

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,
unter der Rubrik Wissenschaftspolitik finden Sie die neuen Beschlüsse der DFG-Mitgliederversammlung 2017 zur Gleichstellung in der Wissenschaft, welche nach Überzeugung von DFG-Vorstand und Präsidium noch nicht erreicht ist. Zusätzlich zur Fortsetzung der Forschungsorientierten

Gleichstellungsstandards wird die DFG ihre eigenen Förderinstrumente auf mögliche **strukturelle Hemmnisse** hin untersuchen und diesen durch konkrete Maßnahmen im Rahmen eines qualitativen DFG-Gleichstellungskonzeptes entgegenwirken. Die Beschlüsse beruhen auf den Ergebnissen einer Studie zur Umsetzung und Wirkungsweisen der 2008 eingeführten Standards und entwickeln auf dieser Basis die gleichstellungspolitischen Bemühungen der DFG weiter. Demgegenüber hält der **Monitoring-Bericht des Paktes für Forschung und Innovation PFI 2017** leider keine neuen Ergebnisse bereit und wird auch nicht zur Umsteuerung genutzt. Die Formulierung des forschungspolitischen Ziels des PFI für seine dritte Phase 2016–2020, nämlich die „Gewährleistung chancengerechter und familienfreundlicher Strukturen und Prozesse“ war wenig ambitioniert. **Vorrangiges Ziel bleibt weiterhin, signifikante Änderungen in der quantitativen Repräsentanz von Frauen, insbesondere in verantwortungsvollen Positionen des Wissenschaftssystems, zu realisieren.** Formulierungen wie „Aufforderungen, etwas zu realisieren“, „Gewicht auf etwas legen, um Zielquoten umzusetzen“, „Gesamtkonzepte für erforderlich halten“ und die Postulierung nicht sanktionsbewehrter Soll-Bestimmungen können allerdings nichts gewährleisten. Es bleibt beim PFI also bei Absichtserklärungen auf niedrigem Niveau, die Zielsetzungen bleiben im Anspruch deutlich hinter den in den Monitoring-Berichten gewonnenen Erkenntnissen und den Jahr für Jahr daraus abgeleiteten Anforderungen zurück. Darüber hinaus möchte ich Ihnen die gesammelte Lektüre der – auch kritischen – Beiträge rund um den **zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** mit dem Titel „Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten“ empfehlen. Der SZ-Kommentar „Frauen dreifach benachteiligt“ kommt mit Blick auf Gender Pay Gap, Gender Care Gap, Gender Lifetime Earning Gap und Gender Pension Gap zu dem Fazit: „Sie (Paare und Familien) sind gefangen von einer Familienpolitik, die auf Bismarck zurückgeht.“

Ihnen wünsche ich eine geruhsame Sommerpause und grüße Sie herzlich aus Köln

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

SCHWERPUNKT:
ERFOLGREICH MIT MENTORING
INTERVIEW MIT ANKE KUJAWSKI,
FORUM MENTORING E.V.

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS..... 5

Neues EU-Projekt im CEWS: GEECCO – Gender Equality in Engineering
through Communication and Commitment..... 5

Evaluation an der Ruhr Universität Bochum: Wo steht die Gleichstellung? 6

CEWS – Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017 erschienen 6

Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung –
Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft..... 7

Exzellente Hasardeurinnen. Beschäftigungsbedingungen
und Geschlechterungleichheit auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt..... 8

Aktuelle Ausschreibung: Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in TV-L EG 13 (75 %),
für die Dauer von vier Jahren, Abteilung DBG, Standort Köln..... 8

2.0 Wissenschaftspolitik..... 10

Gleichstellung in der Wissenschaft: DFG setzt neue Akzente 10

GWK legt jährlichen Monitoring – Bericht des Paktes für Forschung und Innovation vor..... 12

Regierungsstellungnahme zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 13

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) wählt neue Mitglieder 14

Alexander von Humboldt–Professur für Anne van Aaken 15

Dr. Bettina Böhm wird Leibniz–Generalsekretärin 16

Ursula Noack ist neue administrative Geschäftsführerin des WZB..... 16

Prof. Dr. Christof Wolf ist neuer Präsident bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften 17

3.0 Gleichstellungspolitik 18

Bundesregierung sieht weiter Handlungsbedarf in der Gleichstellungspolitik 18

Berliner Erklärung 2017..... 20

Bundesministerium für Bildung und Forschung unterzeichnet Charta der Vielfalt 20

DIW Führungskräfte-Monitor 2017 erschienen 21

Mehr Flexibilität für Führungskräfte: 12% mehr Wachstum durch größere Chancengerechtigkeit..... 23

Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit in Kraft getreten..... 25

Was bedeutet Digitalisierung für Frauen?

Vereinbarkeit von Beruf und Familie..... 27

353 Arbeitgeber erhalten Zertifikat für familienbewusste Personalpolitik 27

Arbeit und Familie – Lebensmuster von Führungskräften..... 28

Sind Führungspositionen mit einer reduzierten Arbeitszeit vereinbar?..... 29

Wie sich Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorstellen 29

Berufliche Entscheidungen von Müttern: Einstellungen des Partners spielen eine wichtige Rolle..... 30

Arme Mütter 31

Bundesrat stimmt Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzes in zweiter Lesung zu

Personalia..... 32

Gleichstellungspreis für Anja Schlömerkemper

Frauen in MINT	34
Gender in der Informatik.....	35
Karrieren von „MINT“-Frauen erforschen.....	36
Dialog MINT-Lehre: Mehr Frauen in MINT-Studiengänge Abschlussbericht und Transferkonzept.....	37
Dokumentation des deutschen Gender in Physics Day 2017.....	37
SIGCHI Academy Award für Prof. Dr. Elisabeth André.....	38
Olga Sorkine-Hornung erhält Rössler-Preis.....	38
Ars Legendi-Fakultätenpreis Ingenieurwissenschaften für Anna Katharina Zweig.....	39
Engineer Powerwoman 2017.....	39
Erna-Scheffler-Förderpreis für vorzügliche Forschung.....	40
4.0 Hochschulen, Hochschulforschung	41
Frauenanteil bei den Habilitierten steigt weiterhin kontinuierlich an.....	41
21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks.....	42
Zwischen Studiererwartungen und Studienwirklichkeit.....	43
Promotionen von Absolventinnen an FH/HAW.....	45
Jede zweite Professur an Fachhochschulen bleibt nach erster Ausschreibung unbesetzt.....	45
Mentoring Hessen: Start des europaweit einmaligen Verbundprojektes zur Karriereförderung von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft.....	47
Neues Genderkonzept an der Univesität Hohenheim.....	48
NRW: Neue Hochschuldaten zu Leitungsgremien online.....	49
Lesetipp: Angebote zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie besser kommunizieren - Ausgabe 2/2017 der „Beiträge zur Hochschulforschung“ erschienen.....	50
Frauen- und Gleichstellungsarbeit für Rheinland-Pfalz.....	51
5.0 Schwerpunktthema	52
Erfolgreich mit Mentoring	
Interview mit Anke Kujawski, (TU Dortmund), Zweite Vorsitzende des Forums Mentoring e.V.	52
6.0 Forschungseinrichtungen	58
Helmholtz International Fellow Award.....	58
7.0 Europa und Internationales	59
Horizont 2020 Interim Evaluation: Lückenhafte Datenlage zu weiblicher Beteiligung und Genderaspekten.....	59
Gender und Chancengerechtigkeit in Horizont 2020.....	60
Europäischer Forschungsrat feiert 10-jähriges Bestehen - Wissenschaftlerin für 1000. ERC-Projekt geehrt.....	61
ERC: Aktuelle Ausschreibung der Advanced Grants 2017.....	62
SwafS Ausschreibung.....	62
Trinity College Dublin: New Trinity Centre for Gender Equality and Leadership.....	63
EMBO welcomes 65 new members - 40 % women.....	63

8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....	64
Erfolgreicher Auftakt: Genderforum der Uni Würzburg	64
GRADE Center GENDER feierlich eröffnet.....	65
Zwischen Anerkennung und Anfeindung - Siegener Zentrum für Gender Studies feiert Zehnjähriges	66
Promotionskolleg Gender Studies der Universität Vechta startet in zweiten Durchgang	67
Neue Professur für Gender Studies in MINT	67
Gender-Kongress 2017 - Tagungsdokumentation erschienen	68
Studie: Transgeschlechtliche Beschäftigte werden am Arbeitsplatz häufig diskriminiert.....	68
Margherita-von-Brentano-Preis.....	69
Gesellschaftskritik in Frauenbewegungen und queer_feministische Öffentlichkeiten - Aktuelle Ausgabe der Feministischen Studien erschienen.....	70
Schwangerschaft, Geburt und Säuglingszeit - GENDER - Ausgabe 2/17 erschienen.....	70
Geschlechterverhältnisse als Machtverhältnisse. 20 Jahre Femina Politica.....	71
Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung	71
Call: <i>efas</i> -Nachwuchsförderpreis 2017	71
BIH Excellence Award for Sex and Gender Aspects in Health Research	72
Call for Papers: Demographic Change, Women's Emancipation and Public Policy: Interrogating a Divisive Nexus – Gender and Intersectional Perspectives.....	72
ICCGFR 2018: 20th International Conference on Culture of Gender and Feminist Research	73
Call for Papers: Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft (Band 15/2019)	73
9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen	74
PRIMA unterstützt exzellente Forscherinnen, die eine Professur anstreben.....	74
Postdoktorandinnen-Programm der Hochschule Koblenz startet in die nächste Runde.....	75
Mentoring-Programm der Universität Siegen (FraMeS).....	76
MBA Frauenstipendien zum Studienstart 2017.....	76
Stipendium „Präsenz vor Ort“ – ein Stipendium für Musikerinnen mit Kindern in NRW.....	77
Sofja Kovalevskaja-Preis.....	77
DFG fordert zu Vorschlägen für Heinz Maier-Leibnitz-Preis 2018 auf	78
Wer wird „Hochschullehrer/in des Jahres“?	78
academics-Nachwuchspreis „Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres“.....	78
POLITEIA-Preis der HWR Berlin für studentische Arbeiten.....	79
Chefsache-Award.....	79
10.0 Weiterbildung, Karriereförderung	80
MuT - Mentoring & Training für Nachwuchswissenschaftlerinnen	80
11.0 Termine, Call for Papers.....	81
12.0 Neuerscheinungen.....	85

01 NEUES AUS DEM CEWS

Neues EU-Projekt im CEWS: GEECCO – Gender Equality in Engineering through Commu- nication and Commitment

Das Projekt GEECCO befasst sich mit der Aufgabenstellung, wie Hochschulen und Forschungsförderungsinstitutionen professioneller mit dem Thema Gendergerechtigkeit umgehen können.

CEWS/GESIS hat die Aufgabe übernommen, die Gleichstellungspläne der Partner/innen unabhängig zu evaluieren und entwirft darüber hinaus maßgeschneiderte Instrumente für das Monitoring der Aktivitäten.

Dabei stehen besonders drei Themenstellungen im Fokus: Einerseits die Verminderung von Benachteiligung von Frauen in Wissenschaftskarrieren, andererseits wie Entscheidungsfindungen in Gremien stattfinden und darüber hinaus die Genderdimension in Forschung und Lehre.

Aus diesen drei umfassenden Themenstellungen leiten sich für das Projekt vier Ziele ab, die dazu beitragen sollen, strukturelle Veränderung in Richtung Gendergerechtigkeit in den technischen Wissenschaften in Forschungseinrichtungen und Forschungsförderungseinrichtungen zu erreichen. Als erstes gilt es dabei, Frauenförderungspläne bei den teilnehmenden Forschungseinrichtungen zu implementieren und zwar über reine Grundsatzklärungen hinaus. Das zweite Ziel spricht konkret die Forschungsförderungseinrichtungen an, in dem die Genderdimension in Programmen (Calls) und Services stärker bedacht werden soll, beispiels-

weise auch durch eine entsprechende Schulung von Jurymitgliedern. Um von den Entwicklungen der Institutionen wechselseitig im Sinne eines Wissens- und Know-how-Transfers zu profitieren, wurde in einem weiteren Ziel formuliert, dass eine Art offene und selbst-reflexive Lernumgebung zum Austausch zwischen Forschungs- und Forschungsförderungseinrichtungen geschaffen werden soll. Das vierte Ziel betrifft das entsprechende Monitoring und die Begutachtung der Prozesse und deren Auswirkungen durch die Implementierung von Gleichberechtigungsplänen an den jeweiligen Institutionen während der Projektlaufzeit.



Laufzeit: 01.05.2017-30.04.2021

Projektleitung: **Dr. Anke Lipinsky**

Gefördert von: EU, Horizont 2020

Projektpartner/innen:

- *TU Wien*
- *Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria*
- *Politechnika Krakowska/Cracow University of Technology*
- *Universitat Politècnica de Catalunya*

- *Technologická agentura Ceske Republiky/Technology Agency of the Czech Republic*
- *Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds (WWTF)*
- Yellow Window
- B-NK GmbH Büro für nachhaltige Kompetenz

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

Evaluation an der Ruhr Universität Bochum: Wo steht die Gleichstellung?

Die RUB lässt ihre Gleichstellungspolitik und die Gender Studies evaluieren. Das Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) nimmt das gesamte Gleichstellungsfeld unter die Lupe. Dadurch sollen besondere Merkmale der Gleichstellungspolitik und der Strukturen der Gender Studies herausgearbeitet, einer Prüfung unterzogen und mögliche Weiterentwicklungen aufgezeigt werden.

Das Rektorat hatte im November 2016 entschieden, das Gleichstellungsfeld extern evaluieren zu lassen. Das CEWS forscht seit mehr als einem Jahrzehnt zum Thema Gleichstellung in der Wissenschaft und besitzt entsprechende Erfahrungen in der Evaluierung.

So sieht der weitere Fahrplan aus

Grundlage für die Prüfung ist ein ausführlicher Selbstbericht, den die RUB bis Anfang April 2017 erarbeitet hatte. Nach dessen Auswertung ging es im Juni 2017 mit Gesprächen vor Ort weiter, unter anderem mit Mitgliedern der Hochschulleitung, der Gleichstellungskommission, mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen, mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten,

Dekaninnen und Dekanen sowie mit Wissenschaftlerinnen und Studierenden der Gender Studies.

Anfang Oktober folgt ein Workshop mit ausgewählten Beteiligten, ehe das CEWS am 15. Oktober 2017 den endgültigen Evaluationsbericht vorlegt. Danach wird über die zentralen Ergebnisse berichtet.

Quelle: PM - RUB, 29. Juni 2017

<http://news.rub.de/hochschulpolitik/2017-06-29-evaluation-wo-steht-die-gleichstellung>

CEWS - Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017 erschienen

Zum achten Mal wird das CEWS-Hochschulranking zur Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen veröffentlicht.

Mit dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017 legt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS die achte Ausgabe dieses Instruments vor. Seit seiner Erarbeitung im Jahr 2003 hat es sich als ein Bestandteil der Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen etabliert. Zielstellung des Rankings ist es, die Leistungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich zu vergleichen.

Für die letzte Ausgabe im Jahr 2015 wurde die Methodik des Rankings grundlegend überarbeitet. Mit Ausnahme der Auswahl der Hochschulen, die in das Ranking aufgenommen werden, hat sich die Methodik mit dieser Ausgabe nicht geändert. In das Ranking werden die Hochschulen einbezogen, die Mitglied in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) sind sowie weitere Hochschulen, soweit

sie mindestens 30 Professorinnen und Professoren aufweisen.

Das CEWS-Hochschulranking berücksichtigt das Fächerprofil der Hochschulen und greift dabei auf das Kaskadenmodell zurück. Die Bezugsgrößen sind, je nach Qualifikationsstufe und Hochschultyp, der Frauenanteil an den Studierenden und an den Promotionen.

Das Ranking beruht auf quantitativen Daten aus dem Jahr 2015. Bewertet werden die Hochschulen in den Bereichen Studierende, Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren, wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren. Berücksichtigt werden auch Veränderungen im Zeitverlauf beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie bei den Professuren. Eingeflossen sind die Daten von 287 Hochschulen, das Gesamtranking gibt Auskunft über 64 Universitäten, 131 Fachhochschulen und 44 Künstlerische Hochschulen. Zusätzlich zu dem Hochschulranking beinhaltet die Veröffentlichung ein Ranking der Bundesländer, das auf ähnlichen Indikatoren beruht.

Das Ranking wendet sich an alle, die in Hochschulen und Politik an der Qualität und dem Innovationspotenzial unserer Hochschulen interessiert sind. Dafür ist ein vergleichender Blick auf die Leistungen im Bereich der Chancengleichheit unverzichtbar, um wirkungsvolle Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung einzuleiten oder fortzusetzen.

Das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten ist **elektronisch** zugänglich unter:

<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-52104-5>

Bibliographische Angaben: Andrea Löther, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017 (cews.publik.no21), hg. vom GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln Juni 2017.

Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung - Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft

Aktuell erschienen: *cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, Band 8.*

Umstrukturierungen führen in den letzten Jahren zu veränderten Anforderungen an Wissenschaftsorganisationen und Gleichstellungspolitiken.

Neue Reputations- und Erfolgskriterien, veränderte Standards für wissenschaftliche Tätigkeiten und Evaluationssysteme werden implementiert. Gleichstellungsvorgaben spielen in den Wettbewerb um materielle und symbolische Ressourcen hinein.

Die Beiträge nehmen den Zusammenhang von veränderter Governance und Gleichstellung in der Wissenschaft aus unterschiedlichen Perspektiven in den Blick.

Andrea Löther; Birgit Riegraf (Hrsg.)
Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung

Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft

cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, Band 8

Leverkusen: Verlag Barbara Budrich 2017

206 Seiten. Kart. 33,00 € (D), 34,00 € (A)

ISBN 978-3-8474-2055-2

Exzellente Hasardeurinnen. Beschäftigungsbedingungen und Geschlechterungleichheit auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt

Artikel der CEWS-Mitarbeiterinnen Dr. Sandra Beaufaÿs und Dr. Andrea Löther in: WSI-Mitteilungen Ausgabe 05/2017, Seiten 348–355. Schwerpunkt der aktuellen Ausgabe: „Arbeitsmarkt Wissenschaft: Neue Karrierewege in Sicht?“

Die Anzahl befristet beschäftigter qualifizierter Forscherinnen und Forscher steigt, während die Zahl der Professuren mehr oder weniger stagniert. Die davon ausgehenden Wirkungen auf Wissenschaftskarrieren sind im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis aktuell besonders brisant. Wissenschaftlerinnen sind von den gewandelten Bedingungen in stärkerem Maße betroffen als Wissenschaftler.

Der Beitrag betrachtet anhand von quantitativen und qualitativen Daten, welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in den Beschäftigungsbedingungen bestehen und wie diese sich auch in der Exzellenzinitiative abbilden und auswirken.

Aufgrund ihrer Gleichstellungsabsicht bietet die Exzellenzinitiative durchaus attraktive Arbeitsbedingungen für Frauen, doch sind Wissenschaftlerinnen durch die allgemein ungleichen Chancen, die u. a. durch Beschäftigungsbedingungen entstehen, auch im Rahmen von Exzellenzeinrichtungen weiterhin benachteiligt.

Da die Ausstiegsgründe des wissenschaftlichen Nachwuchses insbesondere in der geringen Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren liegen und Frauen mit diesem Aspekt besonders unzufrieden sind, ist ein kritischer Blick auf die Beschäftigungspolitik an Universitäten angezeigt – auch und gerade im Kontext von Exzellenzeinrichtungen.

Kostenpflichtiger Download und Volltext für AbonnentInnen unter:

https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_110014_110024.htm

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

Aktuelle Ausschreibung: Wissenschaftliche/r Mitar- beiter/in TV-L EG 13 (75 %), für die Dauer von vier Jahren, Abteilung DBG, Standort Köln

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften ist eine von Bund und Ländern finanzierte, international tätige sozialwissenschaftliche Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft. Die Abteilung Dauerbeobachtung der Gesellschaft unterstützt die Sozialforschung, indem sie umfassende Ressourcen zur Beschreibung und Analyse des sozialen Wandels bereitstellt. Daneben unterstützt die Abteilung Universitäten und Forschungseinrichtungen bei der Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit, indem sie umfassende Informationen zum Thema bereitstellt, berät und Maßnahmen in diesem Bereich evaluiert. Für das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt am Standort Köln eine/n

Wissenschaftliche/n Mitarbeiter/in TV-L EG 13 (75 %), für die Dauer von vier Jahren.

Ihre Aufgaben umfassen:

sozialwissenschaftliche Forschung und Services im Themenfeld „Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft“:

- Theoriebasierte Forschung zu geschlechterspezifischen Aspekten von Qualifizierungs-

Berufs- und Karriereverläufen in der Wissenschaft; vorzugsweise auf der Grundlage von quantitativen Daten wie beispielsweise Längsschnitt- oder Paneldaten; eine Promotion in diesem Themenfeld wird gefördert und erwartet;

- Etablierung eines Forschungsdatenmanagements für das CEWS-Team;
- Anbahnung von Kooperationen und Vernetzung, insbesondere mit der Hochschul- und Wissenschaftsforschung;
- Politikberatung zu dem Themenfeld.

Sie bringen folgende Qualifikationen und Kenntnisse mit:

- Sehr guter Master-Abschluss in einem sozialwissenschaftlichen Fach;
- Ausgewiesene Kenntnisse in der Bildungs-, Berufs- und Karriereforschung oder der Hochschul- und Wissenschaftsforschung sowie der Geschlechterforschung;
- Umfangreiche Kenntnisse über quantitative Analyseverfahren der multivariaten Statistik, wünschenswert zu Verlaufsdaten- und Paneldatenanalyse; ggf. Kenntnisse über elaborierte qualitative Datenerhebungs- und -auswertungsverfahren; Kenntnisse über mixedmethods-Designs sind besonders erwünscht;
- Gute mündliche und schriftliche Englisch-Kenntnisse.

Wir unterstützen Sie, Ihre Qualifikationen weiter zu entwickeln. Eine Promotion wird gefördert und erwartet. Informationen über Personalentwicklung und Karriere bei GESIS finden Sie hier:

<http://www.gesis.org/institut/karriere>

Die Beachtung der Schwerbehindertenrichtlinien und der Vorschriften des Gesetzes über Teilzeitarbeit ist gewährleistet. Wir fördern die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. GESIS ist

durch das „audit berufundfamilie“ zertifiziert.

Für weitere Informationen zu den Aufgabengebieten steht Ihnen Jutta Dalhoff unter Tel. 0221- 476 94 250 oder per E-Mail unter [jutta\(dot\)dalhoff\(at\)gesis\(dot\)org](mailto:jutta(dot)dalhoff(at)gesis(dot)org) zur Verfügung.

Bitte bewerben Sie sich hier mit Lebenslauf und Zeugnissen bis einschließlich **21.08.2017**:

https://www.hidden-professionals.de/HP/P_CV/Intro/cand_welcome.aspx?jo=142628

Die Bewerbungsgespräche finden in der **ersten Septemberhälfte 2017** in Köln statt.

Die Kennziffer lautet: DBG-27

Zur PDF-Datei (163 KB):

http://www.gesis.org/fileadmin/upload/institut/stellenangebote/DBG_Stellenausschreibung_CEWS_201707.pdf

02

WISSENSCHAFTSPOLITIK

Gleichstellung in der Wissenschaft: DFG setzt neue Akzente

Mit zusätzlichen Maßnahmen und einer inhaltlichen Neuakzentuierung will die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft weiter vorantreiben. Die Gremien der größten Forschungsförderungsorganisation und zentralen Selbstverwaltungseinrichtung der Wissenschaft in Deutschland fassten hierzu am 5. Juli 2017, im Rahmen der Jahresversammlung in Halle (Saale) einen mehrteiligen Beschluss. Dieser sieht zum einen vor, die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen im Zuge der sogenannten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ fortzusetzen. Zum anderen soll das Thema Gleichstellung – das als Satzungsziel bereits eine herausgehobene Bedeutung für die Arbeit der DFG hat – künftig im eigenen Förderhandeln eine noch größere Rolle spielen.

Beides findet statt vor dem Hintergrund, dass die Anzahl von Professorinnen und Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen in Deutschland zwar weiter steigt, aber immer noch hinter den Möglichkeiten zurückbleibt. So liegt der Professorinnenanteil derzeit bei 22 Prozent (ohne Juniorprofessuren) bei einem Frauenanteil von circa 50 Prozent der Studienabschlüsse und 45 Prozent der Promotionen.

Zur Stärkung der Gleichstellung an den Universitäten hatte die DFG bereits 2008 die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ eingeführt, die von den DFG-Mitgliedern als Selbstverpflichtung verabschiedet wurden. Sie haben sich in den

Mitgliedseinrichtungen als wirksam für die Etablierung gleichstellungsfördernder Strukturen und Maßnahmen erwiesen. Dies zeigt eine von der DFG durchgeführte Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen der Standards: Vieles deutet darauf hin, dass sie zur Organisationsentwicklung und zu einem Kulturwandel zu chancengerechteren Bedingungen beigetragen hätten. Gemeinsam mit anderen (politischen) Initiativen und Programmen, so die Studie, hätten die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ auch maßgeblich zu der inzwischen herausgehobenen Bedeutung der Gleichstellung im Wissenschaftssystem insgesamt beigetragen.

Auf den Ergebnissen der Studie aufbauend hat eine von der Mitgliederversammlung eingesetzte Arbeitsgruppe Empfehlungen für die Fortführung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ erarbeitet. Diesen haben sich die Mitglieder nun angeschlossen und ihre Selbstverpflichtung erneuert. Angesichts der positiven Entwicklungen in der Gleichstellung sollen die Berichte zur Umsetzung der Standards verschlankt werden, die Mitglieder wollen künftig alle zwei bis drei Jahre qualitative Berichte zu wechselnden Schwerpunktthemen einreichen.

Vorstand und Präsidium der DFG begrüßten bei der Jahresversammlung den inzwischen hohen Stellenwert der Gleichstellung in den Mitgliedseinrichtungen wie auch im Wissenschaftssystem. Dennoch gebe es weiterhin Handlungsbedarf: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist noch nicht erreicht. Das bedeutet einen Verlust an Exzellenz und Effizienz: Herausragende Forschung kann auf das Potenzial von Wissenschaftlerinnen nicht verzichten“, sagte

DFG-Generalsekretärin Dorothee Dzwonnek. „Die Universitäten dürfen in ihren Anstrengungen daher nicht nachlassen, um etwaigen Gewöhnungstendenzen entgegenzuwirken. Die DFG wird ihrerseits das kontinuierliche Monitoring fortführen, zugleich aber auch noch stärker auf ihr eigenes Förderhandeln schauen und ein qualitatives Gleichstellungskonzept erarbeiten, um Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Partnerschaft oder Familie in Zukunft noch stärker konkret zu fördern.“

Zusätzlich zur Fortsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ verabschiedeten die Gremien die Ausarbeitung eines qualitativen Gleichstellungskonzepts und seine Umsetzung bis Ende 2018. Bei der Erstellung des qualitativen Gleichstellungskonzepts will die DFG ihre Förderverfahren und -instrumente auf mögliche strukturelle Hemmnisse hin untersuchen und die Gleichstellung von Männern und Frauen durch geeignete Maßnahmen fördern. Darüber hinaus soll das Förderhandeln auf die Aspekte Karriere und Personalentwicklung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Partnerschaft oder Familie geprüft werden. Als erste konkrete Maßnahmen beschlossen die Gremien etwa für das Emmy Noether-Programm die Abschaffung der zwölfmonatigen Residenzpflicht im Ausland sowie die Einführung eines zweckgebundenen Familienzuschlags von bis zu 6000 Euro pro Jahr für Kongress- und Forschungsreisen. Darüber hinaus sollen Frauen in allen Verfahren stärker an den Begutachtungsprozessen beteiligt werden. Bereits im März 2017 hatte die DFG für ihre Entscheidungsgremien und deren Untergremien einen Zielwert von 30 Prozent Wissenschaftlerinnen beschlossen. Diese Zielzahl ist ambitioniert, weil sie deutlich über den derzeitigen Professorinnenanteil von 22 Prozent hinausgeht. Einen Anteil von 22 Prozent hat die DFG in Bezug auf die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in ihren Gremien jedoch ganz überwiegend, abhängig vom Fachbereich, bereits erreicht.

Weitere Informationen:

Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“:

http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards

Stellungnahme und Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“:

http://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/studien/studie_gleichstellungsstandards

Fachliche Ansprechpartnerin in der DFG-Geschäftsstelle: Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp, Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung, Tel. +49 228 885-2027, Sonja.Ochsenfeld-Repp@dfg.de

Ausführliche Informationen zum Thema Gleichstellung und den DFG-Aktivitäten finden sich auch unter:

<http://www.dfg.de/chancengleichheit>

Diese und alle weiteren Pressemitteilungen zur DFG-Jahresversammlung finden sich unter:

http://www.dfg.de/dfg_profil/reden_stellungnahmen/archiv/jahresversammlung_2017/

Hinweis der Redaktion:

Das im Auftrag der DFG von *GESIS/CEWS* inhaltlich und technisch bereitgestellte Portal **„Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“** bietet Nutzerinnen und Nutzern eine durchsuchbare Beispielsammlung von qualitätsgesicherten Chancengleichheitsmaßnahmen aus der Wissenschaft.

<http://instrumentenkasten.dfg.de/>

Presseartikel zum Themenfeld „Frauen in der Wissenschaft“:

Frauen in der Wissenschaft – Mehr Druck bei der Gleichstellung

„Es geht zu langsam voran mit Frauen in der Wissenschaft – da sind sich SPD und Union einig. Über feste Quoten gehen die Meinungen aber auseinander.“

Ein Beitrag von Anja Kühne auf tagesspiegel.de

http://m.tagesspiegel.de/wissen/frauen-in-der-wissenschaft-mehr-druck-bei-der-gleichstellung/20008688.html?utm_referrer

GWK legt jährlichen Monitoring – Bericht des Paktes für Forschung und Innovation vor

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat in ihrem jährlichen Monitoring des Paktes für Forschung und Innovation die aktuellen Fortschritte bei den geförderten Wissenschaftsorganisationen:

- Deutsche Forschungsgemeinschaft,
- Fraunhofer-Gesellschaft,
- Helmholtz-Gemeinschaft,
- Leibniz-Gemeinschaft,
- Max-Planck-Gesellschaft

dargestellt.

„Die Wissenschaftsorganisationen haben sich mit dem Pakt verpflichtet, unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen, neue Forschungsbereiche strategisch zu erschließen, und ihre Vernetzung untereinander, mit den Hochschulen sowie der Wirtschaft und internationalen Partnern voranzutreiben.

Aufmerksamkeit erhält auch die Gewinnung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Gewährleistung chancengerechter und familienfreundlicher Strukturen und Prozesse.“

Auszug:

„6. Gewährleistung chancengerechter und familienfreundlicher Strukturen und Prozesse

Die Wissenschaftsorganisationen sollen ihre Aktivitäten, chancengerechte und familienfreundliche Strukturen und Prozesse zu gewährleisten, deutlich weiter verstärken. Vorrangiges Ziel bleibt weiterhin, signifikante Änderungen in der quantitativen Repräsentanz von Frauen insbesondere in verantwortungsvollen Positionen des Wissenschaftssystems zu realisieren; Bund und Länder legen besonderes Gewicht darauf, dass die für 2017 festgelegten Zielquoten für Frauen auf allen Karrierestufen und insbesondere in wissenschaft-

lichen Führungspositionen erreicht und für einen anschließenden Zeitraum neue, ambitionierte Zielquoten definiert werden. Hierzu ist es erforderlich, dass die Wissenschaftsorganisationen zweckmäßige Gesamtkonzepte etablieren, die u.a. eine chancengerechte Gestaltung von Prozessen zur Besetzung von Leitungsfunktionen, deren Dokumentation, ein chancengerechtes Karriere- und familienfreundliche Organisationsmodelle umfassen. In wissenschaftlichen Führungsgremien soll ein Frauenanteil von mindestens 30 % erreicht werden.“

„Der vorliegende Monitoring-Bericht ist der erste der dritten Phase des Pakts für Forschung und Innovation (2016–2020). Er zeigt die vielfältigen Instrumente und Maßnahmen, die die Wissenschaftsorganisationen aufgelegt und weiterentwickelt haben, um zu den Zielen des Paktes beizutragen. Bund und Länder erwarten, dass alle Organisationen die Fortschritte der Chancengleichheit durch hinreichend ambitionierte Zielvorstellungen weiter vorantreiben werden.“

Der Monitoring-Bericht ist abrufbar unter:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/PFI-III-2016-2020.pdf>

*Quelle im Wortlaut und weitere Informationen:
PM - GWK, 23.06.2017*

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2017-05.pdf>

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

Regierungsstellungnahme zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs

Am 17. Mai 2017 hat die Bundesregierung zum dritten Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) offiziell Stellung genommen.

