

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



## Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

das Schwerpunktthema dieses CEWSjournals erläutert die Entwicklung der Frauenanteile im Zeitraum von 2001-2013 im Kontext der Entwicklung der Zahl der Professuren in Deutschland insgesamt. Ein Fazit dieses CEWS-Workingpapers: „Wenn sich die durchschnittliche Steigerung des Professorinnenanteils innerhalb der letzten zehn Jahre um 0,84 Prozentpunkte zukünftig weiter fortschreiben würde, läge der Frauenanteil bei Professuren 2023 bei 29,7 Prozent.“ Die Frage nach dem nicht zufriedenstellenden Veränderungstempo vor dem Hintergrund der zahlreichen gleichstellungspolitischen Initiativen und Programme der letzten Jahre spielt auch in der aktuellen Kleinen Anfrage „Bilanz und Ausblick zur Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“ (Bundestag-Drs. 18/7981) eine Rolle.

Trotz diesbezüglicher Einigkeit diverser Monitoring-Berichte bleibt die Bundesregierung in der Antwort auf die Frage nach dem Erfordernis verbindlicherer Vereinbarungen zur Geschlechtergerechtigkeit in der Neuaufgabe der Exzellenzinitiative sehr vage: „Das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern fließt in die Verhandlungen zwischen Bund und Ländern über eine Nachfolge der Exzellenzinitiative ein. Die Frage von adäquaten Instrumenten und Indikatoren kann nur im Zusammenhang mit der konkreten Ausgestaltung zielführend beantwortet werden.“

Zur forschungsbasierten Unterstützung dieses dringend notwendigen Integrationsprozesses empfehle ich das aktuelle CEWS-Positionspapier Nr. 5: „Evaluation und Fortführung der Exzellenzinitiative unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten“, die Links zu allem finden Sie in dieser Ausgabe des CEWSjournals, für das ich Ihnen eine wie immer informative Lektüre wünsche.

Mit frühlingshaften Grüßen aus Köln

  
Jutta Dalhoff

**SCHWERPUNKT:**  
PROFESSORINNENANTEILE  
ENTWICKLUNG UND  
SZENARIEN FÜR VERGANGENHEIT  
UND ZUKUNFT

## Inhalt

<b>1.0 Neues aus dem CEWS</b> .....	<b>6</b>
CEWSwiki jetzt online .....	6
Projektabschluss „Connect. Unterstützung von Vernetzung und Wissenstransfer“ .....	6
CEWS-Positionspapier: <b>Evaluation und Fortführung der Exzellenzinitiative unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten</b> .....	<b>7</b>
Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2015.....	8
Online-Diskussion „Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit in der Wissenschaft“ .....	8
<b>2.0 Wissenschaftspolitik</b> .....	<b>9</b>
Aktuelle Datenfortschreibung zu „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ .....	9
Kleine Anfrage im Bundestag: Bilanz und Ausblick zur Chancengleichheit im Wissenschaftssystem .....	10
Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WisszeitVG) .....	11
66. Lindauer NobelpreisträgerInnentagung.....	13
Wahlen im Wissenschaftsrat: Neues Führungsduo in der Wissenschaftlichen Kommission.....	13
Johanna Wanka übernimmt Vorsitz in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) .....	14
Senatorin Claudia Bogedan zur Präsidentin der Kultusministerkonferenz gewählt.....	14
„Sabine Kunst wird Präsidentin der Humboldt-Universität.....	14
DHV-Ministerranking: Bauer verteidigt Titel vor Wanka .....	15
Angelika Kalt ist neue Direktorin des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) .....	16
Leibniz-Preise 2016 .....	16
Fünf Forscherinnen und fünf Forscher erhalten Heinz Maier-Leibnitz-Preis 2016.....	17
Paul Ehrlich- und Ludwig Darmstaedter-Preis 2016.....	18
Anneliese Maier-Forschungspreis.....	18
Bessel-Preis für internationale Ökonomin .....	19
Verfassungspolitik und politische Kultur – Schader-Preis 2016 für Christine Landfried.....	19
Nadja Dwenger und Birke Häcker erhalten Therese von Bayern-Preis.....	20
<b>3.0 Gleichstellungspolitik</b> .....	<b>21</b>
DIW Berlin: Managerinnen-Barometer 2016 .....	21
22 Prozent Frauenanteil in Aufsichtsräten, Regulierungen und Mitbestimmung setzen Impulse .....	22
Aktionäre bewerten weibliche Vorstände besser als männliche .....	23
Statistisches Bundesamt: Frauenanteil in Führungsetagen unverändert bei 29 % .....	24
25 Prozent der obersten Führungskräfte in der Privatwirtschaft sind Frauen .....	26
Mehr Frauen in Führungspositionen: Regelungen besser kommunizieren .....	27
ESMT fördert durch Kooperation mit 30%-Club weibliche Führungskräfte .....	28
Deutschlandweiter Vergleich: Wenig Frauen in Chefetagen öffentlicher Unternehmen .....	29
Studie: Zweigeteilte Arbeitswelt.....	30
Werden weibliche Führungskräfte anders wahrgenommen als männliche?.....	31
Flexible Arbeitsmodelle: Mehr Produktivität und Kreativität für Führungskräfte .....	33
Abschluss des Forschungsprojektes „Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren“ .....	33

Klinikstress verprellt junge Ärztinnen – DÄB fordert angemessene Arbeitsbedingungen für nachwachsende Medizinerinnen .....	34
<b>Equal Pay</b> .....	
Brutto-Stundenverdienste in typischen Frauenberufen 2014 im Schnitt um acht Euro – oder 39 Prozent – niedriger als in typischen Männerberufen .....	35
Frauen in der Mitte des Lebens wollen Lohngerechtigkeit.....	36
Frauen von eigenständiger Sicherung im Alter weit entfernt .....	37
<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	
Auch in Doppelverdiensthushalten: Vollzeitwerbstätige Frauen leisten deutlich mehr Hausarbeit als Männer ....	40
Betriebliche Unterstützung bei Kinderbetreuung steigert Zufriedenheit der Mütter .....	41
Aktuelle Studie: „Vereinbarkeit 2020“ .....	42
Lebensbedingungen und -bedürfnisse von Familien.....	42
<b>Frauen in MINT</b>	
Mehr Chancengleichheit in Naturwissenschaften, Technik und Wirtschaft.....	44
Schlechtere Physiknoten für Mädchen.....	45
Mit Gender Diversity zu besseren Teamleistungen! .....	46
Erste deutsche Astronautin gesucht.....	46
Ausstellung „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ .....	47
Alexander von Humboldt–Professur an Tiffany Knight.....	48
TU Berlin: Dr. Rebecca Melen erhält Clara–Immerwahr–Preis.....	48
VAAM–Forschungspreisträgerin 2016: Julia Frunzke.....	49
Ars legendi–Fakultätenpreis für exzellente Hochschullehre in Mathematik und den Naturwissenschaften .....	49
Erste Präsidentin einer mathematischen Fachgesellschaft gewählt.....	49
<b>4.0 Hochschulen, Hochschulforschung</b> .....	<b>50</b>
500. Frau im Professorinnenprogramm berufen .....	50
Baden–Württemberg unterstützt zehn Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur.....	50
Kooperative Promotionsvorhaben im Rahmen des Brigitte–Schlieben–Lange Programms.....	51
Geschäftsstelle der Bundeskonferenz der Frauen– und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) .....	52
eingerrichtet! .....	52
Von Landau aus für Rheinland–Pfalz .....	52
Nur jeder zehnte Studiengang auch in Teilzeit studierbar.....	53
An Hochschulen schlummert noch Erfinderinnenpotenzial.....	53
<b>Portraits von Juraprofessorinnen</b> .....	
<b>Ein Gastbeitrag von Ulrike Schultz, Akad. Oberrätin a.D., FernUniversität in Hagen</b> .....	54
Best Practice–Club „Familie in der Hochschule“ offen für weitere Mitglieder .....	56
Spielend lernen: Hochschulperle divers an Kölner Lernprojekt für Studierende mit Kind .....	57
Kurz notiert: DHV–Umfrage – Mehrheit sieht Nachholbedarf bei Chancengleichheit .....	57
Laura–Maria–Bassi–Preis an ehemalige Frauenbeauftragte der Frankfurt UAS.....	58
<b>5.0 Schwerpunktthema</b> .....	<b>59</b>
<b>Brodeser, David; Samjeske, Kathrin:</b> .....	
<b>Professorinnenanteile – Entwicklung und Szenarien für Vergangenheit und Zukunft</b> .....	
GESIS <i>Papers</i> 2015/21	

<b>6.0 Forschungseinrichtungen .....</b>	<b>68</b>
Künstlerin an der Gen-Schere .....	68
<b>7.0 Europa und Internationales .....</b>	<b>69</b>
Rat und Parlament fordern Aufwertung der Geschlechterpolitik der Kommission .....	69
Evaluation zum 7. Forschungsrahmenprogramm veröffentlicht.....	70
Achtzehnmonatsprogramm des Rates der Europäischen Union.....	70
She Figures 2015.....	71
EIGE sucht Gender-Expertinnen und Experten.....	71
Ergebnisse der ERC Starting Grants 2015.....	72
Antragsworkshop für den Programmbereich „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“ / „Science with and for Society“ am 21. April 2016 in Berlin.....	72
Wirtschaftswachstum und die wirtschaftliche Situation von Frauen .....	73
Global Gender Gap Report 2015.....	73
Creating a 50-50 world starts within the UN .....	74
Bundesregierung unterstützt Wahl einer Frau an die Spitze der Vereinten Nationen.....	75
Der EU-Innovationspreis für erfolgreiche Unternehmerinnen geht nach Portugal.....	75
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....</b>	<b>76</b>
NRW-Wissenschaftsministerium fördert 13 Genderprofessuren.....	76
Neues Zentrum für Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin .....	77
Aufbau eines Repositoriums für die Geschlechterforschung.....	77
promotion – der Dissertationswettbewerb .....	78
Netzwerke im Schnittfeld von Organisation, Wissen und Geschlecht.....	79
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Journal 37 erschienen.....	79
Call for Papers – Journal 38 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.....	79
Ausschreibung: Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung.....	80
Gender Research in Times of the New Governance of Science – CfP for a book project .....	81
CfP: Berufsorientierung – Erwerbsbiografie – Geschlecht .....	81
CfP: Kulturalisierung und Geschlecht.....	82
Streitgespräch: Kleiner Unterschied – große Wirkung?.....	82
<b>9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen .....</b>	<b>83</b>
Wissenschaftsministerium schreibt erstmals „Preis für mutige Wissenschaft“ aus.....	83
BIH-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Bioinformatik.....	84
„stay on track“ für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Basel .....	84
Call for proposals: Nordic Centres of Excellence – Solving the gender paradox.....	85
<b>10.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>86</b>
Berufsbegleitende Weiterbildung mit Hochschulzertifikat: Führung neu denken.....	86
ESMT fördert Frauen in Führungspositionen durch Weiterbildungsstipendien.....	86

11.0 Termine, Call for Papers.....	87
12.0 Neuerscheinungen.....	92
Impressum .....	102
Redaktion: Andrea Usadel.....	102

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## CEWSwiki jetzt online

**Online Plattform und Datenbank zu Forschungsvorhaben im Bereich „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ im deutschsprachigen Raum**

Zwar gibt es zahlreiche Forschungsvorhaben zu diesem Themenfeld, die in einzelnen Datenbanken erfasst werden, aber bislang waren sie noch nicht gebündelt und zentral an einer Stelle abrufbar. Das CEWS hat diese Lücke geschlossen, indem es eine zentrale Plattform für die Veröffentlichung und Sichtbarmachung aller Forschungsvorhaben zum Themenfeld im deutschsprachigen Raum geschaffen hat. Es soll zukünftig als wichtiges Instrument für Innovation und Forschungskooperation dienen und die Netzwerktätigkeit im Förderbereich Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem stärken. Aufgrund der interaktiven Konzeption auf der Basis der wiki-Technologie ermöglicht das CEWSwiki außerdem eine Selbstregistrierung für eigene Forschungsprojekte sowie die Bearbeitung bereits eingestellter Projekte.

Begleitend zum Aufbau des Wikis erfolgte eine inhaltliche Auswertung der über 250 – auf der Schnittstelle von Gleichstellungs-, Hochschul- und Geschlechterforschung – erfassten Projekte mit Blick auf die aktuellen Forschungslinien, Themen, Methoden sowie finanzielle und strukturelle Rahmenbedingungen.

Am 17. März 2016 fand bei GESIS in Köln das Fachgespräch „CEWSwiki – Sichtbarkeit und Trends von Forschungsvorhaben im Bereich Frauen in Wissenschaft und Forschung“ statt. Die Veranstaltung diente zum einen der Vorstellung der Ergebnisse

der Auswertung. Zum anderen bestand die Möglichkeit in zwei Workshops die Auswertungsergebnisse zu diskutieren und sich im Hinblick auf die weiteren inhaltlichen und methodischen Herausforderungen dieses Forschungsgebiets auszutauschen.

*Link zum CEWSwiki:*

<https://cewswiki.gesis.org>

## Projektabschluss „Connect. Unterstützung von Vernetzung und Wissenstransfer“

Ende Februar 2016 endete das Projekt **Connect** und das Projektteam (Jutta Dalhoff, Kathrin Samjeske und David Brodessor) möchte die Gelegenheit nutzen, sich herzlich bei allen Akteurinnen und Akteuren im Bereich Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft für die gute Zusammenarbeit und den regen Austausch zu bedanken!

Ziel des Projektes war es, die Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft zu verbessern. Im Rahmen des Vorhabens wurde die Vernetzung der Familienservicestellen bzw. der für Familienfreundlichkeit zuständigen Personen an deutschen und deutschsprachigen Hochschulen sowie an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen unter anderem durch zwei Projekttagungen gefördert und stabilisiert. Das Vorhaben war kurzfristig als Anschubhilfe angelegt und zielte auf eine langfristige Vernetzung der Akteur/innen. Zudem wurde

der Wissenschafts-Praxis-Dialog im Themenfeld unterstützt. Durch Erkenntnisse aus der Forschung, die im Rahmen des Projektes in die Praxis weitergegeben wurden, kann die Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen in der Praxis verbessert und damit die Vereinbarkeit von Studium oder wissenschaftlicher Laufbahn mit Familienverantwortung erleichtert werden.

Das Informationsportal „Familienfreundliche Wissenschaft“:

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

und seine Datenbanken werden Ihnen noch für *drei Jahre* weiter zur Verfügung stehen.

Gerne können Sie weiterhin Ihre Praxisbeispiele sowie Ihre Kontaktdaten in der Datenbank für Familienservicestellen in diesem Zeitraum aktuell halten.

Auch Ihre Änderungswünsche können Sie uns weiterhin per Mail mitteilen. Auf dem Informationsportal finden Sie an mehreren Stellen verlinkt die Mailadresse einer Ansprechperson.

*aktuell:* [agnes.wojtacki@gesis.org](mailto:agnes.wojtacki@gesis.org)

*Wir möchten Sie erneut hinweisen, auf das bereits gesondert verschickte:*

## CEWS-Positionspapier: Evaluation und Fortführung der Exzellenzinitiative unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten

Beaufays, Sandra; Dalhoff, Jutta; Löther, Andrea (2016): Evaluation und Fortführung der Exzellenzinitiative unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten. Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Dem Ziel der Geschlechter-Gleichstellung wurde im Rahmen der Exzellenzinitiative I (2006 – 2017) ein hoher Stellenwert beigemessen, was in der Evaluation durch den Wissenschaftsrat und die Deutsche Forschungsgemeinschaft im Jahr 2015 noch zum Ausdruck kommt, sich aber im Jahr 2016 nicht in den Vorschlägen der Expertenkommission für eine Exzellenzinitiative II niederschlägt. Das CEWS-Positionspapier Nr. 5 kritisiert die mangelnde Rezeption gleichstellungsrelevanter Ergebnisse aus der Begleitforschung im Sinne einer wissensbasierten Weiterentwicklung und benennt seinerseits konkrete Vorschläge zur verbindlichen Integration gleichstellungspolitischer Ziele in die Exzellenzinitiative II.

*Zum Download:*

<http://www.gesis.org/cews/publikationen/sonstige-veroeffentlichungen/#c49838>

## Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2015

Autorin: **Dr. Andrea Löther**, stellvertr. Leiterin des CEWS. Mitarbeit: **Agnes Wojtacki**

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS erhebt seit 2003 die Gesamtzahl sowie die Anzahl der Männer und der Frauen in den Hochschulräten, Kuratorien bzw. ähnlicher Gremien.

Zum Stichtag **31.12.2015** lag der Frauenanteil an den Hochschulräten bei 35 Prozent und ist damit seit dem Beginn der Erhebung im Jahr 2003 um 15 Prozentpunkte gestiegen. Trotz des relativ hohen Frauenanteils bestehen zwischen den Bundesländern deutliche Unterschiede. Die Spannweite liegt zwischen 13 Prozent (Sachsen-Anhalt) und über 45 Prozent (Rheinland-Pfalz).

*Kontakt:* Dr. Andrea Löther, [andrea.loether@gesis.org](mailto:andrea.loether@gesis.org).

*Download:*

<http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/hochschulr%C3%A4te-cews-2015.pdf>

## Online-Diskussion „Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit in der Wissenschaft“

Im Rahmen des EU-geförderten Projektes GenPORT fand am 08. und 09.12.2015 die Online-Diskussion „Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit in der Wissenschaft – Vernetzungsstrategien, Herausforderungen und Beispiele aus der Praxis“ auf [genderportal.eu](http://genderportal.eu) statt. Der **Download** ist jetzt verfügbar.

AkteurInnen von Familienservicestellen und Gleichstellungsbüros an Hochschulen in Deutschland diskutierten im Chat-Format zu Vernetzungsmöglichkeiten von AkteurInnen und Herausforderungen der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die Diskussion wurde durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) moderiert.

Genderportal.eu ist eine interaktive und weltweit vernetzte Online-Community für Forschende und Praktiker\_innen der Gleichstellungsarbeit in Wissenschaft, Technologie und Innovation. Die Online-Diskussion auf [genderportal.eu](http://genderportal.eu) schaffte damit den Zugang zu einer Plattform, die zukünftig eine internationale Vernetzung von Akteur\_innen der Gleichstellungsarbeit ermöglicht. Eine Zusammenfassung der Diskussion kann ab sofort auf [genderportal.eu](http://genderportal.eu) heruntergeladen werden.

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

## 02

## WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Aktuelle Datenfortschreibung zu „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat im Dezember 2015 die „19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ veröffentlicht. Seit inzwischen mehr als 25 Jahren, nämlich seit 1989, werden diese Daten gemeinsam von der GWK aufbereitet und in regelmäßigem Turnus der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Sie sind Gradmesser dessen, was erreicht wurde und damit auch statistische Grundlage für alle weiteren gleichstellungspolitischen Maßnahmen. Die GWK ist die einzige Stelle im nationalen Wissenschaftssystem, die Datenmaterial zur Situation von Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen kontinuierlich und systematisch erfasst und in Form von regelmäßigen Datenfortschreibungen transparent darstellt.

Der diesjährige GWK-Bericht zeigt, dass sich seit 1994 der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl

- der Erstimmatrikulationen von 45,1% auf 49,8%,
- der Studienabschlüsse von 41,5% auf 51,2%,
- der Promotionen von 31,2% auf 44,2%,
- der Habilitationen von 13,5% auf 27,4% und
- der Professuren von 7,5% auf 21,3% erhöht hat.

Der Anteil an Professorinnen an Hochschulen ist zwischen 1994 und 2013 kontinuierlich angestiegen: Er wuchs in diesem Zeitraum von 7,5% auf 21,3%. Differenziert man allerdings nach Besoldungsgruppen, so zeigt sich auch für das Jahr 2013: Je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der Anteil der Frauen. Der Anteil der W1-Professorinnen an Hochschulen insgesamt liegt bei 39,9%, der C3/W2-Professorinnen bei 21,8% und der C4/W3-Professorinnen bei 17,3%.

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 1995 bis 2014 von 2,3% auf 14,9% gestiegen. Betrachtet man die Forschungsorganisationen im Einzelnen, werden große Unterschiede sichtbar: so lag der Frauenanteil an Führungspositionen bei der MPG im Jahr 2014 bei 21,8%, bei der WGL bei 16,8%, bei der HGF bei 14,6% und bei der FhG lediglich bei 4,7%. Die aktuelle Datenerhebung der GWK zeigt deutlich, dass es weiterhin besonderer Anstrengungen für die Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung bedarf. Die von der DFG 2008 verabschiedeten Gleichstellungsstandards mit dem sogenannten Kaskadenmodell als Leitgedanke und die von der GWK beschlossene Feststellung flexibler Zielquoten in den außeruniversitären Forschungsorganisationen sind wichtige Eckpunkte zur Erhöhung des Anteils von Frauen auch in anspruchsvollen Positionen des Wissenschaftsmanagements. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ist ein Beispiel für eine erfolgreiche spezifische Fördermaßnahme. Entsprechende Förderprogramme in den Ländern wirken in die gleiche Richtung. Der

neue Bericht „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ liegt nun für den Zeitraum 2013/2014 vor.

Er ist online unter:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-45-Chancengleichheit.pdf>

abrufbar und als Heft 45 der „Materialien der GWK“ beim Büro der GWK erhältlich.

Quelle: PM-GWK, 11.12.2015

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2015-14.pdf>

## Kleine Anfrage im Bundestag: Bilanz und Ausblick zur Chancengleichheit im Wissenschaftssystem

Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Kai Gehring, Ullrich Schauws, Özcan Mutlu, Beate Walter-Rosenheimer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

– Drucksache 18/7608 –

### Vorbemerkung der Fragesteller

„Im Jahr 2006 appellierte der damalige Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft e. V. (DFG) Professor Dr. Ernst-Ludwig Winnacker an die sich bei der Exzellenzinitiative beteiligenden Universitäten, ihre Aktivitäten zur Geschlechtergleichstellung zu forcieren. Zuvor hatten die internationalen Gutachterinnen und Gutachter massiv kritisiert, dass der Gleichstellungsaspekt in den meisten eingereichten Antragskizzen völlig unzureichend behandelt worden war. 2006 ist auch das Jahr, in dem das Professorinnen-Programm von Bund und Ländern startete und sich die großen Forschungsorganisationen mit der „Offensive für Chancengleichheit“ dazu verpflichteten, deutlich mehr Wissenschaftlerinnen an der Forschung zu beteiligen.“

Zehn Jahre später stellt sich nach wie vor das Problem, dass gleichstellungspolitische Veränderungen im Wissenschaftssystem nur sehr zögerlich greifen – und das trotz weiterer gleichstellungspolitischer Impulse wie den

DFG-Gleichstellungsstandards aus dem Jahr 2008 und der Verpflichtung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf das Kaskadenprinzip durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2011. Zahlreiche Berichte belegen, wie die Erfolge hinter den Erfordernissen zurückbleiben.

So stellt der jüngste GWK-Datenreport zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen aus dem Jahr 2015 fest, dass insbesondere bei den Professuren mit einer Steigerung des Frauenanteils von jährlich durchschnittlich 0,77 Prozentpunkten in den letzten zehn Jahren nur ein begrenzter Zuwachs zu verzeichnen sei (Materialien der GWK, Heft 45: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 19. Fortschreibung des Datenmaterials –2013/2014 –, S. 11). Im aktuellen Monitoring-Bericht zum Pakt für Forschung und Innovation konstatieren Bund und Länder bei allen Forschungsorganisationen Nachholbedarf, ihre gleichstellungsbezogenen Instrumente zu optimieren, um die selbstgesetzten Zielquoten zu erreichen (GWK-Heft 42: Monitoring-Bericht 2015, S. 17). Und der kürzlich vorgelegte Imboden-Bericht zur Evaluation der Exzellenzinitiative bilanziert, dass sich das Problem der „leaky pipeline“, also das Phänomen der über den Karriereverlauf abnehmenden Frauenanteile, in Deutschland während der vergangenen zehn Jahre zwar leicht gebessert habe, aber immer noch größer als in anderen europäischen Ländern sei (Evaluation der Exzellenzinitiative, Endbericht der Internationalen Expertenkommission, 2016, S. 29).

CDU, CSU und SPD haben sich in ihrem Koalitionsvertrag explizit darauf verständigt, dass sie bei Vereinbarungen über neue Förderinstrumente für die Wissenschaft künftig verstärkt die Einhaltung von Gleichstellungsstandards und die Festlegung konkreter Ziele für mehr Frauen in Führungspositionen verankern werden.

Dies alles veranlasst, nach Bilanz und Ausblick zu fragen.

1. Wie bewertet die Bundesregierung den aktuell erreichten Stand der Gleichstellung

- a) an den deutschen Hochschulen, ...
- b) an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und ...
- c) an den Ressortforschungseinrichtungen? ...“

Lesen Sie bitte mehr unter:

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/079/1807981.pdf>

## Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Im Sommer 2015 brachte die Bundesregierung eine Novelle des WissZeitVG in den Bundestag ein. Am 17. Dezember 2015 hat das Plenum des Deutschen Bundestages die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in der Fassung der Empfehlungen des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung verabschiedet, weitergehende Änderungsanträge der Oppositionsfraktionen Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen wurden abgelehnt. Die Videoaufzeichnung

<http://dbtg.tv/fvid/6305015>

und der stenografische Bericht

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btp/18/18146.pdf>

ab S. 14.466 = S. 140 des PDF-Dokuments der Plenardebatte sind online abrufbar.

Nach der Zustimmung des Bundesrats und der Ausfertigung durch den Bundespräsidenten ist die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden und ist am 17. März in Kraft getreten.

<http://www1.bgbl.de/>

### DFG: Handreichung zur Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Diese Handreichung gibt einen kurzen Überblick über die anstehenden Neuerungen und die verbleibende Befristungsmöglichkeit für das nicht wissenschaftliche Personal, das im Rahmen von DFG-geförderten Projekten bewilligt wird.

[http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche\\_rahmenbedingungen/handreichung\\_wisszeitvg.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/handreichung_wisszeitvg.pdf)

Weiterführende Informationen zum WissZeitVG hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW zusammengestellt:

Eine Synopse – Gegenüberstellung des Gesetztextes vom 12. April 2007 mit dem Gesetzentwurf der GEW und dem Ersten Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 11. März 2016

<http://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz/>

abzurufen im Download-Bereich rechts auf der GEW-Webseite.

Lesen Sie hier auch die weitere Stellungnahme der GEW:

„Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten – die Befristungswelle in der Wissenschaft ist nicht zuletzt durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ausgelöst worden. Am 17. März 2016 ist eine neue Fassung dieses Gesetzes in Kraft getreten – ein Etappensieg für die GEW, die jahrelang beharrlich eine Novellierung des WissZeitVG eingefordert hatte. Jetzt geht es um die Umsetzung.

Kurz- und Kettenverträge, lange und steinige Karrierewege: Das ist nicht nur unfair gegenüber den betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Auch die Kontinuität und damit die Qualität von Forschung und Lehre sind substanziell gefährdet. Mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) gilt an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein weitreichendes Sonderarbeitsrecht, das die Befristungspraxis immer weiter verschärft hat. An den Hochschulen sind mittlerweile neun von zehn wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern befristet beschäftigt, über die Hälfte der Zeitverträge hat eine Laufzeit von weniger als einem Jahr.

Durchbruch beim Befristungsunwesen?

Das neue Befristungsrecht kann die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht zufrieden machen. Und dennoch: Die WissZeitVG-Novelle ist ein Erfolg. Mit den Gesetzesänderungen hat der Bundestag Forderungen der GEW aufgenommen. Endlich dürfen Qualifizierungsstellen nur noch dann befristet werden, wenn auch Qualifizierung drin ist – und der Arbeitsvertrag muss eine der Qualifizierung angemessene Laufzeit haben. Offen gelassen hat der Gesetzgeber allerdings: Was genau ist wissenschaftliche Qualifizierung? Und welche Laufzeit ist „angemessen“? Die GEW wird die Umsetzung der neuen Regelungen aktiv begleiten und den Wissenschaftsarbeitgebern genau auf die Finger schauen. Auch in Drittmittelprojekten sind Kurz- und Kettenverträgen künftig Grenzen gesetzt: Jeder

Arbeitsvertrag muss hier künftig so lange laufen wie das entsprechende Forschungsprojekt. Für die Befristung von Kolleginnen und Kollegen im wissenschaftsunterstützenden Bereich, die in Drittmittelprojekten tätig sind, gibt es keinen Freifahrtschein mehr: Hier gilt künftig das allgemeine Arbeitsrecht, das der Hire-and-fire-Politik der Arbeitgeber Grenzen setzt. Damit die Hochschulen wirklich Dauerstellen für Daueraufgaben schaffen und eine aufgabengerechte Personalausstattung realisieren können, müssen Bund und Länder jetzt nachlegen und auch die Wissenschaftsfinanzierung auf neue Füße stellen.

Die Bildungsgewerkschaft bewegt die Wissenschaftspolitik: Die Aktionswoche Traumjob Wissenschaft, mit der sich die GEW im November 2015 lautstark in die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes einmischte, war der vorläufige Höhepunkt einer Kampagne, mit der sich die GEW für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung stark macht. „Dauerstellen für Daueraufgaben“ lautet eine der Kernforderungen des 2010 vorgelegten Templiner Manifests für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung. 2011 hat die GEW mit dem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ aufgezeigt, wie sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst auf berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen verpflichten können, unter anderem durch Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse. Mit dem Köpenicker Appell „Jetzt die Weichen für den Traumjob Wissenschaft stellen!“ hat die GEW 2013 die neue Bundesregierung zu einem 100-Tage-Programm für gute Arbeit in der Wissenschaft aufgefordert. Darin enthalten sind wie schon im 2013 vom Düsseldorfer Gewerkschaftstag der GEW beschlossenen Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests „Wege zum Traumjob Wissenschaft“ konkrete Vorschläge für eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Die Kampagne der GEW hat ihre Wirkung nicht verfehlt.“

### Mehr Professuren und „Tenure Track“-Stellen

Die Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) hat in ihrem Jahresgutachten, das sie Bundeskanzlerin Angela Merkel und Bundesministerin Johanna Wanka am 17. Februar 2016 in Berlin überreicht hat, die staatliche Hochschulpolitik dazu aufgefordert, attraktive Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu schaffen. Dazu sollten in den nächsten Jahren zusätzliche W2- und W3-Professuren geschaffen werden. Anstelle der bisher gängigen Ausgestaltung der Juniorprofessuren, bei der eine Weiterbeschäftigung selbst bei Bewährung nicht vorgesehen sei, sollten vermehrt „Tenure Track“-Laufbahnen angeboten werden, die die Chance beinhalten, nach einer Bewährungszeit eine Lebenszeitprofessur zu erhalten.

Im Rahmen der Exzellenzinitiative müsse die institutionelle Förderung einzelner Universitäten erhalten bleiben.

Der Exzellenzbegriff sei zukünftig schärfer zu fassen. Eine Exzellenzuniversität sollte nicht nur herausragende Forschung betreiben, sondern müsse gleichzeitig auch erfolgreich zum Wissenstransfer der Forschungsergebnisse in Wirtschaft und Gesellschaft beitragen, heißt es in dem Gutachten.

Quelle: DHV-Newsletter 2/2016

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

### Jahresgutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands 2016

[http://www.e-fi.de/fileadmin/Gutachten\\_2016/EFI\\_Gutachten\\_2016.pdf](http://www.e-fi.de/fileadmin/Gutachten_2016/EFI_Gutachten_2016.pdf)

### Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) zu Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft

„Gesellschaftliche Dynamiken machen vor der Wissenschaft nicht halt. In den letzten Jahrzehnten haben staatliche (De-)Regulierungen, Aktivierungspolitiken und neue Formen von ‚governance‘ sowie eine zunehmende Ökonomisierung die Bildung im Allgemeinen und die Hochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen im Besonderen geprägt. Im Sinne eines „akademischen Kapitalismus“ verschärft sich der Wettbewerb um Forschungsgelder und Stellen bei gleichzeitiger Unterfinanzierung der Hochschulen fortwährend. Eine wesentliche Folge ist die Prekarisierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen in der akademischen Forschung und Lehre. Die Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) sieht diese Entwicklungen mit Sorge, sie fordert ein Umdenken in der Bildungs- und Wissenschaftspolitik sowie strukturelle Veränderungen im deutschen Wissenschaftssystem. Entsprechende Reformen dürfen nicht bei der äußerst zurückhaltenden jüngsten Neuregelung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes stehen bleiben.“

Lesen Sie bitte weiter unter:

[http://www.soziologie.de/uploads/media/DGS-Stellungnahme\\_zu\\_Beschaeftigungsbedingungen\\_Februar\\_2016.pdf](http://www.soziologie.de/uploads/media/DGS-Stellungnahme_zu_Beschaeftigungsbedingungen_Februar_2016.pdf)

## 66. Lindauer NobelpreisträgerInnentagung

An der 66. Lindauer Nobelpreisträgertagung werden 402 NachwuchswissenschaftlerInnen aus 80 Ländern teilnehmen. Sie hatten sich erfolgreich in einem mehrstufigen internationalen Auswahlverfahren beworben. Die Tagung findet vom 26. Juni bis 1. Juli statt und dient dem Austausch, der Vernetzung und der Inspiration. Fachlich ist sie der Physik gewidmet, es wird mit der Teilnahme von insgesamt 30 LaureatInnen gerechnet. Seit 1951 werden die NobelpreisträgerInnentagungen alljährlich in Lindau am Bodensee ausgerichtet.

Der Frauenanteil beträgt im Jahr 2016:

31 Prozent.

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

## Personalialia

### Wahlen im Wissenschaftsrat: Neues Führungsduo in der Wissenschaftlichen Kommission

Der Münchner Professor für Empirische Bildungsforschung, **Manfred Prenzel**, ist auf den Wintersitzungen des Wissenschaftsrates (20.01.–22.01.2016) ein weiteres Mal in seinem Amt als Vorsitzender des Wissenschaftsrates bestätigt worden. Im Vorsitz der Wissenschaftlichen Kommission gibt es dagegen einen Wechsel, da die bisherige Vorsitzende der Kommission, die Meeresforscherin **Antje Boetius**, nach sechsjähriger Mitgliedschaft turnusgemäß aus dem Wissenschaftsrat ausscheidet. Für den Vorsitz seiner beiden Kommissionen hat der Wissenschaftsrat bis Januar 2017 im Einzelnen wie folgt gewählt: Vorsitzender der Wissenschaftlichen Kommission: **Hans-Christian Pape**, Professor für Physiologie, Direktor des Instituts für Physiologie I an der Universität Münster

Stellvertretende Vorsitzende der **Wissenschaftlichen Kommission**: **Martina Brockmeier**, Professorin für Internationalen Agrarhandel und Welternährungswirtschaft an der Universität Hohenheim

**Vorsitzende der Verwaltungskommission**: **Cornelia Quennet-Thielen**, Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung; **Sabine Kunst**, Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg

Stellvertretender Vorsitzender der Verwaltungskommission: **Hartmut Möllring**, Minister für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt

*Weitere Informationen, auch über neue gewählte Mitglieder im WR:*

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

## Johanna Wanka übernimmt Vorsitz in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK)

Prof. Dr. Johanna Wanka, Bundesministerin für Bildung und Forschung, hat für das Jahr 2016 den Vorsitz in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) übernommen. Stellvertretende Vorsitzende ist Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien Hansestadt Bremen. Beide Vorsitzende wurden von der GWK im Oktober 2015 für zwei Jahre gewählt und wechseln sich nach einem Jahr im GWK-Vorsitz ab.

Im laufenden Jahr 2016 stehen weitreichende Entscheidungen für die Weiterentwicklung des Wissenschaftssystems an. Zentrale Themen werden die Beratungen über die Ausgestaltung einer neuen Bund-Länder-Initiative zur Stärkung der Hochschulen durch Förderung wissenschaftlicher Spitzenleistungen, Profilbildungen und Kooperationen im Wissenschaftssystem in der Nachfolge der Exzellenzinitiative sowie über eine Initiative für den wissenschaftlichen Nachwuchs sein. In der GWK wirken Bund und Länder im Bereich der Wissenschafts- und Forschungsförderung zusammen: Gemeinsam fördern sie auf der Grundlage des Artikels 91b Abs. 1 Grundgesetz Wissenschaft, Forschung und Lehre.

Quelle:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2016-01.pdf>

## Senatorin Claudia Bogedan zur Präsidentin der Kultusministerkonferenz gewählt

Dr. Claudia Bogedan, die Bremer Senatorin für Kinder und Bildung, hat die Präsidentschaft der Kultusministerkonferenz (KMK) im Januar 2016 angetreten. Sie hat die Aufgabe von Brunhild Kurth, der Sächsischen Staatsministerin für Kultus übernommen.

Zentrale Punkte für die thematische Arbeit der Präsidentin und der Kultusministerkonferenz für 2016 liegen in den Bereichen Bildung in der Zuwanderungsgesellschaft und Bildung in der digitalen Welt.

Quelle, PM-KMK, 25.01.2016

<https://www.kmk.org/presse/pressearchiv/mitteilung/kmk-praesidentin-bogedan-spracherwerb-und-digitales-sind-fuer-uns-zentrale-themen.html>

<https://www.kmk.org/aktuelles/praesidentin-dr-bogedan.html#c3983>

## „Sabine Kunst wird Präsidentin der Humboldt-Universität

Prof. Dr.-Ing. Dr. Sabine Kunst ist am 19.1.2016 vom Konzil der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) zur neuen Präsidentin der HU gewählt worden. Sie wird ihr Amt voraussichtlich im Sommersemester antreten. Sabine Kunst ist Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg sowie Vorsitzende der Verwaltungskommission und Koordinatorin der Länder im Wissenschaftsrat, dem wichtigsten wissenschaftspolitischen Beratungsgremium in Deutschland.

Die international renommierte Hochschullehrerin und Politikerin hat breite Erfahrungen in Wissenschaft und Forschung sowie bei der Entwicklung von wissenschaftlichen Institutionen und Strukturen.

Bis zu ihrer Ernennung als Ministerin im Februar 2011 war Sabine Kunst vier Jahre lang Präsidentin der Universität Potsdam. Zuvor übte die promovierte Ingenieurin und Politologin verschiedene leitende Funktionen an der Universität Hannover aus; unter anderem war sie dort Director of International Affairs und Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung.

Sabine Kunst war – als erste Frau überhaupt – von 2010 bis 2011 Präsidentin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD), der größten Organisation für den weltweiten Austausch von Forschenden und Studierenden. Im Jahr 2010 wurde sie als Hochschulmanagerin des Jahres in Deutschland ausgezeichnet. 2013 wurde ihr in Berlin die Ehrendoktorwürde der American Jewish University Los Angeles verliehen. In Potsdam gibt es die einzige jüdische wissenschaftlich-theologische Ausbildung in Deutschland. Seit Oktober 2013 hat Sabine Kunst zudem das Amt der Präsidentin des Deutschen Nationalkomitees für Denkmalschutz inne, in dem Bund, Länder, Gemeinden, Kirchen, Fachorganisationen, Vereine, weitere Institutionen und bürgerschaftliche Initiativen im Bereich Denkmalschutz zusammenarbeiten.

Quelle: PM – HU-Berlin, 19.01.2016

[https://www.hu-berlin.de/de/pr/pressemitteilungen/pm1601/pm\\_160119\\_00](https://www.hu-berlin.de/de/pr/pressemitteilungen/pm1601/pm_160119_00)

## DHV-Ministerranking: Bauer verteidigt Titel vor Wanka

**Theresa Bauer**, Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg, ist von den Mitgliedern des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) nach 2013 und 2015 zum dritten Mal zur „Wissenschaftsministerin des Jahres“ gewählt worden. Ihre hochschul- und wissenschaftspolitischen Leistungen wurden im diesjährigen DHV-Ministerranking mit der Note „Befriedigend Plus“ (2,62/Vorjahr: 2,85) am besten bewertet. Bauer (Bündnis 90/Die Grünen) wird eine ausgeprägte Bereitschaft zum Dialog, politische Rationalität, partiell sogar Exzellenz attestiert. Sie behauptete ihre Spitzenposition vor der Vorjahreszweiten, der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Professorin **Johanna Wanka** (Note: 3,24/Vorjahr: 3,26). Ihr bescheinigten die DHV-Mitglieder erneut hohe Kompetenz und Glaubwürdigkeit, aber zu geringe öffentliche Präsenz sowie Durchsetzungsfähigkeit im Kabinett. Dritte und damit höchstplatzierte Neueinsteigerin wurde die sächsische Staatsministerin **Eva-Maria Stange** (SPD), die die Note 3,28 erhielt und damit eine halbe Note besser als ihre Amtsvorgängerin, die Vorjahreszehnte Professorin **Sabine von Schorlemer** (parteilos) (Note: 3,87), abschnitt.

Der/die „Wissenschaftsminister/-in des Jahres“ wurde in einer Online-Umfrage unter den 29.500 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 16. November bis 18. Dezember 2015 nahmen 2.828 WissenschaftlerInnen teil. Lesen Sie weitere Ergebnisse und Auswertungen unter:

[http://www.hochschulverband.de/ranking-dhv\\_2016.pdf](http://www.hochschulverband.de/ranking-dhv_2016.pdf)

Quelle: DHV-Newsletter 2/2016

## Angelika Kalt ist neue Direktorin des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF)

Frau Kalt besitzt einen Dokortitel in Erdwissenschaften und war während acht Jahren ordentliche Professorin für Petrologie und interne Geodynamik an der Universität Neuenburg. 2008 trat sie als stellvertretende Direktorin in den SNF ein. In dieser Funktion war sie insbesondere für die Qualitätssicherung, die Entwicklung von Evaluationsmethoden und die Erneuerung von Instrumenten zur Förderung der Forschung verantwortlich. Ferner leitete Angelika Kalt 2014 die Umsetzung der Übergangsmassnahmen „Temporary Backup Schemes“ des SNF. Diese wurden lanciert, um dem befristeten Ausschluss der Schweiz aus dem europäischen Forschungsprogramm Horizon 2020 zu begegnen. Frau Kalt hat ihre Arbeit als Direktorin am 1. April 2016 aufgenommen.

Die neue Direktorin des SNF wurde vom Ausschuss des Stiftungsrats des SNF zur Nachfolgerin von **Daniel Höchli** gewählt. Dieser verlässt den SNF nach elf Jahren, um die Leitung von CURA-VIVA Schweiz zu übernehmen, dem Dachverband von über 2500 Heimen und Institutionen aus den Bereichen Gesundheit und Soziales.

Der SNF hat vom Bund den Auftrag, die Grundlagenforschung und den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Schweiz mit öffentlichen Mitteln zu fördern. Etwa 14'000 Forschende aus allen Wissenschaftsgebieten profitieren jährlich von Beiträgen des SNF.

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-160129-medienmitteilung-angelika-kalt-neue-direktorin-des-snf.aspx>

## Leibniz-Preise 2016

Drei Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftlern wurde am 1. März 2016 in Berlin der Leibniz-Preis 2016 verliehen.

Sie waren zuvor vom zuständigen Nominierungsausschuss aus 120 Vorschlägen ausgewählt worden. Von den zehn neuen Preisträgerinnen und Preisträgern kommen jeweils drei aus den Lebenswissenschaften, den Naturwissenschaften sowie den Geistes- und Sozialwissenschaften und einer aus den Ingenieurwissenschaften. Alle zehn Ausgezeichneten erhalten ein Preisgeld von jeweils 2,5 Millionen Euro für kommende Forschungsarbeiten.

