

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

heute möchte ich Sie besonders auf Neuigkeiten im CEWS hinweisen, sowohl in personeller wie in inhaltlicher Hinsicht.

Unser Team verlassen haben im Verlauf der letzten Monate Dr. Susann Kunadt, Natalie Pawlak und Sara Grunenberg, allen dreien danken wir für die gute Zusammenarbeit und wünschen ihnen alles Gute für den weiteren Berufs- und Lebensweg. Neu im Team sind Laura Getz im EU-Projekt GenPORT und Tina Braun, die den web-gestützten Wissenstransfer des CEWS – also die Informationsportale und Datenbanken – strategisch und nutzer/innenorientiert neu ausrichten soll. Als Schwerpunktthema finden Sie eine Übersicht der **aktuellen Drittmittel-Projekte** des CEWS:

- **Connect**. Familienservice in der Wissenschaft
- **CEWSwiki** – Aufbau einer Online-Plattform zu Forschungsvorhaben im Bereich „Frauen in Wissenschaft und Forschung“
- **INTEGER** – Institutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research
- **GenPORT** – An Internet Portal for Sharing Knowledge and Inspiring Collaborative Action on Gender and Science

Last but not least – im Kapitel 12 stellen wir diesmal ungewöhnlich zahlreiche interessante Neuerscheinungen zu unserem Themenfeld vor. In der Hoffnung auf einen baldigen Frühlingsbeginn grüße ich Sie herzlich aus Köln!

Jutta Dalhoff (Leiterin des CEWS)



Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS..... 5

GWK Bericht: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung - Sonderauswertung des CEWS:
 „Geschlechterspezifische Unterschiede beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium“ 5

Save the Date: GESIS-CEWS Kolloquium 2015..... 6

2.0 Wissenschaftspolitik..... 7

Aktuelle Datenfortschreibung zu „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ ... 7

Erweiterte Kooperation von Bund und Ländern in der Wissenschaft 8

GEW: Gesetzentwurf gegen das Befristungsunwesen 9

DFG: Überlegungen zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses..... 11

Leibniz-Preise 2015: Keine Wissenschaftlerin unter den Geehrten 11

Personalia:

Neuberufungen im Wissenschaftsrat 12

Vera Reiß ist neue Vorsitzende der GWK im Jahr 2015..... 12

Sächsische Kultusministerin übernimmt Präsidentschaft der Kultusministerkonferenz..... 13

Ministerin Theresia Bauer ist „Wissenschaftsministerin des Jahres“ 13

Verleihung der Caroline von Humboldt-Professur und des Caroline von Humboldt-Preises 15

Infektionsforscherin Emmanuelle Charpentier mehrfach ausgezeichnet 15

Herta Flor erhält 1,2 Million Euro Forschungsfinanzierung der DFG 16

Schader-Preis 2015 an Angelika Nußberger 16

3.0 Gleichstellungspolitik 17

Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern
 an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 17

Managerinnen-Barometer 2015: Spitzengremien großer Unternehmen in Deutschland bleiben Männerdomänen 19

Frauen-Karriere-Index: Manuela Schwesig zeichnet besonders frauenfreundliche Unternehmen aus..... 21

Frauen in Führungspositionen steigern Beförderungschancen weiblicher Arbeitnehmer 23

DIW-Analyse: Frauen holen am deutschen Arbeitsmarkt auf 23

Arbeitszeiten: Geschlechterungleichheit wächst 24

Immer mehr Frauen arbeiten Teilzeit 25

Frauenbeschäftigungsquote im Osten wächst schneller als im Westen 26

Countdown zum Equal Pay Day in Deutschland, in der Schweiz und in der EU 27

Anstieg der Einkommensungleichheit durch Zunahme bildungshomogener Partnerschaften?..... 28

Was hindert Frauen an der Unternehmensgründung? 29

Unternehmen: Wertschätzender und wertschöpfender Umgang mit Mitarbeiterinnen zahlt sich aus 30

Online-Umfrage zu Diversity in Unternehmen..... 31

Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....

Die überforderte Generation. Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft 31

Mehr Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte 33

Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf 33

Veranstaltungstipp: Väter in Arbeitsorganisationen 34

| | |
|--|-----------|
| Schwangere Ärztinnen dürfen operieren | 34 |
| <i>Frauen in MINT</i> | |
| FiBS-Studie: Betreuungsquoten in MINT-Fächern an Hochschulen deutlich schlechter als 2003 | 36 |
| Physikerinnen: Gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt | 37 |
| Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. präsentiert Website | |
| in neuem Design zum 15-jährigen Bestehen | 37 |
| Positive Bilanz: Mentoring-Programm des Ada-Lovelace-Projekts an der JGU | 38 |
| InformAttraktiv: Abschlusspublikation erschienen | 38 |
| Aufruf: Girls'Day - Mädchen-Zukunftstag | 39 |
| Dr. Dilana Hazer mit Wrangell-Stipendium ausgezeichnet | 39 |
| Hertha-Sponer-Preis 2015 für Physikerinnen | 40 |
| 4.0 Hochschulen, Hochschulforschung | 41 |
| DZHW-Studienberechtigtenbefragung: Ausbildung, Studium oder beides? | 41 |
| Frauen streben seltener ein Studium an als Männer | 42 |
| Abschluss des Projekts „Frauen in die Wissenschaft“ an der Universität Leipzig | 44 |
| Österreichische Novelle zum Universitätsgesetz sieht Frauenanteil von mindestens 50 Prozent | |
| in allen universitären Kollegialorganen vor | 44 |
| Diverses. Heterogenität an der Hochschule | 45 |
| DiVers: E-Learning-Tool zur Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre jetzt online | 45 |
| 5.0 Schwerpunktthema | 46 |
| Aktuelle Projekte im CEWS | |
| <i>Eine Übersicht</i> | 46 |
| 6.0 Forschungseinrichtungen | 49 |
| Helmholtz International Fellow Awards | 49 |
| 7.0 Europa und Internationales | 50 |
| Brüsselreise „NRW-Wissenschaftlerinnen in die EU-Forschung“ mit NRW-Wissenschaftsministerin Svenja Schulze | 50 |
| EU-Forschungskommissar Carlos Moedas äußert sich zur Genderthematik | 51 |
| Europäischer Forschungsraum: Newsletter-Ausgabe zu Gender | 51 |
| ERC veröffentlicht Ergebnisse für Starting Grants: Mehr weibliche Grantees | 52 |
| Advanced Grant Ausschreibung 2015 veröffentlicht | 52 |
| Der SNF vergibt 21 SNSF Consolidator Grants | 53 |
| Vom Gender Mainstreaming zur Quote - Gleichstellungspolitiken in Europa | 53 |
| Start der Aktion „European Women Shareholders Demand Gender Equality“ | 54 |
| Konferenz zur Gleichstellungspolitik in Europa | 54 |
| 8.0 Frauen- und Geschlechterforschung | 55 |
| Gastbeitrag: Bayerischer Forschungsverbund „Gender und Care“ (ForGenderCare) | 55 |
| Care, Gender und Green Economy | 56 |
| Niedersachsen stärkt die Geschlechterforschung | 57 |

| | |
|--|-----------|
| Universität Hannover: Neue Gastprofessorin für Gender und Diversity ist Dr. Andrea Wolffram | 58 |
| Prof. Dr. Johanna Kantola ist Marie-Jahoda Gastprofessorin | 58 |
| MA „Kultur und Gesellschaft“ mit dem Teilstudiengang Geschlechterstudien / Gender Studies | 59 |
| Orientierungshilfe für Geschlechtergerechte Sprache..... | 60 |
| Geschlechtergerechte Sprache - Professx statt Professor oder Professorin | 60 |
| CfA zum Thema „Hochschule im Neoliberalismus“ | 60 |
| CfP: FEMINA POLITICA | 61 |
| Gender Inequality on Wikipedia | 61 |
| Call for Personas..... | 61 |
| Geschlecht und Wahlen..... | 62 |
| Hans-Kilian-Preis 2015 für Jessica R. Benjamin | 63 |
| 9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen | 64 |
| Helene-Lange-Preis 2015..... | 64 |
| Margherita-von-Brentano-Preis | 64 |
| Forschungspreis Gender-Gesundheit 2015 | 65 |
| Call for Papers - Symposium: „Governance, Performance & Leadership of Research and Public Organizations“ | 66 |
| CfP: Wissensberufe transnational: Geschlechterkulturen, Lernkulturen, Arbeitskulturen..... | 66 |
| Summerschools at SOAS Centre for Gender Studies, London | 67 |
| 10.0 Weiterbildung, Karriereförderung | 68 |
| Strategische Netzwerkdagnostik zur Karrieregestaltung..... | 68 |
| 11.0 Termine, Call for Papers..... | 69 |
| 12.0 Neuerscheinungen..... | 73 |
| Impressum | 82 |
| Redaktion: Andrea Usadel | 82 |

01 NEUES AUS DEM CEWS

GWK-Bericht: Chancengleichheit in Wissen- schaft und Forschung – Sonderauswertung des CEWS: „Geschlechterspezifische Unter- schiede beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium“

Diese Sonderauswertung von **Dr. Andrea Löther** (CEWS) ist Teil der im Dezember 2014 erschienenen „18. Fortschreibung des Datenmaterials (2012/2013) zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ der GWK. (s.a.: [Rubrik „02 Wissenschaftspolitik“ in diesem Journal](#)).

Hier lesen Sie die wichtigsten Ergebnisse dieser Auswertung:

Geschlechterspezifische Differenzen beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium haben sich seit der Einführung konsekutiver Studiengänge verringert. Im Durchschnitt aller Fächer liegt der Frauenanteil an den Masterstudierenden im 1. und 2. Fachsemester gegenwärtig (2012) um 3 Prozentpunkte niedriger als ihr Anteil an den Bachelorabschlüssen im Vorjahr. 2008 lag die Differenz noch bei 8 Prozentpunkten. Allerdings ist diese Veränderung weniger auf eine Steigerung des Frauenanteils an den Masterstudierenden als auf einen Rückgang des Frauenanteils an den Bachelorabschlüssen zurückzuführen. Eine solche Entwicklung eines sinkenden Studentinnenanteils ist negativ zu beurteilen und sollte daher genauer analysiert und weiter beobachtet werden.

Zwischen den Fächergruppen, einzelnen Fächern und den Hochschultypen gibt es deutliche Unterschiede bezüglich der geschlechterspezifischen Differenzen beim Übergang zum Masterstudium. An Universitäten und künstlerischen Hochschulen (ohne Lehramtsstudiengänge) sind diese Differenzen höher als an Fachhochschulen oder in den Lehramtsstudiengängen. Ein besonders starker Rückgang des Frauenanteils im Übergang zum Masterstudium findet sich an den Universitäten und künstlerischen Hochschulen in den Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie Kunst und Kunstwissenschaft, an den Fachhochschulen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. In Ingenieurwissenschaften an den Universitäten geht der Frauenanteil kaum zurück, an den Fachhochschulen liegt der Frauenanteil an den Masterstudierenden im 1. und 2. Fachsemester inzwischen sogar über ihrem Anteil an den Bachelorabschlüssen, wobei letzterer im Beobachtungszeitraum deutlich gesunken ist.

Tendenziell sind die geschlechterspezifischen Differenzen beim Übergang in das Masterstudium in Fächern mit einem hohen Studentinnenanteil größer als in Fächern mit wenigen Studentinnen. Dieser Zusammenhang ist allerdings von 2008/09 –2011/12 geringer geworden. Eine verbesserte Datenlage, insbesondere Daten zum Studienverlauf, würde es ermöglichen, Gründe für unterschiedliche Übergänge von Frauen und Männern in das Masterstudium und die Unterschiede zwischen Fächern und Hochschultypen genauer zu erläutern.

Insgesamt erweisen sich weniger Geschlechterunterschiede als vielmehr Unterschiede in der sozia-

len Herkunft als entscheidend beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium. Dennoch bestehen weiterhin geschlechterspezifische Unterschiede, wenn auch im geringeren Maße, und in einigen Fächern sind auch deutliche Differenzen vorhanden. Da die jeweils kleinen Differenzen beim Übergang von der Schule zum Studium, weiter vom Bachelor- zum Masterstudium und schließlich in die Promotion und die wissenschaftliche Weiterqualifikation insgesamt in einer geringen Partizipation von Frauen in der Wissenschaft kumulieren, sollte auch der Übergang vom ersten berufsqualifizierenden Studienabschluss in die Weiterqualifikation weiterhin beobachtet und analysiert werden.

Hier geht es zur zum vollständigen Bericht:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-40-Chancengleichheit.pdf>

Save the Date: GESIS-CEWS Kolloquium 2015

Für das erste
GESIS - CEWS Kolloquium 2015
konnten wir

Frau Dr. habil. Christiane Gross

gewinnen, die am Donnerstag, den **18. Juni 2015**
in Köln, GESIS - Leibniz Institut für Sozialwissen-
schaften

einen Vortrag halten wird. Sie wird dabei eine Studie zu Habilitierten vorstellen und insbesondere die *geschlechterspezifischen Ergebnisse* präsentieren.

Ergebnisse dieser Studie wurden u.a. in der Zeitschrift für Soziologie veröffentlicht.

(Jungbauer-Gans, Monika; Gross, Christiane (2013): Determinants of Success in University Careers. Findings from the German Academic Labor Market. In: Zeitschrift für Soziologie 42 (1), S. 74–92. Online verfügbar unter <http://www.zfs-online.org/index.php/zfs/article/view/3120/2658>).

Dr. habil. Christiane Gross vertritt seit dem Wintersemester 2013/14 die Professur für Soziologie mit dem Schwerpunkt Gender Studies an der Universität Konstanz. Nach ihrem Soziologiestudium in Augsburg und München, war sie als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der LMU München und CAU Kiel tätig. Sie arbeitete zudem in DFG- und BMBF-geförderten Projekten, u.a. dem Nationalen Bildungspanel (NEPS). Ihre Promotion an der CAU Kiel wurde 2009 mit dem Fakultätspreis der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät ausgezeichnet. Im Anschluss erhielt sie ein Habilitationsstipendium finanziert über das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern. Sie habilitierte sich an der CAU Kiel im Januar 2014.

<http://www.soziologie.uni-konstanz.de/dr-habil-christiane-gross/>

02

WISSENSCHAFTSPOLITIK

Aktuelle Datenfortschreibung zu „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat im Dezember 2014 die „18. Fortschreibung des Datenmaterials (2012/2013) zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ veröffentlicht.

Seit nunmehr 25 Jahren, nämlich seit 1989, werden diese Daten gemeinsam von Bund und Ländern erhoben und in regelmäßigem Turnus der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) kommt damit auf dem Gebiet Chancengleichheit eine Pionierrolle zu.

Sie ist die einzige Stelle im nationalen Wissenschaftssystem, die Datenmaterial zur Situation von Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen kontinuierlich erfasst und in Form von regelmäßigen Datenfortschreibungen transparent darstellt. Die Daten dokumentieren das Erreichte und sind Grundlage für alle weiteren gleichstellungspolitischen Maßnahmen.

Der diesjährige GWK-Bericht zeigt, dass sich seit 1993 der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl

- der Erstimmatrikulationen von 44,4 % auf 49,5 %,
- der Studienabschlüsse von 39,7 % auf 51,0 %,

- der Promotionen von 30,6 % auf 45,5 %,
- der Habilitationen von 12,1 % auf 27,0 % und
- der Professuren von 6,9 % auf 20,4 %

erhöht hat.

Der Anteil an Professorinnen an Hochschulen ist zwischen 1993 und 2012 kontinuierlich angestiegen: Er wuchs in diesem Zeitraum von 6,9 Prozent auf 20,4 Prozent. Differenziert man allerdings nach Besoldungsgruppen, so zeigt sich auch für das Jahr 2012: Je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der Anteil der Frauen. Der Anteil der W1-Professorinnen an Hochschulen insgesamt liegt bei 38 Prozent, der C3/W2-Professorinnen bei 20,9 Prozent und der C4/W3-Professorinnen bei 16,5 Prozent.

Der GWK-Bericht analysiert aber nicht nur die Lage 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 1994 bis 2013 von 2,1 % auf 13,5 % gestiegen. Betrachtet man die Forschungsorganisationen im Einzelnen, werden große Unterschiede sichtbar: so lag der Frauenanteil an Führungspositionen bei der MPG im Jahr 2013 bei 19,8 %, bei der WGL bei 15,8 %, bei der HGF bei 12,7 % und bei der FhG lediglich bei 4 %.

Die aktuelle Datenerhebung der GWK zeigt deutlich, dass es weiterhin besonderer Bemühungen in der forschungs- und wissenschaftsorientierten Frauenförderung bedarf.

Im Bericht ist diese, unter

„01 Neues aus dem CEWS“ beschriebene, Sonderauswertung enthalten:

Löther, Andrea (2014): **Geschlechterspezifische Unterschiede beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium** In: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (Hg.): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 18. Fortschreibung des Datenmaterials (2012/2013) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn (Materialien der GWK, 40), S. 90–108.

Der Bericht „**Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen**“ ist online unter

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-40-Chancengleichheit.pdf>

abrufbar und als Heft 40 der „Materialien der GWK“ beim Büro der GWK erhältlich.

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

Erweiterte Kooperation von Bund und Ländern in der Wissenschaft

Der Bundesrat hat mit seiner Zustimmung am 19. Dezember 2014 den Weg frei gemacht für die Änderung des Artikels 91b Grundgesetz.

Mit dieser Entscheidung ist eine deutliche Erweiterung der Kooperationsmöglichkeiten von Bund und Ländern in der Wissenschaft verbunden. Bund und Länder werden in die Lage versetzt, Hochschulen verstärkt in ihrer Schlüsselfunktion für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands zu unterstützen.

Bisher konnten Bund und Länder gemeinsam nur außeruniversitäre Forschungseinrichtungen institutionell fördern, während Hochschulen lediglich in Form von thematisch und zeitlich begrenzten Projekten durch den Bund unterstützt werden konnten.

Mit der Grundgesetzänderung wird zusätzlich eine langfristige Förderung von Hochschulen, einzelnen Instituten oder Institutsverbänden ermöglicht. Darüber hinaus können Verbindungen von Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen zukünftig wesentlich einfacher als bisher gemeinsam durch Bund und Länder unterstützt und effizienter ausgestaltet werden. Die föderale Grundordnung wird durch die Änderung nicht berührt. Wie bisher verbleibt die Zuständigkeit für das Hochschulwesen bei den Ländern.

Weitere Informationen:

<http://www.bmbf.de/de/17975.php>

<http://www.bundesrat.de/SharedDocs/TO/929/tagesordnung-929.html>

http://www.bundesrat.de/DE/service/mediathek/mediathek-node.html?cms_id=4295030

Stellungnahmen aus der Wissenschaftspolitik:

„Beste Aussichten für Hochschulen und Studierende“, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

<http://www.bmbf.de/press/3709.php>

„Mit der Grundgesetzänderung eröffnen wir den Hochschulen in Deutschland beste Aussichten“, Rede von Bundesbildungsministerin Johanna Wanka im Rahmen der 929. Sitzung des Bundesrates am 19.12.2014.

<http://www.bmbf.de/de/25512.php>

HRK-Präsident Horst Hippler zur Lockerung des Kooperationsverbots: „Sieg der Vernunft“

<http://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-praesident-zur-lockerung-des-kooperationsverbots-sieg-der-vernunft-3614/>

TU9-Präsident Prof. Prömel: „Die Lockerung des Kooperationsverbots ist eine gute Nachricht für den Wissenschaftsstandort. Nun gilt es, die neuen Chancen zu nutzen!“

http://www.tu9.de/presse/presse_6712.php

Helmholtz-Präsident Jürgen Mlynek: „Abschaffung des Kooperationsverbots bedeutet einen Schub für die deutsche Wissenschaft“.

http://www.helmholtz.de/presse/presseinformationen/artikel/artikeldetail/mlynek_abschaffung_des_kooperationsverbots_bedeutet_einen_schub_fuer_die_deutsche_wissenschaft/

Präsident des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT), Holger Hanselka: „Die Lockerung des Kooperationsverbotes hat historische Bedeutung für die deutsche Wissenschaft und eröffnet außerordentliche Chancen für die Fortentwicklung unseres Hochschulsystems und Forschungsstandorts“.

http://www.kit.edu/kit/pi_2014_16134.php

GEW: „Bund muss Grundgesetzänderung für Pakt für gute Arbeit in der Wissenschaft nutzen“

http://www.gew.de/Aktuelle_Meldungen.html

GEW: Gesetzentwurf gegen das Befristungswesen

Qualifizierung soll zur verbindlichen Voraussetzung für die Zulassung einer Befristung im Wissenschaftsbereich werden. So lautet eines der Kernziele des Gesetzentwurfs für die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, den die GEW am 16. Januar 2015 in Berlin der Öffentlichkeit vorgestellt hat.

„Zeitverträge in der Wissenschaft sollen nur dann erlaubt sein, wenn sie tatsächlich der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen oder die Stelle aus Drittmitteln finanziert wird“, machte der stellvertretende Vorsitzende und Wissenschaftsexperte der GEW, **Andreas Keller**, bei der Vorstellung des Entwurfs deutlich.

Dass eine Beschäftigung auch tatsächlich der Qualifizierung dienen muss, will die GEW künftig arbeitsrechtlich verankert wissen. Mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit sollen für die Qualifizierung des oder der Beschäftigten reserviert und eine Betreuungsvereinbarung Teil jedes Arbeitsvertrages sein. „Eine Doktorarbeit ist, wie der Name sagt, Arbeit, und sollte daher mit einer Anstellung einhergehen, die diese Arbeit vertraglich auch entsprechend berücksichtigt. Wir begrüßen daher die Forderung der GEW“, erklärte **Anna Tschaut**, Vorsitzende des Wissenschaftler-Netzwerks THESIS e.V.

„Das Befristungswesen in der Wissenschaft ist immer von Missbrauch gekennzeichnet gewesen. Wir brauchen daher griffige Instrumente, um das einzudämmen“, verdeutlichte der Fachanwalt für Arbeitsrecht **Peter Hauck-Scholz**, der den Gesetzentwurf für die GEW erarbeitet hat. Hauck-Scholz sieht in der arbeitsrechtlichen Verankerung den richtigen Hebel, um der Massenbefristung endlich wirksam entgegenzutreten. Denn: werden die vorgeschriebenen Maßnahmen zur Qualifizierung nicht im Arbeitsvertrag festgeschrieben, so wird die Befristung automatisch unwirksam; „so wie ein Grundstückskaufvertrag der nicht notariell beurkundet worden ist“, erläutert Hauck-Scholz. Die

GEW wehrt sich dagegen, dass große Teile der Daueraufgaben an den unterfinanzierten Hochschulen auf befristet Beschäftigte abgewälzt werden. „Alle Daueraufgaben der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Forschung, Lehre und Verwaltung müssen auch auf Dauerstellen erledigt werden“, betonte Keller. Befristet beschäftigte Doktorandinnen und Doktoranden sollen hingegen ausreichend Zeit für die Arbeit an ihrer Dissertation bekommen. Die Laufzeit ihres Vertrages muss daher so bemessen sein, dass sie ihre Promotion auch erfolgreich abschließen können; mindestens drei Jahre, so will es die GEW. „Es muss Schluss damit sein, dass Promovierende mit halbfertigen Doktorarbeiten auf die Straße gesetzt werden“, erklärte der GEW-Hochschulexperte. „Wer zur wissenschaftlichen Qualifizierung befristet beschäftigt wird, muss die Möglichkeit haben, sein Qualifizierungsziel auch tatsächlich zu erreichen.“

Ähnliches gilt für die zweite Phase der wissenschaftlichen Beschäftigung, die PostDoc-Phase nach der Promotion: Auch hier soll die Vertragslaufzeit sich an den Qualifizierungszielen orientieren. Zudem will die GEW mit ihrem Gesetzentwurf die Tenure Track-Option verbindlich machen. Befristung soll nur noch zulässig sein, bis die vereinbarten Qualifizierungsziele erreicht sind. Keller räumte ein, dass eine solche Regelung die Reduzierung von PostDoc-Stellen zur Folge hätte, dies sei aber im Interesse des wissenschaftlichen Nachwuchses. „Derzeit kommt das Nadelöhr viel zu spät, wissenschaftliche Beschäftigte erfahren erst mit Mitte 40, ob sie einen Ruf an eine Universität bekommen oder nicht. Wir wollen den Wissenschaftlern mehr Sicherheit geben und früher Klarheit über ihre Karriereperspektiven schaffen“, erläuterte der Hochschulexperte.

Weiter macht sich die GEW für eine **familienfreundliche Ausgestaltung** des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes stark. „Bereits heute erlaubt das Gesetz eine Verlängerung von Zeitverträgen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Kinder betreuen. Ob die Verträge aber tatsächlich verlängert werden, unterliegt der Willkür der Arbeitgeber. Die familienpolitische Komponente muss daher verbindlich ausgestaltet werden – im Sinne eines Rechtsanspruchs auf Vertragsverlän-

gerung“, unterstrich Keller.

http://wissenschaft.gew.de/Gesetzentwurf_gegen_das_Befristungsunwesen.html

Bitte lesen Sie auch:

.....
Raupach, Sebastian M. F. ; Lienhop, Martina; Karch, Andre; Raupach-Rosin, Heike; Oltersdorf, Karen M. (2014):

Studie: „**Exzellenz braucht Existenz**“

Studie zur Befristung im Wissenschaftsbereich: ein Beitrag zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

http://www.perspektive-statt-befristung.de/Exzellenz_braucht_Existenz__online.pdf

.....
Bund will Ausbeutung junger Forscher stoppen

Bundesbildungsministerin Johanna Wanka will die Arbeitsbedingungen von jungen Forschern verbessern und dafür das Wissenschaftszeitvertragsgesetz reformieren.

sueddeutsche.de, 19.01.2015

<http://www.sueddeutsche.de/bildung/prekaere-arbeitsbedingungen-bund-will-ausbeutung-junger-forscher-stoppen-1.2310405>

.....
„Gefangen im Kreislauf aus Druck, Zeitnot und Angst“

„2015 sollen die Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler an Unis verbessert werden. Das ist auch nötig. Elf der besten Nachwuchsforscher beklagen die Arbeitsbedingungen. Sie lieben die Forschung, ihre Promotionen wurden für den Deutschen Studienpreis der Körber-Stiftung nominiert, die jährlich die besten Nachwuchswissenschaftler aller Fachrichtungen auszeichnet. Doch einige der besten Forscher Deutschlands bezweifeln, dass sie eine Zukunft an der Universität haben. Die einen haben ihre Hochschule bereits verlassen, andere forschen im Ausland, weil es hierzulande für sie nichts zu tun gibt. Und wieder andere stellen sich die ganz grundlegende Frage: Wie lange kann ich mir eine Stelle in der Forschung noch leisten?“

Artikel von Anne-Kathrin Gerstlauer

zeit.de, 13.01.2015

<http://www.zeit.de/studium/hochschule/2015-01/wissenschaft-forschung-universitaet>

DFG: Überlegungen zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Der Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), **Professor Peter Strohschneider**, hat im Rahmen des Neujahrsempfangs der DFG in Berlin Überlegungen zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der universitären Spitzenforschung vorgestellt.

So sei es bedenklich, dass die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses „in eben dem Jahrzehnt, in dem die Wissenschaft in bis dato ungekanntem Maße politische Aufmerksamkeit und Finanzierung genoss, keineswegs besser, sondern aufs Ganze gesehen eher schlechter geworden ist“, kritisierte Strohschneider. Für die jungen promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler brauche es vor allem „mehr dritte Wege zwischen dem Aufstieg auf eine Professur und dem kompletten Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem“, forderte der DFG-Präsident. Die Schaffung von differenzierteren Personalstrukturen, Dauerstellen für Daueraufgaben und auch mehr Professuren gehöre zwar ausdrücklich nicht in die Zuständigkeiten von Förderorganisationen wie der DFG. Wohl aber lasse sich hier „mit den Mitteln der Projektförderung unterstützend eingreifen“, sagte Strohschneider und schlug vor, die bisherige erste Förderlinie der Exzellenzinitiative zu einem „Nachwuchspaket“ weiterzuentwickeln.

„Ein solches Nachwuchspaket würde eine Ausweitung der strukturierten Nachwuchsförderung mit einer Stärkung der Forschungsorientierung in Graduiertenkollegs sowie mit erweiterten Fördermöglichkeiten für promovierte Forschende verbinden“, unterstrich Strohschneider.

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2015/pressemitteilung_nr_02/index.html

Leibniz-Preise 2015: Keine Wissenschaftlerin unter den Geehrten

Die neuen Träger des wichtigsten Forschungsförderpreises in Deutschland stehen fest: Der Hauptausschuss der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) erkannte am 10. Dezember in Bonn acht Wissenschaftlern den Leibniz-Preis 2015 zu. Sie waren zuvor vom zuständigen Nominierungsausschuss aus 136 Vorschlägen ausgewählt worden. Von den acht neuen Preisträgern kommen jeweils drei aus den Naturwissenschaften und den Geistes- und Sozialwissenschaften und zwei aus den Lebenswissenschaften. Alle acht erhalten je ein Preisgeld von 2,5 Millionen Euro.

Dass unter den nun Ausgezeichneten keine Wissenschaftlerin sei, sei im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und die Diversität der Forschung unbefriedigend. „Allen voran die DFG selbst hätte es begrüßt, wenn in diesem Jahr erneut unter den Ausgezeichneten auch Wissenschaftlerinnen wären“, sagte DFG-Präsident **Professor Dr. Peter Strohschneider** und verwies darauf, dass noch im vergangenen Jahr vier Wissenschaftlerinnen den Leibniz-Preis erhalten hatten. Der DFG-Präsident verband seine Ausführungen daher mit einem dringenden Appell an die vorschlagsberechtigten Einrichtungen der Wissenschaft, mehr herausragende Forscherinnen zu nominieren. „Wir sind auf die Vorschläge aus der Wissenschaft angewiesen, die wir nur sehr indirekt beeinflussen können. Wir wollen jedoch alles uns Mögliche tun, damit es künftig mehr Nominierungen von herausragenden Wissenschaftlerinnen gibt.“

So werden wir schon ab der kommenden Preisrunde bei der Einreichung mehrerer Vorschläge durch eine Universität oder Wissenschaftsorganisation nur diejenigen annehmen, die in gleicher Anzahl Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen benennen“, so Strohschneider.

http://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/leibniz-preis/

Personalia

Neuberufungen im Wissenschaftsrat

Der Münchner Professor für Empirische Bildungsforschung, **Manfred Prenzel**, ist auf den Wintersitzungen des Wissenschaftsrates (28. – 30.01.2015) erneut zum Vorsitzenden des Wissenschaftsrates gewählt worden. Auch seine Kolleginnen und Kollegen im Präsidium des Wissenschaftsrates wurden im Amt bestätigt. Vorsitzende der Wissenschaftlichen Kommission ist **Frau Professorin Dr. Antje Boetius**, Professorin für Geomikrobiologie an der Universität Bremen; Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung; Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie. Vorsitzende der Verwaltungskommission sind **Cornelia Quennet-Thielen**, Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung und **Sabine Kunst**, Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg.

Der Bundespräsident hat auf gemeinsamen Vorschlag der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft, der Hochschulrektorenkonferenz, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Leibniz-Gemeinschaft **drei Wissenschaftlerinnen** und zwei Wissenschaftler neu in den Wissenschaftsrat berufen.:

Dr. Peter Gumbsch, Professor für Werkstoffmechanik am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) Leiter des Fraunhofer-Instituts für Werkstoffmechanik IWM in Freiburg und Halle a. d. Saale

Dr. Markus M. Lerch, Professor für Gastroenterologie, Endokrinologie und Ernährungsmedizin an der Universität Greifswald Direktor der Klinik für Innere Medizin A der Universitätsmedizin Greifswald

Dr. Ursula Münch, Professorin für Politikwissen-

schaft an der Universität der Bundeswehr München Direktorin der Akademie für Politische Bildung Tutzing

Dr. Peter Nyhuis, Professor für Produktionslogistik an der Universität Hannover Leiter des Instituts für Fabrikanlagen und Logistik, Produktionstechnisches Zentrum der Universität Hannover

Dr. Friederike zu Sayn-Wittgenstein, Professorin für Pflege- und Hebammenwissenschaft, Hochschule Osnabrück

Dr. Dorothea Wagner, Professorin für Informatik am Karlsruher Institut für Technologie (KIT).

Für eine erneute dreijährige Amtszeit wurden **sechs Wissenschaftlerinnen** und zwei Wissenschaftler neu berufen: **Dr. Annette Beck-Sickinger**, **Dr. Irene Dingel**, **Dr. Simone Fulda**, **Dr. Katharina Kohse-Höinghaus**, **Dr. Steffen Mau**, **Dagmar Reim**, **Dr. Jörg Rüpk**e und **Dr. Doris Wedlich**.

<http://www.wissenschaftsrat.de/index.php?id=1264&L=>

<http://www.wissenschaftsrat.de/ueber-uns/mitglieder.html>

Vera Reiß ist neue Vorsitzende der GWK im Jahr 2015

Im Jahr 2015 ist Vera Reiß, Ministerin für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz, Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK). Sie wurde im Dezember 2014 von den Mitgliedern der GWK in Nachfolge von Staatsministerin **Doris Ahnen** gewählt. Stellvertretende Vorsitzende der GWK im Jahr 2015 ist turnusmäßig die Bundesministerin für Bildung und Forschung, **Prof. Dr. Johanna Wanka**. Bund und Länder wechseln sich jährlich im Vorsitz der GWK ab.

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

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

Sächsische Kultusministerin übernimmt Präsidenschaft der Kultusministerkonferenz

Die Sächsische Staatsministerin für Kultus, **Brunhild Kurth**, hat turnusgemäß die Präsidenschaft der Kultusministerkonferenz für 2015 angetreten. Sie folgt auf die Nordrhein-Westfälische Schulministerin **Sylvia Löhrmann**.

Zentrale bildungspolitische Herausforderungen sieht Frau Kurth in der individuellen Förderung der leistungsstarken Schülerinnen und Schüler, in der Stärkung von Vergleichbarkeit und Mobilität sowie der beruflichen Bildung.

In der Hochschulpolitik setzt sie auf Kooperation von Bund und Ländern.