Zum Schwerpunkt Kapitel des BuWiN, dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere“ bewertet die Bundesregierung die Analyse des BuWiN als insgesamt zutreffend:

„Dies betrifft auch die Fortschritte, die in den vergangenen Jahren erzielt worden sind und die die Bundesregierung selbst befördert hat. Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere sowie das Thema Chancengerechtigkeit sind der Bundesregierung ein wichtiges Anliegen:

- So zielt das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses grundsätzlich auf eine bessere Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere sowie auf eine höhere Transparenz des Wegs hin zur Professur oder zu einer anderweitigen Leitungsposition in der Wissenschaft ab. Mit dem Tenure-Track-Programm werden Rahmenbedingungen geschaffen, die die Entscheidung für eine Familiengründung oder -erweiterung positiv beeinflussen dürften. Zukunftsfähig ist auch das im Programm verankerte Modell zur Vereinbarung von Berufs- und Familienpflichten. Dieses ermöglicht bei Geburt oder Adoption von Kindern eine Verlängerung der sechsjährigen Tenure-Track-Phase um ein Jahr pro Kind und insgesamt um bis zu zwei Jahre, ohne dass die Eltern ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen müssen. Die Einführung dieser Regelung, die seit vielen Jahren an amerikanischen Spitzenuniversitäten praktiziert wird, trägt dem Umstand Rechnung, dass die an Hochschulen bisher realisierten Maßnahmen durchaus dazu beitragen, eine akademische Karriere bei gleichzeitiger Elternschaft fortzuführen. Sie reichen aber offenbar nicht aus, um die wesentlichen, dem Wissenschaftssystem immanenten Hindernisse auszuräumen, welche kinderlose Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler davon abhalten, eine Familie zu gründen. Die im Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vorgesehene Regelung erlaubt Planungssicherheit, schafft hinreichende ökonomische Sicherheit, berücksichtigt in angemessener Weise die doppelte Herausforderung von Beruf und Familie und behält die zeitliche Befristung der Bewährungsphase im Blick. Die Länder haben zugesichert, soweit noch erforderlich, die dienstrechtlichen Voraussetzungen für diese Vereinbarkeitsregel zu schaffen. Die Bundesregierung begrüßt dies sehr.

- Mit der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gilt die familienpolitische Komponente nun ausdrücklich auch für Stief- oder Pflegekinder. Dadurch verlängert sich für Eltern von Stief- oder Pflegekindern unter 18 Jahren die zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre pro Kind. Hiermit trägt die Bundesregierung der zusätzlichen Belastung neben der Berufstätigkeit Rechnung. Bund und Länder haben durch zahlreiche Maßnahmen zu einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere beigetragen:

- Ziel des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem zu verbessern und die Anzahl von Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen an Hochschulen zu erhöhen. Neben der Erhöhung der Anzahl der Professorinnen werden durch das Professorinnenprogramm wichtige strukturelle Fortschritte im Hinblick auf die Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem angestoßen: Für die Teilnahme am Programm qualifizierten sich Hochschulen mit Gleichstellungskonzepten. Entsprechend der Zielsetzung des Professorinnenprogramms haben teilnehmende Hochschulen daher auch gleichstellungsfördernde Maßnahmen auf die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft ausgerichtet.

- Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz hat im November 2011 beschlossen, dass die Forschungsorganisationen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft e. V. (DFG) festlegen. Im Pakt für Forschung und Innovation entscheiden die Forschungsorganisationen eigenverantwortlich über jeweils passende Maßnahmen und berichten im Rahmen der jährlichen Monitoring-Berichte über deren Ergebnisse.

- In der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder gehörte die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft zu den Begutachungskriterien. Auch in der neuen Exzellenzstrategie fließen Konzepte zur Gleichstellung in die Begutachtung ein. Der Erfolg der diversen Maßnahmen zeigt sich aus Sicht der Bundesregierung z. B. am zahlenmäßigen Anstieg von Frauen in Leitungspositionen. In der Gruppe der Professorinnen und Professoren stieg der Frauenanteil zwischen 2005 und 2014 um acht Prozentpunkte von 14 Prozent auf 22 Prozent. Unabhängig von den genannten Maßnahmen, von denen speziell der wissenschaftliche Nachwuchs profitieren kann, zielen allgemeine, d. h. berufsgruppenübergreifende Maßnahmen auf die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, etwa die Elternzeitregelungen, das Elterngeld und der seit 2013 bestehende Anspruch auf Kindertagesbetreuung für alle Kinder ab ihrem ersten Geburtstag. Die große Bereitschaft von Angehörigen zur

Übernahme pflegerischer Aufgaben und zur Integration dieser Verpflichtung in ihren Alltag ermöglicht es vielen Pflegebedürftigen, so selbständig und selbstbestimmt wie möglich zu leben. Um diese Bereitschaft weiter zu stärken und die Situation pflegender Angehöriger zu verbessern, hat die Bundesregierung Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ergriffen. Mit den Pflegestärkungsgesetzen wurden die Leistungen der Pflegeversicherung zur Unterstützung der häuslichen Pflege daher deutlich ausgeweitet und flexibilisiert, um so insbesondere auch erwerbstätige pflegende Angehörige stärker zu unterstützen. Dies gilt z. B. für die Tages- und Nachtpflege, die Verhinderungspflege und die Leistungen zur Unterstützung im Alltag. Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wurden die Möglichkeiten des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes miteinander verzahnt und weiterentwickelt. So wurde etwa für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung zur Organisation oder Sicherstellung einer bedarfsgerechten Pflege im Akutfall eine Entgelterstattung, das Pflegeunterstützungsgeld, eingeführt. Außerdem wurde ein Anspruch auf Familienpflegezeit und auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen für die Dauer der Freistellungen eingeführt. Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz und nach dem Familienpflegezeitgesetz für die auch außerhalb der Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Eine vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu drei Monaten kann für die Begleitung in der letzten Lebensphase in Anspruch genommen werden.“

Drucksache 18/12310, 05.05.2017

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/123/1812310.pdf>

Weitere Informationen:

**Bericht zu wissenschaftlichem Nachwuchs
Ausschuss: Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung/Unterrichtung – 17.05.2017
(hib 311/2017)**

https://www.bundestag.de/presse/hib/2017_05/-/507094

Stellungnahme GEW: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: Regierungsstellungnahme „ernüchternd“

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/bundesbericht-wissenschaftlicher-nachwuchs-regierungsstellungnahme-ernuechternd/>

Personalia

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) wählt neue Mitglieder

DFG-Mitgliederversammlung in Halle bestätigt Katja Becker, Marlis Hochbruck und Wolfgang Schön im DFG-Präsidium für weitere vier Jahre.

Drei Wissenschaftler und vier Wissenschaftlerinnen neu im Senat der DFG.

Im Rahmen der Jahresversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in Halle (Saale) hat die Mitgliederversammlung am 5. Juli 2017 Vizepräsidentin Prof. Dr. Katja Becker, Vizepräsidentin Prof. Dr. Marlis Hochbruck und Vizepräsident Prof. Dr. Wolfgang Schön für eine zweite Amtszeit von vier Jahren wiedergewählt. Alle drei sind seit 2014 Mitglieder des Präsidiums der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Selbstverwaltungsorganisation der Wissenschaft in Deutschland.

Zusammen mit DFG-Präsident Prof. Dr. Peter Strohschneider und den drei für eine zweite Amtszeit gewählten Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten Becker, Hochbruck und Schön gehören dem Präsidium der Ingenieurwissenschaftler Prof. Dr.-Ing. Frank Allgöwer, die Medizinerin Prof. Dr. Leena Karina Bruckner-Tuderman, der Experimentalphysiker Prof. Dr. Wolfgang Ertmer, der Chemiker Prof. Dr. Roland A. Fischer sowie die Anglistische Literaturwissenschaftlerin Prof. Dr. Julika Griem als Vizepräsidentinnen und -präsidenten an. Der Präsident des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft, Prof. Dr. Dr. Andreas Barner, gehört kraft Amtes dem Präsidium mit beratender Stimme an. Ebenfalls mit beratender Stimme nimmt DFG-Generalsekretärin Dorothee Dzwonnek an den Sitzungen des Präsidiums teil. Gemeinsam mit dem Präsidenten entwi-

ckelt das Präsidium die strategisch-konzeptionelle Ausrichtung der DFG.

Die Mitgliederversammlung der DFG hat am 5. Juli ebenfalls sieben neue Mitglieder in den Senat gewählt. Sechs Mitglieder wurden für eine weitere Amtszeit von vier Jahren gewählt. Der Senat ist das zentrale wissenschaftliche Gremium, in dem über alle Angelegenheiten der DFG von wesentlicher Bedeutung beraten und beschlossen wird. Von den sieben Senatsplätzen wurden jeweils zwei in den Bereichen Ingenieurwissenschaften, Lebenswissenschaften sowie Geistes- und Sozialwissenschaften und einer im Bereich Naturwissenschaften besetzt.

Vier der neuen Senatsmitglieder sind Wissenschaftlerinnen. Insgesamt gehören dem 39-köpfigen Senat nun 17 Wissenschaftlerinnen an.

Folgende sieben Mitglieder wurden neu in den Senat der DFG gewählt: **Prof. Dr. Jörg Schröder** (Platz Bauwesen und Mechanik), Universität Duisburg-Essen; **Prof. Dr. Helge Ritter** (Platz Systemtechnik), Universität Bielefeld; **Prof. Dr. Britta Siegmund** (Platz Konservative Medizin), Charité Berlin; **Prof. Dr. Gereon R. Fink** (Platz Neurowissenschaften), Universität zu Köln; **Prof. Dr. Ute Daniel** (Platz Geschichtswissenschaften), Technische Universität Braunschweig; **Prof. Dr. Dorothea Kübler** (Platz Wirtschaftswissenschaften), Wissenschaftszentrum Berlin; **Prof. Dr. Tanja Weil** (Platz Molekülchemie), Max-Planck-Institut für Polymerforschung, Mainz.

Quelle und weitere Informationen zu den neuen, wiedergewählten und ausgeschiedenen Mitgliedern des DFG-Präsidiums und des DFG-Senats:

PM - DFG, 5. Juli 2017

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2017/pressemitteilung_nr_26/index.html

Alexander von Humboldt-Pro-fessur für Anne van Aaken

Prof. Dr. Anne van Aaken ist die erste Rechtswissenschaftlerin in Deutschland, die für eine „Alexander von Humboldt-Professur“ nominiert wurde.

Welche Effekte hat es, wenn Parlamentarier zu Transparenz verpflichtet werden und ihre Nebeneinkünfte öffentlich darlegen müssen? Und wie ist das sogenannte Nudging rechtlich zu bewerten? Bei dieser recht jungen Regulierungsmethode setzt der Staat nicht auf Verbote und Pflichten, damit sich Bürger in bestimmter Art und Weise verhalten. Stattdessen setzt die Politik Nudges: Sie gibt den Bürgern „Anstupser“ in eine bestimmte Richtung, lässt ihnen aber die Möglichkeit, zu entscheiden. Beispiele finden sich etwa dort, wo sich Bürger aktiv gegen eine Organspende entscheiden und ihr widersprechen müssen oder Verbraucher in Abrechnungen darauf hingewiesen werden, dass sie mehr Energie verbrauchen als ihre Nachbarn. Anne van Aaken gilt als international profilierte Expertin für solche Grundfragen des Rechts. Sie widmet sich vielfältigen Rechtsgebieten, vom Völkerrecht über das internationale Wirtschaftsrecht bis hin zu Gebieten wie Korruption oder Finanzmarktaufsicht und -regulierung. Diese Themen betrachtet sie aus Perspektive der Rechtswissenschaften und der Verhaltensökonomie – ein Brückenschlag, der neue Ansätze bei Fragen zum Wandel rechtlicher Ordnung oder Entwicklungen von (internationalem) Recht durch Prozesse der Globalisierung verspricht. An der Universität Hamburg soll Anne van Aaken die ökonomische Analyse des Rechts vorantreiben und die theoretische Orientierung sowie die empirische Forschung der Hamburger Rechtswissenschaften stärken.

Quellen:

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

PM - Universität Hamburg, 30.05.2017

<https://www.uni-hamburg.de/newsroom/presse/2017/pm42.html>

Dr. Bettina Böhm wird Leibniz-Generalsekretärin

Dr. Bettina Böhm wird zum 1. Januar 2018 das Amt der Generalsekretärin der 91 Institute umfassenden Forschungsorganisation übernehmen. Die promovierte Juristin ist seit September 2007 Leiterin der Abteilung Human Resources der Europäischen Weltraumorganisation ESA.

Bei der ESA verantwortet sie unter anderem die Personal- und Organisationsentwicklung, das Diversity Management und das Personalmarketing sowie Verhandlungen mit Mitgliedstaaten in Personalfragen.

Nach dem Jura-Studium, Referendariat und anschließender Promotion in Bielefeld war Bettina Böhm Dezernentin für akademische und studentische Angelegenheiten sowie ab 2002 ständige Vertreterin des Kanzlers der Technischen Universität Dortmund. Von 2004 bis 2007 war sie die erste **Kanzlerin** der traditionsreichen Westfälischen Wilhelms Universität Münster, bevor sie 2007 zur ESA wechselte. Bettina Böhm ist unter anderem Mitglied im Hochschulrat der TU Dortmund und Chair des International Program/Project Management Committee der International Astronautical Federation. Als Generalsekretärin wird Bettina Böhm die Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft mit Sitz in Berlin sowie deren Europa-Büro in Brüssel leiten. Sie wird den Präsidenten, die Gremien und die Mitgliedseinrichtungen der Wissenschaftsorganisation mit ihrer administrativen, kaufmännischen und juristischen Expertise unterstützen. Zudem wird sie umfassende Aufgaben der Vertretung der Leibniz-Gemeinschaft, insbesondere in der Zusammenarbeit mit den Zuwendungsgebern von Bund und Ländern in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) übernehmen.

Quelle und weitere Informationen: PM - Leibniz-Gemeinschaft, 11.07.2017

https://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/presse/pressemitteilungen/details/article/dr_bettina_boehm_wird_leibniz_generalsekretarin_100003103/

Ursula Noack ist neue administrative Geschäftsführerin des WZB

Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) hat eine neue administrative Geschäftsführerin. **Ursula Noack** wurde von der Gesellschafterversammlung des WZB für sechs Jahre bestellt. Ihre Arbeit hat die studierte Betriebswirtin bereits am 1. Juli aufgenommen. Sie folgt auf Heinrich Baßler, der im Januar 2017 als kaufmännischer Geschäftsführer an das Helmholtz Zentrum München gewechselt ist.

Vor ihrem Wechsel in die Geschäftsführung leitete Ursula Noack seit dem Jahr 2000 die Abteilung Finanzen und Allgemeine Verwaltung am WZB. Sie studierte Betriebswirtschaft an der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin. An der Technischen Universität Kaiserslautern erlangte sie 2008 den Master of Arts in Personalentwicklung. In ihrer Funktion als administrative Geschäftsführerin verantwortet Ursula Noack alle kaufmännischen, rechtlichen und administrativen Belange des Instituts. „Exzellente Forschung braucht eine exzellente Verwaltung und Infrastruktur. Beides haben wir im WZB, was auch ein Verdienst von Ursula Noack ist. Ich freue mich sehr, gemeinsam mit einer so erfahrenen Kollegin das WZB in den nächsten Jahren weiterentwickeln zu können“, sagt **Jutta Allmendinger**, Präsidentin des WZB. Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) betreibt problemorientierte Grundlagenforschung zu Fragen des gesellschaftlichen Wandels. Es beschäftigt derzeit gut 360 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – davon zwei Drittel in der Forschung und ein Drittel im wissenschaftsunterstützenden Bereich. Zuwendungsgeber sind der Bund (75 Prozent) und das Land Berlin (25 Prozent). Als außeruniversitäres Forschungsinstitut ist das WZB Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft.

Quelle: PM - WZB, 03.07.2017

<https://www.wzb.eu/de/pressemitteilung/ursula-noack-ist-neue-administrative-geschaeftsfuehrerin-des-wzb>

Prof. Dr. Christof Wolf ist neuer Präsident bei GESIS - Leibniz- Institut für Sozialwissenschaf- ten

Das Kuratorium des GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften bestellt Prof. Dr. Christof Wolf ab dem 1. Juli 2017 zum Präsidenten von GESIS. Seit 2009 hat er eine Professur in Soziologie an der Universität Mannheim inne.

Christof Wolf studierte Soziologie, Volkswirtschaftslehre, Wirtschafts- und Sozialgeschichte sowie Statistik an der Universität Hamburg. Er promovierte 1996 an der Universität zu Köln zum Dr. rer. pol. und habilitierte dort 2003 in Soziologie. Zwischen 2004 und 2015 war Christof Wolf wissenschaftlicher Leiter der Abteilung „Dauerbeobachtung der Gesellschaft“ bei GESIS. Seit 2015 übernahm er nach dem Weggang von **Prof. Dr. York Sure-Vetter** als dessen Stellvertreter kommissarisch das Amt des Präsidenten.

Seit 2009 hat Christof Wolf außerdem die Professur für Sozialstrukturanalyse an der Fakultät für Sozialwissenschaften der Universität Mannheim inne.

Seine Forschungsschwerpunkte sind Datenerhebung und Datenanalyse, International vergleichende Strukturanalyse, Religion in modernen Gesellschaften sowie Gesellschaft und Gesundheit.