Mit dem – so der offizielle Name – „Förderpreis im Gottfried Wilhelm Leibniz-Programm der DFG“ für das Jahr 2016 wurden folgende Wissenschaftlerinnen ausgezeichnet:

- **Prof. Dr. Emmanuelle Charpentier**, Infektionsbiologie, Max-Planck-Institut für Infektionsbiologie, Berlin;
- **Prof. Dr. Marina V. Rodnina**, Biochemie, Max-Planck-Institut für biophysikalische Chemie (Karl-Friedrich-Bonhoeffer-Institut), Göttingen;
- **Prof. Dr. Bénédicte Savoy**, Kunstgeschichte der Moderne, Institut für Kunstwissenschaft und Historische Urbanistik, Technische Universität Berlin.

Der Leibniz-Preis wird seit 1986 jährlich von der DFG im Rahmen des Gottfried Wilhelm Leibniz-Programms verliehen, das der Bund und die Länder im Jahr 1985 eingerichtet hatten. Das 30-jährige Bestehen des Leibniz-Programms hatte die DFG in den vergangenen Monaten mit einer Reihe von Veranstaltungen gefeiert, unter anderem mit einem Symposium, auf dem mehr als 150 Preisträgerinnen und Preisträger und RepräsentantInnen des Wissenschaftssystems über die Wirkungen, die Sichtbarkeit und die Zukunft des Leibniz-Preises diskutierten, sowie mit einem bunten Leibniz-Fest in der Bundeskunsthalle in Bonn.

In jedem Jahr können bis zu zehn Preise verliehen werden. Mit den zehn Preisen für 2016 sind bislang insgesamt 338 Leibniz-Preise vergeben worden. Davon gingen 112 in die Naturwissenschaften, 99 in die Lebenswissenschaften, 76 in die Geistes- und Sozialwissenschaften und 51 in die Ingenieurwissenschaften. Da Preis und Preisgeld in Ausnahmefällen geteilt werden, ist die Zahl der Ausgezeichneten höher als die der Preise. Insgesamt haben bislang 364 Nominierte den Preis erhalten, 319 Wissenschaftler und 45 Wissenschaftlerinnen.

Ziel des Preises ist es, die Arbeitsbedingungen herausragender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu verbessern und ihre Forschungsmöglichkeiten zu erweitern, sie von administrativem Arbeitsaufwand zu entlasten und ihnen die Beschäftigung besonders qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu ermöglichen. Für diese Zwecke kann ihnen für einen Zeitraum von bis zu sieben Jahren ein Preisgeld von bis zu 2,5 Millionen Euro zugesprochen werden. Diese Mittel werden den Preisträgerinnen und Preisträgern ohne Antrag bewilligt, und für ihren Einsatz werden die weitestgehenden Freiheiten eingeräumt, die bei der Verwendung von öffentlichen Mitteln möglich sind.

*Weitere Informationen:*

[http://www.dfg.de/gefoerderte\\_projekte/wissenschaftliche\\_preise/leibniz-preis/](http://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/leibniz-preis/)

[http://www.dfg.de/gefoerderte\\_projekte/wissenschaftliche\\_preise/leibniz-preis/2016/](http://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/leibniz-preis/2016/)

## Fünf Forscherinnen und fünf Forscher erhalten Heinz Maier-Leibniz-Preis 2016

Die diesjährigen Trägerinnen und Träger des wichtigsten Preises für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland stehen fest. Der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eingesetzte Auswahl Ausschuss bestimmte jetzt in Bonn fünf junge Wissenschaftlerinnen und fünf junge Wissenschaftler für die Heinz Maier-Leibniz-Preise 2016. Sie erhalten die mit je 20 000 Euro dotierte Auszeichnung am 18. Mai in Berlin.

Die Heinz Maier-Leibniz-Preise 2016 gehen an folgende Wissenschaftlerinnen:

- **Aline Bozec**, Rheumatologie, Universitätsklinikum Erlangen
- **Isabell Otto**, Medienwissenschaft, Universität Konstanz
- **Hannah Petersen**, Theoretische Hochenergiephysik, Universität Frankfurt/Main
- **Tatjana Tchumatchenko**, Theoretische Neurowissenschaften, Max-Planck-Institut für Hirnforschung, Frankfurt/Main
- **Celine Teney**, Empirische Sozialforschung, Universität Bremen

Als Anerkennung und zugleich als Ansporn, ihre wissenschaftliche Laufbahn geradlinig fortzusetzen, wird der Heinz Maier-Leibniz-Preis seit 1977 jährlich an hervorragende junge Forscherinnen und Forscher verliehen.

*Weitere Informationen zu allen PreisträgerInnen:*

[http://www.dfg.de/gefoerderte\\_projekte/wissenschaftliche\\_preise/leibniz-preis/2016/index.html](http://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/leibniz-preis/2016/index.html)

## Paul Ehrlich- und Ludwig Darmstaedter-Preis 2016

Die Französin **Emmanuelle Charpentier** (47) und die Amerikanerin **Jennifer A. Doudna** (51) wurden am 14. März 2016 mit dem 100.000€ dotierten Paul Ehrlich- und Ludwig Darmstaedter-Preis ausgezeichnet. Charpentier und Doudna wurden für Arbeiten ausgezeichnet, die zur Entwicklung der programmierbaren Genschere CRISPR-Cas9 geführt haben. Diese Genschere ist Teil des bakteriellen Immunsystems. Die Bakterien schützen sich damit vor Viren, indem sie deren DNA gezielt zerschneiden. Charpentier und Doudna sind für ihre Leistungen vielfach ausgezeichnet worden. Das Time Magazine zählte die beiden Wissenschaftlerinnen im vergangenen Jahr zu den hundert einflussreichsten Persönlichkeiten der Welt. Charpentier ist Mikrobiologin, Direktorin am Max-Planck-Institut für Infektionsbiologie in Berlin und Professorin an der Universität Umeå in Schweden. Doudna ist Biochemikerin und Professorin an der University of California in Berkeley. Der Paul Ehrlich- und Ludwig Darmstaedter-Preis ist eine der international angesehensten Auszeichnungen, die in der Bundesrepublik auf dem Gebiet der Medizin vergeben werden.

[http://www.uni-frankfurt.de/48209019/paul\\_ehrlich](http://www.uni-frankfurt.de/48209019/paul_ehrlich)

## Anneliese Maier-Forschungspreis

Die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg hat einen Anneliese Maier-Forschungspreis der Alexander von Humboldt-Stiftung mit einem Preisgeld von 250.000 Euro für Professorin **Ève Chiapello** eingeworben. Die französische Wirtschaftssoziologin wird in den nächsten Jahren immer wieder für Forschungsaufenthalte nach Hamburg kommen.

Ève Chiapello ist seit 2013 Forschungsdirektorin an der École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS) in Paris. International bekannt wurde sie durch ihr mit Luc Boltanski veröffentlichtes Buch „Der neue Geist des Kapitalismus“. Sie beschäftigt sich als Wissenschaftlerin vor allem mit der Kritik des Kapitalismus und dem weitreichenden Prozess der Finanzialisierung, also der Änderung wirtschaftlicher, politischer und gesellschaftlicher Praktiken und Entscheidungen durch den Einfluss finanzwirtschaftlicher Kenntnisse und Regelungen.

Ève Chiapello wird in den nächsten Jahren für Forschungsprojekte und Konferenzen an das Centrum für Globalisierung und Governance (CGG) der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften kommen. Der erste Aufenthalt ist für Herbst 2016 geplant. Ihre wissenschaftliche Gastgeberin an der Universität Hamburg ist **Prof. Dr. Anita Engels**, die sie bereits für den Preis nominiert hatte.

Vom CGG aus wird Ève Chiapello ein internationales Forschungsnetzwerk aufbauen, das sich der vergleichenden Forschung von Finanzialisierungsprozessen widmet. Geplant sind zudem Forschungsprojekte an der Universität Hamburg mit Prof. Dr. Anita Engels zum Thema Finanzialisierung der ökologischen Krise, die sich insbesondere in Märkten für Treibhausgas zeigt, sowie mit Dr. Lisa Knoll zum Thema Finanzialisierung von Sozialpolitik. Von besonderem Interesse ist hier das sogenannte „Social Impact Investing“. Darunter sind private Investitionen in soziale Projekte zum Wohle der Gemeinschaft zu verstehen, wie sie sich in den liberalen Ökonomien Großbritanniens und den USA seit einigen Jahren etabliert haben.

*Quelle: PM - Universität Hamburg, 26.01.2016 und weitere Informationen:*

<https://www.uni-hamburg.de/presse/pressemitteilungen/2016/pm5.html>

## Bessel-Preis für internationale Ökonomin

Mit einem Friedrich Wilhelm Bessel-Forschungspreis der Alexander von Humboldt-Stiftung kehrt die Ökonomin **Prof. Dr. Dr. Ulrike Malmendier** aus den USA für ein Jahr an die Universität Bonn zurück. Hier studierte sie Ökonomie und Recht, bevor sie zu einer internationalen Karriere durchstartete. Prof. Dr. Hendrik Hakenes, Professor für Finanzwirtschaft an der Bonner Alma mater, hat die renommierte Wissenschaftlerin für den Preis vorgeschlagen. Prof. Malmendier erforscht den Einfluss von persönlichen Erfahrungen auf Finanzentscheidungen. Die Auszeichnung ist mit 45.000 Euro dotiert.

An der Universität Bonn kann Prof. Malmendier nun ein selbst gewähltes wissenschaftliches Vorhaben durchführen. Im Mittelpunkt ihrer Forschung stehen „Experience Effects“ in der Ökonomie. Dabei geht es darum, wie sich persönliche Erlebnisse auf die Erwartungen zu finanziellen Risiken und damit letztendlich auf finanzielle Entscheidungen auswirken.

*Quelle, PM-Uni-Bonn, 10.12.2015 und weitere Informationen:*

<https://www.uni-bonn.de/Pressemitteilungen/278-2015>

## Verfassungspolitik und politische Kultur – Schader-Preis 2016 für Christine Landfried

Mit dem Schader-Preis 2016 wird Professor Dr. Christine Landfried ausgezeichnet. Die Politikwissenschaftlerin ist Inhaberin des Max-Weber-Lehrstuhls für Deutschland- und Europastudien an der Faculty of Arts and Science der New York University. Der Schader-Preis ist mit 15.000 Euro dotiert und wird im Mai 2016 in Darmstadt überreicht.

Die Laudatio hält **Dieter Grimm**, Verfassungsrichter a.D. und ehemalige Rektor des Wissenschaftskollegs zu Berlin. Der Preis wird vom Senat der Schader-Stiftung verliehen, dem die Preisträgerinnen und Preisträger der vergangenen Jahre angehören. Die Schader-Stiftung fördert seit 1988 den Dialog zwischen Gesellschaftswissenschaften und Praxis.

Für den Senat begründen **Jutta Allmendinger** und **Wolf Lepenies** die Entscheidung für die diesjährige Preisträgerin: „Christine Landfrieds wegweisendes akademisches Wirken hat nicht nur die Politikwissenschaften maßgeblich geprägt. Auch in den Rechtswissenschaften haben ihre Arbeiten viel Anerkennung erfahren. Mit großer Beweglichkeit und breiter Allgemeinbildung kann sie sich in unterschiedliche Fachbereiche hineindenken und setzt sich aktiv und unermüdlich für den Dialog mit anderen Disziplinen und gesellschaftlichen Bereichen ein. In beeindruckender und unmissverständlicher Deutlichkeit verschafft sie sich öffentliches Gehör in politischen Krisen und Herausforderungen, sei es in der griechischen Finanzkrise oder der Krise des Parteiensystems. Sie trägt unermüdlich zum Dialog zwischen den Gesellschaftswissenschaften und der Praxis bei und erschließt Fragen politischer Kultur für eine breite Öffentlichkeit. Aus all diesen Gründen hat sie sich in kürzester Zeit auch an der New York University eine hohe Reputation erarbeitet.“

Christine Landfried forscht über Verfassungspolitik und den Einfluss nationaler und internationaler Gerichte auf politisches Handeln. Die Europäische Integration gehört ebenso zu ihren Forschungsinhalten wie Parteienfinanzierung und politische Korruption sowie der Einfluss von Differenzen und Ungleichgewichten innerhalb der Europäischen Union auf die politische Steuerung. Insbesondere ihre Arbeiten zur Verfassungsgerichtsbarkeit sind wegweisend.

*Quelle, PM – Schader Stiftung, 20.01.2016 und weitere Informationen:*

[http://www.schader-stiftung.de/fileadmin/downloads/pdf/Dokumente\\_Anhaenge/Pressemitteilungen/PM\\_Schader-Preis\\_2016.pdf](http://www.schader-stiftung.de/fileadmin/downloads/pdf/Dokumente_Anhaenge/Pressemitteilungen/PM_Schader-Preis_2016.pdf)

## Nadja Dwenger und Birke Häcker erhalten Therese von Bayern-Preis

Für herausragende wissenschaftliche Leistungen und einen „akademischen Karriereverlauf, der Vorbildfunktion für junge Forscherinnen hat“, werden **Nadja Dwenger** und **Birke Häcker** mit dem Therese von Bayern-Preis 2015 ausgezeichnet.

Die Ökonomin Prof. Dr. Nadja Dwenger und die Juristin Dr. Birke Häcker waren beziehungsweise sind wissenschaftliche Referentinnen am Max-Planck-Institut für Steuerrecht und Öffentliche Finanzen und Lehrbeauftragte der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU). Sie sind zwei von fünf Forscherinnen an den Fakultäten für Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der LMU, die vom Kuratorium der Therese von Bayern-Stiftung als Preisträgerinnen für 2015 ausgewählt wurden. Der Preis wird am 14. April 2016 im Senatssaal der Ludwig-Maximilians-Universität München feierlich überreicht.

Der Therese von Bayern-Preis wird alle drei Jahre an Forscherinnen der Ludwig-Maximilians-Universität München vergeben. Namensgeberin des Preises und der Stiftung ist die Naturforscherin und Schriftstellerin Prinzessin Therese von Bayern (1850 - 1925). Als erste Frau erhielt sie im Jahr 1897 die Ehrendoktorwürde der Ludwig-Maximilians-Universität und wurde, ebenfalls als erste Frau, im Jahr 1892 Ehrenmitglied der Bayerischen Akademie der Wissenschaften.

[http://www.tax.mpg.de/de/aktuelle\\_meldungen/aktuelle\\_meldungen\\_details.html?tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=466&tcHash=c86d52a7f949572c9937edc789f73f50](http://www.tax.mpg.de/de/aktuelle_meldungen/aktuelle_meldungen_details.html?tx_ttnews[tt_news]=466&tcHash=c86d52a7f949572c9937edc789f73f50)

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## DIW Berlin: Managerinnen-Barometer 2016

Eine ausgewogene Repräsentation von Männern und Frauen in den Spitzengremien großer Unternehmen in Deutschland bleibt in weiter Ferne.

In den Vorständen der 200 umsatzstärksten Unternehmen lag der Frauenanteil Ende vergangenen Jahres bei gut sechs Prozent – ein Anstieg von weniger als einem Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr. Die Aufsichtsräte waren zu fast 20 Prozent mit Frauen besetzt, allerdings hat sich die Dynamik abgeschwächt. Etwas besser war die Situation in den 30 größten börsennotierten Unternehmen: Im DAX-30 lag der Frauenanteil Ende 2015 in Vorständen bei knapp zehn Prozent (plus gut zwei Prozentpunkte) und in Aufsichtsräten bei fast 27 Prozent (plus gut zwei Prozentpunkte). Von den gut 100 Unternehmen, die ab 2016 bei Neubesetzungen ihres Aufsichtsrats Frauen bis zu einem Anteil von mindestens 30 Prozent berücksichtigen müssen, hatten fast 28 Prozent diese Quote Ende des Jahres 2015 bereits erfüllt. Knapp ein Drittel der Unternehmen waren mit einem Anteil von 20 bis unter 30 Prozent Aufsichtsrätinnen auf dem Weg dorthin. In der DAX-30-Gruppe erreichte nahezu die Hälfte der Unternehmen die Zielgröße. Dass die Masse der anderen Unternehmen den Vorreitern in absehbarer Zeit auf freiwilliger Basis folgt, ist unwahrscheinlich: Denn in 22 Prozent der Top-200- und 24 Prozent der TecDAX- sowie über einem Drittel der SDAX-Unternehmen ist derzeit entweder gar kein Aufsichtsratsmitglied oder höchstens jedes zehnte eine Frau. Der Anteil von Frauen in Vorständen ist zudem in allen unter-

suchten Unternehmensgruppen extrem gering. Der Weg zu mehr Frauen in Spitzengremien bleibt also lang und mühsam. Umso dringender ist eine Politik aus einem Guss, die durch stringente Rahmenbedingungen, auch in der Steuer- und Familienpolitik, die Karrierechancen von Frauen verbessert.

Holst, Elke; Kirsch, Anja:

### Spitzengremien großer Unternehmen: Mehr Schubkraft für eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern nötig

In: DIW Wochenbericht 83 (2016), 2, S. 31-44

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.524059.de/16-2-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.524059.de/16-2-1.pdf)

Der Anteil von Frauen in Spitzengremien im Finanzsektor hat im Jahr 2015 erneut zugenommen, Männer geben aber mit überwältigender Mehrheit den Ton an. In den 100 größten Banken in Deutschland lag der Frauenanteil in Vorständen Ende 2015 bei knapp acht Prozent und in den 59 größten Versicherungen bei gut neun Prozent – das war jeweils weniger als ein Prozentpunkt mehr als im Jahr zuvor. In den Aufsichtsräten ist der Frauenanteil zwar traditionell höher. Allerdings waren sowohl die Geldhäuser (gut 21 Prozent Frauen in den Kontrollgremien) als auch die Versicherungen (gut 19 Prozent) noch weit von einer ausgeglichenen Repräsentation der Geschlechter entfernt. Besonders gering war der Frauenanteil in den Aufsichtsräten von Genossenschaftsbanken (knapp 16 Prozent), obwohl diese im Grundsatz ein partizipatives Geschäftsmodell verfolgen. Insgesamt sind weit mehr Frauen als Männer im Finanzsektor beschäftigt. Bekanntlich ist das Vorhandensein von Frauen insbesondere im oberen Management eine Voraussetzung für deren Beförderung in die

Spitzengremien. Die Unternehmen sind daher gut beraten, ihre weiblichen Talente verstärkt in die Karrierepfade zu integrieren, sie also häufiger in höhere Führungspositionen zu befördern und einzustellen – auch, um einer möglichen Ausweitung der verbindlichen Geschlechterquote und einer Verschärfung der Sanktionen im seit Mai 2015 geltenden Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst zuvorzukommen.

.....  
Holst, Elke; Kirsch, Anja:

#### **Finanzsektor: Frauenanteile in Spitzengremien nehmen etwas zu – Männer geben den Ton an**

In: DIW Wochenbericht 83 (2016), 2, S. 46-57

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.524063.de/16-2-3.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.524063.de/16-2-3.pdf)

Links:

*DIW Wochenbericht 2/2016:*

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.524057.de/16-2.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.524057.de/16-2.pdf)

*Pressemitteilung DIW, 13.01.2016:*

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.100319.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen.html?id=diw\\_01.c.524115.de](http://www.diw.de/de/diw_01.c.100319.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen.html?id=diw_01.c.524115.de)

*Interview mit Elke Holst*

[http://www.diw.de/documents/medienarchiv/250/diw\\_01.c.524112.de/wb02\\_2016\\_interview\\_holst.mp3](http://www.diw.de/documents/medienarchiv/250/diw_01.c.524112.de/wb02_2016_interview_holst.mp3)

#### **Frauenquote, der Ritt auf der Schnecke**

Artikel, *Süddeutsche.de*, 14.01.2016

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/managerinnen-in-unternehmen-frauenquote-der-ritt-auf-der-schnecke-1.2816444>

## 22 Prozent Frauenanteil in Aufsichtsräten, Regulierungen und Mitbestimmung setzen Impulse

Frauen sind mit einem Anteil von 22 Prozent in den Aufsichtsräten börsennotierter deutscher Unternehmen weiter deutlich in der Minderheit. Immerhin hat sich dieser Anteil im Laufe eines Jahrzehnts aber gut verdoppelt, zeigt eine aktuelle Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung.\* Neben regulatorischen und gesetzgeberischen Maßnahmen, die auf eine stärkere Beteiligung von Frauen an der Unternehmensspitze zielen, wirkt auch die Arbeitnehmermitbestimmung als Schrittmacher: In mitbestimmten Aufsichtsräten ist der Frauenanteil rund zehn Prozentpunkte höher als in Gremien, in denen nur Vertreter der Anteilseigner sitzen.

„Beginnender Kulturwandel oder absehbare Stagnation bei 30 Prozent?“ **Marion Weckes**, Autorin der Studie und Wirtschaftsexpertin der Stiftung, setzt da noch ein großes Fragezeichen. Wie schnell und konsequent die seit Jahresanfang bindende Geschlechterquote in Aufsichtsräten großer Unternehmen umgesetzt werde, lässt sich nach Analyse der Ökonomin bislang noch nicht sagen: „Viele Hauptversammlungen, auf denen Neu- und Nachbesetzungen beschlossen werden, stehen noch aus.“ Zudem gelte die feste 30-Prozent-Quote laut Gesetz lediglich in Unternehmen, die gleichzeitig börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind – das sind insgesamt 108 in Deutschland. Ob die neue Gesetzeslage über diesen Kreis und das 30-Prozent-Quorum hinaus ausstrahle, sei offen. Dabei sei „eine geschlechtergerechte Besetzung der Führungspositionen eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe“, betont Weckes.

Immerhin: Ein Blick auf die vergangenen zehn Jahre zeigt nach Weckes' Analyse, dass Regulierungen zumindest gewisse Impulse setzen. 2005 betrug der Anteil der Aufsichtsrätinnen in den 160 in den vier Börsensegmenten DAX-, MDAX-, SDAX- und TecDAX gelisteten Unternehmen 10,2 Prozent. Bei diesem Niveau blieb es bis 2010. Damals wurde der Deutsche Corporate Governance Kodex um die Empfehlung erweitert, „eine angemessene Betei-

ligung von Frauen im Vorstand und Aufsichtsrat“ umzusetzen. Während der prozentuale Anteil der weiblichen Vorstände einstellig blieb, stieg die Zahl der Frauen in den Aufsichtsräten daraufhin kontinuierlich an. Ende 2015 hatten nach Weckes aktueller Auswertung Frauen 368 von 1674 Mandaten inne. Das entspricht einer Quote von 22 Prozent.

Über viele Jahre stellte die Arbeitnehmerseite den Löwenanteil der Aufsichtsrätinnen - und wirkte damit offensichtlich als Schrittmacher, so Weckes. Das macht ein genauerer Blick auf jene knappe Hälfte der untersuchten Unternehmen deutlich, in deren Aufsichtsräten Arbeitnehmer paritätisch mitbestimmen. 2005 saßen in diesen Kontrollgremien lediglich knapp 12 Prozent Frauen. 87 Prozent davon gehörten zur Arbeitnehmerbank, nur 13 Prozent waren Vertreterinnen der Anteilseigner. In den letzten Jahren stieg der Anteil der Kontrollleurinnen in den mitbestimmten Unternehmen auf insgesamt 24 Prozent. Die Zahl der Frauen nahm auf beiden Bänken zu, dabei zog die Anteilseignerseite nach und stellte Ende 2015 rund 45 Prozent der Frauen. Weitaus niedriger ist der Frauenanteil hingegen in Unternehmen, in denen die Anteilseigner alle Plätze im Aufsichtsrat besetzen: Dort lag er Ende 2015 lediglich bei 14 Prozent.

**\*Marion Weckes: Beginnender Kulturwandel oder absehbare Stagnation bei 30 %? Die Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat der vier Leitindizes. MBF-Report Nr. 21, Hans-Böckler-Stiftung, März 2016.**

Download:

[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_mbf\\_report\\_2016\\_21.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2016_21.pdf)

Infografik:

[http://www.boeckler.de/pdf/impuls\\_grafik\\_2016\\_05\\_1\\_verteilung.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/impuls_grafik_2016_05_1_verteilung.pdf)

Kontakt: Marion Weckes, Marion-Weckes@oec-ler.de

Quelle:

[http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/63056\\_64023.htm](http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/63056_64023.htm)

## Aktionäre bewerten weibliche Vorstände besser als männliche

Unternehmen mit Frauen in Vorstand und Aufsichtsrat werden an der Börse höher bewertet. Die Anleger beurteilen die Leistungen der wenigen Frauen, die sich auf der Karriereleiter ohne Quote durchsetzen konnten, besser als die Arbeit der vielen männlichen Kollegen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie von Ökonomen der Technischen Universität München (TUM) und der University of Hong Kong mit einer ungewöhnlichen Methode: Die Forscher untersuchten in rund 50 Ländern Aktienkurse von Unternehmen, aus denen Führungskräfte durch Tod oder Krankheit ausgeschieden waren.

Sind Unternehmen erfolgreicher, wenn sie viele weibliche Vorstände haben? Oder holen erfolgreiche Firmen häufiger Frauen auf den Chefessel? Der Einfluss des Frauenanteils auf den Unternehmenserfolg ist bislang wissenschaftlich nicht eindeutig geklärt worden, weil viele Studien Ursache und Wirkung nicht zweifelsfrei bestimmen konnten.

Daniel Urban von der TU München und Thomas Schmid von der University of Hong Kong haben deshalb für ihre Analyse eine auf den ersten Blick überraschende Methode gewählt: Sie untersuchten, wie sich die Aktienkurse von Unternehmen entwickelten, nachdem Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsrats aufgrund von Tod oder Krankheit ausgeschieden waren. Dabei betrachteten sie rund 3.000 Fälle in 51 Ländern, in denen es im Untersuchungszeitraum von 1998 bis 2010 keine Frauenquote gab. „Unser Verfahren wirkt vielleicht ein wenig makaber, aber so konnten wir andere Einflussfaktoren minimieren“, sagt Daniel Urban.

Die Studie zeigt, dass nach einem plötzlichen Ausscheiden von Managerinnen der Aktienkurs durchschnittlich um zwei Prozent sank. Noch einen Prozentpunkt stärker war der Effekt, wenn eine Frau durch einen Mann ersetzt wurde. Schied dagegen ein Mann aus, hielten die Aktien ihren Wert.

„Frauen, die nicht durch Quoten in die Führungsgremien gelangt sind, tragen also mehr zum Wert der Unternehmen bei als Männer“, sagt Urban. Der zweite Teil der Analyse zeigt, dass die Aktionäre nicht Frauen per se mehr zutrauen. Vielmehr beurteilen sie offenbar die konkreten Leistungen der Führungskräfte. Die Forscher fanden dies heraus, indem sie den jeweiligen Frauenanteil der Vorstände und Aufsichtsräte in den untersuchten Ländern einbezogen. Dieser betrug beispielsweise nur drei Prozent in Japan, acht Prozent in den USA, aber 20 Prozent auf den Philippinen. In Ländern, in denen es Frauen besonders schwer hatten, auf eine Führungsposition zu gelangen, waren die Kursverluste bei ihrem Ausscheiden größer. „Hier wirkt der harte Auswahlprozess: Die Frauen müssen deutlich bessere Leistungen zeigen als ihre männlichen Kollegen. Entsprechend groß ist die Wirkung, wenn sie ausfallen“, erklärt Urban.

Die Ökonomen ziehen zwei Schlüsse: „Unternehmen sollten die Auswahl ihrer Führungskräfte verbessern“, empfiehlt Urban. „Vor allem sollten sie dieselben Maßstäbe für beide Geschlechter anlegen. Denn mit der Gleichstellung von Managerinnen können sie ihren Firmenwert steigern.“ Gleichzeitig sprächen die Erkenntnisse gegen eine Frauenquote. Frühere Studien hatten bereits belegt, dass sich nach der Einführung einer Frauenquote für Aufsichtsräte in Norwegen der Erfolg der betreffenden Unternehmen verringerte. „Unsere Untersuchung zeigt: Dies bedeutet keinesfalls, dass Frauen grundsätzlich schlechtere Aufsichtsrätinnen sind“, sagt Urban. „Vielmehr hat die Quote dazu geführt, dass nicht immer die besten Führungskräfte ausgewählt wurden.“

Publikation:

Schmid, Thomas and Urban, Daniel, *Women on Corporate Boards: Good or Bad?* American Finance Association 2016 San Francisco Meetings Paper

<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2344786>

Quelle: PM-TU München 03.03.2016

<http://www.tum.de/die-tum/aktuelles/pressemitteilungen/kurz/article/32981/>

## Statistisches Bundesamt: Frauenanteil in Führungsetagen unverändert bei 29 %

2014 waren 29% der Führungspositionen in Deutschland von Frauen besetzt. Damit blieb der Anteil im Vergleich zu den beiden Vorjahren nahezu unverändert. Wie das Statistische Bundesamt anlässlich des internationalen Frauentags am 8. März weiter mitteilte, lag Deutschland damit im unteren Drittel aller Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU). Im EU-Durchschnitt war in Führungsetagen rund jede dritte Person eine Frau (33 %).

Lettland war mit einem Frauenanteil in Führungspositionen von 44% EU-Spitzenreiter. In Ungarn (40%), Polen und Litauen (jeweils 39%) gab es ebenfalls relativ hohe Quoten. Schlusslicht war Zypern mit lediglich 17%.

In Deutschland hatten 7% der weiblichen Führungskräfte einen relativ niedrigen Bildungsabschluss (zum Beispiel Realschulabschluss). Der überwiegende Teil besaß jedoch einen mittleren Bildungsabschluss (48%, zum Beispiel Abitur) oder einen höheren Bildungsabschluss (45%, zum Beispiel ein abgeschlossenes Hochschulstudium).

Den niedrigsten Frauenanteil in Leitungspositionen hatte die Baubranche mit 13%, den höchsten der Bereich Erziehung und Unterricht (62 %). Diese Quoten entsprachen in etwa den jeweiligen Frauenanteilen der betreffenden Branchen (13% beziehungsweise 70 %).

Zu den Führungspositionen nach der internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO) zählen Vorstände und Geschäftsführer/-innen sowie Führungskräfte in Handel, Produktion und Dienstleistungen.

Quelle und weitere Informationen:

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/03/PD16\\_075\\_122pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/03/PD16_075_122pdf.pdf?__blob=publicationFile)

Pressestimmen zum Thema Quote:**Frauenquote: Nur die Hälfte der Führungskräfte kennt die Zielgrößen**

Die neuen gesetzlichen Regelungen zur Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen sind noch nicht in allen Köpfen angekommen. Einer Umfrage zufolge kennt knapp die Hälfte der Führungskräfte die Zielgrößen ihres Unternehmens nicht. Vor allem Männer reagieren mit Desinteresse.

[https://www.haufe.de/personal/hr-management/frauenquote-nur-die-haelfte-der-fuehrungskraefte-kennt-zielgroessen\\_80\\_338616.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/frauenquote-nur-die-haelfte-der-fuehrungskraefte-kennt-zielgroessen_80_338616.html)

**Erst auserkoren, dann verloren? Frauen und das Spiel der Macht**

Wer aufsteigt, betritt die Arena der Macht und des politischen Handelns, in der um Status und Einfluss gerungen wird. Für die meisten Männer ist dieses Spiel um die vorderen Rangplätze selbstverständlich. Sie gehen ihre Karriere entschlossen an und besetzen zuweilen auch Funktionen, bei denen eine ausgewiesene Fachkompetenz keine Rolle spielt. Ein Artikel von Dr. Alexandra Hildebrandt auf huffingtonpost.de.

[http://www.huffingtonpost.de/alexandra-hildebrandt/erst-auserkoren-dann-verloren-frauen-und-das-spiel-der-macht\\_b\\_9158792.html?utm\\_hp\\_ref=germany&ir=Germany](http://www.huffingtonpost.de/alexandra-hildebrandt/erst-auserkoren-dann-verloren-frauen-und-das-spiel-der-macht_b_9158792.html?utm_hp_ref=germany&ir=Germany)

**„Wir brauchen nicht Strategien für Männer und Frauen, sondern für Mütter und Väter“**

Handelsblatt Business School Talk zu „Besetzung von Vorständen und Aufsichtsräten – Strategien für Frauen und Männer“ am 11. Dezember 2015 in Köln.

<http://www.hhl.de/en/details/news/we-do-not-need-strategies-for-men-and-women-but-for-mothers-and-fathers/>

**Frauenquote: „Männer glauben, dass es sie nicht betrifft“**

2016 hat begonnen, jetzt gilt die gesetzliche Frauenquote für Aufsichtsräte. Doch der Anteil weiblicher Top-Manager liegt noch immer weit unter den Vorgaben. Wer das ändern will, sagt Beraterin Allyson Zimmermann, muss die Männer mitnehmen. Ein Interview von Susanne Amann auf Spiegel online.

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/frauenquote-maenner-glauben-dass-es-sie-nicht-betrifft-a-1070091.html>

**„Männern fällt das Teilen schwer“**

Psychologin Karin Reichel bildet an ihrer Hochschule Frauen für Posten in Aufsichtsräten aus. Sie sagt: Der Aufstieg der Frauen macht vielen Männern Angst. Ein Interview von Sabine Hockling auf zeit.de.

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-01/frauen-in-fuehrungspositionen-frauenquote-aufsichtsratsprogramm>

**Weiblich, fähig, ungeeignet**

Auf ihrem Weg in eine Führungsposition müssen Frauen mehr Hindernisse überwinden als Männer. Manchmal stehen sie sich auch selbst im Weg. Ein Beitrag auf spektrum.de von Liesa Klotzbücher.

<http://www.spektrum.de/news/frauen-in-fuehrungspositionen-hilft-eine-frauenquote/1390059>

**Frauen in der Führung – viel Gerede, wenig Veränderung**

Mehr Frauen sollen in die Chefetagen – zumindest theoretisch. Doch in den vergangenen Jahren hat sich herzlich wenig getan. Das zeigen neue Zahlen der Unternehmensberatung EY. Einen kleinen Lichtblick gibt es aber. Ein Beitrag auf faz.net von Julia Löhr.

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/frauenanteil-in-fuehrungspositionen-hat-sich-kaum-veraendert-14001753.html>

**Warum Gleichstellung erst nach 2100 gelingt**

Geht es in diesem Tempo weiter, ist Gleichberechtigung in Deutschlands Vorstandsetagen erst nach 2100 geschafft. Besonders in einem Berufsfeld geht es schleppend voran. Ein Beitrag von Inga Michler auf welt.de.

<http://www.welt.de/wirtschaft/article150961223/Warum-Gleichstellung-erst-nach-2100-gelingt.html>

**„Economist“-Index: Wo Frauen die besten Karrierechancen haben**

Gleiche Löhne, Mutterschutz und Vorbilder in Chefbüros – all das hilft Frauen beim beruflichen Aufstieg. Eine Untersuchung zeigt nun, welche Länder mit der Gleichberechtigung besonders weit sind.

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/wo-frauen-die-besten-karrierechancen-haben-a-1080987.html>

## Auf dem Weg in die Post-Diversity-Ära: Erst ab einem Frauenanteil von 26% können sich Führungsgremien optimal entwickeln

Neue Studie der psychometrischen Profile von 4.345 weiblichen und männlichen Entscheidern in 25 Ländern.

<http://www.finanzen.net/nachricht/aktien/Auf-dem-Weg-in-die-Post-Diversity-Aera-Erst-ab-einem-Frauenanteil-von-26-koennen-sich-Fuehrungsgremien-optimal-entwickeln-4702211>

## Genderspezifische Eigenschaften und Statements in Stellenausschreibungen

Aktuelle Entwicklungen und die Einführung der Frauenquote zwingen Unternehmen dazu, qualifizierte Frauen anzuwerben. Eine Studie hat untersucht, wie Stellenausschreibungen zu gestalten sind, um gute Bewerberinnen anzusprechen.

[https://www.haufe.de/personal/hr-management/genderspezifische-statements-in-stellenausschreibungen\\_80\\_337118.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/genderspezifische-statements-in-stellenausschreibungen_80_337118.html)

## „Frauenquoten könnten helfen“

Die Politologin Anja Bultemeier sagt, wie die Digitalisierung den Frauen nützen könnte.

<http://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/standard/Frauenquoten-koennten-helfen/story/17144618>

## Frauenquote? In den Ministerien haben Männer die Topjobs

Für die Wirtschaft gilt die Quote: Große Unternehmen müssen in ihren Aufsichtsräten 30 Prozent Frauenanteil haben. Aber wie hält es die Bundesregierung mit ihren eigenen Führungspositionen? Hier die peinlichen Zahlen aus den Ministerien. Ein Beitrag von Andreas Maisch auf stern.de.

<http://www.stern.de/politik/deutschland/frauenquote-in-der-regierung--spitzenjobs-in-ministerien-haben-oft-maenner-6649146.html>

## IWF-Chefin Christine Lagarde: „Krisen sind gut für Frauen“

Interview von Alexandra Borhardt und Cerstin Gammel in auf sueddeutsche.de.

[http://www.sueddeutsche.de/karriere/iwf-chefin-christine-lagarde-krisen-sind-gut-fuer-frauen-1.2912095?utm\\_content=http%3A%2F%2Fwww.sueddeutsche.de%2Fkarriere%2Fiwf-chefin-christine-lagarde-krisen-sind-gut-fuer-frauen-1.2912095&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=SZ+Espresso+am+Morgen+Sa.+19.03.16&utm\\_term=html&utm\\_source=Maileon&reduced=true](http://www.sueddeutsche.de/karriere/iwf-chefin-christine-lagarde-krisen-sind-gut-fuer-frauen-1.2912095?utm_content=http%3A%2F%2Fwww.sueddeutsche.de%2Fkarriere%2Fiwf-chefin-christine-lagarde-krisen-sind-gut-fuer-frauen-1.2912095&utm_medium=email&utm_campaign=SZ+Espresso+am+Morgen+Sa.+19.03.16&utm_term=html&utm_source=Maileon&reduced=true)

## 25 Prozent der obersten Führungskräfte in der Privatwirtschaft sind Frauen

Im Jahr 2014 waren 25 Prozent der Führungskräfte der obersten Leitungsebene in der Privatwirtschaft Frauen. Auf der zweiten Führungsebene lag ihr Anteil bei 39 Prozent. Während sich der Anteil auf der ersten Führungsebene seit 2004 kaum verändert hat, stieg er auf der zweiten Führungsebene um sechs Prozentpunkte. Das zeigen Daten des IAB-Betriebspanels, einer repräsentativen Befragung von rund 16.000 Betrieben in Deutschland durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

In Ostdeutschland ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen höher als in Westdeutschland. Der Frauenanteil an den Führungspositionen der ersten und zweiten Ebene liegt im Osten bei 30 bzw. 44 Prozent, im Westen bei 23 bzw. 37 Prozent. Damit liegt er im Osten auf der zweiten Führungsebene nur einen Prozentpunkt unterhalb des Beschäftigtenanteils von Frauen in der Privatwirtschaft in Ostdeutschland (45 Prozent).

Kleine Betriebe werden häufiger von Frauen geführt als große. In Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten sind 16 Prozent der Führungspositionen auf der ersten Führungsebene mit Frauen besetzt. In Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten sind es 24 Prozent, in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten 26 Prozent. Cheffinnen sind am häufigsten in Dienstleistungsbereichen wie Gesundheit, Erziehung und Unterricht zu finden. Aber auch hier bleibt ihr Anteil hinter dem Beschäftigtenanteil der Frauen in der Branche zurück: In der ersten Führungsebene beträgt der Frauenanteil 43 Prozent, in der zweiten Führungsebene 72 Prozent und bei den Beschäftigten insgesamt 76 Prozent.

„Wenn Führungsaufgaben in Teilzeit ausgeübt werden, lassen sich familiäre Pflichten besser mit beruflichem Aufstieg verbinden“, schreiben die IAB-Forscherinnen Susanne Kohaut und Iris Möller. Bei 16 Prozent der Betriebe besteht auf der

ersten oder zweiten Führungsebene die Möglichkeit zur Führung in Teilzeit. Jeder zehnte privatwirtschaftliche Betrieb hat solche Führungspositionen tatsächlich mit Teilzeitkräften besetzt. Drei Viertel dieser Teilzeit-Führungspositionen haben Frauen inne.

<http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0216.pdf>

Quelle: PM - IAB, 21.01.2016

Pressestimme:

**Genau so wenige Frauen an der Spitze wie vor zehn Jahren**

Spiegel.de, 21.01.2016

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/frauen-in-fuehrungspositionen-anteil-ist-so-gering-wie-2004-a-1073221.html>

## Mehr Frauen in Führungspositionen: Regelungen besser kommunizieren

In der Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft gibt es Defizite bei den Unternehmen. Dies kritisiert die Führungskräftevereinigung ULA angesichts der Ergebnisse einer gemeinsam mit ihrer Mitgliedsorganisation EAF Berlin durchgeführten Umfrage über das Führungskräftepanel Manager Monitor.

„Die neuen rechtlichen Verpflichtungen sind zu wenig bekannt und werden unzureichend kommuniziert“, so ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme. „Um die Akzeptanz des Gesetzes zu steigern, werden wir die Männer mitnehmen und verstärkt aufklären müssen.“ „Am Ende profitieren alle von einer ausgewogenen Besetzung der Führungs- und Aufsichtsgremien.“ So haben verschiedene Untersuchungen gezeigt, dass Unternehmen ökonomisch von gemischten Teams profitieren und innovativer sind. „Wir brauchen eine Allianz von

Unternehmen, die sich aktiv für die Umsetzung des Gesetzes stark machen und mit gutem Beispiel voran gehen“, so die Vorsitzende der EAF Berlin Dr. Helga Lukoschat.

Der Manager-Monitor-Umfrage zufolge konnten nur 48 Prozent der befragten Führungskräfte die Zielgrößen ihres Unternehmens. Dabei waren Frauen grundsätzlich besser informiert, nicht nur über die Zielgrößen, sondern auch über flankierende Maßnahmen etwa im Bereich der Personalentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere oder Arbeitszeitflexibilisierung. Insgesamt bewerteten die weiblichen Führungskräfte das Quotengesetz besser als ihre männlichen Kollegen. Viele Männer fühlten sich beim Thema Chancengleichheit nicht angesprochen und reagierten mit Desinteresse.

Aus Sicht von ULA und EAF Berlin erlaubt die Umfrage noch keine Rückschlüsse auf die Auswirkungen des erst im letzten Jahr verabschiedeten Gesetzes. Daher sollte ein angemessener Zeitraum abgewartet werden. „Die Ergebnisse einer jüngst veröffentlichten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung unterstreichen jedenfalls, dass gesetzgeberischer Handlungsbedarf bestand“, betont Ludger Ramme. Ihr zufolge sei der Frauenanteil in Chefpositionen innerhalb der letzten zehn Jahre im Wesentlichen unverändert geblieben.

In Zukunft wird die ULA ihre Informations- und Aufklärungsaktivitäten weiter verstärken und für die Geschlechterquote werben. „Mehr Frauen nach oben. Dann wird es auch den Männern besser gehen“, ist sich ULA-Hauptgeschäftsführer Ramme sicher.

