/aktuelles/>

## Personalia

### Lena Henningsen mit „Early Career Award“ ausgezeichnet

**Dr. Lena Henningsen**, Institut für Sinologie der Universität Freiburg und Mitglied der Jungen Akademie, hat im September 2016 den von der Commerzbank-Stiftung geförderten und mit 30.000 Euro dotierten „Leopoldina Early Career Award 2016“ erhalten. Die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina ehrt die Sinologin damit für ihre herausragenden Forschungsarbeiten zur Gegenwartskultur Chinas sowie für ihr Engagement im interkulturellen Dialog und bei der Vermittlung eines differenzierten China-Bildes. Lena Henningsen erhielt bereits mehrere Stipendien und Preise. So gewann sie 2007 den Wettbewerb „Geist begeistert“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. 2008 wurde Henningsen mit dem „Young Scholar Award“ der „European Association for Chinese Studies“ ausgezeichnet. Seit 2013 ist Lena Henningsen Mitglied der „Jungen Akademie“. Zudem war sie Stipendiatin der Studienstiftung des deutschen Volkes, des Deutschen Akademischen Austauschdienstes DAAD und der Robert Bosch Stiftung. 2011 wurde sie mit dem **Brigitte Schlieben-Lange-Stipendium** gefördert.

Der „Leopoldina Early Career Award der Commerzbank-Stiftung“ wird seit 2010 alle zwei Jahre vergeben und auf der Leopoldina-Jahresversammlung überreicht. Er zeichnet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus, die hervorragende Leistungen auf dem jeweiligen Themenschwerpunkt der Leopoldina-Jahresversammlung erbracht haben. Als „Early Career“-Leistungen gelten wissenschaftliche Arbeiten bis zehn Jahre nach der Promotion.

Quelle: PM – Leopoldina, 01. September 2016:

<http://www.leopoldina.org/de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/press/2420/>

## Professorin Anke Hassel neue wissenschaftliche Direktorin des WSI

Quelle: PM-Hans-Böckler-Stiftung, 01.09.2016

[http://www.boeckler.de/14\\_66956.htm](http://www.boeckler.de/14_66956.htm)

Prof. Dr. Anke Hassel ist neue wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Die Wissenschaftlerin wechselt am 1. September von der Hertie School of Governance an die Spitze des WSI.

Die Hans-Böckler-Stiftung gewinnt damit eine national und international renommierte Expertin für politische Ökonomie, die Institutionen des Arbeitsmarktes, für Arbeitsmigration, Sozialpolitik und Arbeitnehmerpartizipation mit intensiver Erfahrung in der wissenschaftlichen Politikberatung.

Anke Hassel, 51, studierte Politik- und Wirtschaftswissenschaften sowie Jura an der Universität Bonn und an der London School of Economics. Im August 2005 wurde sie auf den Lehrstuhl für Public Policy an der Hertie School berufen. Zuvor lehrte und forschte sie an der Jacobs University Bremen, an der Ruhr-Universität Bochum und am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln. 2003/2004 war sie im Planungsstab des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit tätig. Hassel war unter anderem Visiting Fellow an der London School of Economics.

Die Hans-Böckler-Stiftung kennt die neue WSI-Direktorin aus verschiedenen Forschungsk Kooperationen und als Mitglied der Expertenkommission „Arbeit der Zukunft“, die Perspektiven für die Gestaltung von Erwerbstätigkeit in Zeiten von Digitalisierung und Plattform-Ökonomie entwickelt. Das WSI, das in diesem Jahr 70. Geburtstag feiert, führt wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Forschung zusammen. Thematische Schwerpunkte sind unter anderem die Entwicklung von Löhnen und Tarifsystem, der Arbeitsmarkt, gesellschaftliche Ungleichheit, soziale Sicherung und Genderforschung.



# 03 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## Gender Daten Report Berlin erschienen

Mit dem Berliner Gender Datenreport werden aktuelle Grundlagendaten zur Situation von Frauen und Männern in Berlin zur Verfügung gestellt. Thematisch folgt der Report den Schwerpunkten der Gleichstellungspolitik des Senats in den Bereichen Bildung, Erwerbstätigkeit und soziodemografische Entwicklung. Der siebente Genderdatenreport für Berlin bietet als Fortschreibung der seit 2009 jährlich veröffentlichten Zusammenstellung geschlechterdifferenzierter Daten zu den wichtigsten Bereichen der Gesellschaft eine wichtige Informationsgrundlage für alle, die an diesem komplexen Thema arbeiten. Thematisch aufbereitete, detaillierte und vergleichbare Daten sind Voraussetzung für die Beobachtung und Analyse von Entwicklungen, das Erkennen von Problemen und die Fundierung sowie Überprüfung von Handlungsansätzen.

Ergebnisse im Überblick (2015)

- **Demografie:** Ehe und Familie sind nach wie vor bedeutende Formen des Zusammenlebens. Neben die traditionelle Ehe mit Kindern sind aber in vergleichbar großer Zahl unverheiratete bzw. alleinerziehende Eltern getreten.
- **Bildung:** Junge Frauen sind heute in Schulen und Hochschulen bereits erfolgreicher als ihre männlichen Mitschüler und Studenten. Bei Berufs- und Studienfachwahl bleiben vielfach noch alte Rollenvorstellungen lebendig.

- **Erwerbsleben:** Die Erwerbsorientierung von Frauen, auch mit Kindern, ist hoch. Die Arbeitsverhältnisse sind aber häufiger als bei Männern durch Teilzeit, geringere Aufstiegschancen und prekäre Beschäftigung geprägt.
- **Einkommen:** Frauen sind zunehmend ökonomisch selbständig, allerdings im Durchschnitt mit deutlich geringerem Einkommen als Männer. Erwerbsunterbrechung zur Betreuung von Kindern, Teilzeitarbeit, die „gläserne Decke“ sowie höhere Einkommen in Männerbranchen sind die Ursache.
- **Gesundheit:** Frauen haben eine höhere Lebenserwartung als Männer. Unterschiede in den Lebensumständen, dem persönlichen Lebensstil sowie im Gesundheitsverhalten spielen eine wichtige Rolle.
- **Politische Partizipation:** In der Politik sind Frauen von der Gleichstellung noch weit entfernt. Sie gewinnen aber zunehmend Einfluss in Parlamenten, Ministerien sowie in Spitzenpositionen von Politik und Parteien.

Ergänzend zum Gender Datenreport ist 2015 im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg eine Sonderauswertung mit dem Titel „Lebensformen in Berlin und Deutschland im Wandel“ erstellt worden.

Link zur Sonderauswertung:

<https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/gender/ErgAnalysen.pdf>

Gender Datenreport 2015. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin / Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Hg.), Berlin 2016

<https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/gender/>

## Hohe Führungspositionen: in der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen

Frauen haben in Deutschland deutlich schlechtere Chancen auf eine hohe Führungsposition als Männer, im Geschlechtervergleich lagen sie im Finanzsektor am meisten zurück. Das zeigt eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 2001 bis 2014. Obwohl es in der Finanzbranche vergleichsweise viele hohe Führungspositionen gibt, profitierten hiervon hauptsächlich Männer. Eine der größten Karrierehemmnisse für Frauen ist Forschungsdirektorin **Elke Holst** zufolge die Teilzeitarbeit. „Unternehmen präferieren nach wie vor Vollzeitkräfte in Führungspositionen“, so Holst und führt fort: „wenn flexible Arbeitszeitmodelle in der Rushhour des Lebens nicht als Karrierekiller enden sollen, ist ein Umdenken notwendig“.

*Der Gender Leadership Gap:* Für die Studie wurden hohe Führungskräfte entsprechend der Internationalen Standardklassifikation der Berufe untersucht (ISCO-88, Hauptgruppe 1). Holst und ihr Ko-Autor **Martin Friedrich** berechneten zunächst den Gender Leadership Gap, also die Differenz zwischen dem Anteil der berufstätigen Frauen an den Gesamtbeschäftigten und an den hohen Führungspositionen, wie etwa GeschäftsleiterInnen, ProduktionsleiterInnen oder PersonalmanagerInnen. Deutschlandweit lag der Gap im Untersuchungszeitraum bei durchschnittlich 17 Prozentpunkten: Obwohl 48 Prozent der abhängig Beschäftigten

Frauen waren, lag ihr Anteil an hohen Führungspositionen durchschnittlich nur bei 31 Prozent. Zwischen den verschiedenen Branchen variiert der Gap erheblich. Vergleichsweise niedrig lag er mit zehn Prozentpunkten in den Sektoren Information und Kommunikation, am höchsten war er mit 31 Prozent in der Finanzbranche und in den unter Öffentliche Verwaltung u.a. zusammengefassten Bereichen. In der Finanzbranche war rund die Hälfte aller Beschäftigten weiblich, der Frauenanteil in den hohen Führungspositionen lag bei 19 Prozent. In der Öffentlichen Verwaltung stellten Frauen mehr als zwei Drittel der Beschäftigten, aber nur etwas mehr als ein Drittel der hohen Führungskräfte.

*Von den vergleichsweise vielen hohen Führungspositionen im Finanzsektor profitieren vor allem Männer:* Unter Berücksichtigung der für eine Karriere bedeutsamen Einflussfaktoren – wie etwa Bildung, Berufserfahrung und andere Größen – stellte sich heraus, dass Frauen in der Finanzbranche mit knapp vier Prozent im Beobachtungszeitraum eine im Branchenvergleich eher mittelmäßige Wahrscheinlichkeit hatten, in einer hohen Führungsposition zu sein. Für die Männer war sie mit knapp zwölf Prozent dreimal so hoch. Im Branchenvergleich sind damit im Finanzsektor die größten Nachteile von Frauen gegenüber Männern zu finden. Die höchste Wahrscheinlichkeit, eine hohe Führungsposition einzunehmen, hatten Frauen im Bereich Handel, Verkehr und Lagerei (6,4 Prozent). Keine statistisch signifikanten Nachteile gegenüber Männern fanden sich im Baugewerbe und in der Branche Information und Kommunikation.

*Was hemmt die Karriere – Kinder oder Teilzeit?:* Die AutorInnen prüften zudem auch den Einfluss ausgewählter Merkmale auf die Chance von Frauen, eine hohe Führungsposition einzunehmen. Auf einen ersten Blick scheinen Kinder die Karrierechancen deutlich zu schmälern. Betrachtet man nur diese Größe, so ergibt sich ein negativer Zusammenhang: Frauen in hohen Führungspositionen hatten seltener Kinder als ihre männlichen Kollegen. Wird jedoch auch der Erwerbsumfang der Frauen hinzugenommen, tritt der Einfluss der Kinder in den Hintergrund und wird statistisch insignifikant „Es zeigt sich, dass vor allem

die Vollzeitwerbstätigkeit den Karrierechancen der Frauen hilft“, erläutert Holst. Die Politik sollte deshalb weiter an der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie arbeiten. Unternehmen sollten bestehende Praktiken und Organisationsprozesse überprüfen und Hemmnisse für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen überwinden. „Der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen ist eine der wichtigsten Ursachen für die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern. Mehr Frauen in hohen Führungspositionen und damit auch mit hohen Einkommen, dürften zu einem Abschmelzen des Gender Pay Gap beitragen“.

*DIW Wochenbericht 37/2016:*

<http://www.diw.de/sixcms/detail.php/542233>

*Interview:* „Bessere Aufstiegschancen von Frauen tragen zur Reduzierung des Gender Pay Gap bei“ – Neun Fragen an Elke Holst (Print und Podcast):

<http://www.diw.de/sixcms/detail.php/542237>

Hohe Führungspositionen: In der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen von Elke Holst und Martin Friedrich. In: DIW Wochenbericht 83 (2016), 37, S. 827-838

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.542235.de/16-37-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.542235.de/16-37-1.pdf)

*Quelle: PM-DIW-Berlin, 14.09.2016:*

[https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.542360.de](https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.542360.de)

## „Zielgröße: Null Frauen. Die verschenkte Chance deutscher Unternehmen“

Anlässlich des ersten Jahrestages der Zielgrößenpflicht für die Unternehmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den obersten Führungsebenen am 30. September 2016 ist der erste deutsche **AllBright Bericht** erschienen:

Anders als schwedische Firmen setzen die in den deutschen Indizes DAX30, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen noch nicht auf die unternehmerischen Vorteile von mehr Frauen in ihren Führungsgremien. Die von ihnen veröffentlichten Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils in den Vorständen bis zum 30.06.2017 sind überraschend niedrig: nur 16 Firmen planen überhaupt eine Erhöhung des Frauenanteils, fünf von ihnen haben bislang eine Frau für den Vorstand rekrutiert. 110 Firmen von 160 haben derzeit gar keine Frau im Vorstand und planen laut Geschäftsbericht auch nicht, etwas daran zu ändern.

„Die Ausflüchte der Unternehmen variieren kaum, und wenn 110 von 160 Firmen erklären, warum gerade sie leider den Frauenanteil im Vorstand nicht erhöhen können, dann sind das keine individuellen Gründe mehr, dann zeigt sich da ein strukturelles Problem. Es ist erstaunlich, dass bisher nur wenige deutsche Börsenunternehmen wie die Aareal Bank (einziges Unternehmen mit 40 Prozent Frauen im Vorstand) oder die Allianz, die Deutsche Bank, Munich Re und Siemens (je 2 Frauen im Vorstand) darauf bauen, dass ein modernes, inklusives Management und vielfältiger zusammengesetzte Führungsmannschaften ein klarer Wettbewerbsvorteil sind und die besten Talente anziehen, männliche wie weibliche“, kommentieren die Geschäftsführer der AllBright Stiftung, **Wiebke Ankersen** und **Christian Berg**.

Die AllBright Stiftung veröffentlicht in Deutschland und Schweden Berichte, die die Situation in Führungsgremien dokumentieren. Einmal jährlich erscheint ein AllBright-Report, der den Anteil von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen der bör-

sennotierten Unternehmen misst. Er enthält ein „Ranking“ der Firmen bezüglich des Anteils von Frauen in Führungspositionen inklusive einer „Weissen Liste“ besonders gleichgestellter Unternehmen und einer „Schwarzen Liste“ von Unternehmen ohne weibliche Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder.

*Weitere Informationen:*

<http://www.allbright-stiftung.de/allbright-bericht-2016/>

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

## Frauenanteil in Führungspositionen: Fortschritte erkennbar, Aufholbedarf weiterhin groß

Eine neue Studie des Credit Suisse Research Institute zeigt, dass der Frauenanteil in Verwaltungsräten von Schweizer Unternehmen in den vergangenen acht Jahren zwar um 55% gestiegen, aber im internationalen Vergleich weiterhin tief ist. Auch hinsichtlich der Vertretung von Frauen im Senior Management hat die Schweiz großen Aufholbedarf: Sie ist nur gerade halb so groß wie im globalen Durchschnitt.

Das Credit Suisse Research Institute hat die Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in 78 Schweizer Unternehmen untersucht und die Schweizer Daten mit europäischen und globalen Zahlen verglichen.

*Zu den wichtigen Erkenntnissen der aktuell veröffentlichten Studie gehören:*

**Durchwachsener Fortschritt in Verwaltungsräten:** In der Schweiz ist die Vertretung von Frauen in Verwaltungsräten seit dem Jahr 2008 um 55 % gestiegen. Sie liegt mit 13,4 % aber unter dem weltweiten Durchschnitt von 14,7 % und im Vergleich zum europäischen Durchschnitt etwa auf

halbem Niveau.

**Viel Aufholbedarf im Senior Management:** In der Schweiz liegt der Frauenanteil im Senior Management bei 6,7 % und damit deutlich unter dem weltweiten Durchschnitt von 13,8 % (zum weiteren Vergleich: Europa 12,6 %; USA 16,3 %).

**Unternehmensgrösse nicht entscheidend für Frauenanteil:** Im Unterschied zu globalen Trends ist in der Schweiz in großen Unternehmen kein höherer Frauenanteil erkennbar.

**Frauenanteil in CEO-Funktionen ähnlich hoch wie im Ausland:** Der Frauenanteil in CEO-Funktionen in der Schweiz liegt mit 3,8 % auf dem Niveau des internationalen Durchschnitts von 3,9 %. Interessanterweise gibt es aber – anders als im Ausland – dadurch nicht auch eine höhere Anzahl von Frauen in der Führungsstufe darunter.

**Weniger Frauen in CFO-Positionen oder in der Leitung eines Geschäftsbereichs:** Im Vergleich zum Ausland gibt es in der Schweiz deutlich weniger Frauen, welche die Funktion des Chief Financial Officers (-70 %) ausüben oder den Strategiebereich (-67 %) oder einen Geschäftsbereich (-67 %) leiten. Dies ist eine strukturelle Herausforderung, da diese Positionen oft als Sprungbrett für CEO-Positionen oder Verwaltungsratsmandate dienen.

**Frauen vor allem in Shared-Services-Funktionen:** In der Schweiz ist der Anteil berufstätiger Frauen, die in so genannten Shared-Services-Funktionen (vor allem im Bereich Human Resources) arbeiten, mit 54 % besonders hoch. Der weltweite Durchschnitt liegt bei 33 %.

**Frauen sind in der «Nachwuchs-Pipeline» untervertreten:** In der Schweiz ist der Talent-Pool mit Frauen, die für eine weitere Beförderung im Senior Management in Frage kommen, deutlich kleiner als im Ausland.

Diese Tatsache legt nahe, dass sich der Frauenanteil in Führungspositionen von Schweizer Unternehmen auch mittelfristig nicht verändern wird, falls keine griffigen Massnahmen getroffen werden, um die Nachwuchs-Pipeline zu stärken.

Die Studie zur Schweiz ist eine Ergänzung der globalen Untersuchung «The CS Gender 3000: Progress in the Boardroom», welche das Credit Suisse Research Institute kürzlich veröffentlicht hat. In dieser Studie untersucht das Credit Suisse Research Institute seit 2014 den Frauenanteil in Führungsfunktionen bei 3.000 Unternehmen weltweit. Auch die neueste Ausgabe des Berichts hat bestätigt, dass Unternehmen mit ausgewogenen Geschlechterverhältnissen bessere Ergebnisse erzielen. Weiter stellt die Studie unter anderem fest, dass die verbreitete Annahme, Frauen würden keine Frauen fördern, falsch ist, und geht unter anderem auch auf die Diversität in den Bereichen Venture Capital und Mikrofinanz ein.

Das Credit Suisse Research Institute ist der bankinterne Think Tank von Credit Suisse. Das Institut wurde im Nachgang der Finanzkrise im Jahr 2008 gegründet mit dem Ziel, langfristige wirtschaftliche Entwicklungen zu untersuchen, die – heute oder in Zukunft – einen globalen Einfluss innerhalb und außerhalb der Finanzindustrie haben.

Link zur Schweizer Studie:

<https://www.credit-suisse.com/media/assets/corporate/docs/about-us/media/media-release/2016/10/credit-suisse-swiss-gender-report-october-2016.pdf>

Links zur globalen Studie  
(veröffentlicht am 22. September 2016):

<http://publications.credit-suisse.com>

PM (en): <https://www.credit-suisse.com/uk/en/about-us/media/news/articles/media-releases/2016/09/en/csri-gender-3000.html>

Quelle:

<https://www.credit-suisse.com/ch/de/about-us/media/news/articles/media-releases/2016/10/de/gender-3000.html>

## BDI/Kienbaum - Studie: Immer mehr Frauen in Führungspositionen

Deutsche Unternehmen planen, mehr Frauen in Führungspositionen einzusetzen. Das ergibt eine gemeinsame Studie, die der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und die Beratungsgesellschaft Kienbaum in Berlin vorgestellt haben.

Anlass ist die Halbzeit zwischen der Festlegung der Ziele aufgrund des Gesetzes zur Geschlechterquote Ende September 2015 bis zum Ende des ersten Berichtszeitraums Ende Juni 2017.

Der BDI fordert, die gesetzlichen Vorgaben nun wirken zu lassen. Der Studie zufolge planen die befragten Unternehmen Erhöhungen der Frauenanteile für ihre Vorstände um 3,2 Prozentpunkte auf 10,9 Prozent (derzeit 7,7 Prozent), für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands um 4,1 Prozentpunkte auf 18,4 Prozent (derzeit 14,3 Prozent) und für die zweite Führungsebene um 3,7 Prozentpunkte auf 22,4 Prozent (derzeit 18,7 Prozent).

Für ihre Aufsichtsräte streben die Unternehmen 23,6 Prozent gegenüber 23,0 Prozent an (+0,6 Prozentpunkte).

An der Studie haben 175 Unternehmen teilgenommen. Mit 18 Teilnehmenden wurden qualitative Tiefeninterviews geführt. Die Studie soll ein erstes aussagekräftiges Stimmungsbild darüber abgeben, wie Unternehmen die neuen gesetzlichen Verpflichtungen wahrnehmen und umsetzen.

Quelle: BDI-Pressemitteilung, 17.08.2016 und Studie:

[http://bdi.eu/media/presse/presse/downloads/20160817\\_Pressemitteilung\\_Frauenquote.pdf](http://bdi.eu/media/presse/presse/downloads/20160817_Pressemitteilung_Frauenquote.pdf)

Stellungnahme von Michael Stuber (Ungleich besser Diversity Consulting) zu den vorher beschriebenen Studien des Credit Suisse Research Institute und BDI/Kienbaum:

„Wenn Fortschritt nur an Quoten gemessen wird“

*Während in der Schweiz eine aktuelle Studie klare Worte zum Verbesserungsbedarf in Sachen Gender Diversity findet, stellt eine deutsche Studie fest, alles sei „auf einem guten Weg“. Das Problem: Beide fokussieren auf die jeweiligen Frauenanteile im Management.*

<http://de.diversitymine.eu/wenn-fortschritt-nur-an-quoten-gemessen-wird/#more-5389>

## Aktuelle IZA Discussion Papers zum Thema Gender-Gap in Führungspositionen

**More Female Manager Hires through More Female Managers? Evidence from Germany**

*This actual study analyzes whether the number of female manager hires depends on the existing gender composition of managers in a plant.*

*Abstract:* „This paper investigates if there is state dependence in the gender composition of managers in German establishments. We analyze whether the number of hired female managers (respectively the share of females within hired managers) depends on the past hiring decisions of an establishment. Using administrative data, we apply dynamic linear models and dynamic tobit models accounting for unobserved heterogeneity and the endogeneity of lagged dependent variables. We find that an increase of female manager hires in present leads to more female hired managers in the future. Similarly, the number of male manager hires also exhibits state dependence.“

.....  
Bossler, Mario; Mosthaf, Alexander; Schank, Thorsten:

**More Female Manager Hires through More Female Managers? Evidence from Germany**

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit/  
Institute for the Study of Labor IZA, September 2016

<http://ftp.iza.org/dp10240.pdf>

**Gender Quotas: Challenging the Boards, Performance, and the Stock Market**

*In this study the authors analyze the effects of the introduction of a gender quota law on boards of listed Italian companies according to several dimensions: the change of boards' characteristics, the effects on firms' performance, and the stock market reaction to the announcement of the law and to board elections.*

*Abstract:* In 2011, Italy introduced gender quotas for boards of directors of companies listed on its stock market. Comparing before and after the reform within firms, we find that quotas are associated with a higher share of female board directors, higher levels of education of board members, and a lower share of older members. We then use the reform period as an instrument for the share of female directors and find no significant impact on firms' performance. Interestingly, we find that the share of female directors is associated with a lower variability of stock market prices. We also run event studies on the stock price reaction to the introduction of gender quotas. A positive effect of the quota law on stock market returns emerges at the date of the board's election. Our results are consistent with gender quotas giving rise to a beneficial restructuring of the board, which is positively received by the market.

.....  
Ferrari, Giulia; Ferraro, Valeria; Profeta, Paola; Pronzato, Chiara:

**Gender Quotas: Challenging the Boards, Performance, and the Stock Market**

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit/  
Institute for the Study of Labor IZA, September 2016

<http://ftp.iza.org/dp10239.pdf>

## Mc Kinsey Report: Women in the Workplace 2016

Women in the Workplace 2016 is a comprehensive study of the state of women in corporate America. The study is part of a long-term partnership between LeanIn.Org and McKinsey & Company to give companies the information they need to promote female leadership and foster gender equality in the workplace.

132 companies employing more than 4.6 million people shared their pipeline data and completed a survey of HR practices. In addition, 34,000 employees completed a survey designed to uncover their attitudes on gender, job satisfaction, ambition, and work-life issues.

This year's findings build on Women in the Workplace 2015 report, as well as similar research conducted by McKinsey & Company in 2012.

Read the report under:

<https://womenintheworkplace.com/>

[Pressestimmen zum Themenfeld Frauen in Führungspositionen:](#)

### Darum machen in den USA mehr Frauen Karriere

*Drei deutsche Managerinnen sagen, was wir uns von den Amerikanern abschauen sollten - und was nicht. Ein Beitrag von Miriam Hoffmeyer auf sueddeutsche.de.*

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/blick-ueber-den-atlantik-mehr-verstaendnis-1.3192954>

### Leistungsbeurteilung: „Frauen bekommen seltener Spitzenbewertungen“

*Teilzeitbeschäftigte werden oft schlechter bewertet, sagt Cornelia Möhring von der Linkspartei. Trotz Quote stiegen Frauen daher seltener in Führungspositionen auf. Ein Interview mit Tina Groll auf zeit.de.*

<http://www.zeit.de/karriere/2016-08/leistungsbeurteilung-teilzeit-diskriminierung-job-oeffentlicher-dienst>

### Frauen in Vorständen – Frauen können mehr als Kummerkasten-Tante

*Das Ergebnis der Frauenquote? Immerhin 20 weibliche Vorstände in den Dax-Konzernen. Alles nur Show? Offenbar nicht. Entgegen dem Klischee sind die nämlich für operative Bereiche und nicht das Personalressort zuständig. Ein Beitrag auf wirtschaftswoche.de.*

<http://www.wiwo.de/erfolg/vordenker-spezial/frauen-in-vorstaenden-frauen-koennen-mehr-als-kummerkasten-tante/14557536.html>

### Frauen in Führungspositionen: Mehr Selbstbewusstsein!

*An der Ausbildung liegt es meistens nicht, dass Frauen so selten die Hierarchiestufen in Unternehmen erklimmen. Eher an mangelnder Vernetzung. Ein Beitrag von Petra Walheim auf swp.de.*

[http://www.swp.de/ulm/lokales/ulm\\_neu\\_ulm/Frauen-in-Fuehrungspositionen-Mehr-Selbstbewusstsein;art1222880,3963344](http://www.swp.de/ulm/lokales/ulm_neu_ulm/Frauen-in-Fuehrungspositionen-Mehr-Selbstbewusstsein;art1222880,3963344)

### Bewerbungsfotos von Frauen. Bitte nicht lächeln!

*Fotograf Alexander Vejnovic will Frauen mit einer Ausstellung zeigen, wie das perfekte Bewerbungsbild gelingt. Ein Interview von Verena Töpfer auf spiegel.de.*

<http://www.spiegel.de/karriere/bewerbungsfoto-tipps-haare-zusammenbinden-und-nicht-laecheln-a-1111473.html>

### Diversity-Management Viel Wille, wenig Taten

*Diversity ist eines der beliebtesten Ziele in den Strategien der Unternehmen – doch im Alltag spielen vielfältige Teams kaum eine Rolle. Das muss sich ändern. Ein Beitrag von Katharina Matheis auf wirtschaftswoche.de.*

<http://www.wiwo.de/erfolg/beruf/diversity-management-viel-wille-wenig-taten/13997224.html>

### Interview mit Prof. Dr. Christiane Funken auf ARD-alpha

*Prof. Funken ist Geschlechterforscherin und Professorin für Medien- und Geschlechtersoziologie an der Technischen Universität Berlin. Ihr jüngstes Buch hat den Titel „Sheconomie. Warum die Zukunft der Arbeitswelt weiblich ist“.*

<http://www.br.de/fernsehen/ard-alpha/programmkalender/ausstrahlung-811812.html>

## Scheuen Frauen wirklich das Risiko und den Wettbewerb?

Frauen sind auf der Führungsetage seltener vertreten und verdienen weniger als Männer, weil sie allgemein das Risiko scheuen, leistungsabhängige Entlohnung tendenziell ablehnen, weniger offensiv in Gehaltsverhandlungen gehen und sich im Wettbewerb mit Männern eher zurücknehmen. Diesen klassischen ökonomischen Erklärungsansatz entlarven fünf aktuelle IZA-Publikationen – zumindest teilweise – als Mythos.

Die sprichwörtliche weibliche Risikoscheu werde überbewertet, resümiert **Antonio Filippin**, der in einem Artikel für IZA World of Labor die Ergebnisse diverser experimenteller Studien auswertet. Ob sich überhaupt Geschlechterunterschiede in der Risikobereitschaft nachweisen ließen, hänge stark von der gewählten Untersuchungsmethode ab. Jedenfalls seien sie als allgemeingültige Erklärung für den geringen Frauenanteil in leitenden Positionen ungeeignet, so der Mailänder Ökonom.

Lesen Sie den vollständigen Artikel (in englischer Sprache): **Gender differences in risk attitudes**

<http://wol.iza.org/articles/gender-differences-in-risk-attitudes>

### Mehr Geld? Pustekuchen!

Auch das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern lässt sich laut einer aktuellen Studie von Benjamin Artz, Amanda H. Goodall und Andrew J. Oswald nicht damit erklären, dass Frauen mit der Forderung nach Gehaltserhöhung zurückhaltender sind, etwa weil sie ihr gutes Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen nicht belasten wollen. Anhand repräsentativer australischer Umfragedaten konnte das britisch-amerikanische Forscherteam zeigen: In vergleichbaren beruflichen Positionen mit gleicher Stundenzahl bemühten sich Frauen im Erhebungszeitraum (2013–2014) ebenso häufig um eine Gehaltserhöhung wie Männer. Doch die Erfolgswahrscheinlichkeit war bei den männlichen Beschäftigten um 25 Prozent höher.

Über die Studie **Do Women Ask?** (IZA DP No. 10183) haben internationale Medien wie New York Times und BBC berichtet.

<http://ftp.iza.org/dp10183.pdf>

[http://www.nytimes.com/2016/09/07/business/research-suggests-women-are-asking-for-raises-but-men-get-them-more.html?\\_r=1](http://www.nytimes.com/2016/09/07/business/research-suggests-women-are-asking-for-raises-but-men-get-them-more.html?_r=1)

<http://www.bbc.com/news/business-37278170>

Und [spiegel-online.de](http://www.spiegel.de) (Anm. d. Red.)

<http://www.spiegel.de/karriere/gehaltsforderungen-von-frauen-weniger-erfolgreich-a-1111233.html>

### Voll auf Risiko

Ganz von der Hand zu weisen sind Unterschiede im Risikoverhalten dennoch nicht: Eine Auswertung von Leistungsdaten aus den Playoffs der US-Basketballligen NBA (Männer) und WNBA (Frauen) zeigt, dass die männlichen Spieler kurz vor Spielschluss ihre Risikofreude steigerten, wenn eine besonders riskante Strategie noch zum Erfolg führen konnte. Im Gegensatz dazu ging die Risikobereitschaft der weiblichen Basketball-Profis in der gleichen Situation sogar zurück. Je weniger Zeit noch auf der Uhr, desto größer die Lücke zwischen den Geschlechtern.

Download der Studie (IZA DP No. 10011): **Gender Differences in Risk-Taking: Evidence from Professional Basketball**

<http://ftp.iza.org/dp10011.pdf>

### Mit erhöhtem Einsatz

Wenn die Geschlechter jedoch nicht untereinander, sondern gegeneinander konkurrieren, kann das Bild schon wieder anders aussehen. Eine Analyse von 4.279 Ausgaben der US-Quizshow Jeopardy! ergab, dass die Risikobereitschaft von Frauen zunahm, wenn sie gegen Männer antraten. Das galt sowohl für die Antwortwahrscheinlichkeit als auch für die Höhe des Einsatzes – obwohl Frauen gerade beim Spielen um Geld als risikoscheu gelten. Die Risikobereitschaft sei also offenbar nicht angeboren, sondern abhängig vom sozialen Kontext, folgern die Autoren.

Download der Studie (IZA DP No. 9669): **Gender in Jeopardy!: The Role of Opponent Gender in High-Stakes Competition** <http://ftp.iza.org/dp9669.pdf>



**Laufend überholt**

Bleibt ein drittes Szenario: Frauen treten mit Männern im gleichen Wettbewerb an, konkurrieren aber nicht direkt miteinander – wie zum Beispiel beim New York Marathon. Die Forschungsfrage einer gestern erschienenen Studie lautet daher: Wie reagieren Frauen, wenn sie von Männern überholt werden? Tatsächlich ergaben die Laufdaten, dass weniger leistungsstarke Athletinnen ihre Schrittfrequenz leicht reduzierten, sobald der erste Mann an ihnen vorbeigezogen war. Insgesamt zeigte sich jedoch, dass sich die Läuferinnen von schnelleren Männern weder beflügeln noch demoralisieren ließen.