<http://www.kmk.org/presse-und-aktuelles/meldung/kmk-praesidentin-kurth-auch-leistungsstarke-schuelerinnen-und-schueler-im-blick-haben.html>

Ministerin Theresia Bauer ist „Wissenschaftsministerin des Jahres“

Aktuelles DHV-Ministerranking erschienen

Theresia Bauer, Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg, ist von den Mitgliedern des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) zur „Wissenschaftsministerin des Jahres“ gewählt worden. Die hochschul- und wissenschaftspolitischen Leistungen der Vorjahreszweiten wurden im diesjährigen DHV-Ministerranking mit der Note „Befriedigend Plus“ (2,85/Vorjahr: 3,28) am besten bewertet. Bauer (Bündnis 90/Die Grünen) wurden Engagement, Kompetenz und Durchsetzungsfähigkeit attestiert. Insbesondere die Erhöhung der Grundausstattung der Universitäten habe sie im Kabinett erfolgreich vermitteln können. Bauer, die bereits im Jahr 2013 das DHV-Ministerranking gewonnen hatte, verwies die Vorjahressiegerin, die Bundesministerin für Bildung und Forschung, **Professorin Dr. Johanna Wanka**, (Note: 3,26/Vorjahr: 3,19), auf Platz zwei. Ihr bescheinigten die DHV-Mitglieder hohe Kompetenz, aber zu geringe Durchsetzungsfähigkeit im Kabinett. Dritte wurde die rheinland-pfälzische Ministerin **Doris Ahnen** (SPD) (Note: 3,43/Vorjahr: 3,47). Gewählt werden konnten nur MinisterInnen, die zu Beginn der Abstimmung mindestens 100 Tage im Amt waren. Andernfalls stand der Amtsvorgänger bzw. die Amtsvorgängerin zur Abstimmung.

Zum sechsten Mal wurde der/die „Wissenschaftsminister/-in des Jahres“ in einer Online-Umfrage unter den mehr als 28.500 Mitgliedern des Verbandes ermittelt. Anhand eines Eigenschaftskatalogs konnten die DHV-Mitglieder die Kompetenzen und Fähigkeiten der Landeswissenschaftsminister und der Bundesministerin für Bildung und Forschung umfassend beurteilen. An der Abstimmung vom 19. November bis 17. Dezember 2014 nahmen 2.480 WissenschaftlerInnen teil. Sie stellten ihren WissenschaftsministerInnen ein allenfalls mäßiges Zeugnis aus. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Durchschnittsnote von 3,97

auf 4,05 weiter verschlechtert. Durchgängig wurde den Ministern unabhängig von ihrer Platzierung Unkenntnis des Universitätsbetriebs und fehlendes Interesse an Hochschulen und Wissenschaft bescheinigt.

Im diesjährigen DHV-Ministerranking rutschte Niedersachsens Ministerin **Dr. Gabriele Heinen-Kljajic** (Bündnis 90/Die Grünen) gegenüber dem Vorjahr von Platz fünf auf Platz neun ab (Note: 3,95/Vorjahr: 3,50). Platz zehn belegt Brandenburgs Ministerin **Sabine Kunst** (SPD) (Note: 4,19/Vorjahr: 4,35). Mit der Note Vier bis Fünf wurden auf den Plätzen elf und zwölf Berlins Senatorin **Sandra Scheeres** (SPD) (Note: 4,50/Vorjahr: 4,39) und Hamburgs Senatorin **Dr. Dorothee Stapelfeldt** (SPD) (Note 4,52/Vorjahr: 4,02) bedacht, die sich damit um drei Plätze verschlechterte. Mit Mangelhaft bewerteten die Wissenschaftler **Svenja Schulze** (SPD) aus Nordrhein-Westfalen (Note: 4,84/Vorjahr: 4,44), die insbesondere wegen des als dirigistisch empfundenen Hochschulzukunftsgesetzes kritisiert wurde, und Sachsen-Anhalts Minister **Hartmut Möllring** (CDU) (Note: 4,92/Vorjahr: 5,07), der bereits im Vorjahr die „Rote Laterne“ erhalten hatte.

Wissenschaftlich begleitet wurde das Ranking vom Zentrum für Evaluation und Methoden der Universität Bonn. Das detaillierte Ergebnis ist in der März-Ausgabe der Zeitschrift „Forschung & Lehre“ und kann unter dem Link

http://www.hochschulverband.de/ranking-dhv_2015.pdf

abgerufen werden.

Die „Wissenschaftsministerin des Jahres“ wird im Rahmen der Gala der Deutschen Wissenschaft geehrt, die am 23. März 2015 am Abend des 65. DHV-Tags in Mainz stattfinden wird.

<http://www.hochschulverband.de/cms1/pressemitteilung+M56cc87a050c.html>

Anneliese Maier-Forschungspreis

Die Alexander von Humboldt-Stiftung hat zwei Wissenschaftlerinnen und neun Wissenschaftler aus dem Ausland für den diesjährigen Anneliese Maier-Forschungspreis ausgewählt. Der Preis ist mit jeweils 250.000 Euro dotiert und wird jährlich an herausragende Geistes- und Sozialwissenschaftler vergeben. Mit dem Preisgeld werden Forschungsk Kooperationen mit Fachkolleginnen und Fachkollegen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren in Deutschland finanziert. Der Preis soll die Internationalisierung der Geistes- und Sozialwissenschaften in Deutschland voranbringen und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert.

Die aktuell ausgewählten Preisträgerinnen, ihre Herkunfts- und letzten Aufenthaltsländer, ihre Fachgebiete sowie ihre Gastinstitute:

Susan Irvine, Neuseeland / Großbritannien, Anglistik, Universität Göttingen, Seminar für Englische Philologie.

Pamela Klassen, Kanada, Religionswissenschaften, Universität Tübingen, Institut für Empirische Kulturwissenschaft.

Nominiert werden die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von Kooperationspartnern an deutschen Universitäten und Forschungseinrichtungen. Nominierungen für die nächste Vergabe der Preise sind noch bis zum **30. April 2015** möglich.

Die Preisverleihung findet am **15. September 2015** in Leipzig statt.

<http://www.humboldt-foundation.de/web/Pressemitteilung-2015-03.html>

Verleihung der Caroline von Humboldt-Professur und des Caroline von Humboldt-Preises

Historikerin Gabriele Metzler erhielt die Caroline von Humboldt-Professur

Der Caroline von Humboldt-Preis für herausragende Forschung 2014 wurde an Annette Brose verliehen.

Die Humboldt-Universität zu Berlin hat im Dezember 2014 Gabriele Metzler mit der Caroline von Humboldt-Professur 2015 ausgezeichnet. Die Geschichtswissenschaftlerin wurde damit für ihre herausragenden Leistungen in Forschung und Lehre geehrt. „Auch ihre Aktivitäten im Bereich der Wissenschaftsorganisation und der akademischen Selbstverwaltung, insbesondere ihr Einsatz für die Nachwuchs- und **Frauenförderung**, qualifizieren sie im höchsten Maße für diesen Preis“, so die internationale Jury. Die Namensprofessur, die zum dritten Mal am 15. Dezember im Rahmen einer Festveranstaltung verliehen wurde, ist mit 80.000 Euro dotiert.

Die HU vergibt und fördert damit abwechselnd Wissenschaftlerinnen der Geistes- oder Sozialwissenschaften und der Naturwissenschaften. Mit der Caroline von Humboldt-Professur werden im Rahmen der Exzellenzinitiative Wissenschaftlerinnen der Humboldt-Universität zu Berlin mit internationalem Ruf geehrt, die sich auch für die Nachwuchs- und Frauenförderung einsetzen. Die Auswahl trifft eine internationale Jury.

Im Fokus der wissenschaftlichen Arbeit von Gabriele Metzler stehen das politische Handeln im historischen Kontext und die britische Handelspolitik im 19. Jahrhundert. Neben ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit ist sie auch Prodekanin der Philosophischen Fakultät I sowie Direktorin des An-Instituts der Humboldt-Universität Centre Marc Bloch, eines deutsch-französischen Forschungszentrums für Sozialwissenschaft. Sie wurde für ihre Interdisziplinarität und für ihre herausragende Leistung in der Wissenschaft und Wissenschaftspolitik gewürdigt.

Caroline von Humboldt-Preis

Der Preis wird an exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der Humboldt-Universität für herausragende Forschung verliehen und ist mit 15.000 Euro dotiert. 2014 wurde **Annette Brose** geehrt. Die Psychologin und Sozialanthropologin wurde für ihre Forschung zu den Auswirkungen emotionaler Selbstkontrolle auf Stress und Wohlbefinden ausgezeichnet.

https://www.hu-berlin.de/service/veranstaltungen/veranstaltungen_neu/?stat=show&tvk_id=3423

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/foerderung/Postdotorandinnen/cvh-preis/cvh-preis>

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/foerderung/professorinnen/cvh-professur/cvh-professur>

Infektionsforscherin Emmanuelle Charpentier mehrfach ausgezeichnet

Der mit 300.000 Euro dotierte Ernst Jung-Preis für Medizin geht in diesem Jahr an die Mikrobiologin **Professorin Dr. Emmanuelle Charpentier**. Die 46-jährige Forscherin hat an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) eine Alexander von Humboldt-Professur inne, gleichzeitig leitet sie die Abteilung „Regulation in der Infektionsbiologie“ am Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI) in Braunschweig und eine Arbeitsgruppe am Laboratory for Molecular Infection Medicine Sweden (MIMS) im schwedischen Umea.

<https://www.jung-stiftung.de/de/ausgezeichnete-medizin/ernst-jung-preis-fuer-medizin/2015>

Emmanuelle Charpentier ist ebenfalls Trägerin des **Louis Jeantet Preises 2015**, der mit 700.000 Schweizer Franken dotiert ist.

<http://www.jeantet.ch/fr/soutien-a-la-recherche-europeenne/prix-louis-jeantet/laureats.php>

Für ihre Forschung wurde die Mikrobiologin bereits mehrfach ausgezeichnet, unter anderem im November 2014 mit dem „**Breakthrough Prize in Life Sciences**“, eine von Google-Mitbegründer Sergey Brin und Facebook-Erfinder Mark Zuckerberg ins Leben gerufene Auszeichnung, dotiert mit einem Preisgeld von 3 Mill. US-Dollar.

http://www.helmholtz-hzi.de/de/aktuelles/news/ansicht/article/complete/breakthrough_prize_in_life_sciences_fuer_emmanuelle_charpentier/

Außerdem ist sie Trägerin des **Dr. Paul Janssen Award for Biomedical Research 2014** der von der Firma Johnson&Johnson gestiftet und mit einem Preisgeld von 100.000 US-Dollar dotiert ist.

<http://www.pauljanssenaward.com/>

Herta Flor erhält 1,2 Million Euro Forschungsfinanzierung der DFG

Die DFG hat eine Förderung von 1,2 Million Euro (Reinhart Koselleck-Programm) für fünf Jahre an **Professor Herta Flor**, Wissenschaftliche Direktorin des Instituts für Neuropsychologie und Klinische Psychologie am Zentralinstitut für Seelische Gesundheit (ZI) in Mannheim, bewilligt.

Finanziert wird damit das Projekt „Körperrepräsentation und sensomotorische Funktionen modulieren die Reorganisation des Gehirns und Verhaltensänderungen: Vom chronischen Schmerz zur Immobilität und Demenz“. Inhalt ist ein neuer Trainingsansatz, der virtuelle Realität, sensomotorisches Training und Computerspiele kombiniert. Eingesetzt werden soll das Programm bei chronischen Schmerzen, Verletzungen, motorischen Störungen sowie bei frühen Demenzzanzeichen.

Die Reinhart Koselleck-Projekte stehen laut DFG für mehr Freiraum für besonders innovative Forschung. Durch die Finanzierung soll WissenschaftlerInnen mit besonders ausgewiesenen wissenschaftlichen Leistungen die Möglichkeit eröffnet werden, in hohem Maße innovative und im positiven Sinne risikobehaftete Projekte durchzuführen.

http://www.zi-mannheim.de/fileadmin/user_upload/downloads/institut/KuM-PM_2015/20150126_PM_ReinhardtKoselleck_Flor_Korr.pdf

Schader-Preis 2015 an Angelika Nußberger

Mit dem Schader-Preis 2015 wird **Prof. Dr. Angelika Nußberger** ausgezeichnet. Die Juristin und Slawistin ist Richterin am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg und Direktorin des Instituts für osteuropäisches Recht und Rechtsvergleichung. Der Schader-Preis ist mit 15.000 Euro dotiert und wird im Mai 2015 in Darmstadt überreicht. Er wird vom Senat der Schader-Stiftung verliehen, dem die Preisträgerinnen und Preisträger der vergangenen Jahre angehören.

Prof. Dr. Jutta Allmendinger erhielt den Schader-Preis 2013. Die Schader-Stiftung fördert seit 1988 den Dialog zwischen Gesellschaftswissenschaften und Praxis.

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

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Der seit 20.01.2015 vorliegende Gesetzentwurf basiert auf drei Säulen:

1. Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte,
2. Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen,
3. Novellierung der gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz und Bundesgleichstellungsgesetz), die im Wesentlichen die Vorgaben zur Geschlechterquote und zur Festlegung von Zielgrößen in der Privatwirtschaft widerspiegeln.

Deutscher Bundestag: Drucksache 18/3784, 20.01.2015

<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/037/1803784.pdf>

Erste Lesung im Bundestag am 30.01.2015:

Live-Übertragung/Video:

Permalink: <http://dbtg.tv/fvid/4514334>

PM-BMFSFJ, 30.01.2015

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=213052.html>

Die zweite und dritte Lesung im Bundestag ist für den 6. März 2015 geplant.

Pressestimmen:

Gesetzentwurf mangelhaft

Ex-Verfassungsgerichtspräsident Hans-Jürgen Papier hält Manuela Schwesigs Quotengesetz für „nicht verfassungskonform“, weil es nicht ambitioniert genug sei.

<http://www.taz.de/1/archiv/?dig=2014/12/03/a0055>

Der Bundesrat hatte am 6. Februar 2015 auf eine Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Einführung einer Frauenquote verzichtet.

<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/040/1804053.pdf>

Bei der Beratung im Plenum fand der Änderungsvorschlag des federführenden Fachausschusses für Frauen und Jugend (Drs. 636/1/14) keine Mehrheit:

http://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2014/0601-0700/636-1-14.pdf?__blob=publicationFile&tv=1

Darin waren eine Beteiligungsquote von Frauen in den Gremien in Höhe von 40 Prozent und eine Reihe weiterer Verbesserungen verlangt worden.

Der federführende Frauenausschuss des Bundesrates bemängelte in seinem Antrag an das Bundesratsplenum auch, dass der Bund mit der Neuregelung seinen Spielraum bei der Besetzung der weiteren Gremien nicht ausreichend nutze und der „gläsernen Decke“ zulasten von Frauen nicht entgegenwirke. Der Frauenausschuss berief sich auch auf Kernaussagen des „Papier“-Gutachten (s.o.) und missbilligte die Regelungen des Quotengesetzes zugunsten einer „Männerquote“.

Schließlich widersprach der Fachausschuss der Begrenzung der Quotenregelung auf ca. 100 börsennotierte Unternehmen. Das sei „nicht sachgerecht“.

Quelle: <http://www.zwd.info>, 6.02.2015

Öffentliche Anhörung des Familienausschusses und des Rechtsausschusses im Bundestag

http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse18/a13/anhoeurungen/anhoeurung_inhalt_20150223/359776

Viele ExpertInnen sehen Nachbesserungsbedarf bei dem von der Bundesregierung vorgelegten Gesetzentwurf zur Schaffung einer Frauenquote bei Führungspositionen s.a.o. (18/3784).

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/037/1803784.pdf>

Das wurde während einer gemeinsamen öffentlichen Anhörung des Familienausschusses und des Rechtsausschusses am 23. Februar 2015 deutlich, bei der auch über einen Gesetzentwurf der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen (18/1878)

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/018/1801878.pdf>

beraten wurde. Das Vorhaben von Bundesregierung und Grünen-Fraktion, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, wurde bei dem Hearing von allen Sachverständigen begrüßt.

Lesen Sie mehr zu den Kritikpunkten der Sachverständigen:

Marion Eckertz-Höfer, Präsidentin des Bundesverwaltungsgerichts a. D. ,

Anne von Fallois, Kienbaum Management Consultants, Elke Hannack, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Berlin,

Dr. Martin Heidebach, Institut für Politik und Öffentliches Recht, Ludwig-Maximilians-Universität München, Martin Lemcke, ver.di-Bundesverwaltung, Ressort 4, Berlin,

Dr. Helga Lukoschat, EAF - Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V. ,

Dr. Friederike Maier, Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin,

Dr. Barbara Mayer, Fachanwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht, Deutscher Anwaltverein (DAV),

Dr. Sigrid Nikutta, Berliner Verkehrsbetriebe (BVG),

Dr. Torsten von Roetteken, Verwaltungsgericht Frankfurt am Main,

Kristin Rose-Möhring, Vorsitzende Interministerieller Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden BMFSFJ,

Dr. Friederike Rotsch, Merck KGaA,

Monika Schulz-Strelow, FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte e. V.,

Prof. Dr. Marc-Philippe Weller, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg,

Prof. Dr. Joachim Wieland LL.M., Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer,

Prof. Dr. Kay Windthorst, Stiftung Familienunternehmen, Berlin.

Download unter:

http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse18/a13/anhoeurungen/stellungnahmen_inhalt/360606

Pressemitteilung, 23.02.2015:

http://www.bundestag.de/presse/hib/2015_02/-/362428

Petition: „Keine Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetz am 6. März!“

<https://www.change.org/p/die-vorsitzenden-der-bundestagsaussch%C3%BCsse-f%C3%BCr-frauen-und-f%C3%BCr-recht-paul-lehrieder-und-renate-k%C3%BCnast-keine-novellierung-des-bundesgleichstellungsgesetz-am-6-m%C3%A4rz>

Managerinnen-Barometer 2015: Spitzengremien großer Unternehmen in Deutschland bleiben Männerdomänen

Das DIW Managerinnen-Barometer beobachtet die Trends bei der Besetzung von Spitzenpositionen in großen deutschen Unternehmen durch Männer und Frauen. Seit 2006 wird dazu einmal jährlich die Zahl der Frauen in den Vorständen und Aufsichtsräten der 200 größten deutschen Unternehmen ausgewertet. Später kamen die DAX-30-, M-DAX-, S-DAX- und TecDAX-Unternehmen sowie die Beteiligungsunternehmen des Bundes hinzu. Zusätzlich wird die Entwicklung im Finanzsektor erfasst, also bei den 100 größten Banken und Sparkassen sowie 60 Versicherungen.

Frauen in Spitzenpositionen waren auch im vergangenen Jahr die Ausnahme: Ihr Anteil lag Ende des Jahres 2014 in den Vorständen der – gemessen am Umsatz – 200 größten Unternehmen bei gut fünf Prozent – ein Prozentpunkt mehr als im vorangegangenen Jahr. Das entspricht 47 von insgesamt 877 Vorstandssitzen. Betrachtet man nur die 100 größten Unternehmen, ist der Frauenanteil in der Chefetage sogar von knapp fünf auf gut vier Prozent gesunken. Das geht aus dem neuesten Managerinnen-Barometer des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) hervor.

„In den Vorständen hat sich praktisch nichts getan. Sie bleiben männliche Monokulturen, trotz der Selbstverpflichtung zu mehr Frauen in Führungspositionen, die die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft im Jahr 2001 eingegangen sind. Das ist keine positive Bilanz“, sagt **Elke Holst**, Forschungsdirektorin für Gender Studies am DIW Berlin, die gemeinsam mit ihrer Kollegin **Anja Kirsch** von der Freien Universität Berlin die Frauenanteile in insgesamt über 500 Unternehmen, Banken und Versicherungen untersucht hat. Etwas besser vertreten sind Frauen in Aufsichtsräten: Sowohl in den Top-200- als auch in den Top-100-Unternehmen ist der Frauenanteil im Jahr 2014 um rund drei Prozentpunkte auf jeweils etwa 18 Prozent gestiegen. Höher lag er mit knapp 25 Prozent in den 30 im

Deutschen Aktienindex (DAX) vertretenen Unternehmen. Hier wirkte sich offenbar die Diskussion um die Frauenquote auf die Entwicklung der Frauenanteile aus. „Dennoch bleibt jede Menge zu tun, bis Frauen und Männer in Spitzengremien auch nur annähernd in ähnlichem Ausmaß vertreten sein werden“, so Holst. „Die geplante gesetzliche Frauenquote allein kann die Welt nicht ändern.“ Neben einer systematischen Verbesserung der innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen bis in höchste Führungsebenen müssten Einstellungen, Beförderungen und Gehaltsstrukturen transparenter sowie Karrieremodelle, Arbeitszeiten und Anwesenheitspflichten flexibler gehandhabt werden.

Bei den börsennotierten Unternehmen ergibt sich ein gemischtes Bild: Einerseits können die DAX-30-Unternehmen mit gut sieben Prozent – ein Plus von gut einem Prozentpunkt gegenüber 2013 – den höchsten Frauenanteil in Vorständen aller Unternehmensgruppen verzeichnen, andererseits bildet der Index der mittelgroßen Börsenunternehmen (MDAX) mit nicht einmal drei Prozent das Schlusslicht. Dort wie auch bei den SDAX- und TecDAX-Unternehmen waren die Frauenanteile sogar rückläufig. In den Aufsichtsräten waren zwar mehr Frauen vertreten als in Vorständen, dennoch hatten sie lediglich zwischen knapp 14 Prozent (SDAX) und knapp 25 Prozent (DAX-30) der Aufsichtsratssitze inne. „Obwohl in den Aufsichtsräten über die Jahre hinweg ein leichter Aufwärtstrend erkennbar ist, bleibt ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in weiter Ferne“, konstatieren Holst und Kirsch. Hinzu kommt, dass die in Aufsichtsräten vertretenen Frauen mehrheitlich von der Arbeitnehmerseite entsandt werden. Die Kapitalseite holt allerdings Schritt für Schritt auf. Einen Sprung gemacht haben die insgesamt 60 Unternehmen, an denen der Bund beteiligt ist, die aufgrund ihrer meist geringeren Größe jedoch nur eingeschränkt mit den anderen Unternehmensgruppen vergleichbar sind: In den Vorständen ist der Frauenanteil um gut zwei Prozentpunkte auf knapp 15 Prozent gestiegen, in den Aufsichtsräten sogar um fünfeinhalb Prozentpunkte auf knapp 24 Prozent – das entspricht 142 Aufsichtsrätinnen am Ende des Jahres 2014, 42 mehr als im vorangegangenen Jahr. In den Beteiligungsunterneh-

men des Bundes war zudem der Frauenanteil unter den Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzenden im Vergleich zu den anderen untersuchten Unternehmensgruppen am größten: Fünf Vorstandsvorsitzende (knapp zehn Prozent) und neun Aufsichtsratsvorsitzende (gut 18 Prozent) waren Frauen. Bei den Top-200- und den börsennotierten Unternehmen schwankten die Anteile an den Vorsitzen im Jahr 2014 zwischen null und gut zwei Prozent in den Vorständen beziehungsweise gut drei und knapp sieben Prozent in den Aufsichtsräten. Allerdings sind die Aufsichtsratsvorsitze in öffentlichen Unternehmen oftmals an eine Führungsposition in der öffentlichen Verwaltung oder an politische Mandate gekoppelt – und damit an den Frauenanteil in diesen Positionen. „Unter dem Strich hat sich bei den Unternehmen mit Bundesbeteiligung etwas im positiven Sinne getan, von einer Vorbildrolle sind sie aber nach wie vor weit entfernt“, so Holst.

Auch im Finanzsektor bleiben die Frauenanteile in Spitzengremien gering, obwohl Frauen die Mehrheit der Beschäftigten stellen. In den Vorständen der 100 größten Banken und Sparkassen lag der Frauenanteil Ende 2014 bei durchschnittlich knapp sieben Prozent und in den Vorständen der 60 größten Versicherungen bei 8,5 Prozent – in beiden Fällen fast unverändert im Vergleich zum Jahr 2013. Selbst in den Aufsichtsräten, wo die Frauenanteile wie auch bei allen anderen Unternehmensgruppen höher liegen als in den Vorständen, ging es kaum voran: Mit 18 Prozent (Banken) und gut 17 Prozent (Versicherungen) waren Frauen nur geringfügig häufiger in den Kontrollgremien vertreten als im vorangegangenen Jahr. Die öffentlich-rechtlichen Geldhäuser, also vor allem Sparkassen und Landesbanken, gingen nur bedingt mit gutem Beispiel voran: Zwar konnten sie den Frauenanteil in ihren Vorständen um etwa zwei Prozentpunkte auf knapp sieben Prozent erhöhen, haben aber damit gerade erst aufgeschlossen zu den privaten Banken. Fast gleichauf liegen die beiden Gruppen mit knapp 19 Prozent (öffentlich-rechtliche Banken) und gut 18 Prozent (private Banken) auch bei den Aufsichtsräten.

Mit dem vom Bundeskabinett im vergangenen Dezember verabschiedeten Gesetz für die gleich-

berechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst – die sogenannte Frauenquote, die ab Januar 2016 gelten soll und unter anderem einen Mindestanteil von 30 Prozent Frauen in Aufsichtsräten vorsieht – dürfte sich die Entwicklung der Frauenanteile zumindest in den Aufsichtsräten jener Unternehmen, die unter die neue Regelung fallen, beschleunigen. Bereits die Diskussion um eine Quotenregelung blieb zwar nicht ohne Auswirkung auf die Entwicklung des Frauenanteils in den Kontrollgremien großer Unternehmen. Dennoch konnte die Schere zwischen den Frauen- und Männeranteilen bisher in keiner der untersuchten Unternehmensgruppen auch nur annähernd geschlossen werden. Am besten auf das Gesetz vorbereitet scheinen die im Fokus der Öffentlichkeit stehenden DAX-30-Unternehmen mit einem Frauenanteil von knapp 25 Prozent in Aufsichtsräten.

Wie die Berechnungen des DIW Berlin zeigen, hatten in der Gruppe der Top-200-Unternehmen (ohne Finanzsektor) Ende des Jahres 2014 insgesamt 20 Unternehmen mindestens 30 Prozent Frauen in ihren Aufsichtsräten, in der Gruppe der größten Banken und Versicherungen waren es 19. Die meisten Unternehmen – insgesamt wird die Frauenquote nach derzeitigem Stand 108 Unternehmen betreffen – stehen also weiterhin vor großen Herausforderungen. Die gesetzliche Frauenquote allein wird nach Ansicht von Holst und Kirsch ohnehin nicht ausreichen, um langfristig ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in den Chefetagen herzustellen. „Die Frauenquote ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, aber nur einer von vielen, die nötig sind“, so die beiden Autorinnen. Zusätzlich müssten sich unter anderem die Unternehmenskultur noch viel stärker für Frauen in Führungspositionen öffnen und verbindliche Zielgrößen auch für Vorstände festgelegt werden, in denen sämtliche Unternehmensgruppen einen noch größeren Aufholbedarf haben als in den Aufsichtsräten.

Wichtig seien zudem flexiblere Karriere- und Arbeitszeitmodelle sowie verbesserte Möglichkeiten der Kinderbetreuung, um Beruf, Familie und in vielen Fällen auch die Pflege Angehöriger besser vereinbaren zu können.

Quelle:

DIW-Berlin, Pressemitteilung vom 21.01.2015

http://www.diw.de/de/diw_01.c.100319.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen.html?id=diw_01.c.495406.de

Bericht:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.495352.de/15-4.pdf

Englische Versionen:

http://www.diw.de/de/diw_01.c.375799.de/publikationen_veranstaltungen/publikationen/diw_economic_bulletin.html

Audio-Hinweis:

„Vorstände großer Unternehmen bleiben männliche Monokulturen“: Sieben Fragen an Elke Holst

http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.495433.de

Bitte lesen Sie auch:

Frauen in Führungspositionen – 13 Jahre verschenkt

Ein Beitrag von *Margarete Hucht* auf Karriere Spiegel.de

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/frauenquote-diw-managerinnen-barometer-ueber-frauen-in-fuehrung-a-1014123.html>

Weitere Pressehinweise zum Thema:

Gender-Debatte „Frauen in Führungspositionen“: Ungewollt diskriminiert

Die wiss. Mitarbeiterin des CEWS, **Lina Vollmer** präsentierte im Januar 2015 auf der Tagung «Frauen für Führungspositionen» an der Fachhochschule Zürich Forschungsergebnisse zu unabsichtlicher Diskriminierung von Führungsfrauen.

Insbesondere in Bezug auf Führungspositionen ist die Gleichstellung von Männern und Frauen bei Weitem nicht vollzogen. Dies ist ein Ergebnis der kürzlich veröffentlichten Nationalfondsstudie (NFP 60), die neben anderen Forschungsergebnissen auf der Tagung «Frauen für Führungspositionen» am 15./16. Januar 2015 in Zürich diskutiert wurde.

Eine Frau hat selten Chancen auf eine Führungsposition, wenn sich ein Mann auf die gleiche Stelle bewirbt. Sozialpsychologin Lina Vollmer präsentierte an der Tagung

«Frauen für Führungspositionen» der Fachhochschule Zürich die Forschungsergebnisse zu unabsichtlicher Diskriminierung von Führungsfrauen...

<http://derarbeitsmarkt.ch/artikel/Ungewollt-diskriminiert>

<http://www.nfp60.ch/D/Seiten/home.aspx>

Top-Managerinnen Die Chefinnen der Zukunft

Sie sind jung, talentiert, zielstrebig. Während Politik, Verbände und Unternehmen in einer ermüdenden Diskussion über Pro und Contra der Frauenquote feststecken, machen Top-Managerinnen unbeirrt Karriere.

<http://www.wiwo.de/erfolg/management/top-managerinnen-die-chefinnen-der-zukunft/10946562.html>

Frauen-Karriere-Index: Manuela Schwesig zeichnet besonders frauenfreundliche Unternehmen aus

Im Rahmen der dritten Erhebungswelle des Frauen-Karriere-Index (FKi) zeichnete Bundesfamilienministerin **Manuela Schwesig** am 27.02.2015 Unternehmen aus, welche sich gezielt für faire Karrierechancen für Frauen einsetzen.

Der Frauen-Karriere-Index wurde 2012 vom Bundesfamilienministerium ins Leben gerufen und von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern entwickelt. Der Anspruch des Bewertungssystems ist es, erstmals über einen validen und objektiven Bewertungsmaßstab für Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen in Unternehmen zu verfügen. Der Index soll objektiv und unabhängig die Aufstiegschancen von Frauen in deutschen Unternehmen untersuchen. Anhand eines Fragebogens wird das Engagement der teilnehmenden Unternehmen in drei Kategorien gemessen: Status/Dynamik, Commitment und Rahmenbedingungen. Der Teilindex „Status/Dynamik“ bezieht sich auf die Strukturdaten und den Frauenanteil in den Führungsebenen. Personalentwicklung, Kommunikation sowie Maß-

nahmen fließen in die Kategorie „Commitment“ ein. „Rahmenbedingungen“ schließlich umfassen Unternehmensleitlinien, Transparenz und Flexibilisierung.

Mit dieser Aufteilung erlaubt der FKi damit nicht nur den Vergleich zwischen den Unternehmen, sondern soll den teilnehmenden Unternehmen das Controlling beim Erreichen ihrer eigenen Ziele ermöglichen. Damit soll er die Entscheidung über zusätzliche Aktivitäten erleichtern, die Unternehmen wollen wissen, wo sie stehen, welche Maßnahmen und Investitionen Erfolge bringen und wie sie sich verbessern können.

Der Index liefert Kennzahlen, die zur Steuerung und Umsetzung dienen:

- Auswertung aus drei Erhebungswellen 2012 – 2014; unternehmensspezifische, nachprüfbar (anonyme) Angaben von über 100 Unternehmen in Deutschland.
- Aufschlussreiche Erkenntnisse von namhaften Unternehmen, die sich bereits aktiv, mit unterschiedlicher Intensität und Dauer mit dem Thema Frauenförderung beschäftigen.
- Individuelle Auswertungen in den Teilindices und Kategorien.
- Analyse der erfolgreichsten Maßnahmen und Umsetzungsstrategien.
- KPi-Entwicklung und Detailanalysen für das Management.

Genderreporting ist einer der Schlüssel für den langfristigen und effizienten Erfolg bei der Förderung von Frauen in Unternehmen: Viele Unternehmen haben noch keine umfassende Dokumentation über den Frauenanteil in den verschiedenen Ebenen, sie sind sich aber einig, dass nur wer seine Zahlen kennt, diese auch steuern kann. Für die Unternehmen ist ein relativer Vergleich in den Führungsebenen wichtig, um die eigene Situation einschätzen zu können.

Deutsche Unternehmen holen auf – aber **ausländische Unternehmen in Deutschland erfolgreicher**

als deutsche: In der Spitzengruppe der höchsten Indexwerte (der besten 21) haben 9 die Firmenzentrale im Ausland, obwohl nur deutlich weniger der teilnehmenden Unternehmen nicht in Deutschland basiert sind. Offenere Strukturen und gemischte Unternehmenskulturen fördern den Frauenanteil in Unternehmen.

Insbesondere **MINT-Unternehmen** arbeiten aktiv an der Veränderung: An der Erhebung 2013 haben MINT-Unternehmen überproportional teilgenommen und damit ihren Veränderungswunsch dokumentiert. MINT-Unternehmen liegen traditionell eher zurück: 12 erreichen einen Gesamtindex von 75 – aber nur eines beim Teilindex A „Struktur & Dynamik“. Allerdings sind die Anstrengungen und Maßnahmen der Unternehmen enorm. Dies lässt in Zukunft deutliche Steigerungen erwarten.

Die Förderung durch das BMFSFJ für den Frauen-Karriere-Index läuft planmäßig mit der Veröffentlichung der Ergebnisse der 3. Fki-Welle zu 2015 aus. Der FKi wird als unabhängiges Instrument weitergeführt. Die nächste Erhebungswelle beginnt mit Abschluss des Berichtsjahres 2014. Interessierte Unternehmen können sich an **Barbara Lutz** b.lutz@frauen-karriereindex.de wenden.