Quelle, PM - ULA, 02.02.2016 und weitere Informationen:

<http://www.ula.de/nc/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-detail/article/mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-regelungen-besser-kommunizieren-1/30.html>

## ESMT fördert durch Kooperation mit 30%-Club weibliche Führungskräfte

Die ESMT European School of Management and Technology in Berlin arbeitet mit dem 30%-Club zusammen, um **Halbstipendien** für talentierte Frauen in MBA-, Executive MBA- und Master in Management-Studiengängen sowie den Weiterbildungsseminaren „Executive Transition Program“ und „Bringing Technology to Market“ anzubieten.

Die ESMT ist die erste deutsche Hochschule, die dieser Gruppe angesehener Business Schools beiträgt. Weitere Mitglieder sind u.a. Cambridge Judge Business School, Henley Business School, Imperial College London, Irish Management Institute, London Business School, SAID Business School der Universität Oxford und Queen's Smith Business School in Kanada. Der 30%-Club ist eine weltweite Initiative für Geschlechtergerechtigkeit, die darauf abzielt, die Anzahl von Frauen in Führungspositionen und den Talentpools von Unternehmen zu erhöhen. Die ESMT arbeitet mit dem 30%-Club zusammen, um dem bestehenden Ungleichgewicht zu begegnen und talentierten Frauen eine erstklassige Managementausbildung zu ermöglichen. „Das Ringen um mehr Frauen in Führungspositionen bleibt in vielen Unternehmen in Deutschland, Europa und weltweit aktuell“, kommentiert **Nick Barniville**, Associate Dean of Degree Programs an der ESMT. „Durch mehr Frauen in den Hörsälen der Business Schools lässt sich das Argument entkräften, es gäbe keine qualifizierten Frauen für eine bestimmte Führungsaufgabe. Zudem verbessert sich die Studienqualität durch mehr Diversität unter den Studierenden.“

Der 30%-Club wurde 2010 in Großbritannien mit dem Ziel gegründet, mindestens 30 Prozent Frauen auf der Verwaltungsratsebene im FTSE-100-Index zu positionieren. Der 30%-Club strebt danach, einen vielfältigen Talentpool für alle Geschäftsbereiche zu schaffen. Dieses Vorhaben unterstützen Mitglieder des Clubs, die sich als Führungskräfte in ihren Unternehmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen einsetzen. „Diese Stu-

diengänge und Programme sind wichtige Stufen auf der Karriereleiter von Führungskräften, und die Stipendien werden mehr Frauen motivieren, sich zu bewerben“, sagt **Brenda Trenowden**, Head of Financial Institutions, Europe und Head of Banks & DF Americas bei ANZ und Global Chair des 30%-Clubs. „Die ESMT ist ein starker Partner und wir freuen uns, mit ihr zusammenzuarbeiten, um dieses Ziel in Deutschland, einer der Schlüsselökonomien Europas, voranzutreiben.“

*Mehr Informationen zu den Stipendien:*

- MBA-Studiengang:

<https://www.esmt.org/degree-programs/full-time-mba/fees-and-financing/mba-scholarships>

- Executive MBA-Studiengang:

<https://www.esmt.org/degree-programs/executive-mba/fees-and-financing/executive-mba-scholarships>

- Master in Management-Studiengang:

<https://www.esmt.org/degree-programs/masters-management/fees-and-financing/esmt-scholarships-mim-students>

- Weiterbildungsprogramme:

<https://www.esmt.org/executive-education/advanced-management-programs/esmt-womens-scholarship>

*Mehr Informationen zum 30%-Club:*

<http://30percentclub.org>

*Quelle:*

[https://press.esmt.org/de/ESMT\\_30-percent-Club](https://press.esmt.org/de/ESMT_30-percent-Club)

## Deutschlandweiter Vergleich: Wenig Frauen in Chefetagen öffentlicher Unternehmen

Trotz aller Bemühungen um einen höheren Anteil an Frauen in den Chefetagen sind weibliche Führungskräfte in öffentlichen Betrieben deutschlandweit noch immer deutlich unterrepräsentiert. Das geht aus einer Studie des Instituts für Public Management der Universität Leipzig unter der Federführung von Juniorprofessor **Ulf Papenfuß** hervor, deren Ergebnisse in der „Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen“ veröffentlicht wurden. Der deutschlandweite Vergleich von 69 Städten und 1552 öffentlichen Unternehmen zeigt, dass im Gesamtdurchschnitt nur 15,7 Prozent der Top-Managementpositionen mit Frauen besetzt sind.

Am besten schnitten in dem Vergleich die Städte Gera mit 33,3 Prozent, Berlin mit 32,4 Prozent und Offenbach am Main mit 31,3 Prozent ab. Schlusslichter unter den Städten mit mehr als zehn öffentlichen Unternehmen sind Jena, Ludwigs-hafen, Trier und Völklingen, in denen jeweils gar keine Frauen in den Top-Managementpositionen vertreten sind. Im Bundesländervergleich liegt die Repräsentation von weiblichen Führungskräften in öffentlichen Betrieben etwa in Niedersachsen (9,9 Prozent), Bayern (8,7 Prozent) und Rheinland-Pfalz (5,8 Prozent) deutlich niedriger als in Berlin (32,4 Prozent), Bremen (25,2 Prozent) und Mecklenburg-Vorpommern (20,5 Prozent). Im Vergleich von Branchen sind beispielsweise in Stadtwerken und in der Abfall- und Entsorgungswirtschaft deutlich weniger Frauen in Führungspositionen zu finden als in den Branchen Gesundheit und Soziales sowie Krankenhäuser.

„Orientiert an den von der Politik formulierten Zielen, ist die Repräsentation von Frauen in den Top-Managementorganen als weiter gering einzuschätzen. Auffällig sind vor allem auch die substanziellen Repräsentationsunterschiede sowohl zwischen den Städten und Bundesländern als auch zwischen Branchen“, sagt Papenfuß. Die Repräsentation in den Top-Managementorganen in kom-

munalen Unternehmen liegt ähnlich niedrig wie bei den Unternehmen des Bundes und der Bundesländer, die im Mai 2015 im sogenannten Public Women-on-Board-Index vom Verein Frauen in die Aufsichtsräte vorgelegt wurde, der von der Professur für Public Management der Universität Leipzig wissenschaftlich begleitet und vom Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend gefördert wird.

Die Repräsentation und Teilhabe von Frauen und Männern in den Spitzengremien öffentlicher und privater Organisationen wird seit Jahrzehnten als ein wichtiges nationales und internationales Thema für die Gesellschaft, Politik, Praxis und Wissenschaft eingestuft. Im März 2015 wurde vom Deutschen Bundestag das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verabschiedet.

Originaltitel der Veröffentlichung in der „Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen“: Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen: Ein deutschlandweiter Städtevergleich

<http://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0344-9777-2015-4-335/frauen-in-top-managementorganen-oeffentlicher-unternehmen-ein-deutschlandweiter-staedtevergleich-jahrgang-38-2015-heft-4?page=1>

Quelle, PM-Uni-Leipzig, 29.01.2016

[http://www.zv.uni-leipzig.de/service/kommunikation/medienredaktion/nachrichten.html?ifab\\_modus=detail&ifab\\_id=6414](http://www.zv.uni-leipzig.de/service/kommunikation/medienredaktion/nachrichten.html?ifab_modus=detail&ifab_id=6414)

## Studie: Zweigeteilte Arbeitswelt

Frauen arbeiten nach wie vor mehrheitlich in Frauenberufen, Männer in Männerberufen – und im Laufe eines Arbeitslebens verstärkt sich diese Tendenz noch. Das kann mit überkommenen Denkmustern zusammenhängen.

Wie stark die geschlechtliche Segregation am Arbeitsmarkt aktuell ausfällt und wie sie sich erklären lässt, zeigt eine Studie von **Anne Busch-Heizmann**. Die Auswertung der Soziologin von der Universität Hamburg basiert auf aktuellen Daten des Mikrozensus, des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Die Zahlen belegen, „dass der deutsche Arbeitsmarkt von einer paritätischen beruflichen Verortung von Frauen und Männern noch weit entfernt ist“.

Den Berechnungen zufolge arbeiten knapp 58 Prozent der männlichen Erwerbstätigen in Berufen mit mindestens 70 Prozent Männeranteil. Erwerbstätige Frauen gehen zu 52 Prozent einem weiblich dominierten Beruf nach. In Berufen, die weniger als 30 Prozent Geschlechtsgenossen aufweisen, ist dagegen nicht einmal ein Zehntel der Männer und Frauen tätig. Ein weiterer Befund: Frauen konzentrieren sich auf einige wenige Bereiche, bei den Männern ist das Spektrum breiter. Lediglich 5 von 138 Berufsgruppen der neuen Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes weisen einen Frauenanteil von mindestens 90 Prozent auf, in 26 Berufen machen dagegen Männer mehr als neun Zehntel der Erwerbstätigen aus.

Die klassische Angebotstheorie würde diese Differenzen darauf zurückführen, dass Frauen andere berufliche Vorlieben als Männer haben. Die Forschung zeige allerdings, dass diese Erklärung zu einfach ist, so Busch-Heizmann. Denn: Wenn unterschiedliche Präferenzen ausschlaggebend sein sollten, wäre davon auszugehen, dass ein einmal eingeschlagener Berufsweg nur selten verlassen wird. Tatsächlich entscheide sich aber ein erheb-

licher Teil derjenigen, die einer geschlechtsuntypischen Tätigkeit nachgehen, nach einer Weile für einen geschlechtstypischen Job. Von den Frauen in Männerberufen, die im Rahmen des SOEP befragt wurden, sind innerhalb von zehn Jahren knapp 15 Prozent in Berufe mit einem höheren Frauenanteil gewechselt. In umgekehrter Richtung waren es nur 7 Prozent. Männer in Frauenberufen haben sich zu 18 Prozent einen Job mit höherem Männeranteil gesucht, nur 4 Prozent haben männlich gegen stärker weiblich dominierte Berufe getauscht.

Als eine wichtige Ursache für ihre Befunde verweist die Autorin auf historisch gewachsene „institutionelle Barrieren“. Während die Arbeitsbedingungen in Männerberufen typischerweise dem Leitbild des vollzeitberuflichen Familienernährers entsprächen, sollten Frauenberufe traditionell einen Zuverdienst neben den familiären Pflichten ermöglichen. Das spiegelt sich nach wie vor in den Arbeitszeiten wider: In Männerberufen beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit 43,4 Wochenstunden, bei Frauenberufen sind es 32,7 Stunden. Allerdings: Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitanpassung sind eher in Männer- als in Frauenberufen gegeben.

Ein weiterer wichtiger Faktor sind laut Busch-Heizmann verbreitete Geschlechterstereotype. Beispielsweise zeigten Studien, dass Männer unabhängig von ihren Schulnoten ihre mathematischen Fähigkeiten optimistischer einschätzen als Frauen. Das bringe nicht nur mit sich, dass Männer eher einen Beruf aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft oder Technik ergreifen. Es könne zudem dazu führen, dass Frauen, die sich für einen dieser Berufe entscheiden, bei der Arbeit diskriminiert werden und sich deshalb beruflich neu orientieren. Auch die scheinbar höhere Konzentration weiblicher Erwerbstätiger in einigen wenigen Berufen könnte mit traditionellen Denkmustern zusammenhängen: Die Forscherin hält es für denkbar, dass die Vielfalt von Frauenberufen in standardisierten Berufsklassifikationen wegen des geringeren gesellschaftlichen Status von „Frauentätigkeiten“ unterschätzt wird.

Das Fazit der Sozialwissenschaftlerin: Um der Segregation entgegenzuwirken, reichten Programme nicht aus, die Mädchen für Technik und

Jungen für Krankenpflege begeistern sollen. Zusätzlich gelte es, andere Arbeitszeitnormen in Männerberufen durchzusetzen, die nicht mehr auf das Ideal des uneingeschränkt zur Verfügung stehenden Arbeitnehmers zugeschnitten sind. Andererseits müsse sichergestellt werden, dass Frauenberufe eine eigenständige Existenzsicherung ermöglichen. Darüber hinaus sei es wichtig, überkommene Vorstellungen von spezifisch weiblichen oder männlichen Fähigkeiten zu überwinden.

[http://www.boeckler.de/impuls\\_2015\\_20\\_3.pdf](http://www.boeckler.de/impuls_2015_20_3.pdf)

*Quelle: Anne Busch-Heizmann: Frauenberufe, Männerberufe und die „Drehtür“ – Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland, in: WSI-Mitteilungen 8/2015*

[http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_62503\\_62553.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_62503_62553.htm)

## Werden weibliche Führungskräfte anders wahrgenommen als männliche?

Welche Indikatoren spielen eine Rolle für die Akzeptanz einer Führungskraft durch deren Mitarbeiter(innen), Kolleg(inn)en und Vorgesetzte? Wann wird man als bzw. von seiner Führungskraft akzeptiert? Und gibt es hierbei geschlechtsspezifische Unterschiede? Diesen Fragen sind Wissenschaftlerinnen der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS) nachgegangen. Trotz eingeführter Frauenquote und weiteren Maßnahmen ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland nicht wesentlich gestiegen. **Caprice Oona Weissenrieder, Dipl.-Bw. (FH), Prof. Dr. Regine Graml und Prof. Dr. Yvonne Ziegler** untersuchten deshalb inwiefern die Akzeptanz für die Karriere von (Nachwuchs-)Führungskräften eine Rolle spielt, ob sie aufgrund mangelnder Akzeptanz mit Barrieren in ihren Unternehmen konfrontiert werden und ob es hier insbesondere zwischen den Geschlechtern Unterschiede gibt. Für ihre Studie „Akzeptanz von Führungskräften – Analyse

wahrgenommener Verhaltensweisen von Frauen und Männern in Führungspositionen“ befragten sie Führungskräfte unterschiedlicher Hierarchieebenen (unteres und mittleres Management sowie obere Leitungsebene) aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Die Untersuchung wurde in Zusammenarbeit mit der internationalen Personalberatung Odgers & Berndtson durchgeführt. Mittels einer standardisierten Online-Befragung wurde dazu das Executive Panel von Odgers & Berndtson befragt. Rund 1.750 Personen haben an der Befragung teilgenommen; für die geschlechtsspezifische Auswertung konnten nach Bereinigung der Daten 1.484 Fragebögen verwendet werden.

„Erschreckt hat mich, dass rund 16 Prozent der Top-Führungskräfte auf die Frage, ob die oberste Führungsebene in ihrem Unternehmen das Thema Gleichberechtigung aktiv voran treibt, mit ‚weiblich nicht‘ geantwortet haben. Denn das lässt vermuten, dass in diesen Unternehmen Gleichberechtigung kaum ein Thema ist“, betont Caprice Oona Weissenrieder, die die Studie federführend verantwortete. „Frauen wählen auf diese Frage deutlich häufiger die Antwort ‚nein‘ – also wird nach deren Wahrnehmung immer noch nicht genug getan. Auch die Transparenz der Stellenbesetzung bewerten Frauen schlechter als ihre Kollegen, was auf hinderliche Strukturen für das Fortkommen von Frauen hinweist.“

„Interessant war für mich bei der Auswertung der Fragebögen, dass sich die Wahrnehmung zwischen Männern und Frauen, aber auch zwischen den unterschiedlichen Führungsebenen teilweise erheblich unterscheidet“, so Graml. So geben beispielsweise Frauen im unteren und mittleren Management häufiger an, in einem Meeting unterbrochen zu werden als Männer aus diesem Bereich. Frauen im oberen Management hingegen werden weniger oft unterbrochen als im unteren und mittleren Management.

Männer und Frauen schätzen ihre Karriereperspektiven unterschiedlich ein: Rund 60 Prozent der Managerinnen sind der Ansicht, dass Männer nach wie vor leichter Karriere machen können als Frauen. Von ihren männlichen Kollegen bestätigen dies nur rund 27 Prozent. Männer sehen hier eher

Gleichberechtigung: Rund 65 Prozent sagen, dass Männer und Frauen in ihrem Unternehmen gleich gut Karriere machen können; bei den Frauen sind es nur um die 39 Prozent. „Interessanterweise ändert sich die Ansicht, dass Männer leichter Karriere machen können, unter den Frauen im Top-Management: Von ihnen geht nur noch ein Viertel davon aus, dass ihre männlichen Kollegen es leichter haben. „Bei Frauen, die es bis nach ganz oben geschafft haben, verändert sich also die Wahrnehmung auf den Einfluss, welche das Geschlecht auf die Karrierechancen hat, hin zu einer Gleichberechtigung“, so Weissenrieder.

An der Akzeptanz gegenüber familienbezogenen Verpflichtungen scheint es nach den Umfrageergebnissen nur bedingt zu liegen, dass so wenige Frauen Führungspositionen innehaben: Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass Führung auch mit Familie geht. Mehr als die Hälfte der befragten Manager(innen) bestätigt, dass es in ihren Unternehmen akzeptiert wird, wenn Aufgaben, Meetings oder Termine aufgrund familiärer Verpflichtungen verschoben werden. Familienbezogene Angebote (zum Beispiel Elternzeit) werden dagegen noch eher zurückhaltend beurteilt und in Anspruch genommen. In der Wahrnehmung zwischen Männern und Frauen im unteren und mittleren Management gibt es aber deutliche Unterschiede, wodurch Akzeptanz einer Führungskraft in den Unternehmen geschaffen wird: Frauen gehen wesentlich häufiger davon aus, dass Präsenz am Arbeitsplatz wichtig für die Akzeptanz der Führungskraft ist.

In Bezug auf die Akzeptanzindikatoren gibt es je nach Ebene der Führungskraft Unterschiede in der Wahrnehmung. So werden von den Top-Manager(inne)n am häufigsten „meine strategische Ausrichtung transparent machen und meinen Mitarbeiter(inne)n kommunizieren“, „mit meinen Mitarbeiter(innen) auf Augenhöhe kommunizieren“ und „Anerkennung (z.B. positives Feedback etc.) zeigen“ als Zeichen der Akzeptanz genannt. Führungskräfte aus dem unteren und mittleren Management hingegen nennen am häufigsten „seine/ihre Kommunikation mit mir auf Augenhöhe“, „die Freiräume, die sie/er mir für meine Arbeit zugesteht“ und „seine/ihre Anerkennung

(z.B. positives Feedback etc.)“. Interessant ist hier der Geschlechtervergleich bei den Führungskräften aus dem unteren und mittleren Management: Frauen ist es deutlich wichtiger, relevante Informationen, welche insbesondere für das berufliche Fortkommen wichtig sind zu erhalten. „Dies lässt auf nach wie vor bestehende informelle Netzwerke schließen, in denen Frauen nicht vertreten sind“, so Ziegler. Nur 10 Prozent der teilnehmenden Führungskräfte waren weiblich. Im Vergleich zu den männlichen Probanden sind sie viel häufiger alleinstehend und haben meist keine Kinder. Für die Wissenschaftlerinnen bestätigt die Studie somit die gängige Verteilung. Aus der Studie lassen sich folgende Empfehlungen ableiten: Sowohl zwischen den Führungsebenen als auch zwischen den Geschlechtern gibt es eine sichtbare Diskrepanz in der Wahrnehmung der Akzeptanzindikatoren; das Thema Kommunikation tritt somit sehr deutlich in den Vordergrund. Führungskräften wird deshalb empfohlen, sich ihre Bekundungen unter diesen Aspekten bewusst zu machen und diese zu reflektieren. Unternehmen sollten ihre interne Kommunikation ebenfalls hinsichtlich der unterschiedlichen Wahrnehmungen anpassen und Kongruenz aufzeigen. Weissenrieder betreibt im Bereich Frauen in Führungspositionen eigenständige Forschung sowie eine kooperative Promotion, die sie derzeit an der Frankfurt UAS und der Napier University in Edinburgh absolviert. Im Hessischen Hochschulgesetz ist seit 01.01.2016 vorgesehen, dass Hochschulen für Angewandte Wissenschaften das eigenständige Promotionsrecht für forschungsstarke Bereiche verliehen wird.

*Die komplette Studie zum Download unter:*

<https://www.frankfurt-university.de/index.php?id=5774>

Kontakt: Caprice Oona Weissenrieder, E-Mail: [weissenrieder@fb3.fra-uas.de](mailto:weissenrieder@fb3.fra-uas.de)

## Flexible Arbeitsmodelle: Mehr Produktivität und Kreativität für Führungskräfte

Flexible Arbeitsmodelle wirken sich positiv auf die Motivation, Produktivität und Kreativität von Führungskräften aus. Allerdings haben sie auch negative Effekte auf die Karrierechancen. Dies ist ein zentrales Ergebnis der Führungskräftebefragung „Arbeiten 4.0 – Führen 4.0“ der EAF Berlin in Kooperation mit der Führungskräftevereinigung ULA, an der knapp 800 Führungskräfte der privaten Wirtschaft teilgenommen haben. Die Ergebnisse der Befragung im Rahmen des Projektes »Flexship: Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte« wurden am 17. März 2016 auf der Fachkonferenz »Flexibles Arbeiten in Führung« in Berlin präsentiert.

Die befragten Führungskräfte, sehen eine deutliche Verbesserung in den Bereichen Work-Life-Balance und Lebensqualität (69%), Motivation (63%), Produktivität (58%) und Kreativität (57%). Jedoch befürchten auch 31 Prozent der Befragten, dass die Nutzung flexibler Modelle mit einer Verschlechterung der Karrierechancen einhergeht. Weniger als die Hälfte (40%) sieht keine Auswirkungen auf die Karriere. „In vielen Unternehmen herrscht oft noch die Vorstellung, dass Führungskräfte omnipräsent sein und in jedem Fall eine Vollzeitstelle ausüben müssen. Der Wunsch nach reduzierten Arbeitszeiten gilt deswegen nach wie vor als Karrierehemmnis. Doch gerade hier ist ein Umdenken notwendig. Flexible Arbeitsmodelle sind ein zentraler Baustein, um Führungskräften mehr zeitliche Souveränität und Spielräume in der Arbeitsgestaltung zu geben.“, sagt **Dr. Helga Lukoschat**, Vorstandsvorsitzende der EAF Berlin.

Das bestätigt auch die Befragung: Die Mehrheit hält flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte geeignet. Es zeigt sich aber auch, dass das Potenzial flexibler Modelle noch nicht ausgeschöpft wird.

Die vollständige Auswertung der Führungskräftebefragung „Arbeiten 4.0 – Führen 4.0“ wurde am 17.03.2016 im ULA Manager Monitor veröffentlicht:

<http://www.fki-online.de/informationen-mit-mehrwert/umfragen/umfragen-detail/article/arbeiten-40-ungenutztes-potential-bei-flexiblen-arbeitsformen-kein-reformbedarf-im-arbeits-und-sozialrecht.html>

*Bericht der Fachkonferenz:*

[http://www.eaf-berlin.de/news\\_detail.html?&tt\\_news\[tt\\_news\]=542&Hash=c2f69546d104f2999fde565d39d65a77](http://www.eaf-berlin.de/news_detail.html?&tt_news[tt_news]=542&Hash=c2f69546d104f2999fde565d39d65a77)

### Das Projekt Flexship: Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte

*Teilzeit, Jobsharing, Homeoffice – für viele Führungskräfte in Deutschland sind flexible Arbeitsmodelle attraktiv. Sie fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Gleichstellung von Frauen und Männern. Bislang sind örtlich und zeitlich flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte jedoch wenig verbreitet. Was sind die Erfolgsfaktoren innovativer Arbeitsmodelle in Wirtschaft und Wissenschaft? Welche Barrieren gilt es zu überwinden? Diese Fragen untersuchen die EAF Berlin und die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin im Projekt „Flexship: Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte“.*

*Praxispartner sind die Deutsche Bahn, die Deutsche Post DHL, die Deutsche Telekom, die Max-Planck-Gesellschaft sowie die Leibniz-Gemeinschaft.*

## Abschluss des Forschungsprojektes „Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren“

Der Forschungsverbund (Partnerschaft von TU Dresden und IRIS e.V.) hat im Feld der Hochschul- und Wissenschaftsforschung das BMBF geförderte Projekt „Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren“ (WiFraWi Studie) abgeschlossen und große Teile der Ergebnisse online bereitgestellt.

*Zum Inhalt:* Die quantitative Datenlage zum hohen Dropout von Frauen über alle Disziplinen hinweg ist hinlänglich bekannt und die Wissenschaftseinrichtungen bekämpfen bereits identifizierte Probleme und Ursachen. Dagegen fehlten bislang systematische Informationen zu erfolgreichen

Wissenschaftskarrieren von Frauen und dem Wiedereinstieg nach Zeiten der Familiensorge. Dazu wurden in einer bundesweiten Studie Frauen in verschiedenen Karrierepositionen befragt und Fördermodelle von Wissenschaftseinrichtungen zum Wiedereinstieg analysiert. Die Konfrontation von Strategien der Frauen und des Managements hat viele versteckte und ungenutzte Potentiale von Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufgedeckt. Die Ergebnisse der Studie sowie resultierende Handlungsempfehlungen wurden zusammengestellt, aufbereitet, und sind nun auf der Projekthomepage zugänglich.

<http://wiedereinstieg-wissenschaft.de/?Projekt:Forschungsergebnisse>

Neben der umfangreicheren Dokumentation im Projektbericht gibt es drei thematische Module: *Wiedereinstiegsförderung im Wissenschaftsfeld*; *„Wissenschaft in fürsorglicher Verantwortung – Karrieren und Strategien von Wissenschaftlerinnen“*; *„Care in Wissenschaft und Forschung“*

## Klinikstress verprellt junge Ärztinnen – DÄB fordert angemessene Arbeitsbedingungen für nachwachsende Medizinerinnen

Junge Ärztinnen sind die Zukunft der Medizin in den Kliniken, doch Belastung und Zeitdruck treiben sie aus dem Beruf. Nach einer repräsentativen Umfrage des Marburger Bundes wird zum Beispiel aus Bayern berichtet, dass 47 Prozent der Klinikärztinnen erwägen, ihre aktuelle Tätigkeit aufzugeben. 59 Prozent der befragten Ärztinnen und Ärzte fühlen sich psychisch belastet und 70 Prozent sagen, dass die Gestaltung der Arbeitszeiten ihre Gesundheit beeinträchtigt. Fälle von Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheiten wie Burnout werden häufiger. 91 Prozent wollen eigentlich eine Wochenarbeitszeit bis 49 Stunden, laut

Umfrage arbeiten die meisten aber deutlich mehr. 64 Prozent sagen, sie hätten nicht genügend Zeit für PatientInnen, weil sie allein mehr als eine Stunde täglich mit Verwaltungstätigkeiten verbringen. Über ein Drittel gibt an, dafür sogar zwei bis drei Stunden und länger zu brauchen. Zudem wurde bestätigt, dass Mütter sich stärker unter Druck sahen als Ärztinnen ohne Kinder, Klinikerrinnen stärker als Niedergelassene. **Dr. med. Barbara Schmeiser**, Assistenzärztin der Neurochirurgie in Freiburg und Vizepräsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes, bestätigt die Ergebnisse der Umfrage: „Junge Ärztinnen sind die Hoffnungsträgerinnen im Gesundheitswesen, denn der Großteil des Nachwuchses ist weiblich. Wenn diese Hoffnungen nicht leichtfertig verspielt werden sollen, braucht es mehr Personal bei Ärzten und Pflege, um endlich humanere Arbeitszeiten und flexible Arbeitszeitmodelle für eine bessere Work-Life-Balance zu ermöglichen und berufliche Karrierehemmnisse zu beseitigen“. Die jungen Kolleginnen in den Kliniken arbeiten mit einer enormen Verantwortung. Rein ökonomische Erwartungen schränken ihre ärztliche Diagnose- und Therapiefreiheit ein, der Zeit- und Spardruck macht die Behandlung von Patientinnen und Patienten schwieriger. Der DÄB fordert daher erneut familienfreundliche Rahmenbedingungen, die die Motivation einer ganzen Generation nachwachsender Ärztinnen nicht einfrieren, sondern fördern. Dazu gehört auch ein höherer Personalschlüssel, geregelte Arbeitszeiten und der Ausgleich von Überstunden.

Quelle, PM-Deutscher Ärztinnenbund, 05.01.2016: <http://www.aerztinnenbund.de/Klinikstress-verprellt-junge-rztinnen-ndash-D.2485.0.2.html>

Bitte lesen Sie auch:

**Deutsche Pflegepreisträgerin Prof. Dr. Friederike zu Sayn-Wittgenstein weist auf schwierige Arbeitsbedingungen von Hebammen hin**

..., dass sie mit Sorge sehe, wie sich die Arbeitsbedingungen für die Kolleginnen verändert haben. Sie verwies exemplarisch auf die Zusammenlegung geburtshilflicher Abteilungen, die Arbeitsverdichtung und die erhöhte Haftpflicht. ...

<https://www.hs-osnabrueck.de/de/nachrichten/2016/03/deutscher-pflegepreis-2016-fuer-prof-dr-friederike-zu-sayn-wittgenstein/>

## Equal Pay Day

Der Equal Pay Day soll auf die schlechtere Bezahlung von Frauen aufmerksam machen. Um das Einkommen zu erzielen, das Männer bereits am 31. Dezember des Vorjahres hatten, müssen Frauen bis zum sogenannten Equal Pay Day des Folgejahres arbeiten. Er fand in diesem Jahr am 19. März 2016 unter dem Motto: „BERUFE MIT ZUKUNFT – Was ist meine Arbeit wert?“ statt.

*Wir haben zu diesem Thema einige Artikel zusammengestellt:*

## Brutto-Stundenverdienste in typischen Frauenberufen 2014 im Schnitt um acht Euro – oder 39 Prozent – niedriger als in typischen Männerberufen

Typische Männerberufe oftmals mit höherem Akademisierungsgrad – doch auch akademisierte Frauenberufe werden häufig schlechter bezahlt – Aufwertung weiblich konnotierter Berufe durch bessere Bezahlung

Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten, sind im Jahr 2014 um rund acht Euro brutto in der Stunde geringer entlohnt worden als männlich dominierte Berufe. In typischen Frauenberufen wurden durchschnittlich zwölf Euro pro Stunde verdient, in typischen Männerberufen 20 Euro. Die Differenz beträgt damit fast 40 Prozent. Dies zeigt eine Sonderauswertung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) auf Basis von Daten der Langzeitstudie Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) anlässlich des Equal Pay Day am 19. März 2016. Die Analyse berücksichtigt Erwerbstätige in der Privatwirtschaft in typischen Frauen- und Männerberufen. Hierbei handelt es sich um Berufe, in denen die Anteile von Frauen beziehungsweise Männern jeweils bei 70 Prozent und mehr liegen. Der Unterschied zwischen den Brutto-Stundenlöhnen in typischen Frauen- und Männerberufen bewegt sich seit 2001 auf hohem

Niveau und hat sich im Untersuchungszeitraum nur leicht verringert.

### Akademisierungsgrad beeinflusst die Verdienstlücke – aber nicht nur

Eine ökonomische Erklärung für die bessere Bezahlung in Männerberufen ist der höhere Anteil akademischer Abschlüsse in dieser Gruppe. Ein Vergleich der zehn am häufigsten ausgeübten Frauen- und Männerberufe auf Basis des SOEP zeigt, dass drei der häufigsten Männerberufe – nämlich SoftwareentwicklerIn, UnternehmerIn und IngenieurIn – eine langjährige Qualifikation erfordern, während dies bei den häufigsten Frauenberufen nur für die SozialpädagogInnen zutrifft. „Eine weitere Akademisierung der Frauenberufe vor allem im Bereich Gesundheit und Pflege wäre daher ein Schritt in die richtige Richtung zu mehr Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männer“, argumentiert die DIW-Forschungsdirektorin für Gender Studies **Elke Holst**.

Dies dürfte jedoch als Erklärung für die Verdienstlücke noch nicht ausreichen. Ein weiterer Faktor bei der Entgeltungleichheit ist neben dem niedrigen Akademisierungsgrad die Tatsache, dass selbst akademisierte Frauenberufe deutlich schlechter bezahlt werden als Männerberufe. Beispielsweise erhielten SozialarbeiterInnen 2014 für eine Stunde Erwerbsarbeit im Schnitt 16 Euro brutto, wohingegen der männlich dominierte Beruf der IngenieurInnen mit durchschnittlich 29 Euro vergütet wurde. Da die Bildungsdauer in beiden Berufen mit 15 Jahren gleich lang ist, kann man daraus schließen, dass Erwerbstätige in diesen Männerberufen finanziell stärker von ihrer Investition in Bildung profitieren.

### Männlich konnotierte Tätigkeiten erfahren höhere Wertschätzung

Eine häufig in der Sozialwissenschaft angeführte Erklärung ist, dass männlich konnotierte Tätigkeiten gesellschaftlich eine höhere Wertschätzung erfahren als weiblich konnotierte. Holst verweist auf Studien, die dies belegen: „Da typische Frauenberufe meist im Bereich Pflege, Erziehung und Soziales angesiedelt sind, wird auch von der gesell-

schaftlichen Abwertung der Care-Arbeit gesprochen.“ In der Tat verdienten AltenpflegerInnen im Jahr 2014 durchschnittlich zwölf Euro brutto pro Stunde. Demgegenüber wurde der von Männern dominierte Beruf der TechnikerInnen mit 18 Euro pro Stunde vergütet, obwohl Erwerbstätige in beiden Berufen im Durchschnitt gleichermaßen zwölf Jahre in ihre Bildung investiert hatten. „Dieses Muster dürfte auf die Vorstellung zurückgehen, dass Care-Arbeit keine spezifische Qualifikation erfordert, da sie in der Vergangenheit vor allem in den Bereichen Kinderbetreuung und Altenpflege unbezahlt von Frauen in Familien geleistet wurde“, so Gender-Expertin Holst. Durch die stark gestiegene Erwerbsbeteiligung der Frauen wächst jedoch die Nachfrage nach institutionellen Angeboten für Kinderbetreuung und Altenpflege. Dadurch wird Care-Arbeit zunehmend marktmäßig organisiert – jedoch vergleichsweise gering entlohnt.

Die geringere monetäre Bewertung von typischen Frauenberufen trägt maßgeblich zur Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) bei. „Um diese zu schließen, bedarf es auch einer Aufwertung der Care-Arbeit durch höheren Löhne in typischen Frauenberufen“, so Holst.

Quelle: PM-DIW, 11.03.2016

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.528918.de/themen\\_nachrichten/brutto\\_stundenverdienste\\_in\\_typischen\\_frauenberufen\\_2014\\_im\\_schnitt\\_um\\_acht\\_euro\\_oder\\_39\\_prozent\\_niedriger\\_als\\_in\\_typischen\\_maennerberufen.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.528918.de/themen_nachrichten/brutto_stundenverdienste_in_typischen_frauenberufen_2014_im_schnitt_um_acht_euro_oder_39_prozent_niedriger_als_in_typischen_maennerberufen.html)

Abbildungen und Tabellen zur Pressemitteilung:

[http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw\\_01.c.528913.de/20160311\\_pm\\_equal%20pay%20day\\_abb.pdf](http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.528913.de/20160311_pm_equal%20pay%20day_abb.pdf)

[http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw\\_01.c.528915.de/20160311\\_pm\\_equal%20pay%20day\\_tab.pdf](http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.528915.de/20160311_pm_equal%20pay%20day_tab.pdf)

## Frauen in der Mitte des Lebens wollen Lohngerechtigkeit

Für eine klare Mehrheit der Frauen zwischen 30 und 50 Jahren ist die Lohngerechtigkeit am wichtigsten, um Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu verwirklichen. Dies geht aus der jüngsten repräsentativen Studie des DELTA-Instituts „Einkommensgerechtigkeit: Perspektiven von Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren zur eigenen Existenzsicherung und Alterssicherung“ hervor. Demnach finden 96% der Frauen gleiche Stundenlöhne bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit essentiell für die Gleichstellung. 92% der Frauen finden zudem, dass Frauenberufe genauso bezahlt werden müssten wie Männerberufe, um Gleichstellung zu verwirklichen. „Frauen und Männer in Deutschland wünschen sich mehr Lohngerechtigkeit. Davon sind wir aber leider noch weit entfernt. Die Studie zeigt, dass das Gesetz zur Lohngerechtigkeit richtig und notwendig ist. Mit dem Gesetz wollen wir die Gehaltsstrukturen zum Thema und die Lohnungleichheit, die zwischen Frauen und Männern herrscht, sichtbar machen“, sagt Staatssekretär Ralf Kleindiek.

Gerade im Zeitraum zwischen dem 30. und 50. Lebensjahr wächst die Entgeltkluft zwischen Frauen und Männern stetig von 9 % auf 27 %. Frauen haben heute gleiche Schulabschlüsse wie Männer und oft gleichwertige Berufsqualifikationen, doch ihre Einkommenschancen sind weit niedriger. Ursachen sind laut Studie traditionelle Rollenbilder und Entgelt-Mechanismen auf dem Arbeitsmarkt. So sind nur 39 % der Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren Vollzeit erwerbstätig – aber 88 % der Männer. Die Mehrheit der Frauen dieser Lebensphase hat daher ein geringes eigenes Einkommen, was zu einem geringeren eigenem Rentenanspruch führt.

„Obwohl Frauen heute so gut ausgebildet sind wie nie zuvor, stagniert die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in Deutschland bei fast 22 Prozent. Die Gründe für den Gender Pay Gap sind bekannt – doch nur, weil die Lohnlücke zu erklären ist, ist sie noch lange nicht gerecht. Die meis-

ten Frauen wissen nicht, ob sie gut oder gerecht bezahlt werden. Jeder Betrieb, jedes Unternehmen muss ein Interesse daran haben, sich mit dieser Frage auseinander zu setzen“, so Ralf Kleindiek.

#### Zentrale Ergebnisse der Studie:

1. Vier von fünf Frauen und Männern zwischen 30 und 50 Jahren sprechen sich für die konsequente Gleichstellung von Frauen und Männern beruflich und privat aus. Die meisten Frauen (58%) und die Hälfte der Männer (49%) zwischen 30 und 50 Jahren sagen aber, dass Gleichstellung heute nicht realisiert ist. Nur 12 % der Frauen und 15% der Männer dieser Altersgruppe halten Gleichstellung von Frauen und Männern heute für erreicht.

2. 96 % der Frauen fordern Entgeltgleichheit, so dass Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation und Tätigkeit denselben Stundenlohn erhalten. 94 % fordern, dass es keine Rentenlücke zwischen Frauen und Männern mehr geben darf. 92 % fordern, dass bei gleichwertiger Ausbildung und Qualifikation Frauenberufe genauso gut bezahlt werden wie Männerberufe.

3. Nur jede zehnte Frau zwischen 30 und 50 Jahren hat ein eigenes Nettoeinkommen von mehr als 2.000 Euro monatlich – aber 42% der Männer. Nur jede vierte Frau (23%) hat ein eigenes Netto-Einkommen von über 1.500 Euro, aber fast drei Viertel (71%) der Männer. Damit ist für viele Frauen keine eigenständige Existenzsicherung mit Aufbau einer eigenen Alterssicherung möglich.

4. Frauen würden gerne mehr arbeiten (31 Wochenstunden) Frauen arbeiten heute im Durchschnitt mit 26 deutlich weniger als Männer mit 36 Wochenstunden. Jeder dritte Mann würde die eigene Arbeitszeit gerne reduzieren.

5. Jede zweite Frau zwischen 30 und 50 Jahren erlebt im Alltag hohe Hürden, Beruf und Familie zu vereinbaren. Dies trifft auf zwei Drittel der Alleinerziehenden zu. Auch 55% der Männer zwischen 30 und 50 Jahren stößt auf Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit.

Die Kurzfassung der wissenschaftlichen Untersuchung „Einkommensgerechtigkeit: Perspektiven von Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren zur eigenen Existenzsicherung und Alterssicherung“ die **Professor Carsten Wippermann**, DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen erstellt hat finden Sie auf

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/volltextsuche,did=223666.html>

## Frauen von eigenständiger Sicherung im Alter weit entfernt

### Tiefe Kluft zwischen Frauen und Männern bei der Rente

Der Lohnrückstand von Frauen ist in Deutschland mit konstant 22 Prozent sehr groß im europäischen Vergleich. Doch schaut man auf die Renten, fällt der Abstand noch weitaus gravierender aus. Das konstatieren **Dr. Christina Klenner**, Gender-Expertin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, sowie **Dr. Peter Sopp** und **Dr. Alexandra Wagner** vom Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt in Berlin. In einer neuen Auswertung aktueller Daten aus dem WSI GenderDatenPortal haben sie dokumentiert, welche Unterschiede es bei der Alterssicherung zwischen Frauen und Männern gibt. Nach ihrer Analyse sind Frauen sowohl bei der gesetzlichen Rente als auch bei der betrieblichen Altersversorgung klar im Nachteil. Gleichzeitig profitieren sie stärker von Elementen des sozialen Ausgleichs im Rentenrecht, vor allem bei der Hinterbliebenenversorgung. Die Rente sei damit ein „Spiegelbild der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bei der Erwerbsbeteiligung“, heißt es in der Studie, die heute als WSI-Report erscheint.\* Dass Arbeitnehmerinnen schlechter bezahlt werden als ihre männlichen Kollegen, häufiger in Minijobs oder Teilzeit beschäftigt sind und oft Auszeiten für die Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen nehmen müssen, weil Männer hier weniger Zeit investieren, habe Folgen für die finanzielle Situation im Alter. Ausgleichsmechanismen wie die Anrechnung von Erziehungszeiten könnten diese Schiefelage nur zum Teil korrigieren.

Betrachtet man alle eigenen Alterssicherungseinkommen aus gesetzlicher Rente, privater Vorsorge und Betriebsrenten, zeigt sich eine erhebliche Lücke zulasten von Frauen. Klenner, Sopp und Wagner zitieren Berechnungen der Rentenexpertin Brigitte Loose, denen zufolge der „Gender Pension Gap“ 2011 bei 57 Prozent lag. Im Osten, wo Frauen traditionell häufiger berufstätig sind, war

die Kluft mit 35 Prozent deutlich kleiner als im Westen mit 61 Prozent. Langfristig zeigt sich ein Trend zur Angleichung zwischen den Geschlechtern: 1992 betrug der Unterschied in Deutschland noch 69 Prozent. Als gesetzliche Altersrente erhielten Frauen 2014 durchschnittlich 618 Euro, Männer 1.037 Euro. Das entspricht einer Differenz von über 40 Prozent. Wesentlich besser schneiden Frauen bei den Hinterbliebenenrenten ab: Witwen bekommen mit 592 Euro im Schnitt etwa doppelt so viel ausbezahlt wie Witwer. Der Grund: Die Rente des verstorbenen Ehepartners war bei den Witwen in der Regel höher als bei den Witwern, die eigenen Altersbezüge, die auf die Hinterbliebenenrente angerechnet werden, fallen bei den Frauen geringer aus.