Download der Studie (IZA DP No. 10184): **Do Men Matter to Female Competition Even When They Don't?**

<http://ftp.iza.org/dp10184.pdf>

Im Online-Kompendium IZA World of Labor finden Sie eine Vielzahl weiterer Artikel zum Themenkomplex "Gender Gap" und Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

<http://wol.iza.org/subject-areas/gender>

Quelle: PM- IZA, 13.09.2016:

<http://newsroom.iza.org/de/2016/09/13/scheuen-frauen-wirklich-das-risiko-und-den-wettbewerb/>

## DIW-Berlin: Rückblick auf die 3. Gender Studies Tagung

Am 22. September 2016 veranstaltete das DIW Berlin in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung die 3. Gender Studies Tagung zum Thema

„Arbeit 4.0 – Blind Spot Gender“.

Eine **ausführliche Dokumentation** mit Möglichkeit zum Download der Vorträge liegt nun vor.

**Markus Grabka:** Genderspezifische Verteilungseffekte der Digitalisierung

**Katharina Wrohlich:** Gendergerechte Arbeitszeiten im digitalen Zeitalter

**Christina Schildmann:** Die Rolle von Gender im digitalen Wandel

**Manuela Schwesig:** Mehr Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen im digitalen Zeitalter

**Kira Marrs:** Neuorganisation von Arbeit: Digitalisierung und weibliche Karrieren

**Uta Meier-Gräwe:** Wenn Frauenbranchen auf Plattformen auswandern: Helping & Co.

**Eva Kocher:** Selbstständige Unselbstständigkeit: Rechtliche Regelungen

**Monika Queisser:** Beschäftigungseffekte für Frauen und Männer im Zuge der Digitalisierung

**Bea Knecht:** Statement: Frauen auf dem Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter

*Weitere Informationen:*

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.535004.de/ueber\\_uns/vorstandsbereich/gender\\_studies/gender\\_studies\\_tagung\\_2016.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.535004.de/ueber_uns/vorstandsbereich/gender_studies/gender_studies_tagung_2016.html)

*Bitte lesen Sie auch:*

**women&work-Umfrage: Frauen gehen mit Veränderungen positiv um  
Frauen als Gestalterinnen der digitalen (R)Evolution ins Visier nehmen**

*Die Arbeits- und Wirtschaftswelt wandelt sich. Digitalisierung, Industrie 4.0 aber auch der demografische Wandel sind große Veränderungsthemen der Gegenwart. Weibliche Experten sind zu diesen Themen jedoch kaum sichtbar. Dabei bewerten Frauen die anstehenden Veränderungsprozesse nicht nur positiv, sondern sehen gleichzeitig auch große Gestaltungsspielräume. Das ergab die diesjährige Besucherinnenumfrage, die im Rahmen der women&work am 4. Juni unter 181 Kongressbesucherinnen in Bonn durchgeführt wurde.*

[https://www.womenandwork.de/fileadmin/user\\_upload/Besucherinnenbefragung\\_2016.pdf](https://www.womenandwork.de/fileadmin/user_upload/Besucherinnenbefragung_2016.pdf)

## Bringt die Digitalisierung mehr Frauen in den Chefsessel?

Die Digitalbranche lobt sich gerne für eine überdurchschnittlich hohe Frauenquote. Bei genauerem Hinsehen wird aber schnell klar: der „Chief“, „Director“ oder „Head of“ bleibt meist männlich besetzt – nicht mehr lange. Ein Beitrag von Stefanie Wagner-Fuhs auf handelsblatt.com.

[http://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/leaderin/zukunft-der-arbeit-bringt-die-digitalisierung-mehr-frauen-in-den-chiefsessel/14475532.html?xing\\_share=news](http://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/leaderin/zukunft-der-arbeit-bringt-die-digitalisierung-mehr-frauen-in-den-chiefsessel/14475532.html?xing_share=news)

## Zehn Jahre AGG: Antidiskriminierungsstelle legt Evaluation vor

Zehn Jahre nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) spricht sich die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für eine Reform des Gesetzes aus. Sie stützt sich dabei auf Ergebnisse eines unabhängigen Evaluierungsgremiums. Demnach müssten Schutzlücken geschlossen werden, damit Menschen wirksamer gegen Diskriminierung vorgehen können.

Konkret sprechen sich die Expertinnen und Experten etwa für eine Ausweitung der Fristen aus, innerhalb derer Betroffene Ansprüche geltend machen müssen. Auch sollten Verbände die Möglichkeit erhalten, Betroffene vor Gericht zu vertreten.

Die Einführung des AGG war ein Meilenstein, sagte die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, **Christine Lüders**, bei der Vorstellung der Evaluation. Und jeder Einzelne in Deutschland hat seitdem ein Recht auf Gleichbehandlung im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften. Wenn Menschen dieses Recht durchsetzen wollen, sind die Hürden aber oft zu hoch. Der Schutz vor Benachteiligungen muss effektiver werden.

Nach einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat nahezu jede und jede(r) Dritte in den vergangenen zwei Jahren Diskri-

minierung erlebt. Seit 2006 haben sich mehr als 15.000 Menschen an das Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle gewandt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz war am 18. August 2006 in Kraft getreten. Es hat zum Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Schwerpunkt ist der Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, daneben sind im AGG aber auch Vorschriften zum Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr verankert.

Mit der Evaluation wurde das Berliner Büro für Recht und Wissenschaft sowie die Rechtswissenschaftlerin **Prof. Dr. Christiane Brors** (Universität Oldenburg) als wissenschaftliche Begleitung beauftragt. In einer rechtswissenschaftlichen Analyse wurden die Rechtsprechung sowie bestehende Vorgaben des Völker-, Unions- und Verfassungsrechts ausgewertet. Daneben wurden Rechtsanwältinnen und -anwälte, Beraterinnen und Berater, Richterinnen und Richter sowie Verbände zu ihren Erfahrungen, Schutzlücken und Reformbedarf befragt.

*Quelle, weitere Informationen und zentrale Ergebnisse:*

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2016/20160809\\_AGG\\_Evaluation.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2016/20160809_AGG_Evaluation.html)

## Deutschlandweite Studie der PageGroup: Diversity verbessert das Arbeitsumfeld

„Diversity stärkt nicht nur die Unternehmenskultur, sondern treibt auch Arbeitsprozesse voran“, erklärt **Goran Barić**, Geschäftsführer der PageGroup Deutschland. „Das ist insofern erstaunlich, weil die positiven Auswirkungen schon klar zu erkennen

sind, obwohl der Begriff Diversity in Deutschland noch sehr unklar definiert ist."

Die aktuelle Diversity Studie der Personalberatung PageGroup zeigt: Diversity wird immer wichtiger am Arbeitsplatz:

„Wer hätte das gedacht – in Deutschland steht Diversity nicht (nur) für Toleranz, Multikultur oder Gender-Themen. Überraschenderweise sind die drei häufigsten Antworten auf die Frage: „Was bedeutet Diversity am Arbeitsplatz für Sie?“ vor allem flexible Arbeitszeitmodelle und Work-Life-Balance-Angebote (66%) sowie genderspezifische Förderung (57%) und familienfreundliche Angebote (45%).“

Obwohl der Begriff Diversity in Deutschland noch sehr diffus wahrgenommen wird, geben bereits 68 Prozent der Befragten an, dass Diversity ihre Verweildauer im Unternehmen beeinflusst. Rund 73 Prozent geben sogar an, dass Diversity durchaus ein Kriterium bei der Bewerbung auf einen neuen Job darstellt. ‚Diversity wird als durchaus wichtig wahrgenommen und immer in Verbindung mit einer Verbesserung des Arbeitsumfeldes gebracht‘, sagt Barić.“

Laut der Studie stärkt Diversity die Arbeitsmoral und intensiviert das Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen.

„Diversity ist also eine Investition, die sich auch wirtschaftlich auszahlen wird, auch wenn die Effekte vorerst auf einer emotionalen Ebene der Mitarbeiter festzustellen sind. Diese werden schließlich auch positiven Einfluss auf deren Arbeitsperformance haben. ‚Jeder Mensch bringt ein einzigartiges Set an Ideen und Fähigkeiten mit ins Unternehmen. Die Studie bestätigt, dass eine aktive Förderung von Vielfalt bessere Zusammenarbeit und produktivere Teams schafft‘, so Barić.“

Interessanterweise wird Diversity bei einem potentiellen neuen Arbeitgeber vordergründig durch persönlichen Kontakt wahrgenommen: Die Befragten nannten hauptsächlich Vorstellungsgespräche (53%) sowie den ersten persönlichen Kontakt (46%) mit dem Ansprechpartner des Unterneh-

mens oder den ersten Eindruck des Arbeitsplatzes (43%) als Quelle.“

Quelle: PM - PageGroup, 25.08.2016:

<http://www.michaelpage.de/neuigkeiten-studien/pressemitteilungen/deutschlandweite-studie-der-pagegroup-diversity-verbessert>

Lesen Sie dazu auch:

### Deutschland ist Diversity-Entwicklungsland

„Diversity wird immer wichtiger am Arbeitsplatz und die Vielfalt innerhalb der Belegschaft, so eine aktuelle Studie, ist viel mehr, als nur Balsam für die Unternehmerseele. Doch was genau bedeutet Diversity eigentlich?“ Ein Beitrag von Carina Kontio auf Handelsblatt.com.

<http://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/leaderin/studie-der-page-group-deutschland-ist-diversity-entwicklungsland/14454258.html>

## Qualifizierte Job-Bewerberinnen mit türkischem Namen und Kopftuch benachteiligt

Trotz aller Integrationsbemühungen werden türkischstämmige Frauen, insbesondere wenn sie ein Kopftuch tragen, auf dem deutschen Arbeitsmarkt nach wie vor diskriminiert. Wie eine vom Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) veröffentlichte Studie zeigt, müssen kopftuchtragende Musliminnen für eine Einladung zum Bewerbungsgespräch – bei identischer Qualifikation – mehr als viermal so viele Bewerbungen verschicken. Bei höherqualifizierten Stellen steigt der Grad der Diskriminierung gegenüber Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund noch weiter an.

Die Probleme von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt werden oft einer geringeren Qualifikation zugeschrieben. Doch selbst hier aufgewachsene Bewerberinnen mit besten Deutschkenntnissen und „deutscher“ Bildungs- und Ausbildungsbiographie sind mit erheblichen Benachteiligungen konfrontiert – wenn sie einen türkisch klingenden Namen haben und noch dazu ein Bewerbungsfoto

mit Kopftuch vorlegen. Zu diesem Ergebnis kommt ein umfangreicher Feldversuch der Ökonomin **Doris Weichselbaumer** (Universität Linz). Sie verschickte rund ein Jahr lang fast 1.500 fiktive Bewerbungen an Unternehmen in Deutschland und analysierte die Rückmeldungen der Personalabteilungen.

Die Ergebnisse weisen auf die – bewusste oder unbewusste – Diskriminierung von Bewerberinnen mit Kopftuch und Migrationshintergrund hin: Während auf Bewerbungen mit einem typisch deutschen Namen (Sandra Bauer) in 18,8 Prozent der Fälle eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch folgte, erhielten von den identischen Bewerbungen mit einem türkischen Namen (Meryem Öztürk) nur 13,5 Prozent eine positive Rückmeldung. Wenn die fiktive türkischstämmige Bewerberin zusätzlich noch ein Kopftuch auf dem Bewerbungsfoto trug, sank die Rate für eine positive Antwort auf 4,2 Prozent. Erst nach 4,5-mal so vielen Bewerbungen kommt bei ihr ein Bewerbungsgespräch zustande.

Die Größe oder internationale Ausrichtung der angeschriebenen Firmen machte bei den Ergebnissen des Feldversuchs keinen Unterschied. Ob in der Ausschreibung Wert auf gutes Deutsch oder Erfahrung mit Kunden- oder Mitarbeiterkontakt gelegt wurde, wirkte sich ebenfalls nicht auf die Resultate aus.

*Stärkere Benachteiligung bei höherqualifizierten Jobs:* Unterschiede zeigten sich hingegen bei der Art der ausgeschriebenen Stellen. So nahm die Diskriminierung mit steigendem Qualifikationsniveau noch weiter zu: Für eine Stelle in der Bilanzbuchhaltung musste die kopftuchtragende Meryem Öztürk 7,6-mal mehr Bewerbungen verschicken als Sandra Bauer, während bei der Bewerbung um eine Stelle als Sekretärin die Ungleichbehandlung bei einem Faktor von 3,5 lag. Offenbar werden Musliminnen ungeachtet ihrer Qualifikation für Positionen mit höherem beruflichen Status in Deutschland immer noch vergleichsweise selten in Betracht gezogen.

Bei der Erstellung der fiktiven Bewerbungsfotos wählte die Linzer Forscherin eine moderne Art der Kopftuchbindung, mit der das Gesicht der Kandida-

tin gut sichtbar und der Hals nur teilweise bedeckt war. Dies sollte signalisieren, dass die Bewerberin ihre Religion nicht streng interpretiert. Weichselbaumer geht davon aus, dass die Ergebnisse bei einem konservativer getragenen Kopftuch noch eindeutiger ausgefallen wären.

„Im Westen wird das Augenmerk stets auf die Situation von Frauen in muslimischen Kulturen gerichtet, selten jedoch beschäftigen wir uns mit der Diskriminierung von Musliminnen durch die westliche Gesellschaft“, kritisiert Weichselbaumer. Angesichts der aktuellen Migrationsströme sei es politisch unerlässlich, die enormen Schwierigkeiten abzubauen, denen muslimische Kandidatinnen ausgesetzt sind, wenn sie sich im deutschen Arbeitsmarkt integrieren wollen.

Download der englischsprachigen Studie:

**Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves**

IZA Discussion Paper No. 10217

<http://ftp.iza.org/dp10217.pdf>

Quelle: PM-IZA, 20.09.2016:

<http://newsroom.iza.org/de/2016/09/20/qualifizierte-job-bewerberinnen-mit-tuerkischem-namen-und-kopftuch-benachteiligt/>

## Besser geht's nicht? Online-Studie zu Frauenanteilen in NPO-Leitungsgremien

In den zivilgesellschaftlichen Organisationen in Deutschland arbeiten zwar mehr Frauen als Männer, doch wenn es um die Leitung geht, kehrt sich das Verhältnis um.

Das FiA-Team (FiA – Frauen in der Abseitsfalle? Frauen im Top-Management und im operativen Bereich im Nonprofit-Sektor in Deutschland) hat erstmals im Rahmen einer Online-Umfrage Zahlen zu Frauenanteilen in Führungs-, Kontroll- und

Beratungsgremien in Nonprofit-Organisationen in Deutschland erhoben (N=479).

Die Ergebnisse zeichnen ein Bild aus Licht und Schatten. Die ermittelten Zahlen wirken zunächst recht positiv: Der durchschnittliche Frauenanteil liegt in den Vorständen bei 38 % und in den Geschäftsführungen bei 42 %. Allerdings ist in jedem fünften Vorstand keine Frau vertreten. Die vollständige Studie finden Sie hier.

*Zum Projekt FIA:* Der Nonprofit-Sektor in Deutschland ist von zentraler gesellschaftspolitischer Bedeutung. Gemeinnützige Organisationen agieren als Dienstleister, Interessenvertreter und gesellschaftliche Integrationsinstanzen. Der Sektor, zu dem z.B. Stiftungen, Verbände, Interessengruppen und Gewerkschaften gehören, ist damit auch ein großer Arbeitgeber: 2,6 Mio. sind hier beschäftigt. Mit mehr als 75 Prozent Frauenanteil weist der Sektor in Punkto Beschäftigungsverhältnisse eine besondere Spezifik auf. Gleichzeitig sind Frauen im Top-Management von NPOs jedoch, ähnlich wie in der Wirtschaft, aktuell unterrepräsentiert.

Das Forschungsprojekt FiA will die Spezifik des NPO-Sektors in Deutschland als Arbeitgeber für Frauen näher beleuchten und gleichzeitig erklären, warum sich die starke Repräsentanz von Frauen im operativen Bereich nicht auf der oberen Leitungs- und Führungsebene der Organisationen widerspiegelt.

Das Thema Arbeitsbedingungen im NPO-Sektor und speziell die mangelnde Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in NPOs wird noch kaum in der Öffentlichkeit thematisiert, während die Forderung „Frauen in der Aufsichtsräte“ sowohl von der Politik als auch von der Wirtschaft mit Verve aufgenommen worden ist und nach wie vor – nicht zuletzt mit der Verabschiedung der Frauenquote im März 2015 – kontrovers diskutiert wird.

Quelle:

<http://www.uni-muenster.de/FiA/>

## ProQuote nimmt erstmals Regionalzeitungen unter die Lupe

Deutschlands Regionalzeitungen beschreiben die Welt weitgehend aus männlicher Perspektive, wie die Initiative „ProQuote Medien“ recherchiert hat. So sind 95 Prozent der Chefredakteure aller 100 Regionalzeitungen, die noch ihren eigenen Mantel produzieren, Männer. Auch unter ihren Stellvertretern sind nur 18 Prozent Frauen.

Über die Gründe schweigt sich die Mehrheit der Verantwortlichen aus. ProQuote hatte alle Redaktionen angeschrieben und Erklärungen für die Einseitigkeit an der Spitze erbeten. Lediglich sieben Chefredakteure und eine Chefredakteurin antworteten. **Ulrike Trampus** von der „Ludwigsburger Kreiszeitung“ lehnt eine Quote ab. „Chefredakteurin oder Stellvertreterin muss man sein wollen, dafür auch den Rückhalt des privaten Umfelds haben und vor allem: sich den Job zutrauen“, so die Chefredakteurin. **Hans-Herbert Jenckel** von der „Landeszeitung für die Lüneburger Heide“ sieht das Problem dagegen im beruflichen Umfeld: Auf dem Weg an die Spitze sei ein „Engpass“, so Jenckel. „Da pappt ein Schild: Zutritt nur für Frauen, die wie Machos wüten.“ Den Status Quo präge das Image „harter Blattmacher mit Ellenbogen und Ego“. Aber, so der Journalist kämpferisch, „nicht mehr lange“. Abhilfe erhofft sich **Michael Garthe**, Chefredakteur „Die Rheinpfalz“, von einem internen Führungsmodell zur Vereinbarkeit von Job und Familie, das 2015 in einem Seminar „Frauen in Führungspositionen“ entstand. Bisher müsse er stets Kolleginnen zu Führungspositionen überreden. Derzeit gebe es etwa keine Bewerberin für den Chefposten für Digitales. „Zwangsläufig wird ein Mann zum Zuge kommen“, bedauert Garthe, „und diese Position dann auf viele Jahre hinaus besetzen“. ProQuote-Vorstand **Johanna Lemke**, Redakteurin der „Sächsischen Zeitung“, bei der 50 Prozent aller Führungspositionen mit Frauen besetzt sind, hat das Ergebnis der Zählung überrascht. „In der Regionalliga gilt allgemein noch das Motto: Spiel – Satz – Mann“, so Lemke. Auf dem am 26. September beginnenden Zeitungskongress 2016 will sich **Mathias Döpfner** zum ersten Mal in seiner

Funktion als Präsident des Bundesverbandes Deutscher Zeitungsverleger (BDZV) öffentlich äußern. ProQuote hatte ihm unlängst bereits die Zahlen zur Schieflage an der Spitze der Regionalzeitungen zukommen lassen. „Wir sind gespannt, welche Maßnahmen Herr Döpfner dagegen vorschlägt“, so ProQuote-Vorstandsvorsitzende Maren Weber. „Wenn Frauen sogar die auflagenstärksten Zeitungen der Republik, ‚Bild‘ und ‚Bild am Sonntag‘, verantwortlich, müsste das doch in den Regionen ein Leichtes sein.“

Alle Antworten sowie die Besetzungen aller 100 Chefredaktionen finden Sie auf dieser interaktiven Karte:

<http://www.pro-quote.de/regionalzeitungen/>

Quelle: PM - ProQuote und weitere Informationen:

<http://www.pro-quote.de/proquote-nimmt-erstmal-die-regionalzeitungen-unter-die-lupe/>

## Ergebnisse der Online-Befragung „Geschlechtersensibilität“

Im Rahmen des von MAIS, MGEPA und ESF geförderten Projekts GenderKompetent 2.0 NRW wurde eine Online Befragung zum Umsetzungsstand von Geschlechtersensibilität in den Kommunalen Koordinierungen durchgeführt. Dazu wurden die Kokos aller 53 Gebietskörperschaften angeschrieben, informiert und um Beteiligung gebeten. Die Teilnahme an der Umfrage war freiwillig.

*Ziele der Befragung:* Ziele der Befragung waren einerseits eine Ist-Stand Erhebung zur Umsetzung von Geschlechtersensibilität in den folgenden drei KAoA-Handlungsfeldern

- Berufs- und Studienorientierung
- Systematisierung des Übergangs

- Attraktivität des dualen Systems.

Andererseits sollte mit der Befragung ermittelt werden, welche Kommunen an einer prozesshaften Beratung und Begleitung durch GenderKompetent 2.0 NRW bei der Implementierung von Geschlechtersensibilität in die unterschiedlichen Handlungsfelder interessiert sind.

*Zusammenfassende Betrachtung:* Dazu wurden die Kommunalen Koordinierungsstellen der Gebietskörperschaften Anfang Mai angeschrieben. Neben der Vorstellung des Projekts GenderKompetent 2.0 NRW wurde den KoKos ein Link zur Beteiligung an der Online-Umfrage zur Verfügung gestellt. In der Zeit vom 10.5. - 31.5.2016 konnten die KoKos an der Umfrage teilnehmen. Trotz dieses engen Zeitfensters nahmen 39 der insgesamt 53 angeschriebenen KoKos an der Befragung teil. Damit haben sich 74 % der KoKos beteiligt. Davon bekundeten 38 % ein großes Interesse an einer prozesshaften Beratung. Dieses erfreuliche Ergebnis zeigt, dass das Pilotprojekt GenderKompetent NRW schon erste Wirkungen entfaltet hat. Das Thema Geschlechtersensibilität als Qualitätsstandard in KAoA hat an Bedeutung zugenommen und über die Frage der Implementierung des Qualitätsstandards wird verstärkt nachgedacht. Insgesamt gibt die Befragung einen ersten groben Überblick über den Umsetzungsstand von Geschlechtersensibilität in den Handlungsfeldern von KAoA. Auch zeigen die Ergebnisse, dass zum Thema „Geschlechtersensibilität“ nach wie vor großer Handlungsbedarf besteht. Die gute Beteiligung macht es möglich eine Auswahl von Modellkommunen vorzunehmen. Dabei sollten v.a. die 15 KoKos berücksichtigt werden, die ein großes Beratungsinteresse geäußert haben. Gleichzeitig sieht das Trägerkonsortium in den Ergebnissen der Befragung eine Bestätigung für den innovativen Projektansatz von GenderKompetent 2.0 NRW.

Die Quelle zu dieser Meldung und die Bewertung im Einzelnen finden Sie hier:

<http://www.genderkompetent-nrw.de/Genderkompetent.NRW/Aktuelles/Ergebnisse-der-Online-Befragung>

## Lohngerechtigkeit

### Gesetz für mehr Lohn- gerechtigkeit

Der Koalitionsausschuss hat sich am 6. Oktober 2016 auf Eckpunkte für ein Gesetz für mehr Lohn-gerechtigkeit geeinigt. Damit wird bekräftigt, dass die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nicht länger zu akzeptieren ist. Darüber hinaus sollen Familien mit geringem Einkommen entlastet werden.

Angestellte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten sollen einen individuellen Auskunftsanspruch erhalten. Damit werden mehr als 14 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht haben zu erfahren, wie sie im Vergleich zu anderen bezahlt werden.

In tarifgebundenen Unternehmen soll der Auskunftsanspruch über die Betriebsräte wahrgenommen werden, in Betrieben ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag können sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer direkt an den Arbeitgeber wenden.

Zudem soll ein Prüfverfahren für Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten eingeführt werden. Die entsprechenden Unternehmen werden dazu aufgefordert, mindestens alle fünf Jahre ein Prüfverfahren durchzuführen. Lageberichtspflichtige Unternehmen (Kapitalgesellschaften) ab 500 Beschäftigten müssen künftig regelmäßig über Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit im Unternehmen berichten.

Es ist geplant, das Gesetz *noch im Dezember* in das Bundeskabinett einzubringen. Verabschiedet werden soll es im *Sommer 2017*. Nach Inkrafttreten des Gesetzes wird es in Hinblick auf Wirksamkeit, Reichweite und dem damit verbundenen Erfüllungsaufwand evaluiert werden. Dabei werden

auch die Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten in den Blick genommen.

*Quelle und weitere Informationen:*

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gesetz-fuer-mehr-lohngerechtigkeit-/111732>

**Video auf dem youtube-Channel des BMFSFJ: „Manuela Schwesig zur Einigung beim Gesetz für mehr Lohn-gerechtigkeit“**

<https://www.youtube.com/watch?v=3diYdEKfifcuer-mehr-lohngerechtigkeit-/111732>

*Weitere Materialien und Pressestimmen:*

**Stellungnahmen von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel, Sigmar Gabriel und Reiner Hoffmann (DGB) zum Thema Lohn-gleichheit**

*Pressekonferenz zum 7. Zukunftsgespräch der Bundeskanzlerin mit Sozialpartnern auf Schoss Merseberg, 6.10.2016*

<https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Mitschrift/Pressekonferenzen/2016/06/2016-06-23-zukunftsgespraech.html>

**„Widerstand gegen Koalitionsbeschluss zur Lohn-gleichheit“**

<http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/cdu-widerstand-gegen-koalitionsbeschluss-zur-lohngleichheit-14469888.html>

**Nur ein Symbol gegen die Ungleichheit**

*Die Koalition setzt ein Zeichen gegen unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen. Abschaffen wird sie die Unterschiede mit dem neuen Gesetz nicht. Chance vertan. Ein Kommentar von Tina Groll auf zeit.de.*

<http://www.zeit.de/karriere/2016-10/entgeltgleichheitsgesetz-grosse-koalition-kompromiss-kritik>

**Kritik an Kompromiss zur Lohn-gleichheit**

*Lange hat die Koalition um ein Gesetz für mehr Lohn-gleichheit von Männern und Frauen gerungen. Jetzt haben Union und SPD einen Kompromiss gefunden. Doch aus den eigenen Reihen gibt es Widerstand.*

<http://www.wiwo.de/politik/deutschland/gleicher-lohn-fuer-maenner-und-frauen-kritik-an-kompromiss-zur-lohngleichheit/14655068.html>

## Selbstbestimmte Arbeitszeiten: Männer verdienen mehr, Frauen nicht – selbst wenn sie länger arbeiten

Männer, die im Rahmen von Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit über ihre Arbeitszeit selbst bestimmen können, arbeiten länger und verdienen mehr. Frauen haben dagegen kaum finanzielle Vorteile – selbst wenn sie mehr Überstunden machen.

Immer mehr Erwerbstätige können selbst über Arbeitsbeginn und Feierabend bestimmen, so **Dr. Yvonne Lott** und **Dr. Heejung Chung**. Die Soziologinnen von der Hans-Böckler-Stiftung und der University of Kent haben empirisch untersucht, was diese Entwicklung für die Gleichstellung von Mann und Frau bedeutet. Überraschenderweise nicht nur Gutes: Ihrer Analyse zufolge besteht die Gefahr, dass selbstbestimmte Arbeitszeiten bestehende Geschlechterungleichheiten verstärken.\*

Lott und Chung haben für ihre Untersuchung Daten des sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus den Jahren 2003 bis 2011 ausgewertet. Von den deutschen Beschäftigten haben demnach 45 Prozent feste Arbeitszeiten. Ein weiteres Fünftel hat wechselnde Arbeitszeiten, die der Arbeitgeber vorgibt. Knapp ein Viertel darf im Rahmen von Gleitzeit über Anfang und Ende des Arbeitstags bestimmen, ein Zehntel hat volle Autonomie über die Arbeitszeit. Gravierende Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt es hier kaum. Dagegen unterscheiden sich die Auswirkungen der Arbeitszeitarrangements erheblich zwischen den Geschlechtern: Wenn Männer von festen Arbeitszeiten zu Gleitzeit wechseln, machen sie im Schnitt eine Überstunde pro Woche mehr, Frauen nur eine halbe Stunde. Wenn männliche Beschäftigte autonom über ihre Arbeitszeit bestimmen dürfen, wächst ihr Überstundenpensum um zwei Stunden, bei weiblichen um eine Stunde. Die Geschlechterdifferenzen gehen vor allem auf Frauen in Teilzeit zurück, Frauen in Vollzeit leisten die gleiche Mehrarbeit wie Männer. Als Erklärung verweisen die Forscherinnen auf die ungleiche Verteilung unbezahlter Arbeit: Weil Haushalt und Kinderbetreuung

nach wie vor überwiegend in der Verantwortung von Frauen liegen, nutzten viele Frauen flexible Arbeitszeiten in erster Linie, um ihren familiären Pflichten nachkommen zu können. Tatsächlich konnte Lott in einer früheren Studie zeigen, dass Frauen mit selbstbestimmten Arbeitszeiten weniger Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben. Männer konzentrierten sich dagegen traditionell auf die Erwerbsarbeit und seien daher eher geneigt, länger zu arbeiten. Auch bei den Einkommen gibt es geschlechtsspezifische Effekte: Bei männlichen Beschäftigten steigt der Jahresbruttolohn im Schnitt um 1.200 Euro bei Gleitzeit und um 2.400 Euro bei vollständiger Arbeitszeitautonomie. Wenn man die zusätzlichen Überstunden berücksichtigt, bleiben Zuwächse von 1.100 und 2.100 Euro. Das Lohnplus beruht also nicht nur auf der Vergütung der Mehrarbeit, sondern dürfte auch eine Belohnung für höheres Engagement und mehr Produktivität sein. Bei weiblichen Beschäftigten sind dagegen keine signifikanten Auswirkungen auf das Gehalt nachweisbar – auch dann nicht, wenn man nur die Vollzeit-Arbeitnehmerinnen betrachtet.

Die Differenz in den Einkommenszuwächsen erklären Lott und Chung zum einen damit, dass Frauen flexible Arbeitszeiten eher für familiäre Verpflichtungen nutzen als Männer. Dass Frauen in Vollzeit ihre Überstunden ebenso stark ausbauen wie Männer, ohne finanziell davon zu profitieren, deutet zudem darauf hin, dass auch Diskriminierung durch Arbeitgeber eine Rolle spielt: Vorgesetzte scheinen Frauen weniger Engagement und Produktivität als Männern zuzuschreiben, selbst wenn sie ihre Leistung mit flexiblen Arbeitszeiten vergleichbar steigern.

\*Yvonne Lott, Heejung Chung: Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany, *European Sociological Review* (online), August 2016

Quelle: PM-Hans-Böckler-Stiftung, 05.09.2016:

[http://www.boeckler.de/63056\\_67026.htm](http://www.boeckler.de/63056_67026.htm)



## The gender pension gap: differences between mothers and women without children

This study was commissioned by the European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs at the request of the FEMM Committee.

*Abstract:* Demographic trends and the financial and economic crisis have obliged European countries to accelerate the revision of their pension systems with the aim of ensuring their sustainability. However, serious question on the effects these reforms on pension adequacy have been raised.

This report summarises recent changes in pension reforms and their effects on gender pension gaps, with a focus on women with children. The assessment of recent pension reforms in a gender perspective shows that changes in pension design may increase the gender gap in pensions and translate into higher poverty risks for older women compared to men, unless specific measures are implemented in Member States to support women's position in the labour market and to address periods out of the labour market due to caring duties.

### Study:

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL\\_STU\(2016\)571363\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU(2016)571363_EN.pdf)

### Source:

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

*Weitere Materialien und Pressestimmen zum Themenfeld:*

### Von komfortabel bis prekär – Gehaltsumfrage unter DoktorandInnen in der Chemie

*Wie werden ChemiedoktorandInnen an deutschen Unis bezahlt? Haben sie ein angemessenes Auskommen? Lläuft ihre Stelle über die volle Zeitdauer der Promotion? Dies fragte die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) in ihrer ersten DoktorandInnenumfrage im Juni 2016.*

*40% der Teilnehmenden waren weiblich.*

*PM-GDCH, 27. September 2016:*

[https://www.gdch.de/service-information/oeffentlichkeitsarbeit/presse-notizen.html#\\_c29614](https://www.gdch.de/service-information/oeffentlichkeitsarbeit/presse-notizen.html#_c29614)

### Ja, wir zahlen den Frauen weniger

*Frauen geben sich mit weniger Geld zufrieden - und sie bekommen auch weniger. Das sagen viele deutsche Unternehmenschefs - jedenfalls dann, wenn es um eine bestimmte Sorte Beschäftigter geht. Ein Beitrag auf faz.net.*

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/lohn-luecke-ja-wir-zahlen-den-frauen-weniger-14433171.html>

## Familie und Beruf

### UDE: Frauen arbeiten konstant kürzer als Männer – Zurückstecken für die Familie

Immer mehr Frauen sind erwerbstätig, doch nach wie vor klafft bei Lohn und Arbeitszeit eine Lücke zwischen den Geschlechtern. Vor allem Mütter sind meist ausschließlich in Teilzeitjobs tätig. Mit durchschnittlich 30,1 Wochenstunden arbeiteten Frauen im Jahr 2015 hierzulande 8,2 Stunden kürzer als die Männer – und zahlen mit dieser sogenannten Gender Time Gap den Preis für ein funktionierendes Familienleben. Das zeigt eine aktuelle Auswertung des *Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE)*, die im Informationsportal Sozialpolitik veröffentlicht wurde.

