

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



## Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

das letzte CEWSjournal mit dem Schwerpunkt „Nachhaltigkeit“ erschien genau einen Tag vor dem im Vierjahres-Rhythmus obligaten öffentlichen Fachgespräch im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zum Thema „Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“. Einigkeit der teilnehmenden Sachverständigen und Abgeordneten bestand darin, dass die Veränderungsgeschwindigkeit hin zu einem geschlechtergerechten Wissenschaftssystem nach wie vor zu langsam sei und dass das Professorinnen-Programm von Bund und Ländern in modifizierter Form weiter geführt werden sollte. Deutliche Uneinigkeit zwischen den Sachverständigen und zwischen den Fraktionen des Deutschen Bundestages wurde im Verlauf des Fachgesprächs bezüglich der dazu geeigneten gleichstellungspolitischen Instrumente sehr deutlich. DFG-Präsident Strohschneider und die Geschäftsführerin der Helmholtz-Gemeinschaft Franziska Broer wollten das politische Ziel der Gleichstellung nicht durch Sanktionen durchsetzen (müssen) und sprachen dabei im Sinne der CDU/CSU Fraktion. Auch auf Nachfragen einzelner Abgeordneter hin, habe ich dagegen anhand konkreter Beispiele die Notwendigkeit solcher verbindlicher positiver wie negativer Konsequenzen für Führungspersonen und -gremien im Wissenschaftsbetrieb als unverzichtbar erläutert, wenn es denn um nachhaltige Gleichstellungspolitik gehe. Nachverfolgen können Sie diese Diskussion im 2,5 stündigen Video-Mitschnitt des Fachgesprächs auf dem Parlamentskanal.

Besonders hinweisen möchte ich Sie außerdem auf die neuesten einschlägigen Veröffentlichungen der DFG, nämlich das „Chancengleichheits-Monitoring 2016“ und die geschlechterdifferenzierte Studie zur Karrierewirkung von DFG-Förderprogrammen.

Ihnen wünsche ich eine geruhige Zeit zwischen den Jahren und ein gesundes und gelingendes neues Jahr 2017!

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

**SCHWERPUNKT:**  
BERICHT  
GENDER SUMMIT 9 EUROPE  
IN BRÜSSEL

## Inhalt

<b>1.0 Neues aus dem CEWS</b> .....	<b>5</b>
Öffentliches Fachgespräch zum Thema „Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“ im Deutschen Bundestag ..	5
<b>2.0 Wissenschaftspolitik</b> .....	<b>6</b>
Konferenz: Gender 2020 - Kulturwandel in der Wissenschaft steuern.....	6
DFG „Chancengleichheits-Monitoring 2016“ ist online .....	7
Karrierewege im Emmy Noether-Programm und beim Heisenberg-Stipendium .....	8
Mehr Forschung zu Flucht, Migration und Integration .....	8
Neue Geschäftsführung der Jungen Akademie .....	10
Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften wählt neun neue Mitglieder .....	10
Leibniz-Preise 2017: DFG zeichnet drei Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftler aus.....	11
Verleihung des Wissenschaftspreises Niedersachsen 2016 .....	12
<b>3.0 Gleichstellungspolitik</b> .....	<b>13</b>
Landtag NRW: Landesgleichstellungsgesetz (LGG) für den öffentlichen Dienst verabschiedet .....	13
23. Prädikatsvergabe TOTAL E-QUALITY: Chancengleichheit fordert Integration und Integration fordert Chancengleichheit.....	13
Diversity in Deutschland - Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt .....	14
Konferenz „Frauen in Führungspositionen“ .....	15
Women-on-Board-Indizes und FidAR-Stimmungsbarometer .....	16
Frauenquote in Führungsetagen: Mehr Chancen als Risiken? .....	18
women&work stellt „Female Patronage Group“ vor .....	20
Studie: Wer Arbeitszeit reduzieren will, bekommt oft Probleme .....	21
Global Gender Gap Report 2016.....	22
Maßstab für gerechte Bezahlung.....	23
Väter haben durch Elternzeit keine Lohneinbußen.....	24
Medienpräsenz spiegelt nicht die Unternehmerinnenzahl wider.....	25
Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie .....	26
Stipendienstudie 2016: Frauen sind bei der Stipendienvergabe benachteiligt .....	26
Zukunftsreport Familie 2030 .....	27
Zehn Jahre Elterngeld: Eine wichtige familienpolitische Maßnahme .....	27
Uniklinikum Jena unterstützt Wissenschaftlerinnen .....	28
Ärztin und Wissenschaftlerin vereint als einzige Frau höchste Expertise in der Strahlentherapie	
<b>Frauen in MINT</b> .....	<b>29</b>
20. Deutsche Physikerinnentagung: Forschung erleben, Stereotype hinterfragen.....	29
Internationale Frauenkonferenz diskutiert Lösungen für den Klimaschutz .....	30
Neue Gender Gastprofessur an der Universität Bielefeld.....	32
D21-Digital-Index: Junge Frauen und die Digitalisierung.....	32
Forschungsbericht „Unconsciously Biased: Employee Networks 4.0“ .....	33
Prof. Dr. Susanne Ihnen über den erfolgreichen Einstieg ins MINT-Studium .....	34

MINT Frauen-Förderung: Mentorinnen für CyberMentor gesucht .....	34
Aufruf zum bundesweiten Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag 2017 .....	34
Emmy Noether-Projekt für Tübinger Neurowissenschaftlerin .....	35
Pharmazeutin Andrea Sinz zählt zu den Top-Frauen der analytischen Wissenschaften.....	36
Umwelttoxikologin mit LRI Innovative Science Award 2016 ausgezeichnet .....	36
Leopoldina verleiht der Mikrobiologin Bärbel Friedrich die Verdienstmedaille.....	37
Hertha-Sponer-Preis 2017 für Physikerinnen .....	38
<b>4.0 Hochschulen, Hochschulforschung .....</b>	<b>39</b>
Viele Gemeinsamkeiten, viele Unterschiede – Gleichstellungsaktive im Wissenschaftsbereich.....	39
„Professorinnen – wo seid Ihr?“ – der Film .....	40
Studieren in Teilzeit – von der Notlösung zur zeitgemäßen Studienform.....	41
Mehr Vielfalt im Wirtschaftsstudium? .....	41
<b>5.0 Schwerpunktthema .....</b>	<b>43</b>
„Gender Summit 9 Europe“ in Brüssel: Ein Fokus auf MINT-Disziplinen (Autorin: Laura Getz M.A., CEWS)	
<b>6.0 Forschungseinrichtungen .....</b>	<b>46</b>
Ursula M. Händel-Tierschutzpreis 2016 an Forscherinnen des Paul-Ehrlich-Instituts verliehen.....	46
<b>7.0 Europa und Internationales .....</b>	<b>47</b>
New Centre of Excellence: .....	47
Nordic Centre for Research on Gender Equality in Research and Innovation (NORDICORE) .....	47
Final joint conference of FESTA and GARCIA.....	48
EIGE-Website mit „GEAR Tool“ online .....	49
GENDER-Net: Berichte online.....	49
New Report: „Gender Employment Gap: challenges and solutions“ .....	49
Video-Tipp: Understanding gender dimension for MSCA projects.....	50
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....</b>	<b>51</b>
Körper und Geschlecht im Fokus von Gesundheit und Medizin.....	51
Der Feminismus ist nicht tot.....	51
Rhetorische Modernisierung? Ungleichzeitigkeiten im Geschlechterdiskurs.....	52
Universität Greifswald feiert 20 Jahre Geschlechterforschung .....	53
Marie-Jahoda-Gastprofessorin im Wintersemester 2016/17 ist Prof. Desiree Lewis, Ph.D.....	53
Alte neue Ungleichheiten? – GENDER Sonderheft 4 erschienen.....	54
„feministische studien“ zu Gender und Politiken der Migration erschienen.....	55
Neue Ausgabe der fzg – Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien .....	55
Call for Papers: Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg).....	56
Gender Dentistry International: Wissenschaftspreise 2016 verliehen .....	56
Universität Greifswald: Verleihung des Genderpreises 2016 .....	57
Emily Roysdon ist neue DAAD-Gastprofessorin an der HfK Bremen.....	58

<b>9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen .....</b>	<b>59</b>
Ausschreibung zum ERC Consolidator Grant 2017 geöffnet.....	59
Promotionsstipendien Gender Studies FernUniversität in Hagen .....	59
Ausschreibung Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe.....	60
Ars legendi-Fakultätenpreis Mathematik und Naturwissenschaften.....	60
Ars legendi-Fakultätenpreis in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik.....	61
Bewerbung für das 5. Heidelberg Laureate Forum (HLF).....	61
Alfried Krupp-Förderpreis für junge HochschullehrerInnen .....	62
<b>10.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>63</b>
Postdoktorandinnen-Programm der Hochschule Koblenz.....	63
Weiterbildung „Führung neu Denken – Frauen in Führungs- und Leitungspositionen“ .....	63
<b>11.0 Termine, Call for Papers.....</b>	<b>64</b>
<b>12.0 Neuerscheinungen.....</b>	<b>66</b>
Impressum .....	77
Redaktion:	
Andrea Usadel.....	77

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## Öffentliches Fachgespräch zum Thema „Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“ im Deutschen Bundestag

„Bund kann als größter Mittelgeber Einfluss nehmen“ (2,5 stündiger Video-Mitschnitt)

Der Bund verfügt aus Sicht von **Jutta Dalhoff**, Leiterin des GESIS-Bereichs Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) durchaus über Stellschrauben zur Schärfung der Instrumente der Gleichstellung. Beim Pakt für Forschung und Innovation beispielsweise zeigten die Monitoringberichte zur Gleichstellung der vergangenen Jahre deutlich, was verändert werden müsste. Konsequenzen daraus würden aber nicht gezogen.

Der Bund könne hier bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen als größter Mittelgeber durchaus Einfluss nehmen, befand Dalhoff. Eingehend auf das Professorinnenprogramm, das aus ihrer Sicht modifiziert weitergeführt werden sollte forderte sie, Bund und Länder müssten ihren Förderrichtlinien mehr Verbindlichkeit schaffen. Verbindlichkeit dahingehend, dass die Hochschulen verpflichtet werden, dass durch das Professorinnenprogramm veränderte Gerüst auch mit eigenen Mitteln aufrecht zu erhalten.

*Zum Video-Mitschnitt:*

<https://www.bundestag.de/bildung?url=L2Rva3VtZW50ZS90ZXh0YXJjaGl2LzlwMTYva3c0Mi1wYS1iaWxkdW5nLWZvcnNjaHVuZy80NTk0MjQ=&etmod=mod441334>

# 02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Konferenz: Gender 2020 – Kulturwandel in der Wissenschaft steuern

Am 26. und 27. Januar 2017 findet die Abschlusskonferenz des Projekts „Gender 2020. Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur“ an der Universität Bielefeld statt. Im Rahmen der Konferenz werden neue Wege zur Steuerung von Gleichstellung in Hochschulen und Wissenschaft ausgelotet. Beteiligt sind die Spitzen aus Politik, Wissenschaftsorganisationen, Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit ist mittlerweile ein elementarer Bestandteil im Diskurs um die Sicherung der Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die Praxis zeigt jedoch, dass strukturelle und institutionelle Rahmenbedingungen weiterhin unterschiedliche Wirkungen auf die Etablierung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung haben. Diese Diskrepanz zwischen der diskursiven Präsenz von Geschlechtergerechtigkeit, den Aktivitäten auf unterschiedlichen politischen und institutionellen Ebenen auf der einen Seite und der konkreten Situation in den Wissenschaftsorganisationen auf der anderen Seite, steht im Fokus der Konferenz.

Beteiligt sein werden die Funktionsspitzen aus Bundes- und Länderpolitik, Wissenschaftsorganisationen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Hochschulleitungen und Gleichstellungspolitik. Auf der Basis der Erfahrungen mit

bisherigen Reformprozessen wie der „Offensive für Chancengleichheit“ und den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG bietet die Konferenz den Rahmen, einen neuen Prozess anzustoßen. Ziel ist die Vereinbarung verbindlicher Handlungsstrategien für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Exzellenz in Wissenschaft und Forschung.

Jutta Dalhoff (Leiterin des CEWS) wird den

[Workshop III „Steuerungsmöglichkeiten für einen Struktur- und Kulturwandel verbindlich nutzen“](#)

leiten.

*Weitere Informationen und Programm:*

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

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

## DFG „Chancengleichheits-Monitoring 2016“ ist online

Das „Chancengleichheits-Monitoring“ berichtet jährlich über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an DFG-Projekten und über ihren Antrags-erfolg. Dabei werden mehrjährige Entwicklungen sowie die Präsenz im Wissenschaftssystem vergleichend betrachtet. Das diesjährige Schwerpunkt-kapitel befasst sich anlässlich der DFG-Fachkollegienwahl 2015 mit der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in den Gremien der DFG.

*Auszug: (Vorwort S. 7-8)*

„...Seit dem Jahr 2008 veröffentlicht die DFG jährlich ein ausführliches Chancengleichheits-Monitoring, welches Auskunft über die Entwicklung der Antragsbeteiligung sowie des Antragserfolgs von Frauen und Männern im Vergleich gibt. Ziel ist es darzulegen, wie die DFG ihr Satzungsziel „Chancengleichheit“ verfolgt.“

Für das Berichtsjahr 2015 lassen sich folgende zusammenfassende Beobachtungen machen:

- In der Einzelförderung beträgt der Anteil der Anträge von Frauen wie in den letzten Jahren etwas mehr als ein Fünftel aller Antragstellungen (22,9 Prozent) – mit deutlichen fachspezifischen Unterschieden. Damit liegt der Anteil der Antragstellerinnen bei der DFG leicht über dem Anteil von Professorinnen im Wissenschaftssystem in Deutschland (22,0 Prozent).
- Die Förderquoten sind sowohl für Wissenschaftlerinnen als auch für Wissenschaftler gestiegen. Die Förderquote der Frauen liegt in allen Wissenschaftsbereichen unter derjenigen der Männer. Der Abstand von Antragstellerinnen zu Antragstellern hat sich gegenüber dem vergangenen Jahr aber weiter verringert und liegt bei 1,3 Prozentpunkten (34,8 versus 36,1 Prozent).
- Die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an schriftlichen Begutachtungen ist erneut gestie-

gen und beträgt jetzt 16,8 Prozent. Bei den Vor-Ort-Begutachtungen liegt der Anteil im Jahr 2015 leicht darüber bei 17,3 Prozent.

- In den zentralen Entscheidungsgremien der DFG beträgt der Frauenanteil zwischen 30,8 und 50,0 Prozent. In den Fachkollegien ist er von 20,8 Prozent (2012 – 2015) auf 23,5 Prozent in der neuen Amtsperiode (2016 – 2019) gestiegen.

Das sind grundsätzlich erfreuliche Entwicklungen, die wir als DFG mit der notwendigen Aufmerksamkeit stetig vorantreiben werden. So bemühen wir uns auch weiterhin um eine verstärkte Präsenz und gleiche Behandlung von Frauen im Wissenschaftssystem.

Das diesjährige Schwerpunkt-kapitel widmet sich der genauen Betrachtung der unterschiedlichen Gremien der DFG und damit der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in der zentralen Selbstverwaltungsorganisation der Wissenschaft..“

*Bericht: „Chancengleichheits-Monitoring 2016“ (pdf | 1,2 MB):*

[http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/chancengleichheits\\_monitoring\\_2016.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring_2016.pdf)

*Flyer kompakt:*

[http://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/geschaeftsstelle/publikationen/flyer\\_chancengleichheit\\_monitoring\\_de.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/flyer_chancengleichheit_monitoring_de.pdf)



## Karrierewege im Emmy Noether-Programm und beim Heisenberg-Stipendium

Das Emmy Noether-Programm und das Heisenberg-Stipendium, neben der Heisenberg-Professur eine Variante des Heisenberg-Programms, haben beide den Anspruch, einen wichtigen Beitrag für die wissenschaftliche Karriere der Geförderten zu leisten. Das Emmy Noether-Programm zielt dabei auf eine frühe Karrierephase und Berufswege jenseits der Habilitation und der Juniorprofessur. Das Heisenberg-Stipendium wendet sich demgegenüber an etablierte und potenziell berufbare Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, für die aktuell keine geeignete Professur verfügbar ist. Um die Karrierewirkung dieser und weiterer Programme zu untersuchen, wurde eine Studie aufgesetzt.

Dieser Infobrief dokumentiert erste ausgewählte Befunde für insgesamt 500 Antragstellende der Jahre 2007 und 2008 in den beiden genannten Programmen. Die Ergebnisse zeigen, dass beide Förderformate überaus erfolgreich darin sind, den geförderten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu einer gelingenden wissenschaftlichen Karriere zu verhelfen.

*Auswertungen nach Geschlecht (S. 7 – 8 der Studie):* „Die in Abbildung 5 dargestellte Auswertung unterscheidet den späteren Karriereerfolg der Untersuchungspopulation nach dem Geschlecht. Hier zeigt sich, dass Frauen und Männer gleichermaßen von der Förderung profitieren. Die Anteile der sich 2015 in Karrierestufe R4 befindenden Personen sind für Männer und Frauen annähernd gleich. Deutlichere Unterschiede ergeben sich jedoch in beiden Programmen in der geschlechterdifferenzierenden Betrachtung für Personen mit abgelehnten Anträgen. Im Emmy Noether-Programm haben heute 19 Prozent aller Frauen mit abgelehntem Antrag eine Professur (oder äquivalent) inne, bei den Männern sind es mit 32 Prozent deutlich mehr. Der Anteil an Personen, die sich nach wie vor auf der Karrierestufe R2 befinden oder das Wissenschaftssystem verlassen haben, ist

unter Frauen zudem höher als unter Männern. Ein ähnliches Bild ergibt sich für das Heisenberg-Stipendium. Vor dem Hintergrund der Forschung zur „leaky pipeline“ (Blome et al. 2013) deuten auch diese Ergebnisse darauf hin, dass Misserfolge in der wissenschaftlichen Karriere für Frauen schwieriger zu kompensieren sind. Sie steigen eher aus der Wissenschaft aus als Männer.“

*Studie (pdf):*

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

*Quelle: DFG-aktuell Nr. 12 – Dezember 2016*

## Mehr Forschung zu Flucht, Migration und Integration

Die Themen Flucht, Migration und Integration stehen im Mittelpunkt mehrerer neuer Fördermaßnahmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Damit stärkt das BMBF auf diesem Gebiet die Forschung insbesondere der **Geistes- und Sozialwissenschaften**. Insgesamt stellt das BMBF für die Förderung der Migrationsforschung rund 18 Millionen Euro bereit.

„Die Stimme von Wissenschaft und Forschung muss in der Diskussion um Flucht, Migration und Integration deutlich zu hören sein. Wir brauchen für dieses komplexe Themenfeld dringend weitere Expertise aus den Geistes- und Sozialwissenschaften. Das BMBF unterstützt die Forschung deshalb an drei Punkten: Wir wollen vorhandenes Wissen über Flucht und Migration besser verfügbar machen, die Datengrundlage über Flüchtlinge in Deutschland verbessern und gezielt den Blick auf die gesellschaftlichen Folgen der Zuwanderung richten. Eine wichtige Rolle spielt bei allen Maßnahmen immer auch die Vermittlung der wissenschaftlichen Erkenntnisse in Politik und Gesellschaft“, sagte **Bundesforschungsministerin Johanna Wanka**.



Unter der Überschrift „Migration und gesellschaftlicher Wandel“ ruft das BMBF Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aktuell dazu auf, gemeinsam mit Institutionen, Unternehmen und Akteuren der Zivilgesellschaft, den durch Migration angestoßenen gesellschaftlichen Wandel zu erforschen. Betrachtet werden sollen dabei aktuelle Fragen etwa zu Auswirkungen der Migration auf Wertediskussionen, **Geschlechterrollen**, Kultur, Sprache oder Religion. Weiter soll untersucht werden, welchen Einfluss Migration auf gesellschaftliche Institutionen in Bereichen wie Bildung, Arbeit, Gesundheit, Verwaltung oder Politik hat, und wie sich öffentliche und private Organisationen diesen Entwicklungen stellen. Damit Forschungsergebnisse schneller in der Praxis umgesetzt werden und dort einen nachhaltigen Beitrag zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts leisten können, richtet das BMBF bei dieser Förderung ein besonderes Augenmerk auf den Anwendungsbezug. Deshalb sind auch Praxispartner aus Unternehmen und Organisationen aufgerufen, sich mit Projektideen zu beteiligen. Das BMBF stellt für „Migration und gesellschaftlicher Wandel“ insgesamt zwölf Millionen Euro bereit.

Im Projekt „Flucht - Forschung und Transfer. Flüchtlingsforschung in Deutschland“ werden Erkenntnisse der Flüchtlingsforschung zusammengetragen und in einer Forschungslandkarte sichtbar gemacht. Zudem werden Ergebnisse zu politisch relevanten Fragen, etwa nach Fluchtursachen oder Herausforderungen der Integration, zusammengeführt und für den Wissenstransfer in Politik, Verwaltung, Medien und Gesellschaft aufbereitet. Das mit 700.000 Euro geförderte Projekt ist im Sommer gestartet und wird vom Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück und dem Internationalen Konversionszentrum Bonn (BICC) Bonn umgesetzt.

Zur Verbesserung der Datengrundlage zur Situation geflüchteter Menschen ist im Juli die Längsschnittuntersuchung „Geflüchtete Familien“ (GeFam-Studie) gestartet. Diese Befragung wird in Kooperation zwischen dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dem Forschungszentrum des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge

(BAMF-FZ), dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) durchgeführt. Die mit 5,5 Millionen Euro geförderte und auf drei Jahre ausgelegte Studie umfasst die Befragung von rund 1600 Familien, die mit ihren Kindern oder anderen minderjährigen Familienangehörigen zwischen Anfang 2013 und Anfang 2016 in Deutschland Schutz gesucht haben. Im Mittelpunkt der Studie stehen die schulische wie berufliche Bildung sowie die aktuelle berufliche Situation und gesellschaftliche Teilhabe. Die GeFam-Studie ergänzt die Anfang 2016 gestartete „IAB-BAMF-SOEP Stichprobe“, bei der rund 2000 erwachsene Flüchtlinge zu ihrer Lebenssituation in Deutschland befragt werden. Die Forschungsdaten werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im In- und Ausland über die Forschungsdatenzentren des SOEP und des IAB bereitgestellt.

*Weitere Informationen:*

Zur Forschungslandkarte „Flucht“:

<https://flucht-forschung-transfer.de>

Zur Längsschnittuntersuchung „Geflüchtete Familien“:

<http://www.diw.de/gefam>

Zum BMBF-Rahmenprogramm Geistes- Kultur- und Sozialwissenschaften:

<https://www.bmbf.de/de/geistes-und-sozialwissenschaften-152.html>

*Quelle, BMBF-Pressemitteilung 135/2016, 15.11.2016:*

<https://www.bmbf.de/de/mehr-forschung-zu-flucht-migration-und-integration-3594.html>

## Personalia

### Neue Geschäftsführung der Jungen Akademie

Am 01. November 2016 hat Dr. Marion Schulte zu Berge ihre Arbeit in der Geschäftsstelle in Berlin aufgenommen. Dr. Schulte zu Berge kommt von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) aus Bonn nach Berlin. Dort war sie in der Gruppe Strategie und Grundsatzfragen als Vorstandsreferentin und persönliche Referentin des Präsidenten tätig. Die Berliner Geschäftsstelle koordiniert Arbeitsgruppen und Projekte und unterstützt die fünfzig Mitglieder der Jungen Akademie administrativ und pressetechnisch bei ihrer interdisziplinären Arbeit an der Schnittstelle von Wissenschaft und Gesellschaft.

Die Junge Akademie wurde im Jahr 2000 als weltweit erste Akademie für herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ins Leben gerufen. Ihre Mitglieder stammen aus allen wissenschaftlichen Disziplinen sowie aus dem künstlerischen Bereich – sie loten Potenzial und Grenzen interdisziplinärer Arbeit in immer neuen Projekten aus, wollen Wissenschaft und Gesellschaft ins Gespräch miteinander und neue Impulse in die wissenschaftspolitische Diskussion bringen.

Die Junge Akademie wird gemeinsam von der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (BBAW) und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina getragen. Sitz der Geschäftsstelle ist Berlin.

*Quelle: PM-Junge Akademie, 17.10.2016 und weitere Informationen:*

<https://www.diejungeakademie.de/presse/pressemitteilungen/details/article/neue-geschaeftsfuehrung-der-jungen-akademie/>

### Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften wählt neun neue Mitglieder

Die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften hat im Rahmen ihrer Gremiensitzungen zum Einsteintag fünf Wissenschaftlerinnen und vier Wissenschaftler als Ordentliche Mitglieder neu gewählt.

Die gewählten Wissenschaftlerinnen sind:

**Barbara Albert:** Jg. 1966; Chemie, Professorin an der Technischen Universität Darmstadt und Geschäftsführende Direktorin am Eduard-Zintl-Institut für Anorganische und Physikalische Chemie, Ordentliches Mitglied, Mathematisch-naturwissenschaftliche Klasse

**Emmanuelle Charpentier:** Jg. 1968; Mikrobiologie. Direktorin am Max-Planck-Institut für Infektionsbiologie Berlin, Ordentliches Mitglied, Biowissenschaftlich-medizinische Klasse

**Eun-Jeung Lee:** Jg. 1963; Politikwissenschaft, Ideengeschichte, Koreastudien, Universitätsprofessorin für Koreastudien an der Freien Universität Berlin, Ordentliches Mitglied, Geisteswissenschaftliche Klasse

**Lyndal Roper:** Jg. 1956; Geschichte, Philosophie, Regius Professor of History an der University of Oxford (UK), Ordentliches Mitglied, Geisteswissenschaftliche Klasse

**Dörte Schmidt:** Jg. 1964; Musikwissenschaft, Professorin für Musikwissenschaft an der Universität der Künste Berlin und Projektleiterin des von der BBAW und der Akademie der Wissenschaften und der Literatur, Mainz, gemeinsam getragenen Akademienvorhabens „Bernd Alois Zimmermann-Gesamtausgabe“. Ordentliches Mitglied, Geisteswissenschaftliche Klasse.

Der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften gehören 180 Ordentliche und 113 entpflichtete Ordentliche Mitglieder, 71 Außeror-

dentliche Mitglieder sowie 2 Ehrenmitglieder an. **55 Mitglieder sind Frauen.** Die Akademie wählt ihre Mitglieder aus dem gesamten Bundesgebiet, aber auch aus dem Ausland.

Quelle, PM-BBAW, 25.11.2016 und weitere Informationen zu den PreisträgerInnen:

<http://www.bbaw.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-2016/berlin-brandenburgische-akademie-der-wissenschaften-waehlt-neun-neue-mitglieder>

## Preise

### Leibniz-Preise 2017: DFG zeichnet drei Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftler aus

Die neuen Trägerinnen und Träger des wichtigsten Forschungsförderpreises in Deutschland stehen fest: Der Hauptausschuss der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) erkannte heute in Bonn drei Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftlern den Leibniz-Preis 2017 zu. Sie waren zuvor vom zuständigen Nominierungsausschuss aus 134 Vorschlägen ausgewählt worden. Von den zehn neuen Preisträgerinnen und Preisträgern kommen jeweils drei aus den Naturwissenschaften und den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie jeweils zwei aus den Lebenswissenschaften und den Ingenieurwissenschaften. Alle zehn Ausgezeichneten erhalten ein Preisgeld von jeweils 2,5 Millionen Euro. Diese Gelder können sie bis zu sieben Jahre lang nach ihren eigenen Vorstellungen und ohne bürokratischen Aufwand für ihre Forschungsarbeit verwenden. Verliehen werden die Leibniz-Preise 2017 am 15. März in Berlin.

Den „Förderpreis im Gottfried Wilhelm Leibniz-Programm“ der DFG für das Jahr 2017 erhalten folgende Wissenschaftlerinnen:

- **Professorin Dr. Beatrice Gründler**, Arabistik, Seminar für Semitistik und Arabistik, Freie Universität Berlin (Auszeichnung für Studien zur Vieltimmigkeit der arabischen Poesie und Kultur).
- **Professorin Dr. Britta Nestler**, Materialwissenschaft, Institut für Angewandte Materialien – Computational Materials Science, Karlsruher Institut für Technologie KIT (Auszeichnung für maßgebliche, international anerkannte Forschungsarbeiten in der computergestützten Materialforschung und Entwicklung neuer Materialmodelle mit multiskaligen und multiphysikalischen Ansätzen).
- **Professor Dr. Anne Storch**, Afrikanistik, Institut für Afrikanistik und Ägyptologie, Universität zu Köln (Auszeichnung für bahnbrechende Arbeiten, die zu einer weitreichenden Neuausrichtung ihres Fachs beigetragen haben).

Der Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis wird seit 1986 jährlich von der DFG verliehen. Pro Jahr können bis zu zehn Preise mit einer Preissumme von jeweils 2,5 Millionen Euro verliehen werden. Mit den zehn Preisen für 2017 sind bislang insgesamt 348 Leibniz-Preise vergeben worden. Davon gingen 115 in die Naturwissenschaften, 101 in die Lebenswissenschaften, 79 in die Geistes- und Sozialwissenschaften und 54 in die Ingenieurwissenschaften. Da Preis und Preisgeld in Ausnahmefällen geteilt werden können, ist die Zahl der Ausgezeichneten höher als die der Preise. Insgesamt haben bislang 374 Nominierte den Preis erhalten, darunter 326 Wissenschaftler und **48 Wissenschaftlerinnen**.

Quelle und weitere Informationen zu allen PreisträgerInnen, PM-DFG, 08.12.2016:

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2016/pressemitteilung\\_nr\\_54/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2016/pressemitteilung_nr_54/index.html)

## Verleihung des Wissenschafts- preises Niedersachsen 2016

Mit dem Wissenschaftspreis Niedersachsen werden herausragende Persönlichkeiten ausgezeichnet, die sich nicht nur durch hervorragende Leistungen in Forschung und Lehre, sondern auch durch ihre Kooperationen und Netzwerke zwischen Hochschulen oder außeruniversitären Partnern verdient gemacht haben. Die Auswahl der diesjährigen Preisträgerinnen und Preisträger zeigt, wie vielfältig und innovativ die niedersächsische Hochschullandschaft ist", sagte die niedersächsische Ministerin für Wissenschaft und Kultur, **Gabriele Heinen-Kljajić** anlässlich der Verleihung am 17. November 2016. Die Ministerin würdigte eine Professorin und einen Professor, eine Nachwuchswissenschaftlerin und elf Studierende aus niedersächsischen Hochschulen. Als herausragende Wissenschaftlerin einer Fachhochschule ist **Frau Prof. Dr. Kathrin Kiehl** ausgezeichnet worden. Dieser Preis ist mit 25.000 Euro dotiert. Frau Kiehl ist Professorin für Vegetationsökologie und Botanik an der Hochschule Osnabrück. Ihre aktuellen Forschungsprojekte befassen sich mit wichtigen gesellschaftlichen Fragestellungen wie der Renaturierung urbaner Flächen und dem Einfluss von Klima- und Landnutzungswandel auf Biodiversität und Ökosystemdienstleistungen natur- und kulturgeprägter Ökosysteme.

Der Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, dotiert mit 20.000 Euro, ging an **Prof. Dr. Sarah Verhulst** von der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Prof. Verhulst hat eine Juniorprofessur am Exzellenzcluster „Hearing4all“ inne und befasst sich unter anderem mit der Entwicklung diagnostischer Methoden für die Untersuchung der Funktion des Hörsystems.