Erheblich zurück liegen die Frauen bei der betrieblichen Altersvorsorge: 2011 bezogen 25 Prozent der männlichen und sechs Prozent der weiblichen Ruheständler eine Betriebsrente der Privatwirtschaft. Die Zahlungen waren mit 574 Euro bei den Männern im Schnitt fast dreimal so hoch wie bei den Frauen. Zumindest bei der Reichweite zeichnet sich aber eine Änderung ab: Aktuell erwerben 46 Prozent der Arbeitnehmerinnen und 51 Prozent der Arbeitnehmer Ansprüche in der betrieblichen Altersvorsorge der Privatwirtschaft. Im öffentlichen Dienst geht es schon jetzt ausgeglichener zu. Männer und Frauen erhalten hier ähnlich oft Leistungen aus einer Zusatzversicherung. Allerdings beziehen die männlichen Rentner durchschnittlich 392 Euro, die weiblichen nur 250 Euro. Bei den staatlichen Zulagen für die Riester-Rente haben die weiblichen Sparer die Nase vorn, was vor allem mit der Kinderzulage zusammenhängen dürfte.

Angesichts der Unwucht bei den Rentenbezügen überrascht es nicht, dass Frauen etwas häufiger als Männer auf Grundsicherung im Alter angewiesen sind. 2014 waren 314.000 oder 3,2 Prozent der Frauen über 64 und 201.000 oder 2,7 Prozent der Männer betroffen. Ausschlaggebend für die seit Jahren kontinuierlich steigende Zahl ist der Analyse zufolge das sinkende Niveau der gesetzlichen Rente - bei gleichzeitig steigendem Grundsicherungsniveau. Zumindest in einer Hinsicht stehen Frauen deutlich besser da als Männer: Sie beziehen wegen der höheren Lebenserwartung im Schnitt

fünf Jahre länger Rente. Bei den Hinterbliebenenrenten ist die Zahl der weiblichen Leistungsberechtigten auch deshalb ungleich höher, weil viele Frauen jünger als ihre Ehepartner sind. Alles in allem sei die Rentenlücke angesichts steigender Frauenerwerbstätigkeit und stärkerer Anerkennung von Erziehungszeiten zuletzt zwar kleiner geworden, resümieren Klenner, Sopp und Wagner. Es sei aber noch viel zu tun. Notwendig für eine eigenständige Alterssicherung wären Verbesserungen bei den Erwerbschancen im Allgemeinen und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Besonderen. Zudem gehörten die Rentenreformen des vergangenen Jahrzehnts auf den Prüfstand: Die Kürzungen bei der gesetzlichen Rente hätten das Risiko der Altersarmut erhöht, das Drei-Säulen-Modell sei insgesamt gescheitert und habe die Geschlechterunterschiede zum Teil sogar verstärkt. Empfohlen wird die Rückbesinnung auf eine gesetzliche Rente, die sich an der Sicherung des Lebensstandards orientiert.

**\*Christina Klenner, Peter Sopp, Alexandra Wagner: Große Rentenlücke zwischen Männern und Frauen, WSI Report 29, März 2016.**

*Download:*

[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_29\\_2016.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_29_2016.pdf)

*Zum Report gibt es einen Tabellenband mit allen Daten:*

[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_29-1\\_2016.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_29-1_2016.pdf)

*Quelle: PM - Hans-Böckler-Stiftung, 16.03.2016*

[http://www.boeckler.de/14\\_64193.htm](http://www.boeckler.de/14_64193.htm)

*Bitte lesen Sie auch:*

### **In Frankfurt verdienen Frauen in Vollzeit 10 Prozent weniger als Männer**

*Frankfurter Frauen, die Vollzeit arbeiten, verdienen im Schnitt 10 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, 2010 waren es noch 12 Prozent. Dies belegt eine soeben veröffentlichte Studie des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität, die sich auf aktuell verfügbare Zahlen des Jahres 2013 bezieht und*

pünktlich zum „Equal Pay Day“ (19. März) veröffentlicht wird. „Wenn sich dieser Trend so fortsetzt, ist dies ein großer Fortschritt für Frauen. Immer mehr Frankfurterinnen arbeiten inzwischen Vollzeit und gerade dort nimmt der Lohnabstand zu den Männern stetig ab“, meint Dr. Christa Larsen, Geschäftsführerin des IWAK. Allerdings liegt Frankfurt nach dieser Berechnung zwei Prozent unter dem Bundesdurchschnitt. Die Einkommen aller Vollzeit-Berufstätigen sind in Frankfurt von 2010 bis 2013 um fast 9 Prozent gestiegen ist. Doch je höher die Einkommen, desto weniger Frauen partizipieren daran: Wenn Männer mit einem akademischen Abschluss im Schnitt 5.600 Euro verdienen, liegt das durchschnittliche Bruttoeinkommen von gleich qualifizierten Frauen bei 4.500 Euro, also fast 25 Prozent darunter. Frauen mit Berufsabschluss verdienen im Schnitt 3.000 Euro während das Bruttoeinkommen vergleichbar qualifizierter Männer bei 3.500 Euro liegt. Hier beträgt der Unterschied gerade 13 Prozent. Dazu Larsen: „Dies ist die bittere Wahrheit, mit der sich Frauen immer noch konfrontiert sehen. Unsere Studie zeigt, dass bei Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen, die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern viel größer ist als bei Berufsausbildungen. Vor diesem Hintergrund mag mancher Rat an Frauen, sich doch immer höher zu qualifizieren, um bessere Einkommenschancen zu haben, nochmals anders gedacht werden.“...

<http://aktuelles.uni-frankfurt.de/gesellschaft/in-frankfurt-verdienen-frauen-in-vollzeit-10-prozent-weniger-als-maenner/>

### Equal Pay Day: Elke Ferner fordert mehr Lohngerechtigkeit

Mehr Lohngerechtigkeit hat Elke Ferner, Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesfrauenministerin, am 18. März auf der Equal Pay Day Kundgebung am Brandenburger Tor gefordert. Die Kundgebung stand unter dem Motto: Frauen haben das „Recht auf mehr“. Zusammen mit den Veranstaltern, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, dem Sozialverband Deutschland und dem Deutschen Frauenrat, setzt sich das Bundesfrauenministerium für eine gerechte Arbeitswelt ein, in der Frauen gleichberechtigt teilhaben und gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten. „Obwohl der Gender Pay Gap 2015 um einen Prozentpunkt gesunken ist und nun bei 21 Prozent liegt, können wir damit ganz und gar nicht zufrieden sein“, stellte Elke Ferner klar.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=223854.html>

### women&work-Gehaltsumfrage

Nach wie vor verdienen Frauen weniger als Männer, das zeigt alljährlich der Aktionstag „Equal Pay Day“, der auf die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen hinweist. Die

Veranstalter der women&work wollten es in diesem Jahr genauer wissen und haben von Ende Januar bis Mitte Februar eine „Blitzumfrage“ online durchgeführt. 131 Frauen haben teilgenommen. Das Ergebnis: „Frauen haben klare Gehaltsvorstellungen und stellen ihre Leistungen selbstbewusst in den Vordergrund, aber sie empfinden es immer noch oft unangenehm über ihre Leistungen zu sprechen“, sagt Melanie Vogel, Initiatorin der women&work, die am 4. Juni zum 6. Mal in Bonn stattfinden. „Mit unserer traditionellen Webinar-Reihe im Vorfeld des Equal Pay Days wollen wir Frauen auch in diesem Jahr wieder den Rücken stärken, denn ein zu gering verhandeltes Gehalt holen sie im Regelfall nicht wieder auf.“ Von den 131 Frauen, die an der „Blitzumfrage“ teilnahmen, gaben 82 % an, mit klaren Gehaltsverhandlungen in ein Vorstellungs- oder Beförderungsgespräch zu gehen. 56 % von ihnen wissen, was ihre Leistung marktüblich Wert ist. „44 % der befragten Frauen kennen den marktüblichen Wert nicht“, so Vogel. „Selbst wenn sie also mit klaren Vorstellungen in die Verhandlung gehen, kann es immer noch sein, dass sie sich unter Wert verkaufen. Das schadet ihnen langfristig.“ 76 % der Befragten gab an, die Leistungen selbstbewusst in den Vordergrund zu stellen. Nur etwas mehr als die Hälfte (58 %) fühlen sich dabei wohl. „Immerhin noch 42 % der Frauen ist es unangenehm über ihre Leistungen zu sprechen. Das bedeutet in der Konsequenz, dass sie es auch weniger oft tun, als es vielleicht notwendig wäre“, so die Veranstalterin der women&work. Gerade das Sichtbarmachen der eigenen Leistung sei jedoch ihrer Meinung nach entscheidend, um für höhere Positionen und den nächsten Karriereschritt wahrgenommen zu werden. Der hängt immer auch mit einer Gehaltssteigerung zusammen. Betreiben Frauen hier kein sichtbares Selbstmarketing, entstünden subtile Wettbewerbsnachteile.

Die Ergebnisse der women&work-Gehaltsumfrage können kostenfrei heruntergeladen werden unter:

<http://tiny.cc/bdm88x>

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

### Die nächste women&work, Deutschlands größter Messe-Kongress für Frauen, findet am 4. Juni 2016 in Bonn statt!

### Männer verdienen ein Fünftel mehr als Frauen

Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen bleibt in Deutschland unverändert groß. Im europäischen Vergleich ist die Verteilung in Deutschland besonders ungerecht. Hintergrund sind die oft unterschiedlichen Arbeitsumstände von Männern und Frauen.

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/gehalt-maenner-verdienen-ein-fuenftel-mehr-als-frauen-1.2888270>

## Frauen haben mehr Stress – und bekommen dafür weniger Geld

*In Deutschland beschäftigen sich Frauen deutlich länger mit Haushalt und Kindern als ihre Männer – auch wenn beide berufstätig sind. Auch arbeiten immer mehr Frauen, die Quote nähert sich der der Männer an. Was sich noch immer deutlich unterscheidet, ist die Bezahlung. Ein Beitrag von Alexander Hagelüken auf sueddeutsche.de.*

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/karriere-frauen-im-job-mehr-stress-aber-weniger-geld-1.2888682>

---

## Vereinbarkeit

---



---

## Auch in Doppelverdiensthäusern: Vollzeiterwerbstätige Frauen leisten deutlich mehr Hausarbeit als Männer

Erwerbstätige Frauen, die mit ihrem ebenfalls erwerbstätigen Partner in einem Haushalt leben, leisten in Deutschland im Durchschnitt mehr Hausarbeit und kümmern sich länger um die Kinder als ihre Partner. Das ist selbst dann der Fall, wenn die Frau einen Vollzeitjob hat, wie aus einer aktuellen Analyse des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) anlässlich des internationalen Frauentags am 8. März hervorgeht. Auf Basis von Daten der Langzeitstudie Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) hat die DIW-Forschungsdirektorin für Gender Studies **Elke Holst** herausgefunden, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in der Hausarbeit und Kinderbetreuung zwar leicht zurückgehen, Frauen in Paarhaushalten aber durchschnittlich noch immer deutlich mehr leisten als ihre Partner. So kümmerten sich vollzeiterwerbstätige Frauen in sogenannten Doppelverdiensthäusern im Jahr 2014 an einem Werktag gut eineinhalb Stunden um den Haushalt und fast fünf Stunden um die Betreuung der Kinder. Vollzeiterwerbstätige Männer investierten im Durchschnitt gut eine

Stunde beziehungsweise rund zweieinhalb Stunden in diese Aufgaben. Die Frauen wendeten damit an einem Werktag durchschnittlich gut drei Stunden mehr Zeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung auf. „Mehrbelastungen bei der unbezahlten Arbeit schränken die Zeitsouveränität und damit die Flexibilität ein – das ist ein Nachteil auf dem Arbeitsmarkt, der vor allem Frauen trifft“, erklärt Holst.

**Mehr Männer als noch vor zehn Jahren beteiligen sich an Hausarbeit und Kinderbetreuung:** Im Jahr 2014 leisteten in Doppelverdiensthäusern unter allen erwerbstätigen Frauen, neben vollzeiterwerbstätigen also auch teilzeiterwerbstätige, 98 Prozent Hausarbeit an einem Werktag. Ihre erwerbstätigen Partner beteiligten sich daran zu einem Anteil von 65 Prozent – sechs Prozentpunkte mehr als zehn Jahre zuvor. Ihr Arbeitseinsatz in Höhe von gut einer Stunde an einem Werktag veränderte sich über die Zeit nicht und lag weiterhin deutlich unter dem der Frauen (rund zwei Stunden pro Tag). Lebten Kinder in einem Alter bis einschließlich sechs Jahre im Haushalt, beteiligten sich fast alle erwerbstätigen Frauen und Männer an der Kinderbetreuung. Unterschiede gab es jedoch beim zeitlichen Umfang: Während erwerbstätige Frauen ihre Kinder im Jahr 2014 fast sechseinhalb Stunden pro Werktag betreuten, taten Männer dies nur zweieinhalb Stunden – kaum mehr als im Jahr 2004. „Die Entlastung der Frauen bei der Kinderbetreuung um nahezu eineinhalb Stunden geht also weniger auf die Männer zurück, sondern dürfte eher am Ausbau der Kindertagesstätten seit dem Jahr 2010 liegen“, so Holst. Auch wenn man Erwerbs- und Hausarbeit sowie Kinderbetreuung zusammen betrachtet, sind Frauen im Durchschnitt stärker belastet als Männer: Zwar sind sie werktags gut zweieinhalb Stunden weniger erwerbstätig, kümmern sich dafür aber gut viereinhalb Stunden mehr um den Haushalt und die Kinder. „Soll die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt weiter abgebaut werden, führt kein Weg daran vorbei, dass sich Männer und Frauen die Arbeit im Haushalt und bei der Kinderbetreuung gleichmäßiger aufteilen“, betont Holst. „Die vom DIW Berlin erarbeiteten Vorschläge zur Familienarbeitszeit ([http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.431508.de/32\\_stunden\\_woche\\_fuer\\_eltern\\_neues\\_modell\\_staetlich\\_geroedert\\_familienarbeitszeit\\_verbessert\\_](http://www.diw.de/de/diw_01.c.431508.de/32_stunden_woche_fuer_eltern_neues_modell_staetlich_geroedert_familienarbeitszeit_verbessert_)

vereinbarkeit\_von\_beruf\_und\_familie.html )und zum Ausbau qualitativer Kita-Plätze ([http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.465139.de/themen\\_nachrichten/bessere\\_kitas\\_mehr\\_erwerbstaetige\\_muetter.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.465139.de/themen_nachrichten/bessere_kitas_mehr_erwerbstaetige_muetter.html)) sind richtige Schritte auf dem Weg zu diesem Ziel."

Quelle: DIW-PM, 02.03.2016

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.528162.de/themen\\_nachrichten/auch\\_in\\_doppelverdiensthushalten\\_vollzeiterwerbstaetige\\_frauen\\_leisten\\_deutlich\\_mehr\\_hausarbeit\\_als\\_maenner\\_unterschiede\\_verringern\\_sich\\_kaum.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.528162.de/themen_nachrichten/auch_in_doppelverdiensthushalten_vollzeiterwerbstaetige_frauen_leisten_deutlich_mehr_hausarbeit_als_maenner_unterschiede_verringern_sich_kaum.html)

Tabellen zur DIW-Pressemitteilung:

[http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw\\_01.c.528159.de/20160302\\_pm\\_frauentag\\_tabellen.pdf](http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.528159.de/20160302_pm_frauentag_tabellen.pdf)

Bitte lesen Sie auch:

### Elternzeit kann noch Jahre später für die Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung von Bedeutung sein

*Die traditionelle geschlechtsspezifische Aufgabenteilung im Haushalt erweist sich für Frauen meist als Nachteil auf dem Arbeitsmarkt. Das wird besonders deutlich, wenn Kinder vorhanden sind. Eine gleichmäßigere Aufgabenteilung zwischen Mann und Frau dürfte diesem Nachteil entgegenwirken. Der DIW Wochenbericht 82 (2015) von Pia S. Schober und Gundula Zoch beschäftigt sich mit diesem Thema im Hinblick auf die Effekte der Elternzeit.*

Quelle, PM-DIW, 10.12.2015

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.522361.de/themen\\_nachrichten/elternzeit\\_kann\\_noch\\_jahre\\_spaeter\\_fuer\\_die\\_aufteilung\\_von\\_hausarbeit\\_und\\_kinderbetreuung\\_von\\_bedeutung\\_sein.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.522361.de/themen_nachrichten/elternzeit_kann_noch_jahre_spaeter_fuer_die_aufteilung_von_hausarbeit_und_kinderbetreuung_von_bedeutung_sein.html)

In: DIW Wochenbericht 82 (2015), 50, S. 1190–1196

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.522132.de/15-50-3.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.522132.de/15-50-3.pdf)

## Betriebliche Unterstützung bei Kinderbetreuung steigert Zufriedenheit der Mütter

Hilft der Arbeitgeber bei der Kinderbetreuung, steigen die Arbeits- und die allgemeine Lebenszufriedenheit der im Unternehmen tätigen Mütter. Die Zufriedenheit der Väter hingegen bleibt weitestgehend unberührt. Das zeigt eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), die im aktuellen Wochenbericht 10/2016 veröffentlicht wurde. Die DIW-Expertin **Johanna Storck** hat gemeinsam mit **Verena Lauber** von der Universität Heidelberg untersucht, wie sich die Zufriedenheit arbeitender Eltern ändert, wenn ihr Unternehmen eine betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung einführt, etwa indem es Kita-Plätze zur Verfügung stellt oder finanzielle Unterstützung zur Kinderbetreuung leistet.

Wie Daten der SOEP-Zusatz-Stichprobe „Familien in Deutschland“ zeigen, wirkt sich dies nur auf die Mütter aus. „Möglich ist, dass Väter von dem Problem der Vereinbarkeit weniger belastet sind oder dass für Väter eher Maßnahmen wichtig wären, die ihnen erlauben, mehr Zeit mit Familie und Kindern zu verbringen“, urteilen die Autorinnen.

Quelle: PM-DIW, 09.03.2016

[http://diw.de/de/diw\\_01.c.528593.de/themen\\_nachrichten/betriebliche\\_unterstuetzung\\_bei\\_der\\_kinderbetreuung\\_steigert\\_zufriedenheit\\_der\\_muetter\\_die\\_der\\_vaeter\\_nicht.html](http://diw.de/de/diw_01.c.528593.de/themen_nachrichten/betriebliche_unterstuetzung_bei_der_kinderbetreuung_steigert_zufriedenheit_der_muetter_die_der_vaeter_nicht.html)

## Aktuelle Studie: „Vereinbarkeit 2020“

Für eine neue Studie der gemeinnützigen **berufundfamilie Service GmbH** und des **Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE)** der Hochschule Ludwigshafen wurden mehr als 1.000 Beschäftigte in vier hessischen Unternehmen zu ihren Lebensentwürfen befragt. Beteiligt haben sich die AOK Hessen, die Fraport AG, die ING-DiBa sowie Merz Pharma.

Ein Ergebnis der Studie: Nicht allein Betreuungsplätze und flexible Arbeitszeiten sind ausschlaggebend für eine gute Vereinbarkeit. Persönliche Werte, Ziele und Interessen bestimmen, wie Menschen Berufs- und Privatleben priorisieren und welche Vereinbarkeitsmodelle sie tatsächlich nachfragen.

<http://vereinbarkeit2020.berufundfamilie.de/zur-studie/>

*Pressestimme:*

### Gezielte Karriereplanung statt Betriebskita

*Obwohl Unternehmen in die Vereinbarkeit investieren, steigen Mütter seltener auf. Eine Studie zeigt: An Betreuungsplätzen und flexiblen Arbeitszeiten liegt es nicht.*

Von Tina Groll, *zeit.de*, 25.01.2016

<http://www.zeit.de/karriere/2016-01/familie-beruf-karriere-vereinbarkeit/komplettansicht>

## Lebensbedingungen und -bedürfnisse von Familien

Ob niedrige Geburtenraten, das steigende Alter bei der Familiengründung oder sich wandelnde Geschlechterrollen: Die Lebenssituation von Familien ist stetigen Veränderungen unterworfen. Das **Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb)** untersucht diese Entwicklungen und gibt im jetzt erschienenen Jahres-

bericht 2015 Auskunft darüber, welche aktuellen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen das Familienleben in Deutschland prägen. Das Spektrum an untersuchten Themen zeigt auf, wie vielfältig die Fragestellungen auf dem Gebiet der Familienforschung sind. Von besonders hoher gesellschaftlicher Relevanz ist die Erforschung der dauerhaft niedrigen Geburtenraten in Deutschland und deren Folgen. In diesem Kontext untersucht das ifb auch einen bislang wenig beachteten Faktor: So wird für viele Paare eine ungewollte Kinderlosigkeit immer häufiger zum Problem, was vom Anzweifeln der Partnerschaft bis hin zur schweren Identitätskrise immense Auswirkungen haben kann. Die Hintergründe für die ungewollte Kinderlosigkeit sind vielfältig und umfassen neben gesundheitlichen auch soziokulturelle Faktoren, wie zum Beispiel die starke Zunahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse und die damit verbundene unsichere Lebenssituation der Paare mit Kinderwunsch. Das ifb erforscht die Lebensumstände der betroffenen Paare und deren Informations- und Unterstützungsbedarf. Eine aktuelle Studie des ifb befasst sich mit der Qualitätssicherung und dem Aufbau von bedarfsgerechten Hilfestellungen für betroffene Frauen und Männer. Dabei werden sowohl die Beratungsfachkräfte als auch Frauen und Männer mit unerfülltem Kinderwunsch befragt. Wichtige Themen sind die Einschätzung und Bewertung der Beratung, die Erfahrungen im Umgang mit dem Thema Kinderwunsch und das Erleben der aktuellen Lebenssituation. Die Befragung ermöglicht, das vorhandene Beratungsangebot bei Kinderwunsch zu bewerten und ein tieferes Verständnis der Thematik zu gewinnen. Weitere Projekte des ifb beschäftigen sich beispielsweise mit der Bedeutung der Generationenarbeit in Bayern, der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung bei älteren Paaren oder dem Einfluss des Bildungsniveaus auf Suchterkrankungen. Detaillierte Informationen zu allen Projekten finden Sie im ifb-Jahresbericht 2015, der als gedruckte Version unter sekretariat@ifb.uni-bamberg.de angefordert werden kann.

*Die Online-Version des Jahresberichts finden Sie unter:*

<http://www.ifb.bayern.de/publikationen/jahresbericht/index.php>

Weitere Pressestimmen zum Thema Vereinbarkeit:**„Wie funktioniert entschleunigte Karriere?“**

Nicht nur Eltern wünschen sich eine gute Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Das könnte Karriereverläufe generell verändern, sagt die Psychologin Birgit Weinmann. Ein Beitrag von Sabine Hockling auf zeit.de.

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-02/familie-beruf-karriere-entschleunigung>

**Hausarbeit und Kindererziehung bleiben Frauensache**

Männer und Frauen sind in Deutschland gleichberechtigt. Trotzdem sind fürs Kochen, Putzen und die Kinder vor allem die Frauen zuständig. Ein Beitrag von Tina Groll auf zeit.de.

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-01/gleichberechtigung-vereinbarkeit-familie-beruf-test>

**Karriere mit Kind****Er würde ja wollen, aber...**

Viele Frauen wollen Kind und Karriere unter einen Hut bekommen – auch die Journalistin Britta Mersch. Sie steckt in einem Dilemma: Sie möchte arbeiten und für ihre Töchter da sein. Und gerät immer wieder in die Gender-Falle.

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/karriere-mit-kind-als-mutter-in-der-gender-falle-a-1060038.html>

**Equal-Care-Day: Karriere im Reißverschluss-Verfahren**

Die meisten Eltern wollen sich alles gleichberechtigt aufteilen – und scheitern. Vier Paare erzählen, wie es doch klappen kann. Ein Beitrag von Barbara Vorsamer auf sueddeutsche.de.

<http://www.sueddeutsche.de/leben/equal-care-day-karriere-im-reissverschluss-verfahren-1.2881257>

**Equal Care Day im Schaltjahr: Vier Jahre nacharbeiten, die Herren!**

Bad putzen, Staub wischen, Kinder bespaßen, Mutter pflegen: Frauen machen viermal so viel Sorgearbeit wie Männer. Ein Beitrag von Simone Schmollack auf taz.de.

<http://www.taz.de/Equal-Care-Day-im-Schaltjahr/!5278853/>

**Die Mühen der «neuen Väter»**

Gängige Idealvorstellungen von Vaterschaft sind im Alltag wenig brauchbar. Dies sagt eine neue Studie. Während daheim die Ansprüche an die Männer steigen, sind sie noch immer meist die Haupternährer. Ein Beitrag von Seraina Kobler auf nzz.ch.

<http://www.nzz.ch/schweiz/aktuelle-themen/gleichstellung-die-muehen-der-neuen-vaeter-id.5023>

**Familie und Beruf leichter vereinbaren**

In manchen Lebensphasen ist es schwierig, eine 100-Prozent-Stelle zu haben. Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle sollen Abhilfe schaffen.

<http://www.svz.de/ratgeber/eltern-kind/familie-und-beruf-leichter-vereinbaren-id12591636.html>

**Führen in Teilzeit – das geht**

Teilzeit gilt als Karrierekiller – Mitarbeiter, die nicht hundert Prozent Präsenz beim Job zeigen, bleiben meist außen vor, wenn es um Beförderungen geht. Dass es auch anders geht, zeigt die BASF, die neue Modelle zum „Führen in Teilzeit“ angeht. Von Bettina Eschbacher auf morgenweb.de.

<http://www.morgenweb.de/nachrichten/wirtschaft/basf/fuehren-in-teilzeit-das-geht-1.2624957>

**Die Möglichkeit zur Heimarbeit wird in Deutschland nicht ausgeschöpft**

In Deutschland arbeiten nur zwölf Prozent aller abhängig Beschäftigten überwiegend oder teilweise von zu Hause aus, obwohl bei viel mehr Arbeitsplätzen nach eigener Einschätzung der Beschäftigten keine dauernde betriebliche Präsenz erforderlich ist. Viel mehr Beschäftigte würden gerne – zumindest gelegentlich – im sogenannten Home Office arbeiten, in den meisten Fällen scheitert der Wunsch jedoch an den Arbeitgebern. Würden diese umdenken, so könnte der Anteil der Heimarbeiter auf 30 Prozent steigen. Dies sind die zentralen Ergebnisse einer aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), veröffentlicht im DIW-Wochenbericht 5/2016.

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.526036.de/16-5.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526036.de/16-5.pdf)

**Das schweigende Geschlecht**

Männer müssen nicht weiblicher werden, aber sie sollten sich der Veränderung von Männlichkeit stellen, alte Machtansprüche aufgeben und mehr Engagement in der Familie erkämpfen wollen.

<http://www.nzz.ch/meinung/kommentare/das-schweigende-geschlecht-1.18673594>

## Frauen in MINT

### Mehr Chancengleichheit in Naturwissenschaften, Technik und Wirtschaft

Wie kann es gelingen, Mädchen für Naturwissenschaften, Technik und Führungspositionen gleichermaßen wie Jungen zu begeistern? Mit dieser Frage befassten sich etwa 120 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Schule auf der **GELEFA-Fachkonferenz**. Diese fand vom 4. bis 6. Februar 2016 an der Pädagogischen Hochschule Weingarten statt.

Die GELEFA-Konferenz hat sich erfolgreich zum Ziel gesetzt, neue geschlechtergerechte Konzepte und Modelle für einen Unterricht in den Naturwissenschaften, Technik und den Wirtschaftswissenschaften zu entwickeln. In über 30 Vorträgen, einem World-Café, dem Vernetzungsforum „Fisch sucht Fahrrad“, mehreren Posterpräsentationen und einer abschließenden Podiumsdiskussion konnten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über den aktuellen Stand der fachdidaktischen und der Gender-Forschung informieren, Erfahrungen austauschen und über neue Konzepte diskutieren.

Grundlegend ist für die Entwicklung aller Konzepte der von den Tagungsorganisatorinnen **Prof. Dr. Marita Kampshoff** und **Prof. Dr. Claudia Wiepcke** vorgestellte fachdidaktische Dreischritt Konstruktion – Rekonstruktion – Dekonstruktion hilfreich. Im ersten Schritt soll für Geschlechterunterschiede sensibilisiert werden. Bei der Rekonstruktion geht es darum, Erklärungen für diese Unterschiede zu suchen. Im letzten Schritt erfolgt die Relativierung von Unterschieden, indem zum Beispiel weitere Unterscheidungsmerkmale wie Migrationshintergrund, Schulleistung oder Alter hinzugezogen werden. Auf diese Weise entstehen für Lehrpersonen hilfreiche Anknüpfungspunkte zur weiteren Unterrichtsplanung.

Um Lehrerinnen und Lehrer nicht durch immer weitere Aufgaben zu überfordern, lässt sich Genderkompetenz in der Aus- und Weiterbildung auch in die Vermittlung von Fachwissen integrieren. **Prof. Dr. Markus Prechtel** von der PH Weingarten stellte diesen Ansatz in seinem Vortrag anschaulich vor. **Dr. Ilse Bartosch** von der Universität Wien regte an, spezifische fachdidaktische Problemfelder mit der Geschlechterforschung zu verknüpfen. Am Beispiel ihrer Disziplin, der Physikdidaktik, wären das etwa physikalische Phänomene, Nachhaltigkeit, soziale Herkunft und Geschlecht. Auf diese Weise wird auch der Gefahr entgegengewirkt, Stereotype über Mädchen und Jungen zu betonen.

Monoedukation, also die Bildung von reinen Mädchen- und Jungengruppen im Unterricht, wird von Seiten der Wissenschaftlerinnen, wie etwa **Prof. Dr. Katja Kansteiner**, ebenfalls PH Weingarten, eher skeptisch betrachtet.

Praktiker **Dr. Fritz Hasselhorn** vom Gymnasium Sulingen zeigte auf, wie im Informatikunterricht die Anzahl der Mädchen, die diese Fächer im Abitur oder im Studium belegen, erhöht werden konnte. Neben der Einrichtung von Mädchenkursen erfolgte eine Umstellung des Lehrangebots. Nur hervorragende Lehrkräfte unterrichten in diesen Kursen und das gesamte Fachkollegium bemüht sich seit vielen Jahren um das gemeinsame Ziel.

Beispielhaft zeigt sich hier, wie einem Fachkräftengpass in den sogenannten MINT-Berufen entgegengewirkt werden kann. (MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.) Es bedarf einer vereinten Bemühung von Schule, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik, um dieses ambitionierte Ziel zu erreichen. Die Konferenz hat den Grundstein für diesen Weg gelegt.

Ergebnisse der Tagung und Unterrichtsmaterialien wurden auf der Konferenzhomepage <http://gelefa.de/konferenz/ergebnisse-der-konferenz/> veröffentlicht.

GELEFA steht für „Geschlechtergerechte Fachdidaktik in Naturwissenschaften, Technik und Wirtschaftswissenschaften“. Die Fachkonferenz wurde gemeinsam organisiert von einem Team der Pädagogischen Hochschule Weingarten.

gogischen Hochschulen in Schwäbisch Gmünd und Weingarten unter der Leitung von den Professorinnen Dr. Marita Kampshoff und Dr. Claudia Wiepcke sowie unter der wissenschaftlichen Mitarbeit von Katrin Sorge und Manfred Mohr. Gefördert wurde die Fachkonferenz durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (Förderkennzeichen: 01FP1419/21). Kooperationspartner ist der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen - „Komm, mach MINT!“

Weitere Informationen:

<http://www.gelefa.de>

## Schlechtere Physiknoten für Mädchen

Physiksekundarlehrer und Physiksekundarlehrerinnen mit wenig Berufserfahrung benoten Mädchen bei gleicher Leistung deutlich schlechter als Knaben. Diesen Schluss zieht eine ETH-Lernforscherin aus einer Studie, die sie in der Schweiz, in Deutschland und Österreich durchführte.

Für eine Untersuchung bat Sarah Hofer, Wissenschaftlerin in der Gruppe von ETH-Professorin Elsbeth Stern, Physiklehrerinnen und Physiklehrer der Sekundarschule, in einem Online-Test eine Prüfungsantwort zu benoten.

Sie legte den 780 Teilnehmenden aus der Schweiz, aus Deutschland und Österreich dieselbe Frage aus dem Bereich der klassischen Mechanik und die genau gleich formulierte – nur zum Teil korrekte – fiktive Schülerantwort vor. Die ETH-Wissenschaftlerin variierte im Versuch jedoch eine kurze einleitende schriftliche Erklärung: Die eine Hälfte der Versuchsteilnehmenden ging daher davon aus, dass sie die Antwort «einer Schülerin» zu benoten hätten, die andere Hälfte die «eines Schülers». Über die Absicht ihrer Studie liess Hofer die Teilnehmenden im Dunkeln. Sie gab vor, es gehe um einen Quervergleich von zwei verschiedenen Methoden zum Korrigieren von Prüfungen.

Die Teilnehmenden benoteten die Physikaufgabe unterschiedlich. In ihrer Analyse verglich Hofer die Bandbreiten der Benotung der angeblichen Schülerinnen mit jenen der angeblichen Schülern. Die gute Nachricht vorweg: Bei Lehrerinnen und Lehrern, die seit mindestens zehn Jahren unterrichteten, hat das Geschlecht der Schüler keinen Einfluss auf die Benotung. Die schlechte Nachricht: Lehrerinnen und Lehrern in der Schweiz und Österreich, die seit weniger als zehn Jahren unterrichten, benoten Mädchen signifikant schlechter als Knaben. Als Beispiel: Bei Lehrerinnen und Lehrern mit fünf und weniger Jahren Berufserfahrung macht die Benachteiligung von Mädchen im Schnitt 0,7 Noten (Schweiz) beziehungsweise 0,9 Noten (Österreich) aus.

Eigenartig sind die Ergebnisse der neuen Studie für deutsche Sekundarlehrerinnen und -lehrer mit weniger als zehn Jahren Berufserfahrung: Die Lehrer benoten Schülerinnen und Schüler gleich, die Lehrerinnen hingegen verhalten sich wie ihre Schweizer und österreichischen Kolleginnen und Kollegen und benoten Schülerinnen schlechter. Bei deutschen Lehrerinnen mit fünf und weniger Jahren Erfahrung beträgt der Unterschied im Schnitt 0,9 Noten. Erklären können Hofer und Elsbeth Stern, Professorin für empirische Lehr- und Lernforschung, diesen speziellen Umstand anhand der erhobenen Daten nicht. Dass die deutschen (männlichen) Lehrer wegen Förderprogrammen für Mädchen in den MINT-Fächern (Mathematik, Naturwissenschaften, Informatik, Technik) speziell sensibilisiert seien als ihre Kollegen in den anderen untersuchten Ländern, könnte eine mögliche Erklärung sein. Allerdings gibt Hofer zu bedenken, dass es in allen drei Ländern solche Programme gebe.

Lesen Sie mehr zu den Ergebnissen der Studie in der PM - ETH-Zürich, 11.01.2016::

<https://www.ethz.ch/de/news-und-veranstaltungen/eth-news/news/2016/01/schlechtere-physik-noten-fuer-maedchen.html>

Hofer SI: Studying Gender Bias in Physics Grading: The role of teaching experience and country. *International Journal of Science Education*, 2015, 37: 2879-2905

## Mit Gender Diversity zu besseren Teamleistungen!

Welche Auswirkungen hat Gender Diversity auf Produktivität, Qualität und Innovation in der Forschung? Und wie können Forschung und Innovation dadurch verbessert werden? Diese Fragen stehen im Fokus des EU-Projekts „GEDII – Gender Diversity Impact – Improving research and innovation through gender diversity“, das im Rahmen des europäischen Forschungsrahmenprogramms „Horizon 2020“ gefördert wird. Durch Nutzung innovativer Methoden zur Analyse der Beziehung von Gender Diversity und Forschungsproduktivität soll GEDII erstmals ein zuverlässiges Messinstrument entwickeln, das Macht, Status und Unterschiede des Informationsaustauschs in Teams berücksichtigt und für öffentliche und private Organisationen anwendbar ist.

An dem auf drei Jahre ausgelegten Projekt beteiligen sich fünf Partner aus vier europäischen Ländern: Fundacio per a la Universitat Oberta de Catalonia (Spanien), Cranfield University (England), Örebro University (Schweden), die Hochschule Furtwangen (Deutschland) und der VDE Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e.V. Die Aufgabe des VDE besteht darin, den Informationsaustausch zu fördern, die Beteiligung der Akteurinnen und Akteure sicherzustellen, die Handlungskompetenz zu stärken sowie die wichtigsten Forschungsergebnisse zu kommunizieren.

Verschiedene Forschungsmethoden werden angewandt, unter anderem Fallstudien in den Sektoren Medizintechnik und Mobilität. Für eine Beteiligung an den Fallstudien stehen noch wenige Plätze zur Verfügung!

<https://www.vde.com/de/Verband/MINT/GEDII/Seiten/GEDII.aspx>

<https://www.vde.com/de/verband/mint/gedii/seiten/fallstudien.aspx>

### Lesetipp:

Koreuber, Mechthild:

#### Emmy Noether, die Noether-Schule und die moderne Algebra

##### Zur Geschichte einer kulturellen Bewegung

*Emmy Noether und die Mitglieder der Noether-Schule gestalteten wesentlich die kulturelle Bewegung der modernen Algebra, die in den 1920er Jahren die Vorstellungen über Mathematik veränderte und zu einem neuen Verständnis der Mathematik als Strukturwissenschaft führte. In interdisziplinär angelegten Studien verbindet die Autorin biografische Forschungen zu Noether und den Mitgliedern der Noether-Schule mit wissenschaftstheoretischen Untersuchungen mathematischer Texte sowie einer aus dem Konzept der dichten Beschreibung abgeleiteten Analyse wissenschaftlicher Schulbildung: Die Entstehung mathematischen Wissens als soziokultureller Prozess wird sichtbar und auch einer mathematisch nicht ausgebildeten Leserschaft zugänglich. Zahlreiche Details zum Ringen von Wissenschaftlerinnen um berufliche Anerkennung, zur Entstehung mathematischer Begriffe und Disziplinen sowie zum Leben und Wirken von Mathematiker/innen vermitteln ein Bild der Mathematik im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts.*

<http://www.springer.com/de/book/9783662441497>

## Erste deutsche Astronautin gesucht

Nach 11 deutschen Männern im All ist die Zeit reif für die erste deutsche Astronautin! Da es in nächster Zukunft von den Raumfahrtagenturen keinen neuen Auswahlprozess geben wird, wurde eine Initiative gestartet, um die erste deutsche Astronautin zu finden.

Mit der Initiative „Die Astronautin“ soll nachgewiesen werden, dass es genügend qualifizierte deutsche Frauen gibt, die den Auswahlverfahren für Astronauten des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt DLR und der Europäischen Raumfahrt Agentur ESA genügen. Zweitens soll gezeigt werden, wie spannend – besonders für Frauen – Berufe in den naturwissenschaftlichen und ingenieurtechnischen Bereichen sind.

Nun läuft bis Ende April die Bewerbungsfrist. Die besten Kandidatinnen werden in das psychologische Auswahlverfahren geschickt, das im DLR-Institut für Luft- und Raumfahrtpsychologie in Hamburg durchgeführt wird. Hier werden Fähigkeiten wie mathematisch-logisches Denken, Merkfähigkeit, räumliche Orientierung, psychomotorische Koordination und Geschicklichkeit sowie Belastbarkeit abgeprüft. Die 10 besten Kandidatinnen kommen dann in das medizinische Auswahlverfahren, das am Flugmedizinischen Zentrum des DLR in Köln durchgeführt wird.

Eine Auswahlkommission von 11 unabhängigen Personen wird die 2 Finalistinnen auswählen, die eine Ausbildung zur Astronautin im Sternenstädtchen bei Moskau machen werden. Das 18-Monatige Training soll ab Januar 2017 beginnen.

Eine von ihnen soll bis 2020 ins All zur Internationalen Raumstation ISS fliegen und dort mindestens 7 Tage bleiben.

*Mehr unter*

<http://dieastronautin.de/>

<https://www.hespace.com/vacancies/die-erste-deutsche-astronautin>

*Pressestimme:*

**Weltraum-Mission bis 2020  
Firma will erste Deutsche ins All schicken**

*Elf Deutsche sind bislang in den Weltraum geschickt worden. Es waren ausschließlich Männer. Als Zwölftes soll eine Frau ins All starten, dafür will ein Unternehmen für Weltallspezialisten sorgen - und ruft zum Casting auf.*

<http://www.n-tv.de/panorama/Firma-will-erste-Deutsche-ins-All-schicken-article17130441.html>

## Ausstellung „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“

Die Ausstellung „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ der Fachhochschule Lübeck wurde von der Gleichstellungsbeauftragten, **Katrin Molge** initiiert und ist als Posterausstellung konzipiert, die die Lebenswege von 23 Frauen beschreibt. Diese Frauen haben eins gemeinsam, sie alle haben sich in der Forschung im naturwissenschaftlichen und technischen Sektor durchsetzen können, obwohl der Zugang zu höherer Bildung erschwert, bzw. sogar offiziell verwehrt war.

Diese Ausstellung hat an der Dar Al-Hekma Universität, Djiddah, Saudi Arabien, den Impuls gegeben, muslimische Wissenschaftlerinnen zu entdecken und eigene Poster zu erstellen. Hieraus ist ein Gemeinschaftsprojekt entstanden: **Proof Positive: Women in Science and Technology**.

Ausgewählte Poster wurden für die Residenz der Generalkonsulin als Dauerleihgabe zusammengestellt und mit einer Podiumsdiskussion am 11. November 2015 in einer großen Veranstaltung einem ausgewählten Publikum vorgestellt. Im Zuge der Diskussion erläuterte Katrin Molge ihre Beweggründe und Motive zur Ausstellung, um dann über die Wichtigkeit von ‚role models‘ sowie über die Einordnung und den Stellenwert solch großer gemeinsamer Bildungsprojekte zu diskutieren.

Anfang Februar ist die Ausstellung ProofPositiv einem Millionenpublikum auf dem Janadriyyah-Kulturfestival im deutschen Pavillon zugänglich gemacht worden.

*Weitere Informationen und Kontakt für den Verleih:*

<https://www.fh-luebeck.de/studium-und-weiterbildung/studienberatung/weibliche-vorbilder/>

---

## Personalia

---



---

### Alexander von Humboldt-Pro- fessur an Tiffany Knight

Die Alexander von Humboldt-Pro-fessur ist mit fünf Millionen Euro der höchstdotierte Forschungspreis Deutschlands und holt internationale SpitzenforscherInnen an deutsche Universitäten.

Die US-amerikanische Biodiversitätsforscherin **Prof. Dr. Tiffany Knight** forscht seit 1. Februar an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (MLU) und dem Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung (UFZ).

Die Umweltforscherin befasst sich insbesondere mit Interaktionen zwischen Pflanzen, Mikroorganismen, Bestäubern und pflanzenfressenden Tieren. Dabei verbindet sie unterschiedliche methodische und theoretische Ansätze, beispielsweise aus der Populationsbiologie und der evolutionären Forschung. Knights Forschungen zeichnet aus, dass sie die Interaktionen auch über verschiedene Ökosysteme hinweg untersucht. Ihre Arbeiten zu den Zusammenhängen zwischen Fischpopulationen in Teichen und dem Bestand an pflanzenbestäubenden Insekten an Land etwa gelten als Durchbruch der Biodiversitätsforschung.

<http://www.humboldt-professur.de/de>

---

### TU Berlin: Dr. Rebecca Melen erhält Clara-Immerwahr-Preis

Die Chemikerin der Cardiff University, UK hat die Auszeichnung am 12. Februar 2016 für ihre hervorragenden Beiträge auf dem Gebiet der anorganischen Chemie insbesondere für die Verwendung von Hauptgruppenelementen anstelle von Übergangsmetallen für katalytische Reaktionen.