Webseite der Initiative Frauenpreis e.V.:
<http://www.frauen-karriere-index.de/index.php>

http://www.frauen-karriere-index.de/downloads/02201507_Ergebnisse_der_dritten_Erhebung_des_Frauen-Karriere-Index_2014.pdf

Quelle:
http://www.frauen-karriere-index.de/downloads/02201505_Pressemitteilung_dritte_Erhebung_2014.pdf

Bitte lesen Sie auch:
**Unternehmens-Ranking:
Die besten Frauenförderer Deutschlands**

Ein Beitrag von Eva Buchhorn auf Spiegel online:

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/frauen-und-karriere-welche-unternehmen-am-besten-foerdern-a-1020827.html>

Frauen in Führungspositionen steigern Beförderungschancen weiblicher Arbeitnehmer

In einem aktuellen IZA-Diskussionspapier zeigen **Astrid Kunze** und **Amalia Miller**, dass die Beförderungschancen von weiblichen Beschäftigten in der Tat steigen, wenn auch in den Führungspositionen ein höherer Frauenanteil herrscht. Die Häufigkeit von Beförderungen nahm in diesem Fall deutlich zu, und zwar keineswegs nur in „typisch weiblichen“ Branchen oder Tätigkeitsfeldern. Die Autorinnen untersuchten diesen Zusammenhang anhand detaillierter Arbeitnehmerdaten für norwegische Unternehmen.

Ausschlaggebend dürften hier sogenannte „Spillover-Effekte“ sein: Weibliche Führungskräfte steigern die Aufstiegschancen anderer Frauen im Unternehmen nicht nur durch aktive Beförderungentscheidungen, sondern auch durch ihre Vorbild- und Mentorenfunktion. Durch politische Zielvorgaben wie eine Frauenquote für Führungspositionen ließe sich demnach tatsächlich eine größere Chancengleichheit weiblicher Arbeitnehmer erreichen. Allerdings macht die Untersuchung auch deutlich, dass nicht alle Effekte, die sich aus der Erhöhung des Frauenanteils in Unternehmen ergeben, zwangsläufig positiver Natur sind. Erhöht sich der Anteil weiblicher Kollegen auf einer Hierarchieebene, sinken laut der Studie wiederum die weiteren Beförderungschancen für alle Frauen auf derselben Ebene. Sind erst mehr Frauen im Unternehmen beschäftigt, verringert sich offenbar deren gezielte Förderung und ihr individueller Zugang zu weiblichen Führungskräften.

Quelle: IZA Press, 10.02.2015

Kunze, Astrid; Miller, Amalia R. (2014): Women Helping Women? Evidence from Private Sector Data on Workplace Hierarchies. Hg. v. IZA. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Bonn (IZA Discussion Paper, 8725).

<http://newsroom.iza.org/de/>

<http://ftp.iza.org/dp8725.pdf>

DIW-Analyse: Frauen holen am deutschen Arbeitsmarkt auf

Frauen nehmen auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine immer wichtigere Rolle ein. Das zeigt eine neue Analyse des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Demnach stieg die Erwerbsquote der Frauen in Deutschland seit 1995 um rund zehn Prozentpunkte – die der Männer hingegen nur um etwa einen Prozentpunkt. Im Jahr 2013 waren 46 Prozent aller Erwerbstätigen im Land weiblich. Da aber weiterhin mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten, lag ihr Anteil am Arbeitsvolumen weiterhin niedriger – bei rund 40 Prozent. Im Jahr 2013 arbeitete fast jede zweite erwerbstätige Frau in Teilzeit, aber nur jeder neunte erwerbstätige Mann. Während die Bereitschaft der Frauen zur Teilnahme am Arbeitsleben in den vergangenen zwei Jahrzehnten über alle Altersstufen und Qualifikationsklassen hinweg zunahm, stieg die Erwerbsneigung bei den Männern im Wesentlichen nur unter den Älteren ab 55 Jahren. Die steigende Erwerbsbeteiligung habe erheblich dazu beigetragen, die demografische Entwicklung abzufedern, so DIW-Arbeitsmarktexperte **Karl Brenke**.

Noch nie waren in Deutschland so viele Frauen erwerbstätig wie heute. Zwischen 1995 und 2013 stieg die Zahl der Frauen, die einer bezahlten Tätigkeit nachgehen, von 15 auf 18 Millionen. Besonders stark fiel der Zuwachs der Erwerbsquote in den vergangenen zehn Jahren aus: Von 2004 bis 2013 betrug er rund acht Prozentpunkte, zwischen 1995 und 2004 hatte das Plus nur bei etwa zwei Prozentpunkten gelegen. Auch die Gesamtzahl der weiblichen Erwerbspersonen – also der Frauen, die entweder schon einen Arbeitsplatz haben oder nach einem suchen – nahm um rund drei Millionen kräftig zu: von 16,7 Millionen im Jahr 1995 auf 19,7 Millionen im Jahr 2013. Während die Erwerbsquote der Frauen über den gesamten Beobachtungszeitraum nahezu stetig stieg, fiel die Entwicklung bei den Männern viel wechselhafter aus: Deren Erwerbsquote gab zwischen 1998 und 2004 deutlich nach und liegt heute nur etwa einen Prozentpunkt höher als 1995. Die Zahl der männlichen Erwerbspersonen stieg über den Gesamtzeit-

raum nur leicht – von 22,4 auf 22,9 Millionen.

Die stärkere Beteiligung der Frauen am Arbeitsleben führt Brenke zu einem auf das gestiegene Ausbildungsniveau der Frauen zurück. „Für Männer und Frauen gilt: Je höher die Qualifikation, desto größer ist in der Regel auch die Beteiligung am Arbeitsleben. Das Qualifikationsniveau der Frauen ist vor allem durch das Ausscheiden schlechter qualifizierter Jahrgänge aus dem Arbeitsleben deutlich gestiegen und hat sich dem Niveau der Männer angenähert.“ Da sich dieser Trend fortsetzen wird, rechnet Brenke auch für die Zukunft allein deshalb mit einer steigenden Erwerbsbeteiligung der Frauen. Zum zweiten hat aber auch unabhängig von der Qualifikation die Bereitschaft der Frauen zugenommen, am Erwerbsleben teilzunehmen – und zwar in allen Altersgruppen. Eine Ursache für die Entwicklung sieht er in den Veränderungen der Wirtschaftsstruktur. „Gewachsen sind in den vergangenen Jahren vor allem solche Wirtschaftsbereiche, in denen viele Frauen tätig sind, etwa das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Erziehung und Unterricht. In traditionell eher von Männern dominierten Industrien wie dem produzierenden Gewerbe hingegen war die Arbeitsmarktentwicklung weniger günstig.“ Für seine Analyse wertete Brenke Daten des amtlichen Mikrozensus aus.

Interview mit Karl Brenke:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.495839.de/15-5-2.pdf

http://www.diw.de/de/diw_01.c.100319.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen.html

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.495833.de/15-5.pdf

Bitte lesen Sie auch:

Geringere Aussichten junger Frauen bei der Ausbildungsstellensuche

BIBB-Analyse untersucht Erfolgchancen von Lehrstellenbewerbern und -bewerberinnen

Berufliche Tätigkeiten und der Arbeitsmarkt in Deutschland sind nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt. Denn obwohl junge Frauen in der Schule besser abschneiden und höhere Schulabschlüsse aufweisen, ist

die Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz für sie schwieriger als für junge Männer. Wesentlicher Grund: Junge Frauen konzentrieren sich bei ihrer Berufswahl auf ein sehr enges Spektrum. Sie interessieren sich vorrangig für kaufmännische und Dienstleistungsberufe, gewerblich-technische Berufe kommen für sie kaum in Betracht. Das Berufswahlspektrum junger Männer ist dagegen wesentlich breiter. Sie neigen zwar stark zu gewerblich-technischen Berufen, zeigen aber relativ oft auch Interesse an anderen Berufen.

<http://www.bibb.de/bibbreport-4-2014>

Arbeitszeiten: Geschlechterungleichheit wächst

Die Arbeitszeiten in Deutschland sind kürzer, heterogener und flexibler geworden – nicht immer zum Wohle der Beschäftigten. Damit deren Interessen nicht unter die Räder geraten, ist gesetzliche und tarifliche Gestaltung nötig. Zu diesem Ergebnis kommt der neue Arbeitszeit-Report des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

Um 9 zur Arbeit, um 12 Mittag, um 17 Uhr Feierabend – so sieht nach gängigen Vorstellungen ein typischer Arbeitstag aus. Doch das Standarddroht zum Auslaufmodell zu werden: Immer mehr Beschäftigte, vor allem Frauen, arbeiten laut einer Untersuchung des WSI in Teilzeit, im Schichtdienst oder auf Abruf.

Dr. Nadine Absenger, Dr. Elke Ahlers, Dr. Reinhard Bispinck, Prof. Dr. Alfred Kleinknecht, Dr. Christina Klenner, Dr. Yvonne Lott, Dr. Toralf Pusch und Dr. Hartmut Seifert haben sich auf Basis eigener Forschungen und Datenanalysen sowie einer Auswertung der Forschungsliteratur mit Tendenzen der Entwicklung von Arbeitszeiten in Deutschland beschäftigt. Ihrer Analyse zufolge haben kürzere Arbeitszeiten in der Vergangenheit dazu beigetragen, Arbeitsplätze zu sichern. Die gleichzeitige Flexibilisierung wirke durchaus ambivalent: Einerseits hat sie etwa in der Wirtschaftskrise über Arbeitszeitkonten den Erhalt von Beschäftigung ermöglicht, andererseits hat sie teilweise zu pre-

kärer Beschäftigung, mehr Leistungsdruck und zur Aufhebung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben geführt. Eine moderne Arbeitszeitpolitik, so die AutorInnen, sollte geschlechtergerechte und selbstbestimmte Arbeitszeiten fördern und Regelungen durchsetzen, die von Anforderungen des Arbeitgebers nicht einfach unterlaufen werden können. Ein Bündnis der wichtigen Akteure der Arbeitszeitpolitik wie Tarifparteien, Gesetzgeber, betriebliche Interessenvertretungen und Personalleitungen könnte die Durchsetzungschancen einer solchen Politik erhöhen.

Geschlechterungleichheit wächst:

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der weiblichen Beschäftigten ging nach den Berechnungen des WSI zwischen 1992 und 2012 von 34 auf 30,5 Stunden zurück, die der männlichen von 41,8 auf 39,8. Dabei spielt Teilzeitarbeit die entscheidende Rolle. Infolgedessen vergrößerte sich die Arbeitszeitkluft zwischen Frauen und Männern von 7,8 auf 9 Stunden.

Diese Differenz sei eine der größten in Europa, so die WSI-ForscherInnen. Problematisch sei das vor allem deshalb, weil Arbeitszeiten zusammen mit dem Lohnniveau darüber bestimmen, ob Beschäftigte von ihrer Erwerbstätigkeit leben können und ob sie bei Krankheit, Arbeitslosigkeit oder im Alter ausreichend abgesichert sind.

Die WissenschaftlerInnen empfehlen mehr Anreize für eine gerechte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, beispielsweise die Förderung einer subventionierten „Familienarbeitszeit“. Darüber hinaus gelte es, die Zeitsouveränität der Beschäftigten zu erweitern, etwa durch ein Recht für Teilzeitbeschäftigte auf Rückkehr zur Vollzeit oder einen Anspruch auf flexible Verteilung der Arbeitszeit. Dagegen sollten Fehlanreize wie das Ehegatten-Splitting oder die abgaberechtliche Privilegierung von Minijobs beseitigt werden. Wichtig sind aus Sicht der ForscherInnen überdies Arbeitszeitoptionen, die sich an den wechselnden Bedürfnissen im Lebenslauf orientieren.

Lesen Sie bitte weitere Ergebnisse der Studie unter:

http://www.boeckler.de/wsi_5356.htm?produkt=HBS-005987&tchunk=1&jahr=

Download der Studie:

http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_19_2014.pdf

Immer mehr Frauen arbeiten Teilzeit

Im Jahr 2014 waren elf Millionen Frauen teilzeitbeschäftigt, das sind doppelt so viele wie 1991. Auch der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ist seit 1991 gestiegen und zwar um fünf Prozentpunkte. Damit war 2014 fast die Hälfte aller Beschäftigten weiblich. Das geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Entwicklung der Erwerbs- und Arbeitszeitmuster seit der Wiedervereinigung hervor.

„Die Zahl der beschäftigten Frauen stieg insgesamt um 21 Prozent, das von ihnen geleistete Arbeitsvolumen um vier Prozent. Ein etwas höheres Arbeitsvolumen wird heute also von deutlich mehr Arbeitnehmerinnen erbracht als früher“, erläutert die IAB-Forscherin Susanne Wanger. Der Grund dafür ist die steigende Teilzeitquote bei Frauen: Diese lag im Jahr 2014 bei knapp 58 Prozent. Auch der Anteil von Männern, die Teilzeit arbeiten, hat sich seit 1991 vergrößert:

Mit gut 20 Prozent im Jahr 2014 hat sich die Quote mehr als vervierfacht. Teilzeit spielt aber weiterhin eine geringere Rolle als bei den Frauen.

Als Begründung für Teilzeitarbeit gaben fast 27 Prozent der Männer an, keine Vollzeitstelle zu finden, und gut 26 Prozent, dass sie eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren. Frauen entschieden sich mit jeweils knapp 26 Prozent am häufigsten wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebe-

dürftigen Personen oder wegen weiteren persönlichen oder familiären Verpflichtungen für eine reduzierte Beschäftigung.

„Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeitmuster von Frauen und Männern unterscheiden sich nach wie vor erheblich. Bei Frauen entscheidet insbesondere die familiäre Situation, ob und in welchem Umfang sie beschäftigt sind“, so die Arbeitsmarktexpertin. Familiengründung beeinflusse das Erwerbsverhalten von Männern dagegen kaum. Ein Blick auf die Erwerbsmuster von Paaren mit Kindern zeigt: Das Zuverdienermodell, bei dem der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit arbeitet, ist mit 45 Prozent besonders beliebt. Lediglich bei einem Viertel der Paare mit Kindern haben beide Partner in etwa die gleiche Arbeitszeit und auch eine Realisierung der gewünschten Arbeitszeiten würde an der Verteilung der partnerschaftlichen Erwerbszeiten nur wenig ändern. Institutionelle Regelungen wie das Ehegattensplitting und Minijobs können eine Ausweitung der Arbeitszeit unattraktiv erscheinen lassen, da dies höhere Sozial- und Steuerabgaben nach sich ziehen würde.

Zu einer ausgewogeneren Aufteilung der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen könnten passende Arbeitszeitmodelle und finanzielle Anreize für eine partnerschaftliche Arbeitszeitverteilung beitragen, so Susanne Wanger. Denn längerfristige Teilzeitphasen zögen Nachteile bei Einkommen, Karriere und Alterssicherung nach sich.

<http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf>
Quelle: IAB-Pressemitteilung, 19.02.2015

<http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb0415.aspx>

Bitte lesen Sie auch:

.....
Teilzeitbeschäftigung in Deutschland 2002 – 2013: Teilzeitquote so hoch wie noch nie

Info-Grafik des Monats 02/2015:

http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d_Grafik_Monat_02_2015.pdf

Europa-Ranking: Hohe Erwerbstätigenquote, aber auch sehr viel kurze Teilzeit in Deutschland

Die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland erreicht einen Höchststand. Doch der Anteil von Teilzeit- oder Minijobs ist höher als in anderen europäischen Ländern. Stellt man das in Rechnung, fällt Deutschland bei der Erwerbstätigenquote im europäischen Vergleich von Position fünf auf Position elf ab. **Insbesondere viele Frauen arbeiten weniger, als sie möchten.** Das ergibt eine neue Untersuchung des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung.

http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_103_2015.pdf

.....
**Führung in Teilzeit –
Karrierekick oder Karriereknick?**

Diskutieren Sie mit! Aktueller Blogbeitrag auf *fraunhofer.de* von **Josephine Hofmann**.

<http://blog.iao.fraunhofer.de/fuehrung-in-teilzeit-karrierekick-oder-karriereknick/>

.....
**Frauenbeschäftigungsquote im
Osten wächst schneller als im
Westen**

25 Jahre nach dem Mauerfall sind in den Ost-Bundesländern erheblich mehr Frauen beschäftigt als im Westen. Zwischen einzelnen Kreisen und kreisfreien Städten liegen bis zu 27 Prozentpunkte Differenz.

Starke Ost-West-Unterschiede prägen auch 25 Jahre nach dem Mauerfall den Arbeitsmarkt für Frauen. Während im Osten die Frauenbeschäftigungsquote 2012 bei 57,9 Prozent lag, kam der Westen auf 50,9 Prozent. Spitzenreiter unter den Bundesländern ist Sachsen (58,5 %), gefolgt von Brandenburg (58,0 %) und Thüringen (58,0 %). Die geringsten Quoten sind dagegen im Saarland

(47,2 %) und in Nordrhein-Westfalen (47,5 %) zu verzeichnen, gefolgt von Niedersachsen (50,4 %) und Rheinland-Pfalz (50,6 %). Das belegen Auswertungen der Bertelsmann Stiftung aus ihrem Datenportal „Wegweiser Kommune“. Von den bundesweit 295 Landkreisen rangieren 80 Westkreise am Tabellenende, bei den 106 kreisfreien Städten sind es 54 West-Städte. Und die Analyse zeigt, dass die Kluft zwischen Ost und West weiter wächst.

Untersucht wurde die Frauenbeschäftigungsquote aller kreisfreien Städte und Landkreise in Deutschland. Die Quote gibt an, wie viel Prozent der weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 18 bis 64 Jahren am Wohnort als sozialversicherungspflichtig beschäftigt gemeldet sind. Seit 2006 hat sich die Quote im Osten von 50,9 auf 57,9 Prozent erhöht, im Westen von 45,8 auf 50,9 Prozent. Mit dieser grundsätzlich positiven Entwicklung nimmt aber auch die Differenz zwischen Ost und West weiter zu: von 5,1 Prozentpunkten in 2006 auf 7,0 in 2012.

Bundesweit liegt die Beschäftigungsquote der Frauen mit 51,8 Prozent immer noch deutlich hinter der der Männer (59,2 %). **Dr. Brigitte Mohn**, Vorstand der Bertelsmann Stiftung: „Unsere Auswertungen zeigen, dass trotz des leichten Anstiegs im Zeitverlauf Handlungsbedarf besteht. Niedrige Beschäftigungsquoten erhöhen das Risiko von Altersarmut bei Frauen.“ Verstärkt wird dieser Effekt durch weitere Rahmenbedingungen. So tragen z. B. auch unterbrochene Erwerbsbiographien oder das niedrigere Lohnniveau zu geringeren Einzahlungen in die Rentenkassen und damit zum Risiko einer Altersarmut bei.

Auch aus demographischer Sicht ist eine Analyse der Frauenbeschäftigungsquoten wichtig: Bis zum Jahr 2030 wird die Zahl der potenziellen Arbeitskräfte in der Altersgruppe von 25 bis 64 Jahren um 11,1 Prozent zurückgehen. **Dr. Kirsten Witte**, Programmdirektorin der Bertelsmann Stiftung: „Mehr Frauen eine Berufstätigkeit zu ermöglichen, ist eine Herausforderung für die Kommunen mit ihren Unternehmen und die gesamte Gesellschaft, denn gerade angesichts des hohen Qualifikationsniveaus von Frauen schlummern hier große Potenziale für den Arbeitsmarkt.“

Große Entwicklungschancen sehen die Experten der Bertelsmann Stiftung in der Ausweitung der Beschäftigung von Frauen. Auswertungen belegen, dass erwerbstätige Frauen hoch und teilweise höher qualifiziert sind als Männer. Dieses Wissenspotenzial muss künftig besser genutzt werden. Beispielsweise könnten Frauen, die in Teilzeit arbeiten, ihre Wochenarbeitsstunden bei verbesserten Rahmenbedingungen ausweiten. Das wäre nicht nur ein Hebel zum Ausgleich der demographischen Nachteile, sondern würde auch dem persönlichen Risiko einer wachsenden Altersarmut entgegenwirken.

Lesen Sie mehr Ergebnisse und Hintergrundinformationen unter:

<http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2015/januar/frauenbeschaeftigtenquote-im-osten-waechst-schneller-als-im-westen/>

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

Countdown zum Equal Pay Day in Deutschland, in der Schweiz und in der EU

Entstanden ist der EPD in den USA. Die amerikanischen Business and Professional Women (BPW) schufen 1988 mit der Red Purse Campaign ein Sinnbild für die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen. Diesen Gedanken griff BPW Germany auf und startete 2008 die Initiative Rote Tasche, die den Grundstein für die bundesweite Einführung des Equal Pay Day legte. BPW ist eines der größten und ältesten Berufsnetzwerke für angestellte und selbständige Frauen. BPW Germany ist Teil des BPW International, der in rund 100 Ländern vertreten ist und Beraterstatus bei den Vereinten Nationen und beim Europarat genießt. Inzwischen findet der Equal Pay Day in über 20 europäischen Ländern statt.

2009 formierte sich auf Initiative des BPW Germany ein nationales Aktionsbündnis bestehend aus der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen

len Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG), der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), dem Deutschen Frauenrat (DF) und dem Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU). Das Bündnis konnte bereits im ersten Jahr bundesweit rund 60.000 Bürgerinnen und Bürger mobilisieren und verzeichnete rund 180 Aktionen. Von Jahr zu Jahr wächst die Zahl der AktivistInnen: Beim EPD 2014 wurden rund 1.000 Aktionen in Deutschland gemeldet und bekamen eine Menge medialer und politischer Aufmerksamkeit. Der Equal Pay Day markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied, der laut Statistischem Bundesamt aktuell 22 Prozent in Deutschland beträgt. Umgerechnet ergeben sich daraus 79 Tage (21,6 % von 365 Tagen) und das Datum des nächsten EPD am **20. März 2015**. Angenommen Männer und Frauen bekommen den gleichen Stundenlohn: Dann steht der Equal Pay Day für den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1.1. für ihre Arbeit bezahlt werden.

Equal Pay Day in der Schweiz am 9. März 2015

Frauen verdienen in der Schweiz 18,9 Prozent weniger als Männer. Sie müssen somit bis zum 9. März arbeiten, um für gleichwertige Arbeit denselben Lohn zu erhalten, den Männer schon am 31. Dezember in der Tasche haben. Der Equal Pay Day findet dort auf Initiative von Business and Professional Women (BPW) Switzerland statt.

<http://www.equalpayday.ch/>

Frauen in Europa arbeiten 59 Tage umsonst
Innerhalb der EU wurde der Gender Pay Gap letztmalig für das Jahr 2013 veröffentlicht. Durchschnittlich beträgt er in Europa 16,4 %. Der Aktionstag wird inzwischen in über 20 europäischen Ländern an den jeweiligen Daten begangen.

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&tinit=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>

Quelle:

<http://www.equalpayday.de>

Kontakt: Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day, Tel.: 030 31 17 05 17, info@equalpayday.de

Aufruf zur Teilnahme:

http://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/Pressemitteilungen/20150219_PM_EPD_Aufruf.pdf

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

Bitte lesen Sie auch:

Schwesig plant Gesetz für transparente Gehälter

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD) will mehr gegen die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen tun. Sie plant ein Gesetz, mit dessen Hilfe sich „möglichst alle Angestellte“ über das Gehalt von Kollegen mit gleicher Tätigkeit informieren können. Dies kündigte Schwesig bei ersten Treffen mit Gewerkschaftsvertretern und Spitzenverbänden der Wirtschaft zum Thema Entgeltgleichheit an.

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/manuela-schwesig-gesetz-fuer-transparente-gehaelter-a-1021002.html>

Dialog zum Thema Lohngerechtigkeit wird fortgesetzt

Manuela Schwesig hat sich am 25. Februar mit Vertretern der Unternehmensverbände über mehr Lohngerechtigkeit ausgetauscht. Gestartet wurde der Dialog bereits am 19. Februar mit Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaften.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=213866.html>

Anstieg der Einkommensungleichheit durch Zunahme bildungshomogener Partnerschaften?

Zwar zog die Zunahme der deutschen Einkommensungleichheit seit den 1980er Jahren wissenschaftliche und politische Aufmerksamkeit auf sich, jedoch blieb sie weitgehend unerklärt. Eine häufig geäußerte Hypothese sieht die Zunahme bildungshomogener Partnerschaften als Ursache dieser Entwicklung. Die steigende Einkommensun-

gleichheit sei somit durch das Entfallen der egalisierenden Wirkung bildungsschichtenübergreifender Partnerschaften bedingt. Im vorliegenden Artikel wird diese Hypothese empirisch überprüft. Durch Kreuztabellierung der Bildungsniveaus von westdeutschen Männern und Frauen wird zunächst eine Haushaltstypologie erstellt. Mit log-linearen Modellen wird die Verteilung der Haushaltstypen als Effekt von Bildungsbeteiligung, Präferenzen der Partnerwahl und Neigung zu Singlehaushalten dargestellt. Es werden dann Gewichte berechnet, welche die Schätzung der Einkommensungleichheit in drei kontrafaktischen Szenarien ermöglichen. Es zeigt sich, dass ein allenfalls marginaler Einfluss von Bildungsexpansion und veränderten Präferenzen der Partnerwahl auf die Ungleichheit westdeutscher Einkommen vorliegt, der, entgegen den Erwartungen, eher zu einer Verringerung der Einkommensungleichheit führt.

Martin Spitzenpfeil, Hans-Jürgen Andreß:
Ist der Anstieg der westdeutschen Einkommensungleichheit auf die Zunahme bildungshomogener Partnerschaften zurückführbar?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 4/2014.

<http://link.springer.com/article/10.1007/s11577-014-0290-5>

Was hindert Frauen an der Unternehmensgründung?

EU-Forschungsprojekt an der Universität Jena

Was hindert Frauen daran, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen? Warum gründen deutlich weniger Frauen in innovationsorientierten Ökonomien in Europa ein Unternehmen als in den USA? Wie können Frauen stark gemacht werden, um unternehmerisch tätig zu werden? Fragen wie diese werden von dem internationalen Forschungs- und Innovationsprojekt „Transforming European Women's Entrepreneurship: The Education and Training for Success Programme“ ergründet.

Im Kern geht es darum, die unternehmerische Kompetenz von Frauen zu stärken, sagt **Prof. Dr. Käthe Schneider** von der Universität Jena. Die Inhaberin des Lehrstuhls für Erwachsenenbildung koordiniert das Forschungs- und Innovationsprojekt innerhalb des Programms „Marie Skłodowska-Curie Actions“ der Europäischen Union.

„Wir wollen herausfinden, weshalb in innovationsbasierten Ländern in Europa relativ wenige Frauen den Schritt als Unternehmerinnen wagen“, sagt Käthe Schneider. Während in den USA die Gründungsneigung der Frauen bei zehn Prozent liegt, kommt Deutschland gerade mal auf 3,5 Prozent. Dabei sieht die EU unternehmerische Initiative als Schlüssel für Wachstum und Beschäftigung an.

Mit dem EU-Forschungs- und Innovationsprojekt werden drei Ziele verfolgt. So werde zunächst erforscht, welche Hemmnisse es für Frauen auf dem Weg zum unternehmerischen Erfolg gibt. In einem zweiten Schritt wollen die beteiligten 19 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus fünf Ländern ein Programm entwickeln, das Unternehmerinnen in der Startphase unterstützt.

Dieses Programm soll später evaluiert werden. Eine wichtige Rolle spielen passende Bildungsangebote und Trainings, sagt Käthe Schneider. Zielgruppe sind Unternehmen in den ersten dreieinhalb Jahren ab der Gründung.

Schlussendlich soll aus dem bereits bestehenden Netzwerk ein Forschungs- und Innovationszentrum entstehen, um nachhaltige Wirkungen zu erzielen.

Das Projekt startet im März dieses Jahres und ist bis zum Frühjahr 2019 geplant. Finanziert wird es von der Europäischen Union mit einem Betrag von über 600.000 Euro.

Kontakt: **Prof. Dr. Käthe Schneider**, Institut für Bildung und Kultur der Friedrich-Schiller-Universität Jena, E-Mail: k.schneider@uni-jena.de

http://www.uni-jena.de/Mitteilungen/PM150126_EU_Projekt_Schneider.html

Unternehmen: Wertschätzender und wertschöpfender Umgang mit Mitarbeiterinnen zahlt sich aus

Alle Frauen sind gleich? Befragung von über 3.000 Frauen widerlegt fünf Mythen

Die Bonner AGENTUR ohne NAMEN, Veranstalterin des Messe-Kongresses women&network, hat zum zweiten Mal Frauen bundesweit nach ihren Wünschen und Anforderungen an potenzielle Arbeitgeber befragt. An der aktuellen Umfrage, die in Kooperation mit dem Wirtschaftsweiber e.V., dem einzigen Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte, durchgeführt wurde, haben über 3.000 Frauen teilgenommen.

Fünf Mythen wurden widerlegt. Positiv gesprochen: Frauen sind verschieden. Sie wollen für ihre Arbeit angemessene Entlohnung. Sie wollen Karriere machen. Sie wollen in Führung gehen und dabei unterstützt werden. Sie reduzieren Familienfreundlichkeit **nicht** auf Kinderbetreuung.

Insgesamt haben 3.104 Frauen ab 20 bis über 50 Jahren an der Befragung teilgenommen. Erstmals wurden Aussagen von heterosexuellen und lesbischen Frauen im Vergleich erhoben. 80% gaben an, ausschließlich in heterosexuellen Partnerschaften zu leben, 13% in gleichgeschlechtlichen und 7% sowohl in gleichgeschlechtlichen als auch in gemischt geschlechtlichen Partnerschaften.

Insgesamt wurden 80 Kriterien abgefragt, aufgeteilt auf acht Kategorien: Allgemeine Kriterien der Arbeitgeberwahl (z.B. Standort des Unternehmens), Unternehmensstrategie und Unternehmensorganisation, Arbeitszeiten, Vergütung, Arbeitgeber-Image, Unternehmenskultur und Umgangsformen, Familienfreundlichkeit / Familieneinrichtungen, Unterstützung und Beratung für Frauen.

Die Ergebnisse können eindeutig fünf Mythen zum Thema „Frauen und Karriere“ widerlegen.

- Mythos 1: „Für Frauen spielt das Gehalt keine Rolle“ – widerlegt! Das „Commitment zum Equal Payment“ – die gleiche Bezahlung von Männern und Frauen bei gleicher Qualifikation – ist für 94% der Frauen wichtig bzw. sehr wichtig, gefolgt von der „Gehaltsentwicklung“ (93%). Auch ein „transparentes Vergütungssystem“ bewerten 87% der Frauen als ein wichtiges bzw. sehr wichtiges Arbeitgeberwahl-Kriterium.
- Mythos 2: „Frauen wollen keine Karriere machen“ – widerlegt! Für rund 65% der befragten Frauen ist Karriere wichtig bzw. sehr wichtig. Nur 7% zeigen sich uninteressiert und bewerten Karriere als unwichtig. Allerdings nimmt die Wichtigkeit von Karriere bei Frauen über 40 Jahren signifikant ab.
- Mythos 3: „Frauen wollen nicht in Führung (gehen)“ – widerlegt! 4 von 5 Frauen (78,9%) finden „Aufstiegsmöglichkeiten“ wichtig bzw. sehr wichtig, für 72,8% der Befragten sind „Frauen in Führungspositionen“ bzw. „Führungspositionen auch in Teilzeit“ sehr wichtige Kriterien in Bezug auf die Attraktivität von Arbeitgebern.
- Mythos 4: „Frauen wollen ein familienfreundliches Unternehmen“ – widerlegt! Von den abgefragten Kriterien aus dem Fragenblock „Familienfreundlichkeit“ ist kein einziges unter den Top 10 gelandet. Der „Betriebskindergarten“ ist nur für etwas mehr als die Hälfte der Befragten relevant. „Unterstützung bei Pflegenotfällen“ ist mit 72,8% das wichtigste Kriterium aus der Kategorie.
- Mythos 5: „Alle Frauen sind gleich“ – widerlegt!

Die Umfrage zeigt: Wünsche und Anforderung der Frauen an Arbeitgeber sind lebensphasenorientiert. Die Studie weist nach, dass die Zielgruppe der „Frauen“ das gesamte Diversity-Spektrum erfasst und sich daraus völlig unterschiedliche Wünsche und Anforderungen ergeben – je nach Alter, Lebenserfahrung, sexueller Orientierung und in manchen Fällen sogar je nach Region, in der die Frauen leben. Ihre Wünsche und Anforderungen an (potenzielle) Arbeitgeber sind zwar ähnlich, einen „Masterplan“ zur Umsetzung kann es jedoch aufgrund der Vielschichtigkeit der Zielgruppe nicht geben. „Unternehmen, die wertschätzend und wertschöpfend mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umgehen und auf ein diskriminierungsfreies Betriebsklima sowie eine kollegiale Zusammenar-

beit und eine entsprechende Führungskultur achten, gehören langfristig zu den Gewinnern", zieht **Melanie Vogel**, Initiatorin der Studie, als Resümee aus der Befragung.

http://www.agenturohnenamen.de/fileadmin/templates/downloads/pm_top4women_2014_ergebnisse_final.pdf

Online-Umfrage zu Diversity in Unternehmen

Ein umfassendes Diversity Management wird als Voraussetzung dafür gesehen, dass Heterogenität zum Erfolgsfaktor für ein Unternehmen und seine MitarbeiterInnen wird. An der Jacobs University beschäftigt sich nun ein Team um die Gesundheitspsychologin **Sonia Lippke** damit, wie Firmen gewinnbringend mit Vielfalt umgehen können. Die Untersuchung ist Teil des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten demowa-Projektes (Schaffung personaler und betrieblicher Grundlagen berufsbegleitenden Lernens im demografischen Wandel), das Sonia Lippke seit 2013 mit ihren Kollegen an der internationalen Universität durchführt. Die Basis der Untersuchung bildet eine **Online Umfrage**. Mitmachen kann dabei jede(r), der einem Betrieb oder einer Organisation angehört. Eine Teilnahme ist bis zum **8. März 2015** möglich unter:

<http://survey.jacobs-university.de/cgi-bin/dag.cgi>

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die überforderte Generation. Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft

Die Organisation der beruflichen Lebensverläufe stimmt heute nicht mehr mit der familiären Lebensführung überein. Zu diesem Ergebnis kommen die Soziologen **Prof. Hans Bertram** und **Carolin Deuflhard** von der Humboldt-Universität zu Berlin auf Basis der empirischen Untersuchung des ökonomischen Strukturwandels und des Wandels der Lebensverläufe und Lebensformen seit den 1970er Jahren.