Quelle und Informationen zu weiteren PreisträgerInnen: PM - Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, 17.11.2016:

<http://www.mwk.niedersachsen.de/aktuelles/presseinformationen/ministerin-heinen-kljaji-verleiht-wissenschaftspreis-niedersachsen-2016--148765.html>

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## Landtag NRW: Landesgleichstellungsgesetz (LGG) für den öffentlichen Dienst verabschiedet

Nach einer längeren Vorbereitungsphase hat der Landtag NRW am 30. November 2016 das neue Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verabschiedet.

Das neue LGG verstärkt die Positionen der Gleichstellungsbeauftragten, es schafft Voraussetzungen für mehr weibliche Beschäftigte in Führungspositionen und eine geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien im Einflussbereich der öffentlichen Hand.

*Vorabdruck:*

<https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument?Id=MMG16%2F215|1|0>

*Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts (Landtag NRW):*

[https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/GB\\_II/II.2/Gesetzgebung/Aktuell/01\\_Aktuelle\\_Gesetzgebungsverfahren/Gleichstellungsrecht/index.jsp](https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/GB_II/II.2/Gesetzgebung/Aktuell/01_Aktuelle_Gesetzgebungsverfahren/Gleichstellungsrecht/index.jsp)

*recht.nrw.de:*

[https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_text\\_anzeigen?v\\_id=220071121100436242](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242)

*DGB NRW: Neues Gleichstellungsgesetz stärkt Frauen und Eltern im öffentlichen Dienst:*

<http://nrw.dgb.de/presse-und-social-media/++co++44a24cce-b7a9-11e6-8147-525400e5a74a>

*Drei Fragen an Josefine Paul: Neues Landesgleichstellungsgesetz stärkt Frauen im öffentlichen Dienst:*

<http://gruene-fraktion-nrw.de/aktuell/aktuelldetail/nachricht/neues-landesgleichstellungsgesetz-staerkt-frauen-im-oeffentlichen-dienst.html>

## 23. Prädikatsvergabe TOTAL E-QUALITY: Chancengleichheit fordert Integration und Integration fordert Chancengleichheit

„Die Führungspersönlichkeiten unserer Prädikats-träger haben erkannt, dass gelebte und in der Organisation fest verankerte Chancengleichheit und Vielfalt zu mehr Erfolg führt. Sie praktizieren auf vorbildliche Art und Weise ein modernes, zukunftsorientiertes Personalmanagement“, so unterstrich Eva Maria Roer, Vorsitzende von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. Am 9. November 2016 wurden im Historischen Rathaussaal zu Nürnberg erneut 58 TOTAL E-QUALITY Prädikate an Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie an Verbände überreicht. 21 dieser Organisationen erhielten eine zusätzliche Auszeichnung für ihr herausragendes Engagement für Diversity. Die Organisationen hatten sich in den vergangenen Monaten um die Auszeichnung beworben und haben eindrucksvoll belegt, dass Chancengleichheit und Diversity feste Bestandteile ihrer Personalpolitik sind.

Vielfalt zeichnet auch die Prädikatsträger selbst aus: von Institutionen, die der gesetzlichen Frauenquote unterliegen über Leistungsträger des Mittelstands und großen, renommierten Unternehmen bis hin zu Wissenschaftseinrichtungen – sie alle setzen zunehmend auf den Erfolg durch die Vielfalt ihrer Teams. Mit der Auszeichnung haben sie alle belegt, dass sie die vielen individuellen Ressourcen aus dem Potential und den besonderen Fähigkeiten aller ihrer Mitarbeitenden gewinnbringend einsetzen. Sie präsentieren sich als rundum attraktive Arbeitgeber, denen im wirtschaftlichen Interesse an der langfristigen Motivation und Bindung ihrer Beschäftigten gelegen ist. Wissenschaftseinrichtungen stellen Chancengleichheit als einen Teil ihrer Exzellenz heraus. Sie alle sind bestrebt, sich einen Vorteil im Wettbewerb um die „besten Köpfe“ zu sichern. „Zu einem modernen, zukunftsfähigen Personalmanagement gehört es, weit über bestehende Geschlechterstereotype, klassisches Schubladendenken und typische Erwartungshaltungen in unserer Gesellschaft hinauszudenken. Dazu gehört in der aktuellen Situation auch die Integration von Menschen unterschiedlicher Herkunft in unsere Arbeitswelt“, so Eva Maria Roer. „Vielfalt wird somit ein immer wichtigerer Faktor. Neue, erfolgversprechende Wege zur Lösung der heutigen gesellschaftlichen Aufgaben finden wir nur mit Aufgeschlossenheit, Kreativität und dem klaren Blick in die Zukunft.“

Bayerns Sozialministerin **Emilia Müller** betonte: „Die Herausforderungen der Chancengleichheit in der Arbeitswelt sind vielfältig: die Folgen des demografischen Wandels für den Fachkräftebedarf, die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt und auch die Digitalisierung unserer Lebens- und Arbeitswelt. Umso wichtiger ist, dass wir alle Potentiale nutzen. Vor allem die Integration der Flüchtlinge ist eine riesige Herausforderung, für wir viel Geduld und einen langen Atem brauchen. Wir sind aber auf einem guten Weg. Gemeinsam mit der bayerischen Wirtschaft haben wir einen Pakt geschlossen und bereits jetzt 40.000 Flüchtlinge in Praktika, Ausbildung und Arbeit integriert.“

Neben dem Imagegewinn ist es den Prädikatsträgern ein Anliegen, sich zu Chancengleichheit und

Vielfalt zu bekennen und somit Maßstäbe in unserer Gesellschaft zu setzen.

Den Sonderpreis für nachhaltiges Engagement erhalten in diesem Jahr die AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen, das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR), die Hochschule Ostwestfalen-Lippe und die Technische Informationsbibliothek (TIB) Leibniz Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften, Universitätsbibliothek.

*Quelle und mehr Informationen unter:*

<https://www.total-e-quality.de>

Der Prädikatsbereich Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS betreut. Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich um das TOTAL E-QUALITY Prädikat bewerben möchten, finden hier Unterstützung und Beratung.

<http://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/total-e-quality/>

---

## Diversity in Deutschland - Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt

Zwei von drei Unternehmen in Deutschland sind auf absehbare Veränderungen durch eine vielfältige Arbeitswelt nicht vorbereitet. Zu diesem Schluss kommt eine Studie der Charta der Vielfalt in Zusammenarbeit mit Ernst & Young GmbH (EY). Dabei ist sich zugleich eine große Mehrheit von 65 Prozent der Tatsache bewusst, dass die Einbindung unterschiedlicher Lebensmodelle, kultureller Perspektiven und Erfahrungen dem eigenen Unternehmen Vorteile bringt. Und drei Viertel der Unternehmen erkennen, dass eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft die Offenheit und



Lernfähigkeit, und damit auch die Zukunftsfähigkeit sicherstellt.

**Ana-Cristina Grohnert**, Vorstandsvorsitzende des Vereins Charta der Vielfalt und Personalchefin bei EY sieht in diesen Zahlen ein Alarmsignal für viele Unternehmen in Deutschland. „Die Digitalisierung und die Globalisierung verlangen von uns, dass wir vielfältiger denken und schneller lernen“, so Grohnert. Sie warnt: „Der Wettbewerbsfaktor Vielfalt wird unterschätzt. Wer nicht in der Lage ist, eine vielfältige Belegschaft aufzubauen, der wird den Kontakt zu gesellschaftlichen und technologischen Trends und somit Kundenbedürfnissen an den Märkten verlieren“.

Die Studie zeigt, dass bei dem Drittel der Unternehmen und Institutionen, die aktives Diversity Management betreiben, vor allem Maßnahmen der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, sowie Maßnahmen der Personalgewinnung und Personalentwicklung im Vordergrund stehen. Für die StudienmacherInnen ein Indiz dafür, dass die Organisationen vor allem aus kurzfristiger Perspektive auf Personalmangel reagieren.

Kritisch bewertet diese Herangehensweise **Aletta Gräfin von Hardenberg**, Geschäftsführerin des Charta der Vielfalt e.V. „Nur ein ganzheitlich ausgeübtes Diversity Management unter Einbeziehung aller Akteure und Akteurinnen sowie Dimensionen führt zum Erfolg“, ist sich die erfahrene Diversity-Managerin sicher. Sie fordert, dass Organisationen Diversity Management zum festen Bestandteil der Strategie machen. „Diversity Management steht in Deutschland immer noch am Anfang, es wird aber für die Zukunft des Standorts massiv an Bedeutung gewinnen“, so von Hardenberg. Sie stellt weiter fest: „Die Unterzeichner der Charta der Vielfalt sind dem durchschnittlichen Unternehmen mindestens zwei Schritte voraus.“

Im Auftrag von EY und Charta der Vielfalt hat das Darmstädter Marktforschungsinstitut Reimund Research im Zeitraum von Juli bis September 349 Organisationen befragt, welche die Selbstverpflichtung „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet haben. Zugleich wurden Personalverantwortliche in 250 zufällig ausgewählten Unternehmen befragt, wel-

che die Selbstverpflichtung nicht unterzeichnet haben.

*Quelle:*

<http://www.charta-der-vielfalt.de/service/charta-news.html>

*Studie:*

[http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user\\_upload/beispieldateien/Downloads/Studien/STUDIE\\_DIVERSITY\\_IN\\_DEUTSCHLAND\\_2016-11.pdf](http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Studien/STUDIE_DIVERSITY_IN_DEUTSCHLAND_2016-11.pdf)

## Konferenz „Frauen in Führungspositionen“

Zum dritten Mal hatte Bundeskanzlerin Merkel am 19. Oktober 2016 ins Kanzleramt eingeladen. Mit ihren Gästen diskutierte sie über Führen in Teilzeit und den Einfluss unbewusster Stereotype bei der Personalauswahl.

Sie erinnerte daran, dass man bei der ersten Konferenz im Mai 2013 über die Einführung einer seinerzeit noch heiß umstrittenen Frauenquote diskutiert habe. Seit Januar 2016 gelte nun die Quote für Aufsichtsräte.

Für die seither neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten der rund 100 börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen sei auch immer eine Frau gefunden worden. „Ich denke, das geht auch so weiter, bis 2020 die letzten turnusmäßigen Aufsichtsratswahlen durchgeführt sind. Und das Land ist dann immer noch sehr fit und erfolgreich“, bemerkte die Kanzlerin. Bei den Unternehmen, die verpflichtet seien, sich Ziele zu setzen, um damit ein Nachwachsen weiblicher Führungskräfte zu ermöglichen, gebe es leider auch solche, die sich die Ziellinie Null gesetzt hätten. Dazu wolle sie dann auch im Namen von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig sagen, dass „wir dafür null Verständnis haben“, betonte die Kanzlerin.



Aktuell habe man viel über das Thema Entgeltgleichheit diskutiert. Hier habe man einen guten Kompromiss für ein Entgelttransparenzgesetz gefunden. Es solle dazu beitragen, die Entgeltlücke zu reduzieren, ohne einen unverhältnismäßig hohen bürokratischen Aufwand zu betreiben.

„Das Frage des Zeitmanagements – Zeit für die Familie, Zeit für den Beruf – ist vielleicht eine, die uns in den nächsten Jahrzehnten mit am meisten beschäftigen wird“, sagte Merkel. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, baue der Bund die Kinderbetreuung weiter aus.

Elterngeld und ElterngeldPlus förderten die partnerschaftliche Aufteilung von Familienarbeit und Berufstätigkeit. Zeit haben für Familie und Beruf, das sei ein ganz zentrales Anliegen von Frauen und auch immer mehr Männern. Eines sei auch klar: „Je mehr Männer sich auch der Familie widmen, desto leichter wird es auch für Frauen. Wir kommen dann raus aus den Stereotypen. Der Arbeitgeber weiß nicht mehr, was ihn erwartet, wenn er einen Mann oder ein Frau einstellt.“

**Bundesfamilienministerin Schwesig** betonte, dass Arbeiten in Teilzeit ein höheren Stellenwert bekommen müsse – auch in Führungspositionen. Teilzeit dürfe nicht länger als Karrierekiller gelten.

In der Diskussion darüber, wie unbewusste Stereotype sich auf die Karriere von Männern und Frauen auswirken, wurde auch über Verantwortung und Angst vor Fehlern gesprochen. Das sei durchaus berechtigt, erklärte die Kanzlerin.

Aber das größte Risiko, so Merkel weiter, liege doch in Fehlern, die man in der Erziehung von Kindern mache. Fehler in der Sacharbeit könnten weitaus weniger folgenschwer sein als das, was man in der Familienarbeit mache. Deshalb solle dieses Thema im Erwerbsleben nicht überhöht werden.

*Quelle und weitere Informationen, PM-bundeskanzlerin.de, 19.10.2016:*

<https://www.bundeskanzlerin.de/Content/DE/Artikel/2016/10/2016-10-19-merkel-bei-frauen-in-fuehrungspositionen.html>

## Women-on-Board-Indizes und FidAR-Stimmungsbarometer

Ein Jahr nach Inkrafttreten entfalten die gesetzlichen Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Wirtschaft spürbar Wirkung. In den Top-Etagen der Wirtschaft kommt das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe deutlich besser an als 2015. Männliche Führungskräfte stehen dem Gesetz mittlerweile viel positiver gegenüber, während weibliche Top-Manager die Maßnahmen aufgrund des langsamen Tempos bei der Umsetzung skeptischer sehen. Dies zeigt das neue **Stimmungsbarometer** ([www.fidar.de/stimmungsbarometer](http://www.fidar.de/stimmungsbarometer)) von FidAR (Frauen in die Aufsichtsräte e.V.), das am 30. September 2016 gemeinsam mit den zum 15.09.2016 aktualisierten **Women-on-Board-Indizes** ([www.wob-index.de](http://www.wob-index.de)) in Berlin vorgestellt wurde.

„Die Forderung zur Umsetzung der Chancengleichheit ist in der Unternehmensrealität angekommen. Die gesetzlichen Vorgaben zur Einhaltung der geforderten Quote von 30 Prozent werden erfüllt“, erklärt **FidAR-Präsidentin Monika Schulz-Strelow**. „Die Befürchtung vieler Manager, die feste Quote würde ihre Karrieremöglichkeiten einschränken, hat sich als Panikmache entpuppt. Wir erwarten jetzt deutlich mehr Engagement bei den individuellen, festgelegten Zielgrößen. Hier zeigt sich die eigentliche Einstellung zur gleichberechtigten Förderung von Frauen und Männern. Die Planzahl „Null“ ist kein erkennbarer Fortschritt. Das Stimmungsbarometer zeigt, dass wir noch einen weiten Weg vor uns haben.“

Für das Stimmungsbarometer hat FidAR gemeinsam mit dem Fraunhofer Institut, infas und isi consult die Vorstände der vom Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe betroffenen Unternehmen dazu befragt, wie sie mit den Herausforderungen der Planungsziel-Vorgabe und der Quotenregelung umgehen, wie der Stand der Umsetzung im Unternehmen ist und welche spezifische Fördermaßnahmen für Frauen schon angeboten werden oder noch ausgebaut werden sollten.

Der Anteil der befragten Unternehmen, die Zielgrößen definiert haben, ist auf 41 Prozent gestiegen (2015: 24%). Während die Akzeptanz der Regelung insbesondere bei männlichen Führungskräften gestiegen ist, werden die positiven Effekte der Festlegung von Zielgrößen zur Steigerung des Frauenanteils skeptischer gesehen. Während im vergangenen Jahr noch 83 Prozent der weiblichen Manager eine steigende Attraktivität des Unternehmens für Bewerberinnen erwarteten, waren es jetzt nur noch etwa 62 Prozent. Die Männer auf den Führungsetagen rechnen nur noch zu etwa einem Drittel mit einer höheren Attraktivität für ihr Unternehmen – 2015 waren es noch 68 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr fordern befragte weibliche Führungskräfte noch stärker ein „klares Bekenntnis der Unternehmensführung zur Förderung von Frauen in Führungspositionen“. 44 Prozent der befragten weiblichen Führungskräfte sehen hier noch Verbesserungspotenzial (2015: 34 %). Insgesamt halten 53 Prozent der befragten Frauen das Gesetz trotz bestehender Skepsis für ein hilfreiches Mittel zur Steigerung des Frauenanteils in den Unternehmen (2015: 40 %). Männliche Führungskräfte leiten aus der Gesetzesregelung keine generelle Benachteiligung für ihre Karrierechancen ab. Positive Wirkung zeigen nach Einschätzung der für das Stimmungsbarometer befragten Vorstände die das Teilhabegesetz begleitenden Fördermaßnahmen. Hier ist die Mehrzahl der männlichen und weiblichen Führungskräfte mit den Aktivitäten ihrer Unternehmen zufrieden. Am wichtigsten erscheint dabei nach wie vor die Förderung der Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Auch werden gezielte Fördermaßnahmen nachgefragt, wobei die geschlechterunabhängige, gemeinsame Förderung als sehr bedeutsam angesehen wird. Der Kulturwandel, den solche Maßnahmen im Zuge der Umsetzung des Gesetzes bewirken, geht zwar langsam voran, ist aber gleichwohl unumkehrbar.

„Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe wird heute, knapp 1 ½ Jahre nach Inkrafttreten, viel realistischer und weniger negativ betrachtet. Die Diskussion ist im gesamten Unternehmen angekommen, wie die Auswertung zeigt. Aber wir haben es hier nicht mit einer Revolution, sondern einer Evolution zu tun“, zieht Schulz-Strelow ein

verhalten positives Fazit. „Nachhaltige Veränderungen brauchen immer Zeit, damit sie sich tiefgreifend und in aller Breite durchsetzen. Ob die bisherige Lösung oder Vorgaben ausreichen oder doch klare gesetzliche Regelungen auch für die Unternehmen, die Zielgrößen festlegen müssen, zu definieren sind, wird sich zeigen. Es stimmt schon sehr nachdenklich, dass wir in Deutschland immer wieder nur auf Druck Veränderungen zulassen und uns bewegen.“

Kontinuierliche Zuwächse im WoB-Index: Weiterhin viel Luft nach oben lassen die zum Stichtag 15.09.2016 aktualisierten Zahlen des Women-on-Board-Index 160 von FidAR ([www.wob-index.de](http://www.wob-index.de)). Während der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen auf 25,9 Prozent (01/2011: 10 %) klettert, liegt der Frauenanteil in den Vorständen bei weiterhin überschaubaren 6,5 Prozent (01/2011: 3 %). Bei den nach aktuellem Stand 105 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen des Women-on-Board-Index 100 sehen die Werte mit 27,3 Prozent (Aufsichtsräte) und 6,5 Prozent (Vorstände) nur unwesentlich besser aus. Immerhin: 47 der 105 Unternehmen erreichen schon heute die gesetzlich verbindliche Frauenquote von 30 Prozent, darunter auch alle Unternehmen, die bislang 2016 Aufsichtsratswahlen durchgeführt haben.

Die WoB-Indizes werden vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Die Studien zum Women-on-Board-Index können unter

<http://www.wob-index.de>

eingesehen werden.

Ansprechpartnerin: Monika Schulz-Strelow, Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V. Tel.: +49 (30) 887 14 47 13, E-Mail: [monika.schulz-strelow@fidar.de](mailto:monika.schulz-strelow@fidar.de)

Quelle, PM-FidAR, 30.09.2016:

<http://www.fidar.de/presse-aktuelles/fidar-pressemitteilungen/ansicht/artikel/pressemitteilung-fidar-stimmungsbarometer.html>

## Frauenquote in Führungsetagen: Mehr Chancen als Risiken?

Die Karriere von qualifizierten Frauen endet häufig an der „gläsernen Decke“. Diese steht metaphorisch für die Hindernisse, vor denen Frauen in ihrem beruflichen Umfeld stehen, sobald sie versuchen, in höhere Management-Etagen aufzusteigen. Vorurteile, Stereotypen und männlich dominierte Unternehmensstrukturen bewirken, dass bei der Besetzung von Vorstandsposten auch qualifizierte Frauen oft außen vor bleiben.

Um dieser Diskriminierung entgegenzuwirken, gilt in Deutschland seit 2016 für die Aufsichtsräte großer börsennotierter Unternehmen eine Frauenquote von 30 Prozent. Für Vorstandsposten wurde bislang keine verbindliche Quote festgelegt. Kritiker befürchten, dass zu wenige Frauen für diese spezifischen Führungsaufgaben qualifiziert seien und die nötige Berufserfahrung in solchen Positionen mitbrächten. Eine starre Frauenquote könne somit das durchschnittliche Qualifikations- und Erfahrungsniveau der Vorstände herabsetzen und damit potenziell auch die Performance der Unternehmen in Mitleidenschaft ziehen.

### *Männerquote in der Elternzeit statt Frauenquote im Vorstand*

Ein 2014 erschienener Artikel in IZA World of Labor,

<http://wol.iza.org/articles/gender-quotas-on-boards-of-directors>

der die bis dahin vorliegenden Erkenntnisse der internationalen Wissenschaft auswertete, ließ diese Bedenken nicht ungerechtfertigt erscheinen. Unter Effizienzgesichtspunkten sprächen die empirischen Erkenntnisse jedenfalls nicht für eine Frauenquote. Sinnvoller sei es, so das Fazit der dänischen Ökonomin und Aufsichtsrätin **Nina Smith** (Universität Aarhus & IZA) [http://legacy.iza.org/en/webcontent/personnel/photos/index\\_html?key=213](http://legacy.iza.org/en/webcontent/personnel/photos/index_html?key=213), auf anderen Ebenen wie der Familienpolitik – etwa durch eine Männerquote in der Elternzeit – darauf hinzuwirken, dass Frauen die gleichen Karrierechancen wie Männer erhielten.

Zu einer deutlich positiveren Einschätzung von Frauenquoten auf Führungsebene gelangt nun eine *aktuelle Studie aus Italien*.

[http://legacy.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp\\_id=10239](http://legacy.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=10239)

Sie attestiert der dort im Jahr 2011 eingeführten Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte durchweg positive Effekte. Ein Forscherinnenteam um **Chiara Pronzato** (Universität Turin & IZA) [http://legacy.iza.org/en/webcontent/personnel/photos/index\\_html?key=1831](http://legacy.iza.org/en/webcontent/personnel/photos/index_html?key=1831) analysierte dazu die Veränderungen in den italienischen Vorstandsetagen sowie die Gewinn- und Aktienkursentwicklung vor und nach Inkrafttreten der Quote (2007–2014).

Der Studie zufolge kam es in Italien seit Einführung der Quote, deren Nichteinhaltung hart sanktioniert wird, zu einem deutlichen Zuwachs des Anteils von Frauen in Vorstandspositionen. Dabei wurde nicht nur die gesetzliche Vorgabe von einem Drittel in der Regel deutlich übertroffen, sondern es stiegen gleichzeitig auch mehr Frauen an die oberste Unternehmensspitze auf.

### *Besser qualifizierte Männer und Frauen an der Spitze*

Die Frauenquote habe in Italien außerdem zu einem insgesamt verbesserten Auswahlprozess für Führungskräfte beigetragen, erklären die Wissenschaftlerinnen. Vorstandsposten würden seither im Schnitt durch jüngeres und besser ausgebildetes – männliches wie weibliches – Personal besetzt.

Im gleichen Zeitraum konnte die Studie im Übrigen keinen signifikanten Einfluss der Frauenquote auf Gewinn oder Verlust der Unternehmen ermitteln. Wohl aber nahmen Aktienkursschwankungen nach Einführung der Quote ab – die Autorinnen führen diesen Effekt auf die stärker ausgeprägte Risikaversion von Frauen zurück. Damit widersprechen sie am Beispiel Italiens der These eines Negativeffekts von Frauenquoten auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen.

Eine Bestätigung dieser Forschungsergebnisse durch Langzeitanalysen steht zwar noch aus., doch die bisherigen Erkenntnisse könnten auch die Dis-

kussion um eine Frauenquote in deutschen Vorständen neu entfachen.

Studie (in englischer Sprache):

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

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

Quelle, PM-IZA Newsroom, Institute of Labor Economics, 21.10.2016:

<http://newsroom.iza.org/de/2016/10/21/frauenquote-in-fuehrungsetagen-mehr-chancen-als-risiken/>

Weitere Materialien zum Themenfeld:

#### Wie Firmen die Frauenquote umgehen

Eine feste Frauenquote, die Ministerin Schwesig (SPD) bei einer ersten Zwischenbilanz zuletzt als Erfolg feierte, betrifft aktuell nur rund 100 Unternehmen. Und die Quote wird in Zukunft immer weniger betreffen, denn das entsprechende Gesetz bietet viele Schlupflöcher. Ein Beitrag von Kristiana Ludwig auf [sueddeutsche.de](http://sueddeutsche.de)

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/unternehmen-mit-welchen-tricks-firmen-die-frauenquote-aushebeln-1.3212271>

#### Wichtige Ausschüsse sind noch von Männern dominiert

Insgesamt sitzen mittlerweile deutlich mehr Frauen in Aufsichtsräten. Doch ist ihre Präsenz in den wichtigen Ausschüssen noch sehr gering, wie jüngste Zahlen zeigen. Dort fallen aber die relevanten Entscheidungen. Ein Beitrag von Ina Lockhart auf [faz.net](http://faz.net).

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/frauen-im-aufsichtsrat-wichtige-ausschuesse-sind-noch-von-maennern-dominiert-14555902.html>

#### Qualifizierung statt Quoten

Trotz gesetzlicher Quote verschenken deutsche Unternehmen immer noch Potenzial, wenn es um Frauen in Führungspositionen geht: Auf den Vorstandsetagen liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte gerade mal bei fünf Prozent. Der Gender Gap schließt sich nur ganz langsam. Dabei zeigen Studien immer wieder, dass gemischte Führungsteams ökonomisch erfolgreicher sind. Managerinnen wirken sich außerdem positiv auf die Unternehmenskultur

aus, da sie mehr Wert auf zufriedene Mitarbeiter legen als ihre männlichen Kollegen. Die Haufe Akademie zeigt Unternehmen, wie sie mit gezielter Qualifizierung dieses ungenutzte Potenzial voll ausschöpfen können.

<http://unternehmen-heute.de/news.php?newsid=389169>

#### So wollen milliardenschwere Fonds Druck machen

Investoren machen Druck: Die Fondsgesellschaften Jupiter Asset Management und Old Mutual Global Investors haben nach einem Bericht von „fundstrategy“ gelobt, künftig gegen die Ernennung von Männern im „board“, dem Entscheidungsgremium in angelsächsischen Unternehmen zu stimmen, wenn es nicht ausreichend Frauen an der Unternehmensspitze gibt. Eine Forderung mit Gewicht. Ein Beitrag von Arne Gottschalck auf [managermagazin.de](http://managermagazin.de).

<http://www.manager-magazin.de/koepfe/milliardenschwere-fonds-draengen-auf-mehr-frauen-in-den-vorstaenden-a-1116275.html>

#### Warum Frauen meist nicht mit Chefinnen können – und Männer schon

Eine neue Studie von Benjamin Artz und Sarinda Taengnoi von der Universität von Wisconsin resümiert: Frauen mit einer weiblichen Vorgesetzten sind mit ihrem Job unzufriedener. Für Männer gilt das offenbar nicht. Ein Beitrag von Daniel Rettig auf [wiwo.de](http://wiwo.de).

<http://www.wiwo.de/erfolg/management/fuehrung-warum-frauen-meist-nicht-mit-chefinnen-koennen-und-maenner-schon/14745140.html>

#### Warum talentierte Frauen so selten in Führungspositionen kommen

Gleichberechtigung ist in Unternehmen angekommen? In der Theorie scheint das zu stimmen, in der Praxis leider nicht. Eine neue Studie zeigt Lösungen auf. Ein Beitrag von Helen Hahne auf [zeit.de](http://zeit.de).

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-10/frauen-fuehrungsposition-management-talent>

Studie Women in the Workplace 2016 der Unternehmensberatung McKinsey und der Organisation LeanIn :

<http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/women-in-the-workplace-2016>

## women&work stellt „Female Patronage Group“ vor

12 erfolgreiche Frauen aus Europa sind Schirmherinnen der women&work 2017.

Was haben Viviane Reding, Rita Süßmuth, Branka Kolar-Mijatovic und Elke Holst gemeinsam? Sie sind Teil der „Female Patronage Group“ der women&work. Eine Gruppe von 12 erfolgreichen Frauen aus Europa, die stellvertretend die Vielfalt von unterschiedlichen Persönlichkeiten, Karrierewegen und Erfolgsmodellen repräsentiert. „Wir haben uns dieses Mal für eine Schirmherrinnen-Gruppe entschieden, weil wir stärkere Akzente darauf setzen möchten, wie vielfältig Karrieren von Frauen sind“, sagt Melanie Vogel, Initiatorin der women&work, die am 17. Juni 2017 erneut in Bonn stattfinden wird. Zur „Female Patronage Group“ gehören insgesamt 12 Frauen – international angesehene Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung. Diese 12 Frauen sind:

- **Viviane Reding**, Mitglied des Europaparlaments, ehemalige Vizepräsidentin der Europäischen Kommission
- **Branka Kolar-Mijatovic**, Präsidentin des Europäischen Frauen Erfinderverbandes EWIE
- **Rita Süßmuth**, Politikerin, ehem. Ministerin für Jugend, Familie und Gesundheit, ehem. Präsidentin des Deutschen Bundestages
- **Ann Chapman**, Gründerin von Minesoft, Global Patent & IP Information Solutions, Winner of the Queen's Award for Enterprise, International Trade, 2015
- **Prof. Dr. Elke Holst**, Forschungsdirektorin und Leiterin des Forschungsbereichs Gender Studies, DIW Berlin (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung)
- **Prof. Dr. Isabel Schnabel**, Professorin für Finanzmarktökonomie an Universität Bonn,

Mitglied des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung

- **Prof. Dr.-Ing. habil. Anette Weisbecker**, Stv. Institutsleiterin Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO
- **Prof. Dr. Pascale Ehrenfreund**, Vorstandsvorsitzende des DLR (Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt)
- **Anke Schäferkordt**, Co-CEO RTL Group/ Geschäftsführerin Mediengruppe RTL Deutschland
- **Angelika Gifford**, Mitglied der Geschäftsleitung Hewlett Packard Enterprise Deutschland
- **Petra Karbenk**, IT Deployment Director EMEA, Unilever Deutschland Holding GmbH
- **Dr. Elke Frank**, Leiterin des Bereichs HR Development, Deutsche Telekom AG
- **Christiane Benner**, zweite Vorsitzende der IG Metall

„Seit sieben Jahren spielt die women&work eine bedeutende Rolle. Sie dient als wichtige Plattform für den Informationsaustausch und leistet einen wertvollen Beitrag zur Schaffung eines besseren öffentlichen Bewusstseins“, sagt Viviane Reding.

*Veränderung & Transformation als Schwerpunktthema auf der women&work 2017:* Auch im nächsten Jahr kommt die women&work diesem Anspruch nach. Der 7. Messe-Kongress für Frauen steht ganz im Zeichen des Themas „Veränderung und Transformation“. „Wir werden den Fragen nachgehen, welche Rolle Frauen im Zeitalter von Digitalisierung und Automatisierung spielen“, so Melanie Vogel.