Das Preisgeld in Höhe von 15.000 Euro wird Rebecca Melen für gemeinsame Forschungsarbeiten mit dem Exzellenzcluster „Unifying Concepts in Catalysis“ UniCat verwenden. Ziel der geplanten Arbeiten ist es, Aluminium-Katalysatoren mit chiralen Liganden herzustellen und anschließend auf ihre katalytischen Eigenschaften in asymmetrischen Hydrierungsreaktionen zu testen.

Mit dem Clara-Immerwahr-Award ehrt der Exzellenzcluster UniCat herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Gebiet der Katalyse und lädt die Preisträgerin zu Kooperationen mit UniCat-Gruppen ein. Der Preis wird 2016 zum fünften Mal verliehen. Er setzt ein besonderes Zeichen für die Förderung von exzellenten Wissenschaftlerinnen und ist eine Maßnahme im Bereich der Frauenerförderung des Clusters. Weitere Aktivitäten sind beispielsweise Seminare zur Gendersensibilisierung und Professionalisierung von UniCat-Mitgliedern, die Etablierung eines Gastwissenschaftlerinnenprogramms und die Bildung von Erfolgsteams. Der Clara-Immerwahr-Award ist mit 15.000 Euro dotiert und wird jährlich international ausgeschrieben.

<http://www.unicat.tu-berlin.de/index.php?id=737>

*Infos zum Award:*

<http://www.unicat.tu-berlin.de/index.php?id=807>

## VAAM-Forschungspreisträgerin 2016: Julia Frunzke

Bakterien können Moleküle und Umweltbedingungen messen – diese Fähigkeiten nutzt Dr. Julia Frunzke, um Sensoren für die Biotechnologie zu entwickeln. Die Mikrobiologin, Juniorprofessorin an der Universität Düsseldorf, erhielt am 13. März den mit 10.000 Euro dotierten VAAM-Forschungspreis 2016 für herausragende aktuelle Arbeiten auf dem Gebiet der Mikrobiologie. Frunzkes Forschung basiert auf natürlichen Systemen aus Bakterien, die zur Kontrolle, Steuerung und Optimierung in der biotechnischen Industrie Anwendung finden. Der Präsident der Vereinigung für Allgemeine und Angewandte Mikrobiologie, Prof. Oskar Zelder, überreichte die Auszeichnung im Rahmen der VAAM-Jahrestagung 2016 in Jena.

Quelle: PM-VAMM, 03/2016

[http://vaam.de/files/pm\\_frunzke.neu.pdf](http://vaam.de/files/pm_frunzke.neu.pdf)

## Ars legendi-Fakultätenpreis für exzellente Hochschullehre in Mathematik und den Naturwissenschaften

Der Ars legendi-Fakultätenpreis für exzellente Hochschullehre in Mathematik und den Naturwissenschaften ging im Jahr 2016 an **Dr. Dorothea Kaufmann** von der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Biowissenschaften), an **Professor Dr. Richard Göttlich**, **Professor Dr. Siegfried Schindler** und **Juniorprofessorin Dr. Nicole Graulich** von der Justus-Liebig-Universität Gießen (Chemie), an **Professor Dr. Ilka Agricola** von der Philipps-Universität Marburg (Mathematik) und an **Dr. Frederic Schuller** von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (Physik).

Mit dem Ars legendi-Fakultätenpreis in Mathematik und den Naturwissenschaften werden jähr-

lich Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen für herausragende, innovative und beispielgebende Leistungen in Lehre, Beratung und Betreuung ausgezeichnet. Für 2016 wurde der Preis bereits zum dritten Mal von dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, der Gesellschaft Deutscher Chemiker, der Deutschen Mathematiker-Vereinigung, der Deutschen Physikalischen Gesellschaft und dem Verband für Biologie, Biowissenschaften und Biomedizin in Deutschland ausgelobt. Die feierliche Preisverleihung fand am 5. April 2016 in Frankfurt am Main statt. Die Gewinner erhalten pro Kategorie 5.000 Euro.

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

## Erste Präsidentin einer mathematischen Fachgesellschaft gewählt

Die Braunschweiger Professorin **Heike Faßbender** wurde zur ersten Präsidentin der Gesellschaft für Angewandte Mathematik und Mechanik (GAMM) gewählt. Die Bekanntgabe erfolgte am 09. März 2016 im Rahmen der gemeinsamen Jahrestagung der beiden deutschen größten mathematischen Fachgesellschaften an der Technischen Universität Braunschweig. Mit dem Beginn ihrer dreijährigen Amtszeit am 01. Januar 2017 ist sie die erste Frau an der Spitze einer mathematischen Fachgesellschaft in Deutschland. Prof. Dr. Heike Faßbender, Jahrgang 1963, ist seit Oktober 2002 Professorin für Numerische Mathematik und Leiterin Arbeitsgruppe Numerik am Institut Computational Mathematics der Technischen Universität Braunschweig. Von 2008 bis 2012 war sie Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung sowie von 2007 bis 2009 Dekanin der Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät.

Quelle: PM-Uni Braunschweig, 09.03.2016

<https://blogs.tu-braunschweig.de/presseinformationen/?p=10105>

# 04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

## 500. Frau im Professorinnenprogramm berufen

Miriam Tariba Richter die 500. Professorin, die im Professorinnenprogramm gefördert wird, hat am 1. März ihre Arbeit als Professorin im Fach Pflegewissenschaft mit den Schwerpunkten Gender und Migration an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Hamburg aufgenommen.

„Die 500. Professur im Professorinnenprogramm geht an eine Pflegewissenschaftlerin und betrifft damit einen Bereich, in dem wir vor großen gesellschaftlichen Herausforderungen stehen. Es ist ein Gewinn, dass diese durch eine Professur mit innovativen Perspektiven und dem für Fachhochschulen charakteristischen Praxisbezug angegangen werden“, sagte **Bundforschungsministerin Johanna Wanka**. „Mit Frau Richter wird eine Persönlichkeit mit beeindruckender Biografie berufen. Ihr Weg von der Kinderkrankenschwester zur Professorin zeugt von großem Engagement für ihr Fach. Frauen wie Frau Richter sind gleich in mehrfacher Hinsicht Rollenvorbilder für Studentinnen und Studenten.“

Quelle:

<https://www.bmbf.de/de/500-frau-im-professorinnenprogramm-berufen-2506.html>

Weitere Infos zum Professorinnenprogramm:

<https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html>

Weitere Informationen und Lebenslauf von Miriam Tariba Richter:

[http://www.haw-hamburg.de/beschaeftigte/Miriam\\_Richter.html](http://www.haw-hamburg.de/beschaeftigte/Miriam_Richter.html)

Interview mit Miriam Tariba Richter im Deutschlandfunk:

„Es müsste langfristige Stellen geben“

[http://www.deutschlandfunk.de/frauen-in-der-wissenschaft-es-muesste-langfristige.680.de.html?dram:article\\_id=347160](http://www.deutschlandfunk.de/frauen-in-der-wissenschaft-es-muesste-langfristige.680.de.html?dram:article_id=347160)

## Baden-Württemberg unterstützt zehn Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Den geförderten zehn Wissenschaftlerinnen wird im Rahmen des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramms die mittelfristige Beschäftigung an den Universitäten Freiburg, Heidelberg, Konstanz, Tübingen und dem KIT ermöglicht. Insgesamt setzt das Land zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen im wissenschaftlichen Bereich rund 4,1 Millionen Euro jährlich ein. Die zahlreichen Fördermaßnahmen haben mit dazu beigetragen, den Anteil der Professorinnen an den Landeshochschulen im Zeitraum von 2003 bis 2013 von 10,8 auf 18,7 Prozent zu steigern.

Seit 1997 schreibt das Land zur Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf eine Profes-

sur das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm aus. In bislang 13 Ausschreibungsrunden konnten insgesamt 173 Habilitandinnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, Lebens-, Natur- und Ingenieurwissenschaften in die Förderung aufgenommen werden. An Mitteln wurden hierfür bislang insgesamt rund 29 Millionen Euro bereitgestellt, davon rund 3,7 Mio. Euro aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF).

Die Unterstützung erfolgt im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses nach TV-L EG 13, im medizinisch-klinischen Bereich nach TV-Ä EG 1 (50 %-Stelle). Dies gewährleistet eine vollständige soziale Sicherung der Frauen. Die Stellen werden in die Hochschulen integriert. Neben ihren Forschungsleistungen haben die Geförderten daher Gelegenheit und Verpflichtung, vier Stunden Lehre in der Woche zu halten.

Die Förderdauer beträgt regelmäßig bis zu fünf Jahre, wobei drei Jahre das Wissenschaftsministerium und zwei weitere Jahre die jeweilige Hochschule übernehmen. Für Habilitandinnen im medizinisch-klinischen Bereich (mit Facharztvoraussetzung) beträgt die Förderdauer sechs Jahre: vier Jahre durch das Wissenschaftsministerium und zwei Jahre durch die jeweilige Hochschule.

Das Förderprogramm ist nach der ersten Professorin an einer deutschen Universität benannt. Margarete von Wrangell (1877-1932) hatte Anfang des 20. Jahrhunderts in Leipzig und Tübingen Chemie studiert und wurde 1923 nach ihrer Habilitierung an der Universität Hohenheim auf die dortige Professur für Pflanzenernährung berufen. Dort leitete sie bis zu ihrem Tod das gleichnamige Institut.

*Programm:*

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/forschung/forschungsfoerderung/chancengleichheit/>

*Quelle: PM – MWK-Baden-Württemberg, 25.01.2016 und weitere Informationen:*

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/chancengleichheit-land-unterstuetzt-zehn-wissenschaftlerinnen-auf-dem-weg-zur-professur-1/>

## Kooperative Promotionsvorhaben im Rahmen des Brigitte-Schlieben-Lange Programms

Mit dem aktuellen Brigitte-Schlieben-Lange Programm werden erstmals auch Promotionsvorhaben von Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) an einer HAW gefördert. Die Stipendiatinnen sind seit einem halben Jahr an einer HAW beschäftigt und forschen im Verbund mit einer Universität bzw. Pädagogischen Hochschule. Das Brigitte-Schlieben-Lange Programm ist ein Projekt des baden-württembergischen Ministeriums für Wissenschaft-Forschung und Kunst. Ziel des Programms ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen mit Kind(ern) bei der Qualifizierung für eine Professur zu unterstützen. Zu den Berufungsvoraussetzungen für eine HAW Professur gehören sowohl Berufserfahrung, auch außerhalb der Hochschule, als auch eine wissenschaftliche Qualifikation, in der Regel mindestens eine Promotion. Im Rahmen der dritten Ausschreibung des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms wurden 28 Bewerberinnen im März 2015 eine Förderung zugesagt. Während der Schwerpunkt des Programms auf der Förderung von Post-Doc-Phasen von Wissenschaftlerinnen liegt, entfallen vier Förderungen auch auf berufsbegleitende Promotionsvorhaben von Akademikerinnen auf dem Weg zu einer Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (Förderlinie III). Zwei dieser Vorhaben werden erstmals in Form einer kooperativen Promotion durchgeführt. Aktuell liegt der Frauenanteil bei den HAW-Professuren in Baden-Württemberg bei 17 %, an den Universitäten bei 18,2%. Gerade für Akademikerinnen, die eine Professur an einer HAW oder der DHBW anstreben, bietet die Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof BW) eine Fülle an Informations- und Unterstützungsangeboten. Dazu gehören auch Seminare und Workshops, die berufstätigen Akademikerinnen den Weg zur (berufsbegleitenden) Promotion aufzeigen.

*Weitere Informationen:*

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

## Geschäftsstelle der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) eingerichtet!

Zum 1. Februar 2015 wurde die Geschäftsstelle der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) eingerichtet.

Hauptaufgabe der Geschäftsstelle ist es, die Arbeit des Vorstands der BuKoF zu unterstützen. In der Geschäftsstelle werden z.B. aktuelle hochschul- und wissenschaftspolitische Diskurse aufgearbeitet, Entwürfe für Stellungnahmen vorbereitet und strategische und politische Entscheidungen des Vorstands begleitet. Darüber hinaus ist die Geschäftsstelle Anlauf- und Beratungsstelle für Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen und Politik und nimmt eine Schnittstellenfunktion zwischen dem Vorstand und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen vor Ort ein.

Finanziert wird die Geschäftsstelle über eine Umlagefinanzierung durch die Mitgliedshochschulen der Hochschulrektorenkonferenz, die sich nach der Größe der Hochschule richtet.

*Weitere Informationen:*

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

Ansprechperson in der Geschäftsstelle ist Caren Kunze: [geschaeftsstelle@bukof.de](mailto:geschaeftsstelle@bukof.de).

## Von Landau aus für Rheinland-Pfalz

Mit einer personellen Veränderung begann das Jahr 2016 für die rheinland-pfälzischen Hochschulfrauen. Marina Mandery ist neue Koordinatorin der Landeskonferenz der Hochschulfrauen (LaKoF) Rheinland-Pfalz. Die Sozial- und Kommunikationswissenschaftlerin folgt auf Mareike Ott, die von 2013 bis 2015 in der Koordinierungsstelle arbeitete. Die Koordinierungsstelle ist an der Universität Koblenz-Landau, Campus Landau angesiedelt und unterstützt inhaltlich und organisatorisch die rheinland-pfälzische Vertretung aller Gleichstellungsbeauftragten und Frauenreferentinnen der Hochschulen.

Die Landeskonferenz der Hochschulfrauen (LaKoF) Rheinland-Pfalz ist der Zusammenschluss der Frauenvertreterinnen der rheinland-pfälzischen Hochschulen. Die LaKoF vertritt die Interessen der Frauen an den Hochschulen auf Landesebene. Darüber hinaus gehören die Information und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, die Mitwirkung bei der hochschul- und bildungspolitischen Meinungsbildung sowie die Darstellung von Gleichstellungsinteressen in der Öffentlichkeit zu den zentralen Aufgaben. Die LaKoF kooperiert mit den Ministerien des Landes und mit anderen Institutionen, Vereinigungen und Verbänden. Sie ist Mitglied in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF).

*Weitere Informationen:*

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

## Nur jeder zehnte Studiengang auch in Teilzeit studierbar

Wer in Deutschland eine Alternative zum Vollzeit-Studium sucht, hat nur eine begrenzte Auswahl. Aktuell können 10,6 Prozent aller Studiengänge in Teilzeit studiert werden. Die insgesamt rund 170.000 Teilzeit-Studierenden zieht es vor allem an die privaten Hochschulen.

Die Angebote in den Bundesländern unterscheiden sich nach einer Analyse des CHE Centrum für Hochschulentwicklung dabei erheblich: Den höchsten Anteil an in Teilzeit angebotenen Studiengängen im aktuellen Wintersemester 2015/16 gibt es im Saarland mit 64 Prozent. Dahinter liegen Hamburg mit 42,6 Prozent und Brandenburg, wo jeder dritte Studiengang in Teilzeit studiert werden kann.

Mit neun Ländern hat mehr als die Hälfte eine Quote geringer als 10 Prozent. Schlusslicht ist Sachsen-Anhalt, wo mit einem Anteil von 0,9 Prozent nicht einmal jeder hundertste Studiengang eine Alternative zum Vollzeit-Studium darstellt.

Der Anteil an Studiengängen, die in Teilzeit parallel zu beruflichen oder familiären Verpflichtungen absolviert werden können, ist an Universitäten mit 12 Prozent höher als an Fachhochschulen mit 9,5 Prozent. Der Anteil bei den Masterstudiengängen liegt mit 13,2 Prozent um 4 Prozent höher als bei den Bachelor-Angeboten (9,3 Prozent).

Die Verbreitung von Teilzeit-Studienangeboten hängt auch stark von den Fächern ab. Drei Fächergruppen verfügen mit jeweils rund 15 Prozent über die höchsten Teilzeit-Quoten. Dies sind die Geistes- und Sozialwissenschaften, die Medizin- und Gesundheitswissenschaften sowie die Sprach- und Kulturwissenschaften. In den Agrar- und Forstwissenschaften, sowie im Bereich Kunst, Musik, Design dagegen sind weniger als vier Prozent aller Studiengänge für ein Teilzeit-Studium geeignet.

„Im Berufsleben sind flexible Teilzeit-Modelle mittlerweile etabliert. Im Bereich der akademischen Aus- und Weiterbildung ist das Teilzeit-Studium

davon noch ein ganzes Stück entfernt“, bewertet CHE Geschäftsführer Frank Ziegele die aktuellen Zahlen. Studiengänge, die sich an begrenzten zeitlichen Ressourcen der Studierenden orientieren, sollten von den Hochschulen stärker als Chance gesehen werden. „Der Anteil an Studierenden wächst, deren Lebensmittelpunkt nicht mehr die Hochschule ist, sondern der Beruf oder die Familie. Gezielte Angebote für Teilzeit-Studiengänge haben deshalb ein doppeltes Plus“, erläutert Ziegele. „Sie kommen den Zeitressourcen der Studierenden entgegen und bieten Hochschulen die Gelegenheit der überregionalen Nachfragesicherung, wenn die Abiturientenzahlen sinken.“

*Quelle und weitere Informationen:*

<http://www.che.de/cms/?getObject=5&getNewsID=1972&getCB=398&getLang=de>

## An Hochschulen schlummert noch Erfinderinnenpotenzial

Der typische Erfinder an deutschen Hochschulen ist – statistisch betrachtet – männlich, besitzt ausländische Wurzeln und hat häufig in den MINT-Fächern promoviert. Er nimmt zudem eine Leitungsposition wahr, verfügt über Berufserfahrung außerhalb der Hochschule und betreibt multidisziplinäre bzw. angewandte Forschung.

Frauen finden sich deutlich seltener unter den erfindungsreichen Wissenschaftlern, was aber vor allem an ihren Aufgabenschwerpunkten, ihrer Berufserfahrung und am Umfang der Tätigkeit zu liegen scheint. Dies hat eine Online-Befragung des Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn von 7.317 Wissenschaftlern verschiedener Hierarchiestufen und Fachrichtungen an 73 zufällig ausgewählten deutschen Hochschulen ergeben. Prof. Dr. Friederike Welter (IfM Bonn/Universität Siegen) sieht vor allem in vernetzten Forschungsverbänden als auch in Mentoring-Programmen eine gute Motivationsmöglichkeit, um den Wissenschaftlerinnenanteil unter den Erfindern in den

Hochschulen zu erhöhen: „Wenn Frauen schon im Anfangsstadium ihrer Wissenschaftskarriere gezielt Vorbilder erleben, sie als Erfinderinnen Wertschätzung erfahren und unterstützt werden, stärkt dies ihr Ver- und Zutrauen“, erklärt die Präsidentin des IfM Bonn. Als bedenklich wertet sie hingegen, dass viele Ideen aus der Forschungstätigkeit ungenutzt bleiben: So lassen lediglich 15,6 % der Männer und 5,8 % der Frauen ihre Erfindungen schützen. Und von denjenigen, die sie schützen lassen, streben wiederum nur 5,4 % der Wissenschaftler und 2,4 % der Wissenschaftlerinnen eine Kommerzialisierung an. Die Studie des IfM Bonn zeigt allerdings auch, dass mehr Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ihre Ideen schützen lassen, wenn die hochschuleigene Infrastruktur zur Förderung des Forschungstransfers sowie Patentverwertungsagenturen genutzt werden. Positiv wirken sich zudem angewandte bzw. multidisziplinäre Forschungsansätze sowie Praxiserfahrungen der Wissenschaftler durch frühere Berufserfahrung oder aktuelle Nebentätigkeiten aus. „Wird bei der Berufung von Wissenschaftlern auch auf vorhandene Kontakte zu außeruniversitären Einrichtungen und Erfahrungen mit Wirtschaftspartnern geachtet, wird dies zukünftig sicherlich noch zu einem besseren Innovationstransfer beitragen. Zugleich dürfte es aber auch im Interesse von promovierten Wissenschaftlern sein, die eigenen Forschungsergebnisse sozusagen als Plan B kommerziell zu verwerten, wenn ihr befristeter Arbeitsvertrag beendet ist. Auf diese Weise könnten sie finanzielle Lücken schließen, wenn der weitere Weg in ihrer Hochschulkarriere noch nicht absehbar ist“, so die Präsidentin des IfM Bonn.

**Bijedić, T.; Brink, S.; Chlosta, S.; Werner, A. (2016): Verwertung der Innovationen von an Hochschulen tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, IfM Bonn: IfM-Materialien Nr. 243, Bonn.**

*Download:*

[http://www.ifm-bonn.org/uploads/tx\\_ifmstudies/IfM-Materialien-243\\_2016.pdf](http://www.ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/IfM-Materialien-243_2016.pdf)

*Quelle: PM-IfM-Bonn, 04.03.2016*

[http://www.ifm-bonn.org/home/newsdetail/?tx\\_ifmstudies\\_newsdetail\[news\]=289&tcHash=ab6df08d95c9a39cc823dfaaead604a5](http://www.ifm-bonn.org/home/newsdetail/?tx_ifmstudies_newsdetail[news]=289&tcHash=ab6df08d95c9a39cc823dfaaead604a5)

## Portraits von Juraprofessorinnen

Ein Gastbeitrag von **Ulrike Schultz, Akad. Oberärztin a.D., FernUniversität in Hagen.**

Von 2011 bis 2014 ist an der FernUniversität, angebunden an den Lehrstuhl für Deutsches und Europäisches Verfassungs- und Verwaltungsrecht sowie Völkerrecht von **Prof. Dr. Andreas Haratsch**, ein Forschungsvorhaben zu den Bedingungen von Professorinnenkarrieren in der Rechtswissenschaft – JurPro – durchgeführt worden.<sup>1</sup> In diesem Kontext sind auch Videointerviews mit Juraprofessorinnen aufgezeichnet worden.

Die Rechtswissenschaft ist mit rd. 16% Professorinnen nach wie vor ein Fach mit einem besonders geringen Anteil an weiblichen Lehrenden. Die Portraits zeichnen die Lebensläufe herausragender Rechtswissenschaftlerinnen nach und geben Aufschluss über ihre beruflichen Motivationen. Damit werden Rollenmodelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs aufgezeigt. Um auch die historische Perspektive der Entwicklung in der Rechtswissenschaft zu erfassen, sind Frauen unterschiedlicher Generationen in das Projekt einbezogen worden.

Als erste Interviewpartnerin stellte sich ganz spontan die profilierteste Spezialistin zu Genderfragen im Recht, **Prof. Dr. Susanne Baer** zur Verfügung, die an der Humboldt Universität in Berlin die Professur für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien inne hat und seit 2011 als Richterin am Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe tätig ist.

Auch **Jutta Limbach**, eine der ersten Juraprofessorinnen in Deutschland und die bekannteste schlechthin, quasi die Nestorin in der Rechtswissenschaft, war zum Gespräch bereit. Nach mehr als zwanzigjähriger Tätigkeit als Juraprofessorin im Zivilrecht an der Freien Universität in Berlin und einigen Jahren in der Politik als Berliner Justizsenatorin wurde sie zunächst Vizepräsidentin und dann Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts und nach ihrem Ausscheiden bei Erreichen

der Altersgrenze Präsidentin des Goetheinstituts. Über Jahrzehnte hat sie sich für Frauenrechte und Gleichstellung engagiert eingesetzt und sich auch nie geschämt, das auch heute noch in der Rechtswissenschaft verpönte Etikett Feministin für sich zu verwenden. Mit 81 Jahren kommentiert sie unverändert wach die Entwicklung der Geschlechterrechte und -politik in Deutschland.

Das aktuelle Wunderkind der Rechtswissenschaft stellt **Lena Rudkowski** dar, die mit 25 Jahren die jüngste Juniorprofessorin in der Rechtswissenschaft in Deutschland wurde, nachdem sie mit 24 Jahren im Versicherungsrecht promoviert hatte, und mittlerweile im Jahr 2015 mit 29 Jahren auch habilitiert worden ist.

Angeschlossen hat sich ein Interview mit **Ursula Nelles** folgen, die fünfzehn Jahre als Professorin für Strafrecht und Strafprozessrecht an der Universität Münster lehrte, ehe sie 2006 zur Rektorin der Hochschule gewählt wurde. Mit vielen Ideen hat sie offensiv und sehr erfolgreich Frauenförderung betrieben – an der Universität und im Rahmen des Deutschen Juristinnenbundes, dessen 1. Vorsitzende sie von 1997 bis 2001 war.

Weitere Interviews sind geplant. Die Mittel für das Projekt sind aus dem Gleichstellungskonzept der FernUniversität bereit gestellt worden. Die Videos dokumentieren hochspannende Karrieren von Wissenschaftlerinnen, die wichtige Beiträge zur gesellschaftlichen Entwicklung geleistet haben und leisten; es wird die Entwicklung der Geschlechterfragen im Recht diskutiert, und nebenbei finden sich auch interessante Geschichten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit **Herta Däubler-Gmelin**, bekannter Politikerin, ehemaliger Justizministerin und streitbarer Juristin, die Honorarprofessorin an der Freien Universität Berlin und Gastprofessorin an der RWTH Aachen ist, wurde ergänzend anlässlich eines Vortrags an der FernUniversität ein Interview zu ihrem frauenpolitischen Engagement geführt.

*Die Videostreams sind abrufbar über die Projektseite von JurPro:*

<http://www.fernuni-hagen.de/jurpro/portraits.shtml>

*und über das Internetportal Recht und Gender*

<http://www.fernuni-hagen.de/rechtundgender/>

Dieses ist 2012 eingerichtet worden, um durch Gespräche mit Expertinnen und Experten der Rechtswissenschaft die vielfältigen Facetten der Geschlechterfragen im Recht zu beleuchten und plastisch zu illustrieren und auch um diese Expertinnen vorzustellen. Mittlerweile sind 22 Interviews abrufbar. Das Portal ist bereits im Journal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung 29/2011, S. 15 f. vorgestellt worden. Die letzten beiden Interviews haben kürzlich stattgefunden mit Dr. Anja Schmidt von der Universität Leipzig zum Thema Pornographie: Verbot – Regulierung – Freigabe und mit Doris Liebscher von der Humboldt Universität in Berlin zur Anwendung des Antidiskriminierungsrechts in der Praxis und die Arbeit der Humboldt Legal Clinic. Auf der Website <http://www.fernuni-hagen.de/rechtundgender> finden sich unter der Rubrik „Vorträge“ ergänzend Videostreams von Interviews und Veranstaltungen zu Genderfragen im Recht. Auf der Website JurPro <http://www.fernuni-hagen.de/jurpro> sind Videostreams der Präsentationen auf den beiden Tagungen zum Vorhaben JurPro eingestellt, zum einen von der zweisprachigen Projekttagung am 13. Juni 2013 unter dem Titel „Mehr (Ge)schlecht als (ge)recht? Geschlecht und Wissenschaftskarriere im Recht im Vergleich – More Gender than Justice? Gender and Careers in the (Legal) Academy“, zum anderen von der Projektabschlusspräsentation am 27. Juni 2014 „Zwischen Unwägbarkeiten und Alternativen: Wissenschaftskarriere im Recht“. Dokumentiert sind auch die Sitzungen bei den letzten beiden Treffen der International Working Group on the Legal Professions<sup>2</sup> in Königswinter (2012) und Frauenchiemsee (2014) zu Gender and Careers in the Legal Academy/The First Women Law Professors. Dem internationalen Vergleich ist auch eine besondere Tagung zum Thema gewidmet, die vom 8.-11. Mai 2016 in Schönburg/Oberwesel stattfinden wird und die ebenfalls auf der JurPro Website dokumentiert wird. Viele dieser internationalen Präsentationen enthalten autobiografische Reflexionen über die eigenen Karrieren in der Rechtswissenschaft, haben damit stellenweise den Charakter von Selbstportraits.

(1) De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft. Eine Untersuchung der Bedingungen von Professorinnenkarrieren zur Verbesserung der Organisationsstruktur und -kultur in der Rechtswissenschaft. (vgl. <http://www.fernuni-hagen.de/jurpro/>) Dieses Vorhaben ist mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1159 gefördert worden. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin.

(2) Ich war von 2010 bis 2014 Vorsitzende der Legal Profession Group, einer Working Group des Research Committee for the Sociology of Law der International Sociological Association, und koordiniere seit 1994 die vergleichenden Arbeiten einer Women/Gender in the Legal Profession Subgroup, vgl. [rsl.iscte.pt/rsl\\_wg\\_professions.htm](http://rsl.iscte.pt/rsl_wg_professions.htm) ; [iwglp.wordpress.com/](http://iwglp.wordpress.com/)

## Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ offen für weitere Mitglieder

Die dritte Jahrestagung des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ am 19. September 2016 bietet erneut die Möglichkeit, die Charta zu unterzeichnen und damit die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben als prägendes Profilelement der Hochschule zu definieren. „Familie in der Hochschule“ ist nicht nur ein Diskussionsforum – die aktuell 69 Mitgliedshochschulen des Best Practice-Clubs haben sich mit der Charta „Familie in der Hochschule“ selbst auf hohe Standards in der Familienorientierung verpflichtet.

Hochschulen sowie wissenschaftliche und wissenschaftsnahe Einrichtungen, die auch daran interessiert sind, dem Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ beizutreten, können sich jetzt informieren und bis zum **15. Juli 2016** eine Absichtsbekundung zur Unterzeichnung vorlegen. Mit der Unterzeichnung der Charta verpflichten sie sich, die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten zu fördern. Die Jahrestagung des Best Practice-Clubs bietet am 19. Sep-

tember an der Goethe-Universität Frankfurt am Main den Rahmen, auf dem der offizielle Beitritt erfolgt. Im vergangenen Jahr hatten sich neben vielen deutschen auch österreichische Hochschulen der Initiative anschlossen. Bereits jetzt haben weitere deutsche und österreichische Hochschulen sowie wissenschaftsnahe Einrichtungen und zum ersten Mal Hochschulen aus der Schweiz die Unterzeichnung der Charta angekündigt.

Auf ihrer dritten Jahrestagung nimmt die Hochschulinitiative Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ die Situation des akademischen Nachwuchses in den Blick. Vertreterinnen und Vertreter aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen aber auch aus Politik und Gesellschaft haben sich angekündigt, um über die besonderen Bedingungen der jungen Forscherinnen und Forscher bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu diskutieren: Eine Familie gründen, Pflegeaufgaben bewältigen und gleichzeitig in die wissenschaftliche Karriere durchstarten – Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler erleben ihre Promotions- und Postdoc-Phase wie eine „Rushhour“. Hinzu kommen Zeitverträge, prekäre Berufsperspektiven und nicht planbare Karrierewege. Sind die Strukturen familienfeindlich und wie müssen sie sich ändern? Was können die Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen tun?

<http://familie-in-der-hochschule.de/jahrestagung/termin-und-programm>

## Spielend lernen: Hochschulperle divers an Kölner Lernprojekt für Studierende mit Kind

Die Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften der TH Köln unterstützt studierende Eltern in der Prüfungszeit mit einem betreuten Lernwochenende am Ende jedes Semesters. Der Stifterverband zeichnet das Projekt mit seiner Hochschulperle divers des Monats Februar aus.

Semesterende heißt Prüfungszeit und das Wochenende muss zum Lernen genutzt werden – jede freie Minute zählt. Doch was tun, wenn Kindergarten und Schule die Türen geschlossen haben und der Nachwuchs kein sonderliches Interesse an den Grundlagen der Chemie, Statistik oder des Öffentlichen Rechts zeigt? Ein betreutes Lernwochenende an der TH Köln unterstützt Studierende dabei, Familie und Studium unter einen Hut zu bekommen. Dafür verleiht der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft dem Projekt die Hochschulperle divers des Monats Februar.

Am Ende jedes Semesters verbringen Studierende und ihre Kinder gemeinsam ein Wochenende in einer Jugendherberge. Die Kinder erwartet dort ein abwechslungsreiches Programm: Sie bauen Marmelbahnen im Wald, schaukeln über Bäche und seilen sich in Steinbrüchen ab. Währenddessen haben die Eltern Zeit, sich auf bevorstehende Prüfungen vorzubereiten und ihr soziales Netzwerk zu erweitern. Lernräume, ausgestattet mit Laptops, Druckern und Fachbüchern, bieten eine angenehme Lernatmosphäre ohne Ablenkung. An den Lernwochenenden für Studierende mit Kind nehmen seit 2012 jedes Semester bis zu 50 Personen teil. „Die Bedürfnisse der Beteiligten werden gleichermaßen in den Blick genommen und zudem wird im Sinne nachhaltiger Effekte des Angebotes auch die Vernetzung gefördert. Das Projekt deckt einen wirklichen Bedarf und wird evaluiert“, lobt die Jury des Stifterverbandes.

Im November 2011 haben Studierende und Mitarbeiter der Fakultät den Verein „Nachwuchsförderung e.V.“ gegründet, der sich zum Ziel gesetzt hat,

die Fakultät auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Einrichtung zu unterstützen. Seit 2012 ist der Verein an der Organisation und Durchführung der Lernwochenenden beteiligt. Das Projekt wird aus Mitteln der Gleichstellungsbeauftragten der TH Köln finanziert.

Weitere Informationen unter:

[https://www.th-koeln.de/mam/downloads/infoblatt\\_lernwochenende\\_2014.pdf](https://www.th-koeln.de/mam/downloads/infoblatt_lernwochenende_2014.pdf)

*Was ist eine ‚Hochschulperle divers‘?*

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

Weitere Informationen:

<http://www.hochschulperle.de/divers>

## Kurz notiert: DHV-Umfrage-Mehrheit sieht Nachholbedarf bei Chancengleichheit

Der Deutsche Hochschulverband hat die Newsletter-LeserInnen in der Dezember-Ausgabe (2015) gefragt, ob für die Chancengleichheit im Wissenschaftsbereich zu wenig getan werde. 64,3 Prozent der Teilnehmer antworteten mit Ja, 35,7 Prozent mit Nein.

[http://www.hochschulverband.de/cms1/frage-des-monats.html?&tx\\_jkpoll\\_pi1\[uid\]=86](http://www.hochschulverband.de/cms1/frage-des-monats.html?&tx_jkpoll_pi1[uid]=86)

## Personalia

### Laura-Maria-Bassi-Preis an ehemalige Frauenbeauftragte der Frankfurt UAS

Die Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS) hat am 02. Februar 2016 den Laura-Maria-Bassi-Preis vergeben: **Prof. Dr. Sibylla Flügge** erhielt die Ehrung für ihr langjähriges Engagement im Bereich der Frauenförderung. Die Professorin für das Recht der Frau am Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit setzte sich 19 Jahre lang als Frauenbeauftragte, als Lehrende und als Forscherin für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie für familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen an der Hochschule ein. Der mit 1.000 Euro dotierte Preis wird seit 2005 jährlich an Hochschulangehörige verliehen, die sich in besonderem Maße für die Gleichstellung von Frauen und Männern und eine geschlechtersensible Hochschulkultur einsetzen. „Sibylla Flügges entschlossenes Engagement für die Rechte der Frau und für ausgeglichene Hochschulbedingungen setzte in vorbildlicher Weise das Leitbild der Frankfurt UAS als familienfreundliche Hochschule und als Ort der gelebten sozialen und kulturellen Vielfalt um. Prof. Flügge war in ihrem gesamten Arbeitsleben in der Frauenförderung aktiv. Als Frauenbeauftragte der Hochschule sorgte sie 19 Jahre lang unter anderem dafür, dass die Frankfurt UAS als erste hessische Hochschule 2004 das Audit ‚Familiengerechte Hochschule‘ erhielt. Sie war außerdem maßgeblich an der Erstellung der Frauenförderpläne der Hochschule beteiligt und hat gleichzeitig die Entwicklung des Forschungsorientierten Kinderhauses vorangetrieben“, so Prof. Dr. Frank E.P. Dievernich, Präsident der Frankfurt UAS. Die erfolgreiche Bewerbung im Professorinnenprogramm des Bundes in den Jahren 2008 und 2013 sowie eine sehr gute Einstufung der Frankfurt UAS

im bundesweiten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten im Jahr 2011 gehen wesentlich auf den Einsatz von Sibylla Flügge zurück. „Von besonderer Bedeutung ist auch, dass Flügge als *einzigste Professorin in Deutschland* einen Lehrstuhl mit dem Schwerpunkt ‚Recht der Frau‘ innehat“, betont Dievernich.

Lesen Sie mehr unter:

<http://www.frankfurt-university.de/aktuelles/pressemitteilungen/news-archiv/news/detail/News/engagement-fuer-frauenfoerderung-familiengerechtigkeit-und-gleichberechtigung.html>

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

GESIS Papers 2015|21

## Professorinnenanteile – Entwicklung und Szenarien für Vergangenheit und Zukunft

*David Brodesser & Kathrin Samjeske*

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften 2015

Mit 21,3 Prozent ist der Frauenanteil bei den Professuren im Jahr 2013 deutlich niedriger als der Frauenanteil bei den Habilitationen (27,4 Prozent) und den Promotionen (44,2 Prozent). In der Diskussion um Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft wird der Frauenanteil bei den Professuren oftmals als ein zentraler Indikator im Prozess zu mehr Chancengleichheit für Frauen gewertet. Dabei wird die Erhöhung dieses Indikators in der Vergangenheit als zu langsam bewertet (z.B. aktuell: Rusconi & Kunze 2015). Zahlenbasierte Szenarien dazu, wie sich der Professorinnenanteil in der Vergangenheit alternativ hätte entwickeln können und sich zukünftig entwickeln könnte bzw. sollte, existieren bisher nicht, obwohl die vergangene Entwicklung oft kritisiert wurde. Solche Szenarien könnten aber die Grundlage für die Bewertung der Entwicklung in Vergangenheit und Zukunft sein. Existierende Szenarien zur Entwicklung des wissenschaftlichen Personals und der Professuren berücksichtigen nicht das Geschlechterverhältnis (Gülker 2011).

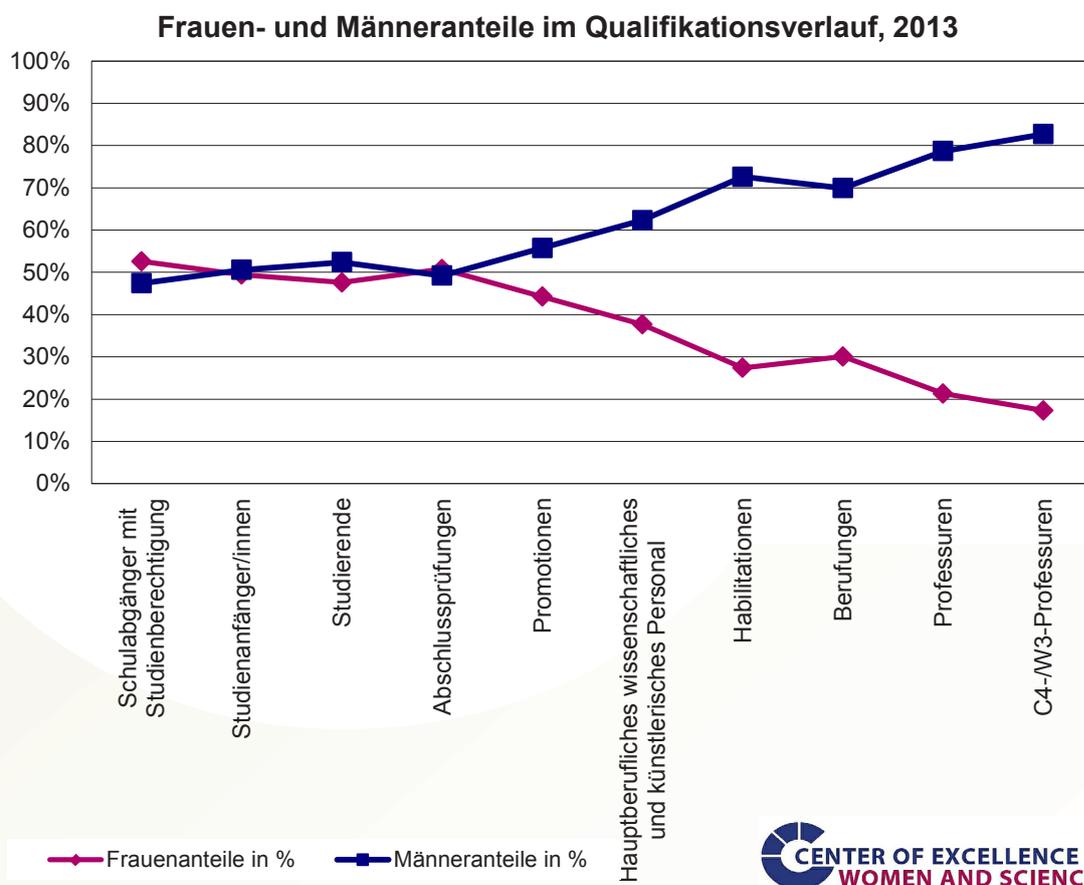


Abbildung 1: CEWS-Darstellung der Leaky Pipeline 2013. Quelle: Statistisches Bundesamt / GWK, Berechnungen CEWS

In diesem Beitrag wird im Kontext der Entwicklung der Zahl der Professuren insgesamt beleuchtet, wie sich der Frauenanteil im Zeitraum von 2001 bis 2013 entwickelt hat. Anschließend werden erstmals Szenarien für die Entwicklung der Professorinnenanteile in Vergangenheit und Zukunft entwickelt. Wie hätte sich die Zahl der Professorinnen und Professoren im beobachteten Zeitraum entwickeln müssen, damit ein höherer Frauenanteil erreicht worden wäre? Und wie könnte sich der Professorinnenanteil in der nächsten Dekade entwickeln? Die hier entwickelten Szenarien haben nicht den Charakter von Prognosen, die möglichst genau die zukünftige Entwicklung voraussagen sollen. Mithilfe dieser Szenarien

rien soll vielmehr eine Diskussion darüber angeregt werden, wie sich der Anteil von Frauen in der Wissenschaft zukünftig entwickeln könnte und welche Entwicklungen hierbei realistisch und wünschenswert sind. Außerdem wird diskutiert, wie die Szenarien weiterentwickelt werden könnten und beispielsweise für Zielformulierungen und Monitoring genutzt werden könnten.