Die Forscherin und der Forscher zeigen mit ihrer Studie, dass sich die Lebensläufe in diesem Zeitraum drastisch verändert haben. Die überforderte Generation muss in der Rushhour des Lebens – in der kurzen Zeitspanne etwa zwischen dem 28. und dem 35. Lebensjahr – die beiden zentralen Lebensanforderungen von beruflicher Integration und Familiengründung zeitgleich bewältigen, wohingegen diese Lebensentscheidungen von der skeptischen Generation – also der der Eltern – noch als kontinuierliches Nacheinander erlebt wurden. Die heute sehr viel längere Ausbildungsphase sowie der überwiegend unsichere Einstieg in eine flexibilisierte Arbeitswelt haben zu einer deutlichen Verzögerung der ökonomischen Selbstständigkeit geführt. Ein angemessenes und sicheres Einkommen, das als Grundlage für die Familienbildung angesehen wird, steht häufig noch gar nicht zur Verfügung, da der ökonomische Strukturwandel zu einer starken Einkommensbenachteiligung der jungen Generation geführt hat. Selbst für junge Akademiker garantiert Bildung nicht mehr unbedingt eine angemessene Existenzsicherung, insbesondere in strukturschwachen Großstädten wie Berlin. Somit muss die Familiengründung oft in

kürzester Zeitspanne bewältigt werden, obwohl die Zeit für den Aufbau von Beziehungen aufgrund der erhöhten Anforderungen und Mobilitätserwartungen der Berufswelt viel knapper geworden ist und sie heute vor dem 30. Lebensjahr nicht mehr unbedingt auf eine gemeinsame Zukunft führen.

Diejenigen, die sich trotz des Widerspruchs zwischen den beruflichen Anforderungen und der Entwicklung von Familienbeziehungen für Kinder entscheiden, sind heute ungleich höheren Anforderungen ausgesetzt als noch die skeptische Generation. Denn die skeptische Generation hatte mit dem Modell der klaren innerfamiliären Arbeitsteilung – mit dem Vater als ökonomischem Versorger und der Mutter als Hausfrau – ein eindeutiges Orientierungsmuster für die Organisation von Fürsorge. Dieses Orientierungsmuster stellt für die überforderte Generation kein Vorbild mehr dar, allerdings hat der gesellschaftliche Wandel auch kein neues Muster für die Organisation von Fürsorge hervorgebracht, sodass die Zeit für Fürsorge in jeder Partnerschaft individuell ausgehandelt werden muss. Die Anforderungen und Ansprüche der Eltern an die Sozialisation der Kinder sind demgegenüber im Kontext der höheren Bildungsanforderungen deutlich gestiegen. Paare schaffen sich den familiären Raum für Fürsorge in der Regel dadurch, dass eine Person – meistens die Mütter – ihre Präsenz am Arbeitsmarkt einschränkt. Dieses Muster zeigt sich nicht nur in den USA und in Deutschland, sondern auch in den meisten anderen europäischen Ländern, also relativ unabhängig von den familienpolitischen Rahmenbedingungen.

Die Forscher zeigen für Deutschland, dass dies eng mit der schlechteren Bezahlung von Berufen zusammenhängt, in denen überwiegend Frauen arbeiten. Die Entscheidung für eine Einschränkung der Arbeitsmarktpresenz hat allerdings langfristige Benachteiligungen im Beruf zur Folge, weil beruflicher Erfolg nach wie vor eine kontinuierliche Vollzeiterwerbstätigkeit voraussetzt. Die Analysen wurden anhand des Mikrozensus durchgeführt, der größten repräsentativen Datengrundlage der amtlichen Statistik in Deutschland zur Bevölkerungsstruktur und zur wirtschaftlichen und sozialen Lage. Im Vergleich zur USA haben die Forscher untersucht, inwiefern der strukturelle Wandel in

zwei Ländern mit sehr unterschiedlichen politischen Systemen und Kulturen dennoch ähnliche gesellschaftliche Veränderungen hervorgebracht hat. Dabei wurde die Lebenssituation von zwei Generationen gegenübergestellt, der skeptischen Generation der zwischen 1930 und 1940 Geborenen, die ihr junges Erwachsenenalter Anfang der 1970er Jahre erlebt haben, und der überforderten Generation der zwischen 1970 und 1980 Geborenen, die ihr junges Erwachsenenalter im ersten Jahrzehnt des neuen Jahrtausends erreicht haben.

Originalveröffentlichung:

Bertram, Hans/Deuflhard, Carolin (2015):
Die überforderte Generation. Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Kontakt: **Prof. Dr. Hans Bertram**, Fellow am IGK Arbeit und Lebenslauf in globalgeschichtlicher Perspektive, Humboldt-Universität zu Berlin, hbertram@sowi.hu-berlin.de;

Carolin Deuflhard, M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrbereich Mikrosoziologie, Humboldt-Universität zu Berlin, carolin.deuflhard.1@hu-berlin.de

https://www.hu-berlin.de/pr/pressemitteilungen/pm1501/pm_150114_00

Mehr Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte

Anlässlich der familienpolitischen Tagung des DGB in Berlin haben die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Manuela Schwesig und die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack angekündigt, sich gemeinsam für mehr Arbeitszeitsouveränität von Beschäftigten einzusetzen.

Gewerkschafter/innen und Betriebs- und Personalräte diskutierten auf der DGB-Tagung am 17.12.2014, wie sich lebensphasenorientierte und familienbewusste Arbeitszeitmodelle besser umsetzen lassen. Gesetzliche Rahmenbedingungen sowie Regelungen in den Branchen und Betrieben seien notwendig, damit Phasen kürzerer Arbeitszeiten nicht automatisch zu Nachteilen für die Betroffenen führen. Ziel einer lebensphasenorientierten Personalpolitik müsse sein, den Lebenswegen der Beschäftigten besser gerecht zu werden.

Anlässlich der Tagung wurde auch die Verlängerung des gemeinsamen Kooperationsprojektes „Familie und Beruf gestalten!“ bekannt gegeben. Mit dem Projekt werden seit 2007 Betriebs- und Personalräte geschult, um die Umsetzung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in den Betrieben zu fördern und konkret zu verankern.

<http://www.dgb.de/presse/++co++3e5a40a6-85ce-11e4-8797-52540023ef1a>

Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Am 1. Januar 2015 ist das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz sollen die Möglichkeiten des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes enger miteinander verzahnt und weiterentwickelt werden. Pflegenden Angehörigen sollen dadurch spürbar entlastet werden.

Die Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes als Lohnersatzleistung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung sowie der Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen und der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, sollen dabei Sicherheit und Verlässlichkeit schaffen.

Die sechs Aspekte des Gesetzentwurfs:

- 10-tägige Auszeit im Akutfall mit Lohnersatzleistung
- Sechs Monate Pflegezeit mit zinslosem Darlehen und Rechtsanspruch
- Familienpflegezeit als Rechtsanspruch mit zinslosem Darlehen
- Der Begriff der nahen Angehörigen wird erweitert
- Betreuung pflegebedürftiger Kinder
- Begleitung in der letzten Lebensphase

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=212078.html>

Veranstaltungstipp: Väter in Arbeitsorganisationen

Ungleichheiten und Möglichkeiten, Rationalitäten und Politik, 12. -14.03.2015

Die ZiF-Arbeitsgemeinschaft „Fathers in Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics“ geht der Bedeutung und Rolle von Arbeitsorganisationen bei der Realisierung einer aktiven Vaterschaft nach. Zum einen geht es dabei um Fragen nach der potentiellen Einschränkung bzw. Restriktion von Verwirklichungschancen und damit zusammenhängenden Ungleichheitsmechanismen, zum anderen fragt die Konferenz nach Capabilities für Väter, nach ihren Handlungsspielräumen sowie nach Wandlungs- und Lernprozessen von Organisationen. Diese zweifache Ausrichtung der Fragestellung wird auf drei verschiedenen Ebenen diskutiert, die in der Forschung als besonders relevant für die Verwirklichungschancen von Vätern im Kontext von Arbeitsorganisationen betrachtet werden. Diskutiert werden a) die alltägliche Lebensführung und damit zusammenhängende Identitäten, Praktiken und Handlungsstrategien von berufstätigen Vätern in ihren verhindernden und ermöglichenden Facetten, b) die Einflüsse von organisationaler Rationalitäten sowie die Bedeutung von aktuellen Managementdiskursen und -strategien, und schließlich c) Aspekte einer „politics of fatherhood“, wobei neben gesellschaftlichen Politiken und betrieblichen Maßnahmen auch Aushandlungsprozesse auf Organisationsebene thematisiert werden. Diese Fragen werden in den geplanten Panels aus verschiedenen disziplinären Perspektiven diskutiert; Erträge und Reichweite wie Grenzen der jeweiligen disziplinären Perspektiven werden ausgelotet. Ein wichtiges Desiderat der Konferenz ist es darüber hinaus, disziplinübergreifende Konzepte und theoretische Perspektiven weiterzuentwickeln.

Tagungsprogramm:

http://www.uni-bielefeld.de/ZiF/AG/2015/03-12-Oechsle_Programm.pdf

<http://www.uni-bielefeld.de/ZiF/AG/2015/03-12-Oechsle.html>

Bitte lesen Sie auch:

**Mehr Arbeit für Frauen,
mehr Familie für Männer**

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/gehaltsgefalle-zwischen-maennern-und-frauen-von-wegen-selberschuld-1.2289941-2>

Schwangere Ärztinnen dürfen operieren

Ärztinnen in der Schwangerschaft dürfen unter individuell abgesicherten Bedingungen operieren.

Bisher endete der Einsatz von jungen Chirurginnen im Operationsaal nach Bekanntgabe der Schwangerschaft und bremste sie aufgrund der heute unzeitgemäßen Auslegung des Mutterschutzgesetzes von 1952 in ihrer beruflichen Entwicklung aus. Unter welchen Bedingungen schwangere Chirurginnen das Skalpell in der Hand behalten dürfen, informiert das Projekt „Operieren in der Schwangerschaft“ (OPidS) des Jungen Forums der Deutschen Gesellschaft für Orthopädie und Unfallchirurgie e.V. (DGOU) in Zusammenarbeit mit dem Perspektivforum Junge Chirurgie. Das Projekt ging Mitte Januar 2015 mit der neuen Website www.OPidS.de an den Start. Im Zentrum der Website steht das Positionspapier „Operieren in der Schwangerschaft“. Es bietet Schwangeren, ihren Vorgesetzten und Akteuren des Gesundheitswesens alle notwendigen Informationen, auf deren Grundlage jede Klinik in Rücksprache mit der zuständigen Aufsichtsbehörde für eine schwangere Chirurgin die Fortführung der operativen Tätigkeit ermöglichen kann.

<http://www.opids.de/presse/pressemitteilungen/dgou-pressemitteilung-1.html>

<http://www.opids.de>

Literatur- und Pressetipps zum Themenfeld:

Brinkmann, Tanja M.:

Seiltanz zwischen Privat- und Erwerbsleben Anspruchsdiskrepanzen und Selbstorgedilem- mata Kinderloser im Gesundheitsdienstleis- tungsbereich

Nomos 2014, ISBN 978-3-8487-1446-9, (Arbeit, Orga-
nisation und Geschlecht in Wirtschaft und Gesellschaft,
Bd. 2)

Warum gelingt einigen Kinderlosen der Seiltanz zwischen Privat- und Erwerbsleben recht reibungslos und warum ist er bei anderen höchst kipplig? Die Studie taucht in den privaten und beruflichen Alltag von Kinderlosen ein, die im Gesundheitswesen tätig sind. Im Zentrum steht die Frage, wie sich Privates und Berufliches wechselseitig beeinflussen und wie Kinderlose damit umgehen. Im Ergebnis zeigen sich fünf Seiltanz-Typen mit unterschiedlichen Möglichkeiten der Selbstsorge und unterschiedlichen Möglichkeiten, eigene Ansprüche an das Privat- und Erwerbsleben zu verwirklichen. Sie stehen in einem Spannungsfeld von institutionell-struktureller, normativer und individueller Handlungsebene. Diese Studie ist für Arbeits- und Geschlechtersozioolog/innen ebenso interessant wie für Verantwortliche im Gesundheitswesen und darüber hinaus für all diejenigen, die sich fragen, warum Privat- und Erwerbsleben eigentlich so schwer unter einen Hut zu kriegen sind.

Die Uhr, die nicht tickt: Kinderlos glücklich heißt eine Streitschrift von Sarah Diehl:

„Unverrückbar steht die Front zwischen Müttern und Nicht-Müttern: »Man muss wahnsinnig sein, heute noch Kinder zu kriegen«, hieß es im Januar 2014 in der FAZ. Kurz darauf kam die Antwort: »Ruhe, ihr Jammerfrauen! Eure Ausreden zum Kinderkriegen sind narzisstisch und absurd.« Dabei kann eine Frau heute frei zwischen verschiedenen Lebensmodellen wählen. Dennoch dominiert in unserer Gesellschaft noch immer die Vorstellung, dass potentiell alle Frauen den Kinderwunsch in sich tragen. Kein Kind zu wollen, gilt als unnatürlich, egoistisch oder feige. Sarah Diehl, Mitte 30 und selbst kinderlos, hat Frauen interviewt, die freiwillig keine Mütter sind. Sie hat erfahren, dass die Gründe vielfältig sind, Egoismus oder Narzissmus gehören nicht dazu. Ihr Buch ist das überfällige Plädoyer für eine vorurteilsfreie und zeitgemäße Einstellung zu Mutterschaft und weiblicher Identität.

Diehl, Sarah:
**Die Uhr, die nicht tickt
Kinderlos glücklich**

Eine Streitschrift, Arche Literaturverlag 2014
ISBN 978-3-7160-2720-2

Tipp: Monitor Familienforschung Nr. 34 / Familienbilder in Deutschland und Frankreich

Erkenntnisse über die Lebenswirklichkeit von Familien in beiden Ländern und liefert Anregungen, wo Deutschland und Frankreich voneinander lernen können. So ist Frankreich besonders erfolgreich in der Unterstützung von Mehrkindfamilien und Alleinerziehenden. Die deutschen Erfahrungen mit Teilzeitarbeit und Vätermontaten stoßen dagegen in Frankreich auf großes Interesse.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/newsletter,did=213216.html>

Die Lüge von der Vereinbarkeit

Auch wenn stets das Gegenteil behauptet wird: Die totale Mobilisierung beider Geschlechter für das Arbeitsleben lässt nicht genug Zeit für Kinder. Die Vollzeit arbeitende Gesellschaft zehrt von der Substanz. Ein Beitrag von Ferdinand Knauß auf wiwo.de

<http://www.wiwo.de/erfolg/zukunftderarbeit/familie-und-beruf-die-luege-von-der-vereinbarkeit/11331314.html>

Dieser Artikel knüpft an, an die am 12. Dezember 2014 veröffentlichte Studie von Roland Berger Strategy Consultants

„Die neue Vereinbarkeit – Warum Deutschland einen Qualitätssprung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht“.

http://www.rolandberger.de/pressemitteilungen/514-press_archive2014_sc_content/Vereinbarkeit_von_Beruf_und_Familie.html

**Bitte beachten Sie die viele weitere Literatur-
tipps zum Thema Vereinbarkeit unter der Rubrik
12 „Neuerscheinungen“ in diesem Journal!**

Frauen in MINT

FiBS-Studie: Betreuungsquoten in MINT-Fächern an Hochschulen deutlich schlechter als 2003

In einer Ende des Jahres 2014 veröffentlichten Studie hat das Berliner Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) die Entwicklung der Betreuungsrelationen an den Universitäten und Fachhochschulen sowie in den einzelnen Fächergruppen von 2003 bis 2012 untersucht. Die gute Nachricht: Während in diesem Zeitraum die Zahl der Studierenden in Deutschland um fast 30 Prozent gestiegen ist, hat sich das durchschnittliche Betreuungsverhältnis von Professoren und wissenschaftlichen Mitarbeitern zu Studierenden über alle Fächer und Hochschulen kaum verändert. Es fällt jedoch auf, wie ungünstig sich die Zahlen in den MINT-Fächern entwickelt haben. Gerade in den für den Wirtschaftsstandort Deutschland relevanten Ingenieur- und Naturwissenschaften haben sich die Relationen drastisch verschlechtert.

„Die gestiegenen Betreuungsrelationen in den MINT-Fächern könnten einer der Gründe für die hohen Studienabbruchquoten in den Ingenieur- und Naturwissenschaften sein,“ sagte **Dr. Dieter Dohmen**, der Direktor des Forschungsinstituts. „Dabei sind die Absolventen dieser Fachbereiche im Arbeitsmarkt zunehmend gefragt. Unsere Studien zeigen, dass Betreuungsrelationen wichtige Faktoren hinsichtlich der Entwicklung der Zahl der Studierenden in der Regelstudienzeit sowie der Absolventen sind.“

„Betrachtet man diese Entwicklung an den Hochschulen, ist zwar nicht auszuschließen, dass die Lehrkapazitäten in den Ingenieurwissenschaften im Jahr 2003 unterausgelastet waren,“ meinte der Bildungsökonom, „doch werfen die Zahlen die Frage auf, ob hier der Hochschulpakt eine unintendierte Nebenwirkung entfaltet hat. Während der Betrag

von 26.000 Euro, der über den Hochschulpakt je zusätzlichen Studienanfänger an die Hochschulen gezahlt wird, ausreichend hoch ist, um zusätzliche Lehrkapazitäten in den Geistes- und Sozialwissenschaften zu schaffen, reicht er für die MINT-Fächer nicht aus. Für den neuen Hochschulpakt bedeutet dies, dass die Zuwendungen, die die Hochschulen für Studienanfänger erhalten, nach Studienfach differenziert werden sollten. Schließlich sind gute Betreuungsrelation ein wichtiger Faktor zur Verringerung der sehr hohen Studienabbrecherquoten gerade in diesen Fächern.“

Quelle:

http://www.fibs.eu/de/sites/presse/_wgHtml/_subpage_20141007_2142_28398.htm

Studie:

http://www.fibs.eu/de/sites/presse/_wgHtml/_wgData/Forum_053_Betreuungsrelationen%20an%20deutschen%20Hochschulen.pdf

Bitte lesen Sie auch:

MINT-Lehramtsprognose Interview zu Studienergebnissen

Ein Mangel an Lehrkräften gehört an vielen allgemein bildenden Schulen der Sekundarstufe I und II bereits jetzt zum Alltag – in den MINT-Fächern ist die Situation besonders prekär. Im Auftrag der Deutsche Telekom Stiftung ist der Essener Bildungsforscher Professor Klemm der Frage nachgegangen, wie sich der Bedarf an MINT-Lehrkräften (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) und die Bedarfsdeckung bis zum Jahr 2025 entwickeln.

Hierzu hat Klemm eine Prognose am Beispiel Nordrhein-Westfalen erstellt. Im gemeinsamen Interview mit Stiftungsgeschäftsführer Dr. Ekkehard Winter erläutert er die Ergebnisse.

<http://www.telekom-stiftung.de/dts-cms/de/presse/news/545>

Physikerinnen: Gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Zum 31. Dezember 2013 waren rund 15 000 Menschen als Physikerin respektive als Physiker in Deutschland angestellt, rund ein Sechstel davon Frauen. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet das einen Zuwachs von gut zwei Prozent. *Der Anteil an Frauen stieg überproportional um gut fünf Prozent.* Das zeigt das aktuelle Arbeitsmarktbarometer der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG), das jährlich mit Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit erstellt wird.

Trotz steigender Beschäftigtenzahlen zeigen sich der Autor, **Michael Kaschke**, Vorsitzender des Konzernvorstands der Carl Zeiss AG und Vorstandsmitglied Industrie, Wirtschaft und Berufsfragen der DPG, sowie die Autorin **Anja Metzelthin** von der Geschäftsstelle der DPG in Bad Honnef besorgt über einzelne Aspekte des Arbeitsmarkts. Denn im Berichtszeitraum von September 2013 bis September 2014 ist die Zahl der Arbeitslosen im Vergleich zum Vorjahr um 19 Prozent gestiegen und liegt aktuell wieder ungefähr auf dem Niveau des Jahres 2006. Eine absolute Arbeitslosenquote für den Bereich Physik lässt sich wegen unterschiedlicher Datenbasen bei den Erhebungen aber nicht errechnen. Das soll in einer künftigen Analyse geschehen. Für die Fächerkombination Physik, Mathematik, Astronomie und Statistik liegt sie jedoch mit 2,2 Prozent noch immer auf einem sehr niedrigen Niveau.

Die aktuellen Zahlen deuten ferner darauf hin, dass junge Absolventinnen oder Absolventen derzeit offenbar zurückhaltender eingestellt werden. „In den vergangenen Jahren wurden Rufe nach mehr MINT-Absolventen laut“, sagt Kaschke. „Wünschenswert wäre, diese dann auch zügig in den Arbeitsmarkt zu integrieren“, so Kaschke weiter. Das ist umso wichtiger, da dank steigender StudienanfängerInnenzahlen in der Physik die AbsolventInnenzahlen in den nächsten drei Jahren voraussichtlich auf bis zu 4000 pro Jahr steigen werden.

Ist der Einstieg ins Arbeitsleben erst einmal geschafft, scheint der Arbeitsplatz relativ sicher. Zumindest steigt der Anteil älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter den Arbeitslosen nicht an.

<http://www.dpg-physik.de/presse/pressemit/2014/dpg-pm-2014-27.html>

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancen- gleichheit e.V. präsentiert Website in neuem Design zum 15-jährigen Bestehen

1999 gründete sich der Verein „Frauen geben Technik neue Impulse“ - seit 2005 umbenannt in Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit.

„Wir wollen gemeinsam mit zahlreichen Frauen-Technik-Netzwerken und der Unterstützung von Bund und Ländern deutlich machen, dass die Gestaltung des gesellschaftlichen Miteinanders in einer zunehmend von Technik durchdrungenen Lebenswelt ohne Einfluss und Mitbestimmung von Frauen nicht zukunftsfähig ist“, so Prof. **Barbara Schwarze**, Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit.

Kampagnenmanagement mit Veranstaltungen, Konferenzen und Symposien, Trainings, Workshops und Kurscurricula, Studien, Evaluation und Beratung bildet mit wachsender Vielfalt und anhaltendem Erfolg die Kernkompetenz des Vereins.

Unterstützt wird er dabei von einem gesellschaftlich breit aufgestellten Vorstand und einem Kuratorium mit Mitgliedern aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft, die maßgebliche Impulse für die Arbeit geben. „Jungen und Mädchen für technische Berufe zu begeistern, ist essentiell für Deutschlands Zukunft, seine Innovationskraft und seine Wettbewerbsfähigkeit. Das Kompetenzzent-

rum leistet hierzu seit vielen Jahren zentrale und wertvolle Beiträge“, so **Claudia Eckert**, Kuratoriums vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit.

Der Verein präsentiert seine Aktivität zum 15-jährigen Bestehen auf der neu gestalteten Website www.kompetenzz.de in kompakter Weise mit neuen Funktionalitäten und übersichtlichem Design. „Mit unserem Angebot wollen wir unsere Arbeit einer breiten Öffentlichkeit präsentieren und weiterhin dafür sorgen, dass Vielfalt und Chancengleichheit als Perspektive auf die Zukunft der Gesellschaft verankert wird“, erläutert Frau Schwarze. „Diesem Ziel ist der Verein seit seiner Gründung verpflichtet und engagiert sich nachhaltig dafür – sowohl jetzt als auch zukünftig.“

[http://www.kompetenzz.de/
Aktuelles/15-jaehriges-Bestehen](http://www.kompetenzz.de/Aktuelles/15-jaehriges-Bestehen)

Positive Bilanz: Mentoring-Programm des Ada-Lovelace-Projekts an der JGU

Nach einem umfangreichen, intensiven Jahresprogramm haben die 24 Absolventinnen des Mentoring-Programms in den Naturwissenschaften zusammen mit ihren Mentorinnen und Mentoren sowie den Verantwortlichen der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) am 9. Dezember 2014 ihren Abschluss gefeiert.

Die Physikerinnen, Chemikerinnen und Biologinnen konnten 2014 an 15 Seminaren teilnehmen und sich in Bewerbungstraining, Projektmanagement und Selbstmarketing weiterbilden. Das „Ada-Lovelace-Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Naturwissenschaften und Mathematik 2014“ legte zudem neue Angebote auf, um den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen – 21 Doktorandinnen, 2 Postdocs und eine Masterstudentin – nachzukommen.

Ziel des Ada-Lovelace-Mentoring-Programms für

Nachwuchswissenschaftlerinnen in MINT-Fächern ist es, die beruflichen und persönlichen Potenziale von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern und zu erweitern. |

„Frau & Karriere – Faktoren für einen erfolgreichen Berufsweg“ lautet der Titel einer Studie der Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz (ZIRP), die **Dr. Ingrid Vollmer** als Autorin bei der Abschlussveranstaltung vorstellte. In ihren Empfehlungen zur Steigerung von Frauen in Führungspositionen spricht sich Ingrid Vollmer auch für Mentoring-Programme in Unternehmen aus.

Das Mentoring-Programm für Absolventinnen und Doktorandinnen in MINT-Fächern wird gefördert vom Europäischen Sozialfonds und den Fachbereichen Physik, Mathematik, Informatik und Chemie, Pharmazie, Geowissenschaften sowie Biologie der Universität Mainz.

[http://mainz.ada-lovelace.com/
doktorandinnenpostdocs/mentoring-programm/](http://mainz.ada-lovelace.com/doktorandinnenpostdocs/mentoring-programm/)

InformAttraktiv: Abschlusspublikation erschienen

Die Informatik wirkt in ihrer Außendarstellung und Fachkultur für viele junge Menschen nicht attraktiv. Dabei ist sie eine äußerst lebendige und vielseitige Disziplin, die sowohl technologische als auch gesellschaftliche Entwicklungen reflektiert und berücksichtigt.

Das Forschungsprojekt InformAttraktiv untersuchte das Bild der Informatik sowie ihre Forschungsinhalte und brachte die Informatik in Dialog mit Gender-/Diversityforschung. Exemplarisch geschah dies angesichts der Neustrukturierung des Fachs Informatik an der Universität Bremen.

Das Buch gibt Einblicke in die Vielfalt der Informatik und plädiert für ein zeitgemäßes Bild und Forschungsausrichtung. Im Projekt InformAttraktiv wurde u.a. ein Vorgehensmodell entwi-

kelt (Gender Extended Research and Development-Modell, GERD), welches zeigt, wie Gender-/ Diversity-Aspekte in die Informatikforschung und -entwicklung einfließen können. Das Buch beinhaltet außerdem Gastbeiträge von Forschenden im Geflecht von Informatik(-geschichte) und Gender-/ Diversityforschung sowie kurze prägnante Stellungnahmen von Informatikforschenden, die ihre Forschungspraxen und darin im besonderen die Rolle des Menschen reflektieren.

„Vielfalt der Informatik – Ein Beitrag zu Selbstverständnis und Außenwirkung“ (hrsg. von Anja Zeising, Claude Draude, Heidi Schelhowe, Susanne Maaß) wurde von der Staats- und Universitätsbibliothek Bremen im Open-Access-Format veröffentlicht und ist dort verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:gbv:46-00104194-14>

Quelle:

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

<http://www.gender-useit.de/2015/02/22/informativ-abschlusspublikation-erschienen/>

Aufruf: Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag

In ganz Deutschland laden Unternehmen, Betriebe, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Organisationen an diesem Donnerstag Schülerinnen ab Klasse 5 ein, um Berufe in Technik, IT, Handwerk und Naturwissenschaften zu erkunden.

Parallel zum Girls'Day findet am **23. April 2015** der Boys'Day – Jungen-Zukunftstag statt.

Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag und Boys'Day – Jungen-Zukunftstag sind Projekte des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., dieses fördert bundesweit die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Vielfalt als Erfolgsprinzip in Wirtschaft, Gesellschaft und technologischer Entwicklung.

Kontakt: Jennifer Reker, Telefon: 0521 106-7378, reker@girls-day.de

<http://www.girls-day.de/Footer/Presse/Pressemitteilungen/2015>

<http://www.girls-day.de/>

Fördermöglichkeiten und Auszeichnungen in MINT

Dr. Dilana Hazer mit Wrangell-Stipendium ausgezeichnet

Die Ingenieurin Dr. Dilana Hazer ist seit Februar Stipendiatin der Universität Ulm im Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm. Die gebürtige Libanesin forscht an einem kognitiv-technischen System zur Affekterkennung und greift dabei auf biomedizinische Informationen wie EKG-Daten zurück. Das Ziel ihres Projektes: affektgeladene emotionale Zustände rechtzeitig erkennen, bevor sie beispielsweise Patienten mit kardiovaskulären Erkrankungen gefährlich werden können.

Die promovierte Ingenieurin arbeitet wissenschaftlich gerne interdisziplinär; am liebsten an den Schnittstellen von Medizin, Psychologie und den Ingenieurwissenschaften. Aber auch zur Informatik und Physik hin kennt sie keine Berührungängste. Die wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Medizinischen Psychologie forschte bisher auf einer Post-doc-Stelle bei Professor Harald Traue im Transregio-Sonderforschungsbereich (SFB/TRR) 62 „Eine Companion-Technologie für kognitive technische Systeme“. Ihr Bereich: das sogenannte Affective Computing und die Mensch-Computer-Interaktion.

„Dank des Habilitationsstipendiums habe ich nun

fünf Jahre Zeit, um mich auf eine Professur vorzubereiten. Das heißt, ich muss mir erst einmal keine Gedanken um Stellenfinanzierungen machen und kann mich voll und ganz auf meine Forschung vorbereiten", freut sich die Wrangell-Stipendiatin.

Das nach der ersten deutschen Professorin, Margarete von Wrangell, benannte Förderprogramm des Landes Baden-Württemberg soll exzellenten jungen Wissenschaftlerinnen den Sprung auf einen eigenen Lehrstuhl erleichtern. Zwar hat sich der Anteil der Professorinnen an den Landeshochschulen von 2003 bis 2013 von 11 auf 19 Prozent erhöht, doch sind Frauen gerade auf den Spitzenpositionen noch immer stark unterrepräsentiert. Fünf Jahre haben die geförderten Forscherinnen nun Zeit, um sich die akademische Lehrbefugnis zu erarbeiten, die noch immer ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zur Professur ist. Für die ersten drei Jahre übernimmt das Land die Finanzierung einer entsprechenden Stelle und zwei weitere Jahre bezahlt die Universität.

Quelle:

<http://www.uni-ulm.de/home/uni-aktuell/article/wrangell-stipendiatin-ein-technisches-gespueer-fuer-gefuehlbdr-dilana-hazer-forscht-an-einem-kogn.html>

Weitere Informationen zum Förderprogramm:

<http://margarete-von-wrangell.de/>

Hertha-Sponer-Preis 2015 für Physikerinnen

Dr. Ilaria Zardo erhält den Hertha-Sponer-Preis 2015 für ihre wegweisende Forschung zum Verständnis der veränderten Bandstruktur komplexer Halbleiter-Nanostrukturen in Form von Zinkblende und Wurtzit-Nanodrähten. Die herausragende junge Wissenschaftlerin arbeitet zurzeit als Postdoc an einem europäischen Projekt zu „Thermoelectric properties of single semiconductor nanowires“ an der TU Eindhoven. Frau Dr. Zardo wurde innerhalb kurzer Zeit in ihrer wissenschaftlichen Community durch einschlägige Publikationen bekannt und hat sich als Postdoc bereits als eigenständige Wissenschaftlerin etabliert. Der Preis wird auf der DPG-Frühjahrstagung in Bochum am 02. - 05. März 2015 überreicht.

Der Hertha-Sponer-Preis wird für hervorragende wissenschaftliche Arbeiten auf dem Gebiet der Physik an eine Wissenschaftlerin vergeben. Der Preis soll vor allem jüngere Wissenschaftlerinnen durch öffentliche Auszeichnung ermutigen und so mehr Frauen für die Physik gewinnen.

<http://www.dpg-physik.de/preise/index.html>

<http://www.dpg-physik.de/preise/preistraeger2015.html>

<http://www.dpg-physik.de/preise/ausschreibung2015.html>

04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

DZHW-Studienberechtigtenbefragung: Ausbildung, Studium oder beides?

Es wurden umfangreiche Auswertungen nach Geschlecht vorgenommen.

Im aktuell vorliegenden Bericht des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) werden zentrale Daten über die nachschulischen Werdegänge der Studienberechtigten 2008 präsentiert. Die dargestellten Untersuchungsergebnisse basieren auf der dritten Befragung dieses Studienberechtigtenjahrgangs, die Ende 2012/Anfang 2013 – also etwa viereinhalb Jahre nach Erwerb der Hochschulreife – stattfand. Vorausgegangen waren dieser Untersuchung eine erste Befragung im Dezember 2007 – etwa ein halbes Jahr vor Erwerb der Hochschulreife – und eine zweite Befragung im Jahr darauf, also etwa ein halbes Jahr nach Erwerb der Hochschulreife.

Befragt wurde eine auf Bundes- und Landesebene sowie nach Geschlecht, Schulart und Art der Hochschulreife repräsentative Stichprobe von Personen, die im Schulentlassjahr 2007/2008 an allgemeinbildenden oder beruflichen Schulen, die allgemeine Hochschulreife, die fachgebundene Hochschulreife, die Fachhochschulreife oder die landesbzw. fachgebundene Fachhochschulreife erworben haben.