„Die Entwicklung in Deutschland verläuft gegen den europäischen Trend“, zeigt Arbeitszeitforscherin **Dr. Angelika Kümmerling** auf. In Europa betrug die Arbeitszeitlücke im Jahr 2015 5,8 Stunden und hat sich damit seit 2002 um 0,3 Stunden reduziert. Noch größer als in Deutschland und Österreich ist sie in Großbritannien und den Niederlanden. Dabei scheinen die Arbeitszeitunterschiede im Zeitverlauf „erstaunlich stabil“. „Vermutlich halten Frauen wie Männer unbeirrt an ihren konventionellen Erwerbsstrategien fest.“

Männer arbeiten nach wie vor nahezu ausschließlich in Vollzeit, während Frauen zumindest in der Familienphase auf Jobs mit weniger Stunden setzen, z. B. um sich verstärkt um die Kinder kümmern zu können. „Diese Teilzeitstrategie, mit den bekannten Auswirkungen eines geringeren Einkommens und schlechteren Karriereaussichten, führt zu einer nicht ausreichenden eigenständigen sozialen Absicherung der Frauen sowohl in der Erwerbsphase als auch bei Krankheit, Arbeitslosigkeit oder im Alter“, warnt Kümmerling.

Den Preis für eine bessere Vereinbarkeit und ein entspannteres Familienleben zahlen damit Frauen, indem sie nicht über die Rolle der Hinzuverdienerinnen im Haushalt hinaus kommen. Einen negativen Einfluss auf die Arbeitszeiten von Frauen können Steuersysteme wie das Ehegattensplitting haben, weil sie das Zweiteinkommen „bestrafen“ und mehr Stunden häufig nicht zu einem höheren Netto führen. In Schweden, Finnland, Dänemark oder und Litauen, wo dieses System nicht angewandt wird, liegt die Arbeitszeitlücke auch bei hoher weiblicher Erwerbstätigenquote unter dem EU-Durchschnitt.

Weitere Informationen:

[http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl\\_files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsbedingungen/Datensammlung/PDF-Dateien/abbV20\\_Grafik\\_Monat\\_08\\_2016.pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsbedingungen/Datensammlung/PDF-Dateien/abbV20_Grafik_Monat_08_2016.pdf)

Dr. Angelika Kümmerling, Institut Arbeit und Qualifikation, Tel. 0203/379-1825, [angelika.kuemmerling@uni-due.de](mailto:angelika.kuemmerling@uni-due.de)

Quelle: PM-UDE, 26.08.2016

<https://www.uni-due.de/de/presse/meldung.php?id=9525>

### Wer die Familie bei der Karriereplanung berücksichtigt, lebt zufriedener

Viele Personen berücksichtigen bei ihrer Karriereplanung außerberufliche Bereiche wie Familie, persönliche Interessen und gesellschaftliches Engagement. Wie Forschende des Instituts für Psychologie der Universität Bern herausgefunden haben, berichten Personen mit einer stärkeren Berücksichtigung der Familienrolle bei der Karriereplanung über eine grössere Zufriedenheit mit ihrer Karriere und ihrem Leben allgemein. Außerberufliche Orientierungen zeigten zudem keine negative Auswirkungen auf erzieltes Gehalt.

Personen unterscheiden sich darin, wie stark sie außerberufliche Bereiche wie Familie, persönliche Interessen und gesellschaftliches Engagement bei Karriereentscheidungen und Karriereplanung berücksichtigen. Unklar war bisher, wie sich die Berücksichtigung von ausserberuflichen Bereichen auf den Laufbahnerfolg und die allgemeine Lebenszufriedenheit auswirken.

*Ausserberufliche Orientierung führt zu mehr Karriere- und Lebenszufriedenheit:* In einer Studie über einen Zeitraum von sechs Monaten mit über 500 Berufstätigen aus Deutschland haben Andreas Hirschi, Anne Herrmann, Noemi Nagy und Daniel Spurk vom Institut für Psychologie an der Universität Bern und der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW nun gezeigt, dass Personen, die familiäre Belange stärker in ihre Karriereplanung einbeziehen, über eine größere Zufriedenheit mit ihrer Karriere berichten. Eine stärkere Berücksichtigung von Familie, persönlichen Interessen und gesellschaftlichem Engagement hingen demnach auch mit einer allgemein höheren Lebenszufriedenheit zusammen. Dabei zeigte sich, dass insbesondere eine stärkere Familienorientierung die größten Effekte auf die Lebenszufriedenheit hatte. Zudem fanden die Forschenden heraus, dass Personen mit stärkeren außerberuflichen Orientierungen nicht weniger Gehalt verdienen, als Personen, welche sich einseitiger auf ihre Karriere konzentrieren.

*Keine wesentlichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen:* Bei der Familienorientierung und der Berücksichtigung von gesellschaftlichem Engagement in der Karriereplanung waren keine Geschlechtsunterschiede zu erkennen. Jedoch berücksichtigten Frauen stärker Zeit für sich selbst und für persönliche Interessen bei der Laufbahngestaltung als Männer. Keine Unterschiede in außerberuflichen Orientierungen fand die Studie zwischen jungen Erwerbstätigen zwischen 25 und 34 Jahren und älteren zwischen 50 und 59 Jahren.

*Gegen die Idealvorstellung des sich aufopfernden Arbeitnehmers:* „In vielen Organisationen herrscht noch das Bild, dass ein idealer Mitarbeiter oder eine ideale Mitarbeiterin voll und ganz für die Arbeit lebt. Personen, die sich stark für außerberufliche

Bereiche engagieren, wird demgegenüber häufig nachgesagt, dass sie nicht über genügend Ehrgeiz für ihre Karriere verfügen – und dass dies negative Konsequenzen auf ihren Karriereerfolg hätte», sagt Andreas Hirschi. Die Studie zeigt jedoch, dass Personen mit stärkeren außerberuflichen Orientierungen im erzielten Gehalt nicht benachteiligt sind. Zudem sind sie mit der Karriere und allgemein dem Leben zufriedener. «Die Resultate legen nahe, dass es sich insgesamt lohnt, bei der Karriereplanung aktiv außerberufliche Aspekte wie Familie oder Freizeit einzubeziehen», so Hirschi.

Die Studie wurde in der Fachzeitschrift «Journal of Vocational Behavior» publiziert.

Angaben zur Publikation: Hirschi, A., Herrmann, A., Nagy, N., & Spurk, D. (2016): All in the name of work? Nonwork orientations as predictors of salary, career satisfaction, and life satisfaction, *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 45–57, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.006>.

*Quelle, PM-Universität Bern, 31.08.2016 und weitere Informationen:*

[http://www.unibe.ch/aktuell/medien/media\\_relations/medienmitteilungen/2016/medienmitteilungen\\_2016/wer\\_die\\_familie\\_bei\\_der\\_karriereplanung\\_beruecksichtigt\\_lebt\\_zufriedener/index\\_ger.html](http://www.unibe.ch/aktuell/medien/media_relations/medienmitteilungen/2016/medienmitteilungen_2016/wer_die_familie_bei_der_karriereplanung_beruecksichtigt_lebt_zufriedener/index_ger.html)

## Ausbau der ganztägigen Kindertagesbetreuung kann zur Zufriedenheit von Müttern beitragen

Eltern mit Kindern, die noch nicht zur Schule gehen, stehen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor besonderen Herausforderungen. Um diese Eltern besser zu unterstützen, hat die Politik sowohl den Ausbau von Plätzen in der öffentlichen Kindertagesbetreuung (Kita) forciert als auch ein bedarfsorientiertes Angebot an Ganztagsplätzen gesetzlich verankert.

Der vorliegende Beitrag untersucht auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und der Stichprobe „Familien in Deutschland“ (FiD) für den Zeitraum der Ausbauphase zwischen 2007 und 2012, ob Mütter in Regionen mit besserem Zugang zu ganztägiger Kindertagesbetreuung zufriedener mit dem Familienleben waren. Den Ergebnissen zufolge waren vollzeiterwerbstätige Mütter in Paarhaushalten mit ihrem Familienleben zufriedener, wenn sie in westdeutschen Kreisen mit größerem Ganztagsangebot lebten. In Ostdeutschland ging die steigende regionale Verfügbarkeit von Ganztagsplätzen unabhängig vom Erwerbsstatus mit einer höheren Zufriedenheit einher. Die Ergebnisse legen nahe, dass der Ausbau der Ganztagsbetreuung in den Jahren 2007 bis 2012 zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beigetragen haben könnte.

Der gesamte Wochenbericht von **Juliane F. Stahl** und **Pia S. Schober** in: DIW Wochenbericht 37/2016:

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.542239.de/16-37-3.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.542239.de/16-37-3.pdf)

Quelle: PM-DIW, 14.09.2016:

[http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw\\_01.c.542392.de](http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.542392.de)

.....  
*Leseempfehlungen und Pressestimmen zum Thema Familie und Beruf*  
.....

**Matiaske, Wenzel; Czaya, Axel (Hsg.):**  
**Periphere Arbeit im Zentrum**

Nomos-Verlag 2016  
ISBN 978-3-8487-2969-2

Das Werk ist Teil der Reihe Zentrum und Peripherie, Band 10.

*Der Sammelband widmet sich unterschiedlichen Formen der Positionierung von Arbeit im Raum sozialer Ungleichheit, der nicht nur durch Einkommensunterschiede, sondern auch durch ungleiche Verteilung sozialen und kulturellen Kapitals charakterisiert ist. Hierbei lautet die Zielsetzung, das Begriffspaar Peripherie und Zentrum für die Personal- und Organisationsforschung fruchtbar zu machen. Die Beiträge behandeln u.a. die Ausweitung*

*prekärer Beschäftigungsverhältnisse in Unternehmen, die prekäre Position älterer Erwerbstätiger, atypische Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst, sowie Work-Life-Konflikte und Karriereunsicherheiten in der Wissenschaft. Weitere Themen sind die interorganisatorische Personalpolitik in Wertschöpfungsnetzwerken, die Rolle hochqualifizierter Solo-Selbstständiger im operativen Kern (am Beispiel von Honorarärzten in Krankenhäusern), sowie Lernen und Kompetenzaufbau in der Peripherie aus einer ethnographischen Perspektive.*

.....  
Welteke, Clara; Wrohlich, Katharina:  
**Peer Effects in Parental Leave Decisions**

*Abstract: „This paper analyzes to what extent parental leave decisions of mothers with young children depend on the decisions made by their coworkers. The identification of peer effects, which are defined as indirect effects of the behavior of a social reference group on individual outcomes, bears various challenges due to correlated characteristics within social groups and endogenous group membership. We overcome these challenges by exploiting quasi-random variation in the costs of parental leave during a narrow window around a cutoff date, induced by a parental leave benefit reform in Germany. The reform encourages mothers to remain at home during the first year following childbirth. Administrative linked employer-employee panel data enable us to assign a peer group to all individuals who work in the same establishment and occupational group. While there is a growing literature on peer effects, few studies look at peer effects in the context of parental leave decisions. We argue, however, that mothers with young children are particularly susceptible to peer behavior at the workplace due to preferences for conformity with peer group behavior as well as the career-related uncertainty that mothers face. Our results suggest that maternal decisions regarding the length of parental leave are significantly influenced by coworker decisions, in particular in situations with high uncertainty.“*

<http://ftp.iza.org/dp10173.pdf>

**Wir haben die Vollzeitstellen abgeschafft**

*Zu starr, zu unflexibel: Das Unternehmen Tandemploy hat alle Stellen mit 40 Stunden in der Woche abgeschafft – und findet: So lässt sich endlich agil und gesund arbeiten. Ein Gastbeitrag von Jana Tepe auf zeit-online.de.*

[http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-08/teilzeit-unternehmen-flexible-arbeitszeit-vollzeit-abgeschafft?xing\\_share=news](http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-08/teilzeit-unternehmen-flexible-arbeitszeit-vollzeit-abgeschafft?xing_share=news)

## Zwischen Labor und Familie

*Wer als Forscherin Karriere machen will, braucht Organisationstalent – und gute Nerven. Ein Artikel von Jana Mundus auf sz-online.de.*

<http://www.sz-online.de/nachrichten/wissen/zwischen-labor-und-familie-3472879.html>

## Jung und gut ausgebildet – dafür weniger loyal

*Mit einem hohen Lohn alleine lassen sich junge Arbeitnehmer nicht mehr locken: Stimmt die Work-Life-Balance nicht, suchen sie sich eine andere Firma. Ein Beitrag auf 20min.ch.*

<http://www.20min.ch/finance/news/story/Jung-und-gut-ausgebildet---dafuer-weniger-loyal-31443661>

## Rollenklischee stabilisiert Ehen

*Das Scheidungsrisiko ist höher, wenn der Mann dem Klischee vom Ernährer nicht entspricht. Ob die Frau arbeitet, ist für das Trennungsrisiko nicht so wichtig. Ein Beitrag von Werner Bartens auf sueddeutsche.de.*

<http://www.sueddeutsche.de/wissen/psychologie-rollenklischee-stabilisiert-ehen-1.3099072>

## Elterngeld Papa will nicht wickeln

*Ein Beitrag auf faz.net.*

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/betreuungsgeld/wenige-vaeter-machen-elterzeit-nach-geburt-ihres-kindes-14437161-p3.html>

## Frauen sind kinderlos, Männer haben nur noch keine Kinder

*Dass Frauen oft unter ihrer Unfruchtbarkeit leiden, hat damit zu tun, dass für viele die Mutterschaft zwingend zu einem erfüllten Frauenleben dazu gehört. In Umfragen stimmt der Aussage knapp die Hälfte aller Kinderlosen zu. Dass Vaterschaft ein zwingendes Element des Mannseins ist, glaubt hingegen nur jeder Dritte.*

<http://www.sueddeutsche.de/leben/kinderlosigkeit-frauen-die-nichts-bereuen-1.3117997-2>

## Frauen in MINT

### Frauenanteil bei Anfängern in Ingenieurwissenschaften 2014 bei nur 21 %

Der Frauenanteil bei den Anfängern im tertiären Bildungsbereich variierte 2014 sowohl auf OECD-Ebene als auch in Deutschland je nach Fachrichtung teilweise deutlich. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilte, waren Anfängerinnen in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften, Fertigung und Bauwesen mit Anteilen von 21 % in Deutschland und 24 % im OECD-Durchschnitt im Tertiärbereich deutlich unterrepräsentiert. Der Tertiärbereich umfasst in Deutschland außer Studiengängen an Hochschulen und Berufsakademien auch Bildungsgänge an Fachschulen (wie zum Beispiel Meister-, Techniker- oder Erzieherausbildung) und Fachakademien. Angesichts des prognostizierten steigenden Bedarfs an Fachkräften in mathematisch-technischen und naturwissenschaftlichen Fächern richtet sich das Interesse in Deutschland seit einigen Jahren verstärkt auf die Gewinnung weiblichen Nachwuchses im naturwissenschaftlich-technischen Bereich.

In Brandenburg waren drei von zehn Anfängern in Ingenieurwissenschaften, Fertigung und Bauwesen im Tertiärbereich weiblich. Brandenburg verfügte damit im Ländervergleich über den höchsten Frauenanteil im technischen Bereich. Das Saarland (15 %) hatte 2014 die niedrigste Frauenquote in den Ingenieurwissenschaften.

In der Fächergruppe Bio- und Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik lagen im innerdeutschen Vergleich sieben Länder sowohl über dem Durchschnitt der OECD-Staaten (37 %) als auch über dem Bundesdurchschnitt (36 %). Die Rangliste führten Sachsen-Anhalt und Brandenburg mit jeweils 41 % an. Der Abstand zum Saarland mit der niedrigsten Frauenquote (31 %) lag damit

bei 10 Prozentpunkten. Im Gegensatz dazu waren in Deutschland die Anteile der Anfängerinnen in den Bereichen Erziehungswissenschaften (74 %), Gesundheit und Soziales (72 %) sowie Geisteswissenschaften und Kunst (68 %) besonders hoch. Im OECD-Mittel wiesen Erziehungswissenschaften mit 78 %, Gesundheit und Soziales mit 75 % sowie Geisteswissenschaften und Kunst mit 64 % ebenfalls die höchsten Frauenanteile unter den Anfängern im Tertiärbereich auf. Ausgeglichenere stellte sich das Geschlechterverhältnis sowohl in Deutschland als auch auf OECD-Ebene in den Fächergruppen Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sowie Dienstleistungen mit jeweils rund der Hälfte Frauen dar.

Diese und weitere Ergebnisse enthält die Veröffentlichung „Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich“:

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Internationales/Bildungsindikatoren.html>

Sie steht auch im gemeinsamen Statistik-Portal der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder zum Download bereit. Darin werden auch Indikatoren zu den Themen Bildungszugang, Bildungsbeeteiligung, Bildungsverlauf und Bildungsausgaben sowie zum Bildungsstand der Erwachsenen dargestellt. Die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder bieten mit dieser Publikation eine Ergänzung zur OECD-Veröffentlichung „Bildung auf einen Blick“. Ausgewählte OECD-Indikatoren für Deutschland werden hier in einer Gliederung nach Bundesländern dargestellt.

Quelle und weitere Informationen: PM-DESTATIS, Nr. 328 vom 16.09.2016:

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/09/PD16\\_328\\_217.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/09/PD16_328_217.html)

Pressestimme:

### Studienwahl von Frauen und Männern – Alle Klischees erfüllt

*Frauen entscheiden sich immer noch deutlich seltener für ein Ingenieurstudium als Männer, hat das Statistische Bundesamt in Wiesbaden festgestellt. Von Bundesland zu Bundesland gibt es aber deutliche Unterschiede.*

<http://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/studienwahl-nur-21-prozent-der-ingenieursstudenten-sind-frauen-a-1112590.html>

## Niedersachsen-Technikum begeistert junge Frauen für eine technisch-naturwissenschaftliche Karriere

Neun Hochschulen und mehr als 100 Unternehmen des Landes Niedersachsen haben am 20. September 2016 den fünften Durchlauf des Niedersachsen-Technikums gestartet, der mit einer Auftaktveranstaltung an der Hochschule Hannover begonnen hatte. Rund 100 junge Frauen, sogenannte Technikantinnen, erhalten die Chance, naturwissenschaftliche und technische Berufe kennenzulernen und gleichzeitig in ein MINT-Studium hinein zu schnuppern. Gefördert wird das Erfolgsprojekt vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK); die Koordinationsstelle für Niedersachsen ist an der Hochschule Osnabrück angesiedelt. „Wir wollen Frauen für ein technisch-naturwissenschaftliches Studium begeistern“, sagte **Andrea Hoops**, Staatssekretärin im Ministerium für Wissenschaft und Kultur. „Das Niedersachsen-Technikum ist ein sehr erfolgreiches Projekt, das ein Praktikum in einem Unternehmen mit den Vorlesungen an neun beteiligten Hochschulen Niedersachsens kombiniert. Es verschafft jungen Frauen neue Perspektiven, gibt ihnen mehr Sicherheit bei der Berufs- und Studienwahl und unterstützt ihren Studienerfolg.“

Zum Start des neuen Projektdurchlaufs begrüßte die Staatssekretärin die neuen „Technikantinnen“ gemeinsam mit **Olaf Brandes**, Geschäftsfüh-

rer Stiftung NiedersachsenMetall; **Prof. Barbara Schwarze** – Professorin Gender und Diversity Studies der Hochschule Osnabrück und Leiterin der Koordinierungsstelle Niedersachsen-Technikum; **Brigitte Just** – Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und **Prof. Dr. Manfred Krause** – Dekan der Fakultät Wirtschaft und Informatik (beide: Hochschule Hannover).

„Studieren? – Einfach probieren!“: So lautet das Motto des Niedersachsen-Technikums. Im Fokus stehen technische Berufe – nach wie vor eine Männerdomäne. Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik, kurz: MINT – all das sind Bereiche, in denen immer noch zu wenige Frauen arbeiten und in denen die Wirtschaft zugleich einen hohen Fachkräftebedarf meldet.

Seit 2012 haben mehr als 450 junge Abiturientinnen und Fachabiturientinnen vom Niedersachsen-Technikum profitiert. 116 junge Frauen absolvierten alleine im letzten Jahrgang das Niedersachsen-Technikum – und fast alle wollen danach ihre berufliche Zukunft mit der Technik verbinden. „Rund 90 Prozent der Absolventinnen der bisher fünf Durchläufe haben sich nach Abschluss für eine Ausbildung oder ein Studium im MINT-Bereich entschieden“, berichtet die Initiatorin und Leiterin des Niedersachsen-Technikums, Prof. Barbara Schwarze, von der Hochschule Osnabrück. Der große Erfolg des Projekts werde mit viel Interesse in anderen Ländern beobachtet: „In Hessen, Berlin, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen sind bereits ähnliche Initiativen gestartet“, so Prof. Schwarze: „Nachahmung ausdrücklich erwünscht!“

Neben der Mischung aus einem wöchentlichen Hochschultag und engem Praxisbezug trägt der Austausch mit Ingenieurinnen und Studentinnen zum Erfolg des Projektes bei. Auch Unternehmen und Hochschulen profitieren von den Vorzügen des Niedersachsen-Technikums: Sie gewinnen interessierte und einsatzbereite junge Frauen, die eine bewusste Studienentscheidung getroffen haben und das erforderliche Selbstvertrauen für Studium oder Beruf im naturwissenschaftlich-technischen Bereich mitbringen. Betriebe erhalten im besten Fall eine qualifizierte Mitarbeiterin, die das Unternehmen bereits gut kennt.

Am Niedersachsen-Technikum beteiligen sich folgende Hochschulen: HAWK Hildesheim Holzminnen Göttingen, Hochschule Emden/Leer, Hochschule Hannover, Hochschule Osnabrück, Jade Hochschule Wilhelmshaven Oldenburg Elsfleth, Leibniz Universität Hannover, Ostfalia Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel, TU Braunschweig, Universität Osnabrück.

Wer sich für das Niedersachsen-Technikum interessiert, findet wichtige Informationen zum Projekt im Internet – aufbereitet nach den Zielgruppen „Bewerberinnen“, „Unternehmen“ und „Hochschulen“:

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

Dort gibt es auch Kontaktdaten der regionalen Geschäftsstellen.

*Quelle: PM-HS Osnabrück, 20.09.2016:*

<https://www.hs-osnabrueck.de/de/wir/wir-stellen-uns-vor/nachrichten/>

## Girls'Day und Boys'Day: Jugendliche zeigen große Offenheit bei Berufserkundung

Pünktlich zum Ausbildungsstart hat das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. die neuen Girls'Day und Boys'Day-Zahlen präsentiert. Über 5.200 Jungen und Mädchen bestätigen die Wirkung der Aktionstage Girls'Day und Boys'Day auf ihr Berufswahlverhalten. Das ist ein wesentliches Ergebnis der erstmalig eingesetzten Prä-Post-Befragung, ein Instrument zur Messung der direkten und langfristigen Wirkung.

Mehr als 50 Prozent der befragten Mädchen gaben im Anschluss an den Aktionstag einen Wunschberuf an, in dem eher selten Frauen tätig sind. Das sind 18 Prozent mehr als noch vor dem Girls'Day. Bei den Jungen stieg der Anteil der Nennung von Berufen, in denen eher wenige Männer arbeiten

auf 43 Prozent, ein Zuwachs von 14 Prozent. Im Herbst wird es eine dritte abschließende Befragung der Jugendlichen geben.

„Wir werden häufig gefragt, ob ein einziger Tag wirklich etwas bewirken kann, wenn es um die Berufsvorstellungen von Kindern und Jugendlichen geht. Auf der Grundlage unserer Ergebnisse können wir nun sagen: Ja, auf jeden Fall! Girls'Day und Boys'Day ermöglichen es Mädchen und Jungen, Berufe jenseits von Geschlechterklischees positiv zu erleben“, sagt **Lore Funk**, wissenschaftliche Referentin beim Boys'Day und Girls'Day.

Im Bereich Pflege, Erziehung und Soziales kann der Boys'Day bei den teilnehmenden Schülern deutlich punkten, wie ein Junge zum Ausdruck bringt: „Der Tag war super und ich kann mir gut vorstellen, ein Freiwilliges Soziales Jahr nach dem Abi im Pflegeheim zu machen.“ Bei den Mädchen stieg das Interesse an einem technischen Studium nach dem Girls'Day sogar um mehr als 50 Prozent. „Ich war vor dem Girls'Day fest von meinem Berufswunsch überzeugt. Der Tag hat mich dazu angeregt einfach nochmal andere Berufe anzusehen und mich damit zu befassen“, schreibt eine Teilnehmerin nach dem Girls'Day.

Jungen wie Mädchen fühlen sich in den kennengelernten Berufen willkommen. Sie gaben im Vergleich zur Befragung vor dem Aktionstag deutlich häufiger an, dass es Spaß mache, in diesen Berufen zu arbeiten und dass die Berufe abwechslungsreicher seien, als sie es zuvor angenommen hatten. Ebenso bewerteten sie die Aufstiegschancen in den kennengelernten Berufen nach dem Aktionstag deutlich positiver als zuvor. Das Gesamtergebnis der Prä-Post-Befragung nach der dritten Befragungsrunde wird Anfang des Jahres 2017 vorliegen. Erste Ergebnisse der Befragung finden Sie unter [www.boys-day.de](http://www.boys-day.de) und [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de).

*Prä-Post-Befragung:*

[http://www.girls-day.de/Ueber\\_den\\_Girls\\_Day/Daten\\_und\\_Fakten/Prae-Post-Befragung/Prae-Post-Befragung](http://www.girls-day.de/Ueber_den_Girls_Day/Daten_und_Fakten/Prae-Post-Befragung/Prae-Post-Befragung)

Quelle, *PM-Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V.*, 31.08.2016

## Claire Voisin mit CNRS-Goldmedaille geehrt

Frankreichs höchste Auszeichnung für Naturwissenschaften, die Goldmedaille des CNRS, wurde 2016 an die Mathematikerin Claire Voisin verliehen. Die 1962 geborene Expertin für algebraische Geometrie wurde bereits mehrmals in ihrer beruflichen Laufbahn für ihre Arbeit ausgezeichnet, zum Beispiel mit der Silbermedaille des CNRS im Jahr 2006 sowie mit dem Preis des Clay Mathematics Institute im Jahr 2008.

Die Mathematikerin folgt damit als Preisträgerin dem Zell- und Molekularbiologen Eric Karsenti, der diese prestigeträchtige Auszeichnung im Jahr 2015 erhielt. Frau Voisin wird am 14. Dezember 2016 während einer Zeremonie in der Sorbonne Universität die CNRS-Goldmedaille verliehen.

Claire Voisin ist international anerkannt für ihre Arbeit im Bereich der algebraischen Geometrie und besonders für ihre Forschungen über die „Topologie der projektiven und kählerianen Varietäten“ sowie über die Hodge-Theorie. Algebraische Geometrie erlebte dank der Werke der französischen Schule (Jean-Michel Serre, Alexander Grothendieck) in den 1950er Jahren einen tiefgreifenden Wandel und wird auch heute noch stetig weiterentwickelt.

Die diesjährige Preisträgerin ist auch die erste Mathematikerin, die am 2. Juni 2016, nach 30 Jahren als Forscherin am CNRS, einen Lehrstuhl für algebraische Geometrie am „Collège de France“ erhielt.

Quellen: „Claire Voisin, médaille d'or 2016 du CNRS“, Pressemitteilung des CNRS, 21/09/2016

<https://lejournal.cnrs.fr/articles/claire-voisin-medaille-dor-2016-du-cnrs>

<http://www.wissenschaft-frankreich.de/de/ingenieurwissenschaften/claire-voisin-diesjaehrige-gewinnerin-der-cnrs-goldmedaille/>



## MINT erleben: Hochschulperle divers geht an Dresdner Ferienbetreuung

Die Technische Universität Dresden bietet den Kindern ihrer Beschäftigten während der Ferienbetreuung spannende Einblicke in die technischen Studiengänge. Damit verbindet sie Familienfreundlichkeit mit MINT-Förderung. Der Stifterverband zeichnete das Projekt mit der „Hochschulperle divers“ des Monats August aus.

In den Schulferien in den Flugsimulator oder ins LernLabor Farbe, während die Eltern nebenan arbeiten? An der TU Dresden können die Kinder von Beschäftigten der Hochschule in den Ferien spannende Einblicke in die MINT-Studiengänge (Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik) gewinnen. Die Schüler und Schülerinnen der 5. bis 8. Klasse erkunden vormittags die TU und gehen naturwissenschaftlichen Fragestellungen nach. Nachmittags nehmen sie an Spiel- und Sportangeboten des Universitätssportzentrums teil. Der Stifterverband verleiht dem Projekt „Kinderferienbetreuung an der TU Dresden“ die Hochschulperle divers des Monats August.

„Mit dem Besuch bestehender MINT-Bildungsangebote an der Uni geht diese Kinderferienbetreuung weit über die üblichen Ferienprogramme mit Sport- und Spielangeboten hinaus. Sie leistet damit einen wichtigen Beitrag, um die Kinder für die technischen und naturwissenschaftlichen Studienfächer zu begeistern und motivierte künftige Studierende zu gewinnen“, lobt die Jury des Stifterverbandes.

Die Kinderferienbetreuung der TU Dresden gibt es seit 2015 und wird ausschließlich in den Winterferien angeboten. In den zwei Wochen können insgesamt 40 Kinder von Beschäftigten der TU Dresden kostenfrei an dem Angebot teilnehmen. Durchgeführt wird das Projekt von der Stabstelle Diversity Management.

Quelle: PM-Stifterverband, 22.08.2016

[https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2016\\_08\\_22\\_hochschulperle\\_divers](https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2016_08_22_hochschulperle_divers)

*Was ist eine ‚Hochschulperle divers‘?*

*Hochschulperlen sind innovative, beispielhafte Projekte, die in einer Hochschule realisiert werden. Weil sie klein sind, werden sie jenseits der Hochschulmauern kaum registriert. Weil sie glänzen, können und sollten sie aber auch andere Hochschulen schmücken. Der Stifterverband stellt jeden Monat eine Hochschulperle vor. Seit Beginn 2016 geht es um Projekte, welche die zunehmende Vielfalt an Hochschulen adressieren, sie fördern, die damit verbundenen Potenziale deutlich werden lassen und zur Wertschätzung von Diversität beitragen. Seitdem heißt die Auszeichnung „Hochschulperle divers“. Aus den Monatsperlen wird einmal im Jahr die „Hochschulperle des Jahres“ gewählt.*

**Veranstaltungstipp:**

**Frauen in den Naturwissenschaften – ja, es gab und gibt sie!**

**Anlässlich der 20. Deutschen Physikerinnen-Tagung präsentiert die Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg das Theaterstück „Curie\_Meitner\_Lamarr\_unteilbar“.**

*Ort und Zeit: 2. November 2016. 18.00 – 20.00 Uhr im Wolfgang Pauli-Hörsaal, Jungiusstraße 9*

*portraittheater widmet sich mit dem Theaterstück „Curie\_Meitner\_Lamarr\_unteilbar“ drei wegweisenden Pionierinnen in den Naturwissenschaften und im Technologiebereich. Die Lebensgeschichten von Marie Curie, Lise Meitner und Hedy Lamarr geben einen Einblick in ihre Forschungsgebiete, die Atomphysik und die Digitaltechnik, und spiegeln ihre Faszination für die Naturwissenschaften wieder. Das Besondere an diesem Projekt ist, dass erstmals ein Theaterstück über diese drei außergewöhnlichen Frauen entwickelt und aufgeführt wird. Es ermöglicht sowohl einen Einblick in ihr Leben als auch in die Faszination für Naturwissenschaft und Technik. Eine Schauspielerin schlüpft in alle drei Rollen und verdeutlicht damit, dass das Leben von Frauen untrennbar mit gesellschaftlichen Strukturen und Rollenvorstellungen verbunden ist.*

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/aktuelles/2016-08-30-theater.html>

# 04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

## Landesweite Karriereförderung für Frauen – Mentoring Hessen startet 2017

Die Konferenz Hessischer Universitätspräsidien (KHU), die hessischen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW Hessen) und die Hochschule Geisenheim haben einen Kooperationsvertrag zur Einrichtung einer neuen, hochschulübergreifenden und landesweiten Mentoring-Struktur zur Karriereförderung von Frauen geschlossen. Das Programm „Mentoring Hessen“ startet 2017 und setzt neue Maßstäbe für die Förderung von Frauen im akademischen Umfeld. Die Projektlaufzeit beträgt zunächst fünf Jahre. Schirmherrin des Projekts ist die Bundesministerin für Bildung und Forschung (BMBF) **Prof. Dr. Johanna Wanka**. Der Prozess zur Restrukturierung der bestehenden Förderprogramme für Frauen wurde durch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) finanziert.