Im Rahmen des Kongresses werden Digitalisierung und Fortschritt thematisiert – ebenso wie die Frage, welche Berufe und Kompetenzen der „Arbeitsmarkt 4.0“ verlangt und wie sich Frauen erfolgreich in der „New Work-Ökonomie“ betei-



gen können. „Die women&work ist ein wichtiger Ort, den Frauen nutzen sollten, um die Zukunft voran zu treiben für den Fortschritt Europas“, ist Branka Kolar-Mijatovic überzeugt.

Und auch Elke Holst vom DIW betont die Wichtigkeit des Schwerpunktthemas 2017: „Im Zuge der Digitalisierung und der damit verbundenen technologischen Revolutionen werden sich nicht nur der Arbeitsalltag sondern auch die Unternehmensstrukturen und -kulturen ändern. Um als Unternehmen wettbewerbsfähig zu sein, bedarf es auch hochqualifizierter Frauen, die den Wandel erfolgreich mitgestalten.“

Über 90 Unternehmen haben bereits jetzt schon ihre Teilnahme zugesagt – ebenso wie über 80 Netzwerke, Trainer und Coaches, die den Messebesucherinnen am Messetag wertvolle Tipps für die persönliche Karriereentwicklung geben werden. Der Messe- und Kongressbesuch ist kostenfrei.

women&work, 17. Juni 2017, 10:00–17:30 Uhr, World Conference Center Bonn, Platz der Vereinten Nationen 2, 53113 Bonn

Quelle, PM-women and work, weitere Infos sowie Statements der Female Patronage Group unter

<http://fpg.womenandwork.de>

## Studie: Wer Arbeitszeit reduzieren will, bekommt oft Probleme

Beschäftigte sollten ihre Arbeitszeit je nach Lebensphase anpassen dürfen. Doch oftmals ist das unerwünscht. Vor allem Männer und hochqualifizierte Beschäftigte bekommen Probleme, wenn sie zeitweise kürzer treten wollen. Die Gründe: mangelndes Verständnis, rigide Arbeitsorganisation und knappe Personalausstattung. Das zeigt eine neue Studie der Hans-Böckler-Stiftung.

Nicht für jeden und zu jeder Zeit ist eine Vollzeit-

stelle die passende Wahl. Gut, dass es Gesetze oder Tarifverträge gibt, die es erlauben, die Arbeitszeit an die jeweiligen Bedürfnisse anzupassen. Das Problem ist nur: Wenn sie ihre Rechte durchsetzen wollen, stoßen Beschäftigte oft auf Widerstände. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie von **Dr. Christina Klenner** und **Dr. Yvonne Lott**.

Die Forscherinnen aus dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) und der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung haben anhand von 121 Interviews untersucht, wie Arbeitszeitoptionen – zum Beispiel Teilzeit, Elternzeit oder Freistellungen für Ehrenämter und Bildung – in der betrieblichen Praxis genutzt werden. Befragt wurden Beschäftigte und Expertinnen in zwei Industrieunternehmen, zwei Polizeibehörden und zwei Krankenhäusern. Dabei zeigten sich große Unterschiede nach Beruf, Geschlecht und Position in der Firmenhierarchie.

– Teilzeit wird fast ausschließlich von Frauen genutzt, am häufigsten in mittleren Positionen. Doch auch Frauen haben mitunter Schwierigkeiten, wenn sie ihre Arbeitszeit verkürzen wollen – das gilt beispielweise für Ärztinnen, Polizistinnen oder Ingenieurinnen.

– Viele Männer wünschen sich kürzere Arbeitszeiten, halten eine Reduzierung aber nicht für umsetzbar. Als Hindernisse wirken nicht nur die fehlende Akzeptanz von Vorgesetzten und im Kollegenkreis, sondern die oftmals rigide Arbeitsorganisation, die auf Ausfälle nicht reagiert, ebenso wie das Arbeitspensum, das schon bei Vollzeit durch Personalnot kaum zu bewältigen ist.

– Elternzeit von Vätern ist weitgehend akzeptiert, sofern sie nur zwei Partnermonate beanspruchen. Häufig wird erwartet, dass sie den Zeitraum der Elternmonate nach betrieblichen Belangen ausrichten. Hochqualifizierten Beschäftigten fällt es am schwersten, Elternzeit zu nutzen. Dies betrifft nicht nur Männer, sondern auch Frauen.

– Eine Freistellung für Weiterbildung wird am häufigsten den Hochqualifizierten gewährt. Den weniger Qualifizierten wird Weiterbildung, die nicht unmittelbar am Arbeitsplatz gebraucht wird, oft

verwehrt oder durch mangelndes Entgegenkommen bei der Arbeitszeit erschwert.

Das Fazit der Wissenschaftlerinnen: Wie flexibel sich die Arbeitszeit einteilen lässt, hängt stark vom beruflichen und betrieblichen Umfeld ab. In „typisch männlichen“ Berufen sowie in Führungspositionen falle es nach wie vor schwer, Arbeitszeitverkürzungen oder Erwerbsunterbrechungen durchzusetzen (siehe auch die Infografik; Link unten). Hier gelte noch das Ideal, dass Beschäftigte – insbesondere Männer – in Vollzeit arbeiten, wenn nötig Überstunden machen und dem Arbeitgeber nach Bedarf zu Verfügung stehen. „Verletzen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diese Normen, werden sie von Vorgesetzten und im Kollegenkreis oftmals stigmatisiert und diskriminiert“, schreiben Klenner und Lott.

Eine wichtige Rolle spielt die Personalsituation: Ist die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so berechnet, dass keine Reserven eingeplant sind, führen Fehlzeiten schnell zur Überlastung der Belegschaft – ein Problem vor allem bei der Polizei und in der Krankenpflege. Wenn Einzelne in einer solchen Situation ihr Recht auf Arbeitszeitverkürzung nutzen, ziehen sie damit nicht selten den Unmut der Kolleginnen und Kollegen auf sich.

Viel hängt der Studie zufolge von den Vorgesetzten ab: Nur Einzelne unter ihnen sehen es als Führungsaufgabe an, Teilzeit zu ermöglichen und Vertretungen vorausschauend zu organisieren. Betriebsräte können zur Akzeptanz von Arbeitszeitoptionen beitragen, wenn sie etwa Arbeitszeitkonten konsequent kontrollieren, sich für die Einhaltung der Arbeitszeiten einsetzen und familienfreundliches Arbeiten zum Thema machen.

Christina Klenner, Yvonne Lott: Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb, WSI Study 4. Download:

[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_studies\\_4\\_2016.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_4_2016.pdf)

Infografik zum Download im Böckler Impuls 18/2016:

[http://boeckler.de/hbs\\_showpicture.htm?id=105663&tchunk=1](http://boeckler.de/hbs_showpicture.htm?id=105663&tchunk=1)

## Global Gender Gap Report 2016

Der aktuelle „Global Gender Gap Report“ des World Economic Forum prognostiziert: Erst in 170 Jahren wird die Gleichstellung von Männer und Frauen am Arbeitsplatz erreicht sein.

Der Report erscheint seit 2005 und vergleicht einmal jährlich die Chancen von Männern und Frauen in den Bereichen, Gesundheit, politische Teilhabe, Wirtschaft, und Bildung.

Frauen sind im Jahr 2016 nur zu 59 Prozent gleichgestellt, das ist das schlechteste Ergebnis seit 2008. Der Report hat 144 Länder untersucht. Während Island ganz vorne im Ranking liegt, ist Deutschland um zwei Plätze abgerutscht auf Rang 13.

*Download des Reports:*

<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2016/>

*Bitte lesen Sie dazu auch:*

**Deutscher Juristinnenbund: Gleichstellung im Bundestag verbesserungswürdig: Zahl der weiblichen Abgeordneten in Deutschland weltweit nur auf Platz 24!**

<https://www.djb.de/Kom/K5/pm16-30/>

**RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung: Unstatistik des Monats - Noch 170 Jahre bis zur Gleichberechtigung von Mann und Frau**

[http://www.rwi-essen.de/media/content/pages/presse/downloads/unstatistik\\_november-2016.pdf](http://www.rwi-essen.de/media/content/pages/presse/downloads/unstatistik_november-2016.pdf)



## Maßstab für gerechte Bezahlung

Frauenberufe sind häufig schlechter bezahlt als Männerberufe. Das liegt keineswegs an geringeren Arbeitsanforderungen, wie detaillierte Analysen von Jobprofilen zeigen.

Im Schnitt verdienen Frauen ein Fünftel weniger als Männer. Das ist unbestritten. Wenn es um die Gründe für diesen sogenannten Gender Pay Gap geht, scheiden sich jedoch die Geister. Häufig wird darauf verwiesen, dass zumindest Teile des Verdienstunterschiedes durch unterschiedliche Jobprofile, Ausbildungsniveaus, Arbeitszeiten oder Differenzen bei Führungsverantwortung und Berufserfahrung begründet seien. Je nach Berechnung schrumpft der verbleibende Lohnabstand deutlich. Insbesondere arbeitgebernahe, neoklassisch argumentierende Ökonomen betrachten die Lohnstruktur als marktgerecht, sie spiegle lediglich Produktivitätsunterschiede wider.

Das ist jedoch zu kurz gedacht, erläutert **Sarah Lillemeier** von der Universität Duisburg-Essen, die in einem Kooperationsprojekt unter Leitung von WSI-Forscherin **Christina Klenner** und **Ute Klammer** die Schwachstellen in den üblichen Analysen des Gender Pay Gaps untersucht. In den Erklärungsfaktoren der Entgeltlücke stecken selbst diskriminierende Elemente, so Lillemeier. Verdienstunterschiede zwischen weiblich und männlich dominierten Berufen seien historisch gewachsen und keinesfalls automatisch geschlechtsneutral. Wenn sich Männerberufe zu Frauenberufen gewandelt haben, war dies in der Geschichte meist mit einer Verschlechterung der Einkommensposition oder einem Absinken der Einkommen verbunden. Um das Ausmaß ungleicher Arbeitsbewertungen aufgrund des Geschlechts zu erfassen, taugt der neoklassische Ansatz also wenig.

Die Wissenschaftlerin verwendet ein Verfahren, mit dem die Arbeitsanforderungen und Belastungen in verschiedenen Berufen präzise erfasst und damit vergleichbar gemacht werden. Hierzu hat sie den Comparable-Worth-Index entwickelt, der

Arbeitsinhalte detailliert und geschlechtsneutral abbildet. Im Gegensatz zu vielen anderen Verfahren der Arbeitsbewertung gehen zum Beispiel auch psychosoziale Anforderungen wie Kooperationsfähigkeit und Einfühlungsvermögen ein oder die Verantwortung für das Wohlergehen anderer Menschen. In 21 Kategorien werden Punkte vergeben – deren Summe zeigt am Ende, wie anspruchsvoll der jeweilige Job wirklich ist. Anhand von Befragungsdaten des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin lassen sich so eine Reihe von Berufen vergleichbar machen.

Dabei zeigt sich: In weiblich dominierten Berufen sind die Verdienste meist niedriger als in typischen Männerberufen mit demselben Indexwert. Ein Beispiel: Lokführer und medizinisch-technische Assistentinnen fallen Lillemeiers Auswertung zufolge in dieselbe Kategorie; die Berufe sind ähnlich anspruchsvoll. Die Stundenlöhne im Männerberuf Lokführer sind jedoch im Schnitt höher. Insgesamt werden in 63 Prozent der Frauenberufe Entgelte gezahlt, die unter dem Durchschnitt aller Berufe mit vergleichbaren Arbeitsanforderungen liegen.

Die Ergebnisse der Studie unterstützen die sogenannte Devaluationshypothese, stellt die Forscherin fest: Trotz gleichwertiger Anforderungen wird in Frauenberufen weniger bezahlt. Der Comparable-Worth-Index könnte ein Werkzeug sein, um solche Ungleichbewertungen systematisch aufzuspüren und damit blinde Flecken in der Analyse des Gender Pay Gaps sichtbar zu machen.

**Sarah Lillemeier: Der Comparable-Worth-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap, WSI-Working-Paper Nr. 205 (pdf), Oktober 2016**

Quelle: Böckler Impuls Ausgabe 17/2016:

<http://www.boeckler.de/67959.htm>

## Väter haben durch Elternzeit keine Lohneinbußen

Teilzeitarbeit führt dagegen zu einem geringeren Stundenlohn.

Wenn Väter Elternzeit nehmen, wirkt sich das nicht negativ auf die Entwicklung ihrer Löhne aus. Wählen Väter dagegen Teilzeit, um Beruf und Familie besser zu verbinden und mehr Zeit für ihre Kinder zu haben, müssen sie mit Lohneinbußen und Karriereachteilen rechnen. Das fand **Mareike Bünning**, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Nachwuchsgruppe Arbeit und Fürsorge am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), in einer Studie heraus.

Die WZB-Wissenschaftlerin untersuchte erstmals für Deutschland, ob Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, berufliche Nachteile in Kauf nehmen müssen, und verglich die Auswirkung einer Elternzeit mit den Folgen einer Teilzeitarbeit. Dafür analysierte sie Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) von 1991 bis 2013 und des Panels Familien in Deutschland (FiD) von 2010 bis 2013. Das Ergebnis: Weder im öffentlichen Dienst noch in der Privatwirtschaft ist Elternzeit für Väter mit Lohneinbußen verbunden, unabhängig davon, ob sie nur die beiden für sie reservierten Partnermonate oder eine längere Elternzeit in Anspruch nehmen. Das gilt für Väter mit Berufsausbildung wie für Väter ohne beruflichen Abschluss.

Anders sieht es bei der Teilzeitarbeit aus: Im Gegensatz zur Elternzeit ist Teilzeitarbeit mit Lohneinbußen verbunden. Mit jedem Monat, den Männer in Teilzeit statt in Vollzeit arbeiten, verringert sich ihr Stundenlohn um durchschnittlich 0,2 Prozent. Ein Jahr Teilzeitarbeit führt somit zu Lohneinbußen von etwa 3 Prozent. Das lässt sich möglicherweise darauf zurückführen, dass der Wunsch nach Teilzeitarbeit als Signal für mangelndes berufliches Engagement verstanden und entweder durch eine geringere Entlohnung oder durch das Ausbleiben einer Lohnerhöhung oder Beförderung sanktioniert wird, erklärt die Forscherin.

Die Studie ist gerade unter dem Titel **Die Vereinbarkeitsfrage für Männer: Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern?** in der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 68, Heft 4, S. 597–618 erschienen.

Quelle: PM - WZB, 28.11.2016:

<https://www.wzb.eu/de/pressemitteilung/vaeter-haben-durch-elternzeit-keine-lohneinbussen>

[Weitere Materialien und Pressemeldungen zum Themenfeld:](#)

**Neue Analyse zur befristeten Beschäftigung: Junge ArbeitnehmerInnen besonders betroffen, deutlich erhöhtes Armutsrisiko und seltener Kinder**

*„Fast jeder fünfte abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren hat nur einen befristeten Arbeitsvertrag, mehr als 60 Prozent aller befristet Beschäftigten in Deutschland sind jünger als 35. Damit sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Berufseinstiegs- und Familiengründungsphase auch besonders stark von den Nachteilen dieser atypischen Beschäftigungsform betroffen. Das zeigt eine neue Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Befristet Beschäftigte haben deutlich niedrigere Nettoeinkommen als gleich alte Arbeitnehmer mit unbegrenztem Vertrag. Dementsprechend sind sie trotz Arbeit doppelt so häufig von Armut bedroht. Junge Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen sind zudem seltener verheiratet und haben deutlich weniger Kinder als unbefristet Beschäftigte. „Der offenkundige Nachteil einer befristeten gegenüber einer unbefristeten Beschäftigung besteht darin, dass die Betroffenen mit erheblicher Planungsunsicherheit konfrontiert sind, die sich auch lebensweltlich auswirkt“, beschreibt WSI-Sozialexperte Dr. Eric Seils die Situation junger Menschen mit befristeter Beschäftigung. „Häufige Stellenwechsel, zum Teil verbunden mit Ortswechseln, erschweren die Bildung stabiler Partnerschaften. Und Kinder kosten Geld, daher dürften viele Paare die Realisierung ihres Kinderwunsches aufgrund wirtschaftlicher Unsicherheit verschieben“, so der Wissenschaftler.*

*Für seine Analyse hat Seils die aktuellsten vorliegenden Daten aus dem Mikrozensus 2015 ausgewertet.“*

Analyse:

[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_8\\_2016.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_8_2016.pdf)

Quelle, PM-Hans-Böckler-Stiftung, 08.12.2016:

[http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/63056\\_106171.htm](http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/63056_106171.htm)

### Ehegattensplitting: Lohnt sich die Arbeit nach der Babypause?

*Viele Mütter zögern mit der Rückkehr in den Beruf. Das Ehegattensplitting bremsst den Elan. Wie sehr, das zeigen neue Berechnungen, die das Forschungsinstitut IZA für die Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung gemacht hat.*

<http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/familie/ehegattensplitting-lohnt-sich-die-arbeit-nach-der-babypause-14514251.html>

### Beruflicher Wiedereinstieg nach der Babypause: Wenig Netto vom Brutto

<http://newsroom.iza.org/de/2016/11/08/beruflicher-wiedereinstieg-nach-der-babypause-wenig-netto-vom-brutto/>

## Medienpräsenz spiegelt nicht die Unternehmerinnenzahl wider

Jede dritte Selbstständige ist eine Frau. Dennoch erscheinen in der deutschen Tagespresse immer noch deutlich mehr Artikel über Unternehmer als über Unternehmerinnen. „Dadurch wird fälschlicherweise der Eindruck erweckt, dass es weitaus weniger Unternehmerinnen in Deutschland gibt, als es tatsächlich der Fall ist“, berichtet **Prof. Dr. Friederike Welter**, Präsidentin des IfM Bonn und Lehrstuhlinhaberin an der Universität Siegen. Gemeinsam mit **Dr. Kerstin Ettl** (Universität Siegen) und **Prof. Dr. Leona Achtenhagen** (Jönköping International Business School) hatte sie Artikel in sechs überregionalen deutschen Tageszeitungen im Zeitraum zwischen 2004 und 2013 sowie Beiträge in schwedischen Printmedien ausgewertet.

Gleichwohl belegt die Studie „‘Das 21. Jahrhundert ist weiblich’ - Unternehmerinnen in der Presse“ auch, dass heutzutage sehr viel häufiger über Gründerinnen und Unternehmerinnen berichtet

wird als noch vor 20 Jahren: Während in den untersuchten Medien 1995 insgesamt nur 320 Artikel mit den Begriffen „Unternehmerin“ oder „Gründerin“ erschienen, lag die Artikelanzahl im Jahre 2013 mit über 1.200 Artikeln fast viermal so hoch.

Auch hat sich die Berichterstattung im Laufe der Jahre deutlich verschärft: In jedem zweiten Artikel stehen die Unternehmerinnen inzwischen im Fokus der Berichterstattung. Zudem vermitteln die Berichte heutzutage, in welcher Bandbreite weibliche Selbstständige tätig sind. „Der Schritt in die berufliche Selbstständigkeit hängt – neben anderen Faktoren – auch davon ab, welches Bild in der Öffentlichkeit mit Unternehmertum verbunden wird. Ermutigend ist, dass die Anzahl der Berichte über die vielfältigen Aktivitäten von Gründerinnen und Unternehmerinnen kontinuierlich steigt. Wenn Unternehmerinnen nun selbst noch bewusster Medienarbeit betreiben, wirkt sich dies nicht nur auf die zahlenmäßige Präsenz in den Medien aus – sie präsentieren sich auch als Vorbilder, an denen sich potenzielle Gründerinnen orientieren können“, so Prof. Dr. Friederike Welter. Dies unterstreicht der Vergleich mit der Berichterstattung in den schwedischen Medien, in denen prinzipiell gleichwertig über weibliche und männliche Gründer bzw. Unternehmer berichtet wird. Allerdings habe die Untersuchung der schwedischen Tageszeitungen auch gezeigt, dass das Thema schnell an medialer Bedeutung verliert, wenn der politische Fokus darauf abnimmt.

Die Studie „‘Das 21. Jahrhundert ist weiblich’ - Unternehmerinnen in der Presse“ ist auf der Homepage des Instituts für Mittelstandsforschung abrufbar:

<http://www.ifm-bonn.org>

Quelle: PM-IFM-Bonn, 04.11.2016

[http://www.ifm-bonn.org/home/newsdetail/?tx\\_ifmstudies\\_newsdetail%5Bnews%5D=343&tcHash=fc1c0ba29b7287b8092c8b7f931ae1c6](http://www.ifm-bonn.org/home/newsdetail/?tx_ifmstudies_newsdetail%5Bnews%5D=343&tcHash=fc1c0ba29b7287b8092c8b7f931ae1c6)

## Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Vier Studentinnen des Masterstudiengangs Business Management der Fachhochschule Erfurt haben im Auftrag der TOPOS Personalberatung (Nürnberg) in einem Praxisprojekt eine Befragung zu ‚Frauen in Führungspositionen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie‘ durchgeführt. Unter Leitung von Prof. Dr. Steffen Schwarz (Existenzgründungs- und Mittelstandsmanagement) wurde festgestellt, dass auch in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Frauen in der Chefetage deutlich unterrepräsentiert sind.

Bei den 54 im Rahmen der aktuellen TOPOS-Studie befragten Unternehmen lag der Frauenanteil bei 23,6 Prozent und damit leicht über dem bundesweiten Durchschnitt. Die Befragung macht aber deutlich: In den meisten Unternehmen der Lebensmittelbranche gibt es keine konkreten Ziele, den Frauenanteil in Führungspositionen in absehbarer Zeit zu erhöhen. Damit zeigt sich, dass die politischen Diskussionen um Frauenquoten nur wenig mit der Realität in Unternehmen zu tun haben. Lediglich 9,8 Prozent der teilnehmenden Unternehmen gaben an, konkrete Ziele zu haben, um den Frauenanteil in Führungspositionen in ihrem Unternehmen in den nächsten fünf Jahren zu erhöhen. Bei den notwendigen Führungseigenschaften in der Lebensmittelbranche wurden „Leistungsbereitschaft“, „Team- und Kooperationsfähigkeit“ sowie „Kommunikationsfähigkeit“ am häufigsten benannt.

Die Studie kann bei Prof. Dr. Schwarz per E-Mail an schwarz@fh-erfurt.de angefordert werden.

*Quelle und weitere Informationen zu den Befragungen von Unternehmen: PM-FH-Erfurt, 20.10.2016:*

<https://www.fh-erfurt.de/fhe/fachhochschule/aktuelles/meldungen/2303-frauenfoerderung-nicht-im-fokus/>

## Stipendienstudie 2016: Frauen sind bei der Stipendienvergabe benachteiligt

Die bisher größte Studie zur Stipendiensituation in Deutschland zeigt Benachteiligungen sowohl für Personengruppen als auch erhebliche Regionalunterschiede. Durchgeführt wurde die Studie im Juni 2016 von der ItS Initiative für transparente Studienförderung ([www.myStipendium.de](http://www.myStipendium.de)) und der Stiftung Mercator. An ihr nahmen insgesamt knapp 28.000 Studierende und Abiturienten aller deutschen Hochschulen teil.

Die Studie zeigt, dass die Kluft zwischen den Geschlechtern bei der Stipendienvergabe in Deutschland erheblich ist. Die Ungerechtigkeit in der Lohnverteilung ist schon länger bekannt. Neu ist die Erkenntnis in Bezug auf Stipendien. Frauen bewerben sich weniger häufig um Stipendien und sind mit ihren Bewerbungen auch weniger erfolgreich. Dabei hatten die an der Studie teilnehmenden Frauen einen deutlich besseren Notenschnitt als ihre männlichen Pendanten. Da ist die geringere Erfolgsquote beim Rennen um Stipendien umso überraschender.

*Quelle und weitere Informationen:*

*PM der ItS Initiative für transparente Studienförderung, 13.10.2016*

<https://www.stiftung-mercator.de/de/presse/mitteilungen/nachrichten/stipendienstudie-2016-frauen-arbeiter-und-einwandererkinder-sind-bei-der-stipendienvergabe-benach/>

*Studie:*

<https://www.stiftung-mercator.de/de/publikation/stipendienstudie-2016/>

## Zukunftsreport Familie 2030

In den zurückliegenden Jahrzehnten haben sich die Lebensverhältnisse von Familien stark verändert.

Das zeigen schon die deutlich gewachsenen Anteile von Müttern, die berufstätig sind, und von Vätern, die Elternzeit beanspruchen. Hinter solchen Veränderungen der Verhaltensmuster stehen tiefgreifende Einstellungsveränderungen. So halbierte sich beispielsweise zwischen 1989 und 2013 der Anteil der westdeutschen Bevölkerung, die das „Nur-Hausfrauenmodell“ präferiert (von 46 auf 23 Prozent).

Viele andere Einstellungen zur Familie bleiben dagegen unverändert. Für den Zukunftsreport Familie 2030 untersuchte das **Institut für Demoskopie Allensbach** im Juli 2016 mit einer repräsentativen Umfrage solche Grundhaltungen, aber auch die Vorstellungen der Bevölkerung von der Zukunft der Familien: Welche Entwicklungen werden bis 2030 erwartet, welche Entwicklungen werden gewünscht, wie kann man die Familien in Zukunft am besten unterstützen? Dafür wurden im gesamten Bundesgebiet 1.466 Personen ab 16 Jahren mündlich-persönlich befragt.

### Familie 2030 – Erwartungen und Wünsche der Bevölkerung

<https://www.bmfsfj.de/blob/111810/1ebb0c73b8863349cfd35f32ec78f011/kurzbericht-allensbach-erwartungen-data.pdf>

### Kurzfassung

<https://www.bmfsfj.de/blob/111074/6b3a8f95d3ee2f671c80ab910ca58aaa/zukunftsreport-familie-2030-prognos-data.pdf>

### Langfassung

*(Erstellt von der Prognos AG in Kooperation mit dem Institut für Demoskopie Allensbach als Kompetenzbüro Wirksame Familienpolitik.)*

[https://www.prognos.com/uploads/tx\\_atwpubdb/160928\\_Langfassung\\_Zukunftsreport\\_Familie\\_2030\\_final.pdf](https://www.prognos.com/uploads/tx_atwpubdb/160928_Langfassung_Zukunftsreport_Familie_2030_final.pdf)

## Zehn Jahre Elterngeld: Eine wichtige familienpolitische Maßnahme

Zehn Jahre nach der Einführung des Elterngeldes zum 1. Januar 2007 ist dieses familienpolitische Instrument weitestgehend akzeptiert und hat viele nachweisbare Effekte, zum Beispiel auf die Erwerbstätigkeit von Müttern und auf die Rolle von Vätern. In einer neuen Studie gibt das **Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin)** einen Überblick der verschiedenen primär ökonomischen Forschungsergebnisse zum Thema. Die Einführung des Elterngeldes, das das vorherige Erziehungsgeld abgelöst hat, hat das Einkommen für die meisten Familien im ersten Jahr nach der Geburt ihres Kindes substantiell erhöht und somit für diese Zeit einen finanziellen Schonraum geschaffen. Nachgewiesen ist auch, dass die Erwerbstätigkeit von Müttern insgesamt zugenommen hat. Zwar haben sich mehr Mütter mit hohem Einkommen und Qualifikationen eine längere Auszeit genommen, als es früher der Fall war, im zweiten Lebensjahr des Kindes ist allerdings die Erwerbsbeteiligung insbesondere von Müttern im unteren Einkommensbereich gestiegen. In dieser Hinsicht hat das Elterngeld sein Ziel erreicht.

„Seit der Einführung des Elterngeldes hat sich für Mütter etabliert, dass zwölf Monate die sozial erwünschte Dauer der Erwerbsunterbrechung ist“, so **Katharina Wrohlich**, eine der Studienautorinnen. „Und noch in einem anderen Punkt hat das Elterngeld die soziale Norm verändert: Es ist mittlerweile völlig normal und akzeptiert, dass Väter Elternzeit nehmen, wenn auch die meisten diese auf zwei Monate beschränken“, meint **C. Katharina Spieß** als weitere Studienautorin. Vor 2007 haben weniger als drei Prozent aller Väter Elternzeit genommen, der Anteil liegt mittlerweile bei über 34 Prozent. Die Forschung zeigt allerdings, dass dieses Phänomen nur in bestimmten Konstellationen Effekte auf die Aufteilung der Familien- und Hausarbeit hat, deren größter Teil noch immer bei den Müttern liegt. Ein Einfluss des Elterngeldes auf die Geburtenrate in Deutschland konnte indessen nur teilweise erwiesen werden. Die Studien dazu



kommen zu gemischten Ergebnissen, auch wenn in der Tendenz leicht positive Effekte festzumachen sind. Wenn aber der Wertewandel, den das Elterngeld eingeleitet hat, voranschreitet und von weiteren familienpolitischen Reformen verstärkt wird, könnte das zu einer günstigeren Geburtenentwicklung beitragen, schließen die StudienautorInnen. Dazu, sowie um die Erwerbstätigkeit von Frauen zu steigern und eine bessere Gleichstellung zu erreichen, wäre eine konsistentere Familien- und Steuerpolitik nötig, die zum Beispiel das Ehegattensplitting abschafft.

*Hier geht es zum Bericht:*

DIW Wochenbericht 49/2016:

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

*Quelle, PM-DIW, 07.12.2016:*

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

## Frauen in der Medizin

### Uniklinikum Jena unterstützt Wissenschaftlerinnen

Mit einem neu aufgelegten Programm fördert die Medizinische Fakultät die wissenschaftliche Karriere von Frauen am Uniklinikum Jena. Die Neurologin **Alexandra Kretz**, die Zahnmedizinerin **Ulrike Schulze-Späte** und die Biologin **Geraldine Zimmer** konnten die internationale Jury mit ihren Projektvorschlägen überzeugen. Sie erhalten jetzt je 100.000 Euro jährlich für die Bearbeitung dieser Projekte in einer eigenen Forschungsgruppe. Die jungen Mütter können sich in den kommenden zwei bis drei Jahren der Forschung in einer eigenen Arbeitsgruppe widmen. Sie erhalten die ersten Habilitationsstipendien, mit denen die Medizinische Fakultät der Friedrich-Schiller-Universität Jena die wissenschaftliche Karriere von Frauen nach der Promotion fördert. „Mit den Habilitationsstipendien, die künftig jährlich ausgeschrieben werden sollen, fördern wir die Frauen sowohl in der Grundlagen- als auch in der klinischen Forschung. Dass die ausgewählten Themen unseren Altersschwerpunkt stärken, freut uns besonders“, so Prof. Witte, Direktor der Klinik für Neurologie und Vorsitzender des Zentrums für Klinische Forschung. Für die Realisierung des Stipendienprogramms konnte die Medizinische Fakultät zusätzliche Mittel des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft einwerben.

*Quelle und weitere Informationen: PM-Uniklinikum Jena, 22.11.2016:*

[http://www.uniklinikum-jena.de/Startseite/Aktuelles\\_Presse/Presse/Aktuelle+Pressenews/UKJ+unterst%C3%BCtzt+Wissenschaftlerinnen.html](http://www.uniklinikum-jena.de/Startseite/Aktuelles_Presse/Presse/Aktuelle+Pressenews/UKJ+unterst%C3%BCtzt+Wissenschaftlerinnen.html)

## Ärztin und Wissenschaftlerin vereint als einzige Frau höchste Expertise in der Strahlentherapie

Seit 1. November leitet Prof. Mechthild Krause als Direktorin die Klinik und Poliklinik für Strahlentherapie und Radioonkologie des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden. Die Ärztin und Wissenschaftlerin gehört europaweit zu den führenden ExpertInnen auf den Gebieten der Protonen- und Photonentherapie. Sie ist weltweit die einzige Frau, die eine Klinik leitet, die beide Formen der Strahlentherapie anbietet. Prof. Krause folgt auf Prof. Michael Baumann, der als Wissenschaftlicher Stiftungsvorstand des Deutschen Krebsforschungszentrums (DKFZ) nach Heidelberg wechselt.