<http://www.gesis.org>

03 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Bundesregierung sieht weiter Handlungsbedarf in der Gleichstellungspolitik

Die meisten jungen Frauen und Männer wollen heute sowohl den eigenen Lebensunterhalt sichern als auch Zeit für die Familie haben. Sie wollen sich gegenseitig bei der beruflichen Entwicklung unterstützen, sich die Sorgearbeit teilen und das Familienleben gemeinsam gestalten. Das geht aus dem zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung mit dem Titel „Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten“ hervor, den das Bundeskabinett am 21. Juni 2017 beschlossen hat. Der Bericht besteht aus zwei Teilen: dem Gutachten einer Sachverständigenkommission und der Stellungnahme der Bundesregierung dazu.

„Die Bundesregierung hat in dieser Legislaturperiode viel für Gleichstellung getan, aber wir sind längst noch nicht am Ziel“. Das betonte **Bundesfrauenministerin Dr. Katarina Barley** anlässlich der Verabschiedung des Zweiten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung im Kabinett am 21. Juni 2017. „Bei der Verteilung von Belastungen und Chancen zwischen den Geschlechtern geht es in unserer Gesellschaft immer noch ungerecht zu: Frauen arbeiten oft mehr und bekommen dafür weniger“, so die Ministerin.

Der *Zweite Gleichstellungsbericht* besteht aus einem Gutachten einer Sachverständigenkommission und der Stellungnahme der Bundesregierung dazu. Die Sachverständigenkommission unter dem Vorsitz von **Frau Professorin Dr. Eva Kocher** empfiehlt in ihrem Gutachten, die Rahmenbedingun-

gen zu schaffen, damit Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit in der Familie und für die Gesellschaft gerecht zwischen Frauen und Männern aufgeteilt werden kann. Sie hat dazu eine neue Kennzahl entwickelt. Den Gender Care Gap, der bei 52,4 Prozent liegt. Frauen wenden danach deutlich mehr Zeit für unbezahlte Tätigkeiten im Haushalt und für die Familie auf als Männer. Zudem erzielen Frauen pro Stunde und auch über den Lebensverlauf hinweg weniger Einkommen. Die Sachverständigenkommission bewertet diese Lohn- und Sorge-Lücke als Zeichen ungleicher Verwirklichungschancen von Frauen und Männern. In ihrer Stellungnahme schließt sich die Bundesregierung dieser Analyse an: „Gleiche Verwirklichungschancen von Frauen und Männern sind nach Auffassung der Bundesregierung die Voraussetzung dafür, dass die grundgesetzlich festgeschriebene Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebenswirklichkeit der Menschen ankommt. Die statistisch nachweisbaren Unterschiede in der Lebensrealität von Frauen und Männern sind ein Indiz dafür, dass Gleichstellung im Sinne verwirklichter Lebensplanungen noch nicht erreicht ist.“

Wichtige Schritte für mehr Gleichstellung sind nach Auffassung der Bundesregierung zum Beispiel die Aufwertung sozialer Berufe und die Schaffung weiterer Spielräume zugunsten von Familien für mehr Zeitsouveränität. Darüber hinaus werden die Impulse des Gutachtens gewürdigt, sich mit Gleichstellungspolitik weiter auch an Männer zu wenden und Strukturen der Gleichstellungspolitik zu stärken.

„Mit dem Zweiten Gleichstellungsbericht ist das Thema längst nicht abgeschlossen“, sagte Bundesfrauenministerin Dr. Katarina Barley. „Die Empfeh-

lungen der Sachverständigen müssen jetzt intensiv diskutiert werden. Um mehr Gleichstellung zu erreichen, brauchen wir eine bessere Unterstützung von Familien. Außerdem müssen wir mehr Möglichkeiten schaffen, um Familie und Beruf auch wirklich gut vereinbaren zu können. Eines meiner zentralen Anliegen ist die Aufwertung von sozialen Berufen. Hiervon werden in erster Linie Frauen profitieren.“

Der Zweite Gleichstellungsbericht knüpft an den Ersten Gleichstellungsbericht an, der bereits wichtige Impulse gesetzt hat. Vieles davon ist mittlerweile Realität und wirkt auf die Gleichstellung von Frauen und Männern: Von der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns profitieren mehrheitlich Frauen in niedrig entlohten Dienstleistungsbereichen und in geringfügiger Beschäftigung. Mit dem Ausbau der Kinderbetreuung, dem Elterngeld und dem ElterngeldPlus sowie mit der Verbesserung der Familienpflegezeit wurden neue Möglichkeiten zur partnerschaftlichen Arbeitsteilung und zur dauerhaften eigenständigen Existenzsicherung geschaffen. In ihrer Bilanz stellt die Bundesregierung fest: Der Erste Gleichstellungsbericht hat gewirkt.

Die Sachverständigenkommission hat das Gutachten im Januar 2017 an die damalige Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig übergeben und im März 2017 veröffentlicht.

Weitere Informationen:

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

Das Gutachten der Sachverständigenkommission als Download:

<http://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf>

Themenblätter zum Sachverständigengutachten Zweiter Gleichstellungsbericht:

<http://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/7.presse.html>

Erster Gleichstellungsbericht 2011:

<http://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/6.erster-gleichstellungsbericht.html>

Quellen: PM - BMFSFJ, 21.6.2017

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/bundesregierung-sieht-weiter-handlungsbedarf-in-der-gleichstellungspolitik/116932>

Webseite Bundesregierung:

<https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2017/06/2017-06-21-gleichstellungsbericht.html;jsessionid=1F7CB44F8EC9C66239A3CAEA2B7354D4.s5t2>

Pressestimmen:

Frauen tragen immer mehr zum Haushaltseinkommen bei

„Bessere Qualifizierung, bessere Kinderbetreuung: Frauen tragen immer mehr zum Einkommen von Paaren bei. Deutschland ist laut Forschern aber noch „weit entfernt“ vom Ende der männlichen Ernährerrolle.“

<http://www.spiegel.de/karriere/frauen-tragen-immer-mehr-zum-haushaltseinkommen-bei-paaren-bei-a-1153305.html>

Frauen arbeiten mehr – und verdienen immer noch weniger

„Der neue Gleichstellungsbericht zeigt: Frauen sind nach wie vor stark benachteiligt. Die Bundesregierung redet über den Missstand nur leise.“

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/gleichstellung-frauen-arbeiten-mehr-und-verdienen-immer-noch-weniger-1.3553039>

Dreifach benachteiligt

„Sie arbeiten mehr als Männer, sie verdienen weniger, tragen aber gleichzeitig immer mehr Geld zum Nettoeinkommen im Haushalt von Paaren oder Familien bei. Sie sind gefangen von einer Familienpolitik, die auf Bismarck zurückgeht.“ Ein Beitrag von Ulrike Heidenreich auf [sueddeutsche.de](http://www.sueddeutsche.de).

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/frauen-dreifach-benachteiligt-1.3560979>

Berliner Erklärung 2017

Gemeinsame Forderungen von 16 Frauenverbänden an die Parteien zur Bundestagswahl 2017.

Mit einem Katalog von Forderungen wenden sich mehr als 12,5 Millionen Frauen aus 16 Frauenverbänden in der Berliner Erklärung 2017 an die Parteien zur Bundestagswahl. Unter www.berlinererklaerung.de wurden die Forderungen am 30. Mai 2017, veröffentlicht – rund vier Monate vor der Wahl am 24. September. Im Mittelpunkt steht das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen. Es geht außerdem um Entgeltgleichheit und darum, die Gleichstellungspolitik verbindlich umzusetzen, sie transparent zu gestalten und die Entwicklung regelmäßig zu prüfen.

Die Unterzeichnerinnen fordern, dass Politik, Wirtschaft und Gesellschaft in der kommenden Legislaturperiode weitere Schritte in Richtung Gleichstellung unternehmen. Es müssen schnell neue Meilensteine mit klaren Vorgaben definiert und erreicht werden, heißt es in der Erklärung der Verbände. Denn nach 100 Jahren Frauenwahlrecht, 70 Jahren Grundgesetz und 25 Jahren aktivem Gleichstellungsauftrag als Ergänzung des Artikels 3, Abs. 2 Grundgesetz haben Frauen in Deutschland lange genug gewartet und Kompromisse gemacht.

Im Einzelnen fordern die Verbände eine paritätische Teilhabe nicht nur in den Aufsichtsräten und in den Führungsebenen der Privatwirtschaft, sondern auch in der Politik sowie in den Aufsichts-, Beratungs- und Vergabegremien bei Medien, Kultur, Medizin und Wissenschaft. Um gleiche Bezahlung im Job zu erreichen, ist das neue Gesetz für Entgelttransparenz ein erster Schritt, um geschlechterspezifische Unterschiede bei den Einkommen zu stoppen. Weitere gesetzliche Regelungen und zielführende Maßnahmen wie transparente, umfassende Prüfverfahren zur geschlechterdifferenzierten Entgeltanalyse in allen Betrieben mit Betriebsratspflicht und Abschaffung des Ehegattensplittings in seiner jetzigen Form sind aber notwendig. Außerdem braucht Gleichstellungspolitik Verbindlichkeit, Transparenz und die Kontrolle des Erreichten. Nur dann kann sie gemäß § 2 der

Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien als „durchgängiges Leitprinzip“ erfolgreich sein.

Der Forderungskatalog wurde von Spitzenvertreterinnen des Bündnisses Berliner Erklärung 2017 in einer gemeinsamen Aktion am 31. Mai und 1. Juni 2017 den Repräsentantinnen und Repräsentanten der zur Bundestagswahl antretenden demokratischen Parteien übergeben.

Quelle und Liste der teilnehmenden Verbände sowie Namen der Repräsentantinnen und Repräsentanten der demokratischen Parteien:

<http://www.berlinererklaerung.de/pressemitteilung-berliner-erklaerung-2017/>

Bundesministerium für Bildung und Forschung unterzeichnet Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Kreis der Unterzeichner begrüßt.

Am 20. Juni 2017 unterschrieb **Bundesforschungsministerin Johanna Wanka** die Selbstverpflichtung bei einer Veranstaltung in Berlin. **Gernot Sendowski**, stellvertretender Vorstandsvorsitzende des Vereins, überreichte die Urkunde.

„Vielfalt und Diversität gehören heute in der Arbeitswelt dazu. Sie stehen für Chancengleichheit und Teilhabe. So werden Vorurteile abgebaut und neue Ideen möglich“, so die Bundesforschungsministerin anlässlich der Unterzeichnung der Beitrittserklärung. Sie fügte hinzu: „Gleichzeitig sind Vielfalt und Diversität die Triebkraft für Innovation, wirtschaftliche Dynamik und kulturellen Reichtum – für das Bundesministerium für Bildung und Forschung entscheidende Potenziale, die es zu nutzen gilt.“

Der Charta der Vielfalt e.V. ist Initiator des bundesweiten **Deutschen Diversity-Tags**, der in diesem Jahr zum fünften Mal am 30. Mai 2017 stattfand. An diesem Aktionstag machen Unternehmen und Institutionen ihr Engagement zum Thema Diversity öffentlich. Der Verein tritt als Unternehmensinitiative seit 2010 dafür ein, Diversity Management fest in der deutschen Wirtschaft zu verankern. Über 2.600 Unternehmen und Institutionen mit insgesamt 9,2 Millionen Beschäftigten haben die Selbstverpflichtung Charta der Vielfalt seit 2006 bereits unterzeichnet und tragen dazu bei, Vielfalt in Deutschland gezielt zu fördern. Schirmherrin ist Bundeskanzlerin Angela Merkel.

Quelle und weitere Informationen:

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

<https://www.charta-der-vielfalt.de/service/presse/pressemitteilungen/detail/article/5-deutscher-diversity-tag-millionen-beschaeftigte-in-deutschland-machen-sich-fuer-vielfalt-stark.html>

<https://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/ueber-die-charta.html>

DIW Führungskräfte-Monitor 2017 erschienen

Die Studie informiert auf Basis von neun Kerngrößen mit 52 Einzelindikatoren auf 168 Seiten nicht nur über die Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und den Verdienstunterschieden, sondern gibt auch einen Einblick in die beruflichen und privaten Lebenswirklichkeiten von angestellten Führungskräften in der Privatwirtschaft.

Der Anteil von Frauen unter den angestellten Führungskräften in Privatunternehmen ist in den Jahren 1995 bis 2015 um rund zehn Prozentpunkte auf etwa 30 Prozent gestiegen. Das geht aus dem neuen „*Führungskräfte-Monitor 2017*“ des Deut-

schen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) hervor, der erstmals einen Zeitraum von 20 Jahren abdeckt und somit auch langfristige Entwicklungen aufzeigt. Der Führungskräfte-Monitor betrachtet dabei Führungspositionen in einem weiten Sinne: Einbezogen werden nicht nur VorständInnen und AufsichtsrätInnen, sondern auch niedrigere Führungsebenen und allgemein Angestellte, die hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben.

„Es geht voran, was den Anteil von Frauen in Führungspositionen betrifft“, resümiert **Elke Holst**, DIW-Forschungsdirektorin für Gender Studies, „allerdings liegt das Ziel, genauso viele Frauen wie Männer in Führungspositionen zu haben, noch immer in weiter Ferne. Der Frauenanteil nimmt nur noch langsam zu und gleicht zuletzt eher wieder einem Ritt auf einer Schnecke. Und das, obwohl Frauen schon seit vielen Jahren die Männer bei den Qualifikationen eingeholt und teilweise sogar überholt haben.“

Offenbar spielen kulturelle Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle: Während der Frauenanteil in Führungspositionen in Ostdeutschland bei 44 Prozent liegt, ist er in Westdeutschland mit 27 Prozent deutlich geringer und seit 1995 auch erheblich langsamer gestiegen. Um die Gleichstellung zu fördern, sieht Studienautorin Elke Holst nicht nur die Politik, sondern auch die Unternehmen in der Pflicht. Sie müssten die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen als zentrales Unternehmensziel definieren und einen verbindlichen Zeitplan festlegen. Wichtig sei auch die Transparenz bei der Besetzung von leitenden Positionen und bei den Gehältern. Flexible Arbeitszeiten und Zeitsouveränität seien wichtige Optionen, um die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in Führungspositionen voranzutreiben. „Unterstützt durch eine Politik aus einem Guss sowie eine stärkere partnerschaftliche Aufgabenteilung in der Familie können vorhandene positive Ansätze mehr Fahrt aufnehmen“, so Elke Holst.

Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern bleibt groß

Der Gender Pay Gap bei Führungskräften hat sich in den vergangenen Jahren im Mittel leicht verrin-

gert, die Verdienstlücke bleibt mit durchschnittlich 23 Prozent aber erheblich. Betrachtet man statt des Durchschnittswerts den häufig als robustere Größe geltenden Medianwert, der von extrem hohen und niedrigen Werten kaum beeinflusst wird, liegt der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen sogar bei 26 Prozent und hat sich innerhalb von 20 Jahren nicht verändert.

Neben der Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und den Verdienstunterschieden geben die DIW-Forschungsdirektorin Holst und ihr Ko-Autor Martin Friedrich im Rahmen des Führungskräfte-Monitors, der auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) basiert, auch einen Einblick in die beruflichen und privaten Lebenswirklichkeiten von Führungskräften. Zu den Themen gehören neben Arbeitsmarkt- und Sozialstrukturen, Wochenarbeitszeiten, Bildung und Berufserfahrung auch Lebensstile, Haus- und Familienarbeit sowie Verdienste und Sondervergütungen. Erstmals wurden auch Indikatoren zur politischen Partizipation, zu Parteipräferenzen und Sorgen einbezogen. So ist ein Ergebnis, dass Männer und Frauen in Führungspositionen ähnliche Wünsche mit Blick auf ihre Arbeitszeit haben. Beide Geschlechter würden ihre Wochenarbeitszeit gerne um sechs Stunden reduzieren. Bereits in den vergangenen Jahren konnten Führungskräfte ihre Arbeitszeit etwas verringern. Dass Männer im Durchschnitt mehr Wochenstunden arbeiten als Frauen (44 zu 41), ist vor allem der Tatsache geschuldet, dass Frauen in Führungspositionen häufiger in Teilzeit tätig sind als Männer (22 zu sechs Prozent).

Präferenzen für Grüne und SPD

Erstmals gibt der Führungskräfte-Monitor des DIW Berlin auch Auskunft über die Sorgen, das politische Interesse und die Parteineigung von Führungskräften. Dabei zeigt sich, dass in leitenden Positionen das politische Interesse stärker ausgeprägt ist als bei Angestellten ohne Führungsaufgabe, Frauen aber weniger häufig sehr stark interessiert sind als Männer (38 zu 58 Prozent). Beide Geschlechter beschäftigten besonders die Themen Frieden, Ausländerfeindlichkeit sowie etwas weniger häufig Umweltschutz, Klimawandel und der

soziale Zusammenhalt. Frauen neigten 2015 vor allem der Partei B'90/Die Grünen zu (39 Prozent), Männer in Führungspositionen bevorzugten zu 44 Prozent die SPD. Unter den angestellten Führungskräften in der Privatwirtschaft kam die CDU/CSU auf Zustimmungswerte von rund 20 Prozent – würde man Selbständige, LandwirtInnen und die Beschäftigten im öffentlichen Dienst einbeziehen, könnte dies jedoch anders aussehen.