„Es ist gelungen, die bereits bestehenden Programme zur Karriereförderung von Frauen hochschulübergreifend zu bündeln und weiterzuentwickeln. Ich beglückwünsche und danke der KHU-AG zur Restrukturierung der Mentoring-Programme und damit zur erfolgreichen Gestaltung von ‚Mentoring Hessen‘. Ich bin überzeugt, dass das Programm neue Möglichkeiten für eine nachhaltigere und planbarere Karriere von Frauen in Wissenschaft und Forschung schaffen wird“, betonte **Prof. Dr. Katharina Krause**, Präsidentin der Philipps-Universität Marburg, in ihrer letzten Amtshandlung als KHU-Sprecherin. Seit 1. Okto-

ber hat ihr Kollege **Prof. Dr. Joybrato Mukherjee**, Präsident der Justus-Liebig-Universität Gießen, die KHU-Sprecherschaft übernommen.

**Prof. Dr. Joachim Schachtner**, Vizepräsident für Informations- und Qualitätsmanagement der Philipps-Universität, sitzt der Arbeitsgruppe zur Entwicklung des neuen Projekts vor. Er zeigte sich sehr zufrieden mit den Ergebnissen: „Mit diesem europaweit einmaligen Fördersystem gehen die hessischen Hochschulen ganz neue innovative Wege in der Karriereförderung von Frauen. Wir möchten junge Frauen bestärken und auf Professuren und Führungspositionen in Wissenschaft und Wirtschaft vorbereiten. Diese starke Förderallianz aus Hochschulen, Unternehmen und Forschungseinrichtungen trägt dazu bei, den notwendigen Wandel zu gestalten und Chancengleichheit nachhaltig zu verankern.“

**Prof. Dr. Ralph Stengler**, Präsident der Hochschule Darmstadt und Sprecher der hessischen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, hebt die Bedeutung des Projekts hervor: „Mit ‚Mentoring Hessen‘ schaffen wir ein attraktives Angebot für den weiblichen Nachwuchs. Die Förderung hochqualifizierter Frauen während und nach ihrer Promotion und in Hinblick auf Professuren an den HAWs ist uns ein wichtiges Anliegen.“

Die flexible Förderstruktur nimmt vor allem die Orientierung in den Übergangsphasen und die Entscheidungsfindung angesichts vielfältiger Karriereoptionen in den Blick. Neu ist auch eine stärkere Fokussierung auf die Zielgruppe weiblicher Post-Docs, um sie auf dem Weg in die Wissenschaft zu begleiten. Die enge Zusammenarbeit von elf

Hochschulen mit renommierten und international arbeitenden Unternehmen sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist eine herausragende Besonderheit des Projekts und ermöglicht eine Bündelung der Kräfte zur Durchsetzung der gemeinsamen Ziele: Mehr Frauen in Führungspositionen, die Förderung gleichstellungsorientierter Wissenschafts- und Unternehmenskulturen und eine ausgewogene Geschlechter-Balance in allen Institutionen.

Geplant sind vier Förderlinien: „ProCareer.MINT“ richtet sich an Studentinnen der MINT-Fächer. „ProCareer.Doc“ steht Doktorandinnen und Post-Docs aller Fächer in der Phase der individuellen Karriere-Orientierung offen. „ProAcademia“ fördert weibliche Post-Docs, die sich bereits für eine wissenschaftliche Karriere entschieden haben. „ProProfessur“ bietet gezielte Unterstützung für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg in die Professur, sowohl an Universitäten als auch Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

„Unser größtes Anliegen ist die Unterstützung, Qualifizierung und Begleitung von Frauen in den Übergangsphasen zwischen Studium, Promotion, Post-Doc-Phase und Berufseinstieg. Wir bündeln die Kräfte aus Wissenschaft und Wirtschaft, um junge Frauen in ihren Karriereplänen zu bestärken und auf ihrem Weg zu unterstützen.“ sagte **Dr. Ulrike Kéré**, Geschäftsführerin von „Mentoring Hessen“.

Die bisher voneinander unabhängigen Mentoring-Programme „MentorinnenNetzwerk“, „SciMento“ und „ProProfessur“ werden ab 2017 in den neuen Förderlinien aufgehen und bilden die Basis des Projekts.

Methodisch wird in allen Förderlinien ein passgenaues Mentoring-Format angeboten, das sowohl eine One-to-One-Betreuung durch eine Mentorin oder einen Mentor als auch die Unterstützung in der Peer-Gruppe ermöglicht. Außerdem wurde ein gemeinsames Trainings- und Networking-Angebot konzipiert, das sowohl zielgruppenspezifische als auch übergreifende Workshops und Veranstaltungen beinhaltet.

Weitere Informationen:

<http://uni-marburg.de/gfkka>

Quelle: PM-Philipps-Universität Marburg, 30.09.2016:

<https://www.uni-marburg.de/aktuelles/news/2016c/mentoringhessenpm>

## Studie zur akademischen Personalentwicklung 2016 veröffentlicht

Die Hochschulen sind in der Personalentwicklung für ihren wissenschaftlichen Nachwuchs ein großes Stück vorangekommen. Sagten 2006 noch 73 Prozent der Hochschulen, dass sie der Personalentwicklung eine hohe Priorität einräumen, waren es knapp zehn Jahre später 93 Prozent der Hochschulleitungen. Das ist ein Ergebnis der aktuellen Studie des Stifterverbandes und des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), die am 22. September 2016 in Berlin veröffentlicht wurde.

Hochschulen stehen bei der Personalentwicklung vor einer doppelten Herausforderung. Sie müssen berufliche Orientierung und überfachliche Qualifikationen für Karrieren in Wissenschaft und Wirtschaft vermitteln. 55 Prozent des wissenschaftlichen Nachwuchses geben an, dass sie in zehn Jahren nicht mehr in der Wissenschaft arbeiten wollen. „Unternehmen benötigen verstärkt gut ausgebildete Nachwuchswissenschaftler. Universitäten sollten die Vorbereitung auf Karrierewege in die Wirtschaft und zu anderen externen Arbeitgebern ausbauen“, sagt **Andreas Schlüter**, Generalsekretär des Stifterverbandes.

Unbefristete Verträge, interessante Aufgaben, bessere Bezahlung – das sind die Hauptgründe, warum Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen Karrieren außerhalb der Wis-

senschaft attraktiv finden. Große Unterschiede gibt es in den einzelnen Fachrichtungen. Vier von fünf Ingenieurwissenschaftlern und Ingenieurwissenschaftlerinnen (79 Prozent) möchten eher in die Wirtschaft, dagegen wollen 73 Prozent der befragten Geisteswissenschaftler und Geisteswissenschaftlerinnen in der Wissenschaft bleiben.

Laut Studie haben fast alle Hochschulen den Bedarf an Personalentwicklung erkannt und ihre Vermittlung von überfachlichen Kompetenzen verstärkt. Angebote beispielsweise für Forschungs- und Projektmanagement haben sich seit 2006 nahezu verdoppelt und werden im Jahr 2015 von 98 Prozent der Hochschulen angeboten.

Fast alle Hochschulen haben außerdem die finanziellen Mittel für die Personalentwicklung in den vergangenen Jahren erhöht, besonders die Grundmittel. 78 Prozent der Befragten geben an, sie hätten mehr Grundmittel als fünf Jahre zuvor. Im Jahr 2012 schätzten dies nur 59 Prozent so ein. Die Maßnahmen der Personalentwicklung werden inzwischen zu knapp drei Vierteln aus Grundmitteln finanziert und sollen für den Ausbau nachhaltiger Karrierewege in der Wissenschaft eingesetzt werden. Mit ihren verstärkten Maßnahmen zur Personalentwicklung wollen sich die Hochschulen als attraktiver Arbeitgeber aufstellen. Doch um im Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen bestehen zu können, gibt es noch Potenzial. 60 Prozent der Hochschulen geben an, dass die Professoren in ihren Einrichtungen die Personalentwicklung zu wenig unterstützen. Das sind deutlich mehr als im Jahr 2012, da waren es 29 Prozent.

Die Studie „Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ wurde vom Stifterverband und dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) durchgeführt. Sie wurde gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. An der Studie haben sich 3.396 Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen und 150 Wissenschaftseinrichtungen beteiligt.

<https://www.stifterverband.org/akademische-personalentwicklung>

### Einige Auswertungen nach Geschlecht:

Zentrale Merkmale des befragten wissenschaftlichen Nachwuchses (S. 18–20 der Studie)

„Die Geschlechterrelation der Befragten hat sich im Jahr 2015 im Vergleich zu 2012 zugunsten der Frauen verändert. Ihr Anteil an den befragten Nachwuchswissenschaftlern hat sich von 44 auf 49 Prozent erhöht (siehe Tabelle 2). Entsprechend sind 51 Prozent der Befragten im Jahr 2015 Männer (2012: 56 Prozent). Das durchschnittliche Alter der Nachwuchswissenschaftler liegt 2015 bei 32 Jahren und ist damit ähnlich dem Alter der Befragten im Jahr 2012 (31,8 Jahre). 2015 gehören mehr als ein Drittel (37 Prozent) der Nachwuchswissenschaftler der Fächergruppe Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften an, gefolgt von denen der Ingenieurwissenschaften (22 Prozent), der Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften (16 Prozent) und der Geisteswissenschaften (12 Prozent). Die Nachwuchswissenschaftler der Erziehungswissenschaften/Psychologie und der sonstigen Fächergruppe 18 sind mit je 7 Prozent vertreten. 19 Im Vergleich zu der Befragung im Jahr 2012 zeigen sich nur geringfügige Abweichungen in der Verteilung der Fächergruppen: in den Erziehungswissenschaften/Psychologie, der Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften sowie in den Ingenieurwissenschaften um 1 beziehungsweise 2 Prozentpunkte.

Nach Geschlecht differenziert gehören 41 Prozent der Männer und 32 Prozent der Frauen im Jahr 2015 der Fächergruppe Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften an, gefolgt von der der Ingenieurwissenschaften mit 30 Prozent der Männer und 13 Prozent der Frauen und der Fächergruppe der Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften (14 Prozent der Männer und 19 Prozent der Frauen, ohne Abbildung). In den Geisteswissenschaften sind 15 Prozent der Frauen vertreten, dagegen 9 Prozent der Männer (ohne Abbildung). Die Geschlechterverteilung wird ungleicher, je geschlechtstypischer die jeweilige Fächergruppe ist. In der Fächergruppe Erziehungswissenschaften/Psychologie fällt die Geschlechterkluft zugunsten der Frauen aus (75 Prozent zu 25 Prozent). Umgekehrt fällt die Geschlechterrelation in der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften mit 71 Prozent deutlich zugunsten der Männer aus (29 Prozent Frauen) (ohne Abbildung). Bezogen auf den Promotionsstatus ist der Anteil der Promovierenden im Jahr 2015 auf 63 Prozent gestiegen (von 57 Prozent 2012). Der Anteil der Promovierten ist um 5 Prozentpunkte auf 30 Prozent zurückgegangen (ohne Geschlechterunterschiede). Der Anteil derjenigen, die nicht promovieren und dies auch nicht beabsichtigen, ist im Zeitvergleich konstant bei 7 Prozent geblieben. Um diesem Anstieg der Promovierenden 2015 Rechnung zu tragen, werden die Daten immer getrennt für den Promotionsstatus gerechnet. Darüber hinaus erscheint die differenzierte Darstellung der Ergebnisse für den Promotionsstatus auch sinnvoll, weil je nach Qualifikationsniveau die Bedarfe an

Personalentwicklungsmaßnahmen und deren Nutzung, die beruflichen Ziele und die Wahrnehmung von familienfreundlichen Maßnahmen deutlich divergieren. Für die Befragungen der Jahre 2015 und 2012 ergeben sich weitgehende Übereinstimmungen in der Stichprobenszusammensetzung bezogen auf die Altersstruktur und die Fächerverteilung (siehe Tabelle 2). Darüber hinaus wurden die Teilsamples der Mitarbeiter mit verfügbaren Daten der Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Bundesamtes 20 verglichen (ohne Abbildung). Kleine Abweichungen bezüglich der Fächergruppenzusammensetzungen wurden – wie es bereits in der vergangenen Personalentwicklungsstudie 2012 geschehen ist – durch die Berechnung und Verwendung von Gewichtungsfaktoren ausgeglichen. Für das Geschlecht ist mit Bezug auf die Hochschulpersonalstatistik 2014 eine leichte Verschiebung zugunsten der Frauen zu finden (48 Prozent Frauenanteil in der WiNbus-Befragung und 41 Prozent laut Hochschulpersonalstatistik). 21 Der Frauenanteil lag laut Hochschulpersonalstatistik auch im Jahr 2012 bei 41 Prozent, in der WiNbus-Studie bei 44 Prozent. In den Abschnitten zur Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird in der Darstellung nicht nach Geschlecht differenziert. Einflüsse des Geschlechts wurden allerdings geprüft und werden, soweit sie signifikant sind, gesondert ausgewiesen. Probleme in der Vergleichbarkeit durch den gestiegenen Anteil an Promovierenden werden durch eine durchgehende Differenzierung der Ergebnisdarstellung nach Promovierenden und Promovierten eliminiert.“

#### Angestrebte Berufswege (S.29 / S.31 der Studie):

„Um den Einfluss des Geschlechts auf das berufliche Ziel zu Beginn der wissenschaftlichen Beschäftigung zu ermitteln, wurde für das Jahr 2015 eine logistische Regression berechnet. Die Regression wurde getrennt für den Promotionsstatus berechnet, um der unterschiedlichen Geschlechterzusammensetzung je nach Promotionsstatus in der Stichprobe Rechnung zu tragen. Für das Geschlecht ergibt sich ein positiver Zusammenhang nur für die Promovierten. Männer haben im Vergleich zu den Frauen eine höhere statistische Chance, bereits zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit dauerhaft in der Wissenschaft verbleiben zu wollen (um den Faktor .43).“...

„Um den Zusammenhang von Geschlecht und den beruflichen Zielen in zehn Jahren (Professur/Position unterhalb der Professur/Forschung und Entwicklung (FuE)/außerhalb der Wissenschaft) zu prüfen, ist für jedes Ziel eine logistische Regression getrennt nach dem Promotionsstatus für 2015 gerechnet worden. Bezogen auf das berufliche Ziel der Professur haben sowohl die promovierten als auch promovierenden Männer im Vergleich zu statusgleichen Frauen dieses Ziel bereits zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit stärker angestrebt. Für die wissenschaftliche Position unterhalb der Professur ergeben sich negative Zusammenhänge zum Geschlecht für die Promovierenden und Promovierten. Die Män-

ner haben im Vergleich zu den Frauen eine geringere Chance, eine Position unterhalb der Professur bereits zu Beginn der wissenschaftliche Tätigkeit verfolgt zu haben. Darüber hinaus streben die promovierenden, nicht aber die promovierten Männer im Vergleich zu den promovierenden Kolleginnen häufiger eine Position in Forschung und Entwicklung an. Berufliche Positionen außerhalb von Forschung und Entwicklung hingegen strebten die Frauen, promovierte wie promovierende, bereits zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit häufiger an als die männlichen Kollegen der jeweiligen Statusgruppe.“

Quelle: PM-Stifterverband, 22.09.2016:

[https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2016\\_09\\_22\\_akademische\\_personalentwicklung](https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2016_09_22_akademische_personalentwicklung)

## Promovierende im Wintersemester 2014/2015

Im Wintersemester 2014/2015 wurden 196 200 Promovierende von Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen betreut. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilte, strebte knapp die Hälfte aller Promovierenden eine Promotion in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften (59 700 beziehungsweise 30 %) oder Ingenieurwissenschaften (36 700 beziehungsweise 19 %) an.

Von den Promovierenden im Wintersemester 2014/2015 waren **87 000 Frauen (44 %)** und 109 200 Männer (56 %). Der Anteil der ausländischen Promovierenden lag bei 15 % (28 700 Personen). Rund 111 400 Promovierende (57 %) waren an der Hochschule eingeschrieben, an der sie ihre Promotion verfolgten. Die meisten Promovierenden begannen ihre Promotion bald nach Erwerb ihres höchsten Hochschulabschlusses. So nahmen 46 % der Promovierenden (91 200 Personen) die Arbeit an ihrer Promotion bereits im Kalenderjahr ihres höchsten Hochschulabschlusses auf, weitere 24 % (47 600 Personen) im Kalenderjahr darauf.

Diese hochgerechneten Ergebnisse basieren auf freiwilligen Stichprobenbefragungen von Professorinnen und Professoren sowie Promovierenden. Dabei wurden neben strukturellen Merkmalen der Promotionsvorhaben auch Informationen zur Beschäftigungssituation der Promovierenden erfragt.

Befragungen zu den Promovierenden wurden bereits für das Wintersemester 2010/2011 durchgeführt. Die damals hochgerechnete Gesamtzahl von 200 400 Promovierenden war überschätzt und muss nachträglich auf 182 800 korrigiert werden. Demnach stieg die Gesamtzahl der Promovierenden zwischen den Wintersemestern 2010/2011 und 2014/2015 um 7 %.

#### Auszug: Promovierende nach Geschlecht

*„Von den Promovierenden in Deutschland im Wintersemester 2014/2015 waren nach den Ergebnissen der Promovierendenbefragung 44 % Frauen (87 000 Personen) und 56 % Männer (109 200 Personen) (siehe Abbildung 4). Bei den Studierenden im selben Semester lag der Frauenanteil mit rund 48 % etwas höher. Studierende mit angestrebter Promotion wiesen einen Frauenanteil von rund 45 % auf und bei den im Prüfungsjahr 2014 abgeschlossenen Promotionen betrug der Frauenanteil rund 46 %. Die Geschlechterverteilung nach Fächergruppen der Promovierenden im Wintersemester 2014/2015 variierte deutlich. Die Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft wies unter den ausgewählten Fächergruppen mit 64 % den größten Frauenanteil auf. Auch in den Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften, Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften strebten mehr Frauen als Männer eine Promotion an. Den größten Männeranteil an den Promovierenden hatte die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften mit 79 %. Auch in den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Mathematik, Naturwissenschaften überwog der Anteil der männlichen Promovierenden.“ (S.26)*

Weitere detaillierte Ergebnisse zu den Promovierenden im Wintersemester 2014/2015 sowie eine ausführliche Dokumentation der Erhebungs- und Auswertungskonzepte sind im Fachbericht „Promovierende in Deutschland“ dargestellt.

Quelle: PM - Statistisches Bundesamt, 21.09.2016:

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/09/PD16\\_331\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/09/PD16_331_213.html)

## Frauenquoten in der Wissenschaft

Frauenquoten in der Wissenschaft können eine geeignete Möglichkeit sein, um Frauen den Schritt zur Bewerbung auf eine Professur zu erleichtern. Zu dieser Einschätzung gelangt **Elke Wolf** in ihrem Artikel, der in der Ausgabe Ausgabe 3/2016 der „Beiträge zur Hochschulforschung“ veröffentlicht wurde. Ihrer Analyse zufolge führen eine geringere Risikobereitschaft und ein stärkeres Bedürfnis nach Planungssicherheit dazu, dass Frauen sich seltener auf eine Professur bewerben. Hinzu kommt, dass intransparente und unstrukturierte Auswahlprozesse die Erfolgchancen von Frauen reduzieren:

**Elke Wolf**

#### Quote und Qualität – zwingend ein Widerspruch? Eine Analyse möglicher Effekte einer Frauenquote in der Wissenschaft aus ökonomischer Perspektive

*„Frauenquoten in der Wissenschaft stehen häufig im Verdacht, weniger qualifizierte Frauen zu Lasten von besser qualifizierten Männern zu fördern und so die Leistungsfähigkeit des Wissenschaftssystems zu reduzieren. Aus ökonomischer Sicht stellt sich somit die Frage, ob mit Hilfe einer Quote der Frauenanteil tatsächlich erhöht und die Qualität der ausgewählten Kandidaten und Kandidatinnen erhalten werden kann. Diese Studie zeigt, dass bei Berücksichtigung der vielfältigen Effekte einer Frauenquote die Bewertung weitaus positiver ausfällt als oben beschrieben. Eine Frauenquote in der Wissenschaft würde nicht nur die Erfolgchancen von Frauen in akademischen Auswahlverfahren erhöhen. Vermutlich würden sich auch mehr Frauen für diesen Karriereweg entscheiden und um die ausgeschriebenen Stellen bewerben. Insbesondere die neuen Erkenntnisse über die geringere Wettbewerbsneigung von Frauen führen aus ökonomischer Sicht zu einer positiven Einschätzung der Quote als Maßnahme zur Verbesserung der Chancengleichheit in der Wissenschaft.“*

<http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/3-2016-Wolf.pdf>

Ebenfalls in dieser Ausgabe widmen sich **Kathinka Best, Julian Wangler und Martina Schraudner** der Frage

**Ausstieg statt Aufstieg? Geschlechtsspezifische Motive des wissenschaftlichen Nachwuchses für den Ausstieg aus der Wissenschaft**

„Noch immer gibt es nur wenige Studien zu der Frage, weshalb erfolgreiche Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen sich dazu entschließen, die Wissenschaft zu verlassen. Der höhere Dropout von Frauen wird häufig mit mangelnder Motivation, fehlendem Selbstbewusstsein und einem im Vergleich zu männlichen Counterparts größeren Wunsch nach Sicherheit begründet. Die vorliegende Studie hinterfragt diese Erklärung und beleuchtet geschlechtsspezifische Motive des Nachwuchses für den Ausstieg aus der Wissenschaft. Dazu wurden basierend auf 18 qualitativen Interviews mit ehemaligen erfolgreichen Postdoktoranden einer großen deutschen Forschungsorganisation fünf „Ausstiegstypen“ gebildet. Anhand dieser konnten bei den befragten Frauen und Männern ähnliche, jedoch geschlechtsspezifische Beweggründe identifiziert werden. Die dadurch gewonnenen Erkenntnisse werfen ein neues Licht auf gängige Erklärungsmuster und tragen dazu bei, neue organisationskulturelle Ansatzpunkte zu identifizieren, die zum Verbleib in der Wissenschaft anhalten.“

<http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/3-2016-Best-Wangler-Schraudner.pdf>

Diesen und weitere aufschlussreiche Artikel enthält diese Ausgabe der „Beiträge zur Hochschulforschung.“

<http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/3-2016-gesamt.pdf>

Bitte lesen Sie auch:

*Pro & Contra:*

**Schadet Frauenförderung in ihrer gegenwärtigen Form der Wissenschaft?**

*Pro:* Prof. Dr. Tonio Walter, Lehrstuhl für Strafrecht, Universität Regensburg sowie Richter am Oberlandesgericht Nürnberg

*Contra:* Prof. Dr. Anita Engels lehrt Soziologie an der Universität Hamburg.

*in: Forschung & Lehre, S. 782-785*

[http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/Archiv/2016/ful\\_09-2016.pdf](http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/Archiv/2016/ful_09-2016.pdf)

### Make academic job advertisements fair to all

*Too many university posts are given to men without proper competition, says Mathias Wullum Nielsen.*

<http://www.nature.com/news/make-academic-job-advertisements-fair-to-all-1.18401>

### Rollenklischees in der Wissenschaft wirken beharrlich

*Die Zahl der Professorinnen steigt zu langsam und Frauen verdienen in der Wissenschaft weniger als Männer. Die Linke fordert harte Maßnahmen für Geschlechtergerechtigkeit. Ein Bericht von Anja Kühne auf tagesspiegel.de.*

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/geschlechtergerechtigkeit-rollenklischees-in-der-wissenschaft-wirken-beharrlich/14651186.html>

### Interview: Mehr Frauen ins Rektorat

*Wissenschaftsministerin Eva-Maria Stange (SPD) weiß, was Frauen-Karrieren ausbremst. Einiges könnte sich ändern.*

<http://www.sz-online.de/nachrichten/wissen/mehr-frauen-ins-rektorat-3478534.html>

## Exzellenz und/oder vielfältige Lebensentwürfe. 7 Aspekte des Lebens und Arbeitens an der philosophisch-historischen Fakultät der Universität Basel

Was bedeutet „Exzellenz“ für die Mitarbeitenden und Studierenden an der Universität Basel? Welche Lebensentwürfe sind momentan möglich, und inwiefern hat das mit dem Exzellenzdiskurs und den gegenwärtigen Rahmenbedingungen im universitären Kontext zu tun? In einem einjährigen Forschungsprojekt zu den Bedingungen wissenschaftlichen Arbeitens an der Universität Basel und ihrer Wirkung auf Lebensentwürfe ist eine Broschüre entstanden, die als PDF herunter geladen werden kann.

[https://www.unibas.ch/dam/jcr:b470db39-5a03-4e17-84e3-72be97832235/Broschuere\\_Exzellenz\\_und-oder\\_vielfaeltige\\_Lebensentwuerfe.pdf](https://www.unibas.ch/dam/jcr:b470db39-5a03-4e17-84e3-72be97832235/Broschuere_Exzellenz_und-oder_vielfaeltige_Lebensentwuerfe.pdf)

Die Forschung wurde unter dem Titel „Exzellenz und/oder vielfältige Lebensentwürfe“ im Rahmen der fakultären Projekte des Ressorts Chancengleichheit durchgeführt. Ziel des Projekts ist, die Diskussion um Exzellenz – an der Universität Basel und mit einem Fokus auf die Phil.-Hist. Fakultät – auf eine produktive Weise anzuregen. Dazu wurden Interviews mit Studierenden, Assistierenden und Professor\_innen der philosophisch-historischen Fakultät geführt, um die konkreten Lebensrealitäten in die Debatte einzubringen.

<https://www.unibas.ch/de/Universitaet/Administration-Services/Vizerektorat-Forschung/Chancengleichheit/Service-Arbeitsbereiche/Fakultaere-Projekte.html>

## Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre zum Thema „Diversitätsgerechtes Lehren und Lernen“ vergeben

Der mit insgesamt 50.000 Euro dotierte Preis soll einen karrierewirksamen Anreiz schaffen, sich in der Hochschullehre zu engagieren und sie über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu fördern. Gleichzeitig soll die Qualität der Lehre als ein zentrales Gütekriterium für Hochschulen etabliert und als strategisches Ziel des Qualitätsmanagements der Hochschulen profiliert werden. Der Preis wurde von 2006 bis 2012 in jährlich wechselnden Disziplinen bzw. Fächergruppen verliehen. Mit dem Ars legendi-Preis 2013 wurde dann ein neues Konzept verfolgt: Statt einer Disziplin/Fächergruppe bildet künftig eine spezifische Lehrsituation den Fokus der Ausschreibung.

Im Jahr 2016 wurde die Auszeichnung zum Thema „Diversitätsgerechtes Lehren und Lernen“ vergeben. Den Preis teilen sich *zwei Projekte*, die eine Jury aus mehr als 50 Bewerbungen ausgewählt hat:

Das „Postgraduate Programme Renewable Energies“ der Universität Oldenburg, vertreten durch Prof. Dr. Carsten Agert und Dr. Tanja Behrendt, wurde gemeinsam von aktuellen und ehemaligen

Studierenden für den Ars legendi-Preis vorgeschlagen. Mehrwert durch Diversität ist integraler Teil des Studiengangskonzepts. Studierende aller Kontinente (maximal zwei pro Jahrgang aus demselben Land, jeweils zur Hälfte männlich/weiblich) aus unterschiedlichen Fächern und mit unterschiedlicher kultureller und beruflicher Erfahrung werden dort gemeinsam ausgebildet. Der reiche Erfahrungshintergrund der Studierenden wird in Projekt- und Gruppenarbeit systematisch genutzt, um besonders eine ganzheitliche Betrachtung der Energieproblematik zu vermitteln und unterschiedliche Lösungsansätze zu vergleichen. Auf diese Weise erleben Studierende und Lehrende Diversität als Gewinn und Grundlage für eine langfristige gegenseitige Wertschätzung.

Das Folkwang LAB „Kennen wir uns?“ gibt einer heterogenen Gruppe von Studierenden im Fachbereich Gestaltung die Möglichkeit, gemeinsam mit Demenzkranken, ihren Angehörigen und dem Umfeld Produkte zu entwickeln, die die Lebensqualität der Betroffenen erhöhen. Dabei werden die Studierenden von Design-Professorin **Carolin Schreiber** und ihrem Team sensibel an das Thema Diversität herangeführt und in den Projektphasen professionell begleitet. Carolin Schreiber greift in ihren Lehrveranstaltungen weitere diversitätsrelevante Themen auf, wie zum Beispiel „Oma, Opa, Interfaces“ (alternde Gesellschaft) oder „Neue Nachbarn“ (Multikulturalität), in denen Studierende Vielfalt erleben und kreativ nutzen.

Am 2. November 2016 findet die offizielle Verleihung des diesjährigen Ars legendi-Preises in der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste in Düsseldorf statt.

Quelle:

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



# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## Nachhaltiges Gleichstellungsrecht für Hochschulen

Eröffnungsvortrag der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an deutschen Hochschulen (BuKoF), Albert-Ludwigs-Universität Freiburg/Breisgau, 28. September 2016

*Autorin:*

**Dr. habil. Anna Katharina Mangold, LL.M.** (Cambridge), Goethe-Universität Frankfurt am Main

Über die Einladung, heute abend hier an meiner alma mater zu Ihnen zu sprechen, habe ich mich sehr gefreut – vielen Dank!

Ich spreche über „nachhaltiges Gleichstellungsrecht für Hochschulen“. Meine Aufgabe ist, das Verhältnis von Nachhaltigkeit und Gleichstellung näher zu bestimmen, und zwar aus einer rechtlichen Perspektive und spezifisch für Hochschulen.

Bei der ersten Annäherung an das Thema fällt eine gewisse Spannung zwischen Nachhaltigkeit und Gleichstellung auf. Der Begriff der *Nachhaltigkeit* stammt ursprünglich aus der Forstwirtschaft und fand von dort Eingang in die Diskussionen über die Bewahrung der natürlichen Umwelt. Als Rechtsbegriff verweist „Nachhaltigkeit“ im Umweltschutz auf ein „konservatives“ Ziel: den Erhalt der natürlichen Umwelt und die Wahrung der Interessen künftiger Generationen an der Nutzung des Ökosystems. *Gleichstellungsrecht* dagegen zielt auf die proaktive Transformation aktueller gesellschaftlicher Machtverhältnisse, insbesondere jene

zwischen den Geschlechtern. Gleichstellungsrecht soll die Geschlechterverhältnisse transformieren, sie verändern hin zu ausgewogenen Verhältnissen zwischen den Geschlechtern. Die Begriffskombination „nachhaltiges Gleichstellungsrecht“ ist deswegen von einem Spannungsverhältnis geprägt: Bewahrung einerseits, Transformation andererseits.

Der Begriff der „Nachhaltigkeit“ hat inzwischen auch jenseits des Umweltschutzes stark an Relevanz gewonnen, er ist fast allgegenwärtig. „Nachhaltigkeit“ bezeichnet dabei die verschiedensten politischen, ethischen und/oder rechtlichen Forderungen nach mehr intertemporaler und globaler Gerechtigkeit.<sup>1</sup> Im allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet „nachhaltig“, wie ein Blick in den Duden lehrt, „sich auf längere Zeit stark auswirkend“. Legen wir dieses weite Verständnis von „Nachhaltigkeit“ zugrunde, so geht es bei „nachhaltigem Gleichstellungsrecht“ um die Forderung nach gerechten Geschlechterverhältnissen, die dauerhaft erreicht werden sollen. Gleichwohl, so ganz auflösen lässt sich das Spannungsverhältnis nicht: „Nachhaltiges Gleichstellungsrecht“ soll einerseits die bestehenden Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern transformieren, andererseits auf längere Zeit wirken, letztlich also zu einer Stabilisierung führen. Verändern und bewahren, geht das zusammen? Wenn gerechte Geschlechterverhältnisse geschaffen sind, wenn dieses Ziel erst dauerhaft erreicht ist, dann ist Gleichstellungsrecht überflüssig.

<sup>1</sup> Felix Ekardt, Nachhaltigkeit. Transformation, Governance, Gerechtigkeit, in: Regina Kreide/Andreas Niederberger (Hrsg.), Internationale Politische Theorie. Eine Einführung, Stuttgart, 2016, S. 245–257.