Die Strahlentherapeutin und Krebsforscherin ist mit allen Belangen der Klinik bestens vertraut, die sie bereits seit 2012 als stellvertretende Klinikdirektorin mit leitet. Als Professorin für Translationale Radioonkologie und Standortsprecherin des Deutschen Konsortiums für Translationale Krebsforschung (DKTK) sowie als Direktorin des Onco-Ray-Zentrums und des Instituts für Radioonkologie des Helmholtz-Zentrums Dresden-Rossendorf ist sie eng in die Erforschung innovativer Formen der Krebstherapie eingebunden.

Diese Expertise fließt unmittelbar in die Behandlung der Patienten des Universitätsklinikums ein. Mit dem weiteren Aufbau des Partnerstandorts des Nationalen Centrums für Tumorerkrankung (NCT) wird die bereits vorhandene Exzellenz im Sinne der Patienten weiterentwickelt.

Mit dem Amtsantritt von Prof. Krause übernimmt Prof. Esther Troost die Position der stellvertretenden Klinikdirektorin. Die Expertin für bildgestützte Hochpräzisionsstrahlentherapie wechselte 2015 aus dem niederländischen Maastricht nach Dresden. Auch Prof. Troost genießt europaweit ein hohes Ansehen als Ärztin sowie Wissenschaftlerin und trägt damit zum Renommee der Dresdner Hochschulmedizin auf dem Gebiet der Strahlen-

forschung in der Onkologie bei.

Quelle und weitere Informationen: PM-Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden, 01.11.2016:

<https://www.uniklinikum-dresden.de/de/presse/aktuelle-medien-informationen/prof-mechthild-krause-vereint-als-aerztin-und-wissenschaftlerin-hoechste-expertise-in-der-strahlentherapie>

## Frauen in Mint

### 20. Deutsche Physikerinnentagung: Forschung erleben, Stereotype hinterfragen

Was sind aktuelle Fragestellungen in der Physik? Woran forschen Physikerinnen? Ist Frauenförderung noch aktuell? Die 20. Deutsche Physikerinnentagung, bei der Physikerinnen aller Karrierestufen auf dem Campus Bahrenfeld zusammen kamen, stand ganz im Zeichen wissenschaftlicher und gesellschaftspolitischer Diskussion.

Das seit 1997 jährlich stattfindende Forum wird von der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG) und ihrem Arbeitskreis Chancengleichheit veranstaltet. Ausrichter der Jubiläumsveranstaltung waren der Fachbereich Physik der Universität Hamburg und der Exzellenzcluster „The Hamburg Centre for Ultrafast Imaging“ (CUI). Die Tagung stand unter der Schirmherrschaft von Prof. Dr. Johanna Wanka, Bundesministerin für Bildung und Forschung.

*Wir brauchen die wertvollen Beiträge von Frauen*

„Das Jubiläum ist ein schöner Anlass, auf den Erfolgsweg der letzten zwei Jahrzehnte zu schauen“, sagte die Bundesministerin in ihrem vorab veröffentlichten Grußwort. „Viele Frauen



haben sich in dieser Zeit für Physik begeistert. Ich wünsche mir, dass diese Dynamik sich fortsetzt. Physik ist eine wichtige Grundlage für technologische Entwicklungen und damit für den wirtschaftlichen Fortschritt in unserem Land. Wir brauchen auch in Zukunft die wertvollen Beiträge von Frauen für Innovationsprozesse.“ In einer Videobotschaft würdigte Wanka zudem die Idee der Tagung und den idealen Austragungsort bei DESY auf dem Campus in Bahrenfeld.

Knapp 250 Frauen hatten sich zur diesjährigen Tagung vom 3. bis 6. November 2016 angemeldet. Zur Eröffnung sprachen Prof. Jan Louis, Vizepräsident der Universität Hamburg, und DPG-Präsident Prof. Rolf Dieter Heuer. „Sie wollten die Tagung unbedingt zu sich holen, und das hat man gemerkt“, sprach er seine Anerkennung für die aktive Bewerbung aus. Unter dem Applaus der Zuhörerinnen und Zuhörer betonte Heuer zudem, wie wichtig die vor Ort zu spürende Weltoffenheit sei.

*Balance zwischen Grundlagen- und Spezialistenwissen:* Den wissenschaftlichen Eröffnungsvortrag hielt Prof. Petra Rudolf von der Universität Groningen und balancierte dabei zwischen wissenschaftlichem Grundlagenwissen und hochspezialisiertem Know-how. Zahlreiche Nachfragen gaben einen frühzeitigen Vorgeschmack auf eine sehr lebendige Tagung, die besonders von jungen Physikerinnen genutzt wurde, um ihre Forschung zu präsentieren, renommierte Wissenschaftlerinnen zu erleben und sich zu vernetzen. „Es war toll zu sehen, welche Plattform unsere Tagung den Physikerinnen bieten konnte, um in offener und ungezwungener Atmosphäre zu diskutieren“, sagte CUI-Vorstandsmitglied Dr. Melanie Schnell.

*Wege zur Gleichstellung: Code of Conduct, Fördermaßnahmen, Masse schaffen*

Dies bestätigte sich im voll besetzten Hörsaal während der Podiumsdiskussion über die Wege zur Gleichstellung im MINT-Bereich. Hamburgs Senatorin für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung, Katharina Fegebank, blieb länger als geplant, um die Diskussion verfolgen zu können. Sie hatte unsichere Karrierewege als ein Problem definiert, das politisch – zum Beispiel über einen Code of

Conduct – bereits angegangen werde. In der Diskussion wurde zudem betont, wie wichtig es sei, möglichst früh einen Mix aus Fördermaßnahmen anzubieten, Stereotype zu hinterfragen und Masse zu schaffen, damit Frauen im MINT-Bereich nicht mehr in der Minderheit bleiben.

Die Tagung wurde von DESY und dem Max-Planck-Institut für Struktur und Dynamik der Materie sowie den Sonderforschungsbereichen 676, 925 und PIER, der strategischen Partnerschaft von DESY und der Universität Hamburg, unterstützt.

*Weitere Informationen zum Programm:*

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

*Quelle: Universität Hamburg*

<http://www.cui.uni-hamburg.de/2016/11/20-deutsche-physikerinnentagung-forschung-erleben-stereotype-hinterfragen/>

## Internationale Frauenkonferenz diskutiert Lösungen für den Klimaschutz

Rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 13 Ländern nahmen am 30. November 2016 an der **International Women4Energy Conference** in Stuttgart teil, zu der das Steinbeis-Europa-Zentrum und InnoEnergy Germany eingeladen hatten. Gefördert wird die Konferenz vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg. Expertinnen aus Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Norwegen und der Schweiz stellten innovative Konzepte zu einem alternativen Energiesystem vor.

„Baden-Württemberg ist im Bundesländervergleich der Standort mit den meisten MINT-Fachkräften und folglich auch mit dem höchsten Bedarf. MINT-Qualifikationen und -Fachkräfte sind für die Innovationskraft unseres Landes entscheidend. Deshalb brauchen wir das Potenzial der jungen, gut ausgebildeten Frauen für unsere Zukunftsbranchen“,

sagte **Wirtschaftsministerin Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut** bei der Eröffnung der Konferenz. Das Wirtschaftsministerium unterstütze die Women4Energy-Konferenz und das dazugehörige Netzwerk, dort hätten Frauen aus technischen Berufen die Möglichkeit, sich auszutauschen und besser zu vernetzen. „Die Landesregierung fördert unter anderem mit der Landesinitiative und dem Bündnis `Frauen in MINT-Berufen` Karrieren von Frauen in den Arbeitsbereichen rund um Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Dort entstehen immer mehr Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten“, so die Ministerin. Auch Frauen sollten verstärkt für diese innovations- und zukunfts-trächtigen Berufe gewonnen werden.

„Das Women4Energy-Netzwerk ist ein sehr gutes Beispiel dafür, wie Wissenschaft gleichzeitig zur Lösung drängender Probleme, zu neuer wirtschaftlicher Dynamik und zu mehr Chancengleichheit in unserer Gesellschaft beitragen kann“, sagte **Wissenschaftsministerin Theresia Bauer**.

Die 4. Internationale Women4Energy Konferenz rückt die Kompetenzen von Frauen aus Forschung und Industrie im Energiesektor in den Mittelpunkt und legt den Fokus auf das Thema kohlenstoffarme Wirtschaft. Inhaltlich knüpft die Konferenz an das Pariser Klimaabkommen und an die Weltklimakonferenz der Vereinten Nationen in Marrakesch an. Seit Dezember 2015 haben 175 Länder erstmalig einer rechtsverbindlichen globalen Klimaschutzpolitik zugestimmt. Um das Pariser Abkommen zu erfüllen, müssen alle Sektoren, die für Europas Emissionen verantwortlich sind, einen Beitrag leisten. Dazu gehören Energieerzeugung, Industrie, Transport, Bauwesen und die Landwirtschaft. Die Konferenz bietet die Chance, sich über relevante Ergebnisse aus der Forschung und innovative Konzepte auszutauschen und Kompetenzen zu vernetzen. „Wir sind überzeugt, dass eine stärkere Beteiligung von Frauen aus Forschung und Industrie im Energiesektor zu mehr Innovationen führen wird. Dabei geht es darum, das volle Potenzial an wissenschaftlicher Exzellenz und unternehmerischen Ansätzen europaweit auszuschöpfen. Mit der inzwischen 4. Internationalen Konferenz bieten wir Frauen eine internationale Plattform, um sich über Fachthemen aus dem Energiesektor

auszutauschen, sich zu vernetzen und gemeinsam Innovationen umzusetzen“, sagte **Dr. Petra Püchner**, Geschäftsführerin im Steinbeis Verbund und Initiatorin des Netzwerks.

Bei der Konferenz wurde der fachliche Austausch in den Themen Energieerzeugung, Bauwesen, Transport und Industrie auch in parallelen Foren am Nachmittag vertieft. Rund 100 Frauen aus 13 Ländern aus Wissenschaft und Industrie informierten sich auf der Konferenz über neue Entwicklungen und zukünftige Herausforderungen. Der Austausch untereinander soll auch Geschäftsideen voranbringen und zu Innovationen führen, die mit der Industrie marktgerecht entwickelt werden.

#### *Women4Energy*

„European Network of Women for Innovative Energy Solutions“ (Women4Energy) wurde im Dezember 2012 vom Steinbeis-Europa-Zentrum im Rahmen des EIT InnoEnergy gegründet. Zielgruppe des Netzwerks sind Frauen aus Bildung, Forschung und Industrie. Women4Energy unterstützt den Austausch über Innovationen im Bereich Energie; insbesondere die Verwertung von Forschungsergebnissen und deren Umsetzung in marktnahe Entwicklungen sowie die Einführung in den Markt. Das Netzwerk hat derzeit 214 Mitglieder aus 22 Ländern. Der aktive Austausch findet unter anderem auf einer LinkedIn-Plattform statt, wo Informationen zu aktuellen Veranstaltungen oder Ausschreibungen im Energiebereich schnell unter den Teilnehmenden verbreitet werden können. Das Steinbeis-Europa-Zentrum engagiert sich im Bereich Gender als Innovationsfaktor für mehr Wettbewerbsfähigkeit in Europa, unter anderem im European Centre for Women and Technology sowie im Rahmen der internationalen Clusterinitiative „The global practitioners network for competitiveness, clusters and innovation“ (TCI).

*Quelle und weitere Informationen zum Unternehmen InnoEnergy und dem Steinbeis-Europa-Zentrum (SEZ): PM-SEZ, 30.11.2016:*

<https://www.steinbeis-europa.de/news-events/news/124/346/internationale-frauenkonferenz-diskutiert-loesungen-den-klimaschutz.html>

Weitere Informationen zu InnoEnergy:

<http://www.innoenergy.com>

Über Women4Energy:

<http://www.women4energy.eu>

## Neue Gender Gastprofessur an der Universität Bielefeld

In die Mathematik führen verschiedene Wege, die geprägt sind durch unterschiedliche Erfahrungen und Voraussetzungen: in der Kindheit, in der Schulzeit und später im Studium. Die Wege in die Mathematik und das Verhältnis von Laufbahn und Geschlecht will die **Professorin Dr. Martina Merz** mit Studierenden in einem Seminar analysieren. Sie übernimmt im Wintersemester 2016/2017 die Gender-Gastprofessur an der Universität Bielefeld. Martina Merz ist Professorin für Wissenschaftsforschung am Institut für Wissenschaftskommunikation und Hochschulforschung der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (Österreich).

Zu den Schwerpunkten in Forschung und Lehre zählen bei Martina Merz neben der Wissenschafts- und Technikforschung die Wissens- und Kultursoziologie, die Qualitative Sozialforschung und die Gender Studies. Sie forscht insbesondere zur Kultur und Praxis der Naturwissenschaften, zur wissenschaftlichen Bedeutung von Modellen, Simulationen und Bildern, zu Formen inter- und transdisziplinärer Kooperation sowie zu Fragen der Qualität und Bewertung in den Wissenschaften.

Martina Merz hat in München Physik studiert und war wissenschaftliche Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für Quantenoptik. Nach ihrer Promotion 1990 im Fach Physik, wechselte sie in die Soziologie und die sozial- und kulturwissenschaftliche Wissenschafts- und Technikforschung und arbeitete hierzu auch an der Universität Bielefeld. Sie forschte in Genf, Bern, Lausanne und Luzern. Seit 2014 ist Merz am Wiener Standort der Univer-

sität Klagenfurt tätig.

Die Gender-Gastprofessur ist eine fakultätsübergreifende „Wanderprofessur“ der Universität Bielefeld. Sie wurde 2010 zum ersten Mal eingerichtet. Mit ihr will die Hochschule in den Fakultäten genderspezifische Inhalte in Forschung und Lehre stärken. Zu den Zielen gehört, Wissen aus der Geschlechterforschung in den einzelnen Disziplinen zu vermitteln und zu verankern. Außerdem geht es darum, Frauen in Forschung und Lehre stärker sichtbar zu machen.

Bisherige Gastprofessorinnen waren unter anderem die Juristinnen **Dr. Ulrike Lembke** (Universität Hamburg), die Sozialrobotik-Forscherin **Selma Šabanović** (Indiana University, USA) und **Dr. Alexandra Kautzky-Willer** (Universität Wien, Österreich), Professorin für Gendermedizin und die Mathematikerin **PD Dr. Katharina Habermann** (Göttingen).

Weitere Informationen:

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

## D21-Digital-Index: Junge Frauen und die Digitalisierung

Der am 15. November 2016 veröffentlichte D21-Digital-Index 2016 sowie die Studie „Schule Digital“ der Initiative D21 e. V. zeigen, dass Frauen von einigen Bereichen der Digitalisierung abgehängt sind. Der D21-Digital-Index 2016 macht deutlich, dass Frauen im Vergleich über alle Dimensionen schlechter abschneiden. Bekannt ist, dass besonders die ältere Generation von Frauen den Anschluss an die Digitalisierung noch nicht geschafft hat. Doch die jetzigen Analysen des Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. mit dem Fokus auf die neue, heranwachsende Generation der unter 20-Jährigen bergen ein überraschendes Ergebnis.

„Der digitale Graben zwischen den Geschlechtern schließt sich nicht automatisch durch die jüngere Generation: Mädchen sind zwar aktive Anwenderinnen, bleiben aber der technischen Seite der Digitalisierung vergleichsweise fern. Das erschwert eine aktive Mitgestaltung der Digitalisierung“, erklärt Prof. Barbara Schwarze, Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

In den Bereichen „Digitale Offenheit“ und „Digitale Kompetenz“ geraten Mädchen und junge Frauen bis 20 Jahre ins Hintertreffen. Im Bereich „Digitale Offenheit“ sind junge Frauen zum Beispiel weniger an den neuesten digitalen Trends interessiert und sehen auch eine geringere Notwendigkeit, dass die Vermittlung von Programmiersprachen und digitale Medien Bestandteile der Schulausbildung sein sollten. Es fehlt offensichtlich an einem schulischen Transfer der Bedeutung dieser Kompetenzen als Investition in ihre berufliche Zukunft.

Bei der digitalen Kompetenz haben im Bereich der gängigen Anwendungen beide Geschlechter gleich hohe Kompetenzen, allerdings fallen die jungen Frauen mit ihren Kenntnissen in den Bereichen Webanwendungen, Programmiersprachen und Einrichtung von Netzwerken hinter die der jungen Männer zurück. Um Mädchen mehr digitale Kompetenz und Offenheit zu vermitteln, müsse bereits in der Schule mit Qualifizierungen begonnen werden: „Fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten in den IT-Grundlagen sowie Genderkompetenz sind neben der Bereitstellung technischer Ausstattung unabdingbare Voraussetzungen für eine chancengerechte Mitgestaltung der digitalen Zukunft“, so Schwarze.

Dazu sind Programme wie der vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. koordinierte bundesweite Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag sowie das Projekt „Komm, mach MINT!“ wichtige Bausteine für die gezielte Förderung von Mädchen zu digitalen Themen.

Quelle und weitere Informationen:

<https://kompetenz.de/Presse/PM-Frauen-Digitalisierung-D21-Digital-Index-2016>

## Forschungsbericht „Unconsciously Biased: Employee Networks 4.0“

Der Aufbau von »Gender-Netzwerken«, in denen sich sowohl Frauen als auch Männer engagieren, steht bei vielen Unternehmen hoch auf der Agenda. Was sind maßgebliche Treiber für diese Entwicklung? Was sind wichtige Erfolgsfaktoren? Und welche Aspekte sollten bei der Planung im Blick behalten werden?

Diese Untersuchung beleuchtet den Einfluss, den interne Netzwerke auf die Karrieren von Frauen haben, wie Mitglieder sie beurteilen und wie gut Netzwerke den in sie gesetzten Erwartungen gerecht werden. Der Forschungsbericht basiert auf den Rückmeldungen von mehr als 1.700 Befragten aus über 55 Ländern und gibt neue Impulse, um die Vorstellungen von Organisationen und Mitgliedern besser in Einklang zu bringen. Die Befragung ergänzt die bestehende Literatur, die sich darauf konzentriert, wie Netzwerke aufgesetzt werden sollten und den Nutzen von Netzwerken vornehmlich aus Unternehmenssicht beleuchtet.

*Die Executive Summary (deutsch & englisch), den englischen Forschungsbericht und eine deutsche Zusammenfassung können Sie hier herunterladen:*

<http://www.di-strategy.com/forschung-und-dialog.html>

Bitte lesen Sie auch:

### „Eine fundamentale Veränderung unserer Arbeitswelt“

*Die Digitalisierung und Frauen, für die Karriere selbstverständlich ist: Warum die Zukunft der Arbeitswelt weiblich ist, erklärt die Soziologin Christiane Funken. Ein Beitrag von Sabine Hockling auf zeit.de.*

<http://www.zeit.de/karriere/2016-11/frauen-arbeitswelt-zukunft-gleichberechtigung-digitalisierung>

## Prof. Dr. Susanne Ihsen über den erfolgreichen Einstieg ins MINT-Studium

Im Artikel „So gelingt der Einstieg ins MINT-Studium“ auf n24.de gibt Prof. Susanne Ihsen, Professorin für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften an der TU München und stellvertr. Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit, Tipps, worauf Studienanfänger/innen beim Studieneinstieg in ein MINT-Fach achten sollten.

Sinnvoll sei es, so Ihsen, sich schon vor dem Studium mit den Fachschaften und der Studienberatung auszutauschen, wo im ersten Semester ihrer Erfahrung nach die Probleme der Erstsemester liegen könnten. Sei das Studium begonnen, sei es wesentlich, das Lernen zu lernen.

Zum gesamten Artikel gelangen Sie hier:

<http://www.n24.de/n24/Wissen/Job-Karriere/d/9258632/so-gelingt-der-einstieg-ins-mint-studium.html>

Quelle:

<http://www.kompetenzz.de/Aktuelles/Ihsen-Einstieg-MINT-Studium>

## MINT Frauen-Förderung: Mentorinnen für CyberMentor gesucht

Am 15. Dezember startet die elfte Runde von CyberMentor, ein Kooperationsprogramm der Universitäten Regensburg und Erlangen-Nürnberg. Das Ziel des Online-Mentoring-Programms ist es, Mädchen ab der 6. Klasse langfristig in ihren MINT-Interessen zu unterstützen und Ihnen für ein Jahr eine persönliche Mentorin zu vermitteln.

Die Mentorinnen geben als positive Rollenvor-

bilder ihre persönlichen Erfahrungen weiter und unterstützen sie in der Berufs- und Studienorientierung. Insgesamt haben sich seit 2005 71 Prozent der ehemaligen befragten Teilnehmerinnen für eine MINT-Zukunft entschieden, was für die Nachhaltigkeit des Programms spricht.

Für neue Runden sind die Initiatorinnen wieder auf der Suche nach MINT-Frauen, die den weiblichen Nachwuchs fördern möchten. An CyberMentor teilnehmen können Studentinnen ab dem 3. Fachsemester sowie MINT-Frauen aus Wirtschaft und Wissenschaft. Die Teilnahme ist kostenfrei und neben der Betreuung einer Schülerin mit gleichen MINT-Interessen stehen den Frauen ein Netzwerk mit bis zu 800 MINT-Frauen sowie ein breites Angebot der Partner (u.a. Audi AG, Daimler AG, SAP AG, Fraunhofer Gesellschaft) zur Verfügung.

Die Anmeldefrist ist bereits am 30. November abgelaufen. Ein Einstieg ist aber auch im **März, Juni und September** des Jahres 2017 möglich.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an Nicole Dutschmann | Betreuung Mentorinnen | [nicole.dutschmann@cybermentor.de](mailto:nicole.dutschmann@cybermentor.de) | 0911 5302 – 9107

Weitere Informationen:

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

## Aufruf zum bundesweiten Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag 2017

Am 27. April 2017 ist wieder Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag.

Unternehmen, Betriebe, Hochschulen und Forschungszentren sind aufgerufen, ihre Tore speziell für Schülerinnen ab Klasse 5 zu öffnen.

In Workshops und bei Aktionen sollen Mädchen über Ausbildungsberufe und Studiengänge in den



Bereichen Handwerk, Technik, Naturwissenschaften und IT, in denen Frauen bisher eher selten vertreten sind, informiert werden. Die Schülerinnen sollten auch weibliche Vorbilder in Führungspositionen aus Wirtschaft oder Politik kennenlernen. Sie sollten direkte Antworten auf ihre Fragen erhalten und erste Kontakte zu Personalverantwortlichen knüpfen.

Angebote können unter dieser Webadresse eingetragen werden:

[http://www.girls-day.de/Unternehmen\\_Organisationen/Mitmachen/So\\_geht\\_s](http://www.girls-day.de/Unternehmen_Organisationen/Mitmachen/So_geht_s)

---

## Personalia

---



---

### Emmy Noether-Projekt für Tübinger Neurowissenschaftlerin

Dr. Ivana Nikić vom Werner Reichardt Centrum für Integrative Neurowissenschaften (CIN) der Universität Tübingen hat sich erfolgreich um eine Nachwuchsgruppe im Rahmen des Emmy Noether-Programms der DFG beworben. Sie wird die Fördersumme von 1,3 Millionen Euro über fünf Jahre verwenden, um ihre Forschungen zur Bildgebung entzündlicher Erkrankungen des Zentralnervensystems im Nanometer-Bereich voranzutreiben.

Super Resolution Microscopy (Ultrahochauflösende Bildgebung; SRM) ist eines der vielversprechendsten Felder in der modernen Molekularbiologie. Sie erlaubt Aufnahmen im Nanometer-Bereich, z. B. Bilder von einzelnen Molekülen. Damit ist ihr Potenzial zwar noch schwer zu beziffern, aber mit Sicherheit gewaltig. Die Entwicklung der SRM

brachte ihren Erfindern Eric Betzig, William E. Moerner und Stefan Hell 2014 den Nobelpreis für Chemie ein. Nun konnte die Universität Tübingen eine Nachwuchswissenschaftlerin gewinnen, die SRM mit modernen biochemischen Techniken zur Markierung von Proteinen (Protein-Labeling) verbindet, um entzündliche Erkrankungen des Zentralnervensystems – beispielsweise Multiple Sklerose (MS) – besser zu verstehen: Dr. Ivana Nikić, zuletzt am EMBL in Heidelberg, nun ein Mitglied des CIN, Exzellenzcluster der Universität Tübingen.

Nikić baut derzeit ihr Labor in Tübingen auf. Am CIN wurde gerade ein Mikroskop installiert, das in der Lage ist, Bilder mit "super"-hohen Auflösungen um 20 Nanometer zu erzeugen, ein N-STORM von Nikon. Auch sonst hat die Nachwuchsgruppenleiterin noch nicht alle Ausrüstung und all ihr Personal beisammen. Mit der Fördersumme von 1,3 Millionen Euro durch das Emmy Noether-Programm wird sie weitere Laborausstattung und Personal finanzieren.

Dr. Ivana Nikić, geboren 1981 in Belgrad, studierte Molekularbiologie und Physiologie in Belgrad. 2011 erwarb sie an der Medizinischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) den Dokortitel in Humanbiologie für ihre Arbeit zu Schäden an Axonen im Zusammenhang mit Multipler Sklerose. Für diese Arbeit erhielt sie 2012 den Dr. Hildegard und Heinrich Fuchs Preis zur Förderung des medizinischen Nachwuchses, der jährlich für die beste Dissertation der Medizinischen Fakultät der LMU verliehen wird. Von 2012 bis 2016 war sie Postdoctoral Fellow am EMBL, Heidelberg und hielt dort ein EMBO Long-Term Fellowship und ein Marie Curie IntraEuropean Fellowship.

Quelle, PM-Universität Tübingen, 28.10.2016 und weitere Informationen:

<https://www.uni-tuebingen.de/newsfullview-landingpage/article/emmy-noether-projekt-fuer-tuebingener-neurowissenschaftlerin.html>



## Pharmazeutin Andrea Sinz zählt zu den Top-Frauen der analytischen Wissenschaften

Auszeichnung für Prof. Dr. Andrea Sinz von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Die internationale Fachzeitschrift „The Analytical Scientist“ hat die Pharmazeutin zu einer der 50 einflussreichsten Frauen der analytischen Wissenschaften weltweit gekürt. Das Magazin veröffentlicht jedes Jahr eine sogenannte „Power List“ mit führenden Persönlichkeiten aus der Wissenschaft.

**In diesem Jahr beinhaltet die Liste ausschließlich Wissenschaftlerinnen.**

Im Vorfeld hatte die Zeitschrift VertreterInnen aus Wissenschaft und Industrie aufgerufen, die ihrer Meinung nach wichtigsten Wissenschaftlerinnen weltweit für das Ranking zu nominieren. Eine ExpertInnen-Jury traf danach die Auswahl, welche Forscherinnen dann in die Liste „Top 50 Women in Analytical Sciences“ aufgenommen werden.

Zu den analytischen Wissenschaften zählen Disziplinen wie die Massenspektrometrie, mit der sich auch die Arbeitsgruppe von Andrea Sinz in Halle beschäftigt. Dort arbeiten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter anderem an neuen Methoden, um die Struktur von Proteinen dreidimensional zu analysieren. Aktuell arbeitet ihre Arbeitsgruppe daran, Proteinstrukturen und Wechselwirkungen zwischen Proteinen mit Hilfe der Massenspektrometrie aufzuklären. Die Erforschung der Struktur von Proteinen ist zum Beispiel für die Medizin von großem Interesse, da Erkrankungen wie Alzheimer oder Krebs auf Fehlfaltungen von Proteinen basieren.

*Quelle, PM- Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (MLU), 20.10.2016:*

[http://pressemitteilungen.pr.uni-halle.de/index.php?modus=pmanzeige&tpm\\_id=2623](http://pressemitteilungen.pr.uni-halle.de/index.php?modus=pmanzeige&tpm_id=2623)

Eine weitere ausgezeichnete deutsche Wissenschaftlerin ist **Monika Dittmann**, R&D Principal

Scientist at Agilent Technologies:

<https://theanalyticalscientist.com/power-list/2016/monika-dittmann/>

Zur Website des Rankings:

<https://theanalyticalscientist.com/power-list/2016/>

## Umwelttoxikologin mit LRI Innovative Science Award 2016 ausgezeichnet

Bei der schier unübersehbaren Zahl an Chemikalien, die heutzutage in unserem Alltag Verwendung finden und denen Mensch und Umwelt ausgesetzt sind, sind Fragen zu deren schädlichen Auswirkungen aktueller denn je. Die UFZ-Wissenschaftlerin **Dr. Wibke Busch** entwickelte eine Forschungsidee um zu untersuchen, welche molekularen Effekte Chemikalien im zeitlichen Verlauf auf Lebewesen in der Umwelt haben und wie sich diese Prozesse für die Entwicklung von Risikoindikatoren verwenden lassen. Für ihre Forschungsidee wurde sie nun mit dem LRI Innovative Science Award 2016 ausgezeichnet, der mit einem Preisgeld von 100.000 Euro verbunden ist.

Einmal im Jahr wird der LRI Innovative Science Award europaweit an eine junge Wissenschaftlerin oder einen jungen Wissenschaftler vergeben. Der mit 100.000 Euro dotierte Preis wird gemeinsam vom Verband der Europäischen chemischen Industrie (CEFIC) und verschiedenen wissenschaftlichen Organisationen gestiftet. Prämiert werden neuartige, interdisziplinäre Forschungsideen zu Fragestellungen der Human- und Umwelttoxizität von Chemikalien. Mit ihrem Projektvorschlag überzeugte die Ökotoxikologin Dr. Wibke Busch aus dem Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung (UFZ) in diesem Jahr die Jury.

Ihre Forschungsidee nimmt Pestizide, Arzneimittel und industrielle Chemikalien in den Blick, die europäische Flüsse belasten und damit Mensch und Umwelt potenziell gefährden. Mit einem neuen,

integrierten Ansatz möchte die Ökotoxikologin erforschen, wie die Chemikalienaufnahme (Toxikokinetik) und die Chemikalienwirkung (Toxikodynamik) miteinander verknüpft sind. Dabei liegt das Hauptaugenmerk darauf, molekulare Schlüsselereignisse zu identifizieren und diese mit Chemikalienkonzentrationen im Organismus sowie mit Schädigungen des Organismus in Verbindung zu bringen. „Wir wollen nicht mehr nur beobachten, welche Konzentration einer spezifischen Chemikalie nötig ist, um einen letalen Effekt zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erzeugen, sondern auch, wie sich solche Effekte im Laufe der Zeit und abhängig von der Chemikalien-Konzentration im Organismus entwickeln“, erklärt sie. Als Modellsystem dienen Embryonen des Zebraäbblings, die – anders als Zellen – Eigenschaften eines komplexen Organismus aufweisen, jedoch nicht als Tierversuchssystem gelten.

Im Rahmen ihrer Forschung möchte Wibke Busch einige ausgewählte Chemikalien – z. B. das Arzneimittel Diclofenac oder das Herbizid Diuron – untersuchen, die immer wieder in europäischen Flüssen gefunden wurden. Aus den gewonnenen Daten sollen im Anschluss mathematische Modelle entwickelt werden, die die komplexen Prozesse von Chemikalienwirkungen beschreiben und vorhersagbar machen. Das Preisgeld möchte die Wissenschaftlerin in Ausstattung und Personal für die Realisierung ihrer Forschungs idee investieren.