Weitere Informationen:

DIW Führungskräftemonitor 2017:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.561925.de/diwkompakt_2017-121.pdf

Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen

http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.562045.de

Abbildung 2: Gender Pay Gap in Führungspositionen

http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.562046.de

Quelle: PM-DIW, 18.07.2017

http://www.diw.de/de/diw_01.c.562048.de/themen_nachrichten/anteil_von_frauen_in_fuehrungspositionen_nimmt_nur_noch_langsam_zu_gleichstellung_liegt_in_weiter_ferne.html

Mehr Flexibilität für Führungskräfte : 12% mehr Wachstum durch größere Chancengerechtigkeit

Frauen tragen in Deutschland weiterhin nur 38% zum Bruttoinlandsprodukt bei. Das BIP könnte bis 2025 um 422 Milliarden Euro (+12%) gegenüber den Basisprognosen steigen, wenn Frauen gleichberechtigt am Erwerbsleben teilnähmen. Wie sehr es sich für die deutsche Wirtschaft lohnt, hier aufzuholen, hat eine aktuelle Studie der *Initiative „Chefsache“* – einem Zusammenschluss von 21 Organisationen aus Wirtschaft, öffentlichem Sektor, Wissenschaft und Medien – ergeben.

Dafür müsste unter anderem die weibliche Erwerbsquote von 54,7% auf 59,3% steigen. Gleichzeitig müsste sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen um zwei Stunden auf 32,5 Stunden erhöhen und weibliche Arbeitnehmer müssten häufiger in besonders produktiven Sektoren wie dem verarbeitenden Gewerbe oder der Finanzbranche arbeiten. Besonders groß ist der Nachholbedarf in Führungspositionen: Während die weibliche Erwerbsquote insgesamt steigt, hat dieser Trend die Chefetagen statistisch noch nicht erreicht (sog. „Leadership Gap“). Das belegen die „Chefsache“-Analysen.

Laut dem Report „Flexibles Arbeiten in Führungspositionen – Ein Handlungsleitfaden für Chefetagen“ können flexible Arbeitsmodelle insbesondere Frauen erleichtern, anspruchsvolle Führungsaufgaben mit dem Familienleben besser zu vereinbaren. Denn Frauen leisten das 2,4-fache an unbezahlter familiärer Fürsorgearbeit und das 1,6-fache an unbezahlter Hausarbeit im Vergleich zu Männern. „Präsenzkultur und Vollzeiteinsatz sind in deutschen Führungsetagen noch immer gang und gäbe, auch wenn sie heute nicht mehr der heutigen Lebensrealität vor allem weiblicher Führungskräfte entsprechen. Ein überkommenes Führungsverständnis und überkommene Vorstellungen von Karriere stellen eine wesentliche Hürde dar“, so **Bernhard Beck**, Personalvorstand des Energieversorgers EnBW. Flexible Arbeitsmodelle schei-

tern oft daran, dass solche Modelle zwar in vielen Unternehmen angeboten, aber vor allem in Führungspositionen nur selten in Anspruch genommen werden.

Langfristiger Wandel: Nur 12% der Führungspositionen in Deutschland werden von Frauen besetzt. Innerhalb der Mitgliedsorganisationen der Initiative Chefsache beträgt der durchschnittliche Frauenanteil in Führungspositionen 17%, dazu zählen der Vorstand und die drei Ebenen darunter. Im Vorstand selbst liegt der Frauenanteil der Initiative durchschnittlich bei 10%, in den Aufsichtsräten bei 25%. Durch die ungleiche Ausgangslage der Mitgliedsunternehmen ist eine *weite Spanne der Geschlechteranteile* zu beobachten. So liegt der Frauenanteil im Vorstand im besten Quartil (oberes Viertel) der Chefsache-Mitglieder bei 25%, im Aufsichtsrat bei 35%. **Janina Kugel**, Personalvorstand der Siemens AG: „Kennzahlen von Frauen in Führungspositionen jedes Jahr transparent zu kommunizieren haben wir uns als Ziel genommen, denn ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ist im Management noch lange nicht erreicht. Dies erfordert kontinuierliches und nachhaltiges Engagement, dem sich unsere Initiative für die folgenden Jahre verschrieben hat.“ Um den Status quo von Frauen in Führungspositionen nachzuhalten, haben sich alle 21 Chefsache – Mitglieder dazu verpflichtet, von nun an jährlich vergleichbare Kennzahlen ihrer Organisationen zu veröffentlichen.

Mehr als klassische Teilzeit: In ihrem aktuellen Report legt die Initiative einen Baukasten mit 21 praxisnahen Instrumenten vor, die dabei helfen, in Deutschland einen Kulturwandel hin zu flexiblen Arbeitsformen zu erreichen. Der Fokus liegt dabei auf den Modellen „reduzierte Vollzeit“, „mobiles Arbeiten“ und „Jobsharing“. **Cornelius Baur**, Deutschlandchef der Unternehmensberatung McKinsey: „Flexibles Arbeiten und Führungspositionen schließen sich nicht aus. Organisationen müssen erkennen, dass flexible Arbeitsmodelle wirtschaftlich sinnvoll und gesellschaftlich notwendig sind.“ Flexibles Arbeiten ist mehr als klassische Teilzeit. Es werden Arbeitsmodelle benötigt, die es Frauen und Männern ganz individuell ermöglichen, berufliche und private Interessen vereinbaren können, um im angemessenen Umfang am Erwerbsle-

ben teilzuhaben“, ergänzt Bernhard Beck von der EnBW.

Hin zur Ergebniskultur: Die Initiative schlägt unter anderem vor, neue Konzepte wie aktivitätsbezogenes Arbeiten (Activity - based Working) einzuführen. Dabei wird der feste Schreibtischplatz durch ein Portfolio an möglichen Arbeitsstätten ersetzt – vom Home Office bis hin zu Fokusräumen. Die Mitarbeiter/innen können daraus je nach Bedarf wählen. Noch wichtiger ist die Entwicklung weg von einer Präsenzkultur hin zu einer Ergebniskultur innerhalb der Organisation. Bei einer Ergebniskultur wird von den Mitarbeiter/innen weder explizit noch implizit erwartet, während einer Kernarbeitszeit anwesend zu sein – bewertet wird lediglich das Geleistete. Dies gelingt beispielsweise durch klare Zielvereinbarungen über messbare Endprodukte. Die Ergebnisse des Reports basieren auf einer volkswirtschaftlichen Analyse in Kooperation mit dem McKinsey Global Institute, 20 strukturierten Interviews in acht Mitgliedsorganisationen der Initiative „Chefsache“ sowie einer Literaturstudie zum Thema „flexibles Arbeiten in Führung“, die in Zusammenarbeit mit dem Center for Responsible Research and Innovation am Fraunhofer – Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) durchgeführt wurde.

Hintergrund zur Initiative Chefsache: „Chefsache. Wandel gestalten – für Frauen und Männer“ ist ein Netzwerk zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern in Führungspositionen. Treibende Kräfte der Initiative sind Geschäftsführungsmitglieder und Vorstände von Unternehmen sowie Leiterinnen und Leiter wissenschaftlicher, sozialwirtschaftlicher und öffentlicher Einrichtungen. Mit neuen Ideen und Konzepten will die 2015 gegründete Initiative ein Umdenken in der Arbeitswelt herbeiführen. In Deutschland gibt es immer noch zu wenige Frauen in den Chefetagen. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und zeitgemäße Rollenbilder nützen jedoch allen gleichermaßen – Frauen, Männern und der Gesellschaft insgesamt.

Weitere Informationen zur Initiative unter <http://www.initiative-chefsache.de> und bei Twitter unter @Chefsache.

Quelle: PM – Initiative Chefsache, 29.05.2017

https://initiative-chefsache.de/content/uploads/2017/05/Initiative_Chefsache_Pressemitteilung_12_Prozent_Wachstum.pdf

<https://initiative-chefsache.de/presse/>

Pressestimmen zum Themenfeld:

„Die Quote wirkt“

Am 26. Juni 2017 haben die „Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Dr. Katarina Barley und der Bundesminister der Justiz und für Verbraucherschutz Heiko Maas gemeinsam eine Bilanz zur Wirkung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vorgelegt. Erstmals seit der Einführung im Jahr 2015 konnten alle Unternehmen, die unter die gesetzlichen Regelungen fallen, ausgewertet werden. Der Frauenanteil an Führungspositionen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes ist seit Inkrafttreten des Gesetzes im Mai 2015 insgesamt leicht gestiegen. Die höchste Steigerung konnte in den Unternehmen erzielt werden, für die die feste Quote von 30 Prozent im Aufsichtsrat gilt. In den Vorständen der Privatwirtschaft und in den höheren Führungspositionen im Bundesdienst, vor allem in Teilzeit, tut sich nach wie vor zu wenig...“

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/-die-quote-wirkt-/117034>

Zielgröße Null

„Seit zwei Jahren gilt die Frauenquote, sie wirkt aber nur bedingt. In Vorständen und im obersten Management entscheiden weiterhin nur sechs Prozent Frauen.“ Ein Beitrag von Constanze von Bullion auf sueddeutsche.de.

<http://www.sueddeutsche.de/politik/gleichstellung-zielgroesse-null-1.3561632>

In drei von vier Vorständen sitzen nur Männer

„In den 160 börsennotierten Unternehmen ist der Frauenanteil in den Vorständen im ersten Halbjahr gestiegen – um genau vier. Insgesamt liegt der Anteil bei 6,9 Prozent.“

<http://www.zeit.de/wirtschaft/unternehmen/2017-07/gleichstellung-frauen-maenner-vorstand-ey-studie>

Weibliche Führungskräfte – Bei Unternehmen ohne Frauenquote tut sich fast nichts

„In dieser Woche müssen 3500 deutsche Firmen ihren geplanten Frauenanteil in Führungsgremien erfüllt haben. Die Bilanz ernüchtert. Im Vergleich zu Unternehmen mit gesetzlicher Quote versagt der Rest der Wirtschaft.“

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/frauenquote-firmen-ohne-quote-holen-oefftermaenner-a-1154991.html>

Warum Frauen Karriere machen – und warum nicht

„Worin liegen die Gründe für eine ungleiche Karriere von Männern und Frauen? Was ist von der Frauenquote zu halten? Und was können Frauen selbst ändern, um erfolgreicher zu sein? Wir haben darüber mit Tanja Albert (Ogilvy), Tanja Bogumil (Kisura) und Constanze Buchheim (I-Potentials) gesprochen.“ Ein Beitrag von Heiko Burrack auf haufe.de.

https://www.haufe.de/marketing-vertrieb/online-marketing/warum-frauen-karriere-machen-und-warum-nicht_132_417000.html

Wir legen die Latte höher: 50 Prozent!

„ProQuote Medien fordert die Hälfte der Macht und veröffentlicht neue Zahlen zu Frauen in Führungspositionen: SPIEGEL und SPIEGEL ONLINE preschen vor, BILD fällt zurück. Süddeutsche Zeitung online mit Überraschungsergebnis.“

<http://www.pro-quote.de/wir-legen-die-latte-hoehere-50-prozent/>

Auch beim Staat schaffen es nur wenige Frauen nach oben

„Staatliche Forderungen, dass mehr Frauen in die Chefetagen aufsteigen müssen, gibt es viele. Diese Studie zeigt, wie es beim Staat selbst und in seinen Unternehmen in dieser Hinsicht aussieht: düster!“

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/fuehrungspositionen-auch-beim-staat-schaffen-es-nur-wenige-frauen-nach-oben-15001242.html>

Forschung aus Norwegen – Sind Frauen die besseren Führungskräfte?

„Es haben schon viele Forscher versucht zu argumentieren, dass Frauen eigentlich die besseren Chefs abgeben. Aber alle Studien teilen dasselbe Problem. Diese hier versucht es mal auf andere Weise.“

<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/forschung-aus-norwegen-sind-frauen-die-besseren-fuehrungskraefte-15012537.html>

Eine Gefahr für den mittelmäßigen Mann

„Unternehmen, die mehr Frauen in Führungspositionen einstellen, sind erfolgreicher – auf Kosten von mittelmäßigen Männern. Das zeigt ein Beispiel aus Schweden.“ Ein Beitrag von Helen Hahne auf zeit.de. Dieser Text ist zuerst erschienen bei Edition F.

http://www.zeit.de/karriere/2017-07/frauenquote-unternehmen-erfolg-maenner?utm_content=zeitde_redpost_zon_link_sf&utm_campaign=ref&utm_source=facebook_zonaudev_int&utm_term=facebook_zonaudev_int&utm_medium=sm&utm_zmc=sm.int.zonaudev.facebook.ref.zeitde.redpost_zon.link.sf

Lohngerechtigkeit

Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit in Kraft getreten

Das Gesetz zur Förderung von Transparenz von Entgeltstrukturen ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten.

„Faire Bezahlung von Frauen und Männern ist eine Frage der Gerechtigkeit. Da stehen alle Arbeitgeber in der Pflicht. Mit diesem Gesetz gehen wir einen weiteren wichtigen Schritt hin zu mehr Lohngerechtigkeit.“, sagte Bundesfrauenministerin Dr. Katarina Barley.

„Nur wer seine Bezahlung mit anderen im Betrieb vergleichen kann, kann leichter Forderungen nach fairer Entlohnung stellen. Deswegen haben wir einen Auskunftsanspruch eingeführt. Beschäftigte erhalten damit das Recht, zu erfahren, wie sie im Vergleich mit einer Beschäftigtengruppe, die die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet,

bezahlt werden. Unternehmen müssen in Zukunft regelmäßig berichten, wie sie Gleichstellung und Entgeltgleichheit sicherstellen wollen. Auch das ist ein echter Fortschritt hin zu mehr Gleichstellung“, so Dr. Katarina Barley.

Zur Förderung der Transparenz schafft das Gesetz eine klare Rechtsgrundlage für das Entgeltgleichheitsgebot und enthält folgende Bausteine:

1. Individueller Auskunftsanspruch: Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten müssen diesen zukünftig auf Anfrage erläutern, nach welchen Kriterien sie wie bezahlt werden.
2. Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit: Private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, regelmäßig ihre Entgeltstrukturen auf die Einhaltung der Entgeltgleichheit zu überprüfen.
3. Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit: Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, die lageberichtspflichtig sind, müssen zudem künftig regelmäßig über Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit berichten. Diese Berichte sind für alle einsehbar.

Das Gesetz zielt auf die Durchsetzung des bereits seit über 50 Jahren geltenden Anspruches von Frauen auf gleiches Entgelt bei gleicher und gleichwertiger Arbeit. Es verbessert den Rechtsrahmen und schafft neue Instrumente, um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben auch beim Entgelt voranzutreiben.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend informiert mit mehreren Veröffentlichungen über die gesetzlichen Regelungen und unterstützt damit Beschäftigte, Betriebs- und Personalräte sowie Arbeitgeber bei der praktischen Umsetzung und Handhabung:

- Ein Quickcheck zum Entgelttransparenzgesetz sagt kurz und kompakt, welche Arbeitgeber auf welche Weise von dem Gesetz betroffen sind.
- Eine Gesetzesbroschüre gibt das Gesetz im

Wortlaut wieder und erläutert das Entgeltgleichheitsgebot.

- Eine Beschäftigtenbroschüre richtet sich vorrangig an Beschäftigte und informiert sie über ihre Rechte nach dem Entgelttransparenzgesetz.
- Ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie für Betriebs- und Personalräte wird praxisnah über ihre Aufgaben nach dem Entgelttransparenzgesetz informieren.

Darüber hinaus hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend den „Monitor Entgelttransparenz“ entwickelt, mit dem das Arbeitsentgelt für Frauen und Männer im Unternehmen sichtbar gemacht und mögliche Ungleichbehandlungen der Geschlechter beim Arbeitsentgelt betriebsintern aufgedeckt werden können. Der „Monitor“ wird zeitnah zum Inkrafttreten des Gesetzes online und kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

*Quelle und weitere Informationen:
PM - BMSFSJ, 05.07.2017*

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/gesetz-fuer-mehr-lohngerechtigkeit-tritt-in-kraft/117294>

[Pressestimmen zum Themenfeld Lohngerechtigkeit:](#)

7 Grafiken, die jede Schweizer Frau bei der nächsten Lohnverhandlung dabei haben sollte

„Die Gleichstellung von Mann und Frau ist ein wichtiges Thema. Manche Politiker sind der Meinung, dass diese in der Schweiz bereits erreicht sei. Die aktuellen Zahlen des Bundesamtes für Statistik sprechen eine andere Sprache. Ein Überblick in Charts.“ Ein Beitrag von Leo Helfenberger auf [watson.ch](http://www.watson.ch).

<http://www.watson.ch/Schweiz/International/239287236-7-Grafiken-zur-Gleichstellung--die-jede-Schweizer-Frau-kennen-sollte->

Was bedeutet Digitalisierung für Frauen?