Nachhaltiges Gleichstellungsrecht ist also ein Recht, das sich selbst überflüssig machen soll.<sup>2</sup>

Ich möchte in meinem Vortrag gerade dieses Spannungsverhältnis zwischen Nachhaltigkeit und Gleichstellung, zwischen Bewahrung und Transformation, zum Ausgangspunkt einer „produktiven Irritation“ nehmen, indem ich drei Herausforderungen eines nachhaltigen Gleichstellungsrechts für Hochschulen entfalte. Diese drei Herausforderungen lassen sich auf drei Begriffe bringen: *Zukunftsimaginationen, Intersektionalität und Mentalitätswandel*.

Erstens sind sowohl Nachhaltigkeit als auch Gleichstellung normativ stark aufgeladene Begriffe, die deswegen im politischen Diskurs mit Inhalt zu füllen sind: Sie bedürfen einer *Zukunftsimagination*, also einer Vorstellung davon, wie die angestrebte Zukunft aussehen soll. Die Verständigung über solche Zukunftsimaginationen ist ein zutiefst politischer Prozess, es geht um nichts weniger als darum, wie die Gesellschaft der Zukunft aussehen soll.

*Zweitens* wandelt sich das Verständnis sowohl von Nachhaltigkeit als auch von Gleichstellung, wenn neue wissenschaftliche Erkenntnisse zu substantiellen Neuausrichtungen führen. Im Bereich des Gleichstellungsrechts ist die bedeutendste wissenschaftliche Entdeckung die Einsicht in die Intersektionalität von Diskriminierung. Das Phänomen der *Intersektionalität* macht es erforderlich, ganz genau hinzusehen, wer eigentlich wie und aus welchen Gründen gleichgestellt werden soll.

Drittens zielen sowohl Nachhaltigkeit als auch Gleichstellung auf einen *Mentalitätswandel* bei den Einzelnen. Ein solcher Mentalitätswandel tritt, so argumentiere ich, nicht von selbst ein, sondern bedarf einer ausgewogenen Mischung an verbindlichen Verhaltensvorgaben und Anreizen. Zugleich sollte sich ein effektives Instrumentarium an den Bedürfnissen der zu Fördernden orientieren und diese ermächtigen, ihre eigenen Ziele selbstbestimmt zu verfolgen.

<sup>2</sup>Für diese wunderbare Beobachtung danke ich Prof. Dr. Nora Markard, M.A., Universität Hamburg.

Nun also zu Zukunftsimagination, Intersektionalität und Mentalitätswandel im Einzelnen.

### 1. Zukunftsimaginationen

Im Verlauf der Debatten über „Nachhaltigkeit“ wurde immer deutlicher, wie stark der Begriff von *Zukunftsimaginationen* abhängt – was als „nachhaltig“ gilt, hängt maßgeblich ab von den gegenwärtigen Vorstellungen darüber, wie die angestrebte Zukunft aussehen soll. In diesem Sinne ist „Nachhaltigkeit“ ein in hohem Grade normativ aufgeladener Begriff. Was genau der auf längere Sicht erstrebenswerte Zustand ist, das ist Gegenstand politischer Auseinandersetzungen. Gleiches gilt für die Zukunftsimaginationen einer geschlechtergerechten Gesellschaft der Zukunft. Was genau als geschlechtergerecht angesehen wird, ist Gegenstand erbitterter politischer Kontroversen und auch unter verschiedenen feministischen Strömungen höchst umstritten. Welche Zukunftsimagination ist dann aber die erstrebenswerte, welche soll rechtlich verfolgt werden? Dies muss in demokratischen Verfahren politisch entschieden und sodann rechtlich festgelegt werden.

Allerdings sind diese politischen Festlegungen in Deutschland nicht ihrerseits völlig ungebunden. Denn das Grundgesetz, die Verfassung, macht Vorgaben, und zwar verbindliche. Gerade im Bereich der Gleichstellung hat sich unser demokratisches Gemeinwesen mit dem Grundgesetz eine Rahmenordnung gegeben, die festlegt, was mögliche Zukunftsimaginationen sind.

Maßgeblich ist der Gleichheitsartikel des Grundgesetzes, Art. 3. [https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art\\_3.html](https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html). Dieser enthält zunächst einen allgemeinen Gleichheitssatz in Absatz 1: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“ In Absatz 2 findet sich in zwei Sätzen das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung von Männern und Frauen: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Das war die Ursprungsfassung, wie sie 1949 verabschiedet wurde.

Nach der Wende wurde 1994 ein zweiter Satz in den Absatz 2 eingefügt, der dem Staat noch einmal expliziter den Auftrag erteilt, auch *tatsächlich* und

real die Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen. So heißt es in diesem neuen zweiten Satz: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ – Ein Verfassungsauftrag zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung bestehender Nachteile, deutlicher könnte es das Grundgesetz kaum formulieren. Wenn Sie als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an den deutschen Hochschulen also gefragt werden, was Sie eigentlich tun, dann können Sie getrost antworten, dass Sie einen *Verfassungsauftrag* erfüllen!

Bei diesem verfassungsrechtlichen Befund müssen wir müssen eigentlich nicht mehr politisch darüber streiten, *ob* es Gleichstellungsrecht geben soll, sondern nur noch über das *Wie*.

Nun ist es freilich so, dass dennoch immer wieder ganz grundlegende Zweifel an Gleichstellungspolitik und -recht geäußert werden. Dabei ist die Art, wie diese grundsätzliche Kritik an Gleichstellungsrecht und Gleichstellungsmaßnahmen geäußert wird, ihrerseits höchst bemerkenswert. Ich nehme ein aktuelles Beispiel: In der September-Ausgabe der Mitgliederzeitschrift des Deutschen Hochschulverbandes, „Forschung & Lehre“, fragte die Redaktion, ob Frauenförderung in ihrer gegenwärtigen Form der Wissenschaft schade.<sup>3</sup> Ich kann mir nun zwar weniger reißerische Fragestellungen vorstellen, aber wenn wir die Frage genau lesen, geht es tatsächlich nicht um das *Ob* von Frauenförderung, sondern um das *Wie*, nämlich die „gegenwärtige Form“ der Frauenförderung.

In dem Heft wurden zwei Positionen abgedruckt, Pro und Contra. Fundiert setzt sich die Soziologin *Anita Engels*, Autorin zahlreicher Studien zur Situation von Frauen in der Wissenschaft, mit der Frage auseinander und kommt zu dem Ergebnis, dass die gegenwärtige Form der Frauenförderung vielfältig und differenziert für mehr Chancengleichheit sorgt und so das Prinzip der Bestenauswahl stärkt, von dem gute Wissenschaft lebt.

<sup>3</sup>Forschung & Lehre 9/2016, S. 782 ff.

Als Gegenstimme war ein juristischer Kollege angefragt worden, *Tonio Walter*, seines Zeichens Strafrechtsprofessor in Regensburg. Es ist mir, offen gestanden, völlig schleierhaft, nach welchen Kriterien dieser Autor ausgewählt wurde. Das Prinzip der Bestenauswahl kann es nicht gewesen sein, denn Herr Walter hat noch niemals etwas veröffentlicht zu Gleichstellungsrecht, allgemeiner zu Artikel 3 oder auch nur zu einem von Ferne verwandten Thema.

Wie dem auch sei, Herr Walter trägt mit der ganzen Würde des juristischen Professorenamtes seine These vor, dass Frauenförderung eine Verletzung des Grundsatzes echter Gleichberechtigung und echter Bestenauslese sei. Er differenziert dabei keineswegs nach unterschiedlichen Formen und Instrumenten von Gleichstellungsrecht, sondern konzentriert sich einzig auf Berufungsverfahren. Hier kommt er zu dem empirisch nicht weiter belegten Befund, Frauen hätten in Berufungsverfahren „deutlich bessere Chancen ... als Männer“. Zwar bezweifelt Herr Walter nicht die geringere Repräsentation von Frauen bei Professuren, doch sieht er nicht gläserne Decken dafür verantwortlich, vielmehr strebten einfach weniger Frauen als Männer nach Professuren. Das Plädoyer kulminiert in der Aufforderung „Elternförderung statt Männerdiskriminierung!“ und „Wahrheit und Gerechtigkeit statt Feminismus“.

Ich stelle diese Position etwas ausführlicher dar, weil ich mir vorstellen kann, dass Sie als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht selten mit solchen Auffassungen konfrontiert sind. Mir ist es selbst schon häufig so ergangen. Deswegen möchte ich einmal zusammentragen, was sich in solchen Situationen aus verfassungsrechtlicher Sicht erwidern lässt.

Wie ich schon erwähnt habe, ist die Gleichstellung der Geschlechter eine höchstangewandter Verfassungsauftrag. Das ergibt sich aus Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz. Wie erläutert, erstreckt sich der Verfassungsauftrag sowohl auf die *tatsächliche Durchsetzung* der Gleichberechtigung als auch auf die *Beseitigung bestehender Nachteile*. Es ist deshalb nicht ausreichend, wenn Kritiker darauf beharren, es liege einfach in der Natur von

Frauen, dass sie halt keine Professuren anstrebten. Denn die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung“ macht es erforderlich, auch nach strukturellen Hindernissen für Chancengleichheit Ausschau zu halten. Der Verweis auf individuelle Entscheidungen einzelner Personen greift zu kurz. Die Formulierung des Grundgesetzes macht deutlich, dass individuelle Entscheidungen ihrerseits abhängen von strukturellen Gegebenheiten. An Hochschulen sind diese Strukturen nach wie vor überwiegend so ausgestaltet, dass sie Frauen stärker als Männer davon abhalten, wissenschaftliche Karrieren einzuschlagen. Das Grundgesetz macht es zu unserer politischen Aufgabe, die Gründe hinter den individuellen Entscheidungen aufzuspüren und „bestehende Nachteile zu beseitigen“, mithin die strukturellen Bedingungen individueller Entscheidungen mitzuberücksichtigen.

Kritiker von Gleichstellungsrecht hängen einem formalen Gleichheitsverständnis an, demzufolge nur *identische* Behandlung auch *gleiche* Behandlung sei. Die Gleichheitsvorstellung des Grundgesetzes ist aber eben gerade keine nur eine rein formale. Es reicht nicht aus, dass Frauen nicht mehr *formal* gehindert werden zu studieren, zu promovieren oder sich zu habilitieren, wie es noch bis weit in das 20. Jahrhundert hinein der Fall war. Den Artikeln des Grundgesetzes liegt vielmehr eine *materiale* Gleichheitsvorstellung zugrunde. Es reicht nicht aus, einfach zu formulieren, dass Frauen und Männer ab jetzt gleichberechtigt sind und – schwuppdwupp – ist alle tatsächliche Ungleichheit überwunden. Solange die Ausgangsbedingungen für Männer und Frauen nicht gleich sind, haben *identische* Normen je *unterschiedliche* Auswirkungen für Männer und Frauen. Dieser Blick auf die Konsequenzen formal gleicher Regelungen ist der Kern des materialen Gleichheitsverständnisses. Das Grundgesetz ist hier realistisch und geht davon aus, dass auch dann, wenn formale Gleichheit erreicht ist, die vergangenen Ungleichheiten noch lange fortwirken und deswegen darauf zu achten ist, dass formale Gleichberechtigung auch *tatsächlich durchgesetzt* wird.

Um nun zurückzukommen auf die Zukunftsimaginationen eines „nachhaltigen Gleichstellungsrechts“: Das Grundgesetz als Grundordnung der

Bundesrepublik Deutschland macht die tatsächliche (und nicht nur formale!) Gleichberechtigung zu einem höchsten Verfassungsauftrag. Wir können und müssen uns politisch über das Wie von Gleichstellung streiten, über das *Ob* von Gleichstellung haben wir uns in unserer Verfassung bereits verbindlich entschieden. Nachhaltig ist dieser Verfassungsauftrag, weil er sich nicht auf die formale Gleichberechtigung beschränkt, sondern auch die tatsächliche Durchsetzung dieser Gleichberechtigung und die Beseitigung bestehender Hindernisse verlangt – und sich gerade deswegen auf längere Sicht stark auswirken wird.

## 2. Intersektionalität

Damit komme ich zu meinem zweiten Punkt, der *Intersektionalität*. In historischer Perspektive zeigt sich, dass das Konzept der Nachhaltigkeit in Umweltfragen stets neue Inhalte und Bedeutungen erhielt, weil neue wissenschaftliche Erkenntnisse immer wieder die Anpassung von Strategien und Aktionsprogrammen erforderten. Auch Gleichstellungsrecht wandelt sich mit neuen wissenschaftlichen Einsichten. Die wichtigste und weitreichendste Neuerung ist die Analyse von Mechanismen der Intersektionalität. Intersektionalität bezeichnet das Zusammentreffen mehrerer Formen von Diskriminierung. Im Antidiskriminierungsrecht wird dies „mehrdimensionale Diskriminierung“ genannt.<sup>4</sup>

Der gegenwärtig in Deutschland meistdiskutierte Fall sind gläubige kopftuchtragende muslimische Frauen. Diese werden nicht allein aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, weil ja Frauen *ohne* Kopftuch bestimmte Einschränkungen nicht erfahren, und sie werden auch nicht allein aufgrund ihrer Religion benachteiligt, weil muslimische Männer nicht in gleicher Weise benachteiligt sind. Erst an der Kreuzung, englisch: *intersection*, der Diskriminierungskategorien von Geschlecht und Religion zeigt sich die besondere Lage von kopftuchtragenden Frauen.

<sup>4</sup>Dazu ausführlich Anna Katharina Mangold, Mehrdimensionale Diskriminierung. Potentiale eines materialen Gleichheitsverständnisses, Zeitschrift für Rechtsphilosophie (RPhZ) 2016, Heft 2, S. 152–168

Tatsächlich aber gibt es eine Vielzahl von mehrdimensionalen Benachteiligungen. An Hochschulen zum Beispiel befinden sich Wissenschaftlerinnen aus Arbeiterfamilien in einer anderen Lage als Professorentöchter und zugleich in einer doppelten Benachteiligungsstruktur im Vergleich zu Wissenschaft/ern aus Arbeiterfamilien. Studentinnen mit Behinderung treffen auf andere Herausforderungen als Studentinnen ohne Behinderung, zugleich aber noch einmal auf qualitativ andere als Studenten mit Behinderung.

Die Diskriminierungskategorie „Geschlecht“ steht weiter im Zentrum und doch ist die Fragmentiertheit der Personengruppe „der“ Frauen stets mitzudenken. Für das Gleichstellungsrecht erwachsen aus der Einsicht in Phänomene intersektionaler Benachteiligung besondere Herausforderungen. Gleichstellungsrecht muss dahingehend weiterentwickelt werden (und wurde auch schon weiterentwickelt), punktgenau und differenziert Bedarfe unterschiedlicher Personengruppen zunächst zu erheben und diese dann gezielt zu fördern.

Nach meiner Wahrnehmung besteht hier teilweise ein gehöriges empirisches Defizit. In Deutschland ist es zum Beispiel aus historischen Gründen verpönt, Erhebungen über die ethnische Zugehörigkeit von Studierenden zu erheben. Gleichwohl kann ich aus meinen eigenen Beobachtungen berichten, dass die Studierendenschaften in Freiburg und Frankfurt, den beiden Universtitäten, an denen ich bislang unterrichtet habe, höchst unterschiedlich zusammengesetzt sind. Freiburgs Studierendenschaft ist wesentlich homogener als jene in Frankfurt, wo die Studierenden ersichtlich viel diversere Hintergründe haben. Woran liegt das? Wünschen wir uns jeweils so die Zusammensetzungen unserer Studierendenschaften? Wie imaginieren wir jeweils die Zukunft dieser Hochschulen?

Ich greife noch einmal das Beispiel der kopftuchtragenden Muslima auf. Eine inklusive Hochschule sollte bereits berücksichtigen, dass Studentinnen bei Praktika und im Referendariat wegen des Kopftuchs auf massive Probleme stoßen können.

Aus meiner Sicht gehört es zur Aufgabe der Hochschulen, Studentinnen zu unterstützen, wenn sie

hier auf Schwierigkeiten treffen. Eine willkommen heißende Grundhaltung sollte Bestandteil hochschulinterner Gleichstellungspolitik sein. So kann es etwa auch Teil einer inklusiven Gleichstellungsinitiative sein, Gebetsräume einzurichten für gläubige Studierende. Das ist zum Beispiel in England absolut üblich.

Ich bin aus diesen Gründen der Auffassung, dass es nicht ausreicht, überhaupt Frauen zu fördern, ohne zugleich die Frage zu stellen, *welche* Frauen wir da fördern. Schichtzugehörigkeit, ethnischer Hintergrund, Religion, Behinderung, Erziehungs- oder Pflegeaufgaben – all diese und noch andere Kriterien konstituieren in ihrem komplexen Zusammenspiel Untergruppen, die je spezifische Förderbedarfe haben.

Wichtig ist zudem wahrzunehmen, dass auch *Männer* benachteiligt sein können, die sich herkömmlichen Männlichkeitsvorstellungen verweigern, etwa soweit es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Mir scheint dies ein wichtige, ja zentrale Frage für ein nachhaltiges Gleichstellungsrecht zu sein. Es überzeugt mich wenig, nur an der Situation von Frauen herumzulaborieren, ohne zugleich auch jene der Männer in den Blick zu nehmen, deren Situation sich mitändern muss, damit die Zustände sich dauerhaft, also nachhaltig verändern hin zu tatsächlicher Gleichberechtigung.

Mir ist bewusst, dass meine Aussagen durchaus eine Herausforderung darstellen für manche feministische Positionen. Bekanntlich gibt es unter Feministinnen gerade in Fragen des Kopftuches oder der Förderung von Männern eine große Bandbreite unterschiedlicher Positionen. Ich halte es für wichtig, über diese unterschiedlichen Vorstellungen zu sprechen und sie politisch zu thematisieren. Die Einsicht in die Intersektionalität von Diskriminierungslagen führt meines Erachtens unweigerlich dazu, dass wir unsere Zukunftsimaginationen sehr differenziert formulieren müssen.

Damit ist hier die Frage aufgeworfen, ob Intersektionalität nicht eigentlich erfordert, die Gleichstellungsperspektive um eine Antidiskriminierungsperspektive zu ergänzen. Der Fachbereich Rechtswissenschaften an der Universität Bremen

hat diese Konsequenz gezogen und nennt sein Gleichstellungsorgan nun „Frauenbeauftragten- und Antidiskriminierungskollektiv“. <https://www.jura.uni-bremen.de/fachbereich/beauftragte-des-fachbereichs/frauenbeauftragten-und-antidiskriminierungskollektiv/>

Ich halte es für eine unausweichliche Einsicht, dass gerade aufgrund des komplexen Zusammenspiels der verschiedenen Diskriminierungskategorien ein nachhaltiges Gleichstellungsrecht immer wieder zu reagieren haben wird auf Änderungen der je konkreten Bedürfnisse. Ein aktuelles Beispiel sind die Migrationsbewegungen. Meine Prognose ist, dass wir uns in den nächsten Jahren auch an den Hochschulen vermehrt mit Fragen zu befassen haben werden, die nur aus einer differenzierten und holistischen Perspektive zu bewältigen sein werden. Mehrdimensionale Benachteiligungsstrukturen machen es erforderlich, ganz genau hinzusehen und spezifische Gleichstellungsstrategien zu entwickeln, die auf die Bedürfnisse der verschiedenen Personengruppen zugeschnitten sind. Nachhaltigkeit von Gleichstellungsrecht erweist sich hier als die je aktualisierte Reaktion auf sich wandelnde Förderbedarfe.

Dass wir uns überhaupt über unterschiedliche Untergruppen der großen Gruppe „der“ Frauen unterhalten können, ist meines Erachtens ein Zeichen dafür, wieviel Gleichstellungsrecht schon erreicht hat – wir können viel genauer hinschauen, weil die große politische Frage des *Ob* von Gleichstellungsrecht viel weniger in Frage gezogen wird, als es etwa in den 1980er oder 1990er Jahren der Fall war. In den Anfängen war es aus strategischen Gründen notwendig, eine möglichst große Gruppe zu vertreten, um die Dringlichkeit des politischen Anliegens zu verdeutlichen. Inzwischen ist freilich klar, dass die Gruppe „der“ Frauen keineswegs homogen ist, ja dass sogar die Bedürfnisse unterschiedlicher Untergruppen teilweise gegensätzlich sind. Deswegen ist die Diskussion über das *Wie* der Förderung so komplex, geht es doch auch darum, dass bei knappen Ressourcen Verteilungsentscheidungen zu treffen sind.

Kurzum, die Phänomene der intersektionalen Benachteiligung sind wahrlich keine kleinen Herausforderungen für ein nachhaltiges Gleichstellungsrecht, aber wir können uns ihnen nicht entziehen.

### 3. Mentalitätswandel

Damit komme ich zu meinem dritten und letzten Punkt, dem *Mentalitätswandel* und der Rolle, die Gleichstellungsrecht dabei spielen kann, diesen Mentalitätswandel herbeizuführen.

Wie ich ausgeführt habe, verweisen Nachhaltigkeit und Gleichstellung auf eine imaginierte Zukunft. Um diese Zukunft zu erreichen, ist bereits in der Gegenwart ein Bewusstseinswandel bei den Einzelnen erforderlich, denn nur dann werden die jeweiligen Ziele zu erreichen sein, und nur, wenn die Einzelnen von der Richtigkeit der Entscheidungen überzeugt sind, werden die einmal erreichten Verbesserungen zu halten sein, mithin dauerhaft verankert bleiben.

Das Antidiskriminierungsrecht hat zwei Gebiete: einerseits *Diskriminierungsverbote*, andererseits *Gleichstellungsrecht*. Die Durchsetzung von Diskriminierungsverboten ist das Minimum, sie ist zudem eine Mindestbedingung für das Gelingen der demokratischen Begegnung von Freien und Gleichen, wie ich in meiner Habilitationsschrift ausgeführt habe.<sup>5</sup> Gleichstellungsrecht als zweite Säule des Antidiskriminierungsrechts dient der Förderung benachteiligter Gruppen. Während Diskriminierungsverbote den Mindeststandard gewährleisten, trägt Gleichstellungsrecht dazu bei, die angestrebte Zukunftsimagination schneller zu erreichen, als es der Fall wäre, wenn bloß nicht mehr diskriminiert würde und dann im natürlichen Lauf der Dinge allmählich Gleichstellung einträte. An sich ist die Entscheidung für Gleichstellungsrecht und für bestimmte Instrumente eine politische Entscheidung darüber, wie schnell eine möglichst inklusive Gesellschaft erreicht werden soll.

<sup>5</sup>Anna Katharina Mangold, *Demokratische Inklusion durch Recht. Antidiskriminierungsrecht als Ermöglichungsbedingung der Begegnung von Freien und Gleichen*, Mohr Siebeck: Tübingen 2016 (i. V.).

Hat die Gleichstellung einen hohen politischen Wert, so werden intensive gleichstellungsrechtliche Vorgaben gemacht – bis hin zu Quotierungen und klaren Vorgaben, welche quantitativen Ziele zu erreichen sind. Solche klaren Verhaltens- und Ergebnisvorgaben bewirken einen schnellen und effektiven Wandel.

Gerade gegen strikte Fördervorgaben wird nun immer wieder eingewandt, diese verstießen gegen den Gleichheitsgrundsatz. Auch hier zeigt sich wieder der Unterschied zwischen einem rein formalen und einem materialen Gleichheitsverständnis: Formale Gleichheit fordert nur, dass verschiedene Personen möglichst identisch behandelt werden sollen, ohne Rücksicht auf die unterschiedlichen Startchancen und -bedingungen. Ich habe bereits ausgeführt, dass dies nicht das Gleichheitsverständnis des Grundgesetzes ist, soweit es die Gleichstellungen von Frauen und Männern betrifft.

Dieses Argument möchte ich noch erweitern. Ich bin der Auffassung, dass auch die Förderung aufgrund anderer Kategorien als des Geschlechts durchaus mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes bestimmt: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen *benachteiligt* oder *bevorzugt* werden.“ (Meine Hervorhebung.)

Hier werden neben dem Geschlecht zahlreiche weitere Kategorien aufgeführt. Die Formulierung „benachteiligt oder bevorzugt“ wird auf der Grundlage eines formalen Gleichheitsverständnisses so verstanden, dass bei diesen Kategorien eine Förderung nicht erlaubt sei, weil jede Form von Förderung zugleich eine „Bevorzugung“ sei. Einzig für die Kategorie „Geschlecht“ etablierte Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes gewissermaßen eine Sonderregelung und Ausnahme. Das ist die bislang übliche Lesart von Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes.

Ausgehend von einem materialen Gleichheitsverständnis argumentiere ich dagegen, dass spezifische Fördermaßnahmen erst dann eine verbotene

„Bevorzugung“ darstellen, wenn bereits die gleiche Ausgangslage erreicht war. Wenn hingegen keine gleiche Ausgangslage bestand, dann kann eine Fördermaßnahme auch keine „Bevorzugung“ sein. Mit dieser Interpretation wird es möglich, verbindliches Gleichstellungsrecht für weitere benachteiligte Gruppen zu entwickeln. Das ist wichtig bei intersektionaler Benachteiligung.

Neben verbindlichen Fördervorgaben, die auf konkrete Verhaltensänderungen zielen, in Gestalt von *Ver- und Geboten*, gibt es auch *bloße Anreize*, wenn etwa finanzielle Vergünstigungen gewährt werden, falls bestimmte Ziele erreicht werden, wenn also zum Beispiel der prozentuale Anteil an Professorinnen an einer Hochschule erhöht worden ist. Solche Anreize wirken *indirekt* auf das Verhalten ein. Sie sind nach meiner Beobachtung von nur bedingter Wirksamkeit gerade dort, wo besonders dringender Handlungsbedarf besteht, eben weil es am Bewusstsein für Diskriminierungsstrukturen noch mangelt. Anreize setzen auf den Eigennutz, dass also eine Hochschule oder Fakultät finanzielle Vorteile erzielen möchte und deswegen den Frauenanteil bei Neuberufungen erhöht. Aber es wird bei dieser Form der indirekten Verhaltenssteuerung eben nicht ausgeschlossen, dass alte Verhaltensweisen aufrecht erhalten werden, selbst wenn dies finanzielle Nachteile bedeutet. Deswegen sind solche Anreize „weich“, sie führen nicht zwingend zu Verhaltensveränderungen und sehr mittelbar nur zu Mentalitätsänderungen.

Sowohl bei strikten Verhaltensvorgaben als auch bei weichen Anreizen handelt es sich um rechtliche Steuerung „von oben nach unten“, *top down*. Um nun aber tatsächlich einen Mentalitätswandel herbeizuführen, sollten auch partizipative Modelle gewählt werden, die das Transformationspotential von unten nach oben (*bottom up*) aufgreifen. Von einzelnen dezentralen Initiativen können passgenaue Fördermodelle entwickelt werden, an denen die zu fördernden Einzelnen beteiligt sind und die von ihnen getragen werden.

Als Beispiel nenne ich das Mentoring-Programm Justitia <http://www.jura.uni-freiburg.de/justitia> an der Juristischen Fakultät der Universität Freiburg, das ich selbst 2002 mitinitiiert habe und das sei-

nerzeit das erste Mentoring-Programm an einer juristischen Fakultät in Deutschland war. Inzwischen hat es einige eifrige Nachahmer gefunden.

Idealerweise führen solche bottom-up-Initiativen zu dauerhaften Netzwerken und Förderstrukturen und insgesamt zu einem Mentalitätswandel. Zugleich bewirken sie ein Gefühl der Selbstermächtigung, des *empowerment*.

Dabei ist es wichtig, dass solche Initiativen auf Unterstützung von außerhalb zählen können, denn nicht immer ist es einfach, die internen Hindernisse und Widerstände zu überwinden. Hier haben Gleichstellungsbeauftragte eine wichtige Ermöglichungsfunktion. Denn nur institutionalisierte Stellen verfügen über das Know-how, die Verbindungen und die Stetigkeit, die notwendig ist, um Gleichstellungsprojekte auf die Beine zu stellen.

Ein Mentalitätswandel wird also angestoßen, wenn hinreichend verbindliche Vorgaben gemacht werden. Quoten sind verfassungsrechtlich zulässig, wenn nicht von vornherein die gleichen Ausgangschancen für verschiedene Personengruppen bestehen. Um an den konkreten Bedürfnissen anzusetzen, ist es wichtig, dezentrale Projekte zu ermöglichen und zu unterstützen. Dieser Instrumentenmix führt zu einem nachhaltigen Mentalitätswandel, wenn Prozesse angestoßen und institutionell wie finanziell abgesichert werden.

#### 4. Schluss

Damit komme ich zum Schluss.

*Erstens* erfordert nachhaltiges Gleichstellungsrecht eine politische Verständigung über diejenige Zukunft, die angestrebt wird. Der Austausch über *Zukunftsimaginationen* ist nicht konfliktfrei, aber unabdingbar. Wir müssen also darüber sprechen, wie wir uns eine geschlechtergerechte Hochschule vorstellen.

*Zweitens* ist die Einsicht in *Phänomene intersektioneller Diskriminierung* von zentraler Bedeutung für die Ausgestaltung eines nachhaltigen Gleichstellungsrechts. Gleichstellungsrecht muss sich mit den konkreten Bedürfnissen benachteiligter Perso-

nengruppen beständig wandeln, um nachhaltig zu sein.

*Drittens* ist ein *Mentalitätswandel* erforderlich, um nachhaltig zur Gleichstellung zu gelangen. Gleichstellungsrecht kann dabei unterstützen, indem es verbindliche und weiche Vorgaben macht. Daneben sollten aber auch dezentrale Initiativen Berücksichtigung finden, nicht zuletzt, weil sie zu einer Selbstermächtigung der benachteiligten Personengruppen beitragen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!

*Autorin des Beitrags:*

**Dr. habil. Anna Katharina Mangold, LL.M.**  
(Cambridge); Schumpeter Fellow (VW Foundation)  
Johann Wolfgang Goethe-Universität  
Rechtswissenschaftliche Fakultät / Law Faculty  
Institut für Öffentliches Recht / Institute for Public Law

<http://www.jura.uni-frankfurt.de/45619477/Schumpeter-Projekt>



## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Bessere Karrierechancen für Frauen in der Meeresforschung

*In vielen Bereichen der Meeresforschung arbeiten Männer und Frauen heute gleichberechtigt miteinander. In Führungspositionen sind Frauen allerdings noch immer unterrepräsentiert. Mit dem Projekt „Baltic Gender“ wollen acht wissenschaftliche Einrichtungen aus fünf Ostsee-Anrainerstaaten dies verändern und die Karrierechancen von Frauen in der Meeresforschung verbessern. Die Europäische Union fördert das Projekt mit 2,2 Millionen Euro, die Koordination liegt beim GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel.*

Genauso wie die Seefahrt galt die Meeresforschung lange Zeit als ein stark von Männern dominierter Arbeitsbereich. Das hat sich in den vergangenen Jahren deutlich geändert. Viele Expeditionsteams auf Forschungsschiffen bestehen gleichermaßen aus Frauen und Männern. Genauso sieht es in den Laboren der entsprechenden Institute an Land aus. „Diese erfreuliche Entwicklung spiegelt sich allerdings noch nicht in den Führungsebenen der Meeresforschung wider. Nach der Promotion und Postdoc-Phase sinkt der Frauenanteil spürbar. Diese Ungleichheit ist bei den Professuren und Führungspositionen in den technischen Abteilungen noch ausgeprägter“, sagt Prof. Dr. Katja Matthes, Meteorologin am GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel und Vorsitzende des Women’s Executive Board am GEOMAR. Sie koordiniert das neue Projekt „Baltic Gender“, welches die Gleichstellung in den Meereswissenschaften verbessern möchte.

Insgesamt haben sich acht wissenschaftliche Einrichtungen aus fünf Ostsee-Anrainerstaaten in dem Projekt zusammengeschlossen. Gemeinsam wollen sie in den kommenden vier Jahren Wege aufzeigen, um die Karrierechancen von Frauen in den Meereswissenschaften zu verbessern. Die Europäische Union fördert das Projekt als Teil des Rahmenprogramms Horizon2020 mit 2,2 Millionen Euro. Neben dem GEOMAR sind in Deutschland die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU), die Fachhochschule Kiel (FH) sowie das Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW) beteiligt. Weitere Partner kommen aus Estland, Finnland, Litauen und Schweden.

„Gerade der Ostseeraum ist für dieses Projekt eine spannende Region. Es gibt hier in enger Nachbarschaft sehr unterschiedliche Kulturen und Entwicklungen, wie mit dem Thema Gleichstellung umgegangen wird“, betont Sarah Braun, Gleichstellungsbeauftragte der FH Kiel. Die skandinavischen Länder gelten seit Jahrzehnten als weltweit führend bei der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Forschung. Deutschland hat in den vergangenen Jahren nachgezogen, während die baltischen Staaten bisher nur wenige institutionelle Aktivitäten vorweisen können. „So können wir Erfahrungen aus der Praxis vergleichen und daraus lernen“, ergänzt Sarah Braun.