Wibke Busch ist bereits seit 2006 am UFZ tätig. Sie hat im Bereich molekulare Toxikologie promoviert und arbeitet derzeit im EU-finanzierten Projekt SOLUTIONS daran, effekt-basierte Methoden für die Gefährdungsanalyse von Chemikalienmischungen in europäischen Flüssen weiterzuentwickeln. Dabei geht es insbesondere darum, das Wissen um molekulare toxikologische Wirkweisen von Chemikalien einzubeziehen sowie die Wirkprinzipien zu erforschen.

Quelle: PM - Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung - UFZ, 25.11.2016:

[http://www.ufz.de/index.php?de=36336&webc\\_pm=45/2016](http://www.ufz.de/index.php?de=36336&webc_pm=45/2016)

## Leopoldina verleiht der Mikrobiologin Bärbel Friedrich die Verdienstmedaille

Die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina ehrt die Mikrobiologin Prof. Dr. Bärbel Friedrich für ihre beispielhaften Verdienste zum Wohle der Akademie, ihr Engagement in der Wissenschaftspolitik und ihre Beiträge auf dem Gebiet der Forschungsethik. Die Wissenschaftlerin erhält die Verdienstmedaille der Akademie. Die Auszeichnung wird ihr im Rahmen der traditionellen Leopoldina-Weihnachtsvorlesung am Dienstag, 13. Dezember 2016, in Halle (Saale) übergeben.

Bärbel Friedrich wird mit der Verdienstmedaille der Leopoldina für ihr vorbildliches Engagement in ihrem Wirken für die Akademie geehrt, insbesondere im Bereich der wissenschaftsbasierten Politik- und Gesellschaftsberatung. Von 2005 bis 2015 war Friedrich Vizepräsidentin der Leopoldina. Sie hat mehrere Arbeitsgruppen der Leopoldina geleitet oder war deren Mitglied, unter anderem zu den Themen Bioenergie, Grüne Gentechnik, Individualisierte Medizin, Synthetische Biologie, Umgang mit sicherheitsrelevanter Forschung und Genomchirurgie. Bärbel Friedrich hat sich dabei auch immer wieder mit ethischen Fragen der modernen Biologie auseinandergesetzt. „Bärbel Friedrich hat sich insbesondere um die wissenschaftsbasierte Politikberatung der Leopoldina verdient gemacht. Ohne ihren großen Einsatz, ihre klare Sicht auf die Dinge und ihre Verlässlichkeit wäre die Politik und Gesellschaftsberatung der Akademie nicht so weit, wie sie inzwischen gekommen ist“, sagte Leopoldina-Präsident Prof. Dr. Jörg Hacker.

Bärbel Friedrich, geboren 1945 in Göttingen, studierte Biologie an der Universität Göttingen und wurde 1973 im Fach Mikrobiologie promoviert. Als Postdoktorandin forschte sie am Massachusetts Institute of Technology in Cambridge (USA), bevor sie sich in Göttingen habilitierte. 1985 bis 1994 forschte und lehrte sie als Professorin an der Freien Universität Berlin, anschließend folgte sie einem Ruf an die Humboldt-Universität zu Berlin. Sie war Mitglied des Wissenschaftsrates und von

1997 bis 2003 Vizepräsidentin der Deutschen Forschungsgemeinschaft. 2003 bis 2005 wirkte sie in der Enquete-Kommission für Ethik und Recht der Modernen Medizin des Bundestags mit. Seit 2008 ist sie Wissenschaftliche Direktorin des Alfred Krupp Wissenschaftskollegs Greifswald und seit 2014 Mitglied des Rates der Universität Wien.

*Quelle und weitere Informationen: PM - Leopoldina, 30.11.2016:*

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

---

## Hertha-Sponer-Preis 2017 für Physikerinnen

Dr. Isabelle Staude von der Friedrich-Schiller-Universität Jena erhält den Hertha-Sponer-Preis 2017 für Physikerinnen.

„In Anerkennung ihres zukunftsweisenden Beitrags zur Grundlagenforschung in der Nanophotonik. Staude hat einen neuartigen Weg aufgezeigt, welcher die umfassende Kontrolle von Lichtfeldern auf nanoskopischen Längenskalen ermöglicht und dabei weitgehend frei von Absorptions- und Streuverlusten ist. Die von ihr gewonnen Erkenntnisse ermöglichen es Forschenden, bei der Kontrolle von Licht auf Nanoskala gänzlich neu zu denken und eröffnen den Weg zur Entwicklung photonischer Komponenten neuartiger Funktionalität“, heißt es in der Bekanntmachung der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG).

Isabelle Staude studierte Physik an der Universität Konstanz. 2011 wurde sie am Karlsruher Institut für Technologie mit einer Arbeit über "Functional Elements in Three-Dimensional Photonic Bandgap Materials" promoviert. Als Postdoktorandin an der Australian National University führte sie von 2011 bis 2015 die hier ausgezeichnete Arbeit durch. Zurzeit leitet sie eine Emmy Noether-Nachwuchs-

gruppe an der Universität Jena.

Isabelle Staude hat einen neuartigen Weg aufgezeigt, welcher die umfassende Kontrolle von Lichtfeldern auf nanoskopischen Längenskalen ermöglicht und dabei weitgehend frei von Absorptions- und Streuverlusten ist. Dies wird durch die Anregung von Mie-Resonanzen elektrischen und magnetischen Charakters in lithographisch hergestellten Silizium-Nanopartikeln erreicht. Die von ihr gewonnen Erkenntnisse eröffnen den Weg zur Entwicklung extrem dünner photonischer Komponenten neuartiger Funktionalität.

Die Auszeichnung wird im März 2017 während der DPG-Jahrestagung in Münster überreicht.

*Quelle und weitere Informationen:*

<https://www.dpg-physik.de/preise/preistraeger2017.html#Hertha-Sponer-Preis>

# 04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

## Viele Gemeinsamkeiten, viele Unterschiede - Gleichstellungsaktive im Wissenschaftsbereich

Deutschlandweites Vernetzungstreffen bringt Gleichstellungsaktive aus Geschäfts- und Koordinierungsstellen in Austausch.

So viele Gemeinsamkeiten, so viele Unterschiede! Dies war einer der Eindrücke aus dem Vernetzungstreffen, zu dem am Mittwoch, 12. Oktober 2016 in Mainz Vertreterinnen aus den Koordinierungs- und Geschäftsstellen der Landeskonferenzen und der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen zusammengekommen waren.

Diese Konferenzen vertreten die Interessen der Gleichstellungsaktiven im Wissenschaftsbereich. Die Geschäfts- und Koordinierungsstellen unterstützen die jeweiligen Sprecherinnen der Konferenzen und nehmen zahlreiche weitere Aufgaben im Themenfeld Gleichstellung an Hochschulen wahr. Beim Vernetzungstreffen waren Vertreterinnen aus allen Bundesländern dabei, die aktuell eine solche Geschäfts- und/oder Koordinierungsstelle aufweisen: aus Baden-Württemberg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt, und Thüringen. Auch die Leiterin der Geschäftsstelle der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) war der Einladung nach Rheinland-Pfalz, ins Präsidialamt der Universität Koblenz-Landau, gefolgt.

Die Frauen tauschten sich beispielsweise zu den landesspezifisch historisch gewachsenen Strukturen und Aufgaben ihrer Geschäfts- oder Koordinierungsstellen aus. Bedarf und Interesse an weiterem Austausch und engerer Zusammenarbeit besteht, sodass die Gruppe gleich ein Wiedersehen beschloss.

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).

*Quelle: PM-LaKoF-RLP, 18.10.2016*

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

## „Professorinnen – wo seid Ihr?“ – der Film

Hochschulen Bochum und Bonn-Rhein-Sieg bieten Film und Website zur FH-Professur für Frauen.

Wie gelingt es, mehr Professorinnen für die Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften zu gewinnen? Seit Jahren wünschen sich diese, den Anteil der weiblichen Lehrenden zu erhöhen. Aber was ist das Mittel der Wahl, um Interesse zu wecken und zu informieren? Ein Projektteam der Hochschulen Bochum und Bonn-Rhein-Sieg präsentiert nun eine Antwort auf diese Frage: einen Film, der Akademikerinnen das Berufsbild „Fachhochschul-Professur“ nahe bringt.

Im Film „Professorinnen – wo seid Ihr?“ berichten fünf Professorinnen vor der Kamera über ihren Berufsweg und ihren Arbeitsalltag – authentisch, humorvoll, überzeugend. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird positiv thematisiert. Die Hochschul-Lehrerinnen aus verschiedenen Fachbereichen sind direkt in ihrem täglichen Arbeitsumfeld zu sehen, sei es im Labor, im Hörsaal, bei der Diskussion mit Studierenden oder im Feld.

Der Film richtet sich an Promovendinnen, Post-Docs, berufstätige Frauen in Wirtschaft, Industrie, Verwaltung und Wissenschaft sowie an Bachelor- und Masterstudentinnen.

*Das Angebot:* Allen Institutionen, die über die Laufbahn „Fachhochschul-Professur“ informieren wollen, stellen die Hochschulen Bochum und Bonn-Rhein-Sieg den Film kostenfrei zur Verfügung (Universitäten, Hochschulen für Angewandte Wissenschaften bzw. Fachhochschulen, Wissenschaftlichen Instituten und andere Einrichtungen). Der Film zeigt keine Logos der kooperierenden Hochschulen. Es gibt ihn in zwei Versionen: Eine für Nordrhein-Westfalen mit einem Statement der Wissenschaftsministerin Svenja Schulze und eine für die bundesweite Nutzung, ohne diese Szene.

Wer mehr über die erfolgversprechende Berufslaufbahn als Professorin an einer Hochschule erfahren will, kann sich unter [www.professorin-werden.de](http://www.professorin-werden.de) informieren.

Hintergrund: Am Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Bochum wurden 2012/2013 die Gründe für den Professorinnenmangel an Fachhochschulen untersucht. Die Studie „Professorinnen – wo seid Ihr?“ hat recherchiert, was Frauen, die formal für eine Professur qualifiziert wären bzw. auf dem Weg zur Qualifikation sind, über den Beruf „Fachhochschul-Professur“ denken. Zielgruppen der Untersuchung waren Doktorandinnen und berufserfahrene, promovierte Akademikerinnen. Die aus dem Forschungsprojekt entstandenen Empfehlungen für die Akquise von FH-Professorinnen flossen in die Zusammenarbeit zwischen den Verfasserinnen der Studie und den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen Bochum und Bonn-Rhein-Sieg ein. Ziel der Kooperation ist, das Berufsbild der FH-Professur bei potenziellen Bewerberinnen bekannt zu machen.

*Internetseite:*

<https://www.h-brs.de/de/professorin-werden>

*Film:*

<https://www.youtube.com/watch?v=CYLEBjoCEaE&feature=youtu.be>

*Quelle: PM - Hochschule-Bochum, 15.11.2016:*

<http://www.hochschule-bochum.de/presse/pressemitteilungen/detailansicht/artikel/professorinnen-wo-seid-ihr-der-film.html>

## Studieren in Teilzeit – von der Notlösung zur zeitgemäßen Studienform

Der Bedarf, in Teilzeit studieren zu können, ist weit größer als das Angebot. In einer aktuellen Empfehlung analysiert die Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) diese Situation und gibt den Hochschulen konkrete Hinweise für die Einführung von formal abgesicherten, aber flexiblen Teilzeitstudienangeboten.

Jede(r) fünfte Studierende absolviert das Studium de facto in Teilzeit, aber nur etwa vier Prozent sind formell in einem Teilzeit- oder berufsbegleitenden Studiengang immatrikuliert. Wer neben der Berufstätigkeit studiert oder gleichzeitig Kinder oder andere Familienangehörige zu betreuen hat, ist in den meisten Fällen in einem regulären Studiengang eingeschrieben und versucht, die Studienbedingungen auf ihre oder seine Lebensumstände anzupassen – weitgehend auf sich selbst gestellt und mit unterschiedlichem Erfolg. Existierende Teilzeitstudienangebote (meist mit halber Arbeitsbelastung und doppelter Studiendauer) werden wenig genutzt, da sie relativ unflexibel sind und damit offenbar am Bedarf vieler Studierender vorbeigehen.

Die HRK regt daher und angesichts der noch weiter zunehmenden Diversität der Studierendenschaft an, bessere Möglichkeiten für die individuelle, flexible Gestaltung des Studienverlaufs zu schaffen. Die Mitgliederversammlung betont in ihrer Empfehlung, dass die Europäische Studienstruktur mit ihrem modularen Aufbau dafür eine sehr geeignete Grundlage darstellt. Sie geht gleichzeitig davon ab, ein Teilzeitstudium als Notlösung und als einheitlich strukturiertes Modell zu betrachten.

Die Empfehlung verweist darauf, dass die angestrebte Flexibilisierung unbedingt den Einsatz von Online-Studium und mediengestützten Lernformen fordert. Teilzeitangebote könnten im Übrigen Elemente der strategischen Entwicklung und Profilbildung von Hochschulen sein, wenn sie bedarfs- und zielgruppengerecht entwickelt würden.

Offene Fragen gibt es aus HRK-Sicht vor allem bei den Kosten für die Hochschulen und beim BAföG. Was die Finanzierungsmöglichkeiten für die Studierenden angeht, ist besonders problematisch, dass derzeit BAföG nur gezahlt wird, wenn das Studium die volle Arbeitskraft in Anspruch nimmt. Studierende in einem formalen Teilzeitstudium sind also nach geltendem Recht nicht förderfähig. Hier mahnt die Mitgliederversammlung eine Neuregelung an. Auch die vorhandenen Kapazitäten und Ressourcen bieten derzeit häufig nicht den nötigen Spielraum, um bedarfsgerechte, flexible Studienmöglichkeiten in Teilzeit zu schaffen.

Die HRK-Empfehlungen konzentrieren sich auf das grundständige Studium, unter Einbeziehung des berufsbegleitenden Studiums, da auf der Master-Ebene bereits zahlreiche, insbesondere weiterbildende Studienangebote existieren.

*Zum Text der Empfehlung:*

<https://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/convention/studieren-in-teilzeit/>

*Quelle, PM-HRK, 17.11.2016:*

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/studieren-in-teilzeit-von-der-notloesung-zur-zeitgemaessen-studienform-4048/>

## Mehr Vielfalt im Wirtschaftstudium?

Die Forderung nach einer pluraleren Volkswirtschaftslehre prägt seit Jahren den wissenschaftlichen Diskurs. Kommt der Wandel nun wirklich? Eine Studie aus Kassel zeigt: Die Kritik an der Einseitigkeit der Wirtschaftswissenschaften findet Gehör bei den Lehrenden. Das allein verändert die Curricula jedoch nicht. Insbesondere die relevanten Grundlagenfächer verharren im Mainstream, der von der neoklassischen Theorie dominiert ist. Die Studie erklärt auch, woran das liegt und zeigt mögliche Wege auf, diesen Missstand zu beheben.



588 Ökonominen und Ökonomen an 54 deutschen Universitäten beantworteten im vergangenen Sommer Fragen rund um das Thema Pluralismus in der Volkswirtschaftslehre. Zwei Jahre lang forschte das Team von Prof. Dr. Frank Beckenbach (Universität Kassel) in Kooperation mit dem Netzwerk Plurale Ökonomik und finanziell gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung an dieser Standortbestimmung der deutschen Volkswirtschaftslehre. Neben der Befragung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wurde auch eine ausführliche Analyse von Modulhandbüchern der entsprechenden Studiengänge sowie der Lehrmaterialien vorgenommen.

Eines der zentralen Umfrageergebnisse: 77,2 Prozent der Befragten sind der Auffassung, dass es einen Mainstream in der Lehre gibt. Diesen verorten sie im Gedankengerüst der neoklassischen Ökonomik, charakterisiert durch das Menschenbild des Homo oeconomicus sowie die damit verbundenen Optimierungsansätze und Gleichgewichtsannahmen. Gleichzeitig stimmen 92,8 Prozent der Befragten – 34,7 Prozent sogar stark – der Aussage zu, dass es wichtig ist, Studierende mit verschiedenen Lehrmeinungen vertraut zu machen. Und 84 Prozent der Befragten wären tendenziell bereit, ihre Lehre auch entsprechend plural auszugestalten und andere ökonomische Theorien und Konzepte aufzugreifen.

In der Befragung ist eine auffällige Differenz zwischen den Geschlechtern zu beobachten: Frauen sprechen sich eher für eine vielfältige Lehre aus als Männer, sind eher bereit, neue Theorien und Methoden zu vermitteln und empfinden die Kritik an der Lehre generell als im stärkeren Maße gerechtfertigt als ihre männlichen Kollegen.

Die Autoren und die Autorin der Studie sehen die Universitäten und die volks- und wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereiche in der Pflicht, Lehrende nicht nur zur vielfältigen Lehre zu motivieren, sondern auch entsprechende curriculare Freiräume zu schaffen.

*Einen Überblick der Ergebnisse finden Sie unter:*

<http://pluralowatch.de/econplus/>

*Quelle und weitere Informationen zu den Ergebnissen der Studie, PM-Hans-Böckler-Stiftung, 10.11.2016:*

[http://www.boeckler.de/63056\\_68165.htm](http://www.boeckler.de/63056_68165.htm)

.....  
Frank Beckenbach, Maria Daskalakis, David Hofmann:

### **Zur Pluralität der volkswirtschaftlichen Lehre in Deutschland**

*Eine empirische Untersuchung des Lehrangebotes in den Grundlagenfächern und der Einstellung der Lehrenden.*

Metropolis November 2016  
ISBN 978-3-7316-1250-6

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## Gender Summit 9 Europe in Brüssel: Ein Fokus auf MINT-Disziplinen

Vom 08. bis 09. November 2016 fand die nunmehr neunte internationale Veranstaltung der Konferenzreihe **Gender Summit** in Brüssel mit dem Titel *Gender Summit 9 Europe - Gender-based research, innovation and development for sustainable economies and societal wellbeing* statt.

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

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

Teilnehmende wurden am ersten Tag der Veranstaltung vormittags in das Europäische Parlament eingeladen.



Im Anschluss wurden Plenarsitzungen und Vorträge andernorts im Veranstaltungszentrum *BEL Brussels* gehalten. Die thematischen Schwerpunkte zahlreicher Beiträge des *Gender Summit 9 Europe*

lagen in diesem Jahr auf Gleichstellungsmaßnahmen für Wissenschaftler\_innen in medizinischen, ingenieurwissenschaftlichen, naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen (MINT).

Die Vortragenden gingen außerdem auf Gleichstellungsindikatoren und Best Practices für Gleichstellungsmonitoring in der Wissenschaft ein.

Vereinzelt wurden darüber hinaus Verknüpfungen von Geschlecht mit weiteren Aspekten sozialer Ungleichheit thematisiert und damit das Forschungsfeld der Intersektionalität angesprochen.

So betonte **Prof. Mieke Verloo**<sup>1</sup> von der niederländischen Radboud Universität Nijmegen wie eng Klassenzugehörigkeit, Ethnizität und sexuelle Identität mit Geschlechtergerechtigkeit verknüpft sind.

**Dr. Beverley Damonse**<sup>2</sup> von der National Research Foundation (NRF) Südafrika ging in ihrem Vortrag „STEM and gender in South Africa. Taking an intersectional perspective“ auf die Wechselwirkungen von Geschlecht und Ethnizität und deren Einfluss auf Ungleichheiten im Wissenschaftsbetrieb ein.

Dr. Damonse verdeutlichte dabei, dass unterschiedliche Dimensionen sozialer Ungleichheit, sich in ihren Verschränkungen noch stärker diskriminierend auf die Karrierewege von Wissenschaftlerinnen auswirken. Dies betreffe insbesondere Frauen in MINT-Disziplinen an Universitäten in Südafrika.

<sup>1</sup><http://gender-summit.com/g9-speakers/1423-prof-mieke-verloo>

<sup>2</sup><http://gender-summit.com/g9-speakers/1403-damonse>

Die Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit für medizinische Forschungsfelder war ebenfalls zentrales Thema vereinzelter Beiträge. Prof. Giampero Favato<sup>3</sup> von der Kingston University in London stellte mit dem Vortrag *Gender (in)equality in Human Papilloma Virus (HPV) vaccinations and treatment* [http://gender-summit.com/attachments/article/1346/Favato\\_GS9Eu.pdf](http://gender-summit.com/attachments/article/1346/Favato_GS9Eu.pdf) beispielsweise heraus, dass Schutzimpfungen gegen das HPV-Virus sowohl bei Mädchen als auch bei Jungen ausschlaggebend seien, um einen größtmöglichen Vorsorgeeffekt zu erzielen. Derzeit, so Prof. Favato, werden HPV-Schutzimpfungen in Europäischen Gesundheitssystemen aus Kostengründen fast ausschließlich bei Mädchen durchgeführt, obwohl das Virus für Frauen und Männer gleichermaßen gefährlich ist.

Aus dem CEWS nahmen Dr. Anke Lipinsky, Dr. Nina Steinweg und Laura Getz am Gender Summit 9 Europe teil. In ihrem Vortrag *Policy Learning Through a Gender Equality Online Platform* [https://gender-summit.com/attachments/article/1346/Lipinski\\_GS9Eu.pdf](https://gender-summit.com/attachments/article/1346/Lipinski_GS9Eu.pdf) präsentierten Anke Lipinsky und Laura Getz am zweiten Veranstaltungstag erste Ergebnisse einer Inhaltsanalyse gesammelter Social Media-Daten im Rahmen des EU-geförderten Projekts GenPORT <http://www.genderportal.eu/>.

Sie gingen dabei auf die Bedeutung und das Vernetzungspotenzial der Mikroblogging-Plattform Twitter für Wissenschaftler\_innen und Politikverantwortliche ein. So tauschen sich Wissenschaftler\_innen und politische Akteur\_innen aus dem Bereich der Geschlechtergerechtigkeit über Twitter schwerpunktmäßig zu inhaltlichen Aspekten in Forschung und Innovation aus, koordinieren darüber hinaus aber auch wissenschaftliche Ressourcen, und organisieren und bewerben Veranstaltungen zu diesem Thema.

Twitter birgt dementsprechend ein großes Potenzial für die globale Vernetzung von Akteur\_innen der Gleichstellungsarbeit und bietet die Möglichkeit, einen Informationsaustausch zu Gleichstellungsmaßnahmen auf internationaler Ebene voranzutreiben.

<sup>3</sup><http://gender-summit.com/g9-speakers/1364-favato>

Dr. Anke Lipinsky und Laura Getz stellten in ihrem Vortrag damit besonders heraus, welche Möglichkeiten sich aus der Nutzung von Twitter für die gleichstellungspolitische Arbeit ergeben und wie international kooperierende Wissenschaftler\_innen von der Plattform in Zukunft noch stärker profitieren können.

In dem EU-Projekt GenPORT werden sowohl ein Repositorium für Ressourcen zu Gleichstellungsarbeit und Gender in der Wissenschaft als auch eine weltweit vernetzte Online-Community für Forschende und Praktiker\_innen der Gleichstellungsarbeit in Wissenschaft, Technologie und Innovation geschaffen. Die Projektwebsite [genderportal.eu](http://www.genderportal.eu)

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

vereinfacht den Erfahrungsaustausch unter Politikverantwortlichen, Wissenschaftler\_innen und Gleichstellungsakteur\_innen und soll die Fülle an Forschungsergebnissen, konkreten Maßnahmen und strategischen Informationen zu Gleichstellung in der Wissenschaft organisieren und gebündelt verfügbar machen.



Posterpräsentation CEWS

Dr. Nina Steinweg war auf dem *Gender Summit 9 Europe* mit der Posterpräsentation „The Role of Law as an Instrument for Gender Equal Recruitment“ vertreten. Sie stellte Teilnehmenden den rechtlichen Rahmen für geschlechtergerechte Einstellungsverfahren von wissenschaftlichem Personal in Deutschland vor. Ein thematischer Schwerpunkt der Präsentation lag dabei auf der Steuerung von Gleichstellungsinstrumenten in Nordrhein-Westfalen.

Die Veranstaltungsreihe *Gender Summit* wird seit 2011 in *Europa, Nordamerika, Afrika, Lateinamerika und Asien* durchgeführt. Die Konferenzen bieten Wissenschaftler\_innen, Politikverantwortlichen und Akteur\_innen aus den Bereichen Gleichstellung und Diversität die Möglichkeit, sich international zu vernetzen und sind eine Plattform für den globalen Austausch zu Innovationen in der Geschlechterforschung.

Ein Beitrag von [Laura Getz M.A.](#)

*Kontakt und Information:*

Dr. Anke Lipinsky, [anke.lipinsky@gesis.org](mailto:anke.lipinsky@gesis.org)  
 Dr. Nina Steinweg, [nina.steinweg@gesis.org](mailto:nina.steinweg@gesis.org)  
 Laura Getz, M.A., [laura.getz@gesis.org](mailto:laura.getz@gesis.org)

*Weiterführende Links:*

**Highlights from the GS9Eu:**

<http://www.gender-summit.com/g9-about>

<http://gender-summit.com/g9-evolving-programme>

**Ausblick: Gender Summit Events 2017**

Die nächsten Veranstaltungen werden im Mai 2017 in Tokio, Japan, sowie im November 2017 in Montreal, Kanada, stattfinden:

*The Gender Summit 10 Asia Pacific will take place on 25-26 May in Tokyo, under the theme: Better Science and Innovation through Gender, Diversity and Inclusive Engagement. The Call For Abstracts opened - submit by 16 January 2017.*

<http://gender-summit.com/g10-about2>

*GS10 Call for Abstracts page*

<http://www.gender-summit10.jp/abstracts.html>

*The Gender Summit 11 North America will take place on 6-8 November in Montreal under the overarching theme of Pluralism, Ethnicity & Inclusion – Canadian Values in a STEM Global Context. Those attending will not only have the opportunity to engage in fruitful discussions but they will*

*also have the unique opportunity of participating in Canada's 150th and the city of Montréal's 375th-anniversary celebrations. The event will be in English and French.*

<http://gender-summit.com/g11-about>

[Toolkits und Handbücher](#)

**Guidelines for Gender Mainstreaming in Academia, Swedish Secretariat for Gender Research:**

<http://www.genus.se/en/mediapost/guidelines-for-gender-mainstreaming-in-academia/>

**Gender Strategy 2016–2020, Science Foundation Ireland**

<http://www.sfi.ie/assets/files/downloads/Publications/Organisation%20Publications/SFI%20Gender%20Strategy%202016-2020>

**Improved measurement of gender equality in science, technology, engineering and mathematics (Working Paper 1), UNESCO SAGA Project**

<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002450/245006E.pdf>

**GEAR Step-by-Step Guide, EIGE**

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gear/step-step-guide>

**She Figures Handbook 2015, Science-Metrix and KU Leuven, European Commission**

[https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015\\_Handbook\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015_Handbook_final.pdf)

**GENOVATE Model For Gender Equality in Transforming Research and Innovation**

<http://www.genovate.eu/Model/>

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Ursula M. Händel-Tierschutzpreis 2016 an Forscherinnen des Paul-Ehrlich-Instituts verliehen

Anlässlich der sechsten Verleihung des Ursula M. Händel-Tierschutzpreises unterstrich **DFG-Präsident Professor Dr. Peter Strohschneider**: „Die Freiheit der Wissenschaft ist mit großer Verantwortung verbunden. Es gilt immer wieder sorgfältig abzuwägen, was wissenschaftlich notwendig und was zugleich ethisch vertretbar ist.“ Dieser – mit Blick auf den Tierschutz in der Forschung besonders wichtigen – Verantwortung seien die Preisträgerinnen aus der Abteilung Veterinärmedizin am Paul-Ehrlich-Institut in besonderem Maße gerecht geworden, so Strohschneider am 28. September 2016 im Zoologischen Forschungsmuseum Alexander Koenig in Bonn.

**Dr. Birgit Kegel** und **Dr. Beate Krämer** erhielten die mit 100 000 Euro dotierte Auszeichnung gemeinsam mit vier weiteren Wissenschaftlerinnen der von ihnen geleiteten Arbeitsgruppe für ein neu entwickeltes Testverfahren, das anstelle von bislang notwendigen und für die Tiere sehr belastenden oder tödlichen Versuchen eingesetzt werden kann. Damit leisteten sie einen herausragenden Beitrag zur Umsetzung des 3-R-Prinzips (Reduction, Refinement, Replacement).

Den Forscherinnen des Paul-Ehrlich-Instituts, dem Bundesinstitut für Impfstoffe und biomedizinische Arzneimittel in Langen, ist es gelungen, ein In-vitro-Verfahren zu entwickeln, das relevante Mechanismen der schädigenden Wirkung von

Botulinum-Neurotoxinen – bekannt als Botox – künstlich nachbildet und so für das Testen der Toxine eingesetzt werden kann. Die durch Bakterien produzierten Botulinum-Neurotoxine rufen bei Mensch und Tier Muskellähmungen hervor. Wegen dieser Eigenschaft sind diese Substanzen neben ihrer Anwendung in der ästhetischen Chirurgie ein bedeutender Wirkstoff in Medikamenten zur Behandlung vielfältiger neurologischer Erkrankungen. Vor ihrem Einsatz in medizinischen Produkten müssen die Wirkstoffe standardmäßig an Mäusen getestet werden.

Das neu entwickelte Testverfahren erlaubt es nun, diese Tierversuche in großem Umfang – betroffen sind allein in Deutschland über 600 000 Tiere im Jahr – zu vermeiden. Für einen der zwei bestehenden Typen der Botulinum-Neurotoxine haben die Wissenschaftlerinnen bereits ein Ersatzverfahren entwickelt und publiziert; jetzt soll das In-vitro-Verfahren für das andere Neurotoxin weiterentwickelt werden. „Mit dem Preisgeld werden wir eine internationale Ringstudie durchführen, die nötig ist, um den Tierversuch im Europäischen Arzneimittelbuch zu streichen und das neue Testverfahren als Standardmethode einzuführen“, erklärten Kegel und Krämer.

Quelle, PM-DFG, 27.Juli 2016:

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2016/pressemitteilung\\_nr\\_36/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2016/pressemitteilung_nr_36/index.html)

Ursula M. Händel-Tierschutzpreis

[http://www.dfg.de/geoerderte\\_projekte/wissenschaftliche\\_preise/haendel-tierschutzpreis/index.html](http://www.dfg.de/geoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/haendel-tierschutzpreis/index.html)



## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## New Centre of Excellence: Nordic Centre for Research on Gender Equality in Research and Innovation (NORDICORE)

NORDICORE is seeking to generate knowledge to further advance gender balance and diversity in research and innovation. The future of the Nordic knowledge economy depends on the ability to encourage the most highly qualified men and women to excel in the field of research and research-based innovation. At a time where scientific excellence and international competition is increasing in significance and our welfare states are under ever greater pressure, it is crucial to produce solid knowledge on which to base further policies and practices in the field. The project seeks to accomplish five inter-related major objectives, each constituting a pillar of dedicated activities:

**First:** To assess the impact of equality policies already implemented in Nordic academic institutions. The NORDICORE Centre of Excellence will produce new and critical knowledge about which types of measures have had an impact on gender balance in Nordic academic institutions.

**Second:** To identify barriers both internal to research organizations and external to them, impeding gender equality and inclusion, and suggest ways to overcome these barriers. We focus on two fundamental barriers at work in creating unequal opportunities in career development, a) (implicit) biases among gatekeepers in central decision making positions and b) biases in the rules of the game of career advancement.