*Tabelle 1:* Frauenanteile zwischen Studienabschluss und Promotion bzw. Promotion und Habilitation unter Einbeziehung der durchschnittlichen Zeit zwischen den einzelnen Qualifikationsschritten.  
Datenquelle: Destatis

Jahr	Frauenanteil bei Studienabschlüssen (in Prozent)	Jahr	Frauenanteil bei Promotionen (in Prozent)	Differenz beim Frauenanteil Promotionen-Studienabschlüsse (Prozentpunkte)
1999	44,7	2004	39,0	-5,7
2000	46,2	2005	39,6	-6,6
2001	47,4	2006	40,9	-6,5
2002	48,4	2007	42,2	-6,1
2003	48,4	2008	41,9	-6,5
2004	48,7	2009	44,1	-4,6
2005	49,5	2010	44,1	-5,4
2006	50,5	2011	44,9	-5,6
2007	50,8	2012	45,4	-5,3
2008	51,1	2013	44,2	-6,9

*Hintergrund: Zwischen Studienabschluss und Promotion liegen durchschnittlich fünf Jahre*

Jahr	Frauenanteil bei Promotionen (in Prozent)	Jahr	Frauenanteil bei Habilitationen (in Prozent)	Differenz beim Frauenanteil Habilitationen-Promotionen (Prozentpunkte)
1999	33,4	2007	24,3	-9,1
2000	34,3	2008	23,4	-10,9
2001	35,3	2009	23,8	-11,5
2002	36,4	2010	24,9	-11,5
2003	37,9	2011	25,5	-12,4
2004	39,0	2012	27,0	-12,1
2005	39,6	2013	27,4	-12,2

*Hintergrund: Zwischen Promotion und Habilitation liegen durchschnittlich acht Jahre*

Die Frauenanteile in wissenschaftlichen Karriereverläufen werden in der Regel im Querschnitt einzelner Jahre dargestellt. Dabei werden die Frauenanteile der wichtigsten Schritte, also bei Studienabschlüssen, Promotionen, Habilitationen und Professuren aufgeführt. Bei entsprechenden „leaky pipeline“-Darstellungen (Abbildung 1) wird in der Regel nicht dargestellt, dass im Verlauf zwischen den einzelnen Qualifikationsstellen bis hin zur Stellenkategorie der Professur relativ konstante Zeiträume liegen. Zwischen Studienabschluss und Promotion sind es im Mittel fünf Jahre, zwischen Promotion und Habilitation durchschnittlich acht Jahre. Das Durchschnittsalter bei der Habilitation und der Erstberufung liegen sehr nah beieinander (40,8 bzw. 41,1 Jahre). Das Durchschnittsalter bei diesen Stufen der akademischen Qualifizierung weist dabei nur minimale Geschlechterunterschiede auf (Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013). Werden diese zeitlichen Abstände in die Darstellung der Frauenanteile im akademischen Karriereverlauf einbezogen (siehe Tabelle 1), ist die Differenz bei den Frauenanteilen im Vergleich zur Perspektive des Querschnitts innerhalb eines Jahres etwas kleiner. So liegt beispielsweise die Differenz zwischen den Frauenanteilen bei Promotionen und Habilitationen im Jahr 2013 bei 16,8 Prozent. Wenn man aber die durchschnittlichen acht Jahre zwischen diesen Punkten miteinbezieht und den Wert bei dem Promotion aus dem Jahr 2005 und dem Wert bei den Habilitationen aus dem Jahr 2013 vergleicht, ist die Differenz 12,2 Prozent. Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass diese Differenzen sehr konstant sind und sich zwischen Promotion und Habilitation in den letzten Jahren sogar vergrößert haben.

Beim folgenden Schritt auf dem akademischen Karriereweg, von der Habilitation (Qualifikationskategorie) auf eine Professur (Stellenkategorie), zeigen sich beim Frauenanteil insgesamt kaum Unterschiede (siehe Tabelle 2). Der Frauenanteil bei den Ernennungen auf eine Professur ist in den Jahren 2001-2004 kleiner als bei den Habilitationen und von 2005-2013 ist der Frauenanteil bei den Ernennungen konstant höher als bei den Habilitationen. Für die Berufungsverfahren (von den Bewerbungen bis zum letzten Schritt der Ernennungen) liegen Zahlen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) vor. Hier zeigt sich, dass der Frauenanteil bei den Ernennungen jedes Jahr etwas höher ist, als bei den Bewerbungen – also in der Gesamtheit der Berufungsverfahren insgesamt steigt (siehe Tabelle 2).

*Tabelle 2:* Frauenanteile bei Habilitationen und Berufungsverfahren für Professuren. Datenquelle: Destatis und GWK

Jahr	Frauenanteil bei Habilitationen (in Prozent)	Frauenanteil bei Bewerbungen (in Prozent)	Frauenanteil bei Ernennungen (in Prozent)	Differenz Ernennungen-Habilitationen (Prozentpunkte)	Differenz Ernennungen-Bewerbungen (Prozentpunkte)
2001	17,2	14,8	15,8	-1,4	+1,0
2002	21,6	16,6	17,3	-4,3	+0,7
2003	22,0	17,0	18,0	-4,0	+1,0
2004	22,7	17,5	20,3	-2,4	+2,8
2005	23,0	20,5	25,6	+2,6	+5,1
2006	22,2	20,6	22,4	+0,2	+1,8
2007	24,3	21,6	24,9	+0,6	+3,2
2008	23,4	23,6	26,8	+3,4	+3,2
2009	23,8	23,5	29,0	+5,2	+5,5
2010	24,9	24,4	26,9	+2,0	+2,6
2011	25,5	23,7	26,7	+1,2	+3,0
2012	27,0	24,8	28,5	+1,5	+3,7
2013	27,4	25,5	29,9	+2,5	+4,4

Es kann somit gefolgert werden, dass der Verlust von Frauen nicht auf der Stufe der Berufungsverfahren, sondern vielmehr innerhalb der Postdoc-Phase zwischen Promotion und Habilitation geschieht. Bevor die Entwicklungen des Frauenanteils bei Professuren in der Zukunft vor diesem Hintergrund diskutiert werden, soll zunächst der Blick auf die vergangene Entwicklung dieser Zahlen gerichtet werden.

Der Professorinnenanteil ist zwischen 2001-2013 von 11,2 Prozent auf 21,3 Prozent gestiegen. Dies entspricht einer durchschnittlichen jährlichen Änderung von +0,84 Prozentpunkten, die sowohl für die Vergangenheit, als auch für die Zukunft, wenn sie denn so bliebe, kritisiert wird und daher zukünftig gesteigert werden sollte (Dalhoff & Steinweg 2010).

Tabelle 3: Anzahl der Professorinnen, Professoren, Professuren von 2001-2013. Datenquelle: Destatis

	Professorinnen	Professoren	Professuren gesamt	Frauenanteil (in Prozent)
2001	4.216	33.445	37.661	11,2
2002	4.512	33.349	37.861	11,9
2003	4.859	33.106	37.965	12,8
2004	5.224	33.219	38.443	13,6
2005	5.412	32.453	37.865	14,3
2006	5.735	31.959	37.694	15,2
2007	6.173	31.847	38.020	16,2
2008	6.725	31.839	38.564	17,4
2009	7.300	32.865	40.165	18,2
2010	7.945	33.517	41.462	19,2
2011	8.526	34.398	42.924	19,9
2012	8.957	34.905	43.862	20,4
2013	9.587	35.426	45.013	21,3
	Änderung 2001-2013 in Prozent	Änderung 2001-2013 in Prozent	Änderung 2001-2013 in Prozent	Ø-jährliche Änderung 2001-2013 in Prozentpunkten
	+127,4%	+5,9%	+19,5%	+0,84%
	Änderung 2001-2013 absolut	Änderung 2001-2013 absolut	Änderung 2001-2013 absolut	
	+5.371	+1.981	+7.352	

Beim Blick auf die Entwicklung der Zahl der Professuren (Tabelle 3) wird deutlich, dass die Gesamtzahl der Professuren im untersuchten Zeitraum deutlich gestiegen ist, nämlich um 19,5 Prozent. Dabei ist die Zahl der Professoren deutlich weniger gestiegen (5,9 %) als die der Professorinnen (127,4 %). Insgesamt wäre die reale Erhöhung des Professorinnenanteils ohne den Anstieg der Zahl der Professuren wohl nicht möglich gewesen.

Dass in diesem Zeitraum aber nicht mehr Frauen als Männer auf Professuren ernannt wurden, hat sich bereits bei dem Frauenanteil der Ernennungen gezeigt (siehe Tabelle 2). Dahinter steht vielmehr, dass die vielen Stellen der ausgeschiedenen Professoren (z.B. aus Altersgründen) zum größten Teil wieder von Männern besetzt wurden. Die genaue Anzahl der ausgeschiedenen Professorinnen und Professoren kann Destatis aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht nach Geschlecht getrennt zur Verfügung stellen. Es kann jedoch angenommen werden, dass der Anteil von Professoren bei dieser Gruppe weit- aus größer ist, als der aktuelle Anteil von Professoren bei den gesamten Professuren. In weiterführenden Analysen könnte die Anzahl der altersbedingt ausgeschiedenen Professorinnen und Professoren z.B. durch das Zugrunde legen der Geschlechterverteilung in den Einstellungsjahren dieser Personenkohorte geschätzt werden und auf diese Weise genauere Aussagen über die zahlenmäßigen Zuwächse bei Professorinnen und Professoren getroffen werden.

Was hätte also im untersuchten Zeitraum passieren müssen, damit der Professorinnenanteil stärker gestiegen wäre? Szenarien für diese Fragen wurden bisher nicht entwickelt (Lind & Löther (2007) nutzen mit der retrospektiven Verlaufsanalyse einen anderen Ansatz).

*Tabelle 4:* Professuren im Jahr 2001 und Vergangenheits-Szenarien für die Entwicklung des Professorinnenanteils bis 2013. Eigene Berechnungen. Datenquelle: Destatis

	Professorinnen	Professoren	Professuren gesamt	Frauenanteil (in Prozent)
<i>Reale Anzahl Professorinnen/Professoren im Jahr 2001</i>				
2001	4.216	33.445	37.661	11,2
<b><i>Vergangenheits-Szenario 1: Erhöhung der Zahl der Professorinnen für eine Zielquote von 30 Prozent (Anzahl der Professoren verändert sich nicht)</i></b>				
2013	14.334	33.445	47.779	30,0
Hintergrundinformation: Zahl der Habilitationen von Frauen 2001-2013: 5.804				
<b><i>Vergangenheits-Szenario 2: Reduktion der Zahl der Professoren für eine Zielquote von 30 Prozent (Anzahl Professorinnen entspricht tatsächlicher Entwicklung)</i></b>				
2013	9.587	22.370	31.957	30,0
<i>Reale Anzahl Professorinnen/Professoren im Jahr 2013</i>				
2013	9.587	35.426	45.013	21,3

Ein erstes Vergangenheitszenario (Tabelle 4) fokussiert die Berufung von mehr Professorinnen, um den Frauenanteil zu steigern. Wie viele Professorinnen hätten eingestellt werden müssen, um 2013 einen Frauenanteil von 30 Prozent (also etwa zehn Prozentpunkte mehr als real erreicht wurden) zu erreichen? Vereinfachend wird hier angenommen, dass die Zahl der Professoren im untersuchten Zeitraum konstant beim Ausgangspunkt von 2001 stehengeblieben wäre. Wie Tabelle 4 zeigt, hätte sich für die Zielquote von 30 Prozent die Zahl der Professorinnen mehr als verdreifachen müssen - von 4.216 Professorinnen im Jahr 2001 auf 14.334 Professorinnen im Jahr 2013 (eine Differenz von 10.118). Zum Abgleich: Im gleichen Zeitraum haben 5804 Frauen ihre Habilitation abgeschlossen, also etwas mehr als der Zuwachs an Professorinnen in diesem Zeitraum tatsächlich war. Der tatsächliche Zuwachs lag bei 5371 Professorinnen. Es gibt aber keine Daten dazu, wie viele Professorinnen in dieser Zeit alters-

bedingt ausgeschieden sind und ersetzt wurden. Das heißt, die Zahl der (neu)berufenen Professorinnen ist in der Realität noch etwas höher. Als „Pool“ für die Berufungen von Frauen wurde hier (so wie üblich) vereinfachend die Anzahl der Habilitationen zu Grunde gelegt. Dabei muss berücksichtigt werden, dass Habilitationen für einige Hochschularten (z.B. Fachhochschulen) sowie für die Juniorprofessur keine Voraussetzung für eine Professur sind.

Ein zweites Vergangenheitsszenario zielt ebenfalls auf einen Frauenanteil von 30 Prozent im Jahr 2013 ab und legt den Fokus auf die Reduktion der Anzahl der Professoren. In diesem Szenario wird davon ausgegangen, dass sich die Zahl der Professorinnen im untersuchten Zeitraum (2001-2013) so entwickelt, wie es tatsächlich der Fall war. Um im Jahr 2013 einen Frauenanteil von 30 Prozent bei Professuren zu haben, hätte die Zahl der Professoren um 11.075 Personen reduziert werden müssen.

Diese beiden Vergangenheits-Szenarien sollen als Anregung für eine Diskussion der bisherigen Entwicklung des Professorinnenanteils dienen. Zukünftig könnten differenziertere Szenarien entwickelt und berechnet werden, mit denen geprüft werden könnte, wie hoch der Professorinnenanteil zum Beispiel mit Blick auf den Pool an zur Verfügung stehenden qualifizierten Frauen hätte steigen können.

Mit weiteren Szenarien soll der Blick in die Zukunft gerichtet werden (Abbildung 2). Auch solche Szenarien liegen bisher nicht vor. Die im Folgenden beschriebenen Szenarien sollen nicht als Prognose dienen, sondern eine Grundlage für weitere Diskussionen und für die Weiterentwicklung entsprechender Szenarien darstellen. Wie könnte sich der Frauenanteil bei den Professuren bis zum Jahr 2023 entwickeln? Bis zu diesem Zeitpunkt liegen Prognosen für die Zahl der ausscheidenden Professoren und Professorinnen von Destatis vor. Da diese Zahlen nicht nach Geschlecht getrennt vorliegen, wird bei den folgenden Zukunfts-Szenarien vereinfachend angenommen, dass es sich dabei ausschließlich um ausscheidende Professoren handelt. Außerdem wird bei den Szenarien angenommen, dass die Zahl der Professuren bis 2023 nicht steigen wird. Dargestellt ist, welche Professorinnenanteile sich ergeben würden, wenn die Stellen der ausscheidenden Professoren zu verschiedenen Anteilen mit Frauen nachbesetzt würden (Professorinnen und Professoren sind in der Regel unbefristet eingestellt). Läge der Frauenanteil bei der Nachbesetzung bei 27,4 Prozent (dem Frauenanteil bei Habilitationen im Jahr 2013) würde im Jahr 2023 ein Professorinnenanteil von 29,5 Prozent erreicht werden. Bei einem Frauenanteil von 40 Prozent bei der Nachbesetzung läge der Professorinnenanteil im Jahr 2023 bei 33,2 Prozent. Wenn die frei werdenden Professuren paritätisch mit 50 Prozent Frauen besetzt werden würden, würde 2023 ein Professorinnenanteil von 36,2 Prozent erreicht werden. Wenn alle frei werdenden Stellen durch Frauen nachbesetzt werden würden, läge der Professorinnenanteil im Jahr 2023 bei 51,2 Prozent.

Wenn sich die durchschnittliche jährliche Steigerung des Professorinnenanteils innerhalb der letzten zehn Jahre um 0,84 Prozentpunkte zukünftig weiter fortschreiben würde (Tabelle 3), läge der Frauenanteil bei Professuren 2023 bei 29,7 Prozent (nicht in Abbildung 2 dargestellt).

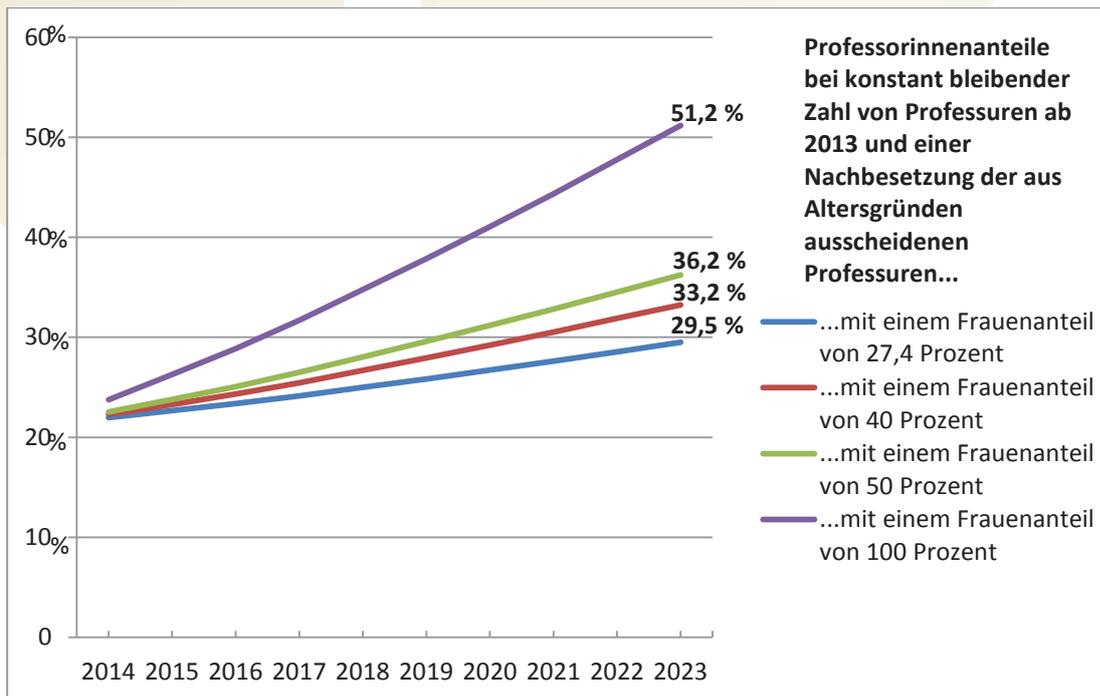


Abbildung 2: Zukunftsszenarien für die Entwicklung des Professorinnenanteils 2014-2023. Eigene Berechnungen.  
Datenquelle: Destatis

Auch diese Szenarien sollen einer weiteren Diskussion zur Entwicklung der Frauenanteile bei den Professuren dienen, die oftmals als Gradmesser der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft verwendet werden. So könnten zukünftig entlang von (weiterentwickelten) Szenarien Ziele formuliert werden. In welchem Zeitraum ist die erwünschte Geschlechterparität bei Professuren machbar und wie könnte oder sollte der Stand bei ausgewählten Zeitpunkten, zum Beispiel in 5, 10 oder 20 Jahren, sein? Und welche Maßnahmen müssten ergriffen werden, um dies zu erreichen? Weitere Analysen und Szenarien könnten vermehrt die quantitative Entwicklung beim wissenschaftlichen Nachwuchs in den Blick nehmen und unter anderem folgende Fragen berücksichtigen: Wie groß ist der Pool an Habilitationen von Frauen und wie groß sollte dieser Pool sein, damit der Anteil von Frauen bei Professorinnen zukünftig stärker steigt? Auch die Entwicklung der Zahl der Professuren insgesamt sollte bei weiteren Szenarien mit einbezogen werden. Szenarien dazu liegen von Gülker (2011) vor, die den Mehrbedarf an Professoren und Professorinnen in den nächsten zehn Jahren anhand von prognostizierten Studierendenzahlen schätzt. Hier wird von einer Zunahme des Bedarfs in den nächsten Jahren ausgegangen, wobei der Bedarf ab 2020 wieder stagniert.

#### Fazit und Ausblick

Mit diesem Working-Paper soll eine evidenzbasierte Diskussion der vergangenen und zukünftigen Entwicklung des Professorinnenanteils angeregt werden. Die in der Regel als Querschnitt eines Jahres dargestellte „leaky pipeline für Frauen in der Wissenschaft“ wurde um die typischen Zeiträume zwischen den Qualifikationsstufen ergänzt. Aus dieser Perspektive reduzieren sich die Unterschiede beim Frauenanteil zwischen den Qualifikationsstufen zwar etwas, aber es wird gleichzeitig deutlich, dass diese Unterschiede in der Vergangenheit ziemlich konstant waren. Der größte Drop-Out von Frauen ist in der Post-Doc-Phase zu beobachten. Beim Sprung von der Habilitation auf die Professur geht der Frauenanteil kaum zurück und innerhalb der Berufungsverfahren steigen die Frauenanteile sogar. Szenarien, wie sie hier erstmalig für die Vergangenheit und für die Zukunft entwickelt wurden, könnten als Hilfestellung sowohl für die Formulierung von Zielen als auch für deren Monitoring genutzt

werden. Zukünftig könnten diese Szenarien weiterentwickelt werden und um weitere Einflussfaktoren, wie etwa die Entwicklung der Zahl der Professuren ergänzt werden. Auch die Geschlechterverteilung der altersbedingt ausscheidenden Professoren und Professorinnen könnte näher beleuchtet werden, um Zukunftsszenarien genauer berechnen zu können. Weitere Modelle könnten für die Entwicklung des Pools von Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickelt werden. Solche Daten könnten in Szenarien für die weitere Entwicklung des Professorinnenanteils einfließen. Es könnten auch Szenarien zu dem oftmals geforderten Kaskadenmodell berechnet werden. Zuletzt könnten weitere Analysen zudem verschiedene Hochschultypen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sowie verschiedene Fächergruppen und Besoldungsstufen fokussieren.

Download mit weiteren Informationen zu Literatur; Datenquellen und Rohdaten:

[http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis\\_reihen/gesis\\_papers/GESIS-Papers\\_2015-21.pdf](http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis_reihen/gesis_papers/GESIS-Papers_2015-21.pdf)

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Künstlerin an der Gen-Schere

Am 1. März wurden die Leibniz-Preise in Berlin vergeben. Neben einer weiteren Max-Planck-Wissenschaftlerin erhielt die Mikrobiologin **Emmanuelle Charpentier** vom Berliner Max-Planck-Institut für Infektionsbiologie die höchste wissenschaftliche Auszeichnung in Deutschland. Die französische Mikrobiologin Emmanuelle Charpentier arbeitet seit 1. Oktober 2015 als Direktorin am Max-Planck-Institut für Infektionsbiologie in Berlin.

Die französische Mikrobiologin Emmanuelle Charpentier untersucht vor allem, wie bakterielle Pathogene mit ihrer Umwelt, einschließlich ihres menschlichen Wirts, interagieren. Im Rahmen dieser Studien entdeckte sie, dass sich das CRISPR-Cas9-System von Bakterien als extrem präzises Werkzeug einsetzen lässt, um genetisches Material zu bearbeiten und die Funktion von Genen zu untersuchen. Die neue Gentechnik-Methode kann unter anderem dazu genutzt werden, um neue Behandlungsmöglichkeiten für schwerwiegende Krankheiten des Menschen zu entwickeln.

Zwischen 2011 und 2012 entschlüsselte Charpentier mit ihrem Team an der Universität Umeå in Schweden die Schlüsselkomponenten und den Mechanismus des bakteriellen Immunsystems. Denn auch Bakterien werden krank: Einige Viren, sogenannte Bakteriophagen, können Bakterienzellen infizieren und ihr Erbgut ins Genom der Mikroben einschleusen. Als Schutz haben Bakterien deshalb eine Art molekulare Schere entwickelt, mit der sie fremdes Erbgut wieder herauschneiden können, das sogenannte CRISPR-Cas9-System.

Charpentier und ihr Team konnten zeigen, dass sich Gene mit diesem System gezielt verändern lassen. Die Technik wird als molekularbiologisches Werkzeug inzwischen weltweit eingesetzt. Auf diese Weise könnten künftig auch genetisch bedingte Erkrankungen wie zum Beispiel Cystische Fibrose oder Sichelzellenanämie behandelt werden. „Im Zentrum meiner Forschung steht dabei das Verständnis der regulatorischen Prozesse bei von Bakterien ausgelösten Infektionskrankheiten. Ich sehe das als eine große Chance, um dieses Gebiet der Mikrobiologie in der Max-Planck-Gesellschaft zu stärken“, erklärte Charpentier im Oktober 2015, als sie als Direktorin an das Berliner Max-Planck-Institut für Infektionsbiologie kam. *Die Entdeckung des CRISPR-Cas9-Systems gilt als ein Meilenstein für die Molekularbiologie und hat Emmanuelle Charpentier bereits zahlreiche Auszeichnungen beschert, darunter den Breakthrough Prize in Life Sciences, den Ernst Jung-Preis, den Louis-Jeantet-Preis für Medizin sowie den schwedischen Göran-Gustafsson-Preis. Das Fachmagazin Science zählte die Gentechnik-Methode zu den Top Ten der wissenschaftlichen Leistungen 2015. Seine Entdeckerin sicherte sich damit einen Platz auf der Liste der weltweit einflussreichsten Persönlichkeiten des Time Magazine.*

Am 1. März wurden neben Emmanuelle Charpentier noch eine weitere Max-Planck-Wissenschaftlerin und ein Wissenschaftler mit dem Leibniz-Preis ausgezeichnet: Marina Rodnina vom Göttinger Max-Planck-Institut für biophysikalische Chemie und Benjamin List vom Max-Planck-Institut für Kohlenforschung in Mülheim an der Ruhr. (s.a. 02 Wissenschaftspolitik). *Quelle und weitere Informationen:*

<https://www.mpg.de/10337986/leibnizpreis-2016-charpentier>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Rat und Parlament fordern Aufwertung der Geschlechterpolitik der Kommission

Gleichstellungspolitik wurde in der Europäischen Union von 2010 bis 2015 im Rahmen der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern betrieben. Im Dezember hat die Europäische Kommission ihr strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter (2016-2019)

<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14746-2015-INIT/en/pdf>

in Form eines Arbeitsdokuments der Kommissionsdienststellen vorgestellt. Auf eine Veröffentlichung als weitaus verbindlichere und nach außen hin viel besser sichtbare Kommissionsmitteilung wurde verzichtet. In seiner am 7. März 2016 verabschiedeten Schlussfolgerung „Reaktion auf das strategische Engagement der Kommission für die Gleichstellung der Geschlechter“

<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6254-2016-INIT/de/pdf>

kritisiert der Rat der Europäischen Union die Kommission dafür und fordert eine Aufwertung des Papiers hin zu einer Kommissionsmitteilung. Der Rat fordert weiterhin die unverzügliche Umsetzung der genannten Maßnahmen und die Entwicklung neuer Initiativen. Anfang Februar hatte sich das Europäische Parlament ebenfalls für eine Aufwertung stark gemacht.

Inhaltlich setzt die Kommission fünf Aktionsschwerpunkte:

- Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern;
- Verringerung des Einkommens- und Rentengefälles und dadurch Bekämpfung der Armut von Frauen;
- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen;
- Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt sowie Schutz und Unterstützung für die Opfer;
- Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Rechte der Frau weltweit.

Die Interessen von Frauen im Wissenschaftssystem werden nur am Rande im Rahmen des Schwerpunkts zur Gleichstellung von Männern und Frauen in Entscheidungsprozessen berührt. Die Kommission bekräftigt hier ihr Ziel, institutionellen Wandel durch die Implementierung von Gleichstellungsplänen zu unterstützen. Diese Maßnahmen sind Teil des Arbeitsprogramms von „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft 2016-17“.

*Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 16.03.2016*

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

## Evaluation zum 7. Forschungsrahmenprogramm veröffentlicht

Der im November 2015 veröffentlichte Bericht „Commitment and Coherence – Ex-Post-Evaluation of the 7th EU Framework Programme (2007–2013)“ bewertet Ergebnisse und Auswirkungen aller Aktivitäten des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms (7. FRP). Der Bericht enthält Empfehlungen, die auch für die Zwischenevaluierung von Horizont 2020 relevant sein können. So wird zum Beispiel die stärkere Betonung gesellschaftlicher Herausforderungen empfohlen, zu denen auch Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung zählen. Denn selbst wenn auf den ersten Blick der Zielwert einer (mindestens) 40-prozentigen Beteiligung von Frauen am 7. FRP fast erreicht worden zu sein scheint, muss hier differenziert werden: Zwar sind 38 % aller an Projekten beteiligten Personen weiblich, jedoch verringert sich mit steigender Verantwortung im Projekt dieser Anteil. Lediglich 19,2 % der Projekte werden von Frauen koordiniert. Im Vergleich zum 6. FRP ist dies nur eine leichte Steigerung (16 % - 17 %). Die Unterschiede zwischen einzelnen Programmbereichen sind sehr groß und im Detail im Bericht nachzulesen. Der Bericht nennt auch den Anteil der Projekte, die Genderaspekte als Forschungsinhalt berücksichtigen. Die Aussagekräftigkeit dieser Zahlen – zwischen 15 % und 27 % – schmälert die Tatsache, dass hierzu lediglich drei Fragen im Abschlussbericht beantwortet werden müssen. Es besteht das Risiko, dass die Fragen unterschiedlich interpretiert wurden. Außerdem wichtig: Zum jetzigen Zeitpunkt laufen noch sehr viele Projekte, die aus dem 7. EU-Forschungsrahmenprogramm gefördert wurden und werden. Diese können noch nicht mit in die vorliegende Bewertung einfließen. Dennoch liefert der Bericht signifikante Daten zu Chancengleichheit und Gender im Forschungsinhalt.

Es bleibt zu hoffen, dass zukünftige Evaluierungen sich einer weiteren Empfehlung des Berichts annehmen: Gefordert wird ein strategisches Programm-Monitoring, das wünschenswerterweise sowohl Aspekte der Beteiligung als auch der

inhaltlichen Genderkomponente differenzierter, transparenter und konsistenter erhebt und auswertet.

Quelle: Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF)

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

## Achtzehnmonatsprogramm des Rates der Europäischen Union

Am 1. Januar haben die Niederlande turnusmäßig für sechs Monate den Ratsvorsitz der EU übernommen. Gemeinsam mit der Slowakei und Malta bilden sie die nächste Trio-Präsidentschaft. Im Dezember 2015 haben sie ihr Achtzehnmonatsprogramm vorgelegt. Schwerpunkte der Arbeit werden die Förderung von Wachstum, Arbeitsplätzen und Wettbewerbsfähigkeit sowie Sicherheit und Migration sein. Das Programm enthält ein *allgemeines Bekenntnis zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter*. Das Trio setzt sich weiterhin für eine Richtlinie für eine ausgewogenere Vertretung von Frauen in Leitungsorganen von Gesellschaften ein und plant Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In der forschungspolitischen Agenda werden leider keine Gender-Aspekte thematisiert. Das Achtzehnmonatsprogramm kann auf der Seite der niederländischen Ratspräsidentschaft heruntergeladen werden.

<http://deutsch.eu2016.nl/>

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF)

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

## She Figures 2015

Die She Figures 2015 stehen zum Download auf der Website der Europäischen Kommission bereit.

[http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-final.pdf#view=fit&pagemode=none](http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf#view=fit&pagemode=none)

Auf über 200 Seiten wird über den aktuellen Stand in der Europäischen Union hinsichtlich Chancengleichheit in Forschung und Innovation informiert. Zusätzlich zu geschlechtervergleichenden Statistiken in Bereichen wie Promotion, Beschäftigung in der Forschung und der Beteiligung an Entscheidungsprozessen, beleuchten die She Figures 2015 Unterschiede in den Arbeitsbedingungen. Erstmals werden die Situation von Männern und Frauen bei wissenschaftlichen Publikationen und Patentmeldungen sowie die Berücksichtigung von Genderaspekten in wissenschaftlichen Artikeln analysiert. Die She Figures 2015 wurden in enger Kooperation zwischen der Europäischen Kommission, Eurostat, der Helsinki Gruppe zu Gender in Forschung und Innovation und den zurarbeitenden Statistik-Korrespondentinnen und -Korrespondenten (für Deutschland: GESIS-CEWS) erstellt. Die She Figures erscheinen seit 2003 alle drei Jahre.

Download auf der Website der Europäischen Kommission:

[http://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender\\_equality](http://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality)

## EIGE sucht Gender-Expertinnen und Experten

Das European Institute for Gender Equality EIGE stellt derzeit eine Datenbank mit Gender-Expertinnen und Experten zusammen, mit denen es zukünftig zusammen arbeiten möchte. Die Expertinnen und Experten können sich beispielsweise für die Mitarbeit in Arbeitsgruppen oder für Ana-

lysen und Studien auf Auftragsbasis registrieren. Gefragt ist unter anderem Expertise im Bereich Gender-Forschung und statistische Auswertungen oder Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Den Anmeldebogen und weitere Hinweise zum Verfahren finden Sie auf der Webseite des EIGE:

[http://eige.europa.eu/about-eige/procurement/eige-2015-adm-33?utm\\_source=newsletter15&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=newsletter](http://eige.europa.eu/about-eige/procurement/eige-2015-adm-33?utm_source=newsletter15&utm_medium=email&utm_campaign=newsletter)

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF)

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

*Bitte beachten Sie außerdem:*

### EIGE kündigt EU-weiten Thesaurus zu Gender- und Gleichstellungsthemen an

*EIGE's EU-wide online Gender Equality Glossary and Thesaurus will soon house essential gender-related terms all in one place. You will be able to find over 350 accurate, up-to-date and gender-sensitive definitions. The Glossary and Thesaurus is a step towards ending confusion around key terms. It will foster a common understanding of gender equality concepts amongst Member States and suggest preferred terms of use. The online tool will promote the use of gender-sensitive language and challenge terms that reinforce gender stereotypes and ignore gender differences. EIGE encourages users to integrate the expert terms in their work. For example, librarians can use the terms to 'tag' library resources, EU and national policy makers can revert to the tool when mainstreaming gender equality into policies and civil society actors can use the terms when advocating for gender equality.*

*The Glossary and Thesaurus will be accessible by mid-2016 and available in all official EU languages after language experts have discussed and agreed on accurate translations. The terms and definitions are also compatible with the ones used by Eurostat and are aligned with Eurovoc – the EU-wide multi-lingual terminology database.*

[http://eige.europa.eu/news-and-events/news/struggling-understand-difference-between-gender-bias-and-gender-blindness-look-no-further?utm\\_source=newsletter15&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=newsletter](http://eige.europa.eu/news-and-events/news/struggling-understand-difference-between-gender-bias-and-gender-blindness-look-no-further?utm_source=newsletter15&utm_medium=email&utm_campaign=newsletter)

## Ergebnisse der ERC Starting Grants 2015

Im Dezember 2015 hat der ERC (European Research Council) die Ergebnisse des ERC Starting Grant Calls 2015 veröffentlicht.

Insgesamt werden 291 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einem Gesamtbudget von 429 Mio. EUR gefördert. Die Förderquote beträgt 10 %. Mit insgesamt 50 eingeworbenen Grants belegen deutsche Forschende den ersten Platz, gefolgt von italienischen (31), französischen und israelischen (24) Grantees.

Nur neun der 50 deutschen „Grantees“ sind weiblich. Damit ist der deutsche Frauenanteil mit 18 % dieses Jahr deutlich geringer als der europäische Durchschnitt (33 %). ERC Starting Grants richten sich an exzellente Nachwuchsforschende aus allen Forschungsbereichen, die an grundlegenden wissenschaftlichen Durchbrüchen arbeiten.

*Weitere Informationen:*

*Vollständiger Pressebericht des ERC:*

[https://erc.europa.eu/sites/default/files/press\\_release/files/erc\\_press\\_release\\_stg2015\\_results.pdf](https://erc.europa.eu/sites/default/files/press_release/files/erc_press_release_stg2015_results.pdf)

*Statistiken:*

[https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/erc\\_2015\\_stg\\_statistics.pdf](https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/erc_2015_stg_statistics.pdf)

*Liste geförderter Projekte:*

[https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/erc\\_2015\\_stg\\_results\\_all\\_domains.pdf](https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/erc_2015_stg_results_all_domains.pdf)

*Information und Beratung erhalten Sie bei der Nationalen Kontaktstelle ERC:*

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

*Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF):*

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

## Antragsworkshop für den Programmbereich „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“ / „Science with and for Society“ am 21. April 2016 in Berlin

Im Mittelpunkt der Veranstaltung steht der Weg einer Antragstellung im Programmbereich Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft. Die Veranstaltung richtet sich an Akteure aus diesem Bereich, die einen Antrag für die aktuelle Ausschreibung planen oder sich mit dem Prozess der Antragstellung für künftige Ausschreibungen in diesem Programmbereich von Horizont 2020 vertraut machen möchten.

Die Teilnehmenden lernen den kompletten Antragszyklus, von den ersten Schritten eines Antragsvorhabens über die Antragsinhalte bis hin zur Antragsreichung, kennen. Die Informationen werden durch Vorträge und Übungen vermittelt. Abgerundet wird die Veranstaltung von einem Erfahrungsbericht eines Gutachters.

Die Einreichungsfrist für die diesjährige Ausschreibung im Programmbereich Science with and for Society endet am **30. August 2016**.

Informationen zur Ausschreibung stehen auf der Webseite der NKS zur Verfügung.

<http://www.eubuero.de/wg-ausschreibungen.htm>

Die Anmeldung ist ab sofort möglich.

<http://www.eubuero.de/veranstaltungen.htm?id=931>

*Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF):*

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

## Wirtschaftswachstum und die wirtschaftliche Situation von Frauen

Mit dem wechselseitigen Einfluss von Wirtschaftswachstum und der wirtschaftlichen Situation von Frauen in Entwicklungs- und Schwellenländern in *Asien, Afrika* und *Südamerika* beschäftigen sich zwei neue Forschungsprojekte an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Göttingen. Die beiden Projekte werden innerhalb des internationalen Forschungsprogramms „**Growth and Economic Opportunities for Women (GrOW)**“ in den kommenden zwei Jahren mit insgesamt rund zwei Millionen Euro gefördert.

„Innerhalb des Projekts ‚Growth, Structural Change, and Female Employment‘ untersuchen wir in verschiedenen Einzelprojekten, welchen Einfluss das Wirtschaftswachstum in Ländern wie beispielsweise Uganda, Vietnam oder Bolivien auf die wirtschaftliche Situation von Frauen hat“, erläutert **Prof. Stephan Klasen, Ph.D.**, der beide Projekte koordiniert. „Uns interessieren dabei Faktoren wie Beschäftigungsgrad oder Lohnunterschiede.“ Neben den Juniorprofessoren **Marcela Ibañez Diaz, Ph.D.**, und **Dr. Sebastian Vollmer** aus Göttingen sind Forscherinnen und Forscher der Delhi School of Economics in Indien, der Universitäten Stellenbosch und Kapstadt in Südafrika sowie der Universität Wageningen in den Niederlanden beteiligt.

Im Projekt „**Does female economic empowerment foster economic growth?**“ wollen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Göttingen bisherige Veröffentlichungen zum Einfluss der wirtschaftlichen Situation von Frauen auf das Wirtschaftswachstum in Entwicklungs- und Schwellenländern sichten und dadurch einen Überblick über den aktuellen Stand der Forschung ermöglichen. Darüber hinaus wollen sie so mögliche neue Forschungsfelder identifizieren und Initiativen für die Politik entwickeln, wie sich Wachstum und die wirtschaftliche Rolle von Frauen in Entwicklungsländern wechselseitig stärken lassen.

Das Forschungsprogramm GrOW ist eine Initiative

von Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen. Beteiligt sind das Ministerium für Internationale Entwicklung der britischen Regierung (DFID), die kalifornische William und Flora Hewlett-Stiftung sowie das kanadische Forschungszentrum für Internationale Entwicklung (IDRC). Das Programm fördert Projekte auf der ganzen Welt.

*Weitere Informationen:*

[http://www.idrc.ca/EN/AboutUs/Donor\\_Partnerships/grow/Pages/default.aspx](http://www.idrc.ca/EN/AboutUs/Donor_Partnerships/grow/Pages/default.aspx)

Kontakt: **Prof. Stephan Klasen, Ph.D.**, E-Mail: [sklasen@uni-goettingen.de](mailto:sklasen@uni-goettingen.de)

<http://www.uni-goettingen.de/de/64094.html>

## Global Gender Gap Report 2015

In den letzten zehn Jahren hat sich die Chancengleichheit von Männern und Frauen weltweit um vier Prozent verbessert, im ökonomischen Bereich nur um drei Prozent. Der Global Gender Gap Report 2015 kommt zu dem Ergebnis, dass noch weitere **118 Jahre** vergehen müssen, bis sich bei linearer Hochrechnung der Entwicklung die ökonomische Schere – im Jahr 2133 – ganz geschlossen haben werde. Aus der Studie des World Economic Forum, das diese Studie jährlich durchführt, geht ferner hervor, dass Deutschland im internationalen Vergleich auf *Platz elf* der 145 untersuchten Länder liegt und damit im Vergleich zum Vorjahr um *eine Position* im Ranking vorgerückt ist.

Quelle: zwd Newsletter Frauen & Politik vom 26.01.2016, <http://www.zwd.info>

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/press-releases/>

## Creating a 50-50 world starts within the UN

On 8 March, the official commemoration of International Women's Day at the United Nations Headquarters in New York called for a "Planet 50-50 by 2030". Divided into two panels, the first half focused on partnerships to achieve the Sustainable Development Goals, while the latter panel was a lively discussion on how to increase the number of women staff within the UN system.

"We must not leave anyone behind. We must not leave behind those who are willing and able to serve their countries, to serve their universities, to serve their churches, to serve their companies, and to serve the United Nations—by not appointing them to high offices," UN Women's Executive Director, **Phumzile Mlambo-Ngcuka**, said in her opening remarks. "In choosing our leaders in all the bodies that are important for decision-making, we must make sure that we are inclusive."

Moderated by Ms. Mlambo-Ngcuka, the five panelists in "the Push for Parity" discussion honed in on the challenges the UN is facing in achieving full gender equality within its own workforce. Representatives of several UN organizations and a professor of political science tackled ways to overcome these barriers.

Head of UN Safety and Security **Peter Thomas Drennan** underscored that for years there has been a disproportionate number of men serving in the justice system compared to women.. "There were no female judges, female prosecutors, female defense counsels. It was a male-dominated system, and it didn't respect, value and even understand what gender equality was. We were completely out of sync with society and the community, and we needed to do something about it," explained Mr. Drennan.

In order to increase women's presence in the organization, the UN put a number of accountability measures in place to ensure that gender mainstreaming becomes a priority. These measures inclu-

ded mandatory training courses on gender and evaluating all staff regardless of sex. A 10-point System-Wide UN Action Plan was also put in place, which helped accelerate efforts towards achieving full gender equality and creating solidarity among UN bodies.

Although UN agencies have taken the initiative to increase women within the system, Carole Wainaina, Assistant Secretary-General for Human Resources Management said the UN is still lagging far behind in areas of representation. "It will take us at least 41 years to reach 50-50 for our senior leadership positions... It will take 155 years to reach gender parity for our directors if we continue at our current pace," she added. To combat the problem, panelists recommended gathering more evidence to determine why more women are not applying. They urged an examination of the recruitment process and increasing the number of women on panels.

Although UN Secretary-General **Ban Ki-moon** has appointed a number of women as heads of agencies, Ms. Mlambo-Ngcuka told the UN News Service that the UN must: "Step it up. We still have UN events with an all-men panel discussing an issue that is central to everybody, women and girls. The assumption that men will know what needs to be done is cheeky, to say the least," she said, adding that it was time for a woman to be a Secretary-General.

Source:

<http://prod.unwomen.org/en/news/stories/2016/3/creating-a-50-50-world-starts-within-the-un>

## Bundesregierung unterstützt Wahl einer Frau an die Spitze der Vereinten Nationen

Im Herbst wird die Vollversammlung der Vereinten Nationen (VN) den Spitzenposten der Weltorganisation neu besetzen. Verschiedene Kampagnen machen sich dafür stark, eine Frau als Generalsekretärin zu berufen. Achtbare Kandidatinnen werden schon genannt, darunter auch Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU). Das Auswärtige Amt bestätigte auf zwd-Nachfrage (Zweiwochendienst Frauen & Politik), dass sich Deutschland für die Benennung von Frauen als Kandidatinnen für das Amt des VN-Generalsekretärs einsetzen wird.