Die Projektpartnerinnen und Projektpartner erheben und vergleichen zunächst standardisierte geschlechtsbezogene Daten von allen beteiligten Institutionen. Basierend auf der Analyse von Langzeiterhebungen können die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Trends in Richtung Gleichstellung oder Ungleichheiten erkennen und spezifische Ziele definieren, um die Situation zu

verbessern. „Letztendlich geht es darum, die Einführung und vor allem die verbindliche Umsetzung von Gleichstellungsplänen in den einzelnen Partnerinstitutionen zu unterstützen“, erklärt die Gleichstellungsbeauftragte der CAU, **Dr. Iris Werner**, und ergänzt: „Diese Pläne sind wichtig, um Institutionen auf nachhaltige Ansätze, realistische Ziele und konkrete Maßnahmen zu Gleichstellung zu verpflichten. Nur so kommen wir zu den notwendigen strukturellen Veränderungen“.

„Baltic Gender“ wird vielfältige Gleichstellungsmaßnahmen in den Partnerinstitutionen fördern. Dazu gehören der Aufbau von Netzwerken, speziell auf Gleichstellung ausgerichtete Fortbildungs- und Mentoring-Programme, ein familienfreundliches Leitbild und geschlechtergerechte Lehre. Das Projekt wird außerdem untersuchen, wie sich Gleichstellungsaspekte in jeden Schritt des Forschungsprozesses integrieren lassen. „Erst wenn wir alle an der Forschung Beteiligten für Gleichstellungsthemen sensibilisieren und diese auch fest in der universitären Ausbildung verankern, werden wir eine Nachhaltigkeit in der Geschlechtergerechtigkeit erreichen. Deshalb ist uns die Ansprache auf allen Ebenen, von Studierenden über Doktorandinnen und Doktoranden bis hin zu etablierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, so wichtig“, sagt **Prof. Dr. Joanna Waniek**, physikalische Ozeanographin und Gleichstellungsbeauftragte am IOW.

Die Empfehlungen und Ergebnisse des Projekts werden unter anderem in Broschüren, Blogs und Handbücher einfließen, die sich auch an eine breitere Öffentlichkeit wenden. „Am Ende sollen auch andere Forschungsdisziplinen in der gesamten EU von unserer Arbeit profitieren“, so die Projektkoordinatorin Prof. Matthes.

#### Weitere Informationen:

<http://www.geomar.de>  
GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung  
Kiel

<http://www.uni-kiel.de>  
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

<http://www.io-warnemuende.de>  
Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde

<http://www.fh-kiel.de>  
Fachhochschule Kiel

Quelle, PM - GEOMAR, 07.10.2016:

<http://www.geomar.de/news/article/bessere-karierechancen-fuer-frauen-in-der-meeresforschung/>

## Ursula M. Händel-Tierschutzpreis geht an Forscherinnen des Paul-Ehrlich-Instituts

Zum sechsten Mal verleiht die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) den Ursula M. Händel-Tierschutzpreis an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die den Tierschutz in der Forschung verbessern. Die mit 100 000 Euro dotierte Auszeichnung geht in diesem Jahr an **Dr. Birgit Kegel** und **Dr. Beate Krämer** gemeinsam mit vier weiteren Mitgliedern der von ihnen geleiteten Arbeitsgruppe. Das Team arbeitet in der Abteilung Veterinärmedizin am Paul-Ehrlich-Institut, dem Bundesinstitut für Impfstoffe und biomedizinische Arzneimittel in Langen. Es hat ein Testverfahren entwickelt, das anstelle von bislang notwendigen und für die Tiere sehr belastenden Versuchen eingesetzt werden kann und wird daher für einen herausragenden Beitrag zur Umsetzung des 3-R-Prinzips (Reduction, Refinement, Replacement) ausgezeichnet. Unter 14 eingegangenen Bewerbungen für den Preis überzeugte das Team aus Langen die Jury, weil die Forscherinnen einen komplexen zellbiologischen Mechanismus nachgebildet und damit eine große wissenschaftliche Herausforderung erfolgreich bewältigt haben.

Quelle, PM-DFG, 27.07.2016: [http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2016/pressemitteilung\\_nr\\_36/](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2016/pressemitteilung_nr_36/)

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Ergebnisse der Online-Konsultation der Europäischen Kommission zum SwafS-Arbeitsprogramm 2018 - 2020

Von April bis Juli 2016 war die Online-Konsultation der Europäischen Kommission zum SwafS-Arbeitsprogramm 2018 - 2020 geöffnet. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse liegt nun vor.

Es hat 104 Beteiligungen gegeben, davon wurden 90 ausgewertet. Zuspruch erhielten besonders die Bereiche Science Education, Public Engagement und Gender Equality. Neben der öffentlichen Konsultation bezieht die Europäische Kommission weitere Quellen für Ideen und Vorschläge ein, darunter z. B. laufende Projekte oder die SwafS Advisory Group.

### Auszug:

#### „Gender equality

Gender equality was highlighted through all five questions, and often linked to scientific careers and science education. It was considered a challenge and a potential game changer, and contributions stated that it should be focused on within SwafS and across Horizon 2020 as a cross-cutting issue. Three gender equality objectives were cited as requiring attention: equal opportunities and gender balance in research teams, ensuring gender balance in the evaluation of research proposals, and integrating the gender dimension in research and innovation content. The importance of taking action to make science attractive to girls from a young age was mentioned frequently, as

was the need to focus efforts on women and girls from disadvantaged backgrounds. Some respondents argued that the best way to promote gender equality was through institutional change. Others highlighted areas such as healthcare systems and nursing, where gender equality is particularly important not just in terms of research and employment, but as a means to improve quality of life for all citizens. The issue of gender equality was also raised in conjunction with that of international development, highlighting possibilities to exchange good practices between more and less developed parts of the world and to tackle issues such as gender-based violence. Finally, several advantages of promoting gender equality in science were mentioned. These included greater creativity in tackling R&I issues, and „gendered innovations“ that would result in more robust, socially responsible and accountable research findings, as well as providing better solutions to societal challenges affecting the whole population.“ (P. 22-23)

### Open public online consultation on the Science with and for Society Work Programme 2018 -2020. Description and analysis of results

[http://ec.europa.eu/research/consultations/swafs-wp2018-2020/swafs\\_wp\\_2018-2020\\_opoc\\_analysis.pdf](http://ec.europa.eu/research/consultations/swafs-wp2018-2020/swafs_wp_2018-2020_opoc_analysis.pdf)

## EU-Innovationspreis für Frauen 2017: Bewerbungsrunde gestartet

Die EU-Kommission hat am 13. September die Bewerbungsrunde für den EU-Innovationspreis für Frauen 2017 eröffnet. Die Europäische Union zeichnet mit dem Preis Frauen aus, die ein *EU-gefördertes Forschungsprojekt* durchgeführt und ein eigenes Unternehmen gegründet haben. Mit dem Preis will EU-Forschungskommissar **Carlos Moedas** das öffentliche Bewusstsein dafür stärken, dass mehr Innovation und Unternehmerinnen gebraucht werden. Auch wenn Frauen zunehmend in der Forschung tätig sind, gibt es immer noch zu wenige, die innovative Unternehmen gründen.

Der EU-Kommissar für Forschung, Wissenschaft und Innovation sagte: „Mit dem EU-Innovationspreis für Frauen würdigen wir nur einige der vielen bemerkenswerten Frauen, die sich um die wissensbasierte Wirtschaft in Europa verdient gemacht haben. Frühere Preisträgerinnen haben hervorragende Leistungen in so unterschiedlichen Bereichen wie Immunologie, Telekommunikationen und Softwareentwicklung erbracht. Wir hoffen, dass dieser Preis die Preisträgerinnen bei zukünftigen Innovationstätigkeiten unterstützt und andere Frauen ermutigt, in die Fußstapfen dieser Ausnahmeunternehmerinnen zu treten.“

Insgesamt werden drei innovative Unternehmerinnen mit Preisgeldern geehrt. Die drei Gewinnerinnen erhalten Preise in Höhe von 100.000 Euro, 50.000 Euro und 30.000 Euro. In der Ausschreibungsrunde 2017 ist zusätzlich ein Preis für innovative Unternehmerinnen unter 35 Jahren in Höhe von 20.000 Euro vorgesehen. Teilnehmen können Frauen, die im Rahmen von Forschungs- und Innovationsprogrammen der EU gefördert wurden. Der Innovationspreis 2017 ist für Frauen aller Nationalitäten offen, die in einem Mitgliedstaat oder in einem Land leben, das am EU-Forschungsprogramm Horizont 2020 teilnimmt. Weitere Voraussetzung ist die Gründung oder Beteiligung an der Gründung eines Unternehmens mit einem Umsatz von mindestens 100.000 Euro.

Deadline für die Bewerbungen ist der **3. November 2016**.

2016 wurden 64 Bewerbungen für den Preis europaweit und aus Ländern eingereicht, die am EU-Forschungsprogramm Horizont 2020 teilnehmen. Die meisten Einreichungen kamen aus den Biowissenschaften und der Informationstechnologie. Unter den neuen Finalistinnen des Innovationspreises 2016 war Claudia Gärtner, Mitbegründerin der Firma Chip-Chop in Jena.

Daily News vom 13.9.2016 „European Commission launches EU Prize for Women Innovators 2017“:

[http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEX-16-3020\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEX-16-3020_en.htm)

Website des Wettbewerbs 2017  
EU-Innovationspreis für Frauen:

[http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index\\_en.cfm?section=women-innovators](http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=women-innovators)

Quelle: PM-EU-Kommission, 13.09.2016

## Neue Ausschreibung zur Evaluation von Gender als Querschnittsthema in Horizont 2020

Nach einer Aktualisierung des Arbeitsprogramms 2016 - 2017 zu „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“ enthält dieses eine Ausschreibung für die Evaluierung von Gender als Querschnittsthema in Horizont 2020.

Unabhängige Expertinnen und Experten sollen einschätzen, wie Gender und Chancengleichheit in den verschiedenen Stufen der Programmimplementierung vom Entwurf der Arbeitsprogramme bis zum Monitoring geförderter Projekte berücksichtigt wurden.

Es handelt sich also um ein Instrument, um die für Horizont 2020 eingeführten Verankerungen von Chancengerechtigkeit und Gender zu überprüfen. Die zu erstellende Studie wird Bestandteil der Halbzeitevaluierung von Horizont 2020. Die Ausschreibung ist auf Seite 72 im Arbeitsprogramm zu finden.

[http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2016\\_2017/main/h2020-wp1617-swfs\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2016_2017/main/h2020-wp1617-swfs_en.pdf)

Quelle: FiF-Newsletter, <http://www.eubuero.de/fif.htm>

## IGAR-Tool: Praktische Handreichung für Genderanalyse

Das EU-geförderte ERA-Net GENDER-NET hat das sogenannte IGAR-Tool entwickelt und präsentiert dies auf einer umfangreichen Website. IGAR steht für „Integrating Gender Analysis into Research“.

Adressiert sind forschungsfördernde Organisationen, Antragstellende von Forschungsförderträgen sowie (potenzielle) Gutachterinnen und Gutachter. Für jede Gruppe gibt es einführende Erläuterungen, spezifische Checklisten und Referenzen. Im allgemeinen Bereich der Seite führt ein Videoclip mit zahlreichen Beispielen in die Thematik ein. Darüber hinaus werden einzelne Forschungs- bzw. Förderbereiche aus Horizont 2020 herausgehoben und mögliche Genderdimensionen darin beispielhaft veranschaulicht. Eine Sammlung einschlägiger Ressourcen und Initiativen rundet das Angebot ab.

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

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

## Kommission startet Konsultation zu Frauen im Verkehrssektor

Die Generaldirektion für Mobilität und Transport hat eine Online-Konsultation zur Beschäftigung von Frauen im Verkehrssektor gestartet.

Die Beteiligung ist bis Ende Oktober möglich.

Quelle: FiF-Newsletter, <http://www.eubuero.de/fif.htm>

Lesetipp:

Pan European Networks' Horizon 2020 online magazine – Special feature on sex and gender

<http://www.horizon2020publications.com/H9/index.html#28/z>

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

## Landesregierung Niedersachsen stärkt die Geschlechterforschung

Die Landesregierung fördert fünf Forschungsverbände, die Fragestellungen der Geschlechterforschung aufgreifen und setzt damit neue Akzente. Insgesamt stehen für die Vorhaben rund zwei Millionen Euro aus dem Niedersächsischen Vorab der VolkswagenStiftung zur Verfügung.

„Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit ist eine zentrale gesellschaftliche Herausforderung, zu deren Lösung die Wissenschaft einen wichtigen Beitrag leistet. Die große Resonanz zu dieser Ausschreibung und die Qualität der Anträge dieser zweiten Runde spiegelt das hohe Niveau der Genderforschung in Niedersachsen wider“, sagt die Niedersächsische Ministerin für Wissenschaft und Kultur, **Gabriele Heinen-Kljajić**.

Mit dem Programm „Geschlecht-Macht-Wissen“ unterstützt das Niedersächsische Ministerium kooperative und in der Regel interdisziplinär angelegte Vorhaben, die Fragestellungen der Genderforschung aufgreifen. Gefördert werden Verbundvorhaben von drei bis fünf Professuren mit einer Laufzeit von bis zu drei Jahren und einer Gesamtfördersumme von bis zu 500.000 Euro.

Die 17 eingereichten Anträge wurden von der WKN vergleichend begutachtet. Die Auswahlkommission hat fünf Anträge zur Förderung empfohlen, die folgende Themen behandeln: „Macht und Ohnmacht der Mutterschaft. Die geschlechterdifferente Regulierung von Elternschaft im Recht,

ihre Legitimation und Kritik aus gendertheoretischer Sicht“ (Universitäten Hildesheim und Göttingen), „Gender, Flucht, Aufnahmepolitiken. Prozesse vergeschlechtlicher In- und Exklusionen in Niedersachsen“ (Universitäten Osnabrück, Oldenburg, Göttingen und Lüneburg), „Materialität von Geschlecht und pädagogischer Autorität - Interferenzen von Körper und Dingen in Bildungsinstitutionen“ (Universitäten Lüneburg und Hildesheim sowie TU Braunschweig), „Caring for natures? Geschlechterperspektiven auf (Vor)Sorge im Umgang mit Natur/en“ (Universitäten Hannover und Lüneburg) und „Geschlechtergerechte Sprache in Theorie und Praxis. Studie zur aktuellen Situation aus linguistischer, phoniatriisch-psycholinguistischer und juristischer Perspektive“ (Universität Hannover und MHH).

Quelle: PM-MWK-Niedersachsen, 26.09.2016:

<http://www.mwk.niedersachsen.de/aktuelles/presseinformationen/niedersachsen-staerkt-die-geschlechterforschung--147268.html>

## Neue Graduiertenschule Genderforschung (GGf) an der Universität Koblenz-Landau

Die Graduiertenschule Genderforschung (GGf) hat sich seit dem Wintersemester 2015/16 an der Universität Koblenz-Landau etabliert und bietet campusübergreifend einen Rahmen für Promotionsvorhaben im Bereich der Genderforschung. Die GGf ist an das Interdisziplinäre Promotionszentrum der Universität (IPZ) angebunden und wird aus

Mitteln des Professorinnenprogramms II finanziert.

Ein zentrales Element der GGf ist ihre inter- bzw. transdisziplinäre Ausrichtung, weshalb Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus allen Fachbereichen der Universität Koblenz-Landau, d. h. aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, aus den Bildungswissenschaften und der Psychologie ebenso wie aus den Natur- und den Informationswissenschaften daran beteiligt sind und sein können.

Zu den Kernanliegen zählt neben der Förderung von Promotionsprojekten im Bereich der Genderforschung eine campusübergreifende Vernetzung von entsprechenden, bereits bestehenden und entstehenden Forschungsprojekten.

Die Stipendiatinnen der GGf profitieren von einem spezifischen Studienprogramm sowie unterstützenden Maßnahmen, die ihr wissenschaftliches Profil stärken. Dies beinhaltet themenspezifische Angebote und Gastvorträge, Coachings und Veranstaltungen zu fächerübergreifenden Aspekten sowie Unterstützungsmaßnahmen für Forschungsvorhaben (z. B. Mittel für Tagungsbesuche).

Für Promovierende, die kein Stipendium der Graduiertenschule erhalten, besteht die Möglichkeit, über eine assoziierte Mitgliedschaft von den Angeboten der GGf zu profitieren. Voraussetzung für eine solche assoziierte Mitgliedschaft ist ein Promotionsprojekt, in dessen Fokus eine Auseinandersetzung mit der Kategorie Gender steht. Weitere Informationen dazu finden sich auf der Homepage der GGf.

Die offizielle Eröffnung der GGf wird im Rahmen des diesjährigen Genderforschungstages der Universität am **30. November 2016** am Campus Koblenz stattfinden. Dort besteht die Möglichkeit, bereits bestehende Kooperationen zu vertiefen und neue Kontakte zu knüpfen.

*Weitere Informationen entnehmen Sie bitte demnächst der noch im Aufbau befindlichen Homepage:*

<http://ggf-koblenz-landau.de>

## Masterstudiengang Gender und Queer Studies

An der Universität zu Köln ist GeStiK als zentrale fakultätsübergreifende Einrichtung damit befasst, einen Masterstudiengang Gender und Queer Studies zu etablieren. Dieser wird von allen Fakultäten der Universität unterstützt und in Kooperation mit der Technischen Hochschule Köln, der Deutschen Sporthochschule Köln sowie der Hochschule für Musik und Tanz Köln realisiert.

Der 1-Fach-Masterstudiengang bietet Studierenden aus unterschiedlichen Fachdisziplinen forschungsorientierte Profilierungsmöglichkeiten aus den breiten Feldern der (angewandten) Sozial- und Erziehungswissenschaften, Geistes- und Kulturwissenschaften, Natur- und Technikwissenschaften, Rechtswissenschaften, Medizin, Sportwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und den Künsten.

Den thematischen Gegenstand des Masterstudiengangs stellen Verhandlungen von „Geschlechts- und Sexualitätskonzepten“ dar, die aus unterschiedlichen theoretischen, methodologischen und systemkompetenten Perspektiven heraus beleuchtet werden und dabei vielfältige, sich gegenseitig ergänzende (inter-)disziplinäre Zugänge vermitteln. Der theoretische Bezugsrahmen wird von den internationalen Gender Studies und Queer Studies aufgespannt und zugleich durch anwendungsbezogenes Wissen erweitert. Dieser Erkenntnisraum ist einmalig in der deutschen Studienlandschaft.

Der Start des Masterstudiengangs ist für das WiSe 2017/2018 geplant.

Weitere Informationen folgen in Kürze.

Kontakt: **Dr. Véronique Sina**, E-Mail: [veronique.sina\(at\)uni-koeln.de](mailto:veronique.sina(at)uni-koeln.de)

Quelle:

<http://gestik.uni-koeln.de/21302.html>

## Förderlinie: „Brückenprojekte“ Margherita-von-Brentano- Zentrum

Aus den Mitteln des Interdisziplinären Zentrums Geschlechterforschung, dessen Aufgaben das neu gegründete Margherita-von-Brentano-Zentrum übernommen hat, werden Fördermittel für die Anschubfinanzierung von Brückenprojekten zwischen einem etablierten Verbundprojekt an der Freien Universität Berlin (Sonderforschungsbereich, Cluster, Graduate School, Focus Area, DFG-Forschergruppe o. ä.) und einem bestehenden bzw. geplanten (individuellen oder kollaborativen) Forschungsvorhaben der Geschlechterforschung ausgeschrieben.

Die Brückenprojekte sollen das Ziel verfolgen, die Forschungsanliegen des jeweiligen Verbunds mit Fragestellungen und Themenschwerpunkten der Geschlechterforschung zu verbinden.

Die Anschubfinanzierung dient der Vorbereitung von Drittmittelanträgen, die entweder im Kontext des Margherita-von-Brentano-Zentrums oder in den jeweiligen Verbundprojekten in die weitere Forschungsplanung eingebunden werden können. Dabei sind sowohl Einzel- als auch Gruppenprojekte denkbar.

Ausgeschrieben werden Anschubförderungen in Höhe von bis zu 10.000 Euro.

Für weitere Informationen bzw. Antragsberatung können sich Interessierte an die Geschäftsführung des Margherita-von-Brentano-Zentrums wenden:

anita.runge@fu-berlin.

Einreichungsschluss: **31. Oktober 2016**

[http://www.mvbz.fu-berlin.de/media/pdfs\\_docs/forschung\\_ausschreibungen\\_160503\\_brueckenprojekte.pdf](http://www.mvbz.fu-berlin.de/media/pdfs_docs/forschung_ausschreibungen_160503_brueckenprojekte.pdf)

## Universität Erfurt veröffentlicht neue Gender- und Diversity- Toolbox für den Schulunter- richt

Mit einer neuen Gender- und Diversity-Toolbox für Lehramtsstudierende und Lehrpersonen möchte die Universität Erfurt einen weiteren Beitrag zur Integration und Reflexion von Gender und Diversity im Schulunterricht leisten und gleichzeitig die Gender- und Diversity-Kompetenz ihrer Lehramtsstudierenden fördern. Autorinnen der aktuellen Broschüre sind **Lisa Hartmann** und **Anne-Kathrin Schiel** aus der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Uni Erfurt.

Die Gleichberechtigung von Mann und Frau, das Thema der Geschlechtergerechtigkeit und der gelingende Umgang mit Diversität stehen seit Jahrzehnten im politischen wie auch gesellschaftlichen Fokus. Bildungseinrichtungen haben sich den Möglichkeiten und Herausforderungen einer geschlechterbezogenen Arbeit und der Berücksichtigung vielfältiger Lebensintergründe zu stellen. Das Eintreten für eine geschlechtergerechte Unterrichts- und Lehrpraxis, die die Verschiedenheiten der Lernenden berücksichtigt, steht dabei im Mittelpunkt. Die nun vorliegende Handreichung möchte dazu beitragen, diesen Auftrag einzulösen. Adressiert an Studierende, Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler sowie Dozentinnen und Dozenten gibt sie vielfältige Anregungen und liefert umfangreiche Informationen, Medienhinweise, praktische Übungen für eine gendergerechte und -sensible Unterrichts- und Lehrpraxis. „Das Ziel unserer Handreichung ist es, Gender- und Diversitykompetenz von Lehrenden an Schule und Universität zu fördern und zu stärken“, erklären die Autorinnen. „Im Fokus stehen dabei die bewusste Wahrnehmung von Geschlechterstereotypen, die Reflexion von Sprache und Geschlecht sowie eine genderbewusste Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen.“

Geleitet wurde das Projekt von **Prof. Dr. Sandra Tänzer** vom Fachbereich Sachunterricht / Schulgarten an der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Uni Erfurt.



tät und dem Gleichstellungs- und Familienbüro der Universität Erfurt. Im Rahmen einer Kooperation mit dem Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung (TKG) wurden Entwicklung und Druck der Handreichung mit Mitteln des Freistaats Thüringen gefördert. Sie steht ab sofort zum Download bereit:

[https://www.uni-erfurt.de/fileadmin/public-docs/Hochschulkommunikation/Presse/Pressemitteilungen/PDFs/Broschuere\\_Gender\\_Uni\\_Erfurt\\_2016.pdf](https://www.uni-erfurt.de/fileadmin/public-docs/Hochschulkommunikation/Presse/Pressemitteilungen/PDFs/Broschuere_Gender_Uni_Erfurt_2016.pdf)

Quelle: PM-Universität Erfurt, 12.09.2016:

<https://aktuell.uni-erfurt.de/2016/09/12/universitaet-erfurt-veroeffentlicht-neue-gender-und-diversity-toolbox-fuer-den-schulunterricht/>

## Call for Papers: Postwachstumsgesellschaft – Feministische Perspektiven

### Heft 2/2017 der Feministischen Studien

Die Frage nach den Grenzen des ökonomischen Wachstums, die Suche nach alternativen Konzepten der Produktion und Konsum sowie Formen des gesellschaftlichen Zusammenlebens beschäftigen einige Stränge in den feministischen Debatten bereits seit Langem. Vor dem Hintergrund der multiplen Krisen des Kapitalismus und spätestens seit der Finanz- und Bankenkrise 2008 werden nun verstärkt Stimmen wahrgenommen, die die kapitalistische Wachstumsdynamik kritisieren und alternative Produktions- und Konsummuster im globalen Norden einfordern. Diese Diskussionen haben gegenwärtig mit 'Postwachstum' einen neuen und griffigen Namen gefunden, häufig jedoch ohne die feministischen Debatten miteinzubeziehen. Für das Heft 2/2017 der Feministischen Studien sind Beiträge willkommen, die die Debatte zur Postwachstumsgesellschaft feministisch aufnehmen, aus unterschiedlichen disziplinären Perspektiven theoretisch-konzeptionell und/oder empirisch beleuchten und/oder sich mit alternativen Entwürfen und Praktiken einer geschlechtergerechten,

solidarischen und herrschaftsfreien Gesellschaft beschäftigen.

Abgabe bis 31.10.2016.

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/cfp/Call\\_for\\_papers\\_Postwachstum\\_Feministische\\_Studien.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/cfp/Call_for_papers_Postwachstum_Feministische_Studien.pdf)

## Call for Papers: Schwerpunktthema: „In Memoriam Gertraude Krell“

Heft 2/2017 der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management

Am 18. April 2017 wäre Prof. Dr. Gertraude Krell, eine in der Betriebswirtschaftslehre angesiedelte Pionierin der transdisziplinären Gender- und Diversityforschung im deutschsprachigen Raum, 65 Jahre alt geworden. Am 5. Januar 2016 ist sie – viel zu früh – von uns gegangen. Sie hat vieles bewegt auf dem Gebiet von Gender und Diversity in der Arbeitswelt; daher wird ihr zu Ehren dieses Schwerpunktheft der ZDFM „In Memoriam Gertraude Krell“ gewidmet.

Abgabe bis 01.11.2016.

[http://www.budrich.de/Zeitschriften/Call\\_For\\_Papers%20ZDFM%20Heft%202\\_2017.pdf](http://www.budrich.de/Zeitschriften/Call_For_Papers%20ZDFM%20Heft%202_2017.pdf)

# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Preise

### Förderpreis für Forschungsvorhaben in Sachsen-Anhalt mit Beachtung des Genderaspekts

Das Ministerium für Justiz und Gleichstellung und die Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt schreiben den Förderpreis für Forschungsvorhaben in Sachsen-Anhalt mit Beachtung des Genderaspekts aus. Der ausgelobte Förderpreis soll einen Beitrag dazu leisten, die Geschlechterperspektive nachhaltig in alle Bereiche der Wissenschaft zu implementieren. Mit dem Preis werden Forschungsvorhaben unterstützt, die den Genderaspekt einbeziehen und in angemessenem Umfang bearbeiten. Er richtet sich nicht ausschließlich an Arbeiten aus dem Bereich der Gender Studies, sondern soll vielmehr ermutigen, Forschungsvorhaben auch aus anderen Disziplinen um Genderaspekte zu erweitern.

#### Voraussetzungen:

Nachwuchswissenschaftler\*innen aus allen Fachbereichen mit abgeschlossenem Hochschulstudium oder abgeschlossener Promotion sind antragsberechtigt. Berücksichtigt werden Bewerber\*innen, die eine Projektidee, die gern auch interdisziplinär ausgerichtet sein kann, zu einem konkreten Promotions- oder Habilitationsvorhaben an einer

Universität oder Hochschule in Sachsen-Anhalt vorlegen.

Der Förderpreis unterstützt zwei Forschungsvorhaben mit jeweils 2.000,00 €, die beispielsweise eine finanzielle Überbrückung in der Phase der Antragstellung darstellen können. Bereits abgeschlossene Projekte finden keine Berücksichtigung.

#### Bewerbungsunterlagen:

- Thema und Arbeitsplan des Forschungsvorhabens - Zusammenfassung und Ziele, Darstellung der geplanten Implementierung des Genderaspekts, Stand der Forschung, geplantes Vorgehen, Zeitplan (3-5 Seiten)
- Gutachterliche Stellungnahme eines/einer Hochschullehrer\*in von einer Universität/Hochschule in Sachsen-Anhalt
- Lebenslauf
- Angabe der bisherigen Studienleistungen (Kopie des Abschluszeugnisses, bei Promotion: Kopie der Promotionsurkunde oder der beiden Gutachten)

Die oben genannten Unterlagen senden Sie bitte in elektronischer Form bis zum **20. Oktober 2016** an: Michaela.Frohberg(at)ovgu(dot)de

Die Verleihung des Forschungsförderpreises findet im Rahmen des 6. Landesweiten Tages der Genderforschung am **01. Dezember 2016** in Magdeburg statt.

<http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/>

## DFG schreibt Communicator-Preis 2017 aus

Zum 18. Mal schreibt die DFG den „Communicator-Preis – Wissenschaftspreis des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft“ aus.

Dieser persönliche Preis ist mit 50.000 Euro dotiert und wird an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergeben, die in herausragender Weise ihre wissenschaftlichen Ergebnisse und die ihres Faches in die Medien und in die breite Öffentlichkeit vermitteln.

Es sind sowohl Selbstbewerbungen als auch Vorschläge für Preisträgerinnen und Preisträger möglich. Bewerbungen und Vorschläge können bis spätestens zum **31. Dezember 2016** eingereicht werden.

*Quelle: PM-DFG, 29. September 2016 und weitere Informationen:*

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2016/pressemitteilung\\_nr\\_45/](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2016/pressemitteilung_nr_45/)

## Ars legendi-Fakultätenpreis Mathematik und Naturwissenschaften 2017

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

Mit dem Ars legendi-Fakultätenpreis wollen die Initiatoren die besondere Bedeutung der Hochschullehre für die Ausbildung des Nachwuchses in der Mathematik und den Naturwissenschaften sichtbar machen.

Darüber hinaus soll die Auszeichnung einen karrierewirksamen Anreiz schaffen, sich in der Hochschullehre zu engagieren und diese über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu fördern. Gleichzeitig soll die Qualität der Lehre als zentrales Gütekriterium für Hochschulen und strategisches Ziel des Qualitätsmanagements der Hochschulen stärker verankert werden. Gesucht werden daher Lehrende, deren Lehrveranstaltungen den Lernprozess der Studierenden in herausragender Weise unterstützen. Sie sollen ihre Lehre mit hoher Professionalität konzipieren und betreiben sowie wesentliche Beiträge zur Gestaltung hervorragender Studiengänge liefern. Der Preisträger oder die Preisträgerin sollte innovative Lehrkonzepte oder auch Prüfungsmethoden in der Hochschule und im jeweiligen Fach entwickelt und umgesetzt haben und in seiner/ihrer Person mathematische oder naturwissenschaftliche Forschung und Lehre verbinden. Bis zum 6. Januar 2017 können Fakultäten und Fachbereiche, Fachschaften und lokale Vertretungen der Fachgesellschaften Kandidatinnen und Kandidaten vorschlagen. Es sind aber auch Eigenbewerbungen zulässig. Über die Vergabe des Preises entscheidet anschließend eine Jury aus Expertinnen und Experten der Hochschullehre in den Naturwissenschaften und der Mathematik sowie aus Studierenden, Hochschulvertreterinnen und -vertretern.

**Bewerbungsfrist: 06. Januar 2017**

Die Details zur Bewerbung sowie die entsprechenden Formulare finden Sie unter:

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

*Quelle: PM-VBiO, 30.08.2016:*

[http://www.vbio.de/informationen/alle\\_news/e17162?news\\_id=22631](http://www.vbio.de/informationen/alle_news/e17162?news_id=22631)

## Gender Dentistry International: Neuer Wissenschaftspreis aus- geschrieben

Wissen fördern und Wissen fordern – unter dieser Überschrift steht die Ausschreibung des neuen Wissenschaftspreises des Gender Dentistry International e.V. rund um geschlechterspezifische Aspekte in der Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde, der in diesem Jahr erstmals verliehen werden wird.