Einige ausgewählte Ergebnisse:

„In der Übergangsphase von der Schule in die (erste) Qualifikation lassen sich vor allem geschlechtsspe-

zifische Unterschiede ausmachen. Die männlichen Studienberechtigten 2008 unterlagen noch der erst ab 2011 ausgesetzten allgemeinen Wehrpflicht, weshalb die Qualifizierungsphase bei Männern oftmals später beginnt als bei Frauen.“

„Die bildungsbiographische Entscheidung über den nachschulischen Werdegang fällt bei Männern häufiger zugunsten der Aufnahme eines Hochschulstudiums aus als bei Frauen. Während die Brutto-Studierquote bei Männern bei 85 Prozent liegt, beläuft sie sich bei Frauen hingegen auf 76 Prozent. Im Jahrgangvergleich war zwischen 1990 und 2002 eine Annäherung der geschlechterspezifischen Überganganteile zu beobachten. Diese Entwicklung sich angleichender geschlechtsspezifischer Anteile an Studienberechtigten mit Studienaufnahme setzte sich beim Jahrgang 2006 zunächst nicht fort. Verbunden mit dem Anstieg des Anteils an Männern mit Studienentscheidung bei gleichzeitigem Rückgang bei den Frauen vergrößerte sich der Abstand vielmehr wieder auf den Stand der ersten Hälfte der 1990er Jahre. Beim Jahrgang 2008 haben die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Vergleich zum zuvor befragten Jahrgang von 2006 nun wieder etwas abgenommen, da Frauen häufiger als noch 2006 ein Studium begonnen haben, wogegen die Studierfreudigkeit der Männer konstant geblieben ist.“

„Das Geschlecht hat sich bereits in vorhergehenden Untersuchungen als ein zentraler Faktor der Studienfachwahl erwiesen (Spangenberg et al. 2011; Lörz et al. 2012). Werden die gewählten Studienrichtungen für Männer und Frauen differenziert betrachtet, zeigen sich die bekannten geschlechtsspezifischen Fächerpräferenzen. Insbesondere in

den ingenieurwissenschaftlichen Studienrichtungen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert: So hat knapp jeder fünfte Mann (18 %) einen Maschinenbaustudiengang gewählt, wogegen es bei den Frauen vergleichsweise geringe vier Prozent sind (siehe Abb. 4.3; Tab. A4.1). Ebenfalls von Männern überproportional bevorzugte Studienrichtungen sind Mathematik/Informatik (8 % vs. 1 %), Elektrotechnik (4 % vs. 1 %) und die Studienrichtung Physik/Geowissenschaften (3 % vs. 1 %; siehe Tab. A4.1). Während wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge für Männer (16 %) und Frauen (14 %) ähnlich attraktiv sind und bei beiden Geschlechtern in der Rangliste der am häufigsten gewählten Fächer weit oben rangieren (siehe Abb. 4.3), entscheiden sich Frauen vor allem häufiger als Männer für Lehramtsstudiengänge (13 % vs. 8 %), gefolgt von Sozialwesen/Sozialwissenschaften und den Kultur- und Sprachwissenschaften (jeweils 7 % vs. 3 %; Tab. A4.1). Die Studienrichtung Medizin wird ebenfalls überproportional häufig von Frauen gewählt (7 % vs. 4 %; Tab. A4.1). Schließlich wählen Frauen auch häufiger ein Fach aus dem Bereich Pädagogik/Sport (3 % vs. 1 %; Tab. A4.1)..."

Vom Bachelor zum Master

„Während deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede in der Studienentscheidung bestehen (siehe Kapitel 3.1), fallen die Unterschiede zwischen Männern und Frauen an der späteren Bildungsschwelle vom Bachelor- zum Masterstudium vergleichsweise gering aus (siehe Abb. 6.4; Tab. A6.1). Da weibliche Studienberechtigte häufiger als Männer unmittelbar nach Schulabschluss in ein Erststudium übergegangen sind (siehe Kapitel 2.2) und daher zu größeren Anteilen zum Befragungszeitpunkt bereits einen Bachelorabschluss erworben haben, sind sie viereinhalb Jahre nach Schulabschluss zwar häufiger als Männer in ein Masterstudium übergegangen (37 % vs. 31 %; siehe Abb. 6.4), allerdings planen Männer demgegenüber deutlich häufiger die zukünftige Aufnahme eines Masterstudiengangs ein (38 % vs. 27 % der Frauen). Demzufolge haben sich von den (angehenden) Bachelorabsolventen 69 Prozent für ein Masterstudium entschieden und von den Bachelorabsolventinnen ein etwas geringerer Anteil von 64 Prozent.“

Lesen Sie diese und weitere Ergebnisse unter:

http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh_201409.pdf

Methodischer Hintergrund: Die Studie „Bildungsentscheidungen im nachschulischen Verlauf“ basiert auf einer dritten Befragung der Studienberechtigten des Jahres 2008 viereinhalb Jahre nach Schulabschluss, die das DZHW mit Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt hat. Dieser Befragung gingen eine zweite Befragung ein halbes Jahr nach sowie eine erste Befragung ein halbes Jahr vor Erwerb der Hochschulreife voraus. Befragt wurde eine repräsentative Stichprobe von Personen, die im Schulentscheidungszeitpunkt 2007/2008 an allgemeinbildenden oder beruflichen Schulen die Hochschulreife erworben haben.

Weitere Informationen:

http://www.dzhw.eu/aktuell/presse/ganze_pm?pm_nr=1362

Frauen streben seltener ein Studium an als Männer

WZB-Studie zeigt Ursachen für unterschiedliche Studierneigung in den Bundesländern.

Abitur ja, Studium nein danke – das sagen in Nordrhein-Westfalen 40 Prozent der Studienberechtigten, in Bayern dagegen nur 20 Prozent. Wie dieser Unterschied zwischen den Bundesländern zu erklären ist, haben Forscher des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) umfassend untersucht. Ihre Analysen zeigen, dass die Abiturnote und die Entfernung zur nächsten Hochschule die Entscheidung für ein Studium besonders stark beeinflussen. Ein Ergebnis: Frauen streben seltener ein Studium an als Männer. Besonders unter ungünstigen Umständen (zum Beispiel niedrige Bildung und berufliche Stellung der Eltern) verzichten sie auf ein Studium.

Im Kapitel „**Individualebene: Geschlecht**“ konnten die AutorInnen zeigen, dass sich die Gruppe der studienberechtigten Frauen heterogener zusammensetzt als die der studienberechtigten Männer.

Insgesamt unterscheiden sich beide Gruppen nicht nur in ihrer sozialen Zusammensetzung voneinander. Studienberechtigte Frauen werden auch durch allgemeine Faktoren stärker in ihrer Studierneigung beeinflusst. So wurde herausgearbeitet, dass Frauen und Männer eine etwa gleich große Studierneigung aufweisen, wenn die Vorbedingungen für ein Studium mindestens durchschnittlich sind bzw. bewertet werden. Werden diese jedoch als schlecht wahrgenommen bzw. sind diese ungünstig, weicht die weibliche Studierneigung merklich von der männlichen ab. Dies bekräftigen auch Ergebnisse aus anderen Kapiteln des Berichts, wonach Frauen stärker von der Hochschulentfernung und von regionalen sozioökonomischen Kontextfaktoren beeinflusst werden als Männer.

Dieser Unterschied ist nach Ansicht der AutorInnen vor allem auf jene Frauengruppe zurückzuführen, die sich mit einer eher ungünstigen Ausgangslage für ein Studium konfrontiert sieht. Somit scheint für Frauen die hier analysierte Übergangsschwelle ausschlaggebend für die Studienentscheidung zu sein, wohingegen Männer eher als Frauen schon früher innerhalb des Bildungssystems scheitern. Für Männer ist die Aufnahme des Studiums eine logische Konsequenz des Erwerbs der Hochschulreife, wohingegen studienberechtigte Frauen die Möglichkeit eines Studiums stärker reflektieren bzw. von ungünstigen Herkunftsmerkmalen am Studium gehindert werden. Daher stellten die AutorInnen die Frage, ob die Studierneigung und die Übergangsquoten ins Studium von Männern und Frauen überhaupt miteinander verglichen werden können.

Somit verbirgt sich nach Meinung der AutorInnen hinter den niedrigen Übergangsquoten der Frauen weniger ein frauenspezifisches Problem, sondern eher eines von Studienberechtigten mit ungünstigen Voraussetzungen. Da derzeit aber mehr Frauen als Männer zu dieser Gruppe gehören, entsteht der Eindruck, Frauen zeigten aufgrund geschlechtstypischer Merkmale eine geringere Studierneigung

als Männer. Eine Förderung der Entscheidung für ein Studium sollte nach Ansicht der AutorInnen daher unabhängig vom Geschlecht der Zielgruppe darauf zielen, Hürden für ein Studium abzuschwächen, wie sie durch eine niedrige soziale Schicht, Fachhochschulreife, hohe Kosten und niedrige Ertragsersparungen entstehen.

Quelle:

Kapitel 5.5 Individualebene Geschlecht, S. 85-93

Für die Studie haben die ForscherInnen die Studienberechtigtenpanels des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) der Jahre 1999 bis 2010 ausgewertet. Untersucht wurde, ob Studienberechtigte ein halbes Jahr nach Erwerb der Hochschulreife studieren oder dieses fest planen.

Die Studie ist als WZB Discussion Paper erschienen:

Marcel Helbig, Stefanie Jähnen, Anna Marczuk: Bundesländerunterschiede bei der Studienaufnahme, WZB Discussion Paper, P 2015-001, Februar 2015, 124 Seiten

<http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2015/p15-001.pdf>

Kontakt: Dr. Marcel Helbig, Projektgruppe der Präsidentin, Telefon: 030-25491 525, marcel.helbig@wzb.eu

<http://www.wzb.eu/de/pressemitteilung/was-abiturienten-vom-studium-abhaelt>

Abschluss des Projekts „Frauen in die Wissenschaft“ an der Universität Leipzig

Mit einem umfangreichen Qualifizierungsprogramm, durch individuelle Beratung und Coaching und mit einem Mentoringprogramm unterstützte die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt Leipzig (KOWA) Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Leipzig zielgerichtet ihren Karriereweg in der Wissenschaft bis hin zur Professur an der Universität oder einer Fachhochschule zu planen, ihr Profil als Wissenschaftlerin weiter zu entwickeln, berufliche Netzwerke auszubauen und karriererelevante Schlüsselqualifikationen zu trainieren. Insgesamt nutzten 108 Wissenschaftlerinnen fast aller Fakultäten aktiv die Angebote. Durch Werkstattgespräche und Weiterbildungen bspw. zur Mitwirkung in Berufungskommissionen wurden außerdem universitäre AkteurInnen für Instrumente zur Förderung einer geschlechtergerechten Hochschule sensibilisiert. Sowohl das KOWA-Mentoringprogramm als auch das Qualifizierungsprogramm für Wissenschaftlerinnen werden im Rahmen des Professorinnen-Programms (Förderung durch das BMBF und das Land Sachsen) und strukturell angegliedert an das Gleichstellungsbüro weiterhin an der Universität Leipzig angeboten. Einzelne Qualifizierungswshops wurden bereits in das Fortbildungsprogramm der Universität Leipzig aufgenommen.

Das Projekt „Frauen in die Wissenschaft!“ wurde im Zeitraum 1.10.2012 bis 31.12.2014 über die Richtlinie Gleichstellen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und aus ESF-Mitteln gefördert.

<http://kowa-leipzig.de/attachments/Evaluationsbericht.pdf>

<http://kowa-leipzig.de/frauen-in-die-wissenschaft>

Österreichische Novelle zum Universitätsgesetz sieht Frauenanteil von mindestens 50 Prozent in allen universitä- ren Kollegialorganen vor

„Mit dieser Novelle verbessern wir die bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen, damit die Universitäten die Möglichkeiten ihrer Autonomie noch besser für die künftige Entwicklung nutzen können. Gleichzeitig wollen wir die Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie sowie die Förderung von Frauen weiter voran treiben“, sagte Vizekanzler und Wissenschaftsminister **Reinhold Mitterlehner** anlässlich des Beschlusses der Novelle zum Universitätsgesetz (UG) im Ministerrat im November 2014.

Die Universitäten haben künftig auch den Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Universitätsangestellte und Studierende in den leitenden Grundsätzen zu verankern. Damit werde bezweckt, dass Universitätsangehörige mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige stärker sichtbar gemacht werden. Für alle universitären Kollegialorgane ist ein **Frauenanteil von mindestens 50 Prozent** vorgesehen. Auch bei den Wahlvorschlägen - etwa für den Senat - muss künftig *mindestens die Hälfte der wählbaren Plätze* mit Frauen besetzt werden. Damit würde auch eine Empfehlung des Rechnungshofes umgesetzt. „Wir stärken die Rolle der Frauen im wissenschaftlichen Alltag. Gerade die Hochschulen als Ausgangspunkt für neue Erkenntnisse müssen die gesellschaftlichen Entwicklungen abbilden“, erklärte Mitterlehner.

<http://www.bmwf.gv.at/Presse/Archiv/Archiv2014/Seiten/Mitterlehner-Entwicklung-der-Universit%C3%A4ten-durch-klare-Regelungen-vorantreiben.aspx>

Diverses. Heterogenität an der Hochschule

Die hier vorgestellte Ausgabe der „hochschule“ widmet sich neben der Behandlung bekannter Heterogenitätsindikatoren einigen selten verhandelten Aspekten von Heterogenität. Sie stellt so den zahlreichen Veröffentlichungen zum Thema eine Aufsatzsammlung zur Seite, die „gängige“ Fahrrinnen verlässt. Neben der analytischen Erschließung von Heterogenität werden auch Fragen der Handlungsmöglichkeiten behandelt. Dabei berücksichtigen die eingenommenen Perspektiven auf Hochschule vor allem reale Gegebenheiten und weniger ideal gedachte Konstellationen.

Ausgewählte Artikel:

Sabine Gabriel: **Die obsoletere Kategorie Geschlecht?** Zur Wechselbeziehung von gendered organization und individuellen Handlungspraxen in der Hochschullehre

René Krempkow: **Nachwuchsforschende mit Kind als Herausforderung der Wissenschaft in Deutschland**

Susen Seidel / Franziska Wielepp (Hg.): **Diverses. Heterogenität an der Hochschule (=die hochschule 2/2014)**, Institut für Hochschulforschung (HoF), Halle-Wittenberg 2014, 216 S. ISBN 978-3-937573-42-7

<http://www.die-hochschule.de/>

<http://www.hof.uni-halle.de/journal/dhs214.htm>

DiVers: E-Learning-Tool zur Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre jetzt online

Die zunehmende gesellschaftliche Vielfalt und Komplexität individueller Lebenshintergründe stellt Hochschulen vor große Herausforderungen – nicht zuletzt deshalb, weil Studierende sehr unterschiedliche Voraussetzungen, Vorkenntnisse und Lebensumstände aufweisen, um einen erfolgreichen Hochschulabschluss zu erlangen. Diversity-Kompetenz im Hochschulkontext umfasst die Fähigkeit, dieser Vielfalt unter Studierenden sowie deren unterschiedlichen Erfahrungsschätzen und Bedürfnissen gerecht zu werden und damit konstruktiv umzugehen.

In einem einjährigen Kooperationsprojekt der Universität zu Köln und der RWTH Aachen wurde das E-Learning-Tool DiVers entwickelt, in dem Hochschullehrende ihre Diversity-Kompetenzen reflektieren, weiterentwickeln und praktische Tipps für die hochschuldidaktische Umsetzung gewinnen können. DiVers soll Lehrende für die Herausforderungen einer diversity-sensiblen Hochschullehre sensibilisieren und bei der Umsetzung unterstützen. Es ist als kostenfreies E-Learning-Tool ab sofort für alle nutzbar. Nähere Informationen und den Zugang zum Tool erhalten Sie über

<http://divers.uni-koeln.de>

Die Entwicklung von DiVers wurde als Kooperationsprojekt der Universität zu Köln und der RWTH Aachen im Jahr 2014 vom Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW (KomDiM) gefördert.

Kontakt: **Dr. Britt Dahmen**, Tel.: +49 (0)221 470 5907, b.dahmen@verw.uni-koeln.de

http://divers.uni-koeln.de/Das_Self-Assessment-Tool.htm

http://divers.uni-koeln.de/Unser_Projekt.html

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Aktuelle Projekte im CEWS

Eine Übersicht

Connect.

Familienservice in der Wissenschaft

Unterstützung von Vernetzung und
Wissenstransfer

Projektlaufzeit: 01.01.2015–31.12.2015

Bearbeitung: David Brodesser, Kathrin Samjeske,
Fakhri Momeni (technisch)

Leitung: Jutta Dalhoff

Im Januar 2015 ist am CEWS das einjährige Projekt „Connect“ unter der Leitung von **Dr. Susann Kunadt** gestartet. Dieses wird vom **Bundesministerium für Bildung und Forschung** (FKZ: 01FP1442) gefördert.

Übergeordnetes Ziel ist es, die Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft zu verbessern und damit die Vereinbarkeit von Studium oder wissenschaftlicher Laufbahn mit Familienverantwortung zu erleichtern.

Im Rahmen des Vorhabens wird die Vernetzung der Familienservicestellen bzw. der für Familienfreundlichkeit zuständigen Personen an deutschen und deutschsprachigen Hochschulen sowie an außer-

hochschulischen Forschungseinrichtungen gefördert und stabilisiert. Das Projekt ist kurzfristig als Anschubhilfe angelegt und zielt auf eine langfristige Vernetzung der Akteur/innen im Themenfeld.

Als ein Aufgabenschwerpunkt des Vorhabens wird das bereits bestehende „Effektiv-Portal“ mit Praxisbeispielen von Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit an Hochschulen ausgebaut und um Beispiele aus außerhochschulischen Einrichtungen zum Portal „Familienfreundliche Wissenschaft“ erweitert.

Daneben wird eine Datenbank mit Ansprechpersonen für Familienfreundlichkeit an Hochschulen sowie an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen aufgebaut, um die Vernetzung der mit Familienfreundlichkeit befassten Akteur/innen in der Praxis untereinander zu befördern.

Diese Datenbanken sowie die stetig aktualisierte Literaturdatenbank werden in dem Portal „Familienfreundliche Wissenschaft“ zur Verfügung gestellt. Dort werden auch aktuelle Informationen, Termine und (Beratungs-) Angebote nutzungsfreundlich zugänglich gemacht. Das neue Portal wird unter der Webadresse

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

zu erreichen sein. Über den Online-Gang werden wir informieren.

Im Rahmen des Projektes wird es darüber hinaus zwei bundesweite Vernetzungstage geben. Sie dienen dem Erfahrungsaustausch der Akteur/innen sowie dem wichtigen Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis: Mit Vorträgen zu Vereinbarkeit

von Familie und Beruf in Wissenschaft und Studium sowie zu Forschungsergebnissen zur Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen werden Impulse für einen intensiven Dialog der Tagungsteilnehmenden und Referent/innen gesetzt.

Darüber hinaus wird aus der Praxis an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen berichtet. Praxisorientiert diskutiert werden spezifische Bedürfnisse und Problemlagen der Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in Sachen Familienfreundlichkeit sowie geeignete Maßnahmen und Möglichkeiten, diese an den Institutionen einzuführen bzw. zu verbessern.

Kontakt:

David Brodesser, Tel.: 0221/47694-254, E-Mail: david.brodesser@gesis.org

Kathrin Samjeske, Tel.: 0221/47694-262, E-Mail: kathrin.samjeske@gesis.org

CEWSwiki

Aufbau einer Online-Plattform zu Forschungsvorhaben im Bereich "Frauen in Wissenschaft und Forschung"

Projektlaufzeit: 1.1.2015 - 31.12.2015

Bearbeitung: Angelika Deigner; Lina Vollmer

Leitung: Dr. Nina Steinweg

Zum 1. Januar 2015 startete das einjährige Projekt „CEWSwiki“, das vom **Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)** (unter dem Förderkennzeichen 01FP1423) gefördert wird.

Das Vorhaben beinhaltet Planung, Aufbau und Etablierung eines ProjektWikis zu Forschungsvorhaben im Bereich „Frauen in Wissenschaft und Forschung“.

Begleitend erfolgt die inhaltliche Aufbereitung der ausgewählten Projekte mit Blick auf die aktuellen Forschungslinien, -schwerpunkte und -ergeb-

nisse. Planung, Organisation und Durchführung eines abschließenden Fachgesprächs, in dem das ProjektWiki vorgestellt und der Status quo in der Forschungslandschaft über die gesammelte Datenbasis dargestellt werden sollen, gehören ebenfalls zu den Projektaufgaben.

Das geplante Fachgespräch soll dazu dienen, die Vernetzung zwischen Akteurinnen und Akteuren zu stärken. Ziel des CEWSwiki ist es, eine zentrale Plattform für die Veröffentlichung und Sichtbarmachung aller Forschungsvorhaben im deutschsprachigen Raum zu schaffen und damit auch die Netzwerktätigkeit in diesem Bereich zu unterstützen und zu fördern.

Das einjährige Vorhaben wird vom BMBF (Förderkennzeichen 01FP1423) gefördert.

Kontakt:

Dr. Nina Steinweg, Tel.: 0221/47694-264, E-Mail: nina.steinweg@gesis.org

Das EU-Projekt INTEGER

INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research

Projektlaufzeit: 01.03.2011 - 30.06.2015

Bearbeitung: Dr. Andrea Löther; Maria Schäfer; Gesine Ahlzeit; Verena Eickhoff

Leitung: Dr. Anke Lipinsky

Das durch das 7. EU-Forschungsrahmenprogramm geförderte Projekt INTEGER („INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research“) hat zum Ziel, die Geschlechtergerechtigkeit in den teilnehmenden Organisationen – dem **Centre National de la Recherche Scientifique CNRS** (Frankreich), der **Universität Šiauliai** (Litauen) und dem **Trinity College Dublin** (Irland) – durch institutionellen Wandel nachhaltig zu stärken.

Hierfür werden für ausgewählte Einrichtungen innerhalb dieser Institutionen sowie für die Institutionen als Ganzes Maßnahmenpläne, so genannte

Transformational *Gender Action Plans* (TGAPs), entwickelt und umgesetzt.

GESIS/CEWS ist an diesem Projekt als externe Evaluatorin beteiligt. Basierend auf einem im Projekt entwickelten Evaluationskonzept zeigt diese Evaluation, deren Kern eine Rahmen-, eine Prozess- und eine Wirksamkeitsanalyse bilden, u.a. die Effekte und Wirksamkeiten implementierter Maßnahmen auf, und unterstützt so die Umsetzung der Maßnahmenpläne.

In der verbleibenden Projektlaufzeit, welche im Juni 2015 endet, werden eine **Handreichung** und ein **Toolkit** erstellt, um die im Rahmen des INTEGER-Projekts gesammelten Erfahrungen und Erkenntnisse im Bereich des institutionellen Wandels sowie der Evaluation von Gleichstellungsplänen anderen Hochschul- und Forschungseinrichtungen in der EU und darüber hinaus zur Verfügung zu stellen.

Dr. Anke Lipinsky, Tel.: 0221/47694-259, E-Mail: anke.lipinsky@gesis.org

GenPORT

An Internet Portal for Sharing Knowledge and Inspiring Collaborative Action on Gender and Science

Projektlaufzeit: 15.05.2013 - 15.04.2017

Bearbeitung: Dr. Nina Steinweg; Gesine Ahl-
zweig; Laura Getz

Leitung: Dr. Anke Lipinsky

Das von der Europäischen Kommission im 7. Forschungsrahmenprogramm geförderte Projekt „GenPORT - An internet portal for sharing knowledge and inspiring collaborative action on gender and science“ hat im Mai 2013 seine Arbeit aufgenommen.

Bis April 2017 wird GESIS zusammen mit fünf Partnereinrichtungen ein Internetportal für Fachleute ins Leben rufen, die weltweit zu dem Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft

arbeiten.

GESIS kooperiert im Projekt mit der **Universität Oberta de Catalunya** in Spanien, dem **Beratungsunternehmen Portia** in Großbritannien, der **Stiftung Giacomo Brodolini** in Italien, der **Matej Bel University** in der Slowakei und der **Örebro University** in Schweden.

Das im Projekt zu entwickelnde Internetportal soll ermöglichen, die Fülle an Forschungsergebnissen, konkreten Maßnahmen und strategischen Informationen im Bereich Gleichstellung in der Wissenschaft zu organisieren und zeitnah verfügbar zu machen. Das Portal vereinfacht damit den Erfahrungsaustausch unter Politikverantwortlichen, WissenschaftlerInnen und GleichstellungsakteurInnen.

Ein wichtiger Baustein des Projekts ist eine Befragung von Zielgruppen und NutzerInnen mit Hinsicht auf das Internetportal. Um eine hohe Bedarfsorientierung zu gewährleisten, werden europaweit semistrukturierte Stakeholder-Interviews durchgeführt.

Des Weiteren zielt das Projekt auf eine Einbeziehung politischer EntscheidungsträgerInnen ab, die gezielt über relevante Forschungsergebnisse informiert werden. GESIS ist bis 2017 in alle Arbeitspakete eingebunden, insbesondere in die Analyse der Bedarfserhebung unter politischen EntscheidungsträgerInnen.

Kontakt:

Dr. Anke Lipinsky, Tel.: 0221/47694-259, E-Mail: anke.lipinsky@gesis.org

Weitere Informationen:

<http://www.gesis.org/cews/das-cews/cews-projekte/projekte/>

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Helmholtz International Fellow Awards

Vorschläge können laufend eingereicht werden.

Die Helmholtz-Gemeinschaft hat zwei herausragende internationale Wissenschaftlerinnen und fünf Wissenschaftler mit dem „Helmholtz International Fellow Award“ ausgezeichnet. Die Fellows erhalten ein Preisgeld von jeweils 20.000 Euro und eine Einladung zu flexiblen Forschungsaufenthalten an einem oder mehreren Helmholtz-Zentren. Die Auszeichnung ebnet so auch den Weg für neue Kooperationen mit wissenschaftlichen Einrichtungen im Ausland.

Die ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen sind:

Prof. Dr. Amanda Gay Fisher, Direktorin des MRC Clinical Sciences Centre und Divisionsleiterin des Institute of Clinical Science am Imperial College London (Großbritannien), nominiert durch das Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin (MDC) Berlin-Buch.

Prof. Dr. Jadwiga Anna Wedzicha, Professorin am National Heart and Lung Institute des Imperial College London (Großbritannien), nominiert durch das Helmholtz Zentrum München – Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt.

Der Preis ist eine Maßnahme aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds des Helmholtz-Präsidenten und richtet sich sowohl an ForscherInnen, als auch an WissenschaftsmanagerInnen, die im Ausland tätig sind und sich in Helmholtz-relevanten Themen mit

ihrer Forschung hervorgetan haben. Um nominiert zu werden, müssen die KandidatInnen von einem Helmholtz-Zentrum vorgeschlagen werden, das an vergleichbaren Forschungsthemen arbeitet. Das wichtigste Kriterium für die Auszeichnung ist die Qualität der wissenschaftlichen Leistung; die Auswahl der PreisträgerInnen trifft das Helmholtz-Präsidium. Vorschläge können *laufend* eingereicht werden, die nächste Auswahlitzung findet im **Juni 2015** statt.

Kontakt: Marianne Feldmann, Referentin Internationale Programme, Helmholtz-Gemeinschaft, marianne.feldmann@helmholtz.de

http://www.helmholtz.de/presse/presseinformationen/artikel/artikeldetail/forschung_ueber_grenzen_hinaus_helmholtz_international_fellow_awards_verliehen/

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Brüsselreise „NRW-Wissenschaftlerinnen in die EU-Forschung“ mit NRW-Wissenschaftsministerin Svenja Schulze

Am 19. Januar 2015 lud NRW- Wissenschaftsministerin Svenja Schulze - interessierte Wissenschaftlerinnen zu einer Brüsselreise „NRW-Wissenschaftlerinnen in die EU-Forschung“ ein. Für CEWS nahm Laura Getz an der Informationsreise teil.

Rund 100 Wissenschaftlerinnen aus ganz NRW waren an der eintägigen Reise in die europäische Hauptstadt beteiligt. Der Tagestrip sollte vor allem dazu dienen, interessierte Wissenschaftlerinnen zu den Fördermöglichkeiten der EU für Forschungsprojekte zu informieren und ihnen Gelegenheit zum Networking mit Gleichgesinnten und relevanten Beratungsinstitutionen bieten.

Zu Beginn der Veranstaltung, die ganztätig in der Landesvertretung NRW in Brüssel stattfand, stellten sich **Rainer Steffens** (Leiter der Landesvertretung NRW), **Jörg Janßen** (Fachbereichsleiter Wissenschaft, Forschung und Innovation der Landesvertretung NRW) sowie **Ministerin Svenja Schulze** persönlich vor. Im Anschluss hielt die Stellvertretende Leiterin der Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen (KoWi), **Dr. Claudia Eggert**, einen praxisnahen Vortrag zu den speziellen Fördermöglichkeiten der EU für Wissenschaftlerinnen. Frau Dr. Eggert ging vor allem auf die Komplexität der Förderlandschaft in der EU

ein und beantwortete detailliert die individuellen Fragen der Teilnehmerinnen im Anschluss an ihre Präsentation.

In weiteren Vorträgen am Nachmittag wurden das Förderprogramm HORIZONT 2020 sowie der Europäische Forschungsraum vorgestellt. **Bernd Janson** vom Zentrum für Innovation und Technik in Nordrhein-Westfalen (ZENIT) stand interessierten Wissenschaftlerinnen aus NRW zwischen den Vorträgen ebenfalls zu allen Themen rund um die Forschungsförderung zur Seite.



Eine Stadtrundfahrt durch Brüssel und spannende Diskussionen auf der Rückfahrt nach Düsseldorf am Abend rundeten den gelungenen und informativen Tag schließlich ab.

Insgesamt wurden die Teilnehmerinnen darin bestärkt, dass ihr Beitrag in der Wissenschaft für die europäische Forschungslandschaft dringend benötigt wird. Der Anteil weiblicher Koordinatoren in EU-Forschungsprojekten läge EU-weit bei 20%, in NRW bei nur 15 %, betonte Ministerin Svenja Schulze. Im Rahmen von HORIZONT 2020 sollen Gender-Aspekte bei der Evaluation von Forschungsanträgen als Qualitätsmerkmal noch stärker berücksichtigt und der Frauenanteil in Beratungs- und Begutachtungsgremien weiter erhöht werden. Weitere Informationsveranstaltungen und Beratungsangebote des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Innovation NRW und seiner

Kooperationseinrichtungen sollen zukünftig weiter zu dieser Entwicklung beitragen.

Weitere Meldungen:

Pressemeldung des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, 19.01.15:

<http://www.wissenschaft.nrw.de/presse/pressemeldungen/details/mehr-eu-forschungsfoerderung-fuer-nrw-ministerin-schulze-reist-mit-wissenschaftlerinnen-nach-bruessel/>

Audio-Hinweis, Deutschlandfunk, Campus und Karriere, 20.01.2015:

Frauen in der Forschung – Auf der Suche nach verlässlichen Perspektiven

Podcast: <http://www.deutschlandfunk.de, Campus & Karriere>

http://ondemand-mp3.dradio.de/file/dradio/2015/01/20/dlf_20150120_1448_61fa3101.mp3

EU-Forschungskommissar Carlos Moedas äußert sich zur Genderthematik

Der neuer EU-Forschungskommissar, Carlos Moedas kündigte bei seiner Anhörung vor dem Europäischen Parlament im September 2014 an, sich sowohl für die Integration der Genderdimension in der Forschung stark zu machen als auch die Frauenbeteiligung zu fördern. Sein Argument hierfür lautete „We cannot afford to waste any talent“.

<http://www.elections2014.eu/de/new-commission/hearing/20140917HEA64708>

In einer Rede vor der Organisation ‚South African Women in Science‘ im November 2014 betonte Moedas ebenfalls die wirtschaftliche Bedeutung von Frauen in (Natur-)Wissenschaftsberufen.

http://ec.europa.eu/commission/2014-2019/moedas/announcements/reaching-gender-equality-science-technology-engineering-and-mathematics_en

In anderen Ansprachen verwies er auf die Relevanz

von Chancengleichheit für den Europäischen Forschungsraum ebenso für Innovation in Europa.

http://ec.europa.eu/commission/2014-2019/moedas/announcements_en

Quelle: Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung, FiF-Newsletter, Dez. 2014, <http://www.eubuero.de/fif.htm>

Bitte beachten Sie: Auch 2015 wird die Kontaktstelle FiF wieder auf Einladung Forschungseinrichtungen in Deutschland besuchen. Möglich sind Vorträge und Workshops für Wissenschaftlerinnen rund um Horizont 2020. Termine können sowohl als Einzelveranstaltung als auch als Baustein z. B. im Rahmen von Mentoring-Programmen oder anderen Reihen geplant werden.

Mehr zu diesem Angebot erfahren Sie hier:

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

Europäischer Forschungsraum: Newsletter-Ausgabe zu Gender

In der Dezember-Ausgabe ihres Newsletters zum Europäischen Forschungsraum (EFR beziehungsweise European Research Area / ERA)

http://ec.europa.eu/research/era/newsletter3/index_en.htm

hat die EU-Kommission Gender und Chancengleichheit in den Mittelpunkt gestellt. Thematisiert wird unter anderem der EFR-Fortschrittsbericht 2014

http://ec.europa.eu/research/era/eraprogress_en.htm

und die detaillierte Studie der CEWS-Mitarbeiterin, Dr. Anke Lipinsky zum Stand der Gleichstellungspolitiken im Europäischen Forschungsraum. **Gender equality policies in public research**

Based on a survey among Members of the Helsinki Group on Gender in Research and Innovation, 2013

http://ec.europa.eu/research/pdf/199627_2014%202971_rtd_report.pdf#view=fit&pagemode=none

Stakeholder-Organisationen wie Science Europe und LERU (League of European Research Universities) haben Positionen und Berichte beigesteuert. Auch Aktivitäten der Mitgliedstaaten sowie Initiativen einzelner Bereiche von Horizont 2020 wie der „Gender Equality Plan“ des ERC sind Thema.

Gender ist seit 2012 eine Priorität im Europäischen Forschungsraum.

<http://www.eubuero.de/era-gleichstellung.htm>

Quelle: FiF-Newsletter, Dez. 2014

Weitere Informationen:

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

ERC veröffentlicht Ergebnisse für Starting Grants: Mehr weibliche Grantees

Am 15. Dezember 2014 hat der ERC die Ergebnisse der Starting Grants Ausschreibung 2014 veröffentlicht. Aus über 3.200 eingereichten Anträgen wurden 328 Projekte zur Förderung vorgeschlagen. Die Förderquote stieg im Vergleich zum Vorjahr von 9% auf 10% an.