**Third:** To understand challenges to gender equality in research and innovation within the larger labour market contexts in the Nordic countries. This major objective emerges from a central hypothesis that many of the mechanisms at work in sustaining gender inequalities in the research and innovation area are paralleled by similar mechanisms in other areas of the labour market.

**Fourth:** To bring words to action by engaging stakeholders at all stages of the research. This major objective is founded on a simple hypothesis that engaging stakeholders in the research process will produce better results, where impact is part and parcel of the process. By involving stakeholders and policy makers we will make sure that our results will be relevant, in order to contribute to real and lasting change.

**Fifth:** To encourage knowledge exchange among national and international experts, researchers, students, policy makers, stakeholders, managers, equality workers and other interested parties through a range of activities such as workshops, seminars, conferences and researcher education.

**Dr. Anke Lipinsky from CEWS will be member of the advisory board for the next five years.**

Source:

<https://www.nordforsk.org/en/programmes-and-projects/projects/nordic-centre-for-research-on-gender-equality-in-research-and-innovation-nordicore>

<http://www.samfunnsforskning.no/Aktuelt/Nyhetsarkiv/Introducing-our-new-Nordic-Centre-of-Excellence-NORDICORE>



## Final joint conference of FESTA and GARCIA

On the 7-8th of November 2016 the final joint conference of FESTA and GARCIA projects was held in Brussels.

<http://www.festa-europa.eu/>

<http://garciaproject.eu/>

It has been confirmed as a vibrant meeting, not only for presenting the results of the two projects, but also for sharing views, perspectives and concerns about gender equality in academia and research. Furthermore, the conference proved successful in terms of audience: it was attended by more than 100 participants from both STEM and SSH disciplines.

The programme included 18 presentations (9 from FESTA and 9 from GARCIA) and one round table session with Ana Arana Antelo (European Commission) and Elisabeth Pollitzer (Portia Ltd, UK) as keynote speakers.

The contributions presented at the conference are now available online:

[http://garciaproject.eu/?page\\_id=1050](http://garciaproject.eu/?page_id=1050)

The GARCIA project team is also delighted to share the recently published working papers titled:

Channah Herschberg, Yvonne Benschop and Marieke van den Brink (2016) *Gender practices in the Construction of Excellence*, GARCIA working paper n. 10, University of Trento (ISBN 978-88-8443-687-0)

[http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2014/07/GARCIA\\_working\\_papers\\_n.10.pdf](http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2014/07/GARCIA_working_papers_n.10.pdf)

Farah Dubois-Shaik and Bernard Fusulier (eds.) (2016) *Experiences of Early Career Researchers/ Academics: a Qualitative Research on the Leaky*

*Pipeline and Interrelated Phenomena in six European Countries*, GARCIA working paper n. 11, University of Trento (ISBN 978-88-8443-689-4)

[http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/10/GARCIA\\_working\\_papers\\_11.pdf](http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/10/GARCIA_working_papers_11.pdf)

Farah Dubois-Shaik and Bernard Fusulier (2016) *Toward a Gendered Pipeline Typology: A Comparative Analysis Across Six European Countries*, GARCIA working paper n. 12, University of Trento

[http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/10/GARCIA\\_working\\_papers\\_12.pdf](http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/10/GARCIA_working_papers_12.pdf)

Hélène Adam, Caroline Vincke and Farah Dubois-Shaik (2016) *Gender-sensitive Mentoring Programme in Academia: A Design Process*, GARCIA working paper n. 13, University of Trento

[http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/10/GARCIA\\_working\\_papers\\_13.pdf](http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/10/GARCIA_working_papers_13.pdf)

All the GARCIA working papers are freely downloadable here:

[http://garciaproject.eu/?page\\_id=52](http://garciaproject.eu/?page_id=52)

### FESTA Project announces the launching of the the toolkit titled

#### RESGE – Handbook on Resistance to Gender Equality in Academia

*This online handbook aims to present a deeper understanding of resistance to structural change to gender equality in academic institutions and the ways of dealing with it. It is concerned with forms, directions, and aspects of resistance coming from men and women as well as the organizations, and the ways resistance operates. RESGE <http://www.resge.eu/> also contains a list of recommendations for dealing with a variety of possible resistance incidents along the process of change. This handbook is addressed to change agents and researchers engaged in gender equality projects both in academic and non-academic institutions. Anyone engaged in a change process in any subject area can also benefit from RESGE since the handbook covers some of the general types of resistance which are not directly related to gender issues.*

*Bitte beachten Sie: In der kommenden Ausgabe des CEWSjournals (Nr.107) wird es einen ausführlichen Bericht zu dieser Abschlusskonferenz geben. (Anm. d. Red.)*

## EIGE-Website mit „GEAR Tool“ online

Das European Institute for Gender Equality EIGE hat das „GEAR Tool“ fertig gestellt. GEAR steht für Gender Equality in Academia and Research und wurde entwickelt als Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Einführung um Umsetzung von Gleichstellungsplänen an Hochschulen und anderen forschenden Einrichtungen.

Entsprechend richtet sich GEAR an Angestellte solcher Institutionen. Zu der Anleitung gehören unter anderem Hintergrundinformationen zu europäischen und nationalen Rechtsprechungen zu Chancengleichheit in der Forschung, eine Sammlung hilfreicher Argumente, Anforderungen und Erfolgsfaktoren.

Das EIGE ist eine autonome Einrichtung der Europäischen Union mit Sitz in Vilnius (Litauen). Gender und Chancengleichheit in Forschung und Innovation ist ein relativ junges Themenfeld des EIGE.

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

<http://eige.europa.eu/>

## GENDER-Net: Berichte online

Entsprechend seinem Arbeitsplan hat das ERA-Net GENDER-NET mittlerweile eine Reihe von Berichten veröffentlicht.

Diese sind auf der Website von GENDER-NET zu finden. Unter der Überschrift „Gender Equality in Research Institutions through Structural Change“ wurden vor allem Bestandsaufnahmen zum Vorhandensein von Gender-Anforderungen in Forschungsförderprogrammen und nationalen Initiativen zur Förderung gleicher Chancen an Forschungseinrichtungen erstellt.

Die Partnereinrichtungen von GENDER-Net haben sich zusammengeschlossen, um der Fragmentierung im Europäischen Forschungsraum im Bereich Gender und Chancengleichheit entgegen zu wirken. Bestehende nationale Initiativen werden vorgestellt und geprüft, gemeinsam Prioritäten für transnationale Kooperation festgelegt und ausgewählte, strategische gemeinsame Aktivitäten umgesetzt.

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

<http://www.gender-net.eu>

## New Report: „Gender Employment Gap: challenges and solutions“

The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) has launched at the European Parliament the report entitled „Gender Employment Gap: challenges and solutions“.

Women's labour market participation in the European Union has increased over recent decades, passing 70% in 2014. In that year, women comprised almost 46% of the active EU labour market population. Nevertheless, women's employment and participation rates are still lower than those of men in almost all Member States. Fostering higher participation of women is crucial to meet the Europe 2020 target to achieve an overall employment rate of at least 75% by 2020. This report explores the main characteristics and consequences of gender gaps in labour market participation. It finds that the total cost of a lower female employment rate was €370 billion in 2013, corresponding to 2.8% of EU GDP. The report also examines policies and measures aimed at fostering female labour market participation, which could be central to closing gender gaps. An executive summary is available – see Related content. An annex, published separately, contains details of policy measures to support

the labour market participation of women.

*More information:*

[http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions?utm\\_campaign=Gender+Emploment+Gap&utm\\_medium=bitly&utm\\_source=General](http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions?utm_campaign=Gender+Emploment+Gap&utm_medium=bitly&utm_source=General)

*Report:*

[http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1638en\\_1.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1638en_1.pdf)

---

## Video-Tipp: Understanding gender dimension for MSCA projects

„Are you an MSCA (*Marie Skłodowska-Curie Actions*) fellow or considering applying to an MSCA grant? Then check if the gender dimension is applicable to your research field! Gender dimension is not about the ratio of women and men in your research project, its about your research content. This video will explain you what gender dimension in research is about and give you examples of how it can be integrated within your research project and improve the quality of your research.“

*More about the Marie Skłodowska-Curie Actions:*

<http://ec.europa.eu/msca>

*Video:*

<https://www.youtube.com/watch?v=Hq4eWo30RfY&feature=youtu.be>

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNGKörper und Geschlecht im  
Fokus von Gesundheit und  
MedizinJahrestagung des Netzwerks Frauen- und  
Geschlechterforschung NRW 2016

Die Forschungsfelder zu Körper, Gesundheit und Medizin standen im Fokus der Jahrestagung des Netzwerks, die am 25. November 2016 an der Universität Duisburg-Essen stattfand. **Wissenschaftsministerin Svenja Schulze** eröffnete die Veranstaltung und hob die Bedeutung der Arbeit des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW für die Stärkung der Gleichstellung an nordrhein-westfälischen Hochschulen hervor. Anschließend diskutierten die rund 100 Teilnehmenden intensiv zu Fragen wie: Welche Geschlechterordnungen und Konstruktionen von Geschlecht prägen das Forschungs- und Handlungsfeld der Gesundheitswissenschaften und Medizin? Welche Fragen greift die medizinische Forschung und Gesundheitsversorgung unter Genderaspekten auf? Was bedeuteten Körper, Gesundheit, Medizin für inter\* oder trans\* Menschen?

Weitere Informationen:

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/veranstaltungen/Jahrestagung\\_2016\\_FGF.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/veranstaltungen/Jahrestagung_2016_FGF.pdf)

## Der Feminismus ist nicht tot

Vor 15 Jahren begann in Berlin eine bundesweit einmalige Erfolgsgeschichte auf dem Gebiet der Ökonomie und Geschlechterforschung. Bis heute ist das Harriet Taylor Mill-Institut (HTMI) an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin das einzige Forschungsinstitut einer Hochschule in Deutschland, an dem Wissenschaftler/innen aus VWL, BWL, Soziologie, Informatik und Recht disziplinübergreifend zu Ökonomie, Recht und Verwaltung arbeiten.

Vier Wissenschaftlerinnen, darunter federführend **Professorin Dr. Friederike Maier**, gründeten das HTMI. Inzwischen bündeln hier 19 Professorinnen und 8 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie viele assoziierte Mitglieder ihre Kompetenzen zum Thema Geschlechterverhältnisse und Ökonomie.

Aktuell, so berichtete Institutsdirektorin **Prof. Dr. Claudia Gather** beim Symposium aus Anlass des Jubiläums im Oktober 2016, wird besonders der Forschungsbereich „Recht und Geschlecht“ vertieft, es gibt eine ganze Reihe drittmittelgeförderter interdisziplinäre Projekte. Die Sozialwissenschaftlerin mit dem Schwerpunkt Wirtschaft und Geschlechterverhältnisse hob das vor zwei Jahren an der HWR Berlin gestartete Weiterbildungsprogramm für Frauen in Aufsichtsräten hervor. Sie verwies zudem auf die 6 Gastprofessorinnen, gefördert aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm, die an der HWR Berlin tätig waren und inzwischen alle einen Ruf an eine Universität oder Fachhochschule erhalten haben.

Prof. Dr. Andreas Zaby, Präsident der HWR Berlin, würdigt die Bedeutung des Instituts für den Wissenstransfer und die internationale Vernetzung auf dem Gebiet der Geschlechterforschung und Lehre. „Das unterstützen wir aus Überzeugung“, erklärte der HWR-Präsident und nennt die Forschungstätigkeit des HTMI einen Profilbaustein der HWR Berlin, der zur nationalen und internationalen Sichtbarkeit und Anerkennung der Hochschule beitrage.

Um die zentrale Rolle der Gender-Thematik in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ging es ebenfalls in dem Hauptvortrag des HTMI-Symposiums unter dem Titel „Gender and the Crisis in the EU: What next?“ Prof. Sylvia Walby, die an der britischen Lancaster University den UNESCO-Lehrstuhl in Gender Research innehat, setzt sich ein für Diversifizierung als Ausweg aus der europäischen Krise. Die Kultur einer zum Teil exzessiven Risikobereitschaft im Finanzsektor mit fatalen und weitreichenden Folgen, so belegt Walby, sei bedingt und gesteuert durch einen Monotheismus der männlichen Dominanz. „Die Demokratisierung der Finanzregulation ist ein feministisches Projekt“, ist die britische Wissenschaftlerin überzeugt. „Die zukünftigen Auswirkungen der europäischen Krise hängen davon ab, inwiefern es gelingt, die institutionelle Stabilität demokratischer Institutionen, die Europäischen Union eingeschlossen, durch gerechtere Verteilung von Verantwortung auf beide Geschlechter zu festigen und zu vertiefen“, betont Walby und ist überzeugt: „Feminism is not dead“.

Das HTMI ist nach der britischen Ökonomin und Vorreiterin der Frauenbewegung Harriet Taylor Mill (1807–1858) benannt. „Viele der Fragen, die Harriet Taylor gemeinsam mit einem der einflussreichsten liberalen Denker des 19. Jahrhunderts, dem britischen Philosophen und Ökonomen John Stuart Mill, aufwarf, stellen sich heute zwar anders, sind aber keineswegs erledigt“, sagt Gather. Diskriminierung gebe es immer noch, nur sei sie eher subtil und strukturell. Auch 200 Jahre nach den Mills sind Themen wie der freie Zugang zum Arbeitsmarkt oder gleiche Löhne und Eigentumsrechte immer noch in der öffentlichen Diskussion. Dem liegt die generelle und fundamentale Frage zugrunde, welche Rolle der Wirtschaft im Rahmen des „menschlichen Kulturfortschritts“ zukommt.

Wie können und müssen Wirtschaftswachstum und die Mehrung materiellen Reichtums mit dem Ziel verbunden werden, Gleichheit und Gerechtigkeit in der Gesellschaft zu schaffen? Genau an solche Forschungsfragen knüpft der Studien- und Forschungsschwerpunkt „Ökonomie und Geschlechterverhältnis“ in den Wirtschafts-, Verwaltungs- und Rechtswissenschaften der HWR Berlin an.

Quelle, PM-HWR-Berlin, 28.10.2016 und weitere Informationen:

<http://www.hwr-berlin.de/aktuelles/presse/pressemitteilungen/einzelansicht/article/der-feminismus-ist-nicht-tot/>

## Rhetorische Modernisierung? Ungleichzeitigkeiten im Geschlechterdiskurs

Die Universität Paderborn war am 10. und 11. Oktober Treffpunkt deutscher und internationaler Geschlechterforscherinnen. Die beiden Tage bildeten den Auftakt zu dem von der Fritz Thyssen Stiftung für Wissenschaftsförderung finanzierten und den Professorinnen Birgit Riegraf und Barbara Rendtorff geleiteten Forschungsprojekt „Rhetorische Modernisierung? Ungleichzeitigkeiten im Geschlechterdiskurs“.

Am 10. Oktober startete das Projekt. In einer Reihe von Forschungsworkshops mit hochkarätiger interdisziplinärer Besetzung werden aktuelle Dynamiken im Geschlechterverhältnissen aufgearbeitet und in ihrer Bedeutung diskutiert. Am Ende des Projektes wird eine große Fachtagung stehen.

Quelle, PM-Universität Paderborn, 12.10.2016:

<http://www.uni-paderborn.de/nachricht/83188/>

## Universität Greifswald feiert 20 Jahre Geschlechterforschung

Das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung (IZfG) hat sein 20-jähriges Bestehen mit einem Festakt am 17. November 2016 mit einem Festakt begangen.

Das IZfG ist an der Philosophischen Fakultät der Universität Greifswald angesiedelt und wird seit 2013 von der Vorstandssprecherin **Prof. Dr. Eva Blome**, Juniorprofessorin für Gender Studies am Institut für Deutsche Philologie, <http://www.germanistik.uni-greifswald.de/blome/>, geleitet. Finanziell gefördert wird die Arbeit des IZfG vom Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales des Landes Mecklenburg-Vorpommern. In den letzten zwei Jahren hat die enge Kooperation mit dem Alfried Krupp Wissenschaftskolleg zudem sowohl eine Reihe fachwissenschaftlicher Veranstaltungen als auch öffentliche Abendvorträge ermöglicht, die auf ein großes Publikumsinteresse stießen.

Gegründet wurde das IZfG am 19. November 1996 zunächst als Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung. Es war die erste Einrichtung dieser Art in den ostdeutschen Bundesländern. Der Gründung vorausgegangen waren langjährige Bemühungen engagierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Greifswald zu institutionalisieren. Aus den in den vergangenen zwanzig Jahren vom IZfG veranstalteten Ringvorlesungen und Tagungen, aus Einzelprojekten verschiedener Disziplinen und zwei Postdoc-Kollegs sind inzwischen zahlreiche Publikationen hervorgegangen. Diese vielfältigen Aktivitäten machen die Geschlechterforschung der Universität Greifswald weit über Mecklenburg-Vorpommern hinaus sichtbar.

*Quelle: PM – Universität Greifswald, 10.11.2016:*

[https://www.uni-greifswald.de/universitaet/information/aktuelles/detail/n/universitaet-greifswald-feiert-20-jahre-geschlechterforschung/?no\\_cache=1&Hash=7559ee3bbdcef26a53ceedb98c4c05f7](https://www.uni-greifswald.de/universitaet/information/aktuelles/detail/n/universitaet-greifswald-feiert-20-jahre-geschlechterforschung/?no_cache=1&Hash=7559ee3bbdcef26a53ceedb98c4c05f7)

## Marie-Jahoda-Gastprofessorin im Wintersemester 2016/17 ist Prof. Desiree Lewis, Ph.D.

Die Kulturwissenschaftlerin **Desiree Lewis** wird im Wintersemester 2016/17 an der Ruhr-Universität Bochum als Marie-Jahoda-Gastprofessorin für Internationale Geschlechterforschung lehren. In ihrer Forschung beschäftigt sie sich intensiv mit Feminismus und Gender Studies in Afrika und entwickelt dabei eine kritische Sicht auf die Wissensproduktion im Bereich Gender an afrikanischen Hochschulen.

Frau Lewis hat des Weiteren Forschungsinteressen in der postkolonialen Literatur und Populärkultur, der globalen Wissensproduktion und Politik mit Fokus auf Gender, und sie stellt repräsentationspolitische Fragen der Sichtbarkeit von Geschlecht im afrikanischen Kontext. An der Ruhr-Universität Bochum wird sie zusammen mit **Prof. Dr. Heike Kahlert** (Lehrstuhl für Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht) das Seminar „Intersectionality: Theory, Research and Politics“ durchführen. Außerdem wird sie im Rahmen des Kolloquiums der Fakultät für Sozialwissenschaft am 11. Januar 2017 ihre Antrittsvorlesung „Visuality and Neo-Imperial Messages of Salvation“ halten.

### *Zur Person*

Desiree Lewis hat Literaturwissenschaft an den südafrikanischen Universitäten von Witwatersrand, Kapstadt, Kwazulu-Natal und Western Cape unterrichtet. Darüber hinaus war sie eine Fulbright-Stipendiatin an der Georgia State University, Atlanta (USA), wissenschaftliche Mitarbeiterin am Nordic Africa Institute in Uppsala (Schweden) und Gastwissenschaftlerin an den Universitäten in Addis Ababa (Äthiopien), Makerere (Uganda), Utrecht (Niederlande), Helsinki (Finnland) und Reykjavik (Island). Derzeit forscht und lehrt sie am Women's and Gender Studies Department der University of the Western Cape, Bellville (Südafrika).



*Lehre und Antrittsvorlesung an der RUB*

Zusammen mit Prof. Dr. Heike Kahlert wird Prof. Desiree Lewis im Januar und Februar 2017 das Seminar „*Intersectionality: Theory, Research and Politics*“ halten. Im Seminar soll analysiert werden, wie die neuere soziale Ungleichheitenforschung durch das Konzept der Intersektionalität bereichert und weiterentwickelt werden kann und welche Potenziale darin für Politik und soziale Praxis liegen. In ihrer Antrittsvorlesung „*Visuality and Neo-Imperial Messages of Salvation*“ am 11. Januar 2017 um 16 Uhr in Raum GC 04/45 behandelt Prof. Lewis postkoloniale Perspektiven auf die Massenverbreitung von Bildern in transnationalen Wissenskontexten, mit denen die neoliberale Governance und staatliche Herrschaft unterstützt werden.

Die Marie-Jahoda-Gastprofessur für internationale Geschlechterforschung besteht an der Ruhr-Universität Bochum seit 1994 und unterstützt internationale Forschung und Lehre im Bereich der Gender Studies.

Website:

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

## Alte neue Ungleichheiten? - GENDER Sonderheft 4 erschienen

herausgegeben von Dr. Annette von Alemann, der CEWS-Mitarbeiterin Dr. Sandra Beaufaÿs und Dr. Beate Kortendiek.

### Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre

Die Trennung und Konstitution der bürgerlichen Gesellschaft in eine öffentliche und eine private Sphäre war von Beginn an verbunden mit geschlechtlichen Zuschreibungen und Naturalisierungen. Im Zuge dessen wurde auch die ‚natürliche‘ Zugehörigkeit ‚des Mannes‘ zur monetär entlohnten Erwerbssphäre und die ‚der Frau‘ zur familiären Sphäre beschworen und festgeschrieben.

Heute scheinen diese Sphären längst in Bewegung geraten zu sein und mit ihr die geschlechtlichen Zuschreibungen. Frauen haben sich Zugang zu Bildung, Erwerbsarbeit, Politik und Öffentlichkeit verschafft und ihre Präsenz zeigt sich zunehmend in diesen Handlungsfeldern. Geschlechtergleichheit scheint die neue gesellschaftliche Norm zu sein. Gerade in konservativen Medien wird gerne eine erreichte Gleichheit gefeiert, die weitere Maßnahmen zu ihrer Herstellung überflüssig mache und diskriminierend gegenüber Männern wirke.

Der gerade erschienene Sonderband der Zeitschrift GENDER diskutiert aktuelle Entwicklungstendenzen und Perspektiven zum Verhältnis der Sphären und der Geschlechter und nimmt dabei sowohl dominante Diskurse als auch Lebens- und Erwerbsverhältnisse empirisch in den Blick. Aus der Warte unterschiedlicher theoretischer Richtungen und Forschungsperspektiven wird ein vielschichtiges Bild mit unterschiedlichen Antworten auf die Frage nach „alten (oder) neuen Ungleichheiten“ entworfen. Es wird deutlich, dass weder alles ‚beim Alten‘ ist noch neuere Entwicklungen aus feministischer Sicht immer zu begrüßen sind.

.....  
 Alemann, Annette von/Beaufaÿs, Sandra/Kortendiek, Beate (Hrsg.)

### Alte neue Ungleichheiten?

#### Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre

Verlag Barbara Budrich 2016

ISBN 978-3-8474-0545-0

GENDER Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft / Sonderheft

Weitere Details finden Sie unter:

<https://shop.budrich-academic.de/produkt/alte-neue-ungleichheiten>

### „feministische studien“ zu Gender und Politiken der Migration erschienen

Mit diesem Heft soll den aktuellen medialen und politischen Auseinandersetzungen zu den Themen Migration, Flucht und Geschlecht mit gender- und migrationsanalytisch fundierten Beiträgen begegnet werden.

*Aus der Einleitung:* „Wir stellen aktuelle Ansätze in Forschungen zu Flucht, Migration und Grenze vor, die trotz unterschiedlicher empirischer Felder alle der Frage nachgehen, wie Geschlecht in den Politiken der Migration aufgerufen und praktiziert wird und welche genderbezogenen Effekte diese Politiken zeitigen. Eine (...) differenzierte Auseinandersetzung ist angesichts der derzeitigen Thematisierung von Geschlecht als politische Strategie des Schürens anti-migrantischer Ressentiments in öffentlich-politischen Debatten um Migrationspolitiken besonders geboten.“

Herausgegeben wurde das Heft von Sabine Hess, Johanna Neuhauser und Tanja Thomas.

Unter

<http://www.feministische-studien.de/>

finden Sie nach wie vor das Inhaltsverzeichnis, die Einleitung und einen Artikel als Volltext sowie das umfangreiche Heftarchiv und ein Register mit Suchfunktion.

Das Blog der feministischen studien finden Sie unter

<http://blog.feministische-studien.de/>

### Neue Ausgabe der fzg – Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien

„Das Themenheft widmet sich der Vielfalt des Lebens als einen sozialen Diskurs. Der Blick auf Biodiversität ist nicht zu trennen von einem Blick auf die Vielfalt menschlicher Gemeinschaften. Mit ihrem Fokus auf ‚agency‘, Fragen der Macht, auf Aspekte der sozialen Konstruktion von Unterschieden und Modi der Wissensgenerierung, weist umweltsozialwissenschaftliche Forschung zu Biodiversität viele Parallelitäten und Anschlussstellen zur Geschlechterforschung auf. Geschlechtliche Diversität und die Wirkmacht vergeschlechtlichter Formen der Wissens- und Handlungsgestaltung erhalten in Hinsicht auf Themen der Biodiversität sowie Fragen um Nachhaltigkeit ebenso eine hohe Bedeutung.“

#### fzg 22\_2: (Bio-)Diversität, Geschlecht und Intersektionalität

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

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

Heft 24 – Der Ort des Politischen in Critical Feminist Materialisms

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

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

Die Deadline ist der **31.05.2017**.

Weitere inhaltliche und formale Informationen finden Sie unter:

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

## Personalialia

### Gender Dentistry International: Wissenschaftspreise 2016 verliehen

Im Rahmen der Mitgliederversammlung 2016 des Gender Dentistry International e.V. am Rande des Deutschen Zahnärztetages in Frankfurt wurden am 11. November erstmals die beiden neu geschaffenen Wissenschaftspreise des GDI e. V. verliehen.

Mit der Auszeichnung schlägt die soeben fünf Jahre alt gewordene Fachgesellschaft das nächste Kapitel in der Erfolgsgeschichte der gender-fokussierten Forschung in der Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde auf.

Die Fachgesellschaft verleiht bewusst zwei Auszeichnungen: den mit 2000.- Euro dotierten „Nolting Award for Studies in Gender Dentistry“, der sich an die jungen Kolleginnen und Kollegen am Anfang ihrer beruflichen Karriere richtet, und den „GDI Award for Excellence in Gender Dentistry“ als Ehrung erfahrener WissenschaftlerInnen und HochschullehrerInnen für Forschung und Lehre im Bereich der geschlechterspezifischen Zahnheilkunde.

Für Ihre Promotionsarbeit „Endodontie und Geschlecht – Besonderheiten der endodontischen Behandlung von Frauen“ wurde **Dr. Theresia Janke** mit dem „Nolting Award for Studies in Gender Dentistry“ ausgezeichnet.

Mit dem „GDI Award for Excellence in Gender Dentistry“ für wegweisende Beachtung von Gender Dentistry-Aspekten in Forschung, Lehre und Publikation wurde in diesem Jahr **Professor Dr. Michael Hülsmann/Universität Göttingen** geehrt, motivierender Doktorvater von Dr. Theresia Janke.

*GDI:* In der Medizin ist geschlechterspezifische Forschung bereits etabliert, in der Pharmakologie ebenfalls – nun widmet sich auch die Zahnmedizin dem Thema: Gender Dentistry International e.V./GDI erforscht und kommuniziert Unterschiede in der Biologie (Sexus) und in der soziokulturellen Geschlechterrolle (Gender) mit dem Ziel, Prävention und Therapie in der Zahnheilkunde gezielter auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Patienten auszurichten sowie Information und Aufklärung der Patienten entsprechend zu optimieren.

*Quelle: PM-GDI, 13.11.2016 und weitere Informationen:*

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

## Universität Greifswald: Verleihung des Genderpreises 2016

Der Genderpreis der Universität Greifswald wurde in diesem Jahr an **Georg Brosche** und **Dr. Jenny Linek** vergeben. Rektorin **Prof. Dr. Johanna Eleonore Weber** überreichte die Preisurkunden am 23. November 2016. Mit diesem Preis werden jährlich wissenschaftliche Arbeiten ausgezeichnet, die die Geschlechterperspektive in besonderer Weise berücksichtigen.

Nach Einschätzung der Jury ragen beide Arbeiten aus der Auswahl von fünf Bewerbungen heraus. Sie beeindrucken durch die wissenschaftlich fundierten und innovativen Ausführungen der Verfasserin sowie des Verfassers. Beide Arbeiten präsentieren neue Ergebnisse von hoher Relevanz und hoher wissenschaftliche Qualität und setzen sich intensiv mit der Genderthematik auseinander.

**Georg Brosche** hat seine Masterarbeit der Germanistischen Literaturwissenschaft mit dem Titel „Narrative der Männlichkeit(en) in Lutz Seilers Roman *Kruso*“ eingereicht. In dem 2014 erschienenen Gegenwartsroman erzählt Seiler von der Begegnung zweier Männer, die sich im Jahr des Zusammenbruchs der DDR der Welt entziehen und

auf der Insel Hiddensee ihre eigene Freiheit leben wollen. Der Fokus der Untersuchung von Georg Brosche liegt dabei auf den narrativen, das heißt erzählerischen Männlichkeitskonstruktionen, die durch die beiden Hauptfiguren profiliert werden. Das DDR- und vor allem das Robinson-Narrativ im Roman werden als maßgebliche Männlichkeitsentwürfe präsentiert, dem als einziges weibliches Narrativ Viola gegenübersteht; Viola ist das Radio in der Gaststätte, in der sich die beiden Männer begegnen und durch dessen Rauschen die dramatische Politik jener Zeit klingt. Das Thema wird sowohl geschlechtertheoretisch und soziologisch als auch erzähl- und kulturtheoretisch aufgearbeitet. Die untersuchungsleitende These lautet, „dass Männlichkeiten in Gesellschaften in Form von Erzählungen gespeichert und vermittelt werden“. Die Abschlussarbeit wurde zweimal mit sehr gut bewertet.

**Dr. Jenny Linek** hat eine Promotionsarbeit in Neuerer Geschichte eingereicht; ihr Thema „Politik und Praxis der Prophylaxe in der DDR unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterperspektive“. In der DDR galt eine Egalität des Geschlechterbildes, und diese war somit auch in der Prophylaxe und Gesundheitsfürsorge zu erwarten. Jenny Linek untersuchte unter anderem sogenannte Ego-Dokumente, also Eingaben und Beschwerden von Privatpersonen, die beim Gesundheitsministerium der DDR oder dem Deutschen-Hygiene-Museum eingereicht wurden. Frau Linek hat sich mit diesen DDR-spezifischen Archivquellen innovativ unter gendergeschichtlichem Blickwinkel auseinandergesetzt. Im Ergebnis stellt Dr. Linek fest, dass die für die Gesundheitspolitik verantwortlichen Leitungskader eine Ignoranz gegenüber präventiven Anliegen an den Tag legten und die Gesundheits-erziehung eher belächelt wurde, da sie an der Lebenswirklichkeit der Menschen vorbei agierte. Am Thema wird auch das Spannungsfeld zwischen männlicher Hegemonie und weiblicher Emanzipation aufgezeigt. Die Arbeit wurde in beiden Gutachten mit der Note magna cum laude bewertet und ist inzwischen unter dem Titel „Gesundheitsvorsorge in der DDR zwischen Propaganda und Praxis“ im Franz Steiner Verlag erschienen.