„Schon vor Gründung unserer Fachgesellschaft im Jahr 2011 haben wir gesehen, dass nicht nur in der Medizin berechtigterweise immer öfter der Blick auf das Geschlecht des Patienten fällt, wenn es um die für ihn beste Therapie geht“, sagt PD Dr. Dr. Christiane Gleissner, Präsidentin des GDI, „sondern dass wir in der Zahnmedizin ebenfalls Daten haben, die Konsequenzen einfordern.“ Zumindest da, so Gleissner, wo die Daten relevante Unterschiede erkennen lassen und Anlass zu einer Überprüfung des Behandlungskonzeptes einfordern. Nach wie vor würden in der Zahnmedizin zu selten Studien geschlechterspezifisch ausgewertet: „Beim Studiendesign sehen wir zwar, dass Daten von Frauen und Männern erhoben wurden, fragen wir aber nach entsprechenden Auswertungen, stoßen wir immer wieder auf Irritation. Das muss ein Ende haben – und auch dafür steht der neue Wissenschaftspreis. Wir fördern entsprechende Studien, aber wir fordern sie auch! Die bisher zur Verfügung stehenden Daten liefern genug Anhaltspunkte, dass ein Arbeiten an diesem Thema mehr als gerechtfertigt ist. Denen, die an weiteren Erkenntnissen arbeiten, zollen wir Anerkennung und Dank. Dafür steht der neue Preis.“

Genaugenommen sind es zwei Preise, die der GDI verleiht – zum einen den dotierten „Nolting Award for Studies in Gender Dentistry“, der sich an junge Kolleginnen und Kollegen richtet und Dissertationen, Promotionsarbeiten oder Masterthesen auszeichnet, zum anderen den „GDI Award for Excellence in Gender Dentistry“, mit dem beispielsweise Hochschullehrer für ihr Engagement in Forschung und Lehre geehrt werden.

Benannt ist der Nolting Award for Studies in Gender Dentistry nach seinem Stifter, Dr. Tim Nolting M.Sc., Vizepräsident des GDI.

Arbeiten zu geschlechterspezifischen Aspekten in der Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde („Nolting Award für Studies in Gender Dentistry“) sollten nicht älter sein als zwei Jahre (Publizierungszeitpunkt), und in Form eines Zeitschriftenbeitrags mit der üblichen Gliederung eingereicht werden.

Bewerbungen sowie Vorschläge für den „GDI Award for Excellence in Gender Dentistry“ können ab sofort der anonymisiert bewertenden Jury per Mail übermittelt werden: Vorschläge für den Award 2016 bis 1. November 2016. Vorschläge für den Award 2018 bis 30. Juni 2018.

*Kontakt für beide Awards:* info@gd-i.org

Die Verleihung 2016 ist im Rahmen des Deutschen Zahnärztetages geplant.

*Quelle, PM-GDI, 27. September 2016:*

<http://www.gd-i.org/gdi-aktuell#content-item-1>

## Tenure Track Assistant Profes- sorships

Technische Universität München (TUM) is the first university in Germany to reinforce its recruitment policy with a comprehensive tenure track system. Based on best international standards and transparent performance criteria, TUM FACULTY TENURE TRACK offers performance-based academic career options for high-potential early-career scientists, from the appointment as Assistant Professor through a permanent position as Associate Professor and on to Full Professor. The Max-Planck-Gesellschaft (MPG) and TUM have developed a joint career program: Successful candidates for a Max Planck Research Group Leader position – see job advertisement of MPG – are invited to apply for a position as Tenure Track Assistant Professor

at TUM with doctorate granting rights and career options according to the TUM Faculty Tenure Track system. Therefore, Technische Universität München awards TUM Tenure Track Assistant Professorships associated with MPG Research Group Leader Positions in all areas of TUM's research and teaching portfolio.

The initial appointment to Assistant Professor (W2 position) will be for 6 years on leave. During this period, the candidate is expected to perform top-level research at the chosen Max Planck Institute and to establish fruitful collaborations with relevant research groups at TUM.

After positive evaluation at TUM in the final year, the candidate is tenured as Associate Professor (W3 position).

Candidates should be committed to excellence in undergraduate / graduate teaching and in supervising PhD students. Teaching assignments can include courses at TUM in special subject areas as well as basic courses, and at International Max Planck Research Schools (IMPRS). Teaching load for Assistant Professors at TUM is 5 contact hours per week per semester (SWS).

To be appointed a Professor at TUM, the requirements according to Article 7 and 10 III Bavarian Remuneration Act apply. For detailed information about working conditions and about TUM Faculty Tenure Track, please see:

<http://www.tum.de/tenure-track>

<http://www.tum.de/tenure-track-mpg>

*As an equal opportunity and affirmative action employer, TUM explicitly encourages applications from women as well as from all others who would bring additional diversity dimensions to the university's research and teaching strategies. Preference will be given to disabled candidates with essentially the same qualifications. TUM Munich Dual Career Office provides support for dual career couples and families.*

The initial selection procedure will be carried out by MPG. Candidates chosen for the position of MPG Research Group Leader may subsequently pass through TUM's selection procedure.

For detailed information about the advertised positions and for the application form please see

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

## Junge Akademie: Zehn neue Mitglieder gesucht!

Turnusgemäß können sich in diesem Jahr herausragende Wissenschaftler\*innen und Künstler\*innen selbst bei der Jungen Akademie um eine Mitgliedschaft bewerben. Die Ausschreibung läuft bis zum **30. November 2016**.

*Voraussetzungen:* Die Junge Akademie freut sich über Bewerbungen von herausragenden jungen Wissenschaftler\*innen aller Forschungsdisziplinen sowie Künstler\*innen, deren Promotion nicht länger als sieben Jahre zurück liegt und die eine weitere herausragende wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit vorweisen können. Ein Lebenslauf, zwei Gutachten von Hochschulprofessor\*innen und ein Motivationsschreiben runden die Bewerbung ab. Wichtig für potenzielle Mitglieder ist die Lust an interdisziplinärer Arbeit und die Bereitschaft neben der eigenen Forschung und Lehre aktiv in der Jungen Akademie mitzuwirken.

*Auswahlprozess:* Eine Zuwahlkommission, bestehend aus aktiven Mitgliedern der Jungen Akademie, sichtet die Bewerbungen und lädt im Februar 2017 rund 30 Bewerber\*innen zum Vorstellungsgespräch nach Berlin ein. Aus ihnen werden die zukünftigen zehn Akademie-Kolleg\*innen gewählt. Die Aufnahme erfolgt während der sommerlichen Festveranstaltung der Jungen Akademie.

Die Junge Akademie: Die Junge Akademie wurde im Jahr 2000 als weltweit erste Akademie für herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wis-

senschaftler ins Leben gerufen. Ihre Mitglieder stammen aus allen wissenschaftlichen Disziplinen sowie aus dem künstlerischen Bereich – sie loten Potenzial und Grenzen interdisziplinärer Arbeit in immer neuen Projekten aus, wollen Wissenschaft und Gesellschaft ins Gespräch miteinander und neue Impulse in die wissenschaftspolitische Diskussion bringen. Die Junge Akademie wird gemeinsam von der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (BBAW) und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina getragen. Sitz der Geschäftsstelle ist Berlin.

Kontakt: **Anja Spiller**, Tel.: (030) 203 70-453,  
Email: [presse@diejungeakademie.de](mailto:presse@diejungeakademie.de)

*Quelle: PM - Die Junge Akademie, 15.09.2016 und weitere Informationen:*

<https://www.diejungeakademie.de/presse/pressemitteilungen/details/article/zehn-neue-mitglieder-gesucht/>

# 10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Management-Programm „Auf dem Weg zur Professur“ neu ausgeschrieben

Die Universität Heidelberg hat erneut das Management-Programm „Auf dem Weg zur Professur“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler ausgeschrieben. Es erstreckt sich über zwei Semester und besteht aus drei jeweils zwei- bis dreitägigen Seminaren zu den Themen Gesprächsführung und Konfliktverständnis, Führungskompetenz und Arbeitsrecht sowie Berufungsverfahren. Das Programm bereitet junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Führungs- und Managementaufgaben an der Universität vor, unterstützt sie bei der persönlichen Karriereplanung und ermöglicht den Aufbau eines interdisziplinären Netzwerkes. Ausgewählte Referenten mit Erfahrungen im Wissenschaftsbereich vermitteln den Teilnehmenden praxisbezogenes Wissen, das sich im Arbeitsalltag unmittelbar umsetzen lässt. Zusätzlich zu diesen Seminarmodulen können ergänzend Einzelcoaching und kollegiale Beratung wahrgenommen werden. Das Management-Programm, das zum nunmehr neunten Mal ausgeschrieben wird, richtet sich an Postdocs, Nachwuchsgruppenleiter und Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen. Die Bewerberinnen und Bewerber sollten eine mindestens einjährige Tätigkeit als Postdoc sowie herausragende wissenschaftliche Leistungen nachweisen können. Der jeweilige Geschäftsführende Direktor des Instituts muss die Bewerbung befürworten. Die Bewerbungen sind an den Dekan oder die Dekanin der Fakultät zu richten. Die Bewerbungsfrist für das Management-

Programm, das im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder angeboten wird, ist der 9. November 2016.

Weitere Informationen:

<https://www.uni-heidelberg.de/universitaet/beschaeftigte/karriere/postdocs/zurprofessur.html>

## Pro Exzellenzia – Kompetenzzentrum für Frauen

Das Hamburger Kompetenzzentrum Pro Exzellenzia unterstützt seit 2010 mit Stipendien, Workshops, Coachings sowie Vortrags- und Netzwerkveranstaltungen Frauen auf dem Weg an die Führungsspitze. Aus Mitteln der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung der Stadt HH und dem ESF finanziert, können Hochschulabsolventinnen, Promovierende und Post-Docs aus den Bereichen MINT, Musik, Architektur und Kunst in Hamburg gefördert werden. Durch die Teilnahme an den Angeboten kommt es bei den Teilnehmerinnen zu einer Stärkung von Karrierekompetenzen. Sie berichten von gesteigertem Selbstbewusstsein und (mehr) Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten, eine Führungsposition auszufüllen sowie einer verstärkten Sensibilisierung bezüglich karriererelevanter Kompetenzen.

Ansprechpartnerin: **Doris Cornils**, Projektkoordinatorin, [cornils@hamburg-innovation.de](mailto:cornils@hamburg-innovation.de)

<http://www.pro-exzellenzia.de>

# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

17.10.16 – 18.10.16

ICMEO – 3 . Internationale Männerkonferenz

Veranstaltungsort: Maison du Savoir in Esch/Belval (Luxemburg)

<http://www.mega.public.lu/fr/agenda/2016/10/icmeo/index.html>

18.10.16

Jubiläumsfeier des Harriet-Taylor-Mill-Instituts

Veranstaltungsort: HWR Berlin, Haus A, Raum 2.01

<http://www.harriet-taylor-mill.de/index.php/de/homepage/aktuelles>

19.10.16

Öffentliches Fachgespräch „Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“

Teilnahme von Jutta Dalhoff, CEWS als Sachverständige.

Veranstaltungsort: Berlin, Marie-Elisabeth-Lüders-Haus, Anhörungssaal 3.101, 9:30 – 12:00 Uhr

<http://www.bundestag.de/#url=L2Rva3VtZW50ZS90ZXh0YXJjaGl2LzlwMTYva3c0Mi1wYS1iaWxkdW5nLWZvcnNjaHVuZy80NTk0MjQ0=&mod=mod445720>

19.10.16

#EPD2017 Fachtagung in Berlin

Veranstaltungsort: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 10:00 bis 13:30 Uhr

<http://www.equalpayday.de/index.php?id=28>

20.10.2016

Mainstreaming gender equality into academic and research organisations

Veranstaltungsort: Brussels

<http://eige.europa.eu/news-and-events/events-calendar/event/6708>

21.10.2016

„Über den Rand gedacht - reloaded“ Forschungswerkstatt für Promovierende – Veranstaltung des Netzwerks-Mittelbau

Veranstaltungsort: Ruhr-Universität Bochum

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/veranstaltungen-netzwerk-fgf/?month=10>

21.10.2016

Interdisziplinäre Betrachtung des NSU-Komplexes/ Tagung „5 Jahre nach dem Öffentlichwerden des NSU“

Veranstaltungsort: Frankfurt University of Applied Sciences, Gebäude 4

<http://nsutagung.blogspot.de/>

21.10.2016

Must-have Mentoring? Nachwuchs fördern, Personal entwickeln

Veranstaltungsort: Atrium maximum in der Alten Mensa, Johann-Joachim-Becher-Weg 3-9, 55128 Mainz

<http://www.gnk.uni-mainz.de/141.php>



27.10.2016

### 10 Jahre AGG – Evaluation und Ausblick (Fachtagung)

Veranstaltungsort: Tagungswerk, Lindenstraße 85, 10969 Berlin, 10:00 – 16:30 Uhr

<http://ads-veranstaltungen.bafza.de/fachtagung-10-jahre-agg-am-27102016/start.html>

27.10.2016

### Gender-Sensitive Health Literacy – A Future Concept for Public Health?

Veranstaltungsort: Amélie Thyssen Auditorium Fritz Thyssen Stiftung, Apostelnkloster 13-15, 50672 Köln

<http://www.ceres.uni-koeln.de/veranstaltungen/tagungen/gender-sensitive-health-literacy/>

28.10.2016

### 2. MINT-Messe der Hochschule Koblenz

Veranstaltungsort: RheinAhrCampus Remagen der Hochschule Koblenz, 9.00 bis 17.00 Uhr

<http://www.hs-koblenz.de/mint-messe>

02.11.2016

### Frauen in den Naturwissenschaften – ja, es gab und gibt sie!

Anlässlich der 20. Deutschen Physikerinnentagung präsentiert die Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg das Theaterstück „Curie\_Meitner\_Lamarr\_unteilbar“.

Tagungsort: Wolfgang Pauli-Hörsaal, Jungiusstraße 9, Hamburg, 18:00 – 20:00 Uhr

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung.html>

03.11.2016

### 20. Deutsche Physikerinnentagung

Veranstaltungsort: Hamburg

<http://www.physikerinnentagung.de/index.html>

03.11.2016

### Fördermöglichkeiten in der Förderlinie „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“ in Horizont 2020

Ort: Universitätsclub Bonn e.V. – Josef Schumpeter Sitzungsraum (1. Etage) – Konviktstraße 9 – 53113 Bonn

<https://www.uni-bonn.de/forschung/euroconsult/veranstaltungskalender/5programm.pdf>

07.11.2016 – 08.11.2016

### Abschlusskonferenz von FESTA und GARCIA

Veranstaltungsort: Brüssel

Die beiden Schwesterprojekte FESTA und GARCIA werden auf ihrer Abschlusskonferenz in Brüssel Ergebnisse beider Projekte vorstellen und zueinander in Bezug setzen.

<http://festagarcia.fbk.eu/>

08.11.2016 – 09.11.2016

### 9. Gender Summit Europe

Veranstaltungsort: Brüssel

<https://gender-summit.com/g9-about>

09.11.2016

### TOTAL E-QUALITY Prädikatsvergabe 2016

Veranstaltungsort: Nürnberg

<https://www.total-e-quality.de/de/der-verein/aktuelles/eintrag/einladung-workshop-pradikatsvergabe-2016/>

14.11.2016

### Conference Women and Leadership in Academia

Tagungsort: University of Zurich, Aula RAA, Rämistrasse 59, 8001 Zurich, 12:30 – 21:00

<http://www.gleichstellung.uzh.ch/de/veranstaltungen/leadershipacademia.html>

15.11.2016

### DBG-Seminar: Richtig handeln als Gleichstellungsbeauftragte

*Gleichstellungsbeauftragte haben einen Beratungsauftrag und sind Ansprechperson für Beschäftigte. Gleichzeitig beraten Gleichstellungsbeauftragte auch die Dienststelle/den Arbeitgeber und verfügen über Instrumente, um Beteiligungsrechte durchzusetzen. Das Seminar zeigt auf, in welchem Umfang, zu welchen Themen und mit welchen Herausforderungen eine Gleichstellungsbeauftragte diese beiden sehr unterschiedlichen Beratungsfunktionen wahrzunehmen hat.*

Veranstaltungsort: Dortmund, Hotel Esplanade  
Dieses und weitere Seminare unter:

<http://www.dgb-bildungswerk-nrw.de/>

17.11.2016 – 18.11.2016

„FemiCare & MascuWork –Geschlechtlichkeiten im Feld der Sorgearbeit“

Veranstaltungsort: Hochschule Landshut

<http://www.forgendercare.de/home/>

18.11.2016

Symposium „Gender Gap in der Hochschulmedizin!“

Veranstaltungsort: RWTH Aachen

[http://www.gdi.rwth-aachen.de/pdf/Programmflyer\\_TANDEMSymposium2016.pdf](http://www.gdi.rwth-aachen.de/pdf/Programmflyer_TANDEMSymposium2016.pdf)

23.11.2016 – 24.11.2016

WSI-Herbstforum: Gesellschaft im Umbruch – Aufgaben einer arbeitnehmerorientierten Wissenschaft

Tagungsort: Kalkscheune, Johannisstraße 2, 10117 Berlin

[http://www.boeckler.de/pdf/v\\_2016\\_11\\_23\\_24\\_programm.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/v_2016_11_23_24_programm.pdf)

23.11.2016

#EPD2017 Fachtagung in München

Veranstaltungsort: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration, 18:00 bis 20:30 Uhr

<http://www.equalpayday.de/index.php?id=28>

24.11.2016 – 26.11.2016

Gendering, learning, and work practices in technologically dense environments

Veranstaltungsort: University of Trento

<http://www.stsitalia.org/conferences/ocs/index.php/STSIC/index/schedConfs/current>

24.11.2016 – 26.11.2016

„Gender und Diversity in die Lehre! Strategien, Praxen, Widerstände“

Tagungsort: Freie Universität Berlin

<http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/konferenz/index.html>

25.11.2016

Körper und Geschlecht im Fokus von Gesundheit und Medizin – Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2016

Veranstaltungsort: Universität Duisburg-Essen, Gaspavillon, 10:00 – 17:00 Uhr

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/veranstaltungen-netzwerk-fgf/?month=11>

29.11.2016

„Neugier trifft Know-how“

Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF) lädt zusammen mit der Humboldt-Universität Berlin zum Erfahrungsaustausch ein.

An einer Antragstellung interessierte Wissenschaftlerinnen aller Fachbereiche haben die Möglichkeit, sich intensiv mit Wissenschaftlerinnen auszutauschen, die bereits an Horizont-2020-Projekten beteiligt sind. ERC- und Marie-Sklodowska-Curie-Grantees beantworten zusammen mit erfolgreichen Koordinatorinnen, Projektpartnerinnen und einer Gutachterin Fragen zur erfolgreichen Antragstellung und verraten ihre persönlichen Erfolgsrezepte. Dem voran geht eine Einführung in Horizont 2020 und Projektberichten einzelner Wissenschaftlerinnen.

Veranstaltungsort: Senatsaal der Humboldt-Universität Berlin

[http://www.eubuero.de/veranstaltungskalender/app/webroot/files/Agenda\\_NtK\\_Berlin\\_Nov2016\\_extern.pdf](http://www.eubuero.de/veranstaltungskalender/app/webroot/files/Agenda_NtK_Berlin_Nov2016_extern.pdf)

30.11.2016

4th International Women4Energy Conference 2016

Tagungsort: Haus der Wirtschaft, Stuttgart, Germany

<http://www.women4energy.eu/>

30.11.2016 – 01.12.2016

Gender & Design in Aktion

Veranstaltungsort: Technische Universität Chemnitz

<http://aktion.genderdesign.org/>

01.12.2016

6. Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt

Veranstaltungsort: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

<http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/>

01.12.2016 – 02.12.2016

Feminist Politics of Knowledge in Times of Globalisation: Epistemologies, Strategies and Conditions

Veranstaltungsort: Ruhr-University Bochum (Germany)

<http://www.sowi.rub.de/sozsug/index.html.en>

09.12.2016

Vernetzungstreffen Gender Studies NRW – Zentren und Studiengänge

Veranstaltungsort: Zentrum für Geschlechterstudien/ Gender Studies (ZG), Universität Paderborn, 10:00 – 17:00 Uhr

Weitere Informationen folgen auf:

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

18.01.2017 – 20.01.2017

Interrogating the Fertility Decline in Europe: Politics, Practices, and Representations of Changing Gender Orders

Veranstaltungsort: Ruhr-Universität Bochum

[http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp\\_interrogating\\_the\\_fertility\\_decline\\_in\\_europe\\_bochum\\_january\\_\\_18-20\\_\\_2017.pdf](http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_interrogating_the_fertility_decline_in_europe_bochum_january__18-20__2017.pdf)

26.01.2017 – 27.01.2017

Gender 2020 – Kulturwandel in der Wissenschaft steuern

Veranstaltungsort: Universität Bielefeld  
Die Diskrepanz zwischen der diskursiven Präsenz von Geschlechtergerechtigkeit, den Aktivitäten auf unterschiedlichen politischen und institutionellen Ebenen auf der einen Seite und der konkreten Situation in den Wissenschaftsorganisationen auf der anderen Seite, steht im Fokus der Konferenz.

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

27.03.2017 – 29.03.2017

Tagung: Politiken der Reproduktion – Politics of Reproduction

Veranstaltungsort: Ort: Kulturzentrum Pavillon, Lister Meile 4, Hannover

[http://www.nds-lagen.de/download/Politiken\\_der\\_Reproduktion\\_2017/Call\\_Tagung\\_Politiken\\_der\\_Reproduktion\\_LAGEN.pdf](http://www.nds-lagen.de/download/Politiken_der_Reproduktion_2017/Call_Tagung_Politiken_der_Reproduktion_LAGEN.pdf)

08.06.2017 – 09.06.2017

STEM Gender Equality Congress

Veranstaltungsort: Berlin

<https://stemgenderequality.com/>

08.06.2017 – 10.06.2017

The 5th European Conference on Politics and Gender

Veranstaltungsort: University of Lausanne, Switzerland  
Online Registration: opens in December 2016

14.06.2017 – 16.06.2017

Men and Masculinities: Politics, Policy, Praxis

Veranstaltungsort: Örebro University, Sweden

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

23.06.2017 – 24.06.2017

Gender – Migration – Öffentlichkeit

Veranstaltungsort: Ev. Akademie Tutzing

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

06.07.2017 – 07.07.2017

Symposium „Historische Perspektiven auf die Essentialisierung und Biologisierung von Geschlecht

Veranstaltungsort: Ruhr-Universität Bochum

<http://www.akgeschlechtergeschichte.de/aktuelles.html>

28.09.2017 – 30.09.2017

„Aktuelle Herausforderungen der Geschlechterforschung“

Veranstaltungsort: Köln

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

\*\*\*\*\*

**Finden Sie diese und weitere Termine/ CFP ausführlich auf dem CEWS-Portal:**

<http://www.gesis.org/cews/unser-angebot/news-events/veranstaltungskalender/>

# 12 NEUERSCHEINUNGEN

## Wissenschaftspolitik

.....  
Döhling-Wölm, Jasmin:

### Karriere, Macht und Netzwerke: Spielregeln und Felddynamiken akademischer Karriereentwicklung

„Ist es wirklich ein Ausstieg aus der Wissenschaftskarriere, wenn eine hochdotierte Historikerin in eine NGO wechselt? Oder handelt es sich nicht schlicht um einen Feldwechsel einer hochqualifizierten Akademikerin? Die Autorin zeigt einen Weg auf, die eigene Karriereentwicklung aktiv und eigenverantwortlich in die Hand zu nehmen – und dabei die persönlichen Netzwerke konstruktiv zu nutzen.“

Dieses Buch gibt Einblicke in die Karrieregeschichten von Menschen mit Forschungserfahrung aus der 18-jährigen Coachingspraxis der Autorin mit wissenschaftlichem Personal und AkademikerInnen und unterstützt die Neubewertung von – im Wissenschaftssystem weitgehend stigmatisierten – Karriereprozessen in Netzwerken. Darüber hinaus zeigt das Buch in einem Praxisteil einen Weg auf, die eigene Karriereentwicklung aktiv und eigenverantwortlich in die Hand zu nehmen. Die hohe Dynamik im Arbeitsmarkt rund um den Wissenschaftssektor erfordert zunehmend eine kritische und zugleich konstruktive Neubewertung von Paradigmen in Bezug auf die Kultur von kooperativen Karriereprozessen, Berufung als motivationsimmanentes Konzept in allen Karriereverläufen und die Erhöhung der Einflussnahme in der Gesellschaft durch Strategien in realen Karrierenetzwerken. Der Netzwerkanalyseansatz bietet für diesen Dialog eine erste Basis. Dieses Buch zur Karriereentwicklung durch Netzwerke versteht sich als Bindeglied zwischen der angloamerikanisch geprägten Literatur zur Karriereplanung und Stellen- und Jobsuche, und den Ratgebern im deutschsprachigen Raum, die die aktuellen Entwicklungen in Wissenschaftskarrieren auf dem Weg zur Professur berücksichtigen.“

Jutta Dalhoff, Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS zu diesem Buch:

„Einen unerschrockenen, fundierten und manchmal unterhaltsamen LEITFADEN wie diesen benötigen Wissenschaft-

ler/innen auf ihren wechselvollen Wegen in der akademischen LAUFBAHN ebenso wie für den von den Berufenen oft tabuisierten FELDWECHSEL in andere Arbeitsmärkte. Es gibt ein gutes Berufsleben in der Akademia (für 10% der Promovierenden), aber eben auch außerhalb in Feldern wie Wirtschaft, Wissenschaftsmanagement, Kunst oder Politik. Individuelle Gestaltungsmöglichkeiten nutzen und persönliches Netzwerken planvoll angehen – dazu will dieses Buch Nachwuchswissenschaftler/innen ertüchtigen, dieses schöne alte Wort scheint mir im Falle von Jasmin Döhling-Wölm die richtige Wortwahl zu sein.“

.....  
Zimmermann, Karin:

### Neue Wissenschaftspolitik der Gleichstellung in Deutschland

In: Simon, Dagmar; Knie, Andreas; Hornbostel, Stefan; Zimmermann, Karin (Hrsg.): Handbuch Wissenschaftspolitik, 2., vollständig bearbeitete Aufl., S. 375-393. Springer VS 2016 ISBN 978-3-658-05455-7

„Das deutsche Wissenschaftssystem befindet sich in einem langfristigen, inkrementellen Wandlungsprozess und hat nach wie vor viele Baustellen, so dass es lohnt, den Fortgang der Arbeiten weiterhin kritisch zu begleiten. Genügend Gründe, die 2010 erschienenen Beiträge einer Revision zu unterziehen und in einer zweiten, umfassend bearbeiteten Auflage zusammen mit neuen Artikeln erneut zur Diskussion zu stellen. Mit der Gesamtschau wird ein systemischer Blick auf die Wissenschaftspolitik geworfen: es zeigt sich der Trend einer wichtiger werdenden Rolle der Politik für die Wissenschaft.“

## Gleichstellungspolitik

Mahlstedt, Anja:

### Wie Frauen erfolgreich in Führung gehen. Und wie es Unternehmen gelingt, weibliche Führungskräfte zu fördern

Springer Gabler (Dezember) 2016  
ISBN 978-3-658-14327-5

„Das vorliegende Buch geht der Frage nach, was Frauen brauchen, um in Führung zu gehen. Warum sind Unternehmen mit gemischten Top-Teams langfristig erfolgreicher? Wie gewinnen Unternehmen Frauen für die Führung? Anja Mahlstedt gibt Antworten auf diese Fragen und macht Frauen Mut, ihre Karriere ganz bewusst und individuell zu steuern. Was dazu benötigt wird, finden Sie in diesem Buch: Selbstreflexion zu den eigenen Stärken und Entwicklungsbereichen, einen Fahrplan für die nächsten Karriereschritte, Klarheit über die erforderlichen inneren und äußeren Rahmenbedingungen und Ermutigung, den Hut in den Ring zu werfen.“

Schönfeld, Simone; Tschirner, Nadja:

### Clever aus der Abseitsfalle. Wie Unternehmen den Wandel zu mehr Frauen in Führung gestalten

Springer Gabler 2016  
ISBN 978-3-658-14455-5

„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.“

Rioult, Christian:

### Gender Diversity in der Unternehmensführung

(Schweizer Schriften zum Handels- und Wirtschaftsrecht Nr. 335)  
Dike Verlag 2016  
ISBN 978-3-03751-840-3

„Ein Blick auf die Zusammensetzung der Unternehmensführung von börsenkotierten und privaten Gesellschaften zeigt, dass Frauen sowohl im Verwaltungsrat als auch in der Geschäftsleitung deutlich untervertreten sind. In der vorliegenden Arbeit werden Gründe für diese Untervertre-

tung und Massnahmen, die Unternehmen diesbezüglich ergreifen können, anhand empirischer Studien erläutert. Die Arbeit zeigt auf, dass eine Verwirklichung von Gender Diversity in der Unternehmensführung mittels Pflichten und Aufgaben des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung sowie entsprechender Ausgestaltung von Statuten und Organisationsreglement möglich ist. Weiter wird der Vorschlag des Bundesrats, im Rahmen der Aktienrechtsrevision eine Geschlechterquote für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung börsenkotierter Gesellschaften einzuführen, behandelt. Die Arbeit bietet einen konzisen, umfassenden Überblick über die Thematik und kann, durch Musterformulierung von Statuten und Organisationsreglement, auch dem Praktiker von Nutzen sein.“

Bereswill, Mechthild; Ehlert, Gudrun:

### Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung.