Quelle:

[http://www.zwd.info/index.php?group\\_id=103001001&tid=13267&content\\_id=14](http://www.zwd.info/index.php?group_id=103001001&tid=13267&content_id=14)

## Der EU-Innovationspreis für erfolgreiche Unternehmerinnen geht nach Portugal

Dr. Susana Sargento, Mitbegründerin des portugiesischen Unternehmens Veniam, nahm am 10. März den mit 100.000 Euro dotierten Preis für innovative Unternehmerinnen, den EU Prize for Women Innovators 2016, entgegen. Veniam vertreibt eine Software zum Aufbau drahtloser, kostengünstiger WLAN-Netze mit Fahrzeugen. Die Idee dahinter ist, dass jedes mit der Technik ausgerüstete Auto, jeder Bus und jeder Laster als Hotspot fungiert und so die Netzabdeckung vor allem in Städten verbessert. Entwickelt wurde die Idee an der Universität Aveiro in Portugal, an der Dr. Sargento lehrt. Der zweite Platz ging an Prof. Sirpa Jalkanen, die finnische Gründerin von BioTieTherapies und Faron Pharmaceuticals. Die Firmen sind unter anderem in der Entwicklung neuer Krebstherapien erfolgreich. Dr. Sarah Bourke wurde mit dem dritten Platz aus-

gezeichnet. Ihre Firma Skytek Ltd. aus Irland entwickelt Software zum Management von kritischen Situationen auf der internationalen Raumstation ISS.

Der EU Women Innovators Prize ist die wichtigste Auszeichnung für Gründerinnen innovativer Unternehmen der Welt. Für den Preis bewerben können sich Gründerinnen, deren Unternehmen bereits von der europäischen Forschungs- und Innovationsförderung profitiert haben. Eine unabhängige Jury bestimmt aus den Einreichungen die drei Gewinnerinnen. Unter den neun Finalistinnen war auch Dr. Claudia Gärtner, die deutsche Gründerin von microfluidic ChipShop. Das Unternehmen entwickelt mikrofluidische Systeme, die als Miniaturlabore eingesetzt werden.

Offizielle Webseite EU Prize for Women Innovators

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

Portraits der neun Finalistinnen

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

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF):

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

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

## NRW-Wissenschaftsministerium fördert 13 Genderprofessuren

Jährlich eine Million Euro stellt das Wissenschaftsministerium durch das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen für Genderforschung zur Verfügung. Angesprochen sind vor allem jene Bereiche, die bislang noch keine oder wenige Genderprofessuren aufweisen.

Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen konnten sich im Mai 2015 um eine Förderung bewerben. Ab Januar 2016 werden nun 13 Professuren zum Beispiel aus den Bereichen Medizin, Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie Theologie über drei Jahre mit 75.000 bzw. 100.000 Euro in ihren Forschungsarbeiten unterstützt.

„Ich bin davon überzeugt, dass eine breite Verankerung der Genderforschung in allen Wissenschaftsbereichen den Weg zu einer geschlechtergerechteren Hochschullandschaft ebnet. Die systematische Berücksichtigung der Gender-Perspektive steigert die Qualität der Forschungsergebnisse. Dies ist im Interesse der nordrhein-westfälischen Hochschulen“, sagte Wissenschaftsministerin Svenja Schulze.

Ziel ist es, neue Felder für die Genderforschung zu erschließen und damit das Themenspektrum des bundesweit anerkannten Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW moderner, breiter und offener aufzustellen. Die Vielzahl der eingegangenen Anträge verdeutlicht das Interesse und Engagement der Hochschulen an einer breiten

Verankerung der Genderforschung in allen Wissenschaftsbereichen.

Das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen basiert auf drei Säulen und unterstützt die Hochschulen auf ihrem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Insgesamt werden jährlich rund 5,5 Millionen Euro für die Säulen Gleichstellungsförderung, Nachwuchsförderung und Genderforschung zur Verfügung gestellt.

Quelle und weitere Informationen zu den geförderten Professuren:

<http://www.wissenschaft.nrw.de/presse/pressemitteilungen/details/wissenschaftsministerium-foerdert-13-professuren-in-der-genderforschung-mit-jaehrlich-einer-million-euro/>

Mit gleich drei Anträgen zur Erweiterung des Forschungsprofils bestehender Professuren war die Universität Duisburg-Essen (UDE) beim Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschulen erfolgreich.

UDE-Pressemeldung, 18.12.2015:

<https://www.uni-due.de/de/presse/meldung.php?id=9221>

## Neues Zentrum für Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin

Namensgeberin ist die Philosophie-Professorin **Margherita von Brentano**.

An der Freien Universität ist das **Margherita-von-Brentano-Zentrum** gegründet worden. Das Zentrum für Geschlechterforschung ist nach Margherita von Brentano (1922–1995) benannt, Professorin für Philosophie und erste Frau, die das Amt einer Vizepräsidentin an der Freien Universität Berlin innehatte. Das Zentrum hat die Aufgabe, die Lehre und Forschung sowie Publikationen im Bereich der Geschlechter- und Diversitätsforschung zu initiieren und zu koordinieren. Dabei spielen inter- und transnationale Forschungsfragen künftig eine wesentliche Rolle. Damit werden die Arbeit der 1981 gegründeten Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung und die Aufgaben des Interdisziplinären Zentrums Geschlechterforschung zusammengeführt.

„Mit dem neu gegründeten Zentrum wird an der Freien Universität Geschlechterforschung als interdisziplinäres Feld verstärkt und weiterentwickelt“, sagt **Margreth Lünenborg**, Professorin für Journalistik und wissenschaftliche Leiterin des Zentrums. „Insbesondere beschäftigen uns dabei transnationale Entwicklungen. Hier ist deutlich, dass wir den globalen Wandel gesellschaftlicher Strukturen nicht verstehen können, ohne die Dynamik von Geschlechterordnungen in den Blick zu nehmen.“

Das Margherita-von-Brentano-Zentrum wird verstärkt eigene Forschungsprojekte verwirklichen und Arbeitsschwerpunkte in der Internationalisierung und Digitalisierung von Lehr- und Forschungsaktivitäten legen. Alle an der Geschlechter- und Diversitätsforschung wissenschaftlich interessierten Angehörigen der Freien Universität können Mitglieder im Margherita-von-Brentano-Zentrum werden und sich an den Projekten beteiligen.

Die Namensgeberin des Zentrums Margherita von Brentano befasste sich bereits 1963 kritisch mit der Rolle von Frauen an Universitäten und der gesellschaftlichen Aufgabe von Wissenschaft. Die Philosophin ist außerdem Namensgeberin eines wissenschaftlichen Preises, den die Freie Universität alle zwei Jahre für Leistungen in der Frauenförderung und Geschlechterforschung vergibt.

*Weitere Informationen:*

**Dr. Anita Runge**, Geschäftsführerin des Margherita-von-Brentano-Zentrums der Freien Universität Berlin, Telefon: 030 838-52482, E-Mail: [anita.runge@fu-berlin.de](mailto:anita.runge@fu-berlin.de)

*Im Internet:*

<http://www.mvbz.fu-berlin.de>

Die feierliche Eröffnungsveranstaltung wird am **9. Juni 2016, 18:00–21.00 Uhr im Harnack-Haus, Ihnestraße 18–20, 14195 Berlin** stattfinden.

## Aufbau eines Repositoriums für die Geschlechterforschung

**Deutsche Forschungsgemeinschaft bewilligt Mittel in Höhe von rund 500.000 Euro.**

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat rund 500.000 Euro über zwei Jahre für ein Kooperationsprojekt von Freier Universität Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin und Technischer Universität Berlin bewilligt. Federführend beteiligt ist das kürzlich gegründete **Margherita-von-Brentano-Zentrum** der Freien Universität. Mit den Mitteln wird der Aufbau eines Repositoriums gefördert, eines zentralen Speicherortes für die Geschlechterforschung.

Die elektronische Infrastruktur soll es ermöglichen, die Ergebnisse der Geschlechterforschung nachhaltig zu sichern und besser zugänglich zu machen. Gleichzeitig soll eine Plattform für freies

Publizieren in einem fächerübergreifenden wissenschaftlichen Feld entstehen. Das Repositorium ermöglicht einen Brückenschlag zwischen der mehrere Jahrzehnte umfassenden Forschungsgeschichte der Frauen- und Geschlechterforschung und ihrer Zukunftsfähigkeit als anerkanntes und vernetztes Forschungsgebiet. Die Einrichtung des Repositoriums ist ein Schritt auf dem Weg zu einer an Open Access, dem offenen Zugang zu wissenschaftlichen Informationen, orientierten Publikationspraxis in der Geschlechterforschung.

Am Projekt führend beteiligt sind **Dr. Anita Runge**, Geschäftsführerin des Margherita-von-Brentano-Zentrums der Freien Universität Berlin (Projektleitung), **Dr. Karin Aleksander** vom Zentrum Transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin sowie **Professorin Dr. Sabine Hark** vom Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Technischen Universität Berlin.

*Weitere Informationen:*

**Dr. Anita Runge**, Geschäftsführerin des Margherita-von-Brentano-Zentrums der Freien Universität Berlin, Telefon: 030 838-52482, E-Mail: [anita.runge@fu-berlin.de](mailto:anita.runge@fu-berlin.de)

*Im Internet:*

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

Im nächsten CEWSJournal Nr. 103 wird es einen ausführlicheren Bericht zum Repositorium für die Geschlechterforschung geben.

## promotion – der Dissertationswettbewerb

Eine Ausschreibung des Budrich-Verlags.

„Reichen Sie Ihre eigene Dissertation bis spätestens **30.06.2016** (Poststempel) ein, lassen Sie diese von einer Fachjury bewerten und gewinnen Sie mit etwas Glück die kostenlose Veröffentlichung Ihrer Dissertation in der Reihe promotion im Verlag Barbara Budrich!

Teilnehmen können alle, die eine Dissertation in einem der fünf Fachbereiche des Verlages (Erziehungswissenschaft, **Geschlechterforschung**, Politik, Soziale Arbeit, Soziologie) zwischen dem 1. Juli 2015 und dem 30. Juni 2016 angefertigt und abgeschlossen und diese noch nicht (auch nicht digital) veröffentlicht haben. Die eingereichten Dissertationen müssen zudem mit mindestens „magna cum laude“ bewertet worden sein.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann finden Sie alle wichtigen Informationen zur Teilnahme unter

<http://www.budrich-academic.de/de/studieren/promotion/>

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an Miriam von Maydell, [promotion@budrich.de](mailto:promotion@budrich.de).

## Netzwerke im Schnittfeld von Organisation, Wissen und Geschlecht

Welche Bedeutung haben Netzwerke sowohl für eine geschlechtergerechte Veränderung der Hochschullandschaft als auch für die Lebenspraxis von Akademikerinnen und die Formierung von Genderwissen? Diese Frage steht im Mittelpunkt der Studie „Netzwerke im Schnittfeld von Organisation, Wissen und Geschlecht“, die von **Uta C. Schmidt** und **Beate Kortendiek** herausgegeben wird. Unter den Schlagworten Netzwerkforschung, Netzwerkkorganisation, Netzwerkwissen, Netzwerkfragen und Netzwerkpraxis wird Einblick in aktuelle Forschungsperspektiven, in das Erfahrungswissen von Netzwerkerinnen und in konkrete Vernetzungspraxen gegeben.

Die Publikation ist in der Reihe Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 23 erschienen.

*Download:*

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-23\\_Netzwerk-FGF\\_Netzwerke.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-23_Netzwerk-FGF_Netzwerke.pdf)

*Bestellung:*

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/no\\_cache/koordinations-forschungsstelle/publikationen/publikationen-bestellen/?tx\\_p2publications\\_pi2\[action\]=add&tx\\_p2publications\\_pi2\[uid\]=76](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/no_cache/koordinations-forschungsstelle/publikationen/publikationen-bestellen/?tx_p2publications_pi2[action]=add&tx_p2publications_pi2[uid]=76)

## Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Journal 37 erschienen

Den Schwerpunkt des Journals Nr. 37 bilden Beiträge zu Rollenbildern in der TV-Werbung für Kinder, zu den Zusammenhängen zwischen Behinderung, Geschlecht und sozialer Lage und zur Vergabe öffentlicher Aufträge als Weg zur Förderung von Gleichstellung in Unternehmen. Darüber hinaus setzt sich **Doris Freer** in ihrem Aufsatz anlässlich des 65. Geburtstags von **Prof. Dr. Anne Schlüter** kritisch mit Frauenforschung im Spannungsfeld von Theorie und Praxis auseinander. Projektvorstellungen, Tagungsberichte, Rezensionen und Neuerscheinungen geben wie immer einen umfangreichen und vielfältigen Einblick in aktuelle Forschung, Vernetzung und Aktivitäten des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung.

*Hier geht es zum Journal:*

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Journal-37\\_Netzwerk-FGF.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Journal-37_Netzwerk-FGF.pdf)

## Call for Papers – Journal 38 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Von Interesse sind insbesondere Beiträge zur Vorstellung rund um die neuen Genderprofessuren, die über das Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“ geschaffen wurden – gerne können Sie sich als neue Professorin/Professor vorstellen oder einen Beitrag über Ihren Forschungsschwerpunkt beisteuern oder ein kurzes Interview geben. Die Redaktion ist für Ideen und Anregungen offen.

Redaktionsschluss ist der **02.05.2016**.

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/call-for-papers/>

## Ausschreibung: Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung

Die Umwelt-, Regional- und Bildungswissenschaftliche Fakultät der Karl-Franzens-Universität Graz besetzt gemeinsam mit der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung Graz die Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung

(Befristetes Arbeitsverhältnis; zu besetzen für das Sommersemester 2017: 01.03.2017 - 30.06.2017).

Geschlechterstudien können an den Grazer Universitäten seit Jahren in eine Reihe von Studien integriert und auch als Masterstudiengang absolviert werden. Durch die Aigner-Rollett-Gastprofessur werden einzelne Themenbereiche fokussiert.

Die Gastprofessur soll einerseits Gender-Aspekte in die Lehre der Fakultät einbringen, andererseits das Lehrangebot des Masterstudiengangs "Interdisziplinäre Geschlechterstudien"

<http://koordination-gender.uni-graz.at/de/geschlechterstudien/>

bereichern.

*Anforderungsprofil und erwartete Leistungen in den Bereichen Forschung und Lehre:*

Gegenstand der Lehrveranstaltungen im Rahmen der Gastprofessur werden Genderaspekte in der Geographie sein, vorzugsweise mit Fokus auf die Bereiche Klima(wandel), Nachhaltigkeit und Umwelt(-Bildung) und/oder die Materialität des Gesellschaftlichen (Biopolitik, Körperpolitik, Raumstrukturen in Genderperspektive etc.).

Die Gastprofessur umfasst sechs Semesterwochenstunden Lehre aus dem Bereich Geschlechterstudien/Geschlechterforschung, davon sind zwei Semesterwochenstunden in Form einer Überblickslehrveranstaltung zu einem oder meh-

renen der oben genannten Themenbereiche abzuhalten.

Erwartet wird auch die Mitarbeit im Doktoratsprogramm „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“.

Beabsichtigt ist die Besetzung der Professur für die Dauer eines Semesters mit einer Forscherin oder einem Forscher mit ausgewiesener Expertise, Publikationen und Lehrerfahrung aus dem oben genannten Bereich mit deutlichem Schwerpunkt auf Gender Studies/ Frauen- und Geschlechterforschung.

Anstellungserfordernisse: 1. Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene inländische oder gleichwertige ausländische Hochschulbildung; 2. Hervorragende wissenschaftliche Qualifikation in Forschung und Lehre im ausgeschriebenen Themenbereich; 3. Pädagogische und didaktische Eignung; 4. Qualifikation zur Führungskraft, Kompetenz hins. Gender Mainstreaming; 5. Facheinschlägige Auslandserfahrung.

Ende der Bewerbungsfrist: **18. Mai 2016**

*Weitere Informationen:*

[https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Geschlechterstudien/AR\\_Gastprofessur2017.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Geschlechterstudien/AR_Gastprofessur2017.pdf)

## Gender Research in Times of the New Governance of Science – CFP for a book project

In the light of the new governance of science with its output orientation and related management tools, the analyses of organizational cultures and structures in higher education and research are a main starting point to foster the potential for innovation in gender studies and gender research. Thereby, i. a. the following questions need to be answered:

How much importance is ascribed to gender studies and gender research under the conditions of the new governance in contemporary transformation processes of the academic system, considering scientific, organizational (cultural and structural) and politically-administrative perspectives? What kind of promotion do gender studies and gender research receive in this process by the different actors in science and university policy? Under the conditions of the new governance, what are starting points that can deepen and broaden the field of gender studies and gender research?

These questions will be discussed in the context of the planned book publication.

Editor: Prof. Dr. Heike Kahlert, RUB

Abstract-Abgabe bis 11.04.2016, englisch

[http://www.genderforschung-governance.de/images/inhalte/CFP\\_Gender%20Studies%20and%20Gender%20Research%20in%20Times%20of%20the%20New%20Governance%20of%20Science\\_final.pdf](http://www.genderforschung-governance.de/images/inhalte/CFP_Gender%20Studies%20and%20Gender%20Research%20in%20Times%20of%20the%20New%20Governance%20of%20Science_final.pdf)

## CfP: Berufsorientierung – Erwerbsbiografie – Geschlecht

Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg), Abgabe bis 31.05.2016, dt/engl.

Die Herausgeber\*innen laden ein, Beiträge einzureichen, die sich mit ‚Berufsorientierung und Erwerbsbiografie‘ aus gender/queerer Perspektive befassen und diese Themen theoretisch und/oder empirisch bearbeiten. Dabei können folgende Fragen fokussiert werden:

- Welche (vergeschlechtlichten) Bedeutungen kommen Erwerbsarbeit und Beruflichkeit in unterschiedlichen Lebensphasen zu? Wie verändern sich diese im Lebensverlauf? Wie wirkt sich Erwerbsdruck auf vergeschlechtlichte Individuen in verschiedenen Lebensphasen und in unterschiedlichen Milieus aus?
- Wie sind Übergangsphasen (Schule-Ausbildung, Ausbildung-Beruf, Arbeitslosigkeit, (Wieder-)Einstieg, Erwerbspausen, Renteneintritt usw.) mit Geschlecht und/oder anderen Differenzkategorien verknüpft?
- Wie wird geschlechts(un)spezifische Berufs(un)orientierung plausibilisiert; mit welchen Hürden und Privilegierungen ist der Berufseinstieg verbunden? Wie werden berufliche Neuanfänge, Quereinstiege und Umorientierungen in (geschlechtliche) Lebenslaufkonzepten integriert?
- Wie wird Erwerbsarbeit und Berufsorientierung in Zusammenhang mit Care-Verantwortung organisiert? Wer arbeitet warum wann Teilzeit oder Vollzeit und übernimmt welche und wie viele Care-Arbeiten? Welche Bedeutung hat Work-Life-Balance für sich verändernde Erwerbs- und Geschlechterverhältnisse?
- Wie geschieht die sozialpolitische Steuerung von vergeschlechtlichter Erwerbsbiografie und Berufsorientierung durch Institutionen (z.B. Schule, Universität, Jobcenter, Arbeitsagentur u.ä.)? Wie deuten Frauen\*, Männer\*, Trans\* und Inter\* Arbeitslosigkeit?

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

## CfP: Kulturalisierung und Geschlecht

Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg)

Kulturalisierung ist eine Differenzkonstruktion, die generalisierend Fremdheit und Archaik oder Dekadenz anderer Kulturen postuliert und im Gegensatz dazu die eigene Kultur als überlegen in den Singular setzt. Im Globalen Norden werden angesichts von Fluchtbewegungen aber auch der dauerhaften Etablierung und Ausdifferenzierung von Diaspora-Gemeinschaften Überfremdungängste produziert, die unterschiedlichen Rechtspopulismen Nahrung geben. Die Vorstellung möglicher Bedrohungen übersetzt sich in die Idee einer Unvereinbarkeit von Kulturen. Zentrale Kampffelder von Kulturalisierung sind Geschlechterverhältnisse, Sexualität und Familie.

Mit diesem ‚Call for Papers‘ bitten die Herausgeber\*innen der fzg um Beiträge, die den Zusammenhängen von Kulturalisierung und Geschlecht aus historischer oder aktueller Perspektive nachgehen. Erwünscht sind Aufsätze, die über Hegemonie(selbst)kritik hinausgehen und sowohl postmigrantische, transnationale als auch postsäkulare und queere Blickachsen eröffnen.

Abgabe bis **30.06.2016** | deutsch und englisch

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

## Streitgespräch: Kleiner Unterschied – große Wirkung?

Was sagen die Gene über Anlagen und Fähigkeiten von Frauen und Männern? Wie wichtig ist die Genderforschung? Darüber haben **Bundesforschungsministerin Johanna Wanka** und der Evolutionsbiologe **Axel Meyer** am 2. März 2016 ein Streitgespräch geführt. Der Livestream des Streitgesprächs ist in der Mediathek auf der Website des BMBF abrufbar.

[https://streaming.bmbfcluster.de/mp4/BMBF/diskussion\\_02032016.mp4](https://streaming.bmbfcluster.de/mp4/BMBF/diskussion_02032016.mp4)

*Bitte lesen Sie dazu:*

**Biologische Tatsachen oder feministische Ideologie?**

*Bundesbildungsministerin Johanna Wanka (CDU) diskutiert mit dem Evolutionsbiologen Axel Meyer über Geschlechterforschung und treibt ihn in die Enge. Ein Beitrag von Anna-Lena Scholz auf tagesspiegel.de.*

<http://www.tagesspiegel.de/wissen/genderforschung-biologische-tatsachen-oder-feministische-ideologie/13051320.html>

# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Wissenschaftsministerium schreibt erstmals „Preis für mutige Wissenschaft“ aus

Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg vergibt ab dem Jahr 2016 den neuen „Preis für mutige Wissenschaft“ im Rahmen der Forschungspreise des Landes. „Mit dem bundesweit einzigartigen Preis wollen wir mutige Forscherinnen und Forscher würdigen, die neue Wege einschlagen und dabei auch das Risiko eingehen, dass sie scheitern. Sie sind das Lebenselixier einer innovativen Wissenschaft“, sagte **Ministerin Theresia Bauer**. Mit dem Preis sollen exzellente Forscherinnen und Forscher an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Baden-Württemberg gewürdigt werden, die ausgetretene Wege verlassen haben und die im Rahmen ihrer Forschung Wagnisse eingegangen sind. Der Preis solle ein Signal dafür setzen, wie sehr innovative Wissenschaft davon lebe, dass Forscherinnen und Forscher Vorhaben verfolgen, die auch die Gefahr des Scheiterns beinhalten, so die Ministerin.

Der Preis soll an außergewöhnliche Forscherinnen/Forscher vergeben werden,

- die sich wissenschaftlich riskanten Projekten gewidmet haben bzw. widmen und die entgegen der Erwartungen der Peers Erfolge erzielt haben;
- die sich auf dem Weg zu wissenschaftlichen Erfolgen gegen Widerstände durchgesetzt haben (wie etwa abgelehnte Stipendien oder Anträge auf Finanzierung von Publikationsvorhaben);

- die an einem vielversprechenden wissenschaftlichen Ansatz arbeiten oder gearbeitet haben, dessen Ergebnis auf Vorarbeiten beruht, die in einem wissenschaftlich produktiven Sinne zwar „gescheitert“ sind, aber gerade dadurch neue Erkenntnisse und Forschungswege ermöglicht haben. Die für den Preis vorgeschlagenen Forscherinnen und Forscher sollen eine erfolgreiche Promotion vorweisen können und zum Zeitpunkt der Ausschreibung nicht älter als 45 Jahre sein. Das Preisgeld von 30.000 Euro ist für die weitere wissenschaftliche Arbeit der Preisträgerinnen/Preisträger bestimmt.

Das Vorschlagsrecht haben staatliche und staatlich anerkannte Hochschulen, die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und die wissenschaftlichen Organisationen sowie Einzelpersonen und die Mitglieder des Auswahl Ausschusses, der über die Vergabe des Landesforschungspreises und des Preises für mutige Wissenschaft entscheidet.

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/ausschreibungen/>

## BIH-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Bioinformatik

Der BIH-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Bioinformatik trägt zur Sichtbarmachung und zur Anerkennung herausragender Leistungen von Frauen in diesem Forschungsfeld bei. Gewinnerinnen des Preises sind inspirierende role models für nachfolgende Generationen von Frauen in der bioinformatischen Forschung.

Der Preis wird 2016 für eine ausgezeichnete Dissertation in der Bioinformatik mit translationalem Potenzial ausgelobt. Ein wichtiges Kriterium ist auch das Potenzial der Kandidatin für einen vielversprechenden Karriereweg in der Bioinformatik.

Das Preisgeld beträgt 10.000 Euro und soll dazu dienen, die weitere Forschung der Preisträgerin auf dem Gebiet der Bioinformatik zu unterstützen.

Die Auswahl der Preisträgerin erfolgt durch eine Kommission, die aus Mitgliedern des Steuerungskomitees Bioinformatik des Berliner Instituts für Gesundheitsforschung (BIH) sowie weiteren Professorinnen aus dem Bereich der Bioinformatik besteht. Im Ausnahmefall ist die Teilung des Preises bei gleichwertigen hervorragenden Arbeiten möglich.

Der Preis wird auf der „German Conference on Bioinformatics“ (12.-15.09.2016) in Berlin vergeben.

Wissenschaftlerinnen können sich selbst auf den Preis bewerben. Die Dissertation muss nach dem 1. Februar 2014 mit Auszeichnung abgeschlossen worden sein (summa cum laude bzw. bestmögliche Bewertung nach der jeweiligen Promotionsordnung, Datum der Promotionsurkunde). Eine Veröffentlichung (von Teilen) der Dissertation in renommierten wissenschaftlichen Zeitschriften wird vorausgesetzt.

Einreichfrist: **14. April 2016**

Weitere Informationen:

<https://www.bihealth.org/de/artikel/bih-preis-fuer-nachwuchswissenschaftlerinnen-in-der-bioinformatik-403/>

## „stay on track“ für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Basel

Die Förderlinie «stay on track» richtet sich an hochqualifizierte Postdoktorandinnen und Habilitandinnen in der ersten Phase der Mutterschaft. Zur Fokussierung und zum Erhalt hochqualitativer Forschung werden semesterweise Entlastungsoptionen ausgeschrieben.

Die Entlastungsoptionen zugunsten der Forschung sind temporäre Vertretungen von Aufgaben im Rahmen der Anstellungen, zum Beispiel in der Lehre, von Projektleitungen und akademischen Verwaltungsaufgaben sowie von Labortätigkeiten. Die Laufzeiten der Entlastung orientieren sich an den Semesterzeiten.

Eine Bewerbung ist jederzeit möglich. Die eingegangenen Gesuche werden nach Ablauf der Eingabefristen (1. April und 1. Oktober) geprüft. Die Entlastung bzw. Förderung betrifft jeweils das darauf folgende Semester.

- Entlastung während des akademischen Frühjahrssemesters (1. Februar bis 31. Juli) > Eingabe bis 1. Oktober

Berechtigt zur Gesuchstellung sind Nachwuchswissenschaftlerinnen

- auf Postdoc-Ebene mit bestehender Anstellung an der Universität Basel (z.B. wissenschaftliche Mitarbeiterin, Habilitandin, Assistentin)
- ab dem letzten Viertel der Schwangerschaft bis max. ein Jahr nach der Geburt

- mit Postdoc-Anstellungen an der Universität Basel, inkl. Drittmittelangestellte, sofern ihre Drittmittelförderung keine eigenen Entlastungsgehälter vorsieht.

Im Vordergrund von «stay on track» steht die temporäre Entlastung von einer wesentlichen Pflichtaufgabe, die im Rahmen der Anstellung anfällt, zugunsten einer konzentrierten Durchführung der Forschung für die Dauer von einem Semester

- die Bereitstellung einer (Labor-)Hilfskraft (zur Entlastung von Routineaufgaben)
- eine Vertretung der Projektleitung/akademischen Verwaltung zur Entlastung von eigenen Leitungs- und Verwaltungsaufgaben (in der Regel Pensum 10-15%)
- die Gewährung eines Lehrauftrags (als Vertretung des Pflichtdeputats).

Zudem sind individuelle Entlastungen im ähnlichen Umfang möglich.

*Weitere Informationen:*

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

## Call for proposals: Nordic Centres of Excellence – Solving the gender paradox

NordForsk launches a call for proposals within the programme „Gender in the Nordic Research and Innovation Area“.

Application deadline is **27 April 2016**.

In collaboration with the Academy of Finland, the Swedish Research Council for Health, Working Life and Welfare – FORTE, the Research Council of Norway and the Icelandic Centre for Research – RANNÍS, NordForsk is issuing a call for propo-

sals for Nordic Centres of Excellence (NCoE). NCoE funding will be granted for a period of five years. Maximum amount for applications is MNOK 25.

The Nordic countries are at the top of the European and global gender equality indices. However, within the research and innovation area, the Nordic countries only perform at a European average. This is a paradox and a problem, which NordForsk's initiative seeks to address.

The aim is for the Nordic countries to lead the way in tackling this societal challenge, which threatens quality, relevance and equal opportunity in the Nordic research and innovation area. This will be achieved by funding innovative and solution-oriented research.

The call is open to international consortia of researchers and research groups from various sectors, including institutions of higher education, e.g., universities and other research institutions, and other organisations with a strong research focus. The formal applicant must be a legal entity based in one of the countries co-funding the programme. The consortium must involve partner institutions from at least three Nordic countries (Denmark, Finland, Iceland, Norway, Sweden or Faroe Islands, Greenland and Åland Islands), i.e. institutions based or headquartered in one of these.

Proposals must be submitted electronically through the NordForsk Application Portal.

*Read the full call text here!*

<https://funding.nordforsk.org/nordforsk/call/call.jsp?cid=744>

Source: PR - 15.12.2015

[http://www.nordforsk.org/en/news/call-for-proposals-nordic-centres-of-excellence-2013-solving-the-gender-paradox?set\\_language=en](http://www.nordforsk.org/en/news/call-for-proposals-nordic-centres-of-excellence-2013-solving-the-gender-paradox?set_language=en)

**Bitte beachten Sie auch spezifische Ausschreibungen in den anderen Rubriken dieses Journals!**

# 10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Berufsbegleitende Weiterbildung mit Hochschulzertifikat: Führung neu denken

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

Dazu gehört ein Führungsverständnis, das den Menschen als Individuum in den Mittelpunkt stellt. Die Weiterbildung „Führung neu denken – Frauen in Führungs- und Leitungspositionen“ baut auf einen dialogischen Führungsbegriff auf: Führung gelingt in einer Unternehmenskultur, in der möglichst viele Mitarbeiter\_innen eigenständig und individuell zum Gelingen des Ganzen beitragen. Voraussetzungen dafür sind u.a. die Qualität des Gesprächs und die Entwicklung aller MitarbeiterInnen. Führung und Leitung haben die Aufgabe diese Prozesse zu initiieren und die Voraussetzungen dafür zu schaffen. Ziel ist es, Frauen in ihrer Führungs- und Leitungsarbeit zu unterstützen, ihre Kompetenzen zu vertiefen und ihnen Mut zu machen, die Herausforderungen ihrer

Rolle anzunehmen. Die Teilnehmerinnen erwerben Kenntnisse über zentrale Führungs- und Leitungstheorien, um diese gezielt und professionell in der Praxis anzuwenden. Sie lernen, ihre Fähigkeiten zu nutzen, um zukunftsorientiert im Sinne ihrer Mitarbeiter\_innen und ihrer Arbeitsziele zu agieren und sich selbst in ihrer Führungsrolle zu stärken. Die Weiterbildung richtet sich an weibliche Fach-, Führungs- und Nachwuchskräfte aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern und Altersgruppen, die über das Fachliche hinaus ihre Führungs- und Leitungskompetenz erweitern und sich beruflich weiterentwickeln wollen.

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

## ESMT fördert Frauen in Führungspositionen durch Weiterbildungsstipendien

Die ESMT European School of Management and Technology fördert Frauen in Führungspositionen durch die Vergabe mehrerer Stipendien. Für die beiden Seminare General Management Seminar und Executive Transition Program sind jeweils zwei Vollstipendien zu vergeben. Die Stipendien richten sich an erfahrene weibliche Führungskräfte, die unternehmerische Initiative und Erfolge in ihrem Verantwortungsbereich vorweisen können.

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

# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

08.04.2016

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

Veranstaltungsort: Universität Duisburg-Essen

[https://www.uni-due.de/imperia/md/images/biwi/uteklammer/equalpay\\_08.04.2016.pdf](https://www.uni-due.de/imperia/md/images/biwi/uteklammer/equalpay_08.04.2016.pdf)

13.04.2016

Zeit für den Durchbruch! Perspektiven für Gleichberechtigung an Hochschulen

Veranstaltungsort: Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin, Hiroshimastr. 28, 10785 Berlin

[http://www.fes.de/oas/portal/pls/portal/filefunctions.download/PLAKON/VERANSTALTUNG/197746/F345758553/FlyerFES13042016\\_Durchbruch.pdf](http://www.fes.de/oas/portal/pls/portal/filefunctions.download/PLAKON/VERANSTALTUNG/197746/F345758553/FlyerFES13042016_Durchbruch.pdf)

14.04.2016 - 16.04.2016

A Critique of Our Own: On the Epistemic Habits of Academic Feminism

Veranstaltungsort: Turku, Finland

<https://www.utu.fi/en/units/hum/units/gender-studies/research/Pages/taff-symposium.aspx>

20.04.2016

A European Strategy for Gender Equality: Combating Discrimination in the Workplace and Beyond

NH Brussels Carrefour de l'Europe, Brussels

<http://www.publicpolicyexchange.co.uk/events/GD20-PPE2>

21.04.2016

Launch der GenPORT Website [genderportal.eu](http://genderportal.eu)

Das EU-geförderte Projekt GenPORT lädt herzlich zum offiziellen Launch des Internetportals [genderportal.eu](http://genderportal.eu) am 21. April 2016 in Brüssel ein. [Genderportal.eu](http://genderportal.eu) ist eine interaktive und weltweit vernetzte Online-Community für Forschende und Praktiker\_innen der Gleichstellungsarbeit in Wissenschaft, Technologie und Innovation.

<http://www.genderportal.eu/events/genport-launch>

21.04.2016 - 23.04.2016

ATGENDER Spring Conference 2016

ATGENDER Spring Conference 2016 will be organized in conjunction with the Graduate Gender Programme at Utrecht University.

<http://atgender.eu/activities-2/spring-conference-2016/>

22.04.2016

Kaleidoskop der Möglichkeiten

Die Informationsveranstaltung „Kaleidoskop der Möglichkeiten“, die in Kooperation mit dem Projekt PROFESSUR stattfindet, bietet Ihnen Aufschluss über die benötigten Voraussetzungen und den Ablauf von Berufungsverfahren an der Hochschule Hannover; Informationen zu Lehraufträgen und Gastvorträgen; direkten Kontakt mit Ansprechpartnerinnen und -partnern der fünf Fakultäten der Hochschule Hannover; Workshop „Mit der Berufungskommission sprechen!“ (begrenzte Teilnehmendenzahl).

<http://www.hs-hannover.de/gb/index.html>

24.04.2016 – 28.04.2016

### Gendering Equality in Practice

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

Veranstaltungsort: Pisa, Italy

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

25.04.2016 – 26.04.2016

### European Celebration of Women in Computing

Veranstaltungsort: Brussels, Belgium

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

28.04.2016

### Bundesweiter Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag 2016

[http://www.girls-day.de/Aktuelles/Girls\\_Day/Aufruf\\_2016](http://www.girls-day.de/Aktuelles/Girls_Day/Aufruf_2016)

29.04.2016

### 13. Karrierekongress WoMenPower zur HANNOVERMESSE

WoMenPower ist die Netzwerk- und Diskussionsplattform für Frauen zu Karrierefragen, Erfolgsstrategien und innovativen Arbeitsformen. Hier treffen Sie Fach- und Führungskräfte, ambitionierte Berufseinsteigerinnen, Studierende und namhafte Persönlichkeiten aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft.

<http://www.hannovermesse.de/de/programm/highlights/women-power/>

29.04.2016 – 30.04.2016

### Tagung „Aus den Hexenküchen der Materialwissenschaften“

Veranstaltungsort: Rammelsberg nahe Goslar

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

09.05.2016 – 10.05.2016

### 15th Annual STS Conference Graz 2015 – Critical Issues in Science, Technology and Society Studies

<https://conference.aau.at/event/46/page/19>

09.05.2016 – 13.05.2016

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

<http://www.bildungswerk-boell.de/de/bildungsreise-bruessel>

10.05.2016 – 11.05.2016

### 10 Jahre Forum Mentoring e.V.

Das Forum Mentoring e.V. lädt ein zum Jubiläum an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Anmeldeschluss: 28. April 2016

Veranstaltungsort: Humboldt Universität zu Berlin  
Luisenstraße 56, Haus 1, 10117 Berlin

[http://www.forum-mentoring.de/files/8914/5823/1389/FM\\_Jubilaum\\_Agenda2016\\_web.pdf](http://www.forum-mentoring.de/files/8914/5823/1389/FM_Jubilaum_Agenda2016_web.pdf)

11.05.2016 – 14.05.2016

### Gender and Migration: Critical Issues and Policy Implications

Veranstaltungsort: Izmir, Turkey

<http://gamconference.gediz.edu.tr/page.aspx?id=1>

12.05.2016 – 13.05.2016

### 4. Bundeskongress GenderGesundheit 2016

Veranstaltungsort: Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften

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

16.05.2016 – 20.05.2016

### Reclaiming the Future. Feminist Engagements for the 21st Century

The 10 th IUC Postgraduate Course "Feminisms in a Transnational Perspective".

Veranstaltungsort: Dubrovnik, IUC

[https://gallery.mailchimp.com/b191e660f005d37f84a4e431d/files/CfA\\_Reclaiming\\_the\\_Future\\_Dubrovnik\\_2016.pdf](https://gallery.mailchimp.com/b191e660f005d37f84a4e431d/files/CfA_Reclaiming_the_Future_Dubrovnik_2016.pdf)

19.05.2016 – 21.05.2016

Populärkultur – Geschlecht – Handlungsräume

Veranstaltungsort: Rostock

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

25.05.2016 – 27.05.2016

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

Veranstaltungsort: University of Lisbon

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

27.05.2016 – 28.05.2016

Equity and Diversity in Contemporary Higher Education

10th International EUREDOS Conference

Veranstaltungsort: London

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

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

01.06.2016 – 03.06.2016

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

International Workshop of the Chair of Sociology/ Social Inequality and Gender with the Marie Jahoda Visiting Professor Program in International Gender Studies Ruhr-University Bochum (Germany).

Veranstaltungsort: Ruhr Universität Bochum

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

02.06.2016

Save the Date: Abschlussveranstaltung der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“

Veranstaltungsort: Altes Rathaus, Karmarschstraße 42, Hannover

*Die LandesHochschulKonferenz Niedersachsen(LHK), die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) und das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) haben in den*

*letzten zwei Jahren gemeinsam in der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ Handlungsfelder identifiziert und in einem intensiven Prozess Handlungsempfehlungen entwickelt.*

04.06.2016

women&work 2016

Veranstaltungsort: World Conference Center Bonn

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

09.06.2016

Eröffnungsveranstaltung des Margherita-von-Brentano-Zentrums

Zu Beginn des Jahres 2016 hat das neu gegründete Margherita-von-Brentano-Zentrum seine Arbeit aufgenommen.

Veranstaltungsort: Tagungsstätte Harnackhaus, Ihnestraße 18-20, 14195 Berlin

[http://www.mvz.fu-berlin.de/termine/eroeffnungsveranstaltung\\_mvz.html](http://www.mvz.fu-berlin.de/termine/eroeffnungsveranstaltung_mvz.html)

09.06.2016 – 10.06.2016

Praxistagung „Walk the Talk – Zwischentöne organisationaler Geschlechtergleichstellung“

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

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

15.06.2016 – 16.06.2016

Gendered experiences of research activity in Higher Education

Veranstaltungsort: University of Chester, Chester, CH1 4BJ

<http://www.chester.ac.uk/node/33879>

28.06.2016 – 01.07.2016

9th Biennial Gender, Work and Organisation Conference

The Gender, Work and Organization conference provides an international forum for debate and analysis of a variety of issues in relation to gender studies.

<http://www.genderportal.eu/events/9th-biennial-gender-work-and-organisation-conference>

29.06.2016 – 01.07.2016

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

9th Biennial International Interdisciplinary conference  
Keele University, UK,  
GWO2016

30.06.2016

25 Jahre LaKoF an Berliner Hochschulen –  
Festakt zum Jubiläum

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

18.07.2016 – 22.07.2016

International Law from a Gender Perspective  
Utrecht Summer School

Deadline for registration: 01 June 2016  
*The course is designed for students and professionals with an interest in international human rights law and/or gender studies.*

*Utrecht University, Faculty of Law, Economics and Governance (UU)*

<http://www.utrechtsummerschool.nl/courses/law-economics/international-law-from-a-gender-perspective>

08.08.2016 – 26.08.2016

Informatica Feminale 2016

Die Universität Bremen veranstaltet vom 8. – 26. August 2016 das neunzehnte internationale Sommerstudium für Frauen in der Informatik im Rahmen der Informatica Feminale. Zeitgleich findet das 8. internationale Sommerstudium für Frauen in den Ingenieurwissenschaften statt.

<https://www.informatica-feminale.de/Sommer2016/index.html>

15.08.2016 – 20.08.2016

U4 Interdisciplinary Summer School in Gender Studies

Veranstaltungsort: Göttingen

<http://www.u4network.eu/index.php/news/1022-interdisciplinary-summer-school-in-gender-studies-goettingen-15-20-august-2016>

12.09.2016 – 14.09.2016

9 th European Conference on Gender Equality in Higher Education (and Research)

Call ist abgelaufen!