Der Genderpreis wird einmal jährlich vom Rektorat und der Senatsgleichstellungskommission der Universität Greifswald vergeben. Eingereicht werden können aktuelle wissenschaftliche Abschlussarbeiten sowie Promotionsarbeiten aus allen Fakultäten der Universität Greifswald einschließlich der Universitätsmedizin.

Quelle: PM - Uni Greifswald, 24.11.2016:

[https://www.uni-greifswald.de/universitaet/information/aktuelles/detail/n/arbeiten-ueber-romankruso-und-ddr-gesundheitsprohylaxe-mit-genderpreis-guehrt/?no\\_cache=1&tcHash=89ab769435e2f2a09842a1c4391c0142](https://www.uni-greifswald.de/universitaet/information/aktuelles/detail/n/arbeiten-ueber-romankruso-und-ddr-gesundheitsprohylaxe-mit-genderpreis-guehrt/?no_cache=1&tcHash=89ab769435e2f2a09842a1c4391c0142)

## Emily Roysdon ist neue DAAD-Gastprofessorin an der HfK Bremen

Die Künstlerin und Schriftstellerin Emily Roysdon wurde als neue DAAD-Gastprofessorin für Experimentelle Aufführungsformen zwischen Kunst und Musik an die HfK Bremen berufen.

Roysdon, die in New York und Stockholm lebt, entwickelte das sowohl praktisch als auch philosophisch angelegte Konzept „Ecstatic Resistance“, um das Unwirkliche und Unmögliche in der Politik zu thematisieren. Die Künstlerin startete das Projekt 2010 mit simultanen Aufführungen in Kansas City und New York.

Live übertragen wurde 2012 ihre Performance „I am a helicopter, camera, queen“ an der Tate Modern in London, die Roysdon mit über 100 Freiwilligen umsetzte, die sich selbst als queer und/oder feministisch bezeichneten. Roysdon ist Redakteurin und Mitgründerin des queer-feministischen Magazins und Künstlerkollektivs LTTR. Zu ihren überaus zahlreichen, international umgesetzten Projekten zählen beispielsweise „If Only a Wave“ (PARTICIPANT INC, New York, 2015), „Comedy of Margin Theatre“ (SECESSION, Wien, 2015) oder „Sense and Sense“ (Konsthall C, Stockholm, 2010). Ihre Arbeiten wurden vielfach ausgestellt, unter anderem

im Museum of Modern Art in New York, Museo Tamayo in Mexico City, Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofia in Madrid oder im Palais de Tokyo in Paris. Roysdon beendete 2001 das Whitney Museum Independent Study Program in New York sowie 2006 den Master of Fine Arts an der UCLA. Sie ist Professorin an der Schwedischen Kunsthochschule Konstfack.

Aktuell ist ihre Arbeit im Künstlerhaus Bremen als Teil der Gesamtschau „Das Loch“ noch bis zum 6. November 2016 zu sehen.

Weitere Informationen:

<http://emilyroysdon.com>

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

# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Ausschreibungen

### Ausschreibung zum ERC Consolidator Grant 2017 geöffnet

Am 20. Oktober 2016 hat der European Research Council (ERC) die Ausschreibung für die Consolidator Grants 2017 geöffnet. Bewerben können sich grundsätzlich exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Disziplinen, die sich sieben bis zwölf Jahre nach ihrer Promotion befinden.

ERC-Projekte haben eine Laufzeit von bis zu fünf Jahren. Mit dem Consolidator Grant können maximal 2,75 Millionen Euro Einzelförderung beantragt werden. Die Einreichfrist endet am 9. Februar 2017.

Weitere Informationen und Dokumente finden Sie bei der NKS ERC.

<http://www.ebuero.de/erc-consolidator-grants.htm>

[http://www.ebuero.de/erc-dokumente.htm#Vorlagen\\_CoG](http://www.ebuero.de/erc-dokumente.htm#Vorlagen_CoG)

## Promotionsstipendien Gender Studies FernUniversität in Hagen

Die FernUniversität in Hagen unterstützt den Ausbau der Genderforschung und fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs. Aktuell werden mehrere Promotionsstipendien Gender Studies an der FernUniversität ausgeschrieben.

Finanziert im Rahmen des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder fördert das Promotionsstipendium Gender Studies überdurchschnittliche Doktorand/innen der FernUniversität, die im Bereich Gender Studies promovieren. Das Stipendium schafft damit Freiraum, sich im Förderzeitraum ganz auf das Verfassen der Dissertation konzentrieren zu können.

Die Förderung steht Doktorand/innen aller Fachrichtungen bzw. Disziplinen offen. Die vorausgesetzten Promotionsthemen innerhalb der Gender Studies können auch inter- und transdisziplinäre Forschungsfelder wie Masculinity Studies oder Queer Studies umfassen.

Bewerbungsfrist ist: 30.01.2017; Förderbeginn spätestens 15.04.2017

*Merkblatt zur Fördermaßnahme:*

[https://www.fernuni-hagen.de/forschung/download/iffp/promotionsstipendium\\_gender\\_studies\\_merkblatt.pdf](https://www.fernuni-hagen.de/forschung/download/iffp/promotionsstipendium_gender_studies_merkblatt.pdf)



## Ausschreibung Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe

Die Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald möchte herausragend qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase bei der Gestaltung ihrer wissenschaftlichen Karriere fördern. Sie schreibt daher zum **01.03.2017** eine Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe aus.

*Zielgruppe:* Sie sind eine herausragend qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerin in der Postdoc-Phase auf einer Haushalts- oder Projektstelle an der Universität Greifswald (befristet oder unbefristet) mit einer perspektivisch zumindest dreijährigen Vertragslaufzeit. Sie können eine exzellente Promotion und weitere wissenschaftliche Leistungen vorweisen. Ihre Promotion sollte nicht länger als zwei Jahre zurückliegen. Diese Frist verlängert sich pro Kind einer Bewerberin um zwei Jahre. Als Juniorprofessorin sind Sie ebenfalls antragsberechtigt.

*Fördermaßnahme:* Im Erfolgsfall stellt Ihnen die Universität Greifswald eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle (0,65 TV-L E13) und Mittel für studentische Hilfskräfte für drei Jahre zur Verfügung.

Sie werden in das universitäre Mentoring-Programm aufgenommen und darüber gezielt gefördert.

*Ziele:* Die Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe zielt darauf ab, Sie in der Postdoc-Phase in Ihrer Forschungsarbeit aktiv zu unterstützen, um auf diese Weise die Sichtbarkeit Ihrer Forschungsleistungen zu erhöhen und damit Ihre wissenschaftliche Karriere zu fördern. Durch das Programm qualifizieren Sie sich als hervorragende Nachwuchswissenschaftlerin weiter. Sie führen ein eigenständiges Forschungsprogramm durch, das zugleich Grundlage einer Habilitation oder habilitationsäquivalenten Leistung ist. Sie steigern Ihre Publikationsleistung qualitativ und quantitativ und stellen während des Förderzeitraums einen Antrag auf eine hochrangige Projektförderung.

Weiterhin eröffnen Sie über die Mitarbeiterstelle einer Doktorandin oder einem Doktoranden die Chance, in enger Kooperation mit Ihnen als Nachwuchsgruppenleiterin eine Dissertation anzufertigen. Zugleich sammeln Sie Führungserfahrung und bauen Ihre Forschung aus.

*Weitere Informationen und Bewerbungsmodalitäten:*

[https://www.uni-greifswald.de/universitaet/information/aktuelles/detail/n/ausschreibung-kaethe-kluth-nachwuchsgruppe/?no\\_cache=1&tcHash=9e6e171ae8e9b8a9088fe4125e669863](https://www.uni-greifswald.de/universitaet/information/aktuelles/detail/n/ausschreibung-kaethe-kluth-nachwuchsgruppe/?no_cache=1&tcHash=9e6e171ae8e9b8a9088fe4125e669863)

## Preise

### Ars legendi-Fakultätenpreis Mathematik und Naturwissenschaften

Der Stifterverband, die Deutsche Mathematiker-Vereinigung, die Deutsche Physikalische Gesellschaft, die Gesellschaft Deutscher Chemiker und der Verband Biologie, Biowissenschaften und Biomedizin in Deutschland loben zum vierten Mal die Auszeichnung für exzellente Hochschullehre in der Mathematik und den Naturwissenschaften aus.

Der Preis soll die besondere Bedeutung der Hochschullehre für die Ausbildung des Nachwuchses in der Mathematik und den Naturwissenschaften sichtbar machen und einen karrierewirksamen Anreiz schaffen, sich in der Hochschullehre zu engagieren und diese über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu fördern. Gleichzeitig soll die Qualität der Lehre als zentrales Gütekriterium für Hochschulen und strategisches Ziel des Qualitäts-

managements der Hochschulen stärker verankert werden.

Der Preis wird jährlich in den Kategorien Biowissenschaften, Chemie, Mathematik und Physik verliehen und ist mit jeweils 5.000 Euro dotiert.

#### Ausschreibung 2017

Der Preis wird für herausragende, innovative und beispielgebende Leistungen in Lehre, Beratung und Betreuung verliehen, insbesondere für

- die Entwicklung, Implementierung und Durchführung neuer Curricula oder curricularer Elemente (Module, Lehrveranstaltungen);
- die Entwicklung und den erfolgreichen Einsatz von Lehr- und Lernmaterialien bzw. innovativer Lehr- und Prüfungsmethoden;
- die Entwicklung und Umsetzung neuartiger Beratungs- und Betreuungskonzepte für Studieninteressierte und Studierende;
- sonstige Maßnahmen zur Verbesserung von Studium und Lehre (zum Beispiel in der Qualitätssicherung).

Lesen Sie mehr unter:

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

## Ars legendi-Fakultätenpreis in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik

Der Dachverband der Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik 4ING und der Stifterverband loben den Ars legendi-Fakultätenpreis für exzellente Hochschullehre in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik aus.

Bewerbungsschluss: 17. März 2017

Der Preis wird seit 2011 alle drei Jahre verliehen und ist mit 25.000 Euro dotiert. Er soll die besondere Bedeutung der Hochschullehre für die Ausbildung des Ingenieur- und Informatiknachwuchses sichtbar machen und einen karrierewirksamen Anreiz schaffen, sich in der Hochschullehre zu engagieren und sie über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu fördern.

Gleichzeitig soll die Qualität der Lehre als zentrales Gütekriterium für Spitzenhochschulen und strategisches Ziel des Qualitätsmanagements der Hochschulen stärker verankert werden.

Lesen Sie mehr unter:

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

## Bewerbung für das 5. Heidelberg Laureate Forum (HLF)

Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler der Disziplinen Mathematik und Informatik können sich um einen der begehrten 200 Plätze bewerben. Das 5. HLF findet vom 24. bis 29. September 2017 statt

Das HLF bietet ausgewählten jungen Mathematikern und Informatikern die Möglichkeit, herausragende PreisträgerInnen ihrer Fächer persönlich zu treffen. TrägerInnen des Abelpreises, des ACM A.M. Turing Award, der Fields-Medaille und des Nevanlinna-Preises gehen bei diesem Netzwerktreffen in Heidelberg eine Woche lang einen generationenübergreifenden wissenschaftlichen Dialog mit den jungen Forschenden ein. Bewerbungen von NachwuchswissenschaftlerInnen in allen Phasen ihrer Laufbahn (Studierende, Doktoranden, Postdocs) sind seit dem 14. November 2016 online unter <http://application.heidelberg-laureate-forum.org> möglich. Die Bewerbungsfrist endet am **14. Februar 2017**.

---

## Alfried Krupp-Förderpreis für junge HochschullehrerInnen

### *Ausschreibung, Auszug:*

„Die Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung verleiht im Jahr 2017 zum 38. Mal den Alfried Krupp-Förderpreis für junge Hochschullehrer aus.

Der Preis ist mit 1 Mio. Euro dotiert.

### *Zielsetzung und Personenkreis*

Das Förderangebot richtet sich an junge Hochschullehrer der Natur- und Ingenieurwissenschaften mit herausragender wissenschaftlicher Qualifikation und bereits vorliegenden exzellenten Forschungsleistungen. Ziel ist es, vielversprechende Forscherpersönlichkeiten in einer noch früher Phase ihrer wissenschaftlichen Laufbahn dabei zu unterstützen, neue Ideen zu entwickeln und umzusetzen. Der Alfried Krupp-Förderpreis für junge Hochschullehrer soll Freiräume schaffen. Konkrete Projektbeschreibungen sind daher keine Voraussetzung für die Preisvergabe.

Die Ausschreibung wendet sich an junge Hochschullehrer, deren Befähigung zu Forschung und Lehre durch die Erstberufung auf eine zeitlich unbefristete oder befristete Professur (W2- oder W3-Professur) an einer wissenschaftlichen Hochschule in der Bundesrepublik Deutschland bestätigt worden ist. Sie sollten nicht älter als 38 Jahre sein. Der Alfried Krupp-Förderpreis ist nicht ausgeschrieben für Juniorprofessoren und Professoren an Fachhochschulen.“

<http://www.krupp-stiftung.de/default.php?SESSION=d9cf9e94b2b15d7a98787b273f2a8370&PAGE=1275>

# 10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Postdoktorandinnen-Programm der Hochschule Koblenz

Die zweite Runde des Postdoktorandinnen-Programms der Hochschule Koblenz wurde Ende Oktober mit einer feierlichen Auftaktveranstaltung eröffnet. Zwölf Wissenschaftlerinnen aus unterschiedlichen Bundesländern können im Laufe des kommenden Jahres an diversen Workshops und Seminaren teilnehmen, Vernetzungs-, Beratungs- und Begleitangebote nutzen, die sie auf ihrem Weg zu einer Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften unterstützen können.

Das Ziel des Programms ist, Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Phase der Promotion (Post-Doc-Phase) zu begleiten, zu beraten und weiter zu qualifizieren. Die Teilnehmerinnen sollen das Rüstzeug für eine Karriere als FH-Professorin erhalten bzw. für diesen Karriereweg interessiert werden. Langfristig zielt das Programm auf die Erhöhung der Anzahl von Frauen auf Professuren an den Hochschulen ab, vor allem in den Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind.

<http://www.hs-koblenz.de/hochschule/karriere-soziales/gleichstellung/women-academic-promotion-frauenfoerderung-in-der-wissenschaft/prodoc-teilhabe-von-frauen-auf-dem-weg-zur-promotion-oder-anderen-wissenschaftlichen-karrieren-in-der-lehre/postdoktorandinnen-programm/>

Kontakt: Gleichstellungsbüro der Hochschule Koblenz, Dr. Catherine Kaiser-Hylla, 0261-9528-561, [kaiser\(at\)hs-koblenz\(dot\)de](mailto:kaiser(at)hs-koblenz(dot)de).

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

## Weiterbildung „Führung neu Denken – Frauen in Führungs- und Leitungspositionen“

Am 06. April 2017 wird die Weiterbildung unter der wissenschaftlichen Leitung von **Prof. Dr. Gudrun Perko**, Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften der Fachhochschule Potsdam, wieder starten.

Angesprochen sind 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.

Die Weiterbildung umfasst insgesamt 10, jeweils 2,5-tägige Module und schließt mit einem Hochschulzertifikat ab.

*Weitere Informationen:*

<http://www.fh-potsdam.de/weiterbilden/weiterbildungsangebote/frauen-fuehren-2017/>

# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

18.01.2017 - 20.01.2017

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

Veranstaltungsort: Ruhr-Universität Bochum

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

19.01.2017 - 20.01.2017

Migration und Männlichkeiten – Konstruktionen von Geschlecht und Differenz in der Einwanderungsgesellschaft

Jahrestagung der Sektion Feministische Theorie und Geschlechterforschung der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie in Kooperation mit der Sektion Kritische Migrations- und Rassismusforschung.

Veranstaltungsort: Universität Wien

[http://www.sektionfthg.at/Dokumente/Programm\\_MigrationMaennlichkeit\\_2017.pdf](http://www.sektionfthg.at/Dokumente/Programm_MigrationMaennlichkeit_2017.pdf)

19.01.2017 - 21.01.2017

Symposium: Hartgesotten hegemoniekritisch

Zu Ehren von Gabriele Dietze und Dorothea Dornhof  
Ort: ICI Berlin und Humboldt Universität

[https://www.gender.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/gender-kolloquien/hartgesotten-hegemoniekritisch/flyer\\_hartgesotten\\_hegemoniekritisch](https://www.gender.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/gender-kolloquien/hartgesotten-hegemoniekritisch/flyer_hartgesotten_hegemoniekritisch)

26.01.2017 - 27.01.2017

Gender 2020 – Kulturwandel in der Wissenschaft steuern

Veranstaltungsort: Universität Bielefeld

Am 26. und 27. Januar 2017 findet die Abschlusskonferenz des Projekts „Gender 2020. Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur“ an der Universität Bielefeld statt. Im Rahmen der Konferenz werden neue Wege zur Steuerung von Gleichstellung in Hochschulen und Wissenschaft ausgelotet. Beteiligt sind die Spitzen aus Politik, Wissenschaftsorganisationen, Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen

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

[http://www.gender2020.de/wp-content/uploads/2016/08/flyer\\_gender2020\\_Dezember-2016.pdf](http://www.gender2020.de/wp-content/uploads/2016/08/flyer_gender2020_Dezember-2016.pdf)

03.02.2017

„Spotlight Gender – Perspektiven für die medizinische und ingenieurwissenschaftliche Forschung“

Veranstaltungsort: RWTH Aachen University

[http://www.gdi.rwth-aachen.de/pdf/Call\\_for\\_Papers\\_Spotlight\\_Gender.pdf](http://www.gdi.rwth-aachen.de/pdf/Call_for_Papers_Spotlight_Gender.pdf)

02.03.2017 - 03.03.2017

Konferenz „Prekarisierung Unbound? Zum gegenwärtigen Stand der Prekarisierungsfor- schung aus interdisziplinärer Perspektive“

Veranstaltungsort: Humboldt-Universität zu Berlin

<https://www.gender.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/gender-kolloquien/prekarisierung-unbound>

.....  
27.03.2017 - 29.03.2017

Tagung: Politiken der Reproduktion – Politics of Reproduction

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

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

.....  
31.03.2017

Kaleidoskop der Möglichkeiten – Werden Sie Professorin an der HsH!

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

Anmeldung für die Veranstaltung und den Workshop bis zum 10.03.2016 erbeten an [anna.baumgarte\(at\)hs-hannover\(dot\)de](mailto:anna.baumgarte(at)hs-hannover(dot)de)

.....  
04.05.2017 - 05.05.2017

Quo vadis Fachhochschule? – 50 Jahre Lehre an Fachhochschulen

Veranstaltungsort: Fachhochschule Kiel

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

.....  
24.05.2017 - 26.05.2017

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

Veranstaltungsort: Milano-Bicocca University, Milan  
Call for contributions: [engvmilan\(at\)gmail\(dot\)com](mailto:engvmilan(at)gmail(dot)com)  
no later than January 6, 2017.

.....  
08.06.2017 - 09.06.2017

STEM Gender Equality Congress

Veranstaltungsort: Berlin

<https://stemgenderequality.com/>

.....  
08.06.2017 - 10.06.2017

The 5th European Conference on Politics and Gender

Veranstaltungsort: University of Lausanne, Switzerland

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

.....  
14.06.2017 - 16.06.2017

Men and Masculinities: Politics, Policy, Praxis

Veranstaltungsort: Örebro University, Sweden

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

.....  
23.06.2017 - 24.06.2017

Gender – Migration – Öffentlichkeit

Veranstaltungsort: Ev. Akademie Tutzing

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

.....  
06.07.2017 - 07.07.2017

Symposium „Historische Perspektiven auf die Essentialisierung und Biologisierung von Geschlecht

Veranstaltungsort: Ruhr-Universität Bochum

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

.....  
28.09.2017 - 30.09.2017

„Aktuelle Herausforderungen der Geschlechterforschung“

Veranstaltungsort: Köln

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

\*\*\*\*\*

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

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



# 12 NEUERSCHEINUNGEN

## Wissenschaftspolitik

Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia; Doeber, Gitta; Rudack, Helga; Wolf, Henrike (Hrsg.):

### Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft

Den Kern des Buches bildet die Darstellung der Mentoring-Vielfalt in der Wissenschaft. Hier werden die Inhalte, Ziele und Benefits der einzelnen Programm-Module für die differenzierten Zielgruppen der Mentees, Mentorinnen und Mentoren sowie für die jeweilige Institution erörtert. Darüber hinaus stellt das Buch unterschiedliche Programmformate sowie fachkulturspezifische Besonderheiten vor. Es zeigt Vorzüge und Beachtenswertes bei der Einrichtung regionaler und überregionaler Mentoring-Verbünde auf.

Der Inhalt

- Zum Mentoring-Begriff
- Qualität im Mentoring
- Mentoring-Vielfalt an Hochschulen
- Mentoring als PE/OE-Instrument

Das Buch befindet sich im Erscheinen.

Bürgi, Sophie; Eigenmann, Laura; Luterbach, Matthias; Thym, Anika:

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

Online verfügbar unter:

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

„Ziel dieser Broschüre ist es, einen Beitrag zur «freien Entfaltung und Förderung der vielfältigen Potenziale» der Mitglieder der Universität zu leisten, wie es die Universität Basel und das Ressort Chancengleichheit im Leitfaden für Projekte im Rahmen des Aktionsplans Chancengleichheit formulierten. Es stellt sich gegenwärtig die Frage, durch welche Rahmenbedingungen qualitativ hochwertige Wissenschaft und vielfältige Lebensentwürfe an der Universität ermöglicht werden können, denn universitäre Exzellenzanforderungen verhindern derzeit tendenziell beide.“

Reitz, Tilman; Graf, Angela; Möller, Christina:  
**Preview: Nicht förderungswürdig. Weshalb die Evaluation der Exzellenzinitiative gegen deren Fortsetzung spricht**

<http://www.zeitschrift-suburban.de/sys/index.php/suburban/announcement/view/38>

Wiechmann, Elke (Hrsg.):  
**Genderpolitik. Konzepte, Analysen und Befunde aus Wirtschaft und Politik**

Nomos 2016  
ISBN 978-3-8487-2358-4

„Der Band vermittelt einen Überblick über aktuelle Wissenschaftsdiskurse der Genderpolitik in Wirtschaft, Politik und Verwaltung. Es werden sowohl theoriegeleitete Analysen und empirische Befunde als auch Konzepte und Lösungsansätze für mehr Geschlechtergerechtigkeit vorgestellt. Ziel des Lehrbuches ist es, Ergebnisse der Geschlechterforschung aus unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen zu präsentieren, um zu zeigen, wie vergleichbare Ungleichheitsmuster in Strukturen, Normen und Gesetzen wirken. Darüber hinaus zeigen sich Fortschritte, Persistenz aber auch Neukonfigurationen der Geschlechterverhältnisse in Organisationen und Institutionen. Das Werk richtet sich an Studierende ebenso wie an die Fachpraxis und die Wissenschaft.“

## Gleichstellungspolitik

.....  
Macha, Hildegard; Brendler, Hildrun; Römer, Catarina (Hrsg.):

### Gender und Diversity im Unternehmen. Transformatives Organisationales Lernen als Strategie

Budrich UniPress Januar 2017

ISBN 978-3-86388-048-4

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

.....  
Au, Corinna (Hrsg.):

### Führung im Zeitalter von Veränderung und Diversity. Innovationen, Change, Merger, Vielfalt und Trennung

Springer 2016

ISBN 978-3-658-14668-9

„Der vorliegende vierte Band der Reihe Leadership und Angewandte Psychologie beleuchtet organisationale Veränderungen und Diversity aus systemischer Sicht. Dabei wird deutlich, dass Organisationen nur nachhaltig erfolgreich sein können, wenn sie die Ebene der „best practice“ verlassen und das Experiment von nicht linearen Musterbrüchen à la „next practice“ eingehen. Hierbei wird das proaktive „Managen“ von größeren und tagtäglichen Veränderungen und Diversity jeglicher Art zur permanenten (Führungs-) Aufgabe.“

.....  
Mau, Steffen; Schöneck, Nadine M.:

### (Un-)Gerechte (Un-)Gleichheiten

bpb Schriftenreihe Oktober 2016

Bestellnr. 1700

„Wie gerecht sind Kapitalmärkte, Bildungspakete, der Sozialstaat, die Frauenquote und die Erbschaftssteuer? Reicht es aus, Ungleichheiten zu beseitigen, um die Gesellschaft gerechter zu machen? So komplex die Debatte um soziale Gerechtigkeit in Deutschland ist, so unterschiedlich sind die Lösungsansätze. Wo die einen am Erfolg politischer Korrekturmaßnahmen zweifeln, plädieren andere schon allein aus normativen Überlegungen heraus für oder gegen staatliche Eingriffe und Umverteilung. In diesem Buch diskutieren Autoren aus verschiedensten Fachrichtungen und mit teils sehr kont-

rären Sichtweisen über den Zusammenhang von Gleichheit und Gerechtigkeit. Wann ist Ungleichheit gerecht, wann das genaue Gegenteil, wann vielleicht gerecht aber unvernünftig? Zu den Autorinnen und Autoren zählen u.a. Jutta Allmendinger, Heinz Bude, Rainer Hank, Cornelia Koppetsch, Paul Nolte und Hartmut Rosa.“

.....  
Rudolf, Christine:

### Gender Budgeting in deutschen Bundesländern. Analyse der Implementierungsimpulse einer Innovation in öffentlichen Haushalten

Springer VS 2016

ISBN 978-3-658-15932-0

„Dieses Buch untersucht die Implementierungsbedingungen von Gender Budgeting in öffentlichen Haushalten. Die in der Policy-Forschung verankerte Untersuchung kommt zu folgendem Ergebnis: Gender Budgeting, ein Instrument zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, wird dann eingeführt, wenn Frauen als Entrepreneurinnen die Initiative ergreifen und männliche Akteure als Mitstreiter gewinnen. Auf der Grundlage von 28 Interviews aus den drei Bundesländern Baden-Württemberg, Berlin und Nordrhein-Westfalen besticht die vergleichende Studie durch ihre Detailkenntnis politischer Abläufe.“

.....  
Cin, Firdevs Melis:

### Gender Justice, Education and Equality. Creating Capabilities for Girls' and Women's Development

Springer Int. Publishing Januar 2017

ISBN 9783319391038

„This book reframes gender and education issues from a feminist and capabilities perspective through a multi-generational study of women as teachers. It explores how different understandings of gender, equality and education generate a variety of approaches with which to pursue gender equality in education. Through employing the capabilities approach in a critical and innovative way to question justice, agency and well-being and also to evaluate valued functionings and capabilities, freedoms and lack of opportunities in women's lives in Turkey it highlights the need for constructing a gender-just society. The book takes a closer look at these women's memories, in order to understand how gender roles were created, negotiated and contested, and how the transition to modern ways of socialising and existing was shaped and women's emancipation was guided by women teachers as social actors, rather than as passive onlookers or oppressed individuals. It provides important insights and critical evidence to be used in the planning and implementation of education and social/gender policies.“

.....  
 Roloff, Juliane; Schultz, Ulrike:  
**Vom Studium zur Juraprofessorin – ein Werde-  
 gang aus statistischer Sicht.**

Dashöfer Verlag 2016

ISBN 978-3-89236-130-5

<https://www.dashoef.de/fachbuch/vom-studium-zur-juraprofessorin-ein-werdegang-aus-statistischer-sicht.html>

„Es gibt für Frauen drei Fächer, und das sind Jura mit der Perspektive Staatsdienst, Lehramt mit der Perspektive Staatsdienst als Lehrerin, und Medizin.“ Diese Aussage ihres Vaters aus den 1960er Jahren sollte Ulrike Schultz den Weg ins Jurastudium weisen. Wie damals fast alle Jurastudentinnen konnte sie sich aber nicht vorstellen, die Hochschullaufbahn einzuschlagen. 50 Jahre später dann ein Rekord: Lena Rudkowski wird die jüngste Juraprofessorin der Rechtswissenschaft mit gerade einmal 25 Jahren. Doch nach wie vor finden sich in der Rechtswissenschaft, besonders in höheren Positionen, vorwiegend Männer. Warum sind Frauen als Professorinnen in der Rechtswissenschaft nach wie vor etwas Besonderes? Wie ist die Entwicklung in dem als konservativ geltenden Fach Jura in den letzten Jahrzehnten verlaufen, und wie steht im Vergleich zu anderen Studienfächern die Wahrscheinlichkeit, eine rechtswissenschaftliche Professur an einer Universität zu erhalten? Juliane Roloff und Ulrike Schultz haben in einer umfangreichen Studie die berufliche Karriere von Frauen in der Rechtswissenschaft unter die Lupe genommen und zeigen anhand von einschlägigen Zahlen und Fakten den Weg vom Studium zur Juraprofessur. Damit liegen erstmals alle wesentlichen Daten zur Situation von Frauen in der Rechtswissenschaft in einer kompakten Publikation vor. Diese Studie ist an der FernUniversität in Hagen im Kontext der Forschungsprojektes JurPro De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft. Eine Untersuchung der Bedingungen von Professorinnenkarrieren zur Verbesserung der Organisationsstruktur und -kultur in der Rechtswissenschaft entstanden.“

.....  
 Trenkmann, Jeannette:  
**Frauen in Führungspositionen der deutschen  
 Privatwirtschaft: Eine institutionensoziologische  
 Analyse organisationaler Gleichstellungspolitik**

Springer Gabler 2016

ISBN 978-3-658-15766-1

„In ihrer qualitativen Einzelfallstudie widmet sich Jeannette Trenkmann der Frage, warum gleichstellungspolitische Maßnahmen in Unternehmen der deutschen Privatwirtschaft wirkungslos bleiben. Zur Beantwortung dieser sowohl aus praktischer als auch theoretischer Sicht hochrelevanten Problematik identifiziert die Autorin, wer zur Institutionalisierung betrieblicher Gleichstellungspolitik – und somit zu mehr Frauen in Führungspositionen – wie und warum beiträgt und stellt dabei organisationale Akteurinnen und Akteure und deren geleistete Institutionenarbeit in den Vordergrund. Die Ergebnisse tragen dazu bei, Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen tatsächlich erfolgreich und nachhaltig herzustellen.“

.....  
 Beck, Dorothee:  
**Politikerinnen und ihr Griff zur Macht  
 Mediale Repräsentationen von SPD-Spitzenkandidatinnen bei Landtagswahlen**

Transcript-Verlag 2016

ISBN: 978-3-8376-3655-0

„In den Medien konkurriert ein neuer Typus Politikerin mit dem politischen Alphamännchen – mit offenem Ausgang, wie Dorothee Beck zeigt.“

.....  
 Devicienti, Francesco; Grinza, Elena; Manello, Alessandro; Vannoni, Davide:  
**Which are the benefits of having more female  
 leaders?**

„Using three waves of a uniquely rich survey on Italian private firms, we explore the impact of female managers on the use of part-time work. Building on a literature arguing that female leaders are more sensitive to their employees' needs and more self-transcendent than their male counterparts, we assess whether such attitudes manifest themselves also in relation to working time arrangements. Results indicate that female managers are indeed more responsive to their employees' needs: they heavily limit the employment of involuntary part-time work, correspondingly increasing full-time employment, and concede more part-time arrangements to employees asking for them. All in all, our results show that there are some hitherto unexplored benefits from increasing the number of female leaders: on the one hand, they strongly contain the widespread phenomenon of involuntary part-

time employment and, on the other hand, they enhance the work-life balance of workers engaged in child care or elderly care activities."