In: Scherr, Albert, El-Mafaalani; Aladin, Yüksel; Gökçen, Emine (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung Springer VS (Dezember) 2016  
ISBN 978-3-658-10975-2

„In diesem Band wird das gesellschaftspolitisch bedeutsame Themenfeld Diskriminierung umfassend dargestellt. Dabei wird von einem interdisziplinär tragfähigen Begriffsverständnis ausgegangen. Dargestellt werden der Stand der Forschung der relevanten wissenschaftlichen Disziplinen sowie Konzepte und Forschungsergebnisse zur Diskriminierung in gesellschaftlichen Teilsystemen und in Bezug auf Gruppen- und Personenkategorien. Aufgezeigt werden zudem Anti-Diskriminierungsstrategien und Institutionen der Anti-Diskriminierungspraxis. Damit ermöglicht das Handbuch einen fundierten Überblick sowie thematische Vertiefungen und stellt Grundlagen für die wissenschaftliche Forschung und für die politische Diskussion zur Verfügung.“

### 205 Studien zur Wirtschaftlichkeit von Diversity Management

„Welchen Nutzen bringt Diversity Management? Mehr Produktivität? Mehr Patentanmeldungen? Mehr Marktanteil? Diese Fragen hören Diversity Manager immer wieder aufs Neue. Während es unzählige Umfragen zum sogenannten Business Case gibt, sind belastbare Studien selten. Die neuste (2016) Ausgabe des IBCR fasst 205 Forschungsergebnisse zusammen, die verlässliche Aussagen zu erzielbaren wirtschaftlichen Effekten durch D&T treffen.“

<http://de.diversitymine.eu/category/business-case/>  
<http://www.european-diversity.com/resources/surveys/ibcr/>

.....  
 Lordan, Grace; Pischke, Jörn-Steffen:  
**Does Rosie Like Riveting? Male and Female Occupational Choices**

*Abstract: „Occupational segregation and pay gaps by gender remain large while many of the constraints traditionally believed to be responsible for these gaps have weakened over time. Here, we explore the possibility that women and men have different tastes for the content of the work they do. We run regressions of job satisfaction on the share of males in an occupation. Overall, there is a strong negative relationship between female satisfaction and the share of males. This relationship is fairly stable across different specifications and contexts, and the magnitude of the association is not attenuated by personal characteristics or other occupation averages. Notably, the effect is muted for women but largely unchanged for men when we include three measures that proxy the content and context of the work in an occupation, which we label ‚people,‘ ‚brains,‘ and ‚brawn.‘ These results suggest that women may care more about job content, and this is a possible factor preventing them from entering some male dominated professions. We continue to find a strong negative relationship between female satisfaction and the occupation level share of males in a separate analysis that includes share of males in the firm. This suggests that we are not just picking up differences in the work environment, although these seem to play an independent and important role as well.“*

<http://ftp.iza.org/dp10129.pdf>

.....  
 Breda, Thomas; Hillion, Melina:  
**Teaching Accreditation Exams Reveal Grading Biases Favor Women in Male-Dominated Disciplines in France**

*Abstract: „Discrimination against women is seen as one of the possible causes behind their underrepresentation in certain STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) subjects. We show that this is not the case at the competitive exams used to recruit almost all French secondary and postsecondary teachers and professors. Comparisons of oral non gender-blind tests with written gender-blind tests for about 100,000 individuals observed in 11 different fields over the period 2006–2013 reveal a bias in favor of women that is strongly increasing with the extent of a field's male-domination. This bias turns from 3 to 5 percentile ranks for men in literature and foreign languages to about 10 percentile ranks for women in math, physics or philosophy. These findings have implications for the debate over what interventions are appropriate to increase the representation of women in fields in which they are currently underrepresented.“*

<http://ftp.iza.org/dp10079.pdf>

.....  
 Jung, Seun; Choe, Chung; Oaxaca, Ronald L.:  
**Gender Wage Gaps and Risky vs. Secure Employment: An Experimental Analysis**

*Abstract: „In addition to discrimination, market power, and human capital, gender differences in risk preferences might also contribute to observed gender wage gaps. We conduct laboratory experiments in which subjects choose between a risky (in terms of exposure to unemployment) and a secure job after being assigned in early rounds to both types of jobs. Both jobs involve the same typing task. The risky job adds the element of a known probability that the typing opportunity will not be available in any given period. Subjects were informed of the exogenous risk premium being offered for the risky job. Women were more likely than men to select the secure job, and these job choices accounted for between 40% and 77% of the gender wage gap in the experiments. That women were more risk averse than men was also manifest in the Pratt-Arrow Constant Absolute Risk Aversion parameters estimated from a random utility model adaptation of the mean-variance portfolio model.“*

<http://ftp.iza.org/dp10132.pdf>

**Hochschulen/Hochschulforschung**

.....  
 Woelki, Marion:  
**Mit Exzellenz zum Ziel der Chancengleichheit? Die Position einer Gleichstellungsakteurin an einer „Eliteuniversität“.**

In: Kimmich, Dorothee; Schahadat, Schamma (Hrsg.): Diskriminierungen. Zeitschrift für Kulturwissenschaften, Heft 2 / 2016  
 transcript-Verlag; Edition Politik (November) 2016  
 ISBN 978-3-8376-3578-2)

*„Diese Ausgabe untersucht das soziale Phänomen der Diskriminierung. Was bedeutet Diskriminierung? Worauf basiert sie? Wie werden diskriminierende Merkmale identifiziert? Die Untersuchungen verbinden verschiedene Perspektiven, solche aus der Literatur- und Kulturwissenschaft, der Psychologie, der Medizin und der Sportwissenschaft.“*

.....  
 Voss, Waltraud:  
**Lieselott Herforth  
 Die erste Rektorin einer deutschen Universität**

transcript 2016  
 ISBN: 978-3-8376-3545-4

*„Zum 100. Geburtstag der ersten Leiterin einer deutschen Universität: die erste umfassende Biographie der bedeutenden Rektorin und Physikerin Lieselott Herforth.“*

## Europa- und Internationales

Abels, Gabriele; MacRae, Heather (Hrsg.):  
**Gendering European Integration Theory. Engaging new Dialogues**

Barbara Budrich Publishers 2016  
 ISBN 978-3-8474-0640-2

*„The authors engage a dialogue between European integration theories and gender studies. The contributions illustrate where and how gender scholarship has made creative use of integration theories and thus contributes to a vivid theoretical debate. The chapters are designed to make gender scholarship more visible to integration theory and, in this way stimulates the broader theoretical debates. Investigating the whole range of integration theory with a gender lens, the authors illustrate if and how gender scholarship has made or can make creative use of integration theories.“*

Korteweg, Anna C.; Yurdakul, Gökce:  
**Kopftuchdebatten in Europa  
 Konflikte um Zugehörigkeit in nationalen Narrativen**

transcript Verlag 2016  
 ISBN: 978-3-8376-3271-2

*„Kopftuch und Identität: Wie sprechen muslimische Frauen in nationalen Debatten für sich und welcher Widerhall begegnet ihnen?“*

Heinze, Sara:  
**Von der Wahlfreiheit zur Vereinbarkeit. Wandel in der Familienpolitik in Frankreich.**

Verlag Budrich UniPress 2016  
 ISBN 978-3-86388-729-2, 32 Euro

*„Deutsche Familienpolitiker blicken neidvoll nach Frankreich: Dort machen mehr Frauen beruflich Karriere als bei uns, und zugleich werden mehr Kinder geboren. Beides beruht auf einem ebenso ausgefeilten wie austarierten System der Förderung von Familien durch den Staat. Die Politologin Dr. Sara Heinze hat in ihrer Dissertation am Institut für Politische Wissenschaft und Soziologie der Universität Bonn untersucht, wie sich dieses erfolgreiche System entwickelt hat.“*

**Pan European Networks' Horizon 2020 online magazine – Special feature on sex and gender**

<http://www.horizon2020publications.com/H9/index.html#28/z>

**Guidelines for Gender Mainstreaming Academia, 2016**

*„The Swedish Secretariat for Gender Research at the University of Gothenburg has been commissioned to support the government initiative Gender Mainstreaming in Academia (GMA) during the period 2016–2019.“*

<http://www.genus.se/en/mediapost/guidelines-for-gender-mainstreaming-in-academia/>

## Frauen- und Geschlechterforschung

Von Alemann, Annette; Beaufaÿs, Sandra; Kortendiek, Beate:  
**Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre (GENDER Sonderheft 4)**

Verlag Barbara Budrich (Dezember) 2016  
 ISBN 978-3-8474-0545-0

*„Wie sehen die Lebensrealitäten von Frauen und Männern in den Lebensbereichen „Erwerbssystem“ und „Familie“ aus? Welche Interdependenzen und möglicherweise einhergehende Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis ergeben sich hieraus? Das Heft präsentiert theoretische und empirische Beiträge, die sich mit der Auflösung und Neubestimmung der gesellschaftlichen Sphären ‚Erwerbsarbeit – private Lebensführung‘ auseinandersetzen. Dabei werden neben der Analyse des Bestehenden auch aktuelle Tendenzen und Perspektiven diskutiert.“*

Birkle, Carmen; Grubner, Barbara (Hrsg.):  
**Feminismus und Freiheit. Geschlechterkritische Neuannehnungen eines umkämpften Begriffs**

Ulrike Helmer Verlag 2016  
 ISBN 978-3-89741-378-8

*„Freiheit ist für die feministische Kritik ein höchst fragwürdiger Begriff. Gender Studies und feministische Wissenschaft greifen ihn bisher nur in Ausnahmefällen als anschlussfähige Denkfigur auf – und dafür gibt es*

ohne Zweifel gute Gründe. Dennoch plädiert der hier angekündigte interdisziplinäre Sammelband dafür, den Freiheitsbegriff gerade heute nicht aufzugeben. Er gibt sich vielmehr auf die Spurensuche nach aktuellen Auseinandersetzungen, Thematisierungsweisen und Re-Lektüren des Freiheitsbegriffs in der und für die feministische Theorie und Politik. Mit der Frage nach Bearbeitungen aus der Geschlechterforschung und nach Potenzialen, die dieser »große Begriff« für gegenwärtige und zukünftige Feminismen bereithalten könnte, verfolgt der Band das Ziel, eine Debatte über Neuaneignungen und über die Möglichkeiten einer Repolitisierung von Freiheit und Freiheitsforderungen anzustoßen.“

Leicht, Imke; Löw, Christine; Meisterhans, Nadja; Volk, Katharina (Hrsg.):  
**Feminismus – Materialität – Materialismus.  
 Neue Perspektiven und Reflexionen**

Verlag Barbara Budrich (November) 2016  
 ISBN 978-3-8474-0576-4

„Das Thema Materialität wird innerhalb feministischer Theorien und Forschung in den letzten Jahren erneut diskutiert. Vor diesem Hintergrund widmet sich der Band feministischen Auseinandersetzungen und Reaktualisierungen von Materialität und Materialismus. Dabei sollen sowohl bestehende Konfliktfelder als auch Potenziale einer Neubestimmung von Materialität und Materialismen innerhalb feministischer Theorie und Praxis aufgezeigt werden.“

Babka, Anna; Posselt, Gerald:  
**Gender und Dekonstruktion**

facultas/UTB 2016  
 ISBN 978-3-8252-4725-6

„Was hat der Begriff Gender mit der Dekonstruktion zu tun, in deren Zeichen seit den 1960er Jahren eine radikale Kritik an den hierarchischen, machtgesättigten Grundpositionen des abendländischen Denkens erfolgt? Inwiefern ist die Geschlechtsidentität gesellschaftlich konstruiert und wie kann sie dekonstruiert werden? In welchem Zusammenhang stehen die emanzipatorischen Ziele der Queer-Theorie mit dekonstruktiven Denkbewegungen? Entlang einer historisch systematischen Hinführung, eines Begriffsglossars und einer kommentierten Bibliographie widmet sich der Band den Grundlagen der Gender- und Queer-Theorie. Er richtet sich an Studierende aller geistes-, sozial- und kulturwissenschaftlichen Disziplinen und ist zugleich als Einführung und Nachschlagewerk geeignet.“

Becker-Schmidt, Regina:  
**Pendelbewegungen – Annäherungen an eine  
 feministische Gesellschafts- und Subjekttheorie.  
 Aufsätze aus den Jahren 1991 bis 2015**

Verlag Barbara Budrich (November) 2016  
 ISBN 978-3-8474-2000-2

„Wie verändert sich Kapitalismuskritik, wenn nicht nur politisch-ökonomische Schwerpunkte gesetzt werden, sondern die Interferenz von Klassen- und asymmetrischen Geschlechterverhältnissen mit gleichem Gewicht zur Geltung kommt? Die Autorin bezieht sich auf Problemereiche zwischen der frühen „Kritischen Theorie“ und feministischer Geschlechterforschung und die durch diese Spannung ausgelösten „Pendelbewegungen“ – zwischen Objekt-Subjekt-Relationen, Gesellschafts- und Erkenntniskritik, Soziologie und Psychoanalyse.“

María Terea Herrera Vivar; Rostock, Petra;  
 Schirmer, Uta; Wagels, Karen (Hrsg.):  
**Über Heteronormativität. Auseinandersetzungen  
 um gesellschaftliche Verhältnisse und konzeptuelle Zugänge**

Verlag Westfälisches Dampfboot 2016  
 ISBN 978-3-89691-245-9

„Das Buch lädt zu einer Auseinandersetzung darüber ein, inwiefern eine Reformulierung des Konzepts der Heteronormativität erforderlich ist, um die konstitutive Verwobenheit geschlechtlich-sexueller mit weiteren – rassistischen, ökonomischen, (post-)kolonialen – Dimensionen von Herrschaftsverhältnissen analytisch zu fassen. Denn gegenwärtig, so die These dieses Bandes, lassen sich widersprüchliche Veränderungen heteronormativer Strukturierungen beobachten. Das zugrunde gelegte queer-theoretische Konzept der Heteronormativität steht für eine Analyseperspektive, die die Norm der Heterosexualität auf ihre disziplinierenden, normalisierenden, hierarchisierenden und exkludierenden Effekte im Kontext komplexer gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse hin befragt. In welchem Zusammenhang stehen z.B. die partiellen Erfolge schwuler und lesbischer Bewegungen mit neoliberalen Inwertsetzungen von Differenzen? Wie verbinden sich rassistische Politiken – etwa der Ethnisierung von Homophobie – mit Strategien der Normalisierung einiger, vorwiegend eißer und der Mittelschicht zuzuordnender nicht-heterosexueller Lebensweisen? Das Buch verbindet zeitdiagnostische und empirische Analysen mit konzeptuellen Debatten.“



.....  
 Claus, Robert; Lang, Juliane; Peters, Ulrich (Hrsg.):  
**Antifeminismus in Bewegung**

MARTA PRESS (November) 2016  
 ISBN 978-3-944442-52-5

„Mit dem Erstarken der Partei „Alternative für Deutschland“ (AfD) und bundesweiten Großdemonstrationen gegen sexuelle Vielfalt und für den Erhalt der traditionellen Ehe gewinnen antifeministische Mobilisierungen und Positionierungen im gesamten deutschsprachigen Raum eine immer größere Bedeutung. Maskulist/innen, neurechte Populist/innen, christliche Fundamentalist/innen und organisierte Neonazis vertreten immer schon geschlechter- und familienfundamentalistische Positionen, doch ermöglicht der Kampf gegen „Gender“ und „den Feminismus“ derzeit Akteur/innen unterschiedlicher politischer Couleur eine immer stärkere gegenseitige Bezugnahme. Der hier vorliegende Sammelband setzt sich mit dieser Entwicklung kritisch auseinander. Die Herausgeber\_innen geben mit dieser Publikation einen systematischen Einblick über die unterschiedlichen Strömungen des organisierten Antifeminismus und den sie tragenden Organisationen. In Anbetracht der Fülle antifeministischer Akteur/innen, Positionen und Aktionen, werden zentrale Themenfelder und Strategien benannt und kontextualisiert sowie Diskurse und Öffentlichkeitsfelder – in denen diese wirken – beleuchtet. Ziel ist es, die Tragweite des organisierten Antifeminismus zu illustrieren und einen Beitrag in der Diskussion um gemeinsame Gegenstrategien zu liefern.“

.....  
 Friedrich-Ebert-Stiftung  
**GENDER MATTERS!**

### Antifeminismus

... „dass es nicht DEN EINEN Feminismus, sondern vielfältige Feminismen gibt – diese Einsicht ist im gesellschaftlichen Diskurs längst angekommen. Schauen wir uns beispielweise die Entwicklung von Offline- und Online-Feminismus an, das Zusammenspiel, aber auch die durchaus kritischen Diskussionen zwischen Akteur\_innen, wird das offensichtlich. Feminismus ist heute internationaler und intersektionaler als je zuvor. Das haben wir vor allem auch dem Internet zu verdanken, das vielfältige Formen des Austauschs und der Vernetzung bietet. Eine sehr positive Entwicklung, bedenkt man, dass auf diese Weise der Raum für den Kampf um Gleichstellung erweitert wird. Dennoch hat der Begriff „Feminismus“ seit jeher mit Vorurteilen zu kämpfen und nicht selten wird der Austausch über feministische Themen – vor allem auch im Internet und in den „Sozialen Medien“ – von Beschimpfungen, Anfeindungen und Drohungen begleitet...“ (Auszug Editorial, Nr. 6)

<http://library.fes.de/pdf-files/dialog/09501/06-2016.pdf>

.....  
 McRobbie, Angela:  
**Top Girls. Feminismus und der Aufstieg des neo-liberalen Geschlechterregimes (2. Aufl.)**

Springer VS 2016  
 ISBN 978-3-531-16272-0

„Mit dieser fulminanten Studie über den gegenwärtigen Zustand des Feminismus und seiner Verhandlung in der Populärkultur nimmt Angela McRobbie das zeitgenössische Aufatmen über das ‚Ende des Feminismus‘ kritisch ins Visier. Nicht zuletzt sei dies auch eine Folge davon, dass boshafte Retraditionalisierungen von Geschlechterregimes die (kulturelle) Oberhand gewinnen. McRobbie analysiert empirisch, wie sich Konsum- und Populärkultur Rhetoriken und Bilder von weiblicher Freiheit und Autonomie aneignen und damit vordergründig den Erfolg von Frauen zu unterstützen scheinen. Doch McRobbies Tiefenbohrungen in die Welten von Bridget Jones und Heidi Klum zeigen, dass Frauen faktisch in neue, post-feministische ‚neurotische‘ Abhängigkeiten gedrängt und (wieder einmal) degradiert werden. Scharfzüngig analysiert die Autorin kulturelle Phänomene und deren widersprüchliche Wirkungen im Alltag von Frauen: Modephotographie, Fernsehserien, die ‚Bearbeitung‘ des Körpers und deren Zusammenhang mit Essstörungen, ‚sinnloser Wut‘, Körperhysterie. Angela McRobbie wird mit diesem Buch ihrer Position als prominente feministische Stimme und Klassikerin der Cultural Studies einmal mehr gerecht.“

.....  
 Becker-Schmidt, Regina:  
**Einerlei statt Allerlei. Identitätslogische Konstruktionen in gesellschaftlichen Rationalisierungsprozessen und Identitätszwänge in Geschlechterordnungen**

In: Müller, Stefan; Mende, Janne (Hrsg.):  
 Differenz und Identität. Konstellationen der Kritik, S.  
 181-201  
 Beltz/Juventa 2016  
 ISBN 978-3-7799-3413-4

„Die Bezugnahmen auf Differenz und Identität könnten unterschiedlicher kaum sein: Was den einen als Lösung erscheint, gilt den anderen als Problem: Soll Identität oder Differenz hervorgebracht, unterstützt, dekonstruiert oder kritisiert werden? Eine Bestimmung von Identität und Differenz benötigt eine Reflexion auf deren Implikationen und Begründungsmöglichkeiten, auf gesellschaftliche Strukturen und Prozesse sowie auf Bedingungen der Subjektkonstitution. Identität und Differenz stehen dabei in der Kritik und gleichzeitig als Werkzeuge für Kritik zur Diskussion. Im Sammelband analysieren die Autor/-innen die Möglichkeiten und Grenzen reflexiver Bezugnahmen auf Identität und Differenz sowie deren Verhältnisbestimmungen.“

.....

Sauer, Madeleine:  
**Widerspenstige Alltagspraxen**  
**Eine queer-feministische Suchbewegung wider**  
**den Kapitalozentrismus**

transcript-Verlag 2016  
 ISBN: 978-3-8376-3469-3

„Auf der Suche nach emanzipatorischen Alternativen menschlichen Zusammenlebens: Wie dominante Wissensproduktionen die Analyse widerspenstiger Alltagspraxen erschweren, veranschaulicht diese herrschaftskritische Studie.“

.....

Sobiech, Gabriele; Günter, Sandra (Hrsg.):  
**Sport & Gender - (Inter-)nationale sportsozio-**  
**logische Geschlechterforschung. Theoretische**  
**Ansätze, Praktiken und Perspektiven**

Springer VS Oktober 2016  
 ISBN 978-3-658-13097-8

„Die Herausgeberinnen des vorliegenden Sammelbandes präsentieren sportwissenschaftliche Forschung mit Rückbindung an theoretische Ansätze der soziologischen Geschlechterforschung. Die sportwissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung wurde von jeher stark von der angloamerikanischen Forschung beeinflusst und im europäischen Raum durch internationale Ansätze und Kooperationen geprägt. Dies wird auch in dem vorliegenden Sammelband deutlich, sodass einige der internationalen Beiträge in englischer Sprache verfasst sind. Der Band richtet sich daher an deutschsprachige, aber auch an englischsprachige Wissenschaftler\_innen und Studierende, die sich für die Geschlechterforschung in der Sportwissenschaft interessieren. Ebenso können Trainer\_innen und Sportlehrkräfte für ihre praktische Arbeit theoretische Anregungen zur Bedeutung von Geschlechterkonstruktionen in Sport und Sportunterricht erhalten. Denn die grundlegende Fragestellung aller Beiträge lautet: Welche Relevanz hat Geschlecht, insbesondere auch in der Verflechtung mit anderen Kategorien, als Dimension sozialer Ordnung im Feld des Sports?“

.....

Balzter, Nadine; Klenk, Florian Cristobal;  
 Zitzelsberger, Olga (Hrsg.):  
**Queering MINT. Impulse für eine dekonstruktive**  
**Lehrer\_innenbildung**

Verlag Barbara Budrich (November) 2016  
 ISBN 978-3-8474-0766-9

„Der Sammelband trägt gendertheoretische Perspektiven im Kontext der Lehrer\_innenbildung zusammen, indem er queere Impulse setzt: Insbesondere in Bezug auf die

MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) ist bei der Professionalisierung angehende(r) Lehrer\_innen eine verstärkte Auseinandersetzung mit heteronormativen Machtstrukturen und deren Reproduktion gefordert, da dort häufig noch differenztheoretische Ansätze verbreitet sind.“

.....

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hrsg.):  
**Hat Soziale Arbeit ein Geschlecht?**

Antworten von Mechthild Bereswill  
 (Soziale Arbeit kontrovers Nr. 16)  
 Lambertus-Verlag 2016  
 ISBN 978-3-7841-2934-1

„ ‚Gender Studies‘ als angeblich rein akademische, praxisferne Konzepte stehen aktuell im Fokus medialer und populistischer Kritik. Dagegen zeigt Mechthild Bereswill, wie die Kategorie „Geschlecht“ sehr konkret die Verhältnisse in der Sozialen Arbeit strukturiert - auf der Ebene der Fachkräfte, der Adressat/innen und der Organisationen. Sie betrachtet die Diskussion um „mehr Männer in die Soziale Arbeit“ durch verschiedene „Theoriebrillen“ und erläutert damit anschaulich die gängigen geschlechtertheoretischen Ansätze und ihren Nutzen für das Professionsverständnis der Sozialen Arbeit.“

.....

King, Molly M.; Bergstrom, Carl T.; Correll, Shelley J.; Jacquet, Jennifer; West, Jevin D.:

**Men set their own cites high: Gender and self-citation across fields and over time**

„How common is self-citation in scholarly publication and does the practice vary by gender? Using novel methods and a dataset of 1.5 million research papers in the scholarly database JSTOR published between 1779-2011, we find that nearly 10% of references are self-citations by a paper's authors. We further find that over the years between 1779-2011, men cite their own papers 56% more than women do. In the last two decades of our data, men self-cite 70% more than women. Women are also more than ten percentage points more likely than men to not cite their own previous work at all. Despite increased representation of women in academia, this gender gap in self-citation rates has remained stable over the last 50 years. We break down self-citation patterns by academic field and number of authors, and comment on potential mechanisms behind these observations. These findings have important implications for scholarly visibility and likely consequences for academic careers.“

<https://arxiv.org/abs/1607.00376>

And on Washington Post:

„New study finds that men are often their own favorite experts on any given subject.“ By Christopher Ingraham.

<https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2016/08/01/new-study-finds-that-men-are-often-their-own-favorite-experts-on-any-given-subject/>

.....  
**DSHS-Paper des Monats: Welche Bilder von Alter und Geschlecht werden in der Fernsehwerbung transportiert?**

„Weiße Haare oder tiefe Falten, liebevolle Oma oder rüstiger Rentner – wie werden ältere Menschen in der Gesellschaft wahrgenommen? Nicht nur das Wissen über Ältere, sondern auch ihre Selbstbilder sind in hohem Maße medienvermittelt. Durch sogenannte Stereotype, die auch von der Darstellung in den Medien geprägt werden, wird soziale Komplexität reduziert und Handlungssicherheit im Umgang mit Unbekannten generiert. Obwohl es bereits einige Studien zur Darstellung von Alter(n) gibt, ist der Anteil derer, in denen die Geschlechter differenziert betrachtet werden, sehr gering. Daher stand bei der Studie „Alter(n) in der Fernsehwerbung: Eine Analyse der Verschränkung von Alters- und Geschlechterbildern“, durchgeführt vom Institut für Soziologie und Genderforschung (Abteilung Gender- & Diversity Studies) die Frage im Mittelpunkt, wie ältere Frauen und Männer in der TV-Werbung dargestellt werden. Ist das kommunizierte Altersbild von Männern und von Frauen unterschiedlich?“

Deutsche Sporthochschule Köln:

<https://www.dshs-koeln.de/aktuelles/forschung-aktuell/paper-des-monats/>

.....  
 Dietze, Gabriele:  
**Ethnosexismus. Sex-Mob-Narrative um die Kölner Silvesternacht.**

In: movements. Journal für kritische Migrations- und Grenzregimeforschung, Jg. 2, Heft 1/2016: Rassismus in der postmigrantischen Gesellschaft, S. 177-186

transcript- Verlag 2016  
 ISBN 978-3-8376-3570-6

Abstract: „This article discusses the debate on sexism that flared up again as a consequence of the moral panic after the sexual assaults by young migrants and refugees during the NewYear's Eve celebrations 2015/2016. I

introduce the concept of ethnosexism in order to approach an existing yet currently aggravated conceptualization of migration as a 'sexual problem'. This adds an intersectional dimension to the concept of sexism. I then consider the 'sexually dangerous muslim refugee' as a figure of defense against migration and analyze its function in feminist and liberal attitudes for narratives of western superiority.“

.....  
 Kriesi, Irene; Liebig, Brigitte; Horwath, Ilona; Riegraf, Birgit (Hrsg.):  
**Gender und Migration an Universitäten, Fachhochschulen und in der höheren Berufsbildung**

(Forum Frauen- und Geschlechterforschung Bd. 46)  
 Verlag Westfälisches Dampfboot 2016  
 ISBN 978-3-89691-246-6

„Universitäten, Fachhochschulen und die tertiäre Berufsbildung sehen sich gegenwärtig einem weitreichenden Internationalisierungsgeschehen ausgesetzt. Die Beiträge des vorliegenden Bandes diskutieren diese Entwicklungen mit Bezug auf aktuelle theoretische Perspektiven und empirisch fundierte Erkenntnisse der Geschlechter-, Migrations- und Bildungsforschung. Gefragt wird nach den Segregationsmustern und -tendenzen, die sich in unterschiedlichen Hochschultypen, Disziplinen oder Berufsbildungsgängen finden sowie nach länderspezifischen und regionalen Unterschieden von Ausbildungsbedingungen. Neben den Geschlechter- und migrationsbezogenen Handlungsstrategien von Studierenden wird dabei auch die Bedeutung der institutionellen bzw. organisatorischen Voraussetzungen im tertiären Berufs- und (Fach-)Hochschulbereich für unterschiedliche Bildungschancen in den Mittelpunkt gerückt.“

.....  
 Hossain, Nina:  
**Partizipation – Migration – Gender: Eine Studie über politische Partizipation und Repräsentation von Migrant\_innen in Deutschland**

(Arbeit, Organisation und Geschlecht in Wirtschaft und Gesellschaft, Band 4)  
 Nomos-Verlag 2016  
 ISBN 978-3-8487-2080-4

„Seit der Einführung der amtlichen Kategorie „Menschen mit Migrationshintergrund“ ist klar, dass fast jeder Fünfte in Deutschland selbst oder ein Elternteil grenzüberschreitende Migrationserfahrungen hat. Was folgt daraus? Wie steht es um die politischen Teilhabechancen dieser Personen? Spielt nicht nur Migration, sondern auch das Geschlecht eine Rolle? Der Band liefert hierzu neue Befunde und geht dabei von einer intersektionalen Perspektive aus. Vorgestellt werden quantitative und qua-

litative Forschungsergebnisse zur politischen Partizipation und Repräsentation von Migrant\_innen in Deutschland. Analysiert und diskutiert werden Barrieren und Chancen politischer Teilhabe mit Blick auf die kommunale Ebene. Im Fokus stehen Stadtparlamente, Ausländerbeiräte bzw. Integrationsräte. Gefragt wird nach den Ursachen und Folgen von Repräsentationsdefiziten, politischer Sozialisation und Karrierechancen sowie Wegen gleichberechtigter politischer Partizipation."

.....  
 Krüger, Dorothea Christa (Hrsg.):  
**„Alleinerziehende Migrantinnen- Lebenslagen und Fähigkeiten im Spannungsfeld von Abhängigkeit und Selbstbestimmung“**

ibidem Verlag 2016,  
 ISBN 978-3-8382-0910-4

„In dieser qualitativen Studie erzählen Alleinerziehende mit Migrationsgeschichte über ihre Gründe, die zur Migration führten und ihr Leben nach der Trennung vom Kindsvater. Ohne die oft schwierigen materiellen Lebensbedingungen infrage zu stellen, scheint es wesentlich, „Alleinerziehen“ auch für Migrantinnen aus der Türkei, Russland, afrikanischen Ländern, Iran/Irak, Syrien und Armenien als normale und selbstverständliche Familienform anzuerkennen. Individuelle Diskriminierungen und strukturelle Ausgrenzungen beschneiden die Entscheidungsspielräume alleinerziehender Migrantinnen. Wie schaffen sie es ein „gutes Leben“ in Deutschland zu verwirklichen? Einen wichtigen Beitrag zur Veränderung faktischer Benachteiligungen stellen neue Formen sozialpolitischer Unterstützung dar. Auch die öffentliche Anerkennung der individuellen Potentiale alleinerziehender Migrantinnen ist unabdingbar, um soziale Ungleichheiten abzubauen. Die Studie gibt dazu Anregungen und Hinweise..“

.....  
 Van Es, Margaretha:  
**Stereotypes and Self-Representations of Women with a Muslim Background. The Stigma of Being Oppressed**

Palgrave Macmillan (Dezember) 2016  
 ISBN 978-3-319-40675-6

„This book explores how stereotypes of “oppressed Muslim women” feed into the self-representations of women with a Muslim background. The focus is on women active in, and speaking on behalf of, a wide variety of minority self-organisations in the Netherlands and Norway between 1975 and 2010. The author reveals how these women have internalised and appropriated particular stereotypes, and also developed counter-stereotypes about majority Dutch or Norwegian women. She demonstrates, above all,

how they have tried time and again to change popular perceptions by providing alternative images of themselves and of Islam, paying particular attention to their attempts to gain access to media debates. Her central argument is that their efforts to undermine stereotypes can be understood as an assertion of belonging in Dutch and Norwegian society and, in the case of women committed to Islam, as a demand for their religion to be accepted. This innovative work provides a “history from below” that makes a valuable contribution to scholarly debates about citizenship as a practice of inclusion and exclusion. Providing new insights into the dynamics between stereotyping and self-representation, it will appeal to scholars of gender, religion, media, and cultural diversity.“

.....  
 Lulle, Aija; King, Russell:  
**Ageing, Gender, and Labour Migration**

Palgrave Macmillan UK 2016  
 ISBN 978-1-137-55614-1

„This book explores how the real conditions and subjective conceptions of ageing and well-being are transformed when people move from one country to another. Focusing on ageing female migrants from Latvia in the UK and other European countries, this book is based on fifty life-history interviews with women aged 40s-60s. Empirical chapters concentrate on functional well-being in migration, which includes access to the economic citizenship of work, income, pensions, and accommodation, and on psychosocial well-being, and explores Latvian women’s experiences of intimate citizenship in migration. In addition, the authors’ research challenges the trope of vulnerability which generally surrounds the framing of older migrants’ lives. The study’s findings offer policy-makers insights into the realities of ageing working migrants and advocates for a more inclusive transnational citizenship, better working conditions, and ongoing care arrangements for older migrants post-retirement, either abroad or back home.“

.....  
 Sirri, Lana:  
**Einführung in islamische Feminismen**

w\_orten & meer (November) 2016  
 ISBN 978-3-945644-07-2

„der islamische feminismus ist weder neu, noch eindimensional, sondern ebenso vielfältig wie die unterschiedlichen lebensrealitäten vieler musliminn\_en weltweit. lana sirri liefert einen klaren wie kenntnisreichen beitrag zur einföhrung in theorie und praxis islamischer feminismen: was sind die ideen, vorstellungen und ansätze? wie werden islamische feminismen definiert und von wem? welche konflikte und konsense gibt es?“

.....

### Aktuelle Ausgabe der fzg – Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien

fzg 22\_1

„Welche Rolle spielt das soziale Geschlecht als Analysekategorie und wie können angesichts der zunehmenden Debatten über Diversität und Differenzen gemeinsame politische Handlungsstrategien begründet und bewertet werden? Im neuen offenen Heft gehen vorwiegend Freiburger (Nachwuchs)Wissenschaftler\_innen diese aktuellen sozialwissenschaftlichen Debatten um Dekonstruktion der Kategorie Geschlecht einerseits und feministischer politischer Handlungsfähigkeit andererseits nach.“

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

.....

### querelles-net Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung

Jg. 17, Nr. 3 (2016)

Darin: Rezension zu: Iris Mendel: WiderStandPunkte. Umkämpftes Wissen, feministische Wissenschaftskritik und kritische Sozialwissenschaften. Münster: Westfälisches Dampfboot 2015.  
Von Heike Kahlert.

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/17-3/showToc>

### Sonstiges

.....

### WSI Working Paper 203 / WSI Study 4 Arbeitszeioptionen im Lebensverlauf – Nutzung und Barrieren im Betrieb

„Teilzeit, Elternzeit, Freistellung für Weiterbildung – akzeptiert und unterstützt? Das AZOLA-Projekt des WSI hat untersucht, wie sich in Betrieben soziale Ungleichheiten bei der Wirkung von lebenslauforientierten Arbeitszeioptionen verringern lassen. Fallstudien in Industrie, Krankenhäusern und Polizei haben gezeigt: Elternzeiten und zeitweilige Freistellungen lassen sich meist realisieren. Andere Wege, wie die Reduzierung oder Aufstockung der Arbeitsstunden, sind nur teilweise umsetzbar. Die Bedingungen für die Wahrnehmung von Freistellungsmöglichkeiten unterscheiden sich nach Geschlecht und Position im Betrieb. Schlechte Personalausstattung und unzureichende Anpassung der Arbeitsorganisation führen dazu, dass verbriefte Arbeitszeioptionen nicht genutzt werden.“

Die Ergebnisse im Überblick: WSI Working Paper 203:

[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_wp\\_203.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_203.pdf)

Ausführliche Fassung: WSI Study 4, mehr zum AZOLA-Projekt:

[http://www.boeckler.de/wsi\\_66889.htm](http://www.boeckler.de/wsi_66889.htm)

.....

### Zwischen Emanzipation und Dreifachbelastung: Studie zu Architektinnen in der DDR

Engler, H.  
Between state socialist emancipation and professional desire: Women architects in the German Democratic Republic, 1949–1990.

in M. Pepchinski, & M. Simon (Hrsg.), Ideological Equals: Women Architects in Socialist Europe 1945–1990. (1. publ. Aufl., S. 7–19). Abingdon [u.a.]: Routledge.

---

## 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>

Vielen Dank!

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

V.i.S.d.P.: Die CEWSjournal-Redaktion.