Eine aktuelle *Sonderauswertung* des DGB-Index Gute Arbeit befasst sich mit den Auswirkungen der Digitalisierung aus Sicht der weiblichen Beschäftigten.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass knapp 60 Prozent der Arbeitnehmerinnen in Deutschland in (sehr) hohem Maß mit digitalen Mitteln arbeiten.

Die Frauen berichten mehrheitlich von einer in Folge der Digitalisierung gewachsenen Arbeitsbelastung. Hier machen sich die Zunahme von Multitasking-Anforderungen und eine gewachsene Arbeitsmenge bemerkbar.

Die Auswertung macht darüber hinaus deutlich, dass Potenziale für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchaus vorhanden sind.

Zwar sieht die Mehrheit der Befragten auf diesen Feldern keine Veränderung. Dort wo die Digitalisierung Wirkung zeigt, überwiegt jedoch der Anteil der Frauen, der eine Verbesserung wahrnimmt.

Gering ausgeprägt sind allerdings die Beteiligungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen im Prozess der Digitalisierung: Nur jede fünfte Beschäftigte berichtet davon, dass sie Einfluss auf den Einsatz der digitalen Technik an ihrem Arbeitsplatz nehmen kann.

Die Studie steht im ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit als PDF zum Download bereit:

<https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++58c0090b086c2602d72dfc7a/download/DGB-Index-Gute-Arbeit-Frauen-und-Digitalisierung.pdf>

Vereinbarkeit Familie und Beruf

353 Arbeitgeber erhalten Zertifikat für familienbewusste Personalpolitik

Eine Personalpolitik zu schaffen, die Familien und die individuellen Lebensphasen der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt - dieser Aufgabe hatten sich in den vergangenen zwölf Monaten 353 Arbeitgeber (erneut) mit dem erfolgreichen Abschluss des Auditierungsverfahrens der berufundfamilie Service GmbH gestellt. Am 20. Juni 2017 sind sie dafür mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule ausgezeichnet worden.

Die Urkunden zu dem Qualitätssiegel erhielten die 159 Unternehmen, 153 Institutionen und **41 Hochschulen** aus den Händen von **Dr. Katarina Barley**, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, **Dirk Wiese**, Parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesministerin für Wirtschaft und Energie, **John-Philip Hammersen**, Geschäftsführer der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, und **Oliver Schmitz**, Geschäftsführer der berufundfamilie Service GmbH.

Das audit-Verfahren unterstützt Arbeitgeber darin, maßgeschneiderte und gewinnbringende Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben umzusetzen und die Vereinbarkeit in der Unternehmenskultur zu verankern.

Das audit setzt auf die Stärken des Aushandlungsprozesses und damit auf den nachhaltigen Effekt des Vereinbarkeits-Triologs. Das haben auch Arbeitgeber erkannt, die bereits zum wiederholten Mal das audit erfolgreich durchlaufen haben: 74 der aktuell insgesamt 353 geehrten Arbeitgeber erhalten zum zweiten Mal das Zertifikat zum audit

und 123 zum dritten Mal. 78 Arbeitgeber wurden zum vierten, 19 zum fünften und vier bereits zum sechsten Mal ausgezeichnet. Ein Teil dieser langjährig engagierten Arbeitgeber durchlief das neue Dialogverfahren, das in einem Zertifikat mit dauerhaftem Charakter mündet.

Insgesamt 677.900 Beschäftigte und 567.200 Studierende können das familien- und lebensphasenbewusste Angebot der diesjährigen Zertifikatsempfänger nutzen. Insgesamt tragen derzeit 971 Arbeitgeber das Zertifikat – mit insgesamt 1,86 Millionen Beschäftigten und 1,46 Millionen Studierenden.

Die berufundfamilie Service GmbH besitzt die europaweite Lizenz für das audit, das von den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft – BDA, BDI, DIHK und ZDH – empfohlen wird.

Weitere Informationen:

Quelle und Download Pressemitteilung:

http://www.berufundfamilie.de/images/dokumente/170620_PRESSEMITTEILUNG_ZV_auditberufundfamilie.pdf

Download Liste Zertifikatsempfänger:

http://www.berufundfamilie.de/images/dokumente/Zertifikatsempfaenger_PLZ_2017.pdf

Download Statistik zu Zertifikatsempfängern:

http://www.berufundfamilie.de/images/dokumente/Statistik_Z-Empfnger_2017NEU.pdf

Arbeit und Familie – Lebensmuster von Führungskräften

Wieviel Zeit verbringen Führungskräfte mit ihren Kindern? Welche Zeit- und Aufgabenteilung nehmen Führungskräfte und deren Partner/-innen in verschiedenen Lebensbereichen vor? Wie zufrieden sind Führungskräfte mit ihrer persönlichen Lebenssituation in Hinblick auf Beruf und Familie? Welche Leistung, Engagement und Belastbarkeit schreiben

Führungskräfte mit Kindern ihren Mitarbeiterinnen mit Kindern zu? Wie sehen sie Mitarbeiter/-innen in Teilzeit? Mit diesen Fragen hat sich **Prof. Dr. Regine Graml**, Professorin für Betriebswirtschaft, Personalmanagement und Organisation am Fachbereich Wirtschaft und Recht der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS), beschäftigt.

Ihre Studie „Arbeit und Familie – Lebensmuster von Führungskräften“ belegt, dass die befragten Führungskräfte unter der Woche sehr wenig Zeit mit ihren Kindern verbringen und die Aufteilung von Zuständigkeiten innerhalb der Familie traditionellen Rollenmustern folgt. Dennoch fühlen sie sich durch ihr Familienleben in ihrer Arbeit beflügelt. Bei ihren Mitarbeiterinnen sehen sie das anders: mit Kindern gelten diese als wenig an der Karriere interessiert trotz hoher Arbeitsleistung, Belastbarkeit und Zuverlässigkeit; dies trifft ebenso auf Teilzeitbeschäftigte zu.

Graml führte die Untersuchung mittels Online-Befragung im Rahmen des Executive Panels der internationalen Personalberatung Odgers & Berndtson durch. Befragt wurden Führungskräfte aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Von den Panel-Teilnehmer/-innen mit Kindern, haben 177 Personen an Gramls Befragung zu deren Lebensmustern teilgenommen. 70 % der Befragten gehören der obersten Leitungsebene oder der Bereichsleitung an. Laut Befragung hat die typische Führungskraft zwei Kinder (52 %), ist männlich (91 %), 40 bis 49 Jahre alt (64 %), mit Hochschulabschluss oder weiterführendem Abschluss (96 %), verheiratet/zusammenlebend (93 %), mit einer/einem berufstätigen Partner/-in (73 %) und arbeitet 50 bis 59 Stunden pro Woche (48 %). Der Großteil der Führungskräfte verbringt unter der Woche fünf bis zehn Stunden mit seinen Kindern (47 %), unter fünf Stunden sind es 42 % und über zehn Stunden 11 %. Die jeweilige Partnerin/der Partner verbringt unter der Woche mehr Zeit mit den Kindern als die Befragten. Am Wochenende verbringt der Großteil der Befragten mehr Zeit mit den Kindern als unter der Woche: 76 % verbringen mehr als zehn Stunden mit ihren Kindern, 28 % sogar mehr als 20 Stunden.

Position, Alter, Qualifikation der Führungskraft, Anzahl der Kinder, Alter des jüngsten Kindes sowie Berufstätigkeit und Qualifikation der Partnerin/ des Partners haben dabei keinen signifikanten Einfluss auf die Zeit, die die Führungskräfte mit ihren Kindern verbringen. „Durch die Studie wird deutlich, dass traditionelle Muster der Zeiteinteilung zwischen Arbeit und Familie dominieren, wobei beide – die Top-Führungskraft und der/die jeweilige Partner/-in – gut qualifiziert sind. Andere Familienkonstellationen, wie beispielsweise eine egalitäre Verteilung oder einfach mehr Vielfalt in der Zeiteinteilung werden kaum gelebt. Hier zeigt sich, dass noch großer Handlungsbedarf für Gesellschaft, Politik und Unternehmen besteht, um Top-Management und Familie besser zu vereinbaren“, resümiert Graml.

Lesen Sie diese und weitere Ergebnisse unter diesem Link:

https://www.frankfurt-university.de/fileadmin/de/Fachbereiche/FB3/Forschung_und_Transfer/Institute_Zentren/IWRF/Symposium/3._Symposium/Vereinbarkeit_Graml.pdf

Quelle und weitere Informationen: PM - Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS), 19.05.2017

<http://www.frankfurt-university.de/zielgruppen/presse/pressemitteilungen/news/detail/News/eigene-kinder-befluegeln-top-fuehrungskraefte-in-ihrer-arbeit-sie-sind-zufrieden-mit-work-life-bala.html>

Sind Führungspositionen mit einer reduzierten Arbeitszeit vereinbar?

In der Diskussion um eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist die Frage nach der Vereinbarkeit von Karriere und Familie von besonderer Bedeutung. Im Zentrum steht die Frage, inwiefern die Wahrnehmung einer Führungsfunktion in einem zeitlichen Konflikt mit familiären Aufgaben steht. Eine Datenauswertung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt,

dass für Leitungspositionen eine Vollzeittätigkeit überwiegend der Standard ist und daher offenbar höhere Anforderungen an die Arbeitszeit gestellt werden. Daher bedarf es einer eigenständigen Diskussion um die Vereinbarkeit von Familie und Karriere.

Hier geht es zur Studie:

<https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/joerg-schmidt-sind-fuehrungspositionen-mit-einer-reduzierten-arbeitszeit-vereinbar-346897>

Pressestimme:

Führungs-Frauen machen viel zu viel im Haushalt

Ein Beitrag von Dorothea Siems auf welt.de

<https://www.welt.de/wirtschaft/article166079035/Fuehrungs-Frauen-machen-viel-zu-viel-im-Haushalt.html>

Wie sich Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorstellen

In ihrem IAB-Kurzbericht 10/2017 haben **Torsten Lietzmann** und **Claudia Wenzig** untersucht, ob und wie die Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern vom Haushaltskontext abhängen. Darüber hinaus liegt der Fokus des Berichts vor allem auf den Einstellungen von 18- bis 60-jährigen Frauen zur Erwerbstätigkeit von Müttern und zur externen Betreuung von Kindern.

Die Ergebnisse beruhen auf der Haushaltsbefragung „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS); für diesen Bericht wurden die Antworten von 6.500 Frauen und 5.600 Männern in Deutschland ausgewertet.

Einige Ergebnisse kurz zusammengefasst:

- Die Erwerbsbeteiligung sowie die Arbeitszeitwünsche von Frauen schwanken stark je nachdem, ob ein Partner oder Kind(er) im Haushalt leben. Bei Männern spielt die Haushaltskonstellation dagegen kaum eine Rolle.

- Um besser abschätzen zu können, ob es bei der Erwerbstätigkeit von Müttern ungenutzte Potenziale gibt, werden in diesem Kurzbericht Einstellungen von Frauen zu Müttererwerbstätigkeit und externer Kinderbetreuung genauer untersucht.
- Nach dem richtigen Zeitpunkt für den (Wieder-)Einstieg von Müttern in Erwerbstätigkeit gefragt, geben Frauen im Durchschnitt an, dass eine Mutter 3 Jahre und 2 Monate nach der Geburt ihres Kindes wieder Teilzeit und 7 Jahre nach der Geburt Vollzeit erwerbstätig sein kann.
- Als Altersgrenze des Kindes für eine stundenweise externe Betreuung nennen Frauen im Mittel 2 Jahre und 7 Monate. Für eine Ganztagsbetreuung rückt die ideale Altersgrenze des Kindes mit 5 Jahren und 4 Monaten deutlich nach oben.
- Eine frühere Rückkehr ins Berufsleben und eine frühere externe Kinderbetreuung können sich vor allem Mütter von jüngeren Kindern, Frauen aus Ostdeutschland, Frauen mit höherem Bildungsniveau sowie jüngere Frauen vorstellen.

Nadine Segert-Hess und Elfriede Sonntag haben die Autorin und den Autor zum aktuellen Bericht interviewt.

Hier geht es zum Interview:

<https://www.iab-forum.de/wie-sich-frauen-die-vereinbarkeit-von-beruf-und-familie-vorstellen-sieben-fragen-an-die-autoren-des-iab-kurzberichts-102017/>

Kompletter Kurzbericht 10/2017 zum kostenlosen Download auf der Internetseite des IAB:

<http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1017.pdf>

Berufliche Entscheidungen von Müttern: Einstellungen des Partners spielen eine wichtige Rolle

Die Geschlechterrollenvorstellungen des Partners spielen für Frauen nach der Geburt des Kindes eine maßgebliche Rolle für ihre beruflichen Entscheidungen. Väter hingegen treffen ihre Entscheidungen unabhängiger. Das berichten Psychologinnen der RWTH Aachen in einer Studie, die gerade in der Fachzeitschrift „Journal of Vocational Behavior“ publiziert wurde. Die Forscherinnen befragten 306 Paare zu ihren Rollenvorstellungen und beruflichen Veränderungen im Zuge der Elternschaft.

Nach der Geburt eines Kindes stehen die frisch gebackenen Eltern vor weitreichenden Entscheidungen: Wer soll wie lange Elternzeit nehmen? Sollen beide Partner nach der Elternzeit wieder arbeiten? Wer sollte die Arbeitszeit reduzieren? „Unsere Analysen zeigen, wie sehr diese Entscheidungen von Paardynamiken beeinflusst werden“, sagt Anna M. Stertz, Psychologin an der RWTH Aachen und Hauptautorin der Studie. „Dabei spielen die Einstellungen zu Geschlechterrollen eine entscheidende Rolle.“

Befragung zu traditionellen und gleichberechtigten Geschlechterrollenvorstellungen: Gemeinsam mit Bettina S. Wiese, Professorin für Psychologie an der RWTH Aachen, und Thorana Grether analysierte Stertz Daten aus zwei größeren längsschnitlichen Forschungsprojekten. Im Fokus des ersten Projektes standen die berufliche und familiäre Situation werdender Eltern. Über einen Zeitraum von drei Jahren wurden 138 Paare viermal befragt. Die erste Befragung fand während der Schwangerschaft statt. Zu diesem Zeitpunkt wurden die Geschlechterrollenvorstellungen erfasst. Die werdenden Eltern gaben den Grad ihrer Zustimmung zu Aussagen wie „Frauen, die sich stark im Job engagieren, können nicht gleichzeitig gute Mütter sein“ an. Ein hoher Wert sprach für eine traditionelle Einstellung zu Geschlechterrollen, ein niedriger Wert für egalitäre, also gleichberechtigte Vorstellungen. Zusätzlich beantworteten die Eltern

Fragen zur Dauer der Elternzeit sowie zu Veränderungen in ihrer wöchentlichen Arbeitszeit. Die weiteren Befragungen zu den Arbeitszeiten fanden sechs, zwölf, und 24 Monate nach der Geburt statt.

Das zweite Projekt betrachtete die erfolgreiche Berufsrückkehr von Müttern nach einer Familienpause. Dafür wurden 168 Mütter befragt, die sich zum ersten Zeitpunkt noch in der Elternzeit, aber kurz vor ihrem beruflichen Wiedereinstieg befanden. Etwa fünf Wochen nach dem Wiedereinstieg in den Beruf wurden auch die Väter mitbefragt. Beide Elternteile beantworteten auch hier Fragen zu ihren Geschlechterrollenvorstellungen und aktuellen Arbeitszeiten. Weitere Befragungen zu den Arbeitszeiten fanden elf Wochen sowie sechs Monate nach der Rückkehr in den Beruf statt.

Einstellungen der Männer beeinflussen die Entscheidungen der Frauen – nicht umgekehrt:

Die Forscherinnen analysierten, wie die eigenen Geschlechterrollenvorstellungen und die des Partners mit beruflichen Entscheidungen zusammenhängen. Dabei zeigte sich, dass die Einstellungen der Väter einen Einfluss auf die beruflichen Entscheidungen der Mütter haben: Frauen mit traditionelleren Partnern nahmen längere berufliche Auszeiten, Frauen mit gleichberechtigt eingestellten Partnern vergleichsweise kürzere. Frauen mit traditionelleren Partnern reduzierten ihre Arbeitsstunden deutlicher als Frauen mit gleichberechtigt eingestellten Partnern. „Man kann allerdings nicht sagen, dass die Einstellungen der Frauen völlig unbedeutend sind“, erklärt Anna M. Stertz, „aber die Einstellungen des Partners haben einen darüber noch hinausreichenden Einfluss auf die Frauen.“ Im Gegensatz dazu ließen sich Väter in ihren Entscheidungen nicht von den Geschlechterrollenvorstellungen der Mütter beeinflussen. Hier zeigte sich, dass die eigenen Einstellungen vorher sagten, inwieweit Männer ihre Arbeitszeiten reduzierten. Gleichberechtigt eingestellte Väter verringerten ihre Arbeitszeiten stärker als traditionell eingestellte Väter.