<http://ftp.iza.org/dp10314.pdf>

.....  
Schmuck, Claudia:

### Women in STEM Disciplines. The Yfactor 2016 Global Report on Gender in Science, Technology, Engineering and Mathematics

Springer International Publishing Januar 2017  
ISBN 9783319416571

*„This book presents the findings of a survey that analyzes a unique set of data in science and technology and provides a clear and simple synthesis of heterogeneous databases on the gender gap in the STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) setting, helping readers understand key trends and developments. The need for more women in innovative fields, particularly with regard to STEM-based innovations, has now been broadly recognized. The book provides insights into both the education and employment of women in STEM. It investigates how the gender gap has evolved among STEM graduates and professionals around the world, drawing on specific data from public and private databases. As such, the book provides readers an understanding of how the so-called 'leaky pipeline' operates, and of how more women than men drop out of STEM studies and jobs by geographical area.“*

### DIW Wochenbericht Nr. 46/2016: Gender Gap in der finanziellen Bildung

DIW Berlin November 2016

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.547244.de/16-46.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.547244.de/16-46.pdf)

*„Frauen haben in den meisten Ländern eine durchschnittlich schlechtere finanzielle Bildung als Männer. Dieser Bericht weist nach, dass Unterschiede im Einkommen und der Bildung sowie geringere Erfahrungen mit Finanzen diesen Gender Gap nur teilweise erklären. Zudem wird mittels Daten aus verschiedenen Ländern gezeigt, dass kulturelle Unterschiede auch eine Rolle spielen. Um den Gender Gap in der finanziellen Bildung zwischen Männern und Frauen anzugleichen, sollte in Schulen bessere Allgemeinbildung und Rechenfertigkeit vermittelt werden. Unterricht zum Thema Finanzen müsste versuchen, das Interesse von Mädchen zu wecken, damit sie Finanzentscheidungen auch als „ihre Aufgabe“ betrachten. Die*

*generelle Gleichstellung von Männern und Frauen würde auch den Gender Gap in der finanziellen Bildung reduzieren.“*

.....  
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.):  
**Väterreport 2016. Vater sein in Deutschland heute**

<https://www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc70c8166f5bca1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf>  
BMFSFJ 28.11.2016

*„Der Väterreport 2016 gibt unter anderem Auskunft über Einstellungen und Erwartungen heutiger Väter, die Nutzung von Elterngeld und ElterngeldPlus sowie darüber, wie sich die Nutzung von Elterngeldmonaten auswirkt. Der Report zeigt: Die aktive Vaterschaft liegt im Trend. Väter wollen sich stärker an der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder beteiligen und wünschen sich mehr Zeit für Familie. Für die Politik leitet sich daraus der Auftrag ab, die Familienleistungen entsprechend weiterzuentwickeln, beispielsweise mit einer Familienarbeitszeit.“*

### ..... Idole „Hören Sie auf, anderen hinterherzuren- nen!“

*Von wem lernt man die wichtigen Dinge? Wer macht einem Mut? Wer zeigt einem, wie das Leben geht? Zehn Frauen aus Wissenschaft, Kultur und Politik erzählen von ihren weiblichen Vorbildern.*

ZEITmagazin Nr. 37/2016 4. Oktober 2016

<http://www.zeit.de/zeit-magazin/2016/37/idole-vorbilder-frauen-johanna-wokalek>

## Hochschulen

.....  
 Eddy, Pamela L.; Ward, Kelly; Khwaja, Tehmina (Hrsg.):  
**Critical Approaches to Women and Gender in Higher Education**

Palgrave Macmillan US Januar 2017  
 ISBN 9781137592842

*„This volume provides a critical examination of the status of women and gender in higher education today. Despite the increasing numbers of women in higher education, gendered structures continue to hinder women's advancement in academia. This book goes beyond the numbers to examine the issues facing those members of academia with non-dominant gender identities. The authors analyze higher education structures from a range of perspectives and offer recommendations at individual and institutional levels to encourage activism and advance equality in academia.“*

.....  
 Thwaites, Rachel; Pressland, Amy (Hrsg.):  
**Being an Early Career Feminist Academic. Global Perspectives, Experiences and Challenges**

Palgrave Macmillan UK Januar 2017  
 ISBN 9781137543240

*„This book highlights the experiences of feminist early career researchers and teachers from an international perspective in an increasingly neoliberal academy. It offers a new angle on a significant and increasingly important discussion on the ethos of higher education and the sector's place in society. Higher education is fast-changing, increasingly market-driven, and precarious. In this context entering the academy as an early career academic presents both challenges and opportunities. Early career academics frequently face the prospect of working on fixed term contracts, with little security and no certain prospect of advancement, while constantly looking for the next role. Being a feminist academic adds a further layer of complexity: the ethos of the marketing university where students are increasingly viewed as 'customers' may sit uneasily with a politics of equality for all. Feminist values and practice can provide a means of working through the challenges, but may also bring complications.“*

.....  
 Lipton, Briony; Mackinlay, Elizabeth:  
**We Only Talk Feminist Here. Feminist Academics, Voice and Agency in the Neoliberal University**

Springer International Publishing Januar 2017  
 ISBN 9783319400778

*„This book explores what it means to 'only talk feminist here' in the contemporary neoliberal university. How do feminist academics effect change? How are feminist voices sounded, heard, received, silenced, and masked? We Only Talk Feminist Here offers insight into the complexities, contradictions, and possibilities of 'talking feminist'; of writing as speaking, problematising notions of voice and agency, of speaking into the silences and the ways in which we fight for and flee to feminist spaces, and of talking back. This book presents new possibilities for framing 'talking feminist' differently, by exploring what we say, when we say it, how we say it, and what it means when we do any of these things in terms of our multiple and shifting feminist subjectivities. We Only Talk Feminist Here draws upon interviews and conversations with feminist academics in Australia to demonstrate the performative and discursive moves feminist academics make in order to be heard and effect change to the gendered status quo in Australian higher education.“*

.....  
 Bütow, Birgit; Eckert, Lena; Teichmann, Franziska:  
**Fachkulturen als Ordnungen der Geschlechter. Praxeologische Analysen von Doing Gender in der akademischen Lehre**

Verlag Barbara Budrich 2016  
 ISBN 978-3-8474-0080-6

*„Nach wie vor ist die Frage nach Gleichstellung der Geschlechter auch in Bildung und Wissenschaft ein ungelöstes Problem: 2014 waren 22% der Professuren in Deutschland mit Frauen besetzt. Mit welchen langfristigen Strategien und Herangehensweisen kann dieses Problem bewältigt werden? Die Autorinnen greifen die akademische Lehre als einen wichtigen Bereich heraus. Anhand theoretischer und empirischer Analysen wird aufgezeigt, wie Doing-Gender-Prozesse in der Lehre maßgeblich durch die Fachkulturen mitbestimmt werden.“*



.....  
 Rosser, Sue V.:  
**Academic Women in STEM Faculty. Views beyond  
 a decade after POWRE**

Springer International Publishing Januar 2017  
 ISBN 9783319487922

*„This volume examines major issues facing successful women in academic science. In doing so, Sue Rosser outlines the persisting and shifting perspectives of women who have achieved seniority and remained in academia during the last fifteen years through survey data from women who received POWRE awards from the NSF. Some evidence suggests that budget cuts and an increasing reliance on technology have impacted higher education and exacerbated gender issues, but until now, little research has focused directly on the lingering effects of these changes.“*

### Europa und Internationales

.....  
 Auth, Diana; Hergenhan, Jutta; Holland-Cunz,  
 Barbara (Hrsg.):  
**Gender and Family in European Economic Policy.  
 Developments in the New Millennium**

Springer International Publishing Januar 2017  
 ISBN 9783319415123

*„This collection explores how pioneering gender equality policies have shaped women's economic presence in Europe since 2000. Equal pay policies, parental leave reforms, corporate quotas and electoral quotas have raised pressing questions about the effectiveness in promoting equal participation, as researchers quote both quantitative improvement in gender diversity and qualitative lag in cultural change. The chapters in this book present interlocking cross-national and cross-policy comparisons of the three most controversial reforms: equal pay, parental leave, and quotas for political representatives. The contributors address the cultural context in which reforms arose, internally contradictory policies, and the relative effectiveness of fast-track quotas and incentives compared to long-term efforts to change the overall culture of gender. This critical examination of the new millennium's groundbreaking gender policies will appeal to academics and practitioners interested in the progress of gender equality in the economic, political, and social welfare fields.“*

.....  
**Eurofund: The gender employment gap: Chal-  
 lenges and solutions**

Publications Office of the European Union  
 Oktober 2016  
 ISBN 978-92-897-1551-5

[http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1638en\\_0.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1638en_0.pdf)

*„Over the last two decades, women's labour market performance has substantially improved. The female labour force participation rate in Europe, which was around 55% in the early 1990s, has increased considerably since then, reaching more than 66% in 2008. Despite recent advances, the gender employment gap (defined as the difference between male and female employment rates) across the EU-28 was 10.7 p.p. in 2013. Against this background, fostering higher participation of women in the labour market is one of the prerequisites for a smart, sustainable and inclusive growth in Europe. In the context of the call of the Social Investment Package of the importance of closing the gender gaps in the labour market, Eurofound has carried out a research project entitled ‚The gender employment gap: challenges and solutions‘.“*

### Frauen- und Geschlechterforschung

.....  
 Bauschke-Urban, Carola; Jungwirth, Ingrid (Hrsg.):  
**Gender and Diversity Studies. European Perspec-  
 tives**

Verlag Barbara Budrich 2016  
 ISBN 978-3-8474-0549-8

*„What concepts of 'gender' and 'diversity' emerge in the different regions and pertinent research and practical fields? On the back drop of current European developments – from the deregulation of economy, a shrinking welfare state to the dissolution and reinforcement of borders – the book examines the development of Gender and Diversity Studies in different European regions as well as beyond and focuses on central fields of theoretical reflection, empirical research and practical implementation policies and politics.“*



.....  
 Helfert, Veronika; Richter, Jessica; Semanek, Brigitte; Bumbaris, Alexia; Sigmund, Karolina (Hrsg.):  
**Frauen- und Geschlechtergeschichte un/diszipliniert? Aktuelle Beiträge aus der jungen Forschung (Studien zur Frauen- und Geschlechtergeschichte Band 11)**

StudienVerlag 2016  
 ISBN 978-3-7065-5511-1

„Die Kategorie Gender/Geschlecht ist in der Forschung trotz ihrer zentralen Bedeutung für die Konstitution von Gesellschaften, die Strukturierung von Institutionen oder für Beziehungen und Alltagserfahrungen oft übergangen worden. Um dieser Vernachlässigung entgegenzuwirken, arbeitet die feministische Forschung seit bereits vier Jahrzehnten daran, wissenschaftlich bereits Erschlossenes zu re-analysieren und von der Wissenschaft überangene Frauen sichtbar zu machen. Auch der vorliegende Sammelband folgt der Tradition der feministischen Geschichtswissenschaft und versammelt in diesem Zusammenhang zentrale theoretische und methodische Zugänge, die anhand von Fallbeispielen aus aktuellen Dissertationsprojekten kritisch auf ihre Anwendbarkeit überprüft werden. Der interdisziplinär ausgerichtete und international verortete Sammelband beinhaltet Arbeiten zu diskursanalytischen Verfahren, Debatten zu Männlichkeit/en, intersektionale Analysen genauso wie die kritische Erforschung von Selbstzeugnissen und Theorien des entangledments oder citizenship. Dabei reichen die Studien zeitlich von der Antike bis in die Gegenwart, geographisch von der Türkei bis nach Großbritannien und ermöglichen damit einen umfassenden und gleichzeitig kritischen Blick auf das Thema.“

.....  
 Loster-Schneider, Gudrun; Häusl, Maria; Horlacher, Stefan; Schötz, Susanne (Hrsg.):  
**GenderGraduateProjects II – Differenzierungen, Diversitäten, Pluralismen**

Leipziger Universitätsverlag 2016  
 ISBN 978-3-96023-055-7

„Der interdisziplinäre Band GenderGraduateProjects II – Differenzierungen, Diversitäten, Pluralismen dokumentiert das 2. Dresdner Nachwuchskolloquium zur Geschlechterforschung an der TU Dresden im Mai 2015. Die Themenbreite, Polykonzeptionalität und intersektionale Orientierung dieser genderwissenschaftlichen Projektreihe fortführend, setzen die elf Autoren\_innen inter- und transnationale Gender-Theorie mit anderen Theoriefeldern und je fachspezifischen Fragestellungen aus Soziologie, Theologie/Religionsgeschichte, Geschichts-, Kunst-, Film- und Literatur-wissenschaften (Amerikanistik, Anglistik, Italianistik, Germanistik) in produktive Dialoge. Im (gegenwartszentrierten) diachronen Längsschnitt von der

Spätantike über Früh- und Hochmoderne hin zur jüngeren Vergangenheit, zu Postmoderne und Jetztzeit verdeutlichen die Beiträge das breite, vielfältige Spektrum realer Phänomene, Praktiken und diskursiver, medialer Figurationen und Narrationen von ‚Geschlecht‘. Im Zentrum ihres genderanalytischen Interesses stehen so historische und gegenwärtige Figuren, Formationen und Politiken des Verschiedenen, des Otherings und identitären Unterscheidens ebenso wie solche, die Praktiken der Entdifferenzierung, der Transgression und dem Denken des Diversen und Pluralen Raum geben.“

.....  
 Loge, Lena:  
**Zum Verhältnis von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Das Öffnen der Einbahnstraße**

gFFZ Online-Publikation Nr. 7/2016, Oktober 2016  
 ISBN 978-3-943029-18-5

<http://www.gffz.de/publikationen/online-publikationen/>

.....  
 Evans, Mary:  
**The Persistence of Gender Inequality**

Wiley Oktober 2016  
 ISBN 978-0-7456-8992-0

„Despite centuries of campaigning, women still earn less and have less power than men. Equality remains a goal not yet reached. In this incisive account of why this is the case, Mary Evans argues that optimistic narratives of progress and emancipation have served to obscure long-term structural inequalities between women and men, structural inequalities which are not only about gender but also about general social inequality. In widening the lenses on the persistence of gender inequality, Evans shows how in contemporary debates about social inequality gender is often ignored, implicitly side-lining critical aspects of relations between women and men. This engaging short book attempts to join up some of the dots in the ways that we think about both social and gender inequality, and offers a new perspective on a problem that still demands society's full attention.“

.....  
 Harcourt, Wendy (Hrsg.):  
**Bodies in Resistance. Gender Politics in the Age  
 of Neoliberalism**

Palgrave Macmillan UK Januar 2017  
 ISBN 9781137477798

„As part of the emerging new research on civic innovation, this book explores how sexual politics and gender relations play out in feminist struggles around body politics in Brazil, Colombia, India, Iran, Mexico, Nepal, Turkey, Nicaragua, as well as in East Africa, Latin America and global institutions and networks. From diverse disciplinary perspectives, the book looks at how feminists are engaged in a complex struggle for democratic power in a neoliberal age and at how resistance is integral to possibilities for change. In making visible resistances to dominant economic and social policies, the book highlights how such struggles are both gendered and gendering bodies. The chapters explore struggles for healthy environments, sexual health and reproductive rights, access to abortion, an end to gender-based violence, the human rights of LGBTIQ persons, the recognition of indigenous territories and all peoples' rights to care, love and work freely. The book sets out the violence, hopes, contradictions and ways forward in these civic innovations, resistances and connections across the globe.“

.....  
 Bjerrum Nielsen, Harriet:  
**Feeling Gender. A Generational and Psychosocial  
 Approach**

Palgrave Macmillan UK Januar 2017  
 ISBN 9781349950812

„This book explores how feelings about gender have changed over three interrelated generations of women and men of different social classes during the twentieth century. The author explores the ways in which generational experiences are connected, what is continued, what triggers gradual or abrupt changes between generations - and between women and men within these generations. The book explores how new feelings of gender gradually change gender norms from within, and how they contribute to the incremental creation of new social practices. Nielsen suggests a new way of conducting psychosocial research that focuses generational psychological patterns of gender identities and gendered subjectivities in times of change from a psychoanalytic perspective. Combining generational and longitudinal research, the book works with temporality as a theoretical as well as a methodological dimension. Theoretically it combines Raymond Williams' idea of „a structure of feeling“ with the work of Eric Fromm, Hans Loewald, Nancy Chodorow and Jessica Benjamin.“

.....  
 Groß, Melanie; Schrader, Kathrin; Carstensen,  
 Tanja(Hrsg.):  
**care | sex | net | work. Feministische Kämpfe  
 und Kritiken der Gegenwart**

UNRAST Oktober 2016  
 ISBN 978-3-89771-307-9

„Feministische Kämpfe ebenso wie feministische Theorie stehen seit vielen Jahren vor vielfältigen und sich wandelnden Herausforderungen. Ökonomischer Wettbewerb, Neoliberalismus, Care-Krise, Rechtspopulismus und Antifeminismus sind nur einige Stichworte. Viele Menschen sind kaum oder nur unter großen Anstrengungen in der Lage, ihren Alltag und ihre - bezahlte und unbezahlte - Arbeit zu bewältigen. Erschöpfung und soziale Ungleichheit nehmen zu. Feministische Wissenschaft und Praxis analysieren und kämpfen mit vielfältigen Strategien; Queer Studies und Intersektionalität haben Perspektiven erweitert, blinde Flecken aufgezeigt und Positionen herausgefordert. Neue feministische Projekte wie die Care-Revolution oder der Netzfeminismus sind entstanden. Das Buch, das anlässlich des 60. Geburtstags von Gabriele Winker herausgegeben wird, sammelt feministische Positionen und Kritiken an den gegenwärtigen Verhältnissen und analysiert aktuelle feministische Kämpfe.“

.....  
 Lavorano, Stephanie; Mehnert, Carolin; Rau, Ariane  
 (Hrsg.):  
**Grenzen der Überschreitung. Kontroversen um  
 Transkultur, Transgender und Transspecies**

transcript Oktober 2016  
 ISBN 978-3-8376-3444-0

„Transgender, Transkulturalität, Transnationalität - Konzepte des Trans erleben eine politische und wissenschaftliche Konjunktur. In ihnen geht die Forderung nach einer Öffnung von soziokulturellen Identitäten auf. Doch die fluide gewordenen Grenzen von nationalen, sozialen und körperlichen Räumen drohen sich in Traditionen und Neorassismen erneut zu verfestigen: So werden Werte der bürgerlichen Kleinfamilie ebenso wie rechtspopulistische Positionen nicht nur immer wieder thematisiert, sondern in verschiedenen medialen und sozialen Kanälen reproduziert. Die Beiträge des Bandes fragen daher: Durch welche Prozesse essentialisieren sich Transkonzepte - und an welchen normativen Grenzen zerbrechen sie?“

Triandafyllidou, Anna, Isaakyan, Irina, Schiavone, Giuseppe (Eds.):  
**High Skill Migration and Recession  
 Gendered Perspectives**

Palgrave Macmillan UK 2016  
 ISBN 978-1-137-46710-2

*„Women migrants are doubly-disadvantaged by their sex and outsider status when moving to a new country. Highly skilled women are no exception to this rule. This book explores the complex relationship between gender and high-skill migration, with a special focus on the impact of the current economic crisis on highly skilled women-migrants in Europe.“*

Es, Margaretha van:  
**Stereotypes and Self-Representations of Women with a Muslim Background. The Stigma of Being Oppressed**

Palgrave Macmillan 27.12.2016  
 ISBN 978-3-319-40675-6

*„This book explores how stereotypes of “oppressed Muslim women” feed into the self-representations of women with a Muslim background. The focus is on women active in, and speaking on behalf of, a wide variety of minority self-organisations in the Netherlands and Norway between 1975 and 2010. The author reveals how these women have internalised and appropriated particular stereotypes, and also developed counter-stereotypes about majority Dutch or Norwegian women. She demonstrates, above all, how they have tried time and again to change popular perceptions by providing alternative images of themselves and of Islam, paying particular attention to their attempts to gain access to media debates. Her central argument is that their efforts to undermine stereotypes can be understood as an assertion of belonging in Dutch and Norwegian society and, in the case of women committed to Islam, as a demand for their religion to be accepted. This innovative work provides a “history from below” that makes a valuable contribution to scholarly debates about citizenship as a practice of inclusion and exclusion. Providing new insights into the dynamics between stereotyping and self-representation, it will appeal to scholars of gender, religion, media, and cultural diversity.“*

Becker-Schmidt, Regina:  
**Pendelbewegungen – Annäherungen an eine feministische Gesellschafts- und Subjekttheorie**  
**Aufsätze aus den Jahren 1991 bis 2015**

Budrich-Verlag 2016  
 ISBN 978-3-8474-2000-2

*„Wie verändert sich Kapitalismuskritik, wenn nicht nur politisch-ökonomische Schwerpunkte gesetzt werden, sondern die Interferenz von Klassen- und asymmetrischen Geschlechterverhältnissen mit gleichem Gewicht zur Geltung kommt? Die Autorin bezieht sich auf Problem-bereiche zwischen der frühen „Kritischen Theorie“ und feministischer Geschlechterforschung und die durch diese Spannung ausgelösten „Pendelbewegungen“ – zwischen Objekt-Subjekt-Relationen, Gesellschafts- und Erkenntniskritik, Soziologie und Psychoanalyse.“*

Marx Ferree, Myra:  
**Feminismen. Die deutsche Frauenbewegung in globaler Perspektive**

Campus Verlag Februar 2017  
 ISBN 978-3-593-50292-2

*„Feminismus und Geschlechterpolitik in Deutschland unterscheiden sich deutlich von ihren Pendanten in den USA und in Großbritannien: Während dort Forderungen dominieren, die am liberalen Individualismus und am Ideal gleicher Rechte orientiert sind, stehen in Deutschland soziale Gerechtigkeit und staatliche Verantwortung im Vordergrund. Diese aus einer sozialdemokratischen Tradition herrührenden Aspekte sind hierzulande zudem häufig mit konservativchristlichen Elementen verbunden, die patriarchalische Autorität und den Wert der Familie betonen. Myra Marx Ferree zeichnet in ihrem neuen Buch ein Panorama der modernen Frauenbewegungen in Deutschland, den USA und im globalen Kontext. Sie führt anschaulich vor Augen, dass historisch gewachsene politische Rahmenbedingungen bis heute eine große Rolle für die unterschiedliche Entwicklung der Geschlechterpolitik in Deutschland und den USA spielen. Damit wirft sie die Frage auf, was heute – in Europa und darüber hinaus – überhaupt »feministisch« ist.“*

.....  
Gottschlich, Daniela:

**Kommende Nachhaltigkeit. Nachhaltige Entwicklung aus kritisch-emanzipatorischer Perspektive**

Nomos 2016  
ISBN 978-3-8487-1675-3

„Die Frage, ob eine emphatische Bezugnahme auf nachhaltige Entwicklung in kritisch-emanzipatorischer Absicht überhaupt noch möglich ist oder ob es nicht besser wäre, sich von der Leerformel Nachhaltigkeit zu verabschieden, bildet den Ausgangspunkt des Bandes. Die Autorin analysiert die Gerechtigkeits-, Politik- und Ökonomieverständnisse verschiedener Stränge im Nachhaltigkeitsdiskurs (politisch-institutionelle, feministische, herrschaftskritische und integrative) und zeigt, dass in ihnen ein emanzipatorisches Potenzial steckt. Dieses arbeitet sie mit Hilfe eines feministisch-geprägten, diskursanalytischen Ansatzes heraus. Die Verfasserin leistet damit einen Beitrag, Nachhaltigkeit neu und anders zu denken und zieht dabei die Erkenntnisse der kritischen Debatten, die in den vergangenen zwanzig Jahren über dieses Neu-, Anders- und Weiterdenken geführt worden sind, kenntnisreich mit ein. Die Arbeit wurde mit dem Christiane Busch-Lütj Förderpreis der Vereinigung für Ökologische Ökonomie ausgezeichnet.“

.....  
Terrier, Camille:

**Boys Lag Behind: How Teachers' Gender Biases Affect Student Achievement**

Abstract: „I use a combination of blind and non-blind test scores to show that middle school teachers favor girls when they grade. This favoritism, estimated in the form of individual teacher effects, has long-term consequences: as measured by their national evaluations three years later, male students make less progress than their female counterparts. Gender-biased grading accounts for 21 percent of boys falling behind girls in math during middle school. On the other hand, girls who benefit from gender bias in math are more likely to select a science track in high school.“

<http://ftp.iza.org/dp10343.pdf>

.....  
**WestEnd – Neue Zeitschrift für Sozialforschung 2016/02: Die Gegenwart der Homophobie**

Campus Verlag November 2016  
ISBN 978-3593506555

„Der alltägliche und rechtliche Umgang mit Lebensformen, Beziehungsmustern und Sexualitäten, die von der

heterosexuellen Norm abweichen, ist zum Gegenstand vielfältiger Mobilisierungen und Kulturkämpfe wie auch von internationalen statistischen Erhebungen zur menschenrechtlichen Situation von Minderheiten geworden. Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung werden zu Anknüpfen von kollektiven Identitätsprojekten und neuen Artikulationen des Freiheitsbegriffs.“

.....  
Götz, Susanne:

**Kindererziehung und Pflege von Angehörigen im Lebens- und Erwerbsverlauf von Frauen**

Budrich UniPress Februar 2017  
ISBN 978-3-86388-746-9

„In Deutschland ist der Vorrang der häuslichen Pflege gesetzlich verankert. Welche Faktoren spielen bei der Übernahme von privater Pflege eine Rolle? Die Untersuchung konzentriert sich auf Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen und zeigt, inwieweit sich die Erwerbsbeteiligung während früherer Kindererziehungsphasen darauf auswirkt, ob Pflege übernommen bzw., ob diese mit Erwerbstätigkeit verbunden wird.“

.....  
O'Brien, Margaret; Wall, Karin (Hrsg.):

**Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone**

Springer Open Januar 2017  
ISBN 978-3-319-42968-7

„This book portrays men's experiences of home alone leave and how it affects their lives and family gender roles in different policy contexts and explores how this unique parental leave design is implemented in these contrasting policy regimes. The book brings together three major theoretical strands: social policy, in particular the literature on comparative leave policy developments; family and gender studies, in particular the analysis of gendered divisions of work and care and recent shifts in parenting and work-family balance; critical studies of men and masculinities, with a specific focus on fathers and fathering in contemporary western societies and life-courses. Drawing on empirical data from in-depth interviews with fathers across eleven countries, the book shows that the experiences and social processes associated with fathers' home alone leave involve a diversity of trends, revealing both innovations and absence of change, including pluralization as well as the constraining influence of policy, gender, and social context. As a theoretical and empirical book it raises important issues on modernization of the life course and the family in contemporary societies. The book will be of particular interest to scholars in comparing western societies and welfare



states as well as to scholars seeking to understand changing work-life policies and family life in societies with different social and historical pathways."

.....  
Lehnert, Gertrud; Weilandt, Maria( Hrsg.):  
**Ist Mode queer? Neue Perspektiven der Mode-**  
**forschung**

Transcript-Verlag 2016  
ISBN 978-3-8376-3490-7

„Kann Mode queer sein? Das Kombinieren von Kleidern, Accessoires und Stilen ist längst zur modischen Norm geworden und Unisex zum Trend urbanen Mode-Designs. Lässt sich das Konzept von Queerness angesichts der unentwegten Normierungen des Modesystems also überhaupt auf Mode beziehen? Wenn das Handeln mit Artefakten und Stilen ständig Bedeutungen verschiebt und neu konstituiert, hat es dann vielleicht auch das Potential, Gender- und andere Codes uneindeutig zu machen und in Bewegung zu bringen? Erstmals im deutschen Sprachraum präsentiert der Band systematische Reflexionen und exemplarische Analysen zum Verhältnis von Queerness und Mode und eröffnet damit der Mode- sowie der Gender-/Queerforschung neue Perspektiven.“

**Sonstiges**

.....  
**Sexist advertisement in the Nordic countries**  
**– An evaluation of regulations and implemen-**  
**tation**

„In this report, the Swedish Women's Lobby, in collaboration with the Reklamér and Reklamere [Ad Watch] campaigns in Denmark and Norway respectively, has analysed the content of Nordic regulations to counteract sexist advertising and how they are implemented.“

<http://sverigeskvinnolobby.se/en/wp-content/uploads/sites/2/2013/10/Sexist-advertisement-in-the-Nordic-countries.pdf>

.....  
Sanyal, Mithu M.  
**Vergewaltigung.**  
**Aspekte eines Verbrechens**

Edition Nautilus 2016  
ISBN 978-3-96054-023-6

„Die Silvesternacht 2015/16. Zu Tode misshandelte Frauen in Indien. Kachelmann, Polanski, Assange, Strauss-Kahn ... Am Thema Vergewaltigung entzünden sich immer wieder erbitterte Debatten, manifestiert sich die Haltung der gesamten Gesellschaft gegenüber Geschlecht, Sexualität

und Verletzbarkeit. Doch trotz breiter medialer Berichterstattung gibt es bis jetzt keine umfassende, sachliche Auseinandersetzung mit diesen Zusammenhängen. Mithu M. Sanyal schließt diese Lücke. Sie zeichnet nach, wie wir als Gesellschaft über Vergewaltigung reden und wie sich das wiederum auf die Realität von Vergewaltigung auswirkt. Beim Sprechen über sexuelle und sexualisierte Gewalt halten sich hartnäckig die Vorstellungen von aktiver, aggressiver Männlichkeit und passiver, bedrohter Weiblichkeit. In diesem Zusammenhang betrachtet Sanyal auch die Rolle, die Rassismus spielt, was sexuelle Selbstbestimmung und Konsens wirklich bedeuten, und wie über die Jahrhunderte nicht nur Sexualität, sondern auch Gewalt gegendert wurde. Von Aristoteles bis #aufschrei und #ausnahmslos, über Foucault, feministischen Kämpfe um die Anerkennung von Vergewaltigung bis hin zu Gina-Lisa Lohfink geht Sanyal der Frage nach, wie Vergewaltigung gesellschaftlich verhindert werden kann. Was heißt »Nein heißt nein«? Was heißt »ja heißt ja«? Und welche Debatte müsste sich jetzt an die Reform des §177 StGB anschließen?“

.....  
**So weiblich ist die Bundeswehr**

Die Bundeswehr rekrutiert verstärkt Frauen. Aber wie viele dienen in Kampftruppen? Die Infografik der Woche.

<http://www.spiegel.de/lebenundlernen/job/frauen-bei-der-bundeswehr-zahlen-und-einsatzgebiete-a-1119728.html>

.....  
**Die Hellblau-Rosa-Welten sind zurück**

„Die Genderisierung von Konsumgütern ist nirgends ist sie so extrem wie bei Produkten für Kinder. Die Industrie hat die strikte Trennung in hellblau und rosa längst systematisiert und profitiert ungemein davon: Eltern und Großeltern gaben im vergangenen Jahr drei Milliarden Euro für ihre Kinder und Enkel aus. Doch es geht um mehr als nur um Farben: Die Industrie kreiert Rollenbilder, die Stark an die 1950er Jahre erinnern.“ Ein Beitrag von Sophie Burfeind auf [sueddeutsche.de](http://sueddeutsche.de).

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/spielzeug-industrie-der-tiefe-rueckfall-in-die-hellblau-rosa-welten-1.3234663>

---

## Impressum

---

Redaktion:  
**Andrea Usadel**

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: [andrea.usadel@gesis.org](mailto:andrea.usadel@gesis.org)

Zitierhinweis:  
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen. Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite):

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

Vielen Dank!

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

V.i.S.d.P.: Die CEWSjournal-Redaktion.