Der Anteil geförderter Wissenschaftlerinnen beträgt 33% (zuletzt 30%). Die ausgewählten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erhalten für ihr Projekt bis zu 2 Millionen Euro. Insgesamt beträgt das Gesamtvolumen 485 Mio. Euro.

Die ERC „Starting Grants“ richten sich an junge Forschende von zwei bis sieben Jahren nach der Promotion und fördert den Aufbau einer unabhängigen Forscherkarriere. Der ERC vergibt außerdem „Consolidator Grants“ und „Advanced Grants“ für erfahrenere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

<http://www.bmbf.de/press/3708.php>

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

http://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/erc_2014_stg_statistics.pdf

Advanced Grant Ausschreibung 2015 veröffentlicht

Der ERC hat am 10. Februar 2015 die Advanced-Grant-Ausschreibung für 2015 veröffentlicht. Anträge können bis zum **2. Juni 2015** (17 Uhr) eingereicht werden.

Zielgruppe der ERC Advanced Grants sind etablierte, aktive Wissenschaftler/innen mit einer herausragenden wissenschaftlichen Leistungsbilanz in den vergangenen zehn Jahren. Es können in der Regel bis zu 2,5 Millionen Euro für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren beantragt werden. Ein aktueller Leitfaden für Antragstellende („Information for Applicants“)

http://ec.europa.eu/research/participants/portal/doc/call/h2020/erc-2015-adg/1640128-information_for_applicants_to_the_advanced_grant_2015_call_en.pdf

wurde zeitgleich veröffentlicht.

Das elektronische Einreichungssystem ist bereits geöffnet und die Templates für die Antragsunterlagen können dort nach Registrierung heruntergeladen werden.

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/topics/9098-erc-adg-2015.html>

Der SNF vergibt 21 SNSF Consolidator Grants

Der Schweizerische Nationalfonds (SNF) vergibt an 21 hervorragende Forschende in der Schweiz einen SNSF Consolidator Grant. Damit hat er seine Übergangsmassnahmen als Ersatz für entgangene Förderungsgelder des European Research Council (ERC) wie geplant umgesetzt und den zentralen Teil seiner Arbeit abgeschlossen. Trotz der erfolgreichen Durchführung soll eine Initiative in dieser Form für den SNF einmalig bleiben.

Diese Massnahme wurde umgesetzt, nachdem die Schweiz von Ende Februar bis Mitte September 2014 vom Forschungsprogramm Horizon 2020 und damit auch von den Beiträgen des ERC abgeschlossen worden war – dies aufgrund der Folgen der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative im Februar 2014.

Es wurden 4 Projekte in den Geistes- und Sozialwissenschaften, 6 Projekte in den Life Sciences und 11 Projekte im Bereich Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften bewilligt. Dies entspricht einer Erfolgsquote von 19%.

Rund 18% der Gesuche wurden von Frauen eingereicht; der Anteil erfolgreicher Gesuchstellerinnen lag bei 24%.

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-150219-medienmitteilung-consolidator-grants.aspx>

Vom Gender Mainstreaming zur Quote – Gleichstellungspolitiken in Europa

Schwerpunktheft: WSI-Mitteilungen Ausgabe 01/2015; Konzept und Koordination: Christina Klenner

In diesem Schwerpunktheft sind Analysen von Forscherinnen und Forschern aus sechs europäischen Ländern sowohl zur europäischen Gleichstellungspolitik als auch zu nationalen Politiken einzelner Länder versammelt.

Gefragt wird, was eine gute, wirkungsvolle Gleichstellungspolitik ausmacht, welcher treibenden Kräfte und begleitenden Diskurse sie bedarf und welche Ergebnisse zu erzielen sind.

Die Beträge des Heftes sollen die Debatte darüber bereichern, was nottut und was Erfolg verspricht, um die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzubringen.

Inhalte:

Editorial von **Christina Klenner**.

Friederike Maier: Europäische Politiken zur Gleichstellung – nur noch schöne Worte?

Mark Smith, Paola Villa: EU-Strategien zur Geschlechter- und Lohngleichstellung und die Auswirkungen der Wirtschaftskrise.

Silke Bothfeld, Sophie Rouault: Was macht eine effiziente Gleichstellungspolitik aus? Das Instrument Frauenquote im internationalen Vergleich.

Anette Borchorst, Mari Teigen: Gleichstellungspolitik in Nordeuropa: Quotenregelungen für Eltern und Führungskräfte.

Maria Funder, Martina Sproll: Gleichstellung als arbeitspolitisches Feld. Symbolische Gewalt und Leistungsregime.

Katharina Mader: Gender Budgeting in der österreichischen Bundesverfassung – Fortschritt oder Falle?

Thomas Gesterkamp: Männerpolitik und Antifeminismus.

Gertraude Krell: Die Zukünfte von Gender Mainstreaming.

Alle Volltexte sind unter:

http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_52679.htm abrufbar.

Kontakt: Dr. Christina Klenner, Wissenschaftlerin im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung und leitet das Referat Genderforschung. Arbeitsschwerpunkte: Gleichstellung von Frauen und Männern, Frauenerwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilisierung. christina-klenner@boeckler.de

http://www.boeckler.de/index_wsi-mitteilungen.htm

Start der Aktion „European Women Shareholders Demand Gender Equality“

Mit der Hauptversammlung der Siemens AG in München ging Ende Januar 2015 die vom **Deutschen Juristinnenbund e.V. (djb)** initiierte Aktion „European Women Shareholders Demand Gender Equality“ an den Start. Im Rahmen dieses von der EU-Kommission geförderten Projektes werden Juristinnen und andere Fachfrauen in elf EU-Mitgliedstaaten mehr als 100 Hauptversammlungen großer börsennotierter Aktiengesellschaften besuchen. Im ersten Halbjahr 2015 müssen sich in den Beneluxstaaten, Deutschland, Frankreich, Irland, Italien und Spanien die im EURO STOXX 50 notierten Unternehmen den kritischen Fragen der Juristinnen stellen, in Bulgarien, Ungarn und dem Vereinigten Königreich werden im BUX-, SOFIX- und FTSE 100 notierte Unternehmen besucht werden.

Das Projekt schließt an das vom BMFSFJ geförderte deutsche Projekt „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung – Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, insbesondere Aufsichtsratspositionen deutscher Unternehmen“ an und setzt es europaweit fort. Im Zuge des vom BMFSFJ geförderten Projekts „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ haben djb-Mitglieder und andere Aktionärinnen von 2009 bis 2013 insgesamt 300 Hauptversammlungen börsennotierter Aktiengesellschaften besucht und von ihrem Auskunftsrecht Gebrauch gemacht. Die Antworten der Aufsichtsräte und Vorstände auf die Fragen nach den Frauen in Führungspositionen des Unternehmens sind ausgewertet und in vier Studien veröffentlicht worden.

<http://www.djb.de/st-pm/pm/pm15-01/>

Konferenz zur Gleichstellungspolitik in Europa

Anlässlich des zehnjährigen Jubiläums der EU-Erweiterung hat Bundesfrauenministerin **Manuela Schwesig** auf einer europäischen Konferenz am 9. Dezember 2014 die wichtige Rolle der EU für die Gleichstellung von Frauen und Männern betont. Zur Konferenz im Europäischen Haus in Berlin eingeladen hatte die Botschafterin von Slowenien, **Marta Kos Marko**. Gemeinsam diskutierten Vertreterinnen und Vertreter aus zehn „neuen“ EU-Mitgliedsstaaten – Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern – sowie Deutschland über die Fortschritte in der Gleichstellungspolitik im letzten Jahrzehnt in Europa. Aus unterschiedlichen, zum Teil sehr persönlichen Perspektiven wurde erörtert, welche Rolle Frauen in der Entwicklung der erweiterten EU in den letzten zehn Jahren gespielt haben, welche Erfolge für die Gleichstellung von Frauen und Männern erzielt worden sind und welche Herausforderungen weiter bestehen.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=212282.html>

08 FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG

Bayerischer Forschungsverbund „Gender und Care“ (ForGenderCare)

Ein Gastbeitrag von **Prof. Dr. Barbara Thiessen**,
Hochschule Landshut.

Der Forschungsverbund „Gender und Care. Dynamiken von Fürsorge im Kontext von Institutionen, Praxen, Technik und Medien in Bayern (ForGenderCare) ist für vier Jahre eingerichtet, die beantragte Fördersumme von 3,2 Millionen Euro wurde zugesagt.

Gemeinsam mit **Prof. Dr. Paula Villa** von der LMU München sind wir die *Sprecherinnen* des Verbundes.

Zentrales Anliegen des interdisziplinären Verbundes ist es, den Zusammenhang von Gender und Care zu erforschen. Den Hintergrund für diesen Fokus bildet die Annahme, dass durch gesellschaftliche Dynamiken wie den demografischen Wandel, Internationalisierungs- und Globalisierungsprozesse, vor allem der Wandel der Geschlechterverhältnisse, Fürsorge (Care) zu einer zentralen gesellschaftspolitischen Herausforderung geworden ist. Es ist nunmehr gestaltungsbedürftig, wer und in welcher Weise für wen Care leistet. Care ist zum Gegenstand politischer, juristischer, medialer und nicht zuletzt individueller und familialer Gestaltung geworden. In diesen Dimensionen verwirklichen sich sowohl neue Muster als auch bekannte Formen fürsorglicher Praxen. Es eröffnen sich ebenso Freiheiten wie neue Zwänge und Ungleichheiten entstehen.

Für Bayern ist vor diesem Hintergrund der Zusammenhang von Gender und Care in besonderer Weise relevant und interessant: Ländliche und urbane Räume, strukturstarke und -schwache Regionen, kulturell vielfältige Milieus, unterschiedliche Religionen und Weltanschauungen sind nur einige der für Bayern typische Charakteristika. Eine tragfähige politische Gestaltung der ausstehenden Care-Regimes muss dieser Vielfalt Rechnung tragen.

Genehmigt wurden alle beantragten **12 Forschungsprojekte** mit insgesamt **15 Promotionsvorhaben** und einer zweijährigen Gastprofessur.

Konkret vertreten sind: Soziologie, Informatik, Medizin, Sozialpsychologie, Ingenieurwissenschaft, Kommunikationswissenschaft, Soziale Arbeit, Betriebswirtschaft, Philosophie, Pädagogik, Geschichtswissenschaft, Politikwissenschaft und Volkswirtschaftslehre.

Mit dieser Breite löst der Forschungsverbund die vielfach geforderte Interdisziplinarität ein, die zur Erforschung komplexer gesellschaftlicher Dynamiken tatsächlich notwendig ist, jedoch bislang im Fall der Care-Forschung nicht vorliegt. Die Themen reichen von Robotik in der Altenpflege über Pflege alter Menschen in der Großstadt aus der Haushaltsperspektive zur Frage, ob Fürsorge für Angehörige fürsorgliches Führungsverhalten fördert. Ebenso wird Care als Prinzip einer kritisch-dekonstruktiven Ethik untersucht und am Beispiel von Patientenverfügungen geschlechterdifferente Vorstellungen von Autonomie, Verantwortung und Vulnerabilität diskutiert. Auch Vorstellungen junger Erwachsener sollen im Hinblick auf die Gestaltung von Fürsorge in genderkritischer Perspektive erforscht werden.

Die Gruppe der Antragstellenden setzt sich aus 19 Forscherinnen und Forschern in acht bayerischen Forschungseinrichtungen zusammen, die in unterschiedlichen Regionen Bayerns ihren Standort haben. Dazu gehören Universitäten wie München, Erlangen-Nürnberg und Augsburg sowie Hochschulen in Landshut, München und Regensburg.

Die Geschäftsstelle des Forschungsverbundes „ForGenderCare“ wird an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der LMU am Lehrstuhl für Soziologie/Gender Studies von Prof. Dr. Paula Villa eingerichtet werden. Der bayerische Wissenschaftsminister erhofft sich vom Forschungsverbund „ForGenderCare“ einen wesentlichen Impuls für den Ausbau der Genderforschung in Bayern.

.....
Kontakt:

Prof. Dr. phil. Barbara Thiessen
 Hochschule Landshut
 Prodekanin

Leitung: Institut Sozialer Wandel und Kohäsionsforschung (IKON)

barbara.thiessen@haw-landshut.de

.....
Care, Gender und Green Economy

Wie können Gender- und Care-Perspektiven in die Diskurse zu Green Economy und in die entsprechende unternehmerische Praxis integriert werden? Welche Potenziale bietet die Wissenschaft für die Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts einer Green Economy? Diese Fragen haben das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierte **Verbundprojekt Care, Gender und Green Economy. Forschungsperspektiven und Chancengerechtigkeit nachhaltigen Wirtschaftens (CaGE)** beschäftigt.

Zum Abschluss des 14-monatigen Projektes wurden nun mit den Empfehlungen und Strategien für eine integrative Betrachtung und Praxis nachhaltigen Wirtschaftens die Ergebnisse vorgelegt. Ziel der Empfehlungen und Strategien ist es, Ansatzpunkte aufzuzeigen, wie Care, Gender und Green Economy verstärkt zusammengedacht werden können. Zudem werden die Potenziale wissenschaftlicher Einrichtungen als Impulsgeberinnen für die Weiterentwicklung und die Umsetzung einer nachhaltigen Ökonomie identifiziert. Die Empfehlungen richten sich an AkteurlInnen aus dem Feld der Wissenschaft und Wissenschaftspolitik, der Wissensproduktion sowie der Unternehmens- und Gleichstellungspolitik. Sie wurden gemeinsam von LIFE Bildung, Umwelt, Chancengleichheit e.V., der Freien Universität Berlin und der Leuphana Universität Lüneburg erarbeitet.

Die Abschlussbroschüre (CaGE Texte 3 / 2014) wie auch die beiden weiteren Arbeitspapiere (CaGE Texte 1 / 2014 und 2 / 2014) sind online erhältlich unter

<http://www.cage-online.de/verbreiten/ergebnisse/>.

Die Abschlussbroschüre kann auch in gedruckter Form bei LIFE e.V. bestellt werden: Kontakt: Ulrike Röhr, Projektleitung, roehr@life-online.de

<http://www.cage-online.de/>

Relaunch der Webseite www.genanet.de

Leitstelle Gender Umwelt Nachhaltigkeit unterstützt mit der neuen Webseite die Verbreitung von Projektergebnissen und Informationen zu dem Themenbereich Gender, Umwelt und Nachhaltigkeit.

Neben einer übersichtlicheren Struktur, die die gezielte Suche nach Informationen erleichtert, hat die Seite ein neues, frisches Layout und ein responsives Design bekommen. Auch inhaltlich wurden die Seiten auf den aktuellsten Stand gebracht. „Wichtig war uns bei der Neugestaltung, dass die Nutzer und Nutzerinnen auf den ersten Blick die Genderaspekte bei den unterschiedlichen Umweltthemen erfassen und sich einen Überblick über den Stand der Forschung und Praxis verschaffen können“ so Ulrike Röhr, Leiterin von genanet.

Der Relaunch wurde vom Bundesumweltministerium und Umweltbundesamt gefördert, um die bessere Sichtbarkeit der Projektergebnisse zu gewährleisten. Neben einem schnelleren Überblick über die Arbeitsschwerpunkte wurden auch die Themenseiten neu strukturiert.

<http://www.genanet.de>

Niedersachsen stärkt die Geschlechterforschung

Niedersachsen setzt Akzente in der Geschlechterforschung. Die Landesregierung fördert vier Forschungsverbünde, die Fragestellungen der Geschlechterforschung aufgreifen. Die Projekte laufen an der **TU Braunschweig** und den Universitäten **Göttingen**, **Lüneburg**, **Osnabrück** und **Oldenburg**. Insgesamt stehen für die Vorhaben mit einer Laufzeit von bis zu drei Jahren rund 1,5 Millionen Euro aus dem Niedersächsischen Vorab der VW Stiftung zur Verfügung.

„Wir hatten eine große Resonanz auf die Ausschreibung. Das Interesse und die Qualität der Anträge bestätigen das hohe Niveau der Genderforschung

in Niedersachsen“, sagt die Niedersächsische Ministerin für Wissenschaft und Kultur, **Gabriele Heinen-Kljajić**.

Mit dem Programm „Geschlecht-Macht-Wissen“ hat das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur eine Empfehlung der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen aufgegriffen. Das Land unterstützt demnach 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 20 eingereichten Anträge wurden von der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen vergleichend begutachtet. Die Auswahlkommission hat vier Anträge zur Förderung empfohlen:

- The Gender-Governance Link: Gender Equality and Public Goods Provision, (Universitäten Lüneburg und Göttingen)
- Die Krise ist weiblich. Soziale Struktur und diskursive Macht als Gender-Problem im klassischen Altertum, (Universitäten Göttingen und Osnabrück)
- Geschlechter - Wissen - Macht - Körper. Eine interdisziplinäre Verbundforschung zur geschlechtsbezogenen Körper- und Bewegungssozialisierung in der Kindheit unter besonderer Berücksichtigung sozialer und ethischer Kategorien, (Universitäten Osnabrück und Göttingen)
- Geschlechterwissen in und zwischen den Disziplinen: Kritik, Transformation und dissidente Partizipation, (Universität Oldenburg und TU Braunschweig)

Die Förderlinie wird mit weiteren Ausschreibungen im Herbst 2015 und Herbst 2017 fortgeführt.

<http://www.mwk.niedersachsen.de/aktuelles/presseinformationen/niedersachsen-staerkt-die-geschlechterforschung-130163.html>

Universität Hannover: Neue Gastprofessorin für Gender und Diversity ist Dr. Andrea Wolffram

Für 2015/2016 ist die Professur erstmals an zwei Institutionen, der Fakultät für Maschinenbau und der Philosophischen Fakultät, angesiedelt.

Die Gastprofessorin, Dr. Wolffram wird sich während ihrer Zeit an der Leibniz Universität Hannover unter anderem mit der Frage befassen, *wie sich qualifizierte Frauen für ein Studium und für Fach- und Führungspositionen im technischen Bereichen in Wirtschaft und Wissenschaft gewinnen lassen*. Neben der Forschung widmet sie sich der Lehre und wird Veranstaltungen sowohl im Bachelor Sozialwissenschaften als auch im Master Wissenschaft und Gesellschaft anbieten. Darüber hinaus gibt es interdisziplinäre Seminare, die Schnittmengen etwa mit der Anglistik oder dem Maschinenbau zeigen. Die Gastprofessur vermittelt aktuelle Forschungsstandards der Frauen- und Geschlechterforschung sowie in der Diversityforschung auch in Fächern, die bisher keinen ausgewiesenen Schwerpunkt in diesem Bereich hatten. Darüber hinaus steht sie Lehrenden bei Fragen der Geschlechterverhältnisse im jeweiligen Fachkontext beratend zur Verfügung. Die Gastprofessur für Gender und Diversity ist Bestandteil der Nachwuchsförderung. Die Leibniz Universität Hannover hat eine langjährige Tradition der Frauen – und Geschlechterforschung in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie in Architektur und den Rechtswissenschaften. Mit der Gastprofessur für Gender und Diversity wird die interdisziplinäre Perspektive gestärkt und eine breite Verankerung in den Fakultäten initiiert. Dies soll zur Qualitätsverbesserung der Lehre an der Leibniz Universität Hannover beitragen.

<http://www.gendergastprofessur.uni-hannover.de/gastprofessur.html>

<http://www.gendergastprofessur.uni-hannover.de/wolffram.html>

Prof. Dr. Johanna Kantola ist Marie-Jahoda Gastprofessorin

Prof. Johanna Kantola, Ph.D., von der University of Helsinki (Finnland) ist Marie-Jahoda Gastprofessorin an der RUB im Sommersemester 2015.

Prof. Kantola ist Senior Lecturer und Academic Research Fellow im Bereich Gender Studies an der Fakultät für Philosophie, Geschichte, Kultur und Kunstgeschichte der Universität Helsinki. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Vergleich europäischer Modelle von Gleichstellungspolitik und Frauenbewegungen, feministischer Staatstheorie und Intersektionalität. In ihrem aktuellen Forschungsprojekt "Feminized actors or masculine institutions? Gender, power and party politics in Finland" untersucht sie die Europäisierung der finnischen Geschlechterpolitik.

Johanna Kantola ist in der europäischen Geschlechter- und Wohlfahrtsstaatenforschung intensiv vernetzt. Unter anderem war sie Co-Leiterin des European Consortium for Political Research (ECPR) der Standing Group on Gender and Politics (2007-2009). Auch ist sie Vorstandsmitglied unterschiedlicher finnischer Organisationen, wie beispielsweise der Coalition of Finnish Women's Associations (NYTKIS). Zusammen mit Judith Squires gibt sie außerdem die renommierte internationale PalgraveMacmillan's book series Gender+Politics heraus.

Zu ihren Veröffentlichungen gehören u. a.:

2013: mit Georgina Waylen, Karen Celis und Laurel Weldon (eds.): *The Oxford Handbook on Gender and Politics*. Oxford: Oxford University Press.

2010: *Gender and the European Union*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

2006: *Feminists Theorize the State*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Prof. Kantola ist vom 15. Juni bis 15. Juli an der RUB und wird verschiedene Vorträge in Bochum und in NRW halten. Zusammen mit Prof. Dr. Heike Kahlert wird sie das Seminar „Gender Equality: Ideas, Strategies, and Challenges“ an der sozialwis-

senschaftlichen Fakultät leiten. Dieses findet montags, 14-16 Uhr in GBCF 05/606 statt.

Am 24.06.2015 spricht sie im sozialwissenschaftlichen Kolloquium der RUB zum Thema „Gender, politics and culture of the economic crisis“ (16-18 Uhr in GC 04/45).

Weitere Vorträge an den Universitäten in Duisburg-Essen, Münster und Bielefeld sind geplant.

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

MA „Kultur und Gesellschaft“ mit dem Teilstudiengang Geschlechterstudien / Gender Studies

Im Wintersemester 2014/15 startete an der Universität Paderborn ein kultur- und gesellschaftswissenschaftlicher Masterstudiengang mit jeweils zwei zu studierenden Fächern, von denen eines das Fach Geschlechterstudien/Gender Studies ist.

Studierende können zwei Fächer kombiniert studieren, die sie selbst aus einem Angebot von 15 beteiligten Teilstudiengängen wählen können.

Der MA „Kultur und Gesellschaft“ vermittelt die fachlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Methoden, Studierende zu wissenschaftlicher Arbeit, kritischer Reflexion, Einordnung und Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse befähigen. Durch die Kombination zweier Studienfächer entwickeln die Studierenden zugleich ein theoriegeleitetes wie berufsfeldorientiertes kulturwissenschaftliches Profil, Interdisziplinarität und Interkulturalität.

Das Spektrum an Kombinationsmöglichkeiten umfasst: Deutschsprachige Literaturen; Englische Sprachwissenschaft; Englischsprachige Literatur und Kultur; Erziehungswissenschaft; Germanistische Sprachwissenschaft; Geschichte; Geschlechterstudien; Kulturen der europäischen Vormo-

derne; Kunstgeschichte; Medienwissenschaften; Philosophie; Romanistik/Spanisch; Romanistik/Französisch; Soziologie: Gesellschaftliche Transformationen und Kulturtechniken; Theologien im Dialog.

Inhaltlich befasst sich das Studienfach Geschlechterstudien/Gender Studies mit der Tatsache, dass die kulturellen, sozialen und politischen Dimensionen gesellschaftlichen Lebens von (historisch gewachsenen und geformten) Geschlechterordnungen durchzogen sind. Es eröffnet damit Wege zum Verständnis der Bedingungen demokratischer Gesellschaften, von gesellschaftlichen Arbeits- und Machtverhältnissen, von Bewertungs- und Ausschlusspraxen oder sozialisatorischen und medialen Einflüssen auf die Individuen.

Geschlechterverhältnisse und -ordnungen gehören zu den am stärksten strukturierenden kategorialen Aspekten jeder Gesellschaft. Die Kenntnis der geschlechterbezogenen Wirkungsweisen von Normierungen, Stereotypisierungen und Vorurteilsbildungen kann als Basis zum Verständnis anderer gesellschaftlicher Normierungs- und Stereotypisierungsprozesse außerordentlich hilfreich sein.

Ziel des Studienfachs ist das Wissen um die je historischen, kulturellen und politischen Bedingungen der Entstehung von Geschlechterordnungen sowie ihre Wirkungsweisen und Tradierungswege. Die Studierenden erwerben die dafür notwendige Fähigkeit zu kritischer Analyse, eigenständigem wissenschaftlichen Arbeiten und wissenschaftlicher Reflexion; zudem Einsichten in die Möglichkeit der geschlechterbewussten Gestaltung gesellschaftlicher Organisationsformen und Prozesse und deren Vermittlung in öffentlichen Arbeitszusammenhängen.

Im Studienfach Geschlechterstudien/Gender Studies wird auf die Tätigkeit in Berufen vorbereitet werden, in denen „Genderkompetenz“, also der wissens- und reflexionsbasierte Umgang mit Geschlechterfragen und gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen gefragt ist, bzw. auf Tätigkeiten im Feld der Forschung über Geschlechterthemen. Das Studienfach ist interdisziplinär, sofern es Elemente unterschiedlicher Disziplinen

durch ein quer zu ihnen liegendes Erkenntnisinteresse verbindet. Damit regt es sowohl den innerwissenschaftlichen Austausch, die Begegnung von Wissens- und Fachkulturen wie auch die Entwicklung wissenschaftskritischer Fragestellungen an.

Weitere Informationen und Ansprechpersonen:

<http://www.upb.de/master-gender>

<http://kw.uni-paderborn.de/studium-und-lehre/studiengaenge/master-kultur-und-gesellschaft>

<http://digital.ub.uni-paderborn.de/hs/content/titleinfo/1124902>

Orientierungshilfe für Geschlechtergerechte Sprache

Die LandesrektorInnenkonferenz und die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an den Hochschulen im Land Bremen wendet sich mit dieser Broschüre an alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen im Land Bremen mit dem Ziel, über geschlechtergerechte Sprache und Formulierungen alle Geschlechter an den Hochschulen zu adressieren.

Sie unterstreichen damit das gemeinsame Anliegen, dass die aufgezeigten Möglichkeiten einer geschlechtersensiblen Ausdrucksweise Eingang finden in Wissenschaft und Forschung, in Studium und Lehre ebenso wie in das wissenschaftsunterstützende Handeln.

Sie wünschen weiterhin, dass über einen kreativen Umgang mit Formulierungsalternativen persönliche Sprachstile gefunden werden und sich neue Sprachroutinen im Hochschulbereich entwickeln.

http://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/orientierungshilfefuergendergerechtesprache_final_lakof.pdf

Geschlechtergerechte Sprache – Professx statt Professor oder Professorin

Ein Beitrag (Podcast) von **Anja Nehls** auf deutschlandfunk.de (Campus & Karriere)

Professor oder Professorin: **Lann Hornscheidt** hält beide Ansprachen für problematisch. Die Linguistin, die an der der Humboldt-Universität eine Professur für Gender-Studies innehat, bevorzugt die geschlechtsneutrale Anrede „Professx“.

Lesen und hören Sie mehr unter:

http://www.deutschlandfunk.de/geschlechtergerechte-sprache-professx-statt-professor-oder.680.de.html?dram:article_id=305090

CfA zum Thema „Hochschule im Neoliberalismus“

Call for Articles Heft 1_201, Zeitschrift „Feministische Studien“, Einreichfrist: **15.05.2015**

Die Orte der hegemonialen Wissensproduktion, Universitäten und Hochschulen, zu denen sich Frauen vor mehr als 100 Jahren Zutritt erkämpften und die in Deutschland spätestens mit den ersten Frauenseminaren und Sommerunis zu zentralen Orten feministischer Intervention geworden sind, erfahren gegenwärtig einen grundlegenden Umbau, der den mittlerweile akademischen Feminismus nicht nur direkt betrifft, sondern zur Stellungnahme herausfordert.

Die Gastherausgeberinnen für die Feministischen Studien freuen sich über Beiträge, die sich aus soziologischer, medientheoretischer, politikwissenschaftlicher, historischer, gesellschaftstheoretischer, kultur- und literaturwissenschaftlicher Perspektive mit dem Thema „Hochschule im Neoli-

beralismus" befassen.

Vollständiger Call:

http://www.feministische-studien.de/fileadmin/download/pdf/CfA_Hochschule-2016.pdf

CfP: FEMINA POLITICA

Für den Schwerpunkt des Heft 1/16 der Zeitschrift Femina Politica werden Beiträge zum Thema

„Moderne Sklaverei und extreme Ausbeutung in globalisierten Arbeits- und Geschlechterverhältnissen“ (Arbeitstitel) gesucht.

Einreichung der Beiträge bis **08. Mai 2015**

Mädchen und Frauen sind mit 55% von Sklaverei und extremer Ausbeutung stärker als Jungen und Männer betroffen (International Labour Organization, ILO 2014). Da in den Zahlen Zwangsehen nicht enthalten sind, muss das wirkliche Ausmaß für Mädchen und Frauen noch größer geschätzt werden. Weltweit werden nach konservativen Schätzungen 150 Milliarden US-Dollar pro Jahr als Gewinne durch Zwangsarbeit erzielt (ILO 2014, 13).

Mit dem geplanten Schwerpunktheft sollen feministische Perspektiven auf moderne Sklaverei und extreme Ausbeutung in globalisierten Arbeits- und Geschlechterverhältnissen theoretisch und empirisch diskutiert werden, in dem eine Annäherung an das Thema anhand von drei Schwerpunkten stattfinden soll, die eng miteinander verbunden sind: Ökonomie, Macht und Recht.

<http://www.femina-politica.de/pdf/CfP1-2016.pdf>

Gender Inequality on Wikipedia

Das renommierte Technology Review Magazin des Massachusetts Institute of Technology (MIT) berichtete am 2. Februar 2015 in seiner Online Ausgabe über Forschungsarbeiten der GESIS Abteilung „Computational Social Science“ CSS, die in Zusammenarbeit mit der Universität Koblenz-Landau und der ETH Zürich durchgeführt wurden.

Auch das Wired-Magazin greift das Thema in seiner jüngsten Online-Ausgabe auf. Dr. Claudia Wagner, Mohsen Jadidi, Prof. Dr. Markus Strohmaier (alle GESIS) und Dr. David Garcia (ETH Zürich) verglichen sechs Sprachversionen (EN, ES, DE, FR, IT, RU) von Wikipedia mit drei wissenschaftlichen Datenbanken bekannter Personen aus der Zeitgeschichte.

Dabei wurde zunächst positiv festgestellt, dass prominente Frauen in allen Versionen aufgeführt und Artikel zu ihrer Person vorhanden waren.

Im Weiteren wurde jedoch offensichtlich, dass die Art und Weise der Darstellung von Frauen völlig von der Darstellung von Männern abweicht. So führten in Artikeln über Frauen überdurchschnittlich viele Links zu Artikeln von Männern, umgekehrt war dies nicht der Fall. Als Folge daraus finden sich Artikel von Männern aufgrund der größeren Anzahl an Verlinkungen häufiger und besser positioniert in den Trefferlisten der Suchmaschinen wieder.

Bericht im Technology Review Magazin:

<http://www.technologyreview.com/view/534616/computational-linguistics-reveals-how-wikipedia-articles-are-biased-against-women/>

Bericht im Wired-Magazin:

<https://www.wired.de/collection/latest/neue-studie-manner-werden-auf-wikipedia-haufiger-verlinkt-als-frauen>

Call for Personas

In der HCI (Human-computer interaction) werden Personas unter anderem dafür genutzt, um von abstrakten Anforderungen an die Software zu konkreten Requirements zu gelangen. Charakteristisch für diese Methoden ist es, eine Persona für eine bestimmte Ziel- oder Nutzungsgruppe zu definieren, und diese als konkrete spezifische Person auszugestalten, d.h. sie mit Merkmalen wie Alter, Beruf, sozialem Umfeld und Geschlecht auszustatten. Aufgrund dieses Verfahrens liegt es nahe, dass

Personas *stereotype Geschlechterrollen* ausfüllen, die dadurch wiederholt, gefestigt und weitertransportiert werden – da ja typische/stereotype Charaktere gefragt sind. Auf diese Charaktere passend wird dann ein System gestaltet. Dies wiederum legt nahe, dass in solcher Weise entwickelte Systeme für Menschen die eine gängige stereotype Geschlechterroller ausfüllen, besser passen könnten, als für diejenigen, die dem Stereotyp nicht entsprechen. Die Technikgestaltung bleibt damit eventuell hinter den Möglichkeiten die ein Nutzendenzentrierter Gestaltungsprozess bietet, zurück.

Um zu überprüfen, in welcher Form mit der Persona-Methode Stereotypen transportiert werden, planen **Jasmin Link** und **Elisabeth Büllesfeld** vom **Fraunhofer IAO** und **Nicola Marsden** von der Hochschule Heilbronn eine Analyse existierender Personas. Es sollen beispielsweise folgende Fragen beantworten werden: Welche Muster ergeben sich innerhalb der Personas und in den Persona-Sets? Welche Häufungen in Attributzuschreibungen gibt es?

Für die Untersuchung sind die genannten Wissenschaftlerinnen nun auf der Suche nach Daten: Bitte schicken Sie Personas, Persona-Sets und Szenarien zur anonymen Auswertung!

Um die Daten sinnvoll einordnen zu können, interessieren, falls vorhanden, auch Eckdaten zu den Projekten. Alle Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Darüber hinaus sind **Jasmin Link**, **Elisabeth Büllesfeld** und **Nicola Marsden** an Erfahrungen zum Thema Personas und Szenarios im Allgemeinen interessiert.

Bei Fragen z.B. wie projektbezogene Sets anonymisiert übermittelt werden können, wenden Sie sich jederzeit gerne an: Jasmin.Link@iao.fraunhofer.de, Telefon 0711 970 5184.

<http://www.hci.iao.fraunhofer.de/>

Geschlecht und Wahlen

In ihrer vierten Ausgabe von *Gender Matters!* berichtet die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) über ihre Arbeit im Themenfeld Geschlechtergerechtigkeit im In- und Ausland.