Erklärungen für die Ergebnisse sehen die Autorinnen darin, dass Frauen generell stärker zur Berücksichtigung der Bedürfnisse ihres sozialen Umfelds neigen und sich überdies die Lebenssituation mit

der Schwangerschaft und der Geburt des Kindes für die Mütter stärker verändert als für die Väter. „Mütter berichten über stärkere Unsicherheiten nach der Geburt eines Kindes als Väter“ erklärt Anna M. Stertz. „In dieser Phase könnte eine Orientierung an den Präferenzen des Partners hilfreich und entlastend sein.“ Dementsprechend ließe sich auch erklären, warum die Einstellungen des Partners wichtiger waren, als die eigenen.

Originalstudie:

Stertz, A. M., Grether, T. & Wiese, B. S. (2017). Gender-role attitudes and parental work-decisions after childbirth: A longitudinal perspective with dual earner couples. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 104–118. doi: 10.1016/j.jvb.2017.05.005.

Link:

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879117300453>

Quelle: PM - DPGs, 11.07.2017

http://www.dgps.de/index.php?id=143&tx_ttnews%5Btt_news%5D=1813&tcHash=ed2f2485cde5dfe6bed6d1152a0d1c44

Arme Mütter

Wenn Frauen Mütter werden, wirkt sich das nachteilig auf die Vermögensbildung aus. Bei Vätern ist das nicht der Fall.

Kinder bereichern das Leben ihrer Eltern in vielerlei Hinsicht. Finanziell sind sie aber das Gegenteil einer Bereicherung – zumindest aus Sicht der Mütter: Frauen, die Kinder bekommen, müssen laut einer Studie der Soziologen **Philipp Lersch**, **Marita Jacob** und **Karsten Hank** von der Universität Köln mit Einbußen beim Vermögensaufbau rechnen.

Dass Mütter beruflich oft kürzertreten müssen und daher im Schnitt weniger verdienen als kinderlose Frauen, hätten zahlreiche Untersuchungen belegt, schreiben die Wissenschaftler. Die Vermögenssituation sei hingegen bislang kaum erforscht worden. Das Vermögen dürfte zwar generell eng mit dem persönlichen Einkommen zusammenhängen, für

Menschen in Partnerschaften gelte das aber nicht zwangsläufig. Eine verbreitete Rechtfertigung für das traditionelle Rollenmodell – er macht Karriere, sie kümmert sich um den Nachwuchs – laufe schließlich darauf hinaus, dass Paare ihre Einkünfte zusammenlegen und durch die Arbeitsteilung das gemeinsame Einkommen maximieren. Über die gemeinsame Kasse würden Mütter demnach für ihren Lohnverzicht entschädigt. Das würde bedeuten, dass sie die gleichen Möglichkeiten zum Vermögensaufbau haben müssten wie ihre Ehemänner oder Lebensgefährten.

Allerdings nennen die Forscherin und die Forscher auch Argumente, die gegen diese Theorie sprechen. Untersuchungen hätten gezeigt, dass das gemeinsame Wirtschaften in der Praxis eher selten dem Ideal gleichberechtigter Teilhabe entspricht. In der Regel beanspruchten diejenigen, die mehr Einkommen einbringen, auch mehr Verfügungsgewalt über die Finanzen. Hinzu komme, dass mit Erwerbsarbeit bisweilen finanzielle Vorteile verbunden sind, die man nur schwer mit dem Partner teilen kann, wie beispielsweise Anwartschaften auf eine Betriebsrente. Um herauszufinden, wie es in der Realität um die Vermögensverhältnisse von Müttern bestellt ist, haben die Sozialwissenschaftlerin und die Sozialwissenschaftler Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) aus den Jahren 2002, 2007 und 2012 analysiert. *Das Ergebnis:* Wenn man andere relevante Faktoren wie die Ausbildung, den Beruf der Eltern oder den Wohnort herausrechnet, wächst das preisbereinigte persönliche Nettovermögen von Müttern signifikant langsamer als das von kinderlosen Frauen. Bei Männern, die Vater werden, ist kein vergleichbarer Effekt nachweisbar. Ein Drittel der Differenz zwischen den Frauen mit und ohne Nachwuchs kann den Berechnungen zufolge damit erklärt werden, dass Mütter weitaus seltener Vollzeit arbeiten. Besonders schlecht dran sind Frauen, die überdurchschnittlich früh ihr erstes Kind bekommen, und alleinerziehende Mütter.

Das *Fazit* der Autorin und der Autoren: Das traditionelle Rollenmodell mag zwar theoretisch die Effizienz und das Vermögen auf Haushaltsebene erhöhen, aber die Frauen schneiden offenkundig schlecht ab, wenn es darum geht, die Früchte der Arbeitsteilung zu verteilen.

Philipp M. Lersch, Marita Jacob, Karsten Hank: *Parenthood, Gender, and Personal Wealth, European Sociological Review* 3/2017.

Quelle: *Böckler Impuls* 11/2017

https://www.boeckler.de/109259_109300.htm

Bundesrat stimmt Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzes in zweiter Lesung zu

Der Bundesrat hat am 12. Mai in zweiter Lesung dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts zugestimmt. Damit ist das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen. Mit diesem Gesetz soll der bestmögliche Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen gewährleistet werden. Die Neuregelungen sollen im Wesentlichen ab dem 1. Januar 2018 gelten.

Die Neuregelung sieht im Wesentlichen vor:

1. Vorgezogene Änderungen des derzeitigen Mutterschutzrechts

Am Tag nach der Verkündung des Gesetzes, voraussichtlich im Juni/Juli 2017, treten folgende Änderungen in Kraft:

- Die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung wird bei entsprechendem Antrag von acht auf zwölf Wochen verlängert, weil die Geburt in vielen dieser Fälle für die Mutter mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden ist.
- Es wird ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt neu eingeführt.
- Zudem werden die Regelungen zum Gesundheitsschutz an die unionsrechtlichen Vorgaben u.a. zur Gefahrstoffkennzeichnung angepasst.

2. Neufassung des Mutterschutzgesetzes:

Zum 1. Januar 2018 tritt das neugefasste Mutterschutzgesetz (MuSchG) mit umfassenden Änderungen in Kraft:

- Schülerinnen und Studentinnen werden dann in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen, wenn die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die Schülerinnen oder Studentinnen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten.
- Zudem werden auch arbeitnehmerähnliche Personen in den Anwendungsbereich klarstellend einbezogen.
- Die Regelungen zum Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit werden branchenunabhängig gefasst, die Regelungen zum Verbot der Mehrarbeit werden um eine besondere Regelung zur höchstens zulässigen Mehrarbeit in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ergänzt.
- Für die Arbeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr wird ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Unter anderem muss die Frau sich ausdrücklich bereit erklären, nach 20 Uhr zu arbeiten. Während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, kann der Arbeitgeber die Frau grundsätzlich weiterbeschäftigen. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt.
- Durch die Integration der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in das MuSchG werden die Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber sowie für die Aufsichtsbehörden klarer und verständlicher.
- Der neu einzurichtende Ausschuss für Mutterschutz ermittelt u.a. Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdung einer Schwangeren oder Stillenden und stellt sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes auf. Die von

ihm erarbeiteten Empfehlungen sollen Orientierung bei der praxisgerechten Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen bieten.

- Bei Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen gilt das gleiche Mutterschutzniveau, wie es auch für andere Beschäftigte nach dem MuSchG gilt.

Quelle: PM -BMFSFJ, 12. Mai 2017

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/mehr-frauen-profitieren-kuenftig-vom-gesetzlichen-mutterschutz/116242>

Pressestimmen zum Themenfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Jutta Allmendinger: "Männern wird klar, dass sie kein zweites Leben haben"

„Die Soziologin Jutta Allmendinger erklärt, warum sich die Einstellung der Deutschen zur Arbeit verändert, was der Job für das Sozialleben bedeutet und wie sich das Karrieredenken von Männern gewandelt hat.“ Ein Interview von Jan Guldner auf wirtschaftswoche.de.

<http://www.wiwo.de/erfolg/management/jutta-allmendinger-maennern-wird-klar-dass-sie-kein-zweites-leben-haben/19942480.html>

Mit Teilzeit in den Chefessel

„Die deutsche Wirtschaftsleistung ließe sich um 422 Milliarden Euro steigern, wenn Frauen stärker am Arbeitsleben teilnehmen würden. Führungskräfte fordern: Flexible Arbeit muss bis in die Chefetage hinein möglich sein. Ein Beitrag auf Handelsblatt.de von Frank Specht.“

http://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/the_shift/flexibles-arbeiten-mit-teilzeit-in-den-chefessel/19863560.html

Kind und Karriere: Klassisches Rollendenken herrscht immer noch vor

„Wissenschaftler an der University of Applied Sciences in Frankfurt haben die Lebensmuster von Führungskräften im Hinblick auf Arbeit und Familie untersucht – mit teils überraschenden Ergebnissen. Insgesamt kristallisieren sich aber die altbekannten, traditionellen Rollenverteilungen heraus.“ Ein Beitrag auf Haufe.de.

https://www.haufe.de/personal/hr-management/kind-und-karriere-immer-noch-klassisches-rollendenken_80_415124.html

Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat abgenommen

„Job und Karriere sind in Zeiten der Digitalisierung kein Problem? Von wegen: Eine neue Studie zeigt, dass sich die Bedingungen für berufstätige Eltern in Deutschland wieder verschlechtert haben.“ Ein Beitrag von Tina Groll auf [diechefin.net](http://www.diechefin.net).

<http://www.diechefin.net/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf-hat-abgenommen/>

<https://www.pronovabkk.de/studie-beruf-und-familie-immer-schlechter-vereinbar>

„Cappuccino-Mütter sind eine Gefahr für die Gleichstellung“

„Hausarbeit ist noch immer ungleich verteilt, zeigt der aktuelle Gleichstellungsbericht. Die Frauenforscherin Barbara Stiegler benennt Ursachen und Lösungsansätze. Ein Interview von Swantje Unterberg auf [spiegel.de](http://www.spiegel.de).“

<http://www.spiegel.de/lebenundlernen/job/barbarastiegler-zum-gleichstellungsbericht-cappuccino-muetter-als-gefahr-a-1153435.html>

„Fortschrittsindex 2017“ – Arbeitswelt wird familienfreundlicher dank Zusammenarbeit von Politik und Wirtschaft

PM -BMSFSJ, 01.06.2017:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/-fortschrittsindex-2017---arbeitswelt-wird-familienfreundlicher-dank-zusammenarbeit-von-politik-und-wirtschaft/116578>

Personalia

Gleichstellungspreis für Anja Schlömerkemper

Während des Stiftungsfestes der Universität Würzburg am 11. Mai 2017 erhielt Professorin Dr. Anja Schlömerkemper den *Gleichstellungspreis der Julius-Maximilians-Universität*. Der Preis wurde in diesem Jahr zum ersten Mal verliehen; er ist mit 3.000 Euro dotiert. Die Laudatio hielt Universitätsvizepräsidentin Barbara Sponholz.

In mehrfacher Hinsicht hat sie eine Vorbildfunktion für junge Nachwuchskräfte – durch ihr herausragendes Engagement für die Förderung der Gleichstellung, durch ihr persönliches Beispiel bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie und nicht zuletzt durch ihr auf internationaler Ebene überaus erfolgreiches Wirken in Forschung und Lehre.

Erste Frau als Lehrstuhlinhaberin: Anja Schlömerkemper ist seit April 2011 Inhaberin des Lehrstuhls für Mathematik in den Naturwissenschaften. Sie war die erste Frau, die auf eine Professur in der Würzburger Fakultät für Mathematik und Informatik berufen wurde. Bereits im Oktober 2011 wurde sie zur Frauenbeauftragten der Fakultät gewählt. Anja Schlömerkemper hat dieses Amt von Anfang an mit kreativen Ideen und hohem Einsatz zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer Fakultät wahrgenommen. 2013 übernahm sie darüber hinaus das Amt einer stellvertretenden Universitätsfrauenbeauftragten und weitete ihr vorbildliches Engagement auf die gesamtuniversitäre Ebene aus.

Quelle und weitere Informationen: PM - Julius-Maximilians-Universität Würzburg, 16.05.2017

<https://www.uni-wuerzburg.de/sonstiges/meldungen/archiv/>

Frauen in MINT

Gender in der Informatik

Ab sofort ist das Verbundprojekt „Gender. Wissen. Informatik. Netzwerk zum Forschungstransfer des interdisziplinären Wissens zu Gender und Informatik (GEWINN)“ unter

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

online erreichbar. Die Website bündelt alle Informationen, Termine und Bekanntmachungen rund um das Projekt und bietet zudem die Vernetzung von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Wirtschaft.

Ziel des Projekts ist es, die Forschung zu Gender und Informatik in der Praxis nutzbar zu machen, um weibliche Young Professionals in der Informatik auf ihrem Weg in Spitzenpositionen zu unterstützen. Dadurch trägt GEWINN zu mehr Chancengleichheit bei und gibt Impulse hin zu einer geschlechtergerechten und diversitätssensiblen Mitgestaltung des digitalen Wandels. Während der dreijährigen Projektlaufzeit werden folgende vier Formate umgesetzt, die in dieser Konstellation Modellcharakter haben und auf der Website verfolgt werden können.

Ein wichtiger Aspekt sind die Entwicklung und Durchführung von Reallaboren zu Geschlechterthemen in der IT, in denen Unternehmen und Forschende gemeinsam an aktuellen Fragen arbeiten. Zusätzlich werden Handlungsempfehlungen bereitgestellt, um in IT-Unternehmen Genderkompetenzen aufzubauen, Maßnahmen zum geschlechtergerechten Kulturwandel umzusetzen und damit insgesamt mehr Frauen gewinnen und halten zu können.

Eigene Veranstaltungen des Projekts werden auf der Website dargestellt, dokumentiert und inhaltlich begleitet. Neben fünf geplanten Fachtagen

mit interaktiver Beteiligung von Unternehmensvertreter/innen, Wissenschaftler/innen und Young Professionals wird es eine internationale, wissenschaftliche Konferenz im Mai 2018 in Heilbronn geben. Die Konferenz vertieft inhaltliche Auseinandersetzungen und bietet ein Forum, um Forschungsergebnisse in der wissenschaftlichen Community anschlussfähig zu gestalten.

Call for Papers: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich mit der Forschung und dem gegenseitigen Austausch von Gender-Wissen und IT-Expertise zwischen Wissenschaft und Unternehmen beschäftigen, werden dazu aufgerufen, bis zum **31. Oktober 2017** ihre Themen für die Konferenz einzureichen unter

<https://www.gender-wissen-informatik.de/Konferenz>

Über die Inhalte, Publikationen und Fachbeiträge, die auf der Website veröffentlicht werden, sollen aktuelle Diskussionen vertieft und ein Bewusstseinswandel hinsichtlich tradiertter Geschlechtersegregation bei der Berufswahl sowie bei Karrieremöglichkeiten angestoßen werden. Dadurch sollen Vorurteile gegenüber dem Themenfeld Informatik abgebaut und ein geschlechtergerechter Kulturwandel in der IT-Branche eingeleitet werden.

Quelle:

<https://www.kompetenzz.de/Aktuelles/PM-GEWINN>

Karrieren von „MINT“-Frauen erforschen

Schülerinnen für eine Ausbildung oder ein Studium im naturwissenschaftlich-technischen Bereich motivieren – dazu gibt es in Deutschland zahlreiche Kampagnen und Initiativen. Wie sich junge Frauen mit MINT-Background im späteren Berufsleben schlagen, ist dagegen noch weitgehend unerforscht. „Häufig bleiben die Frauen in Unternehmen eher auf niedrigen Positionen. Seltenere machen sie den Sprung in die Führungsebene oder wagen es, sich als Unternehmerinnen selbstständig zu machen“, sagt **Dr. Kerstin Ettl**, Juniorprofessorin für unternehmerische Vielfalt und Management kleiner und mittlerer Unternehmen an der Uni Siegen. Im gerade gestarteten Forschungsprojekt „*MINTdabei*“ erforschen WissenschaftlerInnen der Uni und des Bonner „Instituts für Mittelstandsforschung“ (IfM) gemeinsam Karrierewege von Frauen in MINT-Berufen. Das Projekt ist auf drei Jahre angelegt und wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. „Die Selbst- und Fremdwahrnehmung spielt für Karriereentscheidungen eine wichtige Rolle. Das gilt auch für Frauen in MINT-Berufen“, sagt Projekt-Mitarbeiterin **Julia Schnittker**. „Was trauen sich die Frauen selbst zu und wie sehen sie sich? Und welche Rollen werden ihnen von Kollegen und Vorgesetzten zugeschrieben?“ Um das herauszufinden, wollen die WissenschaftlerInnen eng mit Partnern aus der Wirtschaft zusammenarbeiten. Überregionale Organisationen wie beispielsweise der „Verband deutscher Unternehmerinnen“ (VdU) oder die „Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“ (BDA) gehören ebenso dazu, wie mittelständische Unternehmen. In Siegen-Wittgenstein und drei weiteren Regionen Deutschlands sollen Interviews mit Frauen in MINT-Berufen, ihren Vorgesetzten und externen ExpertInnen geführt werden. „Wir möchten uns anhand der Gespräche ein möglichst umfassendes Bild machen“, erklärt Projekt-Koordinatorin Kerstin Ettl. „Mit Berufseinsteigerinnen werden wir ebenso sprechen, wie mit Frauen, die schon länger im Job sind. Neben Angestellten in mittelständischen Unternehmen werden wir auch Frauen

befragen, die sich im MINT-Bereich selbstständig gemacht haben.“ Auch regionale Unterschiede sollen in der Studie berücksichtigt werden: Inwiefern unterscheiden sich die Karrierebedingungen der „MINT-Frauen“ in ländlichen Regionen und in Großstädten? Etwa 70 Interviews sind insgesamt geplant. Sie sollen Aufschluss über die Karrierewege der Frauen geben: Welche Hindernisse mussten sie überwinden? Durch welche Faktoren wurden berufliche Entscheidungen beeinflusst? Gab es Vorbilder, an denen sie sich orientiert haben?