Veranstaltungsort: Paris

[https://gallery.mailchimp.com/b191e660f005d37f84a4e431d/files/CALL\\_9\\_Eu\\_Conf\\_Gender\\_Equality\\_Higher\\_Ed\\_Paris\\_2016\\_EN\\_final.pdf](https://gallery.mailchimp.com/b191e660f005d37f84a4e431d/files/CALL_9_Eu_Conf_Gender_Equality_Higher_Ed_Paris_2016_EN_final.pdf)

29.09.2016 – 30.09.2016

GenderTime International Conference

Veranstaltungsort: UPMC – Campus des Cordeliers, Paris, France

*The goal of the Conference is to provide a platform for researchers working towards the promotion of the participation and advancement of women in higher education and research institutions. This is an opportunity to hear the results of GenderTime and other similar projects and to network with numerous prominent scientists in the field.*

<http://www.gendertime.org/Conference>

10.10.2016

Save-the-Date: Konferenz Europäischer Forschungsraum

Veranstaltungsort: bcc Berlin Congress Center

*Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird im Oktober dieses Jahres eine Konferenz zum Europäischen Forschungsraum ausrichten.*

*Auf dieser Konferenz soll eine nationale Zwischenbilanz zur Strategie der Bundesregierung zum Europäischen Forschungsraum gezogen werden. Gleichzeitig soll die Veranstaltung Impulse für die künftige Entwicklung in der europäischen Forschungs- und Innovationspolitik geben.*

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

05.10.2016 – 06.10.2016

ENGENDERING HABITAT III

Facing the Global Challenges in Cities, Climate Change and Transport

5th ENGENDERING INTERNATIONAL CONFERENCE by genderSTE

Abstract submission deadline: 18 April 2016

Veranstaltungsort: Madrid

<http://engenderinghabitat3.genderste.eu/submissions/>

.....  
21.10.2016

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

Veranstaltungsort: Ruhr-Universität Bochum

Weitere Informationen folgen auf:

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

.....  
15.11.2016

DBG-Seminar: Richtig handeln als Gleichstellungsbeauftragte

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

Veranstaltungsort: Dortmund, Hotel Esplanade

Dieses und weitere Seminare unter:

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

.....  
17.11.2016 – 18.11.2016

„FemiCare & MascuWork –Geschlechtlichkeiten im Feld der Sorgearbeit“

Veranstaltungsort: Hochschule Landshut

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

.....  
25.11.2016

Save the Date: Körper, Gesundheit, Medizin (Arbeitstitel) – Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2016

Veranstaltungsort: Universität Duisburg-Essen, Glaspa-villon

Weitere Informationen folgen auf:

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

.....  
09.12.2016

Save the Date: Vernetzungstreffen Gender Studies NRW – Zentren und Studiengänge

Veranstaltungsort: Zentrum für Geschlechterstudien/ Gender Studies (ZG), Universität Paderborn

Weitere Informationen folgen auf:

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

\*\*\*\*\*  
**Finden Sie diese und weitere Termine/ Cfp demnächst wieder ausführlich auf dem CEWS-Portal:**

<http://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungs-kalender/>

# 12 NEUERSCHEINUNGEN

## Gleichstellungspolitik

.....  
 Bodewits, Karin; Hauk, Andrea; Gramlich, Philipp:  
**Karrierefürer für Naturwissenschaftlerinnen**  
**Erfolgreich im Berufsleben**

Wiley-VCH 2015  
 ISBN 978-3-527-33839-9

*Altersarmut trotz Dokortitel? Es geht auch anders! Naturwissenschaftlerinnen finden hier viele wertvolle Karrietipps, von der Berufswahl über die Bewerbung, Aufstiegsmöglichkeiten, Wiedereinstieg nach einer Familienpause bis zu Alternativen zur klassischen Forscherinnenkarriere.*

.....  
 RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum  
 der Deutschen Wirtschaft e.V (Hrsg):  
**Broschüre: Vorbild Frau – Weibliche Vorbilder in  
 der Wirtschaft**

[https://static5.rkw-kompetenzzentrum.de/  
 fileadmin/media/publications/2015/Allgemein/RKW\\_  
 Magazin/20151222-rkw-magazin.pdf](https://static5.rkw-kompetenzzentrum.de/fileadmin/media/publications/2015/Allgemein/RKW_Magazin/20151222-rkw-magazin.pdf)

.....  
 Claussen, Jörg; Czibor, Eszter ; Van Praag, Mirjam  
 C. :  
**Women Do Not Play Their Aces: The Consequences  
 of Shying Away**

*Abstract: The underrepresentation of women at the top of hierarchies is often explained by gender differences in preferences. We find support for this claim by analyzing a large dataset from an online card game community, a stylized yet natural setting characterized by self-selection into an uncertain, competitive and male-dominated environment. We observe gender differences in playing behavior consistent with women being more averse towards risk and competition. Moreover, we demonstrate how „shying away“ makes female players less successful: despite no gender gap in playing skills, women accumul-*

*late lower scores than men due to their relative avoidance of risky and competitive situations.*

<http://ftp.iza.org/dp9612.pdf>

.....  
**Gender Bias in Academe: An Annotated Bibliography of Important Recent Studies**

*Academic research plays an important role in uncovering bias and helping to shape a more equal society. But academia also struggles to adequately confront persistent and entrenched gender bias in its own corridors. Here Danica Savonick and Cathy N. Davidson have aggregated and summarised over twenty research articles on gender bias in academe, a crucial resource for International Women's Day. This piece is part of a wider series on Women in Academia and coincides with LSE Women: making history – a campaign in celebration of #LSEwomen past, present and future.*

[http://blogs.lse.ac.uk/  
 impactofsocialsciences/2016/03/08/gender-bias-in-  
 academe-an-annotated-bibliography/](http://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2016/03/08/gender-bias-in-academe-an-annotated-bibliography/)

.....  
**Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt  
 und in der Bildung**

*Dieses Seminar wurde im Rahmen des Programms „Voneinander Lernen“ am 29.-30. September 2015 in Kopenhagen veranstaltet. Im Mittelpunkt stand die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt und in der Bildung. Ein besonderes Augenmerk galt Konzepten, die mehr männliche pädagogische Fachkräfte für FBBE-Berufe (frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung) gewinnen sollen, sowie der verstärkten Förderung von Frauen und Mädchen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT). Neben dem Gastgeberland Dänemark und den assoziierten Ländern Nordirland und den Niederlanden nahmen VertreterInnen und Fachleute aus folgenden Staaten teil: Deutschland, Estland, Finnland, Island, Italien, Kroatien, Litauen, Luxemburg, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowenien und Zypern.*

Zusammenfassung, Diskussionspapiere und Stellungnahmen:

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/review-seminars/seminars\\_2015/gender\\_segregation\\_de.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/review-seminars/seminars_2015/gender_segregation_de.htm)

## Women in ICT Research and Education

in: ERCIM News, Special Theme: Tackling Big Data in the Life Sciences.

<http://ercim-news.ercim.eu/images/stories/EN104/EN104-web.pdf>

## „Komm, mach MINT.“ – Magazin gibt Einblick in ein starkes Netzwerk

Anlässlich des Internationalen Frauentags hat die Geschäftsstelle mit dem „Komm, mach MINT.“-Magazin eine Übersicht über aktuelle „Komm, mach MINT.“-Angebote und Neues aus dem Partnernetzwerk herausgegeben. Expertise und bewährtes Praxiswissen darüber, wie junge Frauen mit innovativen Maßnahmen für Naturwissenschaften und Technik gewonnen werden können, werden in dem Magazin vorgestellt mit dem Ziel, Impulse für den Transfer von Best Practice zu geben. Das Magazin präsentiert eine Auswahl aus vielen hervorragenden Aktivitäten, Leitfäden, Arbeitshilfen und Studien sowie Themen und Diskussionen im Rahmen von „Komm, mach MINT.“, dem einzigen bundesweiten Netzwerk zum Thema Frauen und MINT. 2015 stand das Thema „Mehr MINT-Frauen in Führung“ im Mittelpunkt. Ziel des Paktes ist es, dass noch mehr Frauen Spitzenpositionen in Wirtschaft und Wissenschaft einnehmen. So kann den jungen Frauen glaubwürdig das Signal gegeben werden, dass Frauen und MINT-Karrieren ganz klar zusammengehören.

Download:

<https://sec.kompetenzz.net/civi/sites/all/modules/civicrm/extern/url.php?u=170&tid=55140>

Tophoven, Silke; Tisch, Anita:

## Dimensionen prekärer Beschäftigung und Gesundheit im mittleren Lebensalter

In diesem Beitrag wird prekäre Beschäftigung als mehrdimensionales Konzept betrachtet, das vertragliche Rahmenbedingungen, die materielle Situation und arbeitsplatzbezogene Einschätzungen Beschäftigter umfasst. Als arbeitsplatzbezogene Dimensionen prekärer Beschäftigung werden Arbeitsplatzsicherheit, Entwicklungsmöglichkeiten bei der Arbeit, Einfluss bei der Arbeit, Anerkennung im Erwerbskontext und physische Arbeitsanforderungen berücksichtigt. Auf Basis der Angaben von 5.337 Beschäftigten, die im Rahmen der

lidA-Studie befragt wurden, wird empirisch geprüft, ob das Vorliegen unterschiedlicher prekärer Arbeitsplatzcharakteristika in einem negativen Zusammenhang zur selbsteingeschätzten gesundheitsbezogenen Funktionsfähigkeit steht und ob sich diese Zusammenhänge für Männer und Frauen unterscheiden. Im Fokus unserer Analyse stehen erwerbstätige Männer und Frauen im mittleren Lebensalter. Die Ergebnisse zeigen, dass vor allem arbeitsplatzbezogene Dimensionen prekärer Beschäftigung mit der Gesundheit zusammenhängen und dass dabei auch Geschlechterunterschiede bestehen.

[http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_63865\\_63876.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_63865_63876.htm)

## „Mina will Chefin werden“

An dem Pixie-Buch „Mina will Chefin werden“ haben verschiedene Akteurinnen und Akteure mitgewirkt. Den Text für das Kinderbuch hat die HAWK-Präsidentin Prof. Dr. Christiane Dienel zusammen mit Maria Rutenfranz (dtv junior) geschrieben. Die Entwürfe für ein Kinderbuch und die grafische Umsetzung zu diesem Themenkomplex entstanden im Rahmen eines studentischen Wettbewerbs an der HAWK-Fakultät Gestaltung bei Prof. Alessio Leonardo im Sommersemester 2015. Das geschah in Kooperation mit dem ZONTA Club Hildesheim, der Präsidentin und der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der HAWK. Der ZONTA Club Hildesheim stiftete die Preise des studentischen Wettbewerbs, den Druck des Pixie-Buches und wählte den Siegerentwurf mit aus.

[http://www.hawk-hhg.de/aktuell/default\\_210411.php](http://www.hawk-hhg.de/aktuell/default_210411.php)

## Frei zugängliche Artikel zum Thema Gleichstellung auf sciencedirect.com

### „The support paradox: Overcoming dilemmas in gender equality programs“

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S095652211300064X>

### “Should the research performance of scientists be distinguished by gender?”

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1751157714000960>

### “The engagement gap: Exploring gender differences in University – Industry collaboration activities”

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733315000165>

## Hochschulen/Hochschulforschung

Aukland, Kristin (Translated by Connie Stultz):  
**Do female professors mean more gender perspectives in research?**

*Not necessarily, according to researchers. More women than men do research on gender, but all female researchers are not concerned with gender.*

<http://kjonnsforskning.no/en/2016/02/do-female-professors-mean-more-gender-perspectives-research>

Schütte, Nora:

**Frauen bevorzugt**

**Ergebnisse amerikanischer Studien zum akademischen Auswahlverfahren**

Artikel in Forschung & Lehre, 1/2016, S.56:

*Obwohl mehr Frauen als Männer studieren, werden nur 27 Prozent der Habilitationen von Frauen geschrieben. Häufig wird der Karriereknick bei Wissenschaftlerinnen dem „Old-Boys-Network“ angelastet. Eine neue Studie gibt darüber Aufschluss.*

[http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/Archiv/2016/ful\\_01-2016.pdf](http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/Archiv/2016/ful_01-2016.pdf)

**Job-Protokoll einer Juniorprofessorin „Bin ich so langweilig?“**

Aufgezeichnet von Miriam Olbrisch auf [spiegel.de](http://www.spiegel.de)

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/so-ist-das-leben-als-juniorprofessorin-anonymes-protokoll-a-1072939.html>

## Europa und Internationales

**7th Gender Summit Europe**

Report from the 2015 European Gender Summit to the European Commission and European Parliament. Berlin, 6 – 7 November 2015.

*Mastering gender in research performance, context and outcomes.*

[https://gender-summit.com/images/GS7\\_Speakers/GS7\\_ppts/GS7EU\\_Report.pdf](https://gender-summit.com/images/GS7_Speakers/GS7_ppts/GS7EU_Report.pdf)

**The Role of Gender-based Innovations for the UN Sustainable Development Goals**

Toward 2030: Better Science and Technology for All

*This report was inspired by the scientific evidence examined during the Gender Summit 6 Asia - Pacific, in Seoul on 26 - 28 August 2015, showing how research and innovation outcomes are influenced by biological and social differences between females and males, and by the growing scientific consensus to integrate gender as a dimension of quality and impact in research.*

[http://gender-summit.com/images/GS6Docs/SDG\\_Report\\_FINALJan13.pdf](http://gender-summit.com/images/GS6Docs/SDG_Report_FINALJan13.pdf)

**Interview: „Es ist ein Downgrading der Gleichstellung“**

*Die Gleichstellungsstrategie der EU ist mit 2015 ausgefallen. Die grüne Europa-Parlamentarierin Monika Vana sieht Frauenpolitik nun auf dem Abstellgleis. Interview mit Beate Hausbichler auf [derstandard.at](http://derstandard.at).*

<http://derstandard.at/2000030030228/Es-ist-ein-absolutes-Downgrading-der-Gleichstellung?ref=rss>

**Gleichstellungswirkung von AMS-Maßnahmen. AMS-Monitoring Österreich 2012/2014**

Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. ABI Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) 2015

*Aus dem Vorwort: „Frauen haben in den vergangenen Jahrzehnten ihre Arbeitsmarktaktivität erheblich gesteigert. Das hohe Erwerbsinteresse der Frauen, das sich in einer kontinuierlich steigenden Erwerbsquote abbildet, hat jedoch nicht zu einer Verbesserung der relativen Positionierung der Frauen im Beschäftigungssystem geführt. So hat die steigende Erwerbsquote der Frauen etwa keinen unmittelbaren Einfluss auf den bestehenden Einkommensunterschied zw. Frauen und Männern. Das AMS unterstützt (im Rahmen von gezielten Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen) Frauen und Männer dabei, (erneut) im Beschäftigungssystem Fuß zu fassen. Darüber hinaus sollen die Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen. Inwiefern die angebotenen Maßnahmen ihre angestrebte Wirkung entfalten, wird vom AMS in regelmäßigen Abständen überprüft. Mithilfe des Ungleichheitsindex »Myndex« kann das Ausmaß der Gleichstellungswirkung detailliert dargestellt werden. Seit dem Jahr 2006 wird der Myndex in Zweijahresintervallen berechnet. Im vorliegenden Bericht wird, neben der Wirkung insgesamt, speziell die Wirkung in der Altersgruppe »50+« dargestellt. Für diese Altersgruppe wurde darüber*

hinaus in einem begleitenden Berichtsband »Mit 50+ eine Neupositionierung am Arbeitsmarkt?« abgebildet, in welchen Betrieben die Frauen und Männer vor und nach der Maßnahmenteilnahme beschäftigt waren und in welche Maßnahmen die betreffenden Personen konkret eingebunden gewesen sind. (...)"

[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS\\_Myindex15\\_2015-synthesis.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_Myindex15_2015-synthesis.pdf)

.....  
 Sekkat, Khalid; Szafarz, Ariane; Tojerow, Ilan:  
**Women at the Top in Developing Countries:  
 Evidence from Firm-Level Data**

*Abstract: This paper uses worldwide firm-level data to scrutinize the governance factors that favor gender diversity in leadership positions. Our results reveal that the gender of the dominant shareholder is key. The chief executive of firms with a female dominant shareholder has a significantly higher probability of being a woman than in other firms. The effect is even more pronounced when the female shareholder holds a higher share of the capital and when the firm is foreign-owned. Our results suggest that „old boys' club“ ownership structures are a major impediment to the empowerment of female talent in developing countries.*

<http://ftp.iza.org/dp9537.pdf>

.....  
 Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M. :  
**The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and  
 Explanations** (forthcoming in: *Journal of Economic Literature*)

*Abstract: Using PSID microdata over the 1980–2010, we provide new empirical evidence on the extent of and trends in the gender wage gap, which declined considerably over this period. By 2010, conventional human capital variables taken together explained little of the gender wage gap, while gender differences in occupation and industry continued to be important. Moreover, the gender pay gap declined much more slowly at the top of the wage distribution than at the middle or the bottom and by 2010 was noticeably higher at the top. We then survey the literature to identify what has been learned about the explanations for the gap. We conclude that many of the traditional explanations continue to have salience. Although human capital factors are now relatively unimportant in the aggregate, women's work force interruptions and shorter hours remain significant in high skilled occupations, possibly due to compensating differentials. Gender differences in occupations and industries, as well as differences in gender roles and the gender division of labor remain important, and research based on experimental evidence strongly suggests that discrimination cannot be discounted. Psychological attributes or nonco-*

*gnitive skills comprise one of the newer explanations for gender differences in outcomes. Our effort to assess the quantitative evidence on the importance of these factors suggests that they account for a small to moderate portion of the gender pay gap, considerably smaller than say occupation and industry effects, though they appear to modestly contribute to these differences.*

<http://ftp.iza.org/dp9656.pdf>

.....  
 De Paola, Maria; Ponzio, Michela ; Scoppa, Vincenzo:  
**Are Men Given Priority for Top Jobs? Investigating the Glass Ceiling in the Italian Academia**

*Abstract: We aim to investigate if men receive preferential treatment in promotions using the Italian system for the access to associate and full professor positions that is organized in two stages: first, candidates participate in a national wide competition to obtain the National Scientific Qualification (NSQ), then successful candidates compete to obtain a position in University Departments opening a vacancy. We investigate the probability of success in the two stages in relation to the candidate's gender, controlling for several measures of productivity and a number of individual, field and university characteristics. Whereas no gender differences emerge in the probability of obtaining the NSQ, females have a lower probability of promotion at the Department level. Gender gaps tend to be larger when the number of available positions shrink, consistent with a sort of social norm establishing that men are given priority over women when the number of positions is limited.*

<http://ftp.iza.org/dp9658.pdf>

.....  
 Olivetti, Claudia; Petrongolo, Barbara:  
**The Evolution of Gender Gaps in Industrialized Countries** (forthcoming in: *Annual Review of Economics*)

*Abstract: Women in developed economies have made major inroads in labor markets throughout the past century, but remaining gender differences in pay and employment seem remarkably persistent. This paper documents long-run trends in female employment, working hours and relative wages for a wide cross-section of developed economies. It reviews existing work on the factors driving gender convergence, and novel perspectives on remaining gender gaps. The paper finally emphasizes the interplay between gender trends and the evolution of the industry structure. Based on a shift-share decomposition, it shows that the growth in the service share can explain at least half of the overall variation in female hours, both over time and across countries.*

<http://ftp.iza.org/dp9659.pdf>

## Frauen- und Geschlechterforschung

Mendel, Iris:

### Umkämpftes Wissen, feministische Wissenschaftskritik und kritische Sozialwissenschaften

Verlag Westfälisches Dampfboot  
ISBN: 978-3-89691-723-2

*Welche Impulse setzen soziale Bewegungen in ihrem Kampf um widerständiges Wissen und neue Formen der Wissensproduktion? Iris Mendel diskutiert diese Frage mit Fokus auf die Frauenbewegung sowie die in Folge entwickelten feministischen Epistemologien und deren Relevanz für die Sozialwissenschaften. Sie greift dabei die Arbeiten der feministischen Soziologin Dorothy Smith auf und diskutiert diese im Zusammenhang postkolonialer Kritiken. Vor diesem Hintergrund entwirft die Autorin eine Wissenschaftskritik vom „Standpunkt des Alltags“ und fasst diese transnational. Der „Standpunkt des Alltags“ rückt Subjekte, Praktiken und Wissen in den Blick, die in den hegemonialen Sozialwissenschaften zumeist ignoriert werden und die mögliche Ausgangspunkte kritischer Theorie- und Begriffsbildung darstellen. Insbesondere kann ein solcher Standpunkt Reproduktionstätigkeiten und eine transnationale vergeschlechtlichte Arbeitsteilung als Bedingung von Wissensproduktion sichtbar machen. Ziel der Arbeit ist es, eine erweiterte Sicht auf soziale und epistemische Ungleichheiten zu eröffnen und die Möglichkeiten sozialwissenschaftlicher Kritik aus transnationaler feministischer Perspektive neu zu vermessen.*

Dreit, Karolina, Schumacher, Nina und Abraham, Anke (Hrsg.):

### Ambivalenzen der Normativität in kritisch-feministischer Wissenschaft

Reihe: Geschlecht zwischen Vergangenheit und Zukunft 7

Ulrike Helmer Verlag 2016  
ISBN 3-927164-80-1

*Zugleich hat feministisch-kritische Wissenschaft eine normativitätsskeptische Perspektive entwickelt, mit der sie auf die machtvollen Wirkungen von Normen und Normalitätsvorstellungen aufmerksam macht und unhinterfragte Denkvoraussetzungen und Handlungsorientierungen radikal dekonstruiert. Die interdisziplinären Beiträge des Bandes diskutieren die Frage der Normativität und die damit verbundenen Ambivalenzen nicht nur im Kontext der Geschlechterverhältnisse.*

Dolderer, Maya; Holme, Hannah; Jerzak, Claudia; Tietge, Ann-Madeleine (Hrsg.):  
**O mother. Where are Thou? (Queer-)Feministische Perspektiven auf Mutterschaft und Mütterlichkeit**

Verlag Westfälisches Dampfboot 2016  
ISBN: 978-3-89691-844-4

*Mutterschaft und Mütterlichkeit stehen als Begriffe, sozialhistorische Phänomene und kulturelle Imaginationen im Zentrum des interdisziplinären Sammelbands. Aktuelle Debatten um Care Work, Reproduktion, queer politics und vertikale, weibliche Beziehungen werden in diesem Band anhand des nur scheinbar veralteten Begriffs der Mutter gebündelt, um ihn als Brennpunkt feministischer Auseinandersetzung zu nutzen. Hierdurch werden ebenso Verbindungslinien zu früheren Frauenbewegungen wie historische Verschiebungen innerhalb diskursiver Strategien und (Widerstands-) Praktiken aufgezeigt. Die hier versammelten Texte geben wissenschaftliche, literarische und popkulturelle Einblicke in die Dimensionen von Mutterschaft und Mütterlichkeit. Die Autor\*innen formulieren mit grundlegend feministischen Perspektiven ihre Kritik an sozialen Rollenbildern sowie deren gesellschaftlicher und politischer Reproduktion. Sie analysieren die Phänomene von Mutterschaft und Mütterlichkeit, stellen Forderungen auf und entwerfen emanzipatorische Identitätskonzepte.*

Jung, Tina:

### Kritik als demokratische Praxis Kritik und Politik in Kritischer Theorie und feministischer Theorie

(Arbeit - Demokratie - Geschlecht Band 22)

Verlag Westfälisches Dampfboot 2016  
ISBN: 978-3-89691-729-4

*Kritische Gesellschaftstheorien eint gemeinhin der Anspruch, herrschaftskritisch und an der Entfaltung von Emanzipationsmöglichkeiten orientiert zu sein. In diesem Sinne sind sie immer auch politisch. Doch wie sind die Bezugnahmen auf ‚Kritik‘ und ‚Politik‘ im Selbstverständnis kritischer Gesellschaftstheorien jeweils zu verstehen? Am Beispiel Kritischer Theorie und feministischer Theorie untersucht Tina Jung den politischen Gehalt von Kritikkonzeptionen. Dabei fragt sie nach den Potenzialen und Herausforderungen, die sich daraus für gegenwärtige, kritisch-feministische Theoriebildung im Sinne einer von ihr so bezeichneten Kritik als demokratischer Praxis ergeben.*

.....  
 Koller, Hans-Christoph; Faulstich-Wieland, Hannelore; Weishaupt, Horst; Züchner, Ivo (Hrsg.):  
**Datenreport Erziehungswissenschaft 2016**

*In Anknüpfung an die seit 2000 regelmäßig erscheinenden Datenreporte informiert dieser Band systematisch über Lage und Entwicklung der Erziehungswissenschaft. In acht Kapiteln wird anhand aktueller statistischer Daten über Studiengänge und Standorte, Studierende, Studienabschlüsse und Arbeitsmarkt, Personal, Forschung und Publikationskulturen, wissenschaftlichen Nachwuchs, Geschlechterverhältnisse sowie über inklusive Bildung im Lebenslauf berichtet.*

Verlag Barbara Budrich 2016  
 ISBN 978-3-8474-0777-5  
 Der Bereich **Geschlechterverhältnisse** wurde von **Hannelore Faulstich-Wieland** und **Bianka Wesseloh** bearbeitet. Dort werden die Themen

- Studierende der Lehrämter,
- Wege in die Wissenschaft im Fächervergleich,
- Frauen in Forschung
- Geschlechterforschung/Gender Studies

auf den Seiten 191-210 behandelt.

[http://www.budrich-verlag.de/pages/frameset/reload.php?MODE=extended&KX\\_EXACT\\_REIHEID=35&requested\\_page=%2Fpages%2Ffinfoliste.php](http://www.budrich-verlag.de/pages/frameset/reload.php?MODE=extended&KX_EXACT_REIHEID=35&requested_page=%2Fpages%2Ffinfoliste.php)

.....  
 Steffens, Melanie C.; Ebert, Irena D.:  
**Frauen – Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten.**

Springer Fachmedien Wiesbaden 2016  
 ISBN: 978-3-658-10749-9

*Die Lebenssituation der Frauen in Europa und Nordamerika (in „westlichen“ Gesellschaften) unterschied sich vor kaum mehr als 100 Jahren drastisch von der heutigen. Seit damals haben Frauen viele Rechte erworben – sie dürfen Schulen und Universitäten besuchen, wählen und gewählt werden und ohne Einverständnis des Vaters oder Ehemanns entscheiden zu arbeiten. Kurz: Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist vor dem Gesetz weitgehend erreicht. Manchmal erscheint es rückblickend seltsam, wie spät erst gleiche Rechte für Frauen verwirklicht wurden. Ein Beispiel aus dem Bereich des Sports: Der österreichische Fußballverband verbot 1957 Frauenmannschaften und erkannte diese bis ins Jahr 1982 offiziell nicht an (Information aus Wikipedia entnommen). Auch heute gibt es noch viele Länder auf der Welt, in denen Frauen nicht die gleichen Rechte haben wie Männer.*

.....  
 Felber, Silke (Hrsg.):  
**Kapital Macht Geschlecht. Künstlerische Auseinandersetzungen mit Ökonomie und Gender**

Praesens Verlag 2016

*Spätestens seit Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise reagieren KünstlerInnen verstärkt auf die Verkettung von ökonomischen (Un-)Verhältnissen und genderspezifischen Asymmetrien. Ausgehend von Elfriede Jelineks Werken widmet sich die Publikation dem Spannungsfeld von Ökonomie und Gender und analysiert, wie es in aktuellen künstlerischen Arbeiten reflektiert wird. Es wird darin untersucht, in welcher Form KünstlerInnen der Verschränkung von ökonomischen Prozessen und genderspezifische Aspekte nachspüren und auf welche Weise sie die Auswirkungen von neoliberalen Entwicklungen auf das Geschlechterverhältnis thematisieren. Dramaturgien der Krise werden ebenso beleuchtet wie ästhetische Auseinandersetzungen mit der Ökonomisierung des Körpers und mit dem Zusammenhang von Sprache, Macht und Markt. Den unterschiedlichen künstlerischen Strategien der Subversion gilt das besondere Interesse. Der Band ist das Ergebnis eines interdisziplinären Forschungsprojekts, das die Forschungsplattform Elfriede Jelinek 2014-2015 in Kooperation mit dem Elfriede Jelinek-Forschungszentrum durchgeführt hat.*

.....  
 Ehlers, Hella; Kalisch, Claudia; Linke, Gabriele; Milewski, Nadja; Rudlof, Beate; Trappe, Heike (Hrsg.):  
**Migration – Geschlecht – Lebenswege**

Sozial- und geisteswissenschaftliche Beiträge  
 Reihe: Gender-Diskussion  
 LIT Verlag 2015  
 ISBN 978-3-643-13139-3

*Migrationsbewegungen bilden sowohl historisch als auch aktuell ein globales Erfahrungs- und Problemfeld. Dieser Band versammelt internationale Beiträge, deren Verfasserinnen und Verfasser aus unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen Migrations- und Integrationsprozesse aus einem geschlechterspezifischem Blickwinkel untersuchen. Die Aufsätze kommen aus den Fachgebieten Gender Studies, Literaturwissenschaft, Bildungs- und Erziehungswissenschaft, Soziologie sowie Stadtplanung. Zu den Untersuchungsgegenständen gehören Motivationen und Kontexte für Migration, gravierende Veränderungen in den Lebenswegen von Migrantinnen und Migranten, der Wandel tradierter Geschlechterrollen durch Migration sowie die Repräsentation dieser Phänomene in Literatur und Fernsehfilm.*

.....  
 Horváth, Andrea; Katschthaler, Karl: (Hrsg.):  
**Konstruktion – Verkörperung – Performativität**  
**Genderkritische Perspektiven auf Grenzgänger\_innen in Literatur und Musik**

Transcript-Verlag 2015  
 ISBN: 978-3-8376-3367-2

*Welche Rolle spielen Genderkonstruktionen bei Grenzgänger\_innen der deutschsprachigen Gegenwartsliteratur, welche bei weiblichen Reisenden und Autorinnen des 19. Jahrhunderts? Was verbindet die Oper des 18. Jahrhunderts mit den Kompositionen des zeitgenössischen Black Metal? In diesem Band werden zentrale Konzepte der Kulturwissenschaft wie »Konstruktion«, »Verkörperung« und »Performativität« mit Fragen der Gender Studies verknüpft. Die Beiträge nähern sich der Frage der Körperlichkeit von Genderperformanzen in literaturwissenschaftlicher sowie musikwissenschaftlicher Perspektive und thematisieren dabei unter anderem Migration, die Frage des unbestimmten Geschlechts, die Dekonstruktion der Frau/Mann-Dichotomie sowie das Geschlecht des kulturellen Gedächtnisses.*

.....  
 Bitter, Mirjam:  
**Gedächtnis und Geschlecht**

Wallstein Verlag 2016  
 ISBN: 978-3-8353-1837-3

*Darstellungen in der neueren jüdischen Literatur in Deutschland, Österreich und Italien. Die Studie zeigt, wie sich Geschlechternormen auf die Erinnerung und ihre Darstellung in zeitgenössischen Erzähltexten jüdischer Autorinnen und Autoren auswirken.*

.....  
**„Nichts ist normal, also ist alles divers“**

*Ein Beitrag von Beate Hausbichler auf derstandard.at. „Wie soll mit Ungleichheit umgegangen werden? Diese Frage stellte am Mittwoch die Eröffnungsdiskussion zum Start einer neuen Veranstaltungsreihe der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW), die sich mit Entwicklungen in der Gender- und Diversitätsforschung auseinandersetzen wird. Zum Auftakt diskutierte Andrea D. Bührmann, Direktorin des Instituts für Diversitätsforschung in Göttingen, mit anderen Expertinnen der Genderforschung....“*

<http://text.derstandard.at/2000029352720-1192182008549/Nichts-ist-normal-also-ist-alles-divers?ref=rss>

.....  
**A sociocultural framework for understanding partner preferences of women and men: Integration of concepts and evidence**

in: European Review of Social Psychology  
 Volume 26, Issue 1, 2015

*Abstract: In the current sociocultural framework for understanding mating preferences, we propose that gender roles affect sex differences and similarities in mate preferences. Gender roles, in turn, are shaped by the unequal division of labour between women and men. As a consequence, mating preferences and choices should converge across the sexes as the weakening of this division puts the sexes in more similar social roles in their societies. To evaluate these assumptions, we review relevant findings from three domains that show variability in gender roles: (a) cross-cultural variability related to differences in societies' division of labour, (b) historical variability related to temporal changes in the division of labour, and (c) individual variability in gender attitudes that reflects the gradual and uneven spread of shifts toward gender equality throughout each society. The bringing together of multiple lines of evidence puts the sociocultural framework on a new and more secure foundation.*

<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10463283.2015.1111599>

.....  
 Lackner, Mario:  
**Gender differences in competitiveness**

*To what extent can different attitudes towards competition for men and women explain the gender gap in labor markets?*

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

.....  
 Caroli, Eve; Weber-Baghdiguian, Lexane:  
**Self-Reported Health and Gender: The Role of Social Norms**

*Abstract: We investigate the role of social norms in accounting for differences in self-reported health as reported by men and women. Using the European Working Conditions Survey (EWCS, 2010), we first replicate the standard result that women report worse health than men, whatever the health outcome we consider – i.e. general self-assessed health but also more specific symptoms such as skin problems, backache, muscular pain in upper and lower limbs, headache and eyestrain, stomach ache, respiratory difficulties, depression and anxiety, fatigue and insomnia. We then proxy social norms by the gender structure of the workplace environment and study*

how the latter affects self-reported health for men and women separately. Our findings indicate that individuals in workplaces where women are a majority tend to report worse health than individuals employed in male-dominated work environments, be they men or women. These results are robust to controlling for a large array of working condition indicators, which allows us to rule out that the poorer health status reported by individuals working in female-dominated environments could be due to worse job quality. We interpret this evidence as suggesting that social norms associated with specific gender environments play an important role in explaining differences in health-reporting behaviours across gender, at least in the workplace.

<http://ftp.iza.org/dp9670.pdf>

.....  
 Hederos Eriksson, Karin; Stenberg, Anders:  
**Gender Identity and Relative Income within Households: Evidence from Sweden**

**Abstract:**  
*Bertrand et al. (2015) show that among married couples in the US, the distribution of the share of the household income earned by the wife exhibits a sharp drop just to the right of .50. They argue that this drop is consistent with a social norm prescribing that a man should earn more than his wife. We repeat this analysis for Sweden, ranked as one of the world's most gender equal countries. Analyzing Swedish population register data, we do not find support for the norm that a man should earn more than his wife.*

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

.....  
 Tausch, Arno; Heshmati, Almas:  
**Islamism and Gender Relations in the Muslim World as Reflected in Recent World Values Survey Data**

**Abstract:** *Ever since Goldin (1995) proposed the idea that there is a U-shaped female labor force participation rate function in economic development, empirical research is stunned by the question why the countries of the Middle East and North Africa (MENA) are characterized by such low rates of female labor force participation. This gap in labor economics research is all the more perplexing since gender equality, particularly in education and employment, significantly contributes to economic growth. The research strategy of the present paper is within a relatively new tradition in labor market research, initiated by the recent article by Besamusca, Tjijdens, Keune and Steinmetz (2015), which does not exclude anymore the „religious factor“ and what these authors call „gender ideology“. Our analysis of the „gender ideology“ of Islamism and gender values is based on an empirical analysis*

*of World Values Survey data. In recent economic theory, Carvalho (2013) maintained that Muslim veiling is a strategy for integration, enabling women to take up outside economic opportunities while preserving their reputation within the community. The empirical data clearly support a pessimistic view. We show that Muslim Feminism, which implies according to our data analysis the rejection of the twin brothers - Islamism and the veil - and the democracy movement in the Muslim world are closely interrelated. Thus, it is imperative that Western Feminism develops solidarity with Muslim Feminism, and that labor economics does not exclude anymore „the religious factor“ from the analytical frameworks explaining low female labor force participation rates.*

<http://ftp.iza.org/dp9672.pdf>

.....  
 Blau, Francine D.:  
**Immigrants and Gender Roles: Assimilation vs. Culture**

**Abstract:**  
*This paper examines evidence on the role of assimilation versus source country culture in influencing immigrant women's behavior in the United States – looking both over time with immigrants' residence in the United States and across immigrant generations. It focuses particularly on labor supply but, for the second generation, also examines fertility and education. We find considerable evidence that immigrant source country gender roles influence immigrant and second generation women's behavior in the United States. This conclusion is robust to various efforts to rule out the effect of other unobservables and to distinguish the effect of culture from that of social capital. These results support a growing literature that suggests that culture matters for economic behavior. At the same time, the results suggest considerable evidence of assimilation of immigrants. Immigrant women narrow the labor supply gap with native-born women with time in the United States, and, while our results suggest an important role for intergenerational transmission, they also indicate considerable convergence of immigrants to native levels of schooling, fertility, and labor supply across generations.*

<http://ftp.iza.org/dp9534.pdf>

.....  
 Cobb-Clark, Deborah A.; Moschion, Julie:  
**Gender Gaps in Early Educational Achievement**

**Abstract:**  
*This paper analyzes the source of the gender gap in third grade numeracy and reading. We adopt an Oaxaca-Blinder approach and decompose the gender gap in educational achievement into endowment and response components. Our estimation relies on unusually rich panel*

data from the Longitudinal Survey of Australian Children in which information on child development reported by parents and teachers is linked to each child's results on a national, standardized achievement test. We find that girls in low- and middle-SES families have an advantage in reading, while boys in high-SES families have an advantage in numeracy. Girls score higher on their third grade reading tests in large part because they were more ready for school at age four and had better teacher-assessed literacy skills in kindergarten. Boys' advantage in numeracy occurs because they achieve higher numeracy test scores than girls with the same education-related characteristics.

<http://ftp.iza.org/dp9535.pdf>

.....  
**fluter-Heft: Geschlechter  
 Magazin der Bundeszentrale für politische  
 Bildung**

<http://www.fluter.de/de/154/heft/13932/>

.....  
**Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien  
 (fzg)**

**Heft 21\_2 Medizin – Gesundheit – Geschlecht**

Gastherausgeberin: Prof. Dr. med. Elisabeth Zemp Stutz

Das Forschungsfeld Geschlecht, Gesundheit und Medizin weist mehrere Besonderheiten auf. So ist Gesundheit ein mehrdimensionales Konzept. Medizinische und Public Health-Forschungen haben eine ausgeprägte Ausrichtung auf eine praktische Anwendung in der ärztlichen Betreuung und gesundheitlichen Versorgung. Die dabei vordergründige Fokussierung und Beachtung von Geschlechtsunterschieden in der Gesundheitsforschung findet reichlich Kritik, da damit eine Geschlechterbinarität und Geschlechternormierung verfestigt und auch hergestellt wird. Und doch können Geschlechtsunterschiede Ausgangspunkt für spannende Forschungswege sein. Während Sarah Singh und Ineke Klinge von der epistemologischen Seite her den Blick auf Genderanalysen richten und theoretische Konzepte und Methodologien feministischer Forschung nachzeichnen, thematisiert Londa Schiebinger im Interview das kreative Potential der Anwendung und Nutzung von Genderanalysen und stellt den Gewinn für die Erschließung neuen Wissens im Technikbereich in den Vordergrund. Einer der Beiträge beleuchtet den Bereich Männlichkeit und Gesundheit (Nina Wehner et al.), und drei befassen sich mit verschiedenen Facetten des Berufsfelds Medizin: Mit der Art, wie Patientinnen von Gesundheitsinstitutionen beziehungsweise Natalitätskontexten

adressiert werden (Rhea Seehaus), mit Denkweisen, was eine gute gynäkologische Betreuung beinhaltet (Bettina Schwind et al.) und mit geschlechterbezogenen Einstellungen von Medizinstudent\_Innen (Sandra Steinböck et al.).

Das Heft ist erschienen im Budrich Verlag:

<http://www.budrich-journals.de/index.php/fgs/issue/view/1555/showToc>

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

.....  
**querelles-net 17(1) 2016**

querelles-net erschließt die Vielzahl fachspezifischer, inter- und transdisziplinärer Veröffentlichungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies, insbesondere aus dem deutschsprachigen Raum. Wissenschaftliche Besprechungen geben einen Überblick über wichtige Neuerscheinungen und aktuelle Forschungsschwerpunkte. Besprochen werden sowohl gedruckte als auch elektronisch publizierte Werke.

querelles-net ist Teil des Publikationsförderprogramms zur Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin. querelles-net ist eine Open-Access-Zeitschrift: Die Rezensionen stehen frei und kostenlos zur Verfügung. Die Benutzer/innen können die Inhalte lesen, herunterladen, kopieren, verteilen, drucken und verlinken, ohne die Erlaubnis der Autor/innen bzw. der Zeitschrift einzuholen.

In dieser Ausgabe: Rezension zu: Maria Funder (Hg.): *Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung*. Baden-Baden: Nomos Verlag 2014. Von Heike Kahlert.

Hier geht es zur aktuellen Ausgabe:

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/17-1/showToc>

.....  
**Radiobeitrag: Forscher entzaubern die Steinzeit-Klischees**

Von Anette Selg auf Deutschlandradio Kultur.

*Der Mann ging auf die Jagd, die Frau saß in der Höhle bei den Kindern: So war die Rollenverteilung in der Steinzeit. Oder etwa doch nicht? Wissenschaftler äußern inzwischen Zweifel – und rütteln damit an uralten Geschlechterklischees.*

[http://www.deutschlandradiokultur.de/geschlechterrollen-forscher-entzaubern-die-steinzeit.976.de.html?dram%3Aarticle\\_id=342902](http://www.deutschlandradiokultur.de/geschlechterrollen-forscher-entzaubern-die-steinzeit.976.de.html?dram%3Aarticle_id=342902)

## Sonstiges

### How many cents on the dollar? Women and men in product markets

*Abstract: Gender inequality in contemporary U.S. society is a well-documented, widespread phenomenon. However, little is known about gender disparities in product markets. This study is the first to use actual market data to study the behavior of women and men as sellers and buyers and differences in market outcomes. We analyze a unique and large data set containing all eBay auction transactions of most popular products by private sellers between the years 2009 and 2012. Women sellers received a smaller number of bids and lower final prices than did equally qualified men sellers of the exact same product. On average, women sellers received about 80 cents for every dollar a man received when selling the identical new product and 97 cents when selling the same used product. These findings held even after controlling for the sentiments that appear in the text of the sellers' listings. Nonetheless, it is worth noting that this gap varied by the type of the product being sold. As a policy, eBay does not reveal the gender of users. We attribute the price differences to the ability of buyers to discern the gender of the seller. We present results from an experiment that shows that people accurately identify the gender of sellers on the basis of typical information provided in postings. We supplement the analysis with an additional off-eBay experiment showing that, in a controlled setting, people are willing to pay less for money-value gift cards when they are sold by women rather than men.*

<http://advances.sciencemag.org/content/2/2/e1500599.full>

Lesen Sie dazu den deutschen Presseartikel:

### Diskriminierung im Internet Warum es auf Ebay ein Nachteil ist, eine Frau zu sein

Von Aloysius Widmann auf [sueddeutsche.de](http://sueddeutsche.de).

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/diskriminierung-im-internet-warum-es-auf-ebay-ein-nachteil-ist-eine-frau-zu-sein-1.2875509>

### Schmidt, Bastienne: Typology of Women

JOVIS Verlag 2016  
ISBN 978-3-86859-388-4

*Die mehrfach preisgekrönte Fotografin und Künstlerin Bastienne Schmidt zeigt in ihrer jüngsten Serie Typology of Women eine Reihe von Scherenschnitten, die Silhouetten ganz unterschiedlicher Frauentypen darstellen. Der Begriff „Typologie“ ist bewusst gewählt, bezeichnet er doch das Studium oder die systematische Klassifikation von Typen, die bestimmte Merkmale teilen. Der Vergleich von Formen und deren Erforschung geht auf bekannte künstlerische Arbeitsprinzipien zurück; Bastienne Schmidts in leuchtendem Orange bemalte Silhouetten stellen zudem einen feministisch-ironischen Bezug zu Simone de Beauvoirs Das Zweite Geschlecht her. Die Multimediakünstlerin orientiert sich dabei ebenso an Umrisszeichnungen antiker griechischer Keramik wie an japanischen Holzschnitten, aber auch an Märchen und der amerikanischen Popkultur.*

---

## Impressum

---

Redaktion:  
**Andrea Usadel**

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: [andrea.usadel@gesis.org](mailto:andrea.usadel@gesis.org)

Zitierhinweis:  
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen. Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite):

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

Vielen Dank!

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

V.i.S.d.P.: Die CEWSjournal-Redaktion.