Es geht diesmal um den Schwerpunkt „Wahlen“ und den **Fokus** auf Fragen der politischen Partizipation und Repräsentation aus Geschlechterperspektive gerichtet: „In Parlamenten und Räten sind Frauen immer noch nicht annähernd paritätisch vertreten. Am deutlichsten wird dies auf der kommunalen Ebene: Hierzulande werden gerade mal zehn Prozent der Kommunen von einer Landrätin und fünf Prozent von einer (Ober-)Bürgermeisterin geleitet, in den kommunalen Parlamenten sitzen durchschnittlich nicht mehr als 25 Prozent Frauen. Rund 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts ist dies ein mageres Ergebnis. Mit der Frage, warum es so wenige Frauen auf *kommunaler Ebene* gibt, befasst sich in dieser Ausgabe ausführlich der Beitrag „Das wär ja nix für mich. Wenn Frauen kandidieren“. Auf der *europäischen Ebene* gab es mit den Wahlen 2013 einen Anstieg des Frauenanteils um gerade mal 1,25 Prozent – so sind nun 37 Prozent der Mitglieder des Europäischen Parlaments weiblich. Geht es in diesem Tempo weiter, dauert es noch weitere 52 Jahre, bis eine Parität im Parlament erreicht ist. Vor allem die konservativen und rechten Parteien hinken auf europäischer Ebene hinterher, wie der Artikel „Die Europawahl, Chance für Frauen?“ zeigt. Auf Länderebene variiert der Frauenanteil zwischen rund 18 Prozent in Baden-Württemberg und über 40 Prozent in Rheinland-Pfalz, Bremen und Brandenburg. Zusammenfassend lässt sich feststellen: Frauen sind (auch) in Deutschland bis heute auf allen Ebenen der Politik unterrepräsentiert. So führt kein Weg an der (von vielen ungeliebten) *Quote* vorbei. Sie ist, das zeigt auch der dritte Fokus-Artikel dieses Infobriefs, „Quotierte Wahllisten und ihre Folgen“, schlicht das effektivste Instrument, um mehr Frauen in politische Verantwortung zu bringen und so ihren Anteil in der Bevölkerung angemessen widerzuspiegeln. Jedoch reichen Quoten allein nicht aus. Es braucht einen Kulturwandel in Parteien und Parlamenten, der durch Maßnahmen wie mehr Transparenz bei

Nominierungsprozessen, Quoten für die Besetzung von Ausschüssen, strengeres Zeitmanagement von Sitzungen, Kinderbetreuung während der Sitzungszeiten, Elternzeit für Mandatsträger_innen und vieles mehr in Gang gebracht wird.“ „Ungleichheiten müssen abgebaut werden. Das ist eine Verpflichtung der Parteien“, konstatiert **Elke Ferner**, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im hier gedruckten Interview.“

Im **Rückblick** wird das Feindbild „Gender Ideologie“ und die zunehmende Radikalisierung im Netz und der realen Welt thematisiert:

„Zurück in die Vergangenheit? Viele haben sich in den letzten Jahren Sorgen gemacht, dass dem Feminismus in seiner Gleichsetzung mit Gender das Politische abhandengekommen sei. Die gute Nachricht ist: Diese Angst war unbegründet. Die schlechte Nachricht: *Gender droht zu einer der zentralen, hart umkämpften Demarkationslinien in der Politik zu werden.* Bisher Erreichtes wird auf einmal infrage gestellt und weitere Schritte in Richtung Geschlechtergerechtigkeit werden blockiert.

Hier geht es zur kompletten Ausgabe:

<http://www.fes.de/gender/infobrief/>

Personalia

Hans-Kilian-Preis 2015 für Jessica R. Benjamin

Die Köhler-Stiftung im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft spricht den Hans-Kilian-Preis zur Erforschung und Förderung der metakulturellen Humanisation der amerikanischen Psychoana-

lytikerin **Jessica Rachel Benjamin** zu.

Der internationale Forschungspreis wird am Freitag, 24. April 2015 in Bochum zum dritten Mal vergeben. Er würdigt exzellente Leistungen von Personen, die neue Einsichten in die geschichtliche und kulturelle Existenz des Menschen und seine veränderliche Psyche vermittelt haben. Der mit 80.000 Euro dotierte Preis wird alle zwei Jahre vergeben. Benannt ist er nach Hans Kilian (1921–2008), der als Ordinarius für Sozialpsychologie und angewandte Psychoanalyse an der Universität Kassel lehrte.

Mit Jessica Rachel Benjamin wird eine der international einflussreichsten Persönlichkeiten auf dem Gebiet der Psychoanalyse, Identitätstheorie und *feministischen Psychologie* für ihr wissenschaftliches Lebenswerk geehrt. Besondere Würdigung erfahren ihre fächer- und themenübergreifenden Perspektiven, die Niederschlag in verschiedensten Wissenschaftsbereichen von der Säuglings-, Geschlechter- und Traumaforschung über die Sozialphilosophie bis zur Kulturtheorie gefunden haben. Der maßgebliche Beitrag der praktizierenden Psychoanalytikerin zur Entwicklung einer relationalen, intersubjektiven Theorie des Selbst hat kontroverse, aber zugleich wichtige und fruchtbare Diskussionen zu den Grundlagen psychoanalytischen Denkens wie auch der psychotherapeutischen Praxis stimuliert.

In den Arbeiten Benjamins finden sich kritische Stellungnahmen zu aktuellen Gendertheorien, wie denen von Judith Butler.

Einige der wichtigsten Publikationen der Preisträgerin liegen in deutscher Sprache vor, so ihre Monographien „Die Fesseln der Liebe“, „Phantasie und Geschlecht“ und „Der Schatten des Anderen“ sowie der Sammelband „Unbestimmte Grenzen – Beiträge zur Psychoanalyse der Geschlechter“.

http://stifterverband.info/stiftungen_und_stifter/aktuelles/2014_12_17_hans_kilian_preis/index.html

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Helene-Lange-Preis 2015

Der Helene-Lange-Preis ist ein Förderpreis für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den MINT Disziplinen.

Auch in diesem Jahr wird der Helene-Lange-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen in MINT-Disziplinen wieder von der EWE Stiftung gemeinsam mit der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg vergeben. Seit 2009 werden mit dem Preis hervorragende Leistungen in Forschung und Lehre ausgezeichnet. Teilnehmen können alle Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase an deutschen Universitäten aus dem mathematischen, naturwissenschaftlichen oder technischem Bereich sowie der Informatik, die noch nicht auf eine ordentliche Professur berufen wurden.

Bewerbungen sind bis zum **30. April 2015** ausschließlich online möglich.

Die Auszeichnung ist mit 10.000 € dotiert und wird im Rahmen einer Feierstunde am 20. Mai 2015 um 18 Uhr im „EWE Forum Alte Fleiwa“ in Oldenburg vergeben. Die Auswahl der Preisträgerin erfolgt durch eine Jury. Zu den Kriterien gehören eine herausragende Promotion in einem MINT-Fach, exzellente Lehre, die Mitarbeit an Forschungsvorhaben sowie einschlägige Publikationen und der Wille, die eingeschlagene wissenschaftliche Laufbahn konsequent fortzusetzen.

Kontakt: info@helene-lange-preis.de

<http://www.helene-lange-preis.de/bewerbung.html>

Margherita-von-Brentano-Preis

Die Freie Universität Berlin schreibt erneut den Margherita-von-Brentano-Preis aus. Die mit 15.000 Euro dotierte Auszeichnung wird alle zwei Jahre vom Präsidium an herausragende Personen und innovative Projekte vergeben, die sich um die *Frauenförderung* oder die *Geschlechterforschung* verdient gemacht haben. Personen aller Statusgruppen können sich für den Preis selbst bewerben oder vorgeschlagen werden. Sie müssen keine Universitätsangehörigen sein.

Bis zum **16. März 2015** können Bewerbungen und Vorschläge bei **Martha Zapata Galindo**, Sprecherin des Frauenrats der Freien Universität, eingereicht werden:

mizg@zedat.fu-berlin.de

Die Preisverleihung findet im Rahmen eines Festakts im Juli 2015 statt.

Die Namensgeberin des Preises, Margherita von Brentano, promovierte 1948 bei Martin Heidegger und habilitierte sich 1971 an der Freien Universität. 1970 wurde sie als erste Frau in das Amt der Vizepräsidentin der Hochschule gewählt. Als Feministin und kritische Intellektuelle machte Margherita von Brentano es sich zum Anliegen, die berufliche Diskriminierung von Frauen zu überwinden, vor allem ihren damals vorherrschenden rigiden Ausschluss aus den höheren Hierarchieebenen von Universitäten und Forschungseinrichtungen. Außerdem setzte sie sich bis zu ihrem Tod im Jahr 1995 für die

Errichtung eines Berliner Mahnmals zum Gedenken der Opfer des Holocaust ein.

http://www.fu-berlin.de/presse/informationen/fup/2015/fup_15_025-ausschreibung-brentano-preis/index.html

Forschungspreis Gender-Gesundheit 2015

2015 wird der Bundeskongress Gender-Gesundheit zum dritten Mal in Berlin stattfinden und wieder eine Plattform für den interdisziplinären Austausch der Akteurinnen und Akteure bilden. Anspruch des Kongresses ist es, die unterschiedlichen Zugänge und Versorgungsnotwendigkeiten beider Geschlechter in den Fokus zu nehmen und damit eine möglichst zielgenaue Versorgungseffizienz der auf allen Ebenen knapper werdenden Ressourcen zu erreichen. Neben einem medizinischen Fokus, stehen auch strukturelle Fragen im Mittelpunkt, wie z.B. Arbeitszeitmodelle, die geschlechterparitätische Besetzung von Führungspositionen ebenso wie Ausbildung und die Fragen in der Forschung, die einen geschlechtsspezifischen Ansatz verfolgen. Vor diesem Hintergrund möchte der Bundeskongress auch zunehmend dem akademischen Nachwuchs eine Stimme geben.

Gemeinsam mit dem Institut für Gesundheits- und Versorgungsforschung der praxisHochschule in Köln (igv Köln) lobt der Bundeskongress Gender-Gesundheit 2015 zum ersten Mal den Forschungspreis Gender-Gesundheit aus. Die staatlich anerkannte praxisHochschule, ein Unternehmen der Klett Gruppe, bietet innovative Studiengänge im Gesundheits- und Sozialwesen an. Das ihr angeschlossene igv Köln widmet sich Forschungsfragen rund um die Strukturen des Gesundheitswesens und den damit einhergehenden Wirkungen auf die Gesellschaft. In diesem Kontext finden insbesondere Versorgungsunternehmen wie beispielsweise Praxisgemeinschaften, Kliniken, Netzwerke und deren Prozesse und Versorgungsabläufe für den Patienten besondere Beachtung.

Forschungspreis zum Thema Gendergesundheit in Gesellschaft, Versorgung und Arbeit

Bis zum **15.04.2015** können sehr gute Abschlussarbeiten aus den Fachbereichen der Medizin, Pharmazie, Pflege, Soziologie, Gesundheitsökonomie und Politikwissenschaften (Bachelor, Master, Diplom oder Magister) in Papierform beim Institut für Gesundheit und Versorgungsforschung, Neusser Str. 99, 50670 Köln eingereicht werden, die und nicht älter als drei Jahre sind und den folgenden Themenkomplex abbilden: Gendergesundheit in Gesellschaft, Versorgung und Arbeit.

Mögliche Themenbeispiele: Gendergesundheit, Geschlechterspezifische Inhalte in der Versorgung, Neue Berufsbilder im Gesundheitswesen, Gendermedizin, neue Perspektiven auf geschlechtstypische Krankheiten etc.

Der Preis ist mit 2.000,- € dotiert und wird, im Fall zweier gleich guter Arbeiten, geteilt. Die Preisverleihung findet am Parlamentarischen Abend des 3. Bundeskongress Gender-Gesundheit am **21. Mai 2015** in Berlin statt.

<http://www.bundeskongress-gender-gesundheit.de/forschungspreis-gender-gesundheit-2015/>

Call for Papers - Symposium: „Governance, Performance & Leadership of Research and Public Organizations“

Frist für die Einreichung deutsch oder englischsprachiger Beiträge: verlängert bis **15. April 2014!**

Die Tagung wird gemeinsam durch das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (<http://www.ihf.bayern.de>) (Prof. Dr. Isabell Welp, Dr. Lydia Hartwig) und die durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Nachwuchsgruppe „FAceS“ (<http://www.faces.wi.tum.de/>)(Dr. Jutta Wollersheim) veranstaltet.

Veranstaltungsort:
Bayerische Akademie der Wissenschaften,
München

Das Ziel der Tagung ist es, nutzbares und wissenschaftlich begründetes, aktuelles Wissen zu Themen der Hochschulsteuerung, der Leistungsmessung und der Führung von Forschungs- und öffentlichen Organisationen zusammenzuführen sowie Möglichkeiten der Nutzbarmachung dieser Aspekte durch Politik und Wissenschaftsmanager/ Wissenschaftsmanagerinnen aufzuzeigen.

Aus diesem Grund können sich Einreichungen zur Tagung auf Hochschulen, Wissenschafts- und andere öffentliche Organisationen beziehen und die folgenden Themengebiete umfassen: Governance, Performance und Leadership.

Nähere Erläuterung unter:

http://www.ihf.bayern.de/fileadmin/user_upload/aktuell/CfP-Governance_Performance_and_Leadership_of_Research_and_Public_Organizations.pdf

Kontakt:

performancemanagement.iso.wi@tum.de

<http://www.ihf.bayern.de/>

CfP: Wissensberufe transnational: Geschlechter- kulturen, Lernkulturen, Arbeitskulturen

Internationale wissenschaftliche Tagung am
Institut für Erziehungswissenschaft der Technischen Universität Berlin, 18.-20.06.2015

Die Tagung nimmt den **Bedeutungswandel professionellen Wissens** sowie drei Dimensionen der Kultur von Wissensberufen in den Blick: die **Geschlechterkulturen** (*Rollenmuster und Erwartungen an die Vereinbarkeit von Leben und Beruf ändern sich in traditionellen Professionen ebenso rapide wie in neu entstehenden Wissensberufen. Dies stellt sowohl Unternehmen wie Beschäftigte vor neue Herausforderungen*), die **Lernkulturen** und die **Professionskulturen**. „Kulturen“ werden dabei als in sozialen Praktiken erzeugte performative und symbolische Ordnungen verstanden, die sich verändern oder teilweise auch neu entstehen. Genauer untersucht werden sollen die Dynamik und Persistenz dieser Kulturen im Kontext des gegenwärtigen Wandels von Arbeit und Wissen.

Der Fokus der Tagung liegt auf Professionen, in denen der Zusammenhang von Wissen und Technik traditionell von besonderer Relevanz ist und die zugleich durch den Aufstieg neuer wissensbasierter oder wissensintensiver Berufe herausgefordert werden. Das Spektrum reicht hierbei von den technik- und ingenieurwissenschaftlichen Berufen, in denen die technologische Verwertung wissenschaftlichen Wissens schon lange sehr wichtig ist, bis zu Professionen aus dem Bildungsbereich, die ihr Technologieproblem durch evidenzbasiertes Wissen zu bearbeiten versuchen. Die gesellschaftliche Aufwertung von Wissensarbeit und Wissensberufen, in denen ein großes Interesse an Professionalisierung besteht, hat zur Entstehung eines neuen Professionalismus beigetragen, der den gesellschaftlichen Wandel von Arbeit mit vorantreibt. Der neue Professionalismus geht einher mit Tendenzen der Deprofessionalisierung, die sich u.a. darin zeigen, dass nicht mehr bestimmte Leitprofessionen ein Monopol auf die Bearbeitung

eines zentralen Handlungsproblems beanspruchen können, sondern Gruppen miteinander kooperierender, aber auch konkurrierender ExpertInnen entstehen.

Beitragsvorschläge für Vorträge, Symposien und Poster können bis zum **9. März 2015** mit einem etwa halbseitigen Abstract an die Adresse wisensberufe@ik-ewi.tu-berlin.de gesendet werden. Mit einer Benachrichtigung über die Annahme oder Ablehnung der Einreichung ist in der zweiten Märzhälfte zu rechnen.

http://www.ik-ewi.tu-berlin.de/menu/tagung_juni_2015/

women's studies, feminism, sexuality and gender, but will also provide a gendered approach to the study of politics and society for students interested in Middle East societies, politics and media. Through lectures, readings, discussions and activities, the course will address current debates and processes linked to governance and political participation, Orientalism, colonialism and imperialism, nationalism, militarism and conflict, political activism and transformation, but will also cover other relevant issues such as representation, imagination and artistic productions. In highlighting important issues in the study of gender and politics in the Middle East, the course aims to challenge prevailing stereotypes about women and gender in the region, while fostering critical reflection and political engagement among students.

<http://www.soas.ac.uk/summerschool/subjects/politics/gender-in-the-middle-east/>

Open to all applicants above age 18, deadline 24 May.

Summerschools at SOAS Centre for Gender Studies, London

SOAS Centre for Gender Studies announces two courses on offer during summer 2015!

Gender, Conflict and Law, 27 July – 14 August 2015

This course provides students with an introduction to the gendered contours of armed conflict, looking at the different understandings of conflict (from local to the international) to understand how women are often rendered invisible as actors. Through looking at specific approaches to making women visible as actors in a range of conflicts in Asia, Africa and the Middle East students are encouraged to question assumptions about how gender operates in periods of armed conflict, to see the gendered structures of militaries and military behaviour, and of peace making endeavours, to be consistently gendered and yet experienced differently across global settings. Students will learn to use gender as a tool for analysis and to critically engage within institutional initiatives on women, peace and security.

<http://www.soas.ac.uk/summerschool/subjects/law/gender-conflict-and-law/>

Gender and Politics in the Middle East, 6 July – 24 July 2015

This course offers in-depth insight into key issues in the study of gender and politics in the Middle East. It will provide a specific area focus for students interested in

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

Strategische Netzwerkdias- tik zur Karrieregestaltung

Offene Coachings für Fach- und Führungskräfte
in Wissenschaft, Wirtschaft & Politik

Zur regelmäßigen Reflexion der eigenen Netzwerk-
stärke bietet das **Consulting-Institut für akade-
mische Karriereentwicklung *karrierekunst*** seit
Herbst 2014 neben Inhouse-Coachings intensive
Diagnostikgruppen in offenem Rahmen an. Die
Gruppen werden bei Anmeldung gezielt zusam-
mengesetzt.

Bei der Zusammensetzung werden die beruflichen
Ziele und Erfahrungen ebenso berücksichtigt wie
die aktuelle Position, Funktion und organisationale
Herkunft der TeilnehmerInnen. So kann bereits bei
der Gruppenzusammensetzung eine kooperative
Ausgangslage für das gemeinsame Coaching vor-
bereitet werden.

Termine:

Freitag, 27. März 2015

Freitag, 17. April 2015

Dienstag, 26. Mai 2015

Coaches: Jasmin Döhling-Wölm oder Susanne
Peter; Ort: Bremen; Zeit: 10.00 -16.30 Uhr; Grup-
pengröße: maximal 6 Personen.

<http://www.karrierekunst.de/netzwerke>

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

03.03.2015

Informationsveranstaltung: Professorinnen – wo seid Ihr? Wege zur Fachhochschulprofessur

Veranstaltungsort: Hochschule Bochum, Lennerhofstraße 140, 44801 Bochum, Gebäude F 1. Etage, Raum 24 (F1-24), 17:00-19:30 Uhr

<http://www.hochschule-bochum.de/gleichstellung/aktuelles.html>

04.03.2015 - 05.03.2015

LAGEN-Jahrestagung & LAGEN-Doktorand_innentag 2015

Veranstaltungsort: Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover

<http://www.nds-lagen.de/veranstaltungen/lagen-2015/>

05.03.2015

Tagung zu sexueller Orientierung am Arbeitsplatz

Veranstaltungsort: Ständehaus in Magdeburg, 12 bis 18 Uhr

<http://ifas-home.de/>

05.03.2015 - 06.03.2015

Tagung „Erziehung – Gewalt – Sexualität“ und Werkstattgespräche

Veranstaltungsort: Universität Paderborn

<http://kw.uni-paderborn.de/institute-einrichtungen/gender-studien/tagung-erziehung-gewalt-sexualitaet/programm-tagung/>

06.03.2015

Verleihung des Anne-Klein-Frauenpreises an Nebahat Akkoc

Veranstaltungsort: Heinrich-Böll-Stiftung, Schumannstr. 8, 10117 Berlin

<http://calendar.boell.de/de/event/anne-klein-frauenpreis-nebahat-akkoc-diyarbakir-tuerkei>

11.03.2015 - 12.03.2015

ISINA - Interdisziplinäres Symposium für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen

Veranstaltungsort: Chemnitz

<https://www.tu-chemnitz.de/gleichstellung/isina/>

12.03.2015 - 13.03.2015

WIN Mobilizing Women Amsterdam

Women's preferred global women's leadership forum.

Veranstaltungsort: DoubleTree by Hilton Hotel Amsterdam Centraal Station, Oosterdoksstraat 4, 1011 DK Amsterdam, Pays-Bas

http://www.winconference.net/WINCONFERENCE_WEB/UK/P_Mobilizing_Amsterdam.awp

12.03.2015 - 14.03.2015

Väter in Arbeitsorganisationen

Ungleichheiten und Möglichkeiten, Rationalitäten und Politik

http://www.uni-bielefeld.de/ZIF/AG/2015/03-12-Oechsle_Programm.pdf

.....
17.03.2015

PepperMINT – Kick Off im BioCampus Cologne

Veranstaltungsort: BioCampus Cologne, Nattermannallee 1, Gebäude E04, 11. OG, 50829 Köln, ab 18.30h bis ca. 21.00h

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

.....
19.03.2015

LNHF-Jahrestagung: „Genderkompetenz im Hochschulalltag“

Veranstaltungsort: Universität Vechta

<http://www.uni-vechta.de/universitaet/organisationsstruktur/dienstleistungsbereich/gleichstellung/>

.....
20.03.2015

Equal Pay Day

<http://www.equalpayday.de>

.....
25.03.2015 - 27.03.2015

International Conference „Women in the Academic World“

Veranstaltungsort: Paris

http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/call_for_papers_-_women_in_the_academic_world.pdf

.....
08.04.2015 - 10.04.2015

Theoriebildung und Methodenentwicklung in der Hochschulforschung

10. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung (GfHf). Die Anmeldefrist endet am 13. März 2015

Veranstaltungsort: Universität Kassel

<http://www.uni-kassel.de/einrichtungen/en/incher/konferenz-web/startseite.html>

.....
14.04.2015 - 15.04.2015

Exzellente führen – Ein Seminar für weibliche Führungskräfte in wissenschaftlichen Institutionen

Veranstaltungsort: Mannheim

http://www.zew.de/cake/userfiles/files/Flyer_Exzellente_Fuehren.pdf

.....
19.04.2015 - 24.04.2015

Hält Europa IHR Versprechen? Gleichberechtigung in Brüssel

Veranstaltungsort: The Institute of Cultural Affairs in Belgium, Rue Amedee Lynen 8, 1210 Brussels

<https://calendar.boell.de/de/event/haelt-europa-ihr-versprechen-1602-15>

.....
21.04.2015 - 22.04.2015

Global Female Leaders Summit 2015

Veranstaltungsort: Berlin

<http://www.globalfemaleleaders.com/>

.....
22.04.2015

Tagung: „Wessen Internet?“ Geschlechterverhältnisse und Gender-Debatten im Netz

Veranstaltungsort: Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin, Hiroshimastraße 17, 10 bis 18 Uhr

http://www.fes.de/forum/pug/inhalt/documents/150210_FES_GV_Flyer_000.pdf

.....
23.04.2015 - 24.04.2015

GenderChange und unternehmerische Universität: Arbeit – Organisation – Wissen

Kommentar der stellv. Leiterin des CEWS, Dr. **Andrea Löther** in Panel 3: Organisation

Veranstaltungsort: Hauptgebäude der TU Berlin, Straße des 17. Juni 135, Raum H 3005

<http://genderchange-academia.eu/aktuelles.html>

.....
25.04.2015

women&work

Auch in diesem Jahr haben ambitionierte Frauen aus dem gesamten Bundesgebiet wieder die Möglichkeit, sich im Vorfeld für Vier-Augen-Gespräche mit potenziellen Arbeitgebern zu bewerben.

Veranstaltungsort: Bonn

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

.....
28.04.2015 - 30.04.2015

Gender Summit 5 – Africa 2015

Poverty alleviation and economic empowerment through scientific research & innovation: Better Knowledge From and For Africa

Veranstaltungsort: Cape Town, South Africa

<http://www.gender-summit.com/g5-about>

<http://www.gendersummit-toolbox.dvin.eu/>

29.04.2015 - 30.04.2015

„From the witches cauldrons in materials science“ - „Aus den Hexenküchen der Materialwissenschaften“

Veranstaltungsort: Goslar, Harz

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

06.05.2015 - 09.05.2015

TU Berlin: „Try it“ - Junge Frauen erobern die Technik

Veranstaltungsort: Berlin

http://www.pressestelle.tu-berlin.de/medieninformationen/2015/januar_2015/medieninformation_nr_72015/

07.05.2015 - 08.05.2015

Konferenz: Gender- und Diversity-Management in der Forschung

Anmeldeschluss: 23. April 2015

Am 7. und 8. Mai 2015 richtet das Fraunhofer IAO im Rahmen des EU-geförderten Projekts STAGES (Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science) die Konferenz »Gender- und Diversity-Management in der Forschung« aus. Im Fokus steht das Thema Chancengleichheit am Arbeitsplatz, speziell im Forschungsumfeld.

Veranstaltungsort: Fraunhofer-Institutszentrum Stuttgart, Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart, Hörsäle A und B

<http://www.stages-online.info/index.php/de/veranstaltungen>

07.05.2015 - 08.05.2015

Fachtagung: „SaGEnhaft und SaGEnumwo-ben?!

Chancen und Potentiale von Gender und Diversity in Forschung, Lehre und Organisationsentwicklung an Hochschulen mit Studiengängen der Sozialen Arbeit, Gesundheit und Erziehung (SaGE)

Veranstaltungsort: Evangelische Hochschule Berlin

<http://www.eh-berlin.de/hochschule/veranstaltungen/Fachtagung%20Genderprofiling/>

21.05.2015 - 22.05.2015

3. Bundeskongress Gender-Gesundheit

Herausforderungen und Potentiale geschlechtsspezifischer Gesundheitsversorgung.

Veranstaltungsort: Landesvertretung Baden-Württemberg, Tiergartenstraße 15, 10785 Berlin

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

26.05.2015

Posthuman Feminist Theory - Vortrag von Prof.in Rosi Braidotti, Utrecht University

Gender Lecture des Zentrums für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung Marburg

Veranstaltungsort: Marburg

<http://www.uni-marburg.de/genderzukunft>

15.06.2015

Vereinbarkeit gestalten – Lebensphasenorientierung und Demographiesensibilität im Hochschulmanagement

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

Veranstaltungsort: Universität Hohenheim

<http://www.familie-in-der-hochschule.de/cms/?getObject=853>

18.06.2015

Save the Date: GESIS – CEWS Kolloquium 2015 mit Frau Dr. habil. Christiane Gross

C. Gross wird eine Studie zu Habilitierten vorstellen und insbesondere die geschlechterspezifischen Ergebnisse präsentieren. Weitere Informationen folgen.

Veranstaltungsort: GESIS, Köln, Untersachsenhausen 6-8

Bitte beachten Sie weitere Hinweise unter 01 „Neues aus dem CEWS“ in diesem Journal.

29.06.2015 - 02.07.2015

Diversity in Engineering Education: an opportunity to face new trends in engineering

43rd Annual SEFI Conference

Veranstaltungsort: Orléans, France

<http://sefi2015.sciencesconf.org/>

10.07.2015 – 12.07.2015

„Vielfalt und Spezifik: Geschlecht und Ethnie im Fokus von Medizin und Pharmazie“

2. Gender Medicine Kongress. Eine Veranstaltung des Deutschen Pharmazeutinnen Verbandes und des anna fischer project.

Veranstaltungsort: Heidelberg

<http://www.pharmazeutinnen.de>

15.07.2015 – 16.07.2015

Call for Papers – Symposium: „Governance, Performance & Leadership of Research and Public Organizations“

Frist für die Einreichung deutsch oder englischsprachiger Beiträge: verlängert bis **15. April 2014**.

Veranstaltungsort: Bayerische Akademie der Wissenschaften, München

<http://www.ihf.bayern.de/>

28.07.2015 – 01.08.2015

informatica feminine
Baden-Württemberg 2015

Veranstaltungsort: Hochschule Furtwangen

<http://www.informatica-feminale-bw.de/>

17.08.2015 – 28.08.2015

Informatica Feminale 2015

Veranstaltungsort: Universität Bremen

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

27.08.2015 – 28.08.2015

Gender Summit 6 – Asia Pacific 2015

26 August: Pre-Summit on Curriculum & Education on Gendered Dimensions

Veranstaltungsort: Seoul, South Korea

<http://www.gender-summit.com/g6-about>

17.09.2015 – 18.09.2015

Genderungleichheit in der Arbeit

Gleichstellungstagung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung.

Das Programm wird in Kürze veröffentlicht.

Veranstaltungsort: Berlin

<http://www.wsi.de>

21.09.2015 – 23.09.2015

Kritik der Repräsentation – Geschlechterimaginäres im Wandel Visueller Kulturen

3. Tagung der ÖGGF (Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung).

Veranstaltungsort: Universität Klagenfurt

<http://www.oeggf.at>

06.11.2015 – 07.11.2015

Save the Date: Gender Summit 7 Europe 2015

Mastering gender in research performance, contexts, and outcomes

Veranstaltungsort: Berlin

<http://gender-summit.com/g7-about>

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

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

12 NEUERSCHEINUNGEN

Gleichstellungspolitik

.....
 Berghahn, Sabine; Schultz, Ulrike (Hrsg.):
**Rechtshandbuch für Frauen- und
 Gleichstellungsbeauftragte**

Aktualisierungs- und Ergänzungslieferung Nr. 53,
 Verlag Dashöfer: Februar 2015
 ISBN: 978-3-931832-44-5

Darin z.B.:

Eva Schübel: *Frauen in die Roten Roben – Eine Initiative
 des Deutschen Juristinnenbundes*

Bernhard Franke: *Aktuelle Rechtsprechung zum Diskri-
 minierungsverbot wegen des Geschlechts – Ein Rückblick
 auf 2014*

.....
 Macha, Hildegard; Brendler, Hildrun; Wurmsee,
 Catarina; Boepple, Julia
**Gender und Diversity im Unternehmen durch
 Organisationales Lernen**

Budrich UniPress: vorauss. Juli 2015
 ISBN: 978-3-86388-048-4

*In 20 bayerischen Unternehmen werden Gleichstel-
 lungmaßnahmen durchgeführt, um mehr Frauen in
 Führungspositionen zu bringen und Führungskräfte für
 die Thematik Gender und Diversity im Unternehmen zu
 sensibilisieren. Wissenschaftlich begleitet, erzielen dabei
 vor allem Weiterbildungsmaßnahmen Effekte des Change
 Management.*

.....
 Seils, Eric; Kaschowitz, Judith:
Wie verbreitet sind Betriebskindergärten?

WSI Report Nr. 21, Januar 2015.

http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_21_2015.pdf

.....
**Weiter auf dem Vormarsch:
 Frauen in Wissenschaft und Forschung**

Schwerpunkt der Zeitschrift *abi>> dein weg in studium
 und beruf*, Heft 5, Nov. 2014, hrsg. von der Bundes-
 agentur für Arbeit

[http://www.abi.de/data/PrintEdition/104/abi5_](http://www.abi.de/data/PrintEdition/104/abi5_screen_2014.pdf)
[screen_2014.pdf](http://www.abi.de/data/PrintEdition/104/abi5_screen_2014.pdf)

.....
 Bain & Company (Ed.):
**Everyday Moments of Truth
 Frontline managers are key to women's career
 aspirations**

[http://www.bain.com/Images/BAIN_REPORT_Everyday_](http://www.bain.com/Images/BAIN_REPORT_Everyday_moments_of_truth.pdf)
[moments_of_truth.pdf](http://www.bain.com/Images/BAIN_REPORT_Everyday_moments_of_truth.pdf)

.....
**Nachhaltige Gleichstellung. Ein Film über die
 Gender-Mainstreaming-Implementierung in
 der Praxis**

*„Snow removal, ambulance transport and school per-
 formance – with the strategy of gender mainstreaming,
 a gender perspective is applied to all kinds of services
 that we provide on behalf of our citizens. In a new film,
 Swedish Association of Local Authorities and Regions
 shows how both citizens, municipalities and regions can
 benefit from gender equality. The film aims at illustrating
 the principles of gender mainstreaming through concrete
 examples. The film was originally made in Swedish, but is
 now translated into English, German, French, Spanish and
 Finnish.“*

<https://vimeo.com/77671915>

Der frauenpolitische zwd-Newsletter kommt wieder

Nachrichten aus den Portalen FRAUEN & POLITIK sowie FRAUEN. GESUNDHEIT & POLITIK

Nach einer längeren Pause erscheint wieder der zwd-Newsletter mit neuen Nachrichten aus dem Internet-Portal „FRAUEN & POLITIK“ sowie mit einer Übersicht über die jüngsten Ausgaben des gedruckten zwd-POLITIKMAGAZINS. Die Herausgeber knüpfen damit an die Tradition der zwei- bis vierwöchigen Zusammenfassung unserer Nachrichtenportale an.

<http://www.zwd.info>

Hochschulen/Hochschulforschung

Schacherl, Ingrid; Roski, Melanie; Feldmann, Maresa; Erbe, Birgit:

Hochschule verändern Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess

Verlag Budrich: 2015
ISBN: 978-3-8474-0661-7

Das Forschungsprojekt „Equality Implementation Standards for Universities“ (EQUISTU) untersuchte innovative Ansätze einer gleichstellungsorientierten Hochschulsteuerung. Die Untersuchung konzentriert sich auf drei Steuerungsbereiche: die Haushaltsteuerung, das Qualitätsmanagement und das Controlling. Die Ergebnisse beruhen auf Fallstudien an 13 Hochschulen und einer quantitativen Befragung aller bundesdeutschen Fachhochschulen und Universitäten. Die quantitativen Ergebnisse verweisen auf einen gestiegenen Stellenwert von Gleichstellungsaufgaben im Hochschulmanagement: Dieser zeigt sich beispielsweise anhand der Einrichtung von Organisationseinheiten für Gleichstellung und der Übernahme von Gleichstellungsaufgaben in einem Vizepräsidium, aber auch durch den Ausbau der Gleichstellungsbüros. Die qualitativen Ergebnisse verdeutlichen, dass einige Hochschulen bereits über einen hohen Standard der Integration von Gleichstellungsaufgaben in das Hochschulmanagement verfügen. Gleichstellungsziele sind mittlerweile in den internen Zielvereinbarungen sowie in den Mittelverteilungssystemen integriert und werden von der Hochschulleitung in die Fakultäten

kommuniziert. Die Hochschulleitung übernimmt dabei die wichtige Aufgabe, Genderexpertise einzubinden und eine Balance herzustellen, zwischen den inhaltlichen Vorgaben, die sie aufgrund externer Vereinbarungen zu erfüllen hat, und der Berücksichtigung der Interessen der Fakultäten, die auf externe Einmischung eher mit Abwehr reagieren. Die unterschiedlichen Implementierungsstrategien werden in den Kooperationsbeziehungen der beteiligten Akteur/innen sichtbar: Hier konnten fünf Steuerungstypen identifiziert werden. Sie veranschaulichen, wie unterschiedlich der Prozess des Gender Mainstreamings gestaltet werden kann. Die Ergebnisse bestätigen außerdem, dass externer Druck einen positiven Einfluss hat auf die Integration von Gleichstellungsagenden in das Hochschulmanagement. Damit sich diese Entwicklung fortsetzen kann, ist es nötig, die Verankerung von Genderexpertise in allen internen steuerungsrelevanten Organisationsaufgaben weiterhin sicher zu stellen.

Bloch, Roland; Lathan, Monique; Mitterle, Alexander; Trümpler, Doreen; Würmann, Carsten:

Wer lehrt warum? Strukturen und Akteure der akademischen Lehre an deutschen Hochschulen

Akademische Verlagsanstalt: 2014
ISBN: 978-3-931982-90-4

Wer lehrt an deutschen Hochschulen? Welchen Anteil haben Professor/innen, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Lehrbeauftragte an der Lehre? Und warum lehren sie? Wissenschaftler/innen vom Institut für Hochschulforschung an der Universität Halle-Wittenberg haben die Lehre an vier Universitäten und vier Fachhochschulen erhoben und die Lehrenden zu ihrer Lehrtätigkeit und -motivation befragt.

<http://www.hof.uni-halle.de/publikation/wer-lehrt-warum-strukturen-und-akteure-der-akademischen-lehre-an-deutschen-hochschulen/>

Hoffer-Pober, Angelika; Steinböck, Sandra; Gutiérrez-Lobos, Karin:

Mentoring in der Universitätsmedizin 10 Jahre Mentoring an der MedUni Wien

facultas Verlag: 2015
ISBN: 978-3-708-91263-9

Dieses Buch soll Einblick in zehn Jahre Mentoring-Praxis an der MedUni Wien geben: Wie wurde Frauen netz.werk Medizin an der MedUni Wien implementiert und wie

hat sich das Programm seither entwickelt? Was ist neu entstanden? Welche Zielgruppen adressieren die einzelnen Programme? Wo sind weitere Mentoring-Programme entstanden und welche Vernetzungsforen haben sich entwickelt? Nach drei Durchgängen mit insgesamt 50 Mentees und 20 MentorInnen soll Bilanz gezogen werden und sollen auch die unmittelbar Beteiligten, die Mentees und MentorInnen, zu Wort kommen.

.....
Lutter, Mark; Schröder, Martin:
**Who Becomes a Tenured Professor, and Why?
Panel Data Evidence from German Sociology,
1980–2013**

Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln
MPIfG Discussion Paper 14/19

http://www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/dp14-19.pdf

Zusammenfassung

„Bei der Frage, wer eine Professur bekommt, sind sich bisherige Studien insbesondere über den Einfluss nicht-meritokratischer Faktoren unschlüssig. Auf Basis von Lebenslauf- und Publikationsdaten fast aller an soziologischen Instituten in Deutschland beschäftigten Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftlern testen wir, wie meritokratische (wissenschaftliche Produktivität) und nichtmeritokratische Faktoren (Askription, symbolisches und soziales Kapital) die Chance beeinflussen, auf eine Soziologieprofessur berufen zu werden. Es zeigt sich, dass eine Berufung vor allem von der Anzahl wissenschaftlicher Publikationen abhängt. Mit jedem referierten Zeitschriftenaufsatz und jeder Buchpublikation steigt die Chance auf eine Berufung um 10 bis 15 Prozent an, während andere Publikationsarten sie nur moderat oder sogar negativ beeinflussen. Unter den nicht-meritokratischen Faktoren zeigen sich insbesondere Netzwerkfaktoren wie auch individuelle Reputation als relevant. Internationale Erfahrung sowie das Prestige der Herkunftsinstitution weisen keine direkten Effekte auf. Frauen, so das weitere Ergebnis der Untersuchung, benötigen im Schnitt 23 bis 44 Prozent weniger Publikationen als Männer, um einen Erstruf zu erhalten. Unter sonst gleichen Faktoren liegt ihre Chance auf eine Professur um das 1,4-fache höher als die ihrer männlichen Kollegen. Insgesamt leistet die Studie einen Beitrag zur Beantwortung der Frage, wie und wie stark meritokratische und nichtmeritokratische Faktoren die Chancen auf sehr knappe, zugleich hoch kompetitive Berufspositionen beeinflussen.“

.....
Wensierski, Hans-Jürgen von; Langfeld, Andreas;
Puchert, Lea:
Bildungsziel Ingenieurin: Biographien und Studienfachorientierungen von Ingenieurstudentinnen, Band 2

Verlag Budrich: April 2015
ISBN: 978-3-8474-0628-0

Wie entwickelt sich bei angehenden Ingenieurinnen das Interesse an Technik, an Mathematik und an den Naturwissenschaften? Welchen Einfluss haben die Familie, zentrale Bezugspersonen, aber auch die Schule und die Peers bei der Herausbildung einer technischen Studienorientierung? Die vorliegende Biographiestudie untersucht die Lebensgeschichten junger Frauen, die sich für ein ingenieurwissenschaftliches Studienfach entschieden haben.

Europa und Internationales

.....
Fuchs, Gesine; Bothfeld, Silke; Leitner, Andrea;
Rouault, Sophie (Hrsg.):
Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber-Analysen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz

Verlag Budrich: Mai 2015
ISBN: 978-3-8474-0191-9

Politische Maßnahmen zur Gleichstellung im Beruf gibt es viele – aber warum fehlt ihnen noch immer der durchschlagende Erfolg? Welche Dynamiken wirken bei der Implementierung und Durchsetzung dieser Maßnahmen, und wie können Gleichstellungspolitiken künftig besser konzipiert und abgestimmt werden? Um Antworten auf diese Fragen zu finden, untersuchen die AutorInnen vergleichend die Strukturen und Maßnahmen betrieblicher Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber am Beispiel der Bundesverwaltungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

.....
Fuchs, Gesine:
**Gleichstellungspolitik in der Schweiz
Entstehung und Steuerung eines umstrittenen Politikfeldes**

Verlag Budrich: Mai 2015
ISBN: 978-3-8474-0654-9

Seit den 1990er Jahren wird die Gleichstellungspolitik in der Schweiz vor allem im Bereich der Erwerbsarbeit und

der staatlichen Gleichstellungsinstitutionen zunehmend institutionalisiert – und das nicht immer unumstritten. Die Autorin fragt, wie die vielfältigen Maßnahmen und unterschiedlichen Steuerungsprinzipien zusammenspielen und ob sie konsistente Anreizwirkungen entfalten können.

George, Roman:

Die geschlechterspezifische Strukturierung des Niedriglohnssektors: Eine vergleichende Perspektive auf Frankreich, Großbritannien, Schweden und Deutschland

(Arbeit – Demokratie – Geschlecht Band 21)
Verlag Westfälisches Dampfboot 2014
ISBN: 978-3-89691-971-7 278

Niedriglohnarbeit findet sich besonders oft in feminisierten Segmenten des Arbeitsmarkts. Der Vergleich zwischen Frankreich, Großbritannien, Schweden und Deutschland zeigt allerdings auf, dass sich die Ausmaße und die Strukturen der Geschlechterungleichheiten deutlich unterscheiden. Roman George geht dem in seiner Studie nach und arbeitet die Länderunterschiede hinsichtlich der Arbeitsmarktinstitutionen, des Ausbildungssystems und des Sozialstaats heraus. So liefert er nicht zuletzt auch Ansatzpunkte für eine gleichstellungsorientierte Politik.

Donald, Athene:

We've Come a Long Way But...

Artikel über die Entstehung der Athena Swan Charter:

<http://blogs.royalsociety.org/in-verba/2015/01/22/weve-come-a-long-way-but/>

<http://www.ecu.ac.uk/equality-charter-marks/athena-swan/>

Frauen- und Geschlechterforschung

Jurczyk, Karin; Keddi, Barbara (Hrsg.):
**Gender und Familie
(Un)klare Verhältnisse**

Verlag Budrich: Juni 2015
ISBN: 978-3-8474-0033-2

Ist es möglich, Familie jenseits von Vater/Mutter- und Mann/Frau-Dualismen zu denken? Wie kann ein differenzierter Blick auf Familie heute jenseits der Klischees aussehen? Welche Familienstrukturen sind im Hinblick auf Geschlecht schon im Wandel begriffen?

Peuckert, Rüdiger:

Das Leben der Geschlechter: Mythen und Fakten zu Ehe, Partnerschaft und Familie

Campus Verlag: 2015
ISBN-13: 978-3-5935-0295-3

Befindet sich Deutschland tatsächlich auf dem Weg in die »Single-Gesellschaft«? Sind Online-Beziehungen »normalen« Beziehungen unterlegen? Hat der Feminismus die Frauen trotz aller Errungenschaften unglücklicher gemacht? Fördern Kinder tatsächlich die Lebenszufriedenheit der Eltern, und was hat die Liebe damit zu tun, dass Arm und Reich in Deutschland immer weiter auseinanderdriften? Entlang solcher Fragen konfrontiert Rüdiger Peuckert Alltagsmythen aus dem Bereich Paarbeziehung, Familie, Geschlechterverhältnis und Sexualität mit den Ergebnissen nationaler und internationaler empirischer Studien. Treibende Kraft hinter dem Wandel von Partnerschaft, Ehe und Familie ist die veränderte Rolle der Frau. Junge Frauen befinden sich heute in einer widersprüchlichen Situation, denn den typischen weiblichen Lebensentwurf gibt es nicht mehr. Zwar betonen Frauen heute verstärkt ihre Freiheit und Unabhängigkeit, sie können sich aber nicht von den traditionellen Rollenvorstellungen lösen. Doch auch die Männer sind von diesem Wandel betroffen – wie sie angesichts ihrer bedrohten Männlichkeit reagieren, ist ebenfalls Thema dieses Buchs.

.....
Günther, Marga; Kerschgens, Anke; Rose, Lotte;
Seehaus, Rhea (Hrsg.):

**Vater, Mutter, Kind?
Geschlechterpraxen in der Elternschaft**

Band 3, (Geschlechterforschung für die Praxis)
Verlag Budrich: Juni 2015
ISBN: 978-3-8474-0670-9

Elternschaft befindet sich im Wandel. Während der öffentlich-politische Diskurs einhellig den „aktiven Vater“ wünscht und Väter zunehmend Elternarbeit übernehmen, zeigen sich doch weiterhin geschlechtsspezifische Ungleichheiten. Im Mittelpunkt stehen dabei die Geschlechterarrangements zwischen Müttern und Vätern

.....
Peukert, Almut:

**Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit:
Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen?**

(Geschlecht und Gesellschaft)
VS Springer: 2015
ISBN 978-3-658-07070-0

In der vorliegenden qualitativen Studie untersucht Almut Peukert Aushandlungen von Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaaren zur Aufteilung der Elternzeit nach dem familienpolitischen Paradigmenwechsel durch die Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007. Einer zunehmenden Offenheit in paarinternen Aushandlungen zur Teilung von Erwerbs- und Familienarbeit steht ein Beharren von traditionellen, geschlechterdifferenzierenden Zuschreibungen von Betreuungsverantwortung in der Familiengründungsphase gegenüber. Dabei zeigt sich, dass Paare mit ähnlichen beruflichen und finanziellen Arrangements nicht „automatisch“ zu gleichen Aushandlungsergebnissen gelangen. Vielmehr führen die Selbstverständlichkeiten der Paare zu (nicht) infrage kommenden Betreuungspersonen zu einem Relevant- oder Nicht-Relevantsetzen beruflicher und finanzieller Aspekte in der Entscheidung zur Inanspruchnahme von Elterngeld/ -zeit.

.....
Schneider, Norbert F.; Diabaté, Sabine; Ruckdeschel, Kerstin (Hrsg.):

**Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle
Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und
Familienleben**

Band 48, (Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft)

Verlag Budrich: April 2015
ISBN: 978-3-8474-0663-1

Welche kulturellen Leitvorstellungen zum Familienleben existieren in Deutschland? Was gilt als „normal“, als wünschenswert und als abweichend und wie beeinflussen diese Vorstellungen die Familiengründung und das Familienleben? Diese Fragen stehen im Fokus der Beiträge, die in diesem Band versammelt sind und in denen die Vielfalt und Widersprüchlichkeit der Familienleitbilder in Deutschland identifiziert wird. Aus den Ergebnissen werden Empfehlungen für die künftige Forschung und für die Familienpolitik abgeleitet.

.....
Brandes, Holger; Andrä, Markus; Röseler, Wenke;
Schneider-Andrich, Petra:
**Macht das Geschlecht einen Unterschied?
Ergebnisse der „Tandem-Studie“ zu
professionellem Erziehungsverhalten von Frauen
und Männern**

Verlag Budrich: Juni 2015
ISBN: 978-3-8474-0616-7

Profitieren Kinder von mehr Männern in Kitas? Es gibt einen breiten Konsens darüber, aber kaum wissenschaftliche Untersuchungen, inwieweit männliche Fachkräfte sich in ihrem Umgang mit den Kindern von weiblichen Fachkräften unterscheiden. Die Tandem-Studie – die erste, auf eine größere Stichprobe zurückgreifende Vergleichsuntersuchung zu männlichem und weiblichem Erziehungsverhalten in Kindertagesstätten – belegt, dass es kaum geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich pädagogischer Verhaltensstandards gibt, wohl aber hinsichtlich der Neigung zu spezifischen Materialien und Themen sowie geschlechtsspezifische Effekte in der Interaktion mit Jungen und Mädchen.

.....
Breitenbach, Eva; Bürmann, Ilse; Thünemann, Silvia; Haarmann, Linda:
**Männer in Kindertageseinrichtungen
Eine rekonstruktive Studie über Geschlecht und
Professionalität**

Verlag Budrich: Mai 2015
ISBN: 978-3-8474-0637-2

Männliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen werden gegenwärtig als Symbol für Innovation und für die Fortschrittlichkeit der Einrichtungen und ihrer Träger wahrgenommen. Ausgehend von diesem Befund erforschen die Autorinnen die pädagogischen und professionellen Orientierungen von Erziehern. Sie leisten damit einen kritischen Beitrag zum aktuellen Diskurs um Männer in der Frühpädagogik.

.....
 Wischermann, Ulla; Kirschenbauer, Annette (Hrsg.):
Geschlechterarrangements in Bewegung: Veränderte Arbeits- und Lebensweisen durch Informatisierung?

transcript Verlag: 2015
 ISBN: 978-3-8376-2729-9

Zwischen den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien und der zunehmend geforderten Balance von Erwerbsarbeits- und Privatleben bestehen komplexe Zusammenhänge. Neue digitale Formen von Kommunikation, die besonders durch das Web 2.0 möglich geworden sind, führen zu einer zunehmenden Flexibilisierung von Arbeit. Sie bedeutet einerseits Arbeitsintensivierung, Zeitdruck und erhöhte Mobilität, andererseits bietet sie aber auch Potenziale für freieres Zeitmanagement und damit die Chance einer besser gelingenden Work-Life-Balance. Das Buch widmet sich dieser »Zukunft der Arbeit« und geht der Frage nach, ob und wie beweglichere Geschlechterarrangements entstehen können und welchen Einfluss das auf die Berufs- und Karriereverläufe von Frauen haben kann.

.....
 Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.):
Die Arbeit des Alltags: Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung

Springer VS : 2015
 ISBN-13: 978-3-6580-7375-6

Obwohl in Deutschland seit Jahren ein steigender Bedarf an familien- und haushaltsunterstützenden Dienstleistungen besteht, wird das Beschäftigungspotenzial dieses wachsenden Marktsegments und eine ihm inhärente gesellschaftliche Wertschöpfung nach wie vor unterschätzt. Die derzeit massive Versorgungslücke an alltagsentlastenden Diensten ist nicht zuletzt ein Resultat des über viele Jahrzehnte dominanten und strukturell verankerten Leitbildes von der „guten, nicht erwerbstätigen Mutter“, die diese Formen von Arbeit unbezahlt und im Privaten verrichtet hat. Allerdings gibt es vor dem Hintergrund der Alterung der Bevölkerung, des Übergangs zu einer wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft und einer steigenden Nachfrage nach dem weiblichen Erwerbspotenzial inzwischen auch hierzulande eine breite Zustimmung zur Relevanz von personen- und haushaltsnahen Diensten als Faktor für mehr Zeitsouveränität und Geschlechtergerechtigkeit. De facto aber glauben gerade Familien mit Fürsorgeverpflichtungen häufig, sich solche Dienste nicht leisten zu können oder können sie wegen eines knappen Haushaltsbudgets wirklich nicht bezahlen,

obwohl sie es sind, die im Spannungsfeld von beruflicher Teilhabe und familiärer Verantwortung erhebliche Zeitnöte haben und sich gerade im Bereich der „Routinearbeit des Alltags“ nachdrücklich zeitliche Entlastung wünschen.

Der Band nimmt eine differenzierte Bestandsanalyse vor, berücksichtigt internationale Erfahrungen und zeigt Wege aus dem momentanen Dilemma des weitgehend schwarz-grau melierten Arbeitsmarktes „Privathaushalt“ auf.

.....
 Kahlert, Heike, Weinbach, Christine (Hrsg.):
**Zeitgenössische Gesellschaftstheorien und Genderforschung
 Einladung zum Dialog**

VS Verlag für Sozialwissenschaften: 2015
 ISBN: 978-3-531-17486-0

Der Band will am Beispiel ausgewählter zeitgenössischer Gesellschaftstheorien, die bereits mehrheitlich auch in der Genderforschung rezipiert werden, zum stärker systematisierten Dialog zwischen Genderforschung und Gesellschaftstheorien einladen. Unter Bezugnahme auf gemeinsame Leitkategorien berücksichtigen die Beiträge den Entstehungskontext der behandelten Gesellschaftstheorien sowie den zeitdiagnostisch relevanten Rezeptionsrahmen und entwickeln Perspektiven, die Gender als selbstverständlichen Bestandteil von Gesellschaft(stheorien) in das jeweilige Theoriegerüst einflechten. Dabei werden der Ort von Gender in der jeweiligen Theorie ausgelotet und Ansatzpunkte für den Theorienvergleich wie auch den weiteren Dialog von Gesellschaftstheorien und Genderforschung aufgezeigt. Zielsetzungen sind, Leerstellen der Gesellschaftsanalyse hinsichtlich der komplexen Einbettung der Geschlechterverhältnisse fokussierter zu erarbeiten und Erkenntnisse und Potenziale der Genderforschung gesellschaftstheoretisch rückzubinden.

.....
 Walgenbach, Katharina:
Geschlecht in gesellschaftlichen Transformationsprozessen

Verlag Budrich: Juni 2015
 ISBN-13: 978-3-8474-0619-8

Aktuelle ökonomische, politische und gesellschaftliche Transformationsprozesse beeinflussen substantiell die Geschlechterverhältnisse. Die derzeitigen Entwicklungstrends verweisen dabei auf eine neoliberale Neuordnung von Ökonomie, Staat, Familie und Privatsphäre. Die Beiträge dieses Sammelbandes untersuchen diese Entwicklungstrends aus unterschiedlichen disziplinären Perspektiven.

.....
 Doneit, Madeline; Lösch, Bettina; Rodrian-Pfennig, Margit:

Geschlecht ist politisch
Geschlechterreflexive politische Bildung

Verlag Budrich: Juni 2015
 ISBN: 978-3-8474-0651-8

Was hat Geschlecht mit Politischer Bildung zu tun? Die AutorInnen geben Einblick in aktuelle Entwicklungen der Gender und Queer Studies und deren Input für den Genderdiskurs in der politischen Bildung. Sie zeigen, welche Theorieimpulse, Denkanregungen und Einsprüche der Gender und Queer Studies für die theoretische Reflexion und Weiterentwicklung politischer Bildungsarbeit von Bedeutung sind.

.....
 Katharina Scherke (Hrsg.):
Spannungsfeld „Gesellschaftliche Vielfalt“
Begegnungen zwischen Wissenschaft und Praxis

transcript Verlag: (vorauss.) Juni 2015
 ISBN: 978-3-8376-2964-4

Das Zusammenleben in gesellschaftlicher Vielfalt ist ein facettenreiches Thema und erfordert ein transdisziplinäres Nachdenken darüber, wie soziale Lebensräume gestaltet werden können, die niemanden beispielsweise aufgrund des Geschlechtes, der Herkunft, des Alters oder der sexuellen Orientierung ausschließen. In dem Buch werden hierfür Studien des Forschungsschwerpunktes »Heterogenität und Kohäsion« der Universität Graz mit Impulsen aus der sozialen, politischen und künstlerischen Praxis in Beziehung gesetzt. Die Ergebnisse des Reflexionsprozesses geben Einblick in unterschiedliche Dimensionen von Diversität und erlauben es, auch die Möglichkeiten transdisziplinären Arbeitens zu reflektieren.

.....
 Fleischmann, Alexander; Guth, Doris:
Kunst – Theorie – Aktivismus: Emanzipatorische
Perspektiven auf Ungleichheit und Diskriminierung

transcript verlag: (vorauss. Mai 2015)
 ISBN: 978-3-8376-2620-9

Dieser Band hilft bei der Überwindung der – vermeintlich starren – Grenzen zwischen den Feldern Kunst, Theorie und Aktivismus. Das Zusammendenken von künstlerischer, theoretischer und aktivistischer Infragestellung von Machtasymmetrien entlang und zwischen sozialen

Kategorisierungen wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Klasse, (Dis-)Ability, vermeintliche ethnische Zugehörigkeit oder Religion, unterstützt und inspiriert die Bekämpfung von Ungleichheit und Diskriminierung. Die Beiträge zeigen auf, wie sich entsprechende Praxen in den letzten Jahren ausdifferenziert haben, führen so unterschiedliche Wissensformen zusammen und zeigen, wie diese für die Ziele emanzipatorischer Bewegungen nutzbar gemacht werden können.

.....
 Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit;
 Völker, Susanne:
Feministische Kapitalismuskritik

Verlag Westfälisches Dampfboot: April 2015
 ISBN: 978-3-89691-679-2

Welche Herrschaftsverhältnisse liegen dem Gegenwarts-kapitalismus zugrunde? Wie prägen sie seine Entwicklung? Welche Veränderungen lassen sich feststellen? Diesen Fragen geht der neueste Einstiegs-Band aus einer dezidiert feministischen Perspektive nach: Für ihre Antworten legen die Autorinnen intersektionelle und kapitalismustheoretische, anerkennungs- und gerechtigkeits-theoretische, praxistheoretische und poststrukturalistische Perspektiven an. Wie sich Herrschaft im Geschlechterverhältnis ausdrückt und wandelt, zeigen sie anhand feministischer Erkenntnisse zur Prekarisierung, zur Subjektivierung, zur Entgrenzung von Arbeit und zum Wandel des Sozialstaats, aber auch zur finanzökonomischen Entwicklung und zu globalen Versorgungsketten. Dabei loten sie Ansätze der Subaltern Studies, des Ecofeminism und des Material Feminism in ihrer Reichweite für die feministische Gesellschaftsanalyse und Kapitalismuskritik aus.

.....
 Franke, Yvonne; Mozygemba, Kati; Pöge, Kathleen;
 Ritter, Bettina; Venohr, Dagmar (Hrsg.):
Feminismen heute
Positionen in Theorie und Praxis

transcript Verlag: 2014
 ISBN: 978-3-8376-2673-5

Quo vadis Feminismus? Dieser kaleidoskopische Blick auf Feminismen präsentiert aktuelle Themen, Ansätze und Ausdrucksformen in Theorie und Praxis.

.....
 Sieburg, Heinz (Hrsg.):
**Geschlecht in Literatur und Geschichte
 Bilder – Identitäten – Konstruktionen**

transcript Verlag: 2014
 ISBN: 978-3-8376-2502-8
*Doing Gender einst und heute: Geschlecht ist eine
 vielseitige und schillernde Kategorie – auch in (älteren)
 historischen und literarischen Texten.*

.....
 Paulitz, Tanja; Hey, Barbara; Kink, Susanne;
 Prietl, Bianca:
**Akademische Wissenskulturen und soziale
 Praxis: Geschlechterforschung zu natur-, technik-
 und geisteswissenschaftlichen Fächern**

Verlag Westfälisches Dampfboot: 2015
 ISBN: 978-3-8969-1242-8

*Gesellschaftliche Vorstellungen von Geschlecht sind
 sowohl in die Alltagspraktiken des wissenschaftlichen
 Feldes als auch in die Praktiken der Erkenntnisgewinnung
 eingelagert. Hiervon ausgehend analysieren die in diesem
 Buch versammelten Beiträge die unterschiedlichen und
 komplexen Formen der Vergeschlechtlichung von Wissen-
 schaft auf der Ebene des Wissens sowie auf der Ebene der
 sozialen Praxis. In historischer wie in gegenwartsbezoge-
 ner Perspektive werden dabei Fächern aus Natur-, Tech-
 nik- und Geisteswissenschaften untersucht. Außerdem
 werden geschlechterkritische Interventionsmöglichkeiten
 zur Diskussion gestellt.*

.....
 Wedl, Juliette; Bartsch, Annette:
**Teaching Gender?: Zum reflektierten Umgang
 mit Geschlecht im Schulunterricht und in der
 Lehramtsausbildung**

transcript Verlag: vorauss. Juni 2015
 ISBN 978-3-8376-2822-7

*Schule ist kein geschlechtsneutraler Raum. Asymmetri-
 sche Geschlechterverhältnisse und Stereotype werden in
 Lehrmaterialien, Unterrichtsgestaltungen und Interaktio-
 nen vielfach (re-)produziert. Eine reflektierte Pädagogik ist
 gefragt, um den Zweigeschlechtlichkeit zementierenden
 Differenzierungen entgegenzuwirken. Auf die Gender
 Studies aufbauend und ausgehend von MINT-Fächern,
 Sprachunterricht, ästhetischen Fächern sowie »Gesell-
 schaft lernen« werden in diesem Buch konkrete Analysen
 und exemplarische Umsetzungsbeispiele für den Schulun-
 terricht präsentiert.*

.....
 Katz, C.; Heilmann, S.; Thiem, A.; Moths, K; Koch,
 L.M.; Hofmeister, S. (Hrsg.):
**Nachhaltigkeit anders denken
 Veränderungspotenziale durch Geschlechterper-
 spektiven**

Springer VS: 2015
 ISBN 978-3-658-08106-5

*Neue, lebensweltlich kontextualisierte, problembezogene
 und thematisch querschnittorientierte Forschungs- und
 Qualifizierungsansätze im Bereich Nachhaltigkeit werden
 in diesem Sammelband sowohl auf konzeptioneller Ebene
 als auch anhand ausgewählter Handlungsfelder vorge-
 stellt. Der Umgang mit globalen Umweltproblemen und
 -veränderungen im Zusammenhang mit gesellschaftli-
 chen Gerechtigkeitsfragen bedarf neuer Problemzugänge
 und -bearbeitungen. Die genderorientierte Nachhaltig-
 keitsforschung positioniert sich als herrschaftskritische
 Ungleichheitsforschung und trägt zur gesellschaftlichen
 Entwicklung zu mehr Gleichberechtigung, Empowerment
 und Emanzipation bei.*

.....
**Genderdifferences in honesty: Groups versus
 individuals**

[http://epub.uni-regensburg.de/31293/7/EL_2015_128_](http://epub.uni-regensburg.de/31293/7/EL_2015_128_GenderDifferences.pdf)
[GenderDifferences.pdf](http://epub.uni-regensburg.de/31293/7/EL_2015_128_GenderDifferences.pdf)

*Lügen Männer häufiger als Frauen? Ökonomen der
 Universität Regensburg sind dieser Frage nachgegangen.
 Die Forscher kommen zu dem Schluss, dass es darauf
 ankommt, ob Entscheidungen von Einzelnen oder gemein-
 sam in Gruppen getroffen werden. Das Geschlecht spielt
 demnach gerade bei Entscheidungsprozessen in Gruppen
 eine große Rolle. Wie die Wissenschaftler nachweisen
 konnten, wird vor allen Dingen in rein männlichen oder
 aber in gemischten Gruppen gelogen – weit häufiger als
 in Gruppen, die nur aus Frauen bestehen.*

Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien

Diese Ausgabe der Freiburger Zeitschrift für Geschlechter-Studien hat den Schwerpunkt: *Affect Studies – Politik der Gefühle*. Mit diesem Heft greift die fzg die Debatten der *Affect Studies* aus einer Geschlechterperspektive auf.

fzg 20_2 Inhaltsübersicht

Ursula Degener/Andrea Zimmermann
Politik der Affekte

Aufsätze:

Benno Gammerl/Volker Woltersdorff alias Lore Logorrhöe:
„Sie ham mir ein Gefühl geklaut ...“ – Queer-feministische
Perspektiven auf Bewegungen zwischen Sex und Gefühl

Sebastian Winter: Das Unbewusste sitzt im Fleisch –
Einige psychoanalytisch-sozialpsychologische Überlegun-
gen zum affective turn in der Geschlechterforschung

Doris Allhutter/Roswitha Hofmann: Affektive Materiali-
täten in Geschlechter-Technikverhältnissen – Handlungs-
und theorie-politische Implikationen einer antikategoria-
len Geschlechteranalyse

Birgit Sauer/Otto Penz: Affektive Subjektivierung: Arbeit
und Geschlecht

Gespräch: *Affect/Emotion: Orientation Matters*
A Conversation between Sigrid Schmitz and Sara Ahmed

Budrich UniPress:
[http://www.budrich-journals.de/index.php/fgs/issue/
current](http://www.budrich-journals.de/index.php/fgs/issue/current)

querelles-net, Jg. 15, Nr. 3 (2014)

Darin u.a. Rezensionen von:

Ada-Charlotte Regelman:

Beate Hoecker: *Frauen und das institutionelle Europa. Politische Partizipation und Repräsentation im Geschlechtervergleich*. Wiesbaden: Springer VS 2013.

Jessica Schüle:

Katrin Pittius, Kathleen Kollwe, Eva Fuchslocher, Anja Bargfrede (Hg.): *Die bewegte Frau. Feministische Perspektiven auf historische und aktuelle Gleichberechtigungsprozesse*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot 2013.

Diana Schellenberg:

Waltraud Ernst, Ilona Horwath (Eds.): *Gender in Science and Technology. Interdisciplinary Approaches*. Bielefeld: transcript Verlag 2013.

[http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/
view/15-3/showToc](http://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/15-3/showToc)

Spalek, Klara; Fastenrath, Matthias; Ackermann,
Sandra ; Auschra, Bianca u.a.:

Sex-Dependent Dissociation between Emotional Appraisal and Memory: A Large-Scale Behavioral and fMRI Study

Journal of Neuroscience (2014); doi: 10.1523/
jneurosci.2384-14.2015

Frauen bewerten emotionale Bilder gefühlsmässig stärker und können sich an sie besser erinnern als Männer. Bei neutralen Bildern gibt es dagegen keine Geschlechtsunterschiede in der emotionalen Bewertung. Dies ergibt eine gross angelegte Studie eines Forschungsteams der Universität Basel zum Zusammenhang zwischen Emotionen, Gedächtnisleistung und Hirnaktivierung nach Geschlecht. Die Resultate werden in dieser Ausgabe des Fachblatts «Journal of Neuroscience» veröffentlicht.

Sonstiges

Galster, Ingrid:

Simone de Beauvoir und der Feminismus

Argument Verlag 2015

ISBN 978-3-86754-501-3

Der Band versammelt ausgewählte, locker aneinandergereihte Texte, die in 25 Jahren fast ununterbrochener Beschäftigung mit Simone de Beauvoir und dem Feminismus entstanden.

Studie : „Wer dreht deutsche Kinofilme? Gender Report: 2009–2013“

Nur jeder fünfte deutsche Spielfilm (22 Prozent) der Jahre 2009 bis 2013 wurde von einer Frau inszeniert. Diese Filme bestechen allerdings offenkundig durch eine hohe Qualität, denn Filme von Frauen erhalten häufiger Filmpreise und laufen wesentlich erfolgreicher auf Festivals. Dieser Erfolg ist bemerkenswert, bedenkt man neben der Unterrepräsentanz von Frauen in der Filmproduktion, dass ihre Filme in der Regel finanziell schlechter ausgestattet sind. Dies zeigt die Studie „Wer dreht deutsche Kinofilme? Gender Report: 2009–2013“ des Instituts für Medienforschung der Universität Rostock unter der Leitung von Prof. Dr. Elizabeth Prommer und Skadi Loist. weiblicher und männlicher Regie.

[http://www.imf.uni-rostock.de/uploads/media/Gender-
Report-Deutscher_Kinofilm_2015.pdf](http://www.imf.uni-rostock.de/uploads/media/Gender-Report-Deutscher_Kinofilm_2015.pdf)

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: andrea.usadel@gesis.org

Zitierhinweis:
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen. Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite):

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

Vielen Dank!

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

V.i.S.d.P.: Die CEWSjournal-Redaktion.