Das Institut für Mittelstandsforschung (IfM) in Bonn unter Leitung der Siegener **Professorin Dr. Friederike Welter** steuert darüber hinaus eine quantitative Analyse bei. Die Bonner ForscherInnen werten vorhandene Daten zur Situation von Frauen in MINT-Berufen aus – beispielsweise zu ihren Beschäftigungssituationen und Gehältern. „Im Zuge der Digitalisierung bieten sich für Frauen unendlich viele Karrierechancen“, sagt Prof. Welter. „Gleichzeitig gilt es aber auch, die Unternehmenslenker dafür zu sensibilisieren, dass ihnen mit den ausgebildeten MINT-Frauen hochqualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Das Forschungsprojekt ‚MINTdabei‘ ist daher genau zum richtigen Zeitpunkt initiiert worden.“

Ziel des Projektes ist es, konkrete Lösungsansätze zur Stärkung der Selbst- und Fremdwahrnehmung von Frauen in MINT-Berufen zu entwickeln, sagt Julia Schnittker: „Uns ist es wichtig, die Projektergebnisse anschließend auch in die Praxis zu bringen. Dazu werden wir uns immer wieder mit unseren Partnern auf Verbands- und Wirtschaftsebene austauschen und gemeinsam möglichst konkrete Handlungsempfehlungen für Unternehmen erarbeiten.“ Zum Abschluss der auf drei Jahre angelegten Studie ist außerdem eine große Konferenz mit Teilnehmenden aus Wissenschaft und Wirtschaft in Siegen geplant.

Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Siegen, 27.06.2017

<http://www.uni-siegen.de/start/news/forschungsnews/771528.html>

<http://www.mintdabei.de>

Dialog MINT-Lehre: Mehr Frauen in MINT-Studiengänge | Abschlussbericht und Transferkonzept

Der aktuell vorliegende Abschlussbericht enthält zahlreiche Handlungsempfehlungen zur Integration von Gender in die MINT-Lehre und beschreibt den Nutzen für Lernende und Lehrende der MINT-Studiengänge sowie strategische Entscheidungsträgerinnen und -träger innerhalb der Hochschulen.

Entstanden sind diese Empfehlungen im Rahmen eines einjährigen Beratungsprozesses, den das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg angeboten hat.

Die Beratung wurde von **Prof. Dr. Susanne Ihsen** (Stellvertretende Vorsitzende des Kompetenzzentrums und Professorin für Gender Studies in Ingenieurwissenschaften an der Technischen Universität München) in Kooperation mit dem **Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.** durchgeführt.

<https://www.kompetenzz.de/Aktuelles/Dialog-MINT-Lehre2>

Dokumentation des deutschen Gender in Physics Day 2017

Anfang des Jahres richtete das DESY in Hamburg Veranstaltung „Culture and Careers in Physics“ aus.

Die Präsentationen und Poster der Veranstaltung sind inzwischen auf der Webseite des Projekts **GENERA** verfügbar, in dessen Rahmen die Veranstaltung stattfand. Auf der Tagesordnung standen unter anderem Diskussionen zum Stand der Umsetzung von Chancengerechtigkeit in der Physik in Deutschland und über Ansatzpunkte für Ein-

richtungen um den institutionellen Wandel in der Physik voran zu treiben.

GENERA wird unter Horizont 2020 im Programmteil „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“ gefördert. Das Projekt will den beteiligten Institutionen Unterstützung bei der Umsetzung von modernen Gleichstellungsmaßnahmen und -plänen bieten.

Jede am Projekt teilnehmende Einrichtung richtet eine solche Veranstaltung aus.

GENERA wird auch auf der FiF-Homepage und in der neuen Broschüre vorgestellt.

<http://eubuero.de/fif-projektbeispiele.htm>

https://www.bmbf.de/pub/Gender_und_Chancengerechtigkeit_in_Horizont_2020.pdf

<https://genera-project.com/>

<https://indico.desy.de/conferenceDisplay.py?confId=14609>

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 09.06.2017

Personalia

SIGCHI Academy Award für Prof. Dr. Elisabeth André

Die hohe Auszeichnung bestätigt die Rolle der Augsburger Informatikerin als international führende Forscherin auf den Gebieten der Mensch-Maschine-Interaktion und der künstlichen Intelligenz.

Für ihre herausragenden Forschungsarbeiten auf ihrem Fachgebiet erfuhr **Elisabeth André** - Inhaberin des Lehrstuhls für Multimodale Mensch-Technik-Interaktion am Institut für Informatik der Universität Augsburg - bei der in ihrem Forschungsbereich international führenden Fachtagung „Human Factors in Computing Systems“ (CHI) eine hohe Auszeichnung: In Anwesenheit von rund 3.000 CHI-Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmern aus der ganzen Welt erhielt sie in Denver/Colorado einen der höchst begehrten „SIGCHI Achievement Awards“ und wurde damit zugleich in die renommierte CHI Academy aufgenommen – als deren erst zweites Mitglied aus Deutschland. Die CHI Academy wurde im Jahr 2001 ins Leben gerufen, um Forscherinnen und Forscher zu ehren, die das Gebiet der Mensch-Technik-Interaktion auf internationaler Ebene maßgeblich prägen und weiterentwickeln.

Zu den wissenschaftlichen Preisen und Auszeichnungen, auf die die Augsburger Informatikerin verweisen kann, zählen u. a. der Europäische „Information Technology Innovation Award“ (IT Prize) im Jahr 1995, der RoboCup Scientific Award im Jahr 1998 und die Alcatel-Lucent Fellowship am Internationalen Zentrum für Kultur- und Technikforschung der Universität Stuttgart (IZKT) im Jahr 2007. Für ihre herausragenden Forschungsleistungen wurde sie zum Mitglied in drei wissenschaftliche Gelehrtenvereine gewählt: in die ehrwürdige Leopoldina, in die Academy of Europe und in Aca-

demiaNet. Im Jahr 2013 wurde sie darüber hinaus in die Riege der ECCAI Fellows aufgenommen, die herausragende Forscherinnen und Forscher auf dem Gebiet der Künstlichen Intelligenz versammelt.

Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Augsburg, 22.05.2017

http://www.presse.uni-augsburg.de/unipressedienst/2017/apr-juni/2017_084/

Olga Sorkine-Hornung erhält Rössler-Preis

Die Informatikerin **Olga Sorkine** erhält für ihre Leistungen in Computergrafik den diesjährigen Rössler-Preis. Dieser ist mit 200'000 Franken Forschungsgeldern dotiert.

Seit 2009 wird alljährlich der Rössler-Preis an junge Professorinnen und Professoren in der Expansionsphase ihrer Laufbahn vergeben. Gestiftet wird die Auszeichnung von Max Rössler, einem ETH-Alumnus und Mathematiker. Olga Sorkine ist erst die **zweite Frau**, die den Preis erhält.

Olga Sorkine hat in ihrer Laufbahn bereits mehrere hochkarätige Preise gewonnen, nicht zuletzt den Latsis-Preis der ETH Zürich 2012. Im gleichen Jahr erhielt sie zudem einen der begehrten ERC Starting Grants zugesprochen. Und mit dem ACM SIGGRAPH Significant New Researcher Award 2011 und dem Eurographics Outstanding Technical Contributions Award 2017 wurde ihre Arbeit zudem mit den wichtigsten Preisen im Bereich Computergrafik gewürdigt.

Einen Namen gemacht hat sich die Preisträgerin mit ihren innovativen Methoden, die Oberfläche von komplizierten geometrischen Figuren, repräsentiert durch unzählige kleine Flächen, in Echtzeit zu verändern und animieren. Weltweit ist die ETH-Professorin im Bereich der geometrischen Model-

lierung sowie der digitalen Bearbeitung von Geometrie führend.

Quelle und weitere Informationen zur Preisträgerin: PM - ETH Zürich, 22.06.2017

<https://www.ethz.ch/content/main/de/news-und-veranstaltungen/eth-news/news/2017/06/max-roessler-preis-2017.html>

Ars legendi-Fakultätenpreis Ingenieurwissenschaften für Anna Katharina Zweig

Der Ars legendi-Fakultätenpreis für exzellente Lehre in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten 2017 geht an Katharina Anna Zweig, Professorin des Fachbereichs Informatik der Technischen Universität Kaiserslautern. Der Preis wird von 4ING und vom Stifterverband vergeben. Er ist mit 25.000 Euro dotiert.

Die Preisträgerin erhielt ihre Auszeichnung auf der vierten gemeinsamen 4ING-Plenarversammlung am 6. Juli in Weimar. Der Preis wird gefördert von Gesamtmetall im Rahmen der Initiative THINK ING.

Aus der Begründung der Jury: „Katharina Zweig hat ein Jahr nach ihrer Berufung an die TU Kaiserslautern einen inhaltlich völlig neuen Studiengang geschaffen. Die Entwicklung des interdisziplinären Studiengangs ‚Sozioinformatik‘ war bundesweit einzigartig, da das Thema ‚Technikfolgenabschätzung‘ bisher kaum von den Ingenieurwissenschaften und der Informatik in der Lehre behandelt worden ist. Zum ersten Mal werden im Rahmen eines Studiengangs sowohl die Anbindung an die Gesellschaft als auch die Öffnung zu anderen Fächern gesucht.“

Katharina Zweig begeistert ihre Studierenden durch das Vorleben von Wissenschaft und gesellschaftlichem Engagement. Die Lernprozessunterstützung in der Sozioinformatik erfolgt in vielen aufeinander aufbauenden Schritten bis hin zur

Berufstätigkeit. Für diesen neuen Studiengang hat sie neben den studentischen Evaluationsbögen ein neuartiges Feedbacksystem eingerichtet, angefangen von der Funktion einer Studiengangskordinatorin, die sie selbst als Person ausübt, über die Jahrgangssprecher/innen der Studierenden bis hin zu jährlichen Treffen aller an dem Studiengang Involvierten. In diesem neuen Studiengang setzt sie auf den Mix von innovativen Elementen wie Blogs und klassischen Elementen wie die sozioinformatische Hausarbeit und ein Programmierpraktikum bei Partnerunternehmen aus der Region. Durch den wissenschaftlichen Blog in Dreier-Gruppen aktiviert sie nicht nur die Studierenden besser, sondern unterstützt damit die Vermittlung unterschiedlicher Schlüsselkompetenzen wie z.B. den Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft. Ihre Herangehensweise findet nicht nur in ihrem Fachbereich etliche Anhänger/innen und Nachahmer/innen. Die Preisträgerin ist eine ausgewiesene Wissenschaftlerin, die sich bereits als Promovendin hochschuldidaktisch weitergebildet und schon früher Lehrpreise erhalten hat. Sie wurde 2014 als einer von 39 digitalen Köpfen Deutschlands ausgezeichnet. 2013 wurde sie von der Gesellschaft für Informatik als Junior-Fellow geehrt.

Quelle und weitere Informationen unter:

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

Engineer Powerwoman 2017

Mit der Auszeichnung zur Engineer Powerwoman 2017 ehrte die Deutsche Messe AG im Rahmen des Karrierekongresses WoMenPower bereits zum fünften Mal eine Frau aus dem MINT-Bereich, die durch ihr Engagement, ihre Ideen und ihre Arbeit innovative Akzente im technischen Umfeld ihres Unternehmens setzte.

In diesem Jahr wurde **María Belén Aranda Colás** zur Engineer Powerwoman gekürt. Sie nahm den mit 5.000 Euro dotierten Preis während der Eröffnung des Karrierekongresses WoMenPower von

Staatssekretärin Yasmin Fahimi und Dr. Wolfram von Fritsch, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Messe AG, entgegen.: „Mit Maria Belén Aranda Colás zeichnet die Jury eine Frau aus, die nicht nur als Projektleiterin erfolgreiche Arbeit geleistet hat, sondern sich darüber hinaus für die Förderung von Frauen im MINT-Bereich stark gemacht hat. Damit ist sie ein Vorbild für junge Mädchen und Frauen, die sich für Technik interessieren und einen entsprechenden beruflichen Weg einschlagen.“

Seit März 2017 ist Maria Belén Aranda Colás bei der Robert Bosch GmbH als Referentin der Bosch Geschäftsführung tätig. Davor arbeitete die studierte Elektrotechnikerin als Projektleiterin für Automatisiertes Fahren im Geschäftsbereich Chassis Systems Control der Robert Bosch GmbH. Aranda setzt sich engagiert für neue Technologien ein, die die Verkehrssicherheit erhöhen und hat sich auf Kongressen und Podiumsdiskussionen oder in Arbeitskreisen mit Gesetzgebern und Regulatorverbänden für das automatisierte Fahren stark gemacht. Gleichzeitig engagiert Aranda sich als Mentorin und ermuntert junge Mädchen und Studentinnen dazu, sich von der Technik faszinieren zu lassen und ihren eigenen Weg zu gehen.

Quelle:

<http://www.hannovermesse.de/de/rahmenprogramm/awards-wettbewerbe/engineer-powerwoman>

Erna-Scheffler-Förderpreis für vorzügliche Forschung

Der Erna-Scheffler-Förderpreis 2017 ging an die Wirtschaftsingenieurin Dr. Nicole Stricker und die Biologin Bettina Fleck vom Karlsruher Institut für Technologie (KIT). Zum elften Mal zeichnete der *Soroptimist Club Karlsruhe* damit Forscherinnen für herausragende wissenschaftliche Leistungen am KIT aus. Benannt ist die Auszeichnung nach der ersten Bundesverfassungsrichterin in Deutschland, Dr. Erna Scheffler, die Entscheidendes für die Verbesserung der Stellung von Frauen erreichte.

Die alle zwei Jahre verliehene Auszeichnung ist in diesem Jahr mit 5.000 Euro dotiert und teilt sich auf in einen Preis für eine Doktorarbeit und einen Preis für eine Masterarbeit. Den Dissertationspreis erhält Dr. Nicole Stricker für ihre am wbk Institut für Produktionstechnik des KIT angefertigte Arbeit „Robustheit verketteter Produktionssysteme“.

Den Erna-Scheffler-Förderpreis für eine Masterarbeit erhält Bettina Fleck für ihre Arbeit „Neuartige Peptide als potenzielle antibiotische Wirkstoffe gegen MRSA“, die sie am Institut für Toxikologie und Genetik (ITG) des KIT angefertigt hat.

Soroptimist International (SI) ist die weltweit größte Service-Organisation berufstätiger Frauen mit gesellschaftspolitischem Engagement. Sie wurde 1921 in Oakland, Kalifornien/USA gegründet und ist heute mit mehr als 75 000 Mitgliedern in 133 Ländern und Territorien der Welt vertreten. In Deutschland bestehen derzeit 214 Clubs mit mehr als 6 500 Mitgliedern.

Quelle und weitere Informationen: PM – KIT, 12.06.2017

http://www.kit.edu/kit/pi_2017_078_erna-scheffler-forderpreis-fur-vorzugliche-forschung.php

04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

Frauenanteil bei den Habilitierten steigt weiterhin kontinuierlich an

Insgesamt 1.581 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben im Jahr 2016 ihre Habilitation an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland erfolgreich abgeschlossen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilte, nahm die Gesamtzahl der Habilitationen im Vergleich zum Vorjahr um fast 3 % ab. Gleichzeitig erhöhte sich die Zahl der weiblichen Habilitierten um 4 % auf 481. Dies entspricht einem Frauenanteil an den Habilitationen von 30 % (Vorjahr 28 %). Damit hat sich der kontinuierliche Anstieg des Frauenanteils weiter fortgesetzt. 2006 hatte er noch bei 22 % gelegen.

Das Durchschnittsalter der im Jahr 2016 Habilitierten lag wie im Vorjahr bei 41 Jahren. Frauen waren mit durchschnittlich knapp 42 Jahren geringfügig älter als Männer (41 Jahre).

Mit insgesamt 802 abgeschlossenen Habilitationsverfahren war 2016 – wie in den Jahren zuvor – die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften am häufigsten vertreten, und zwar bei Männern (596) wie bei Frauen (206 Habilitationen, Frauenanteil 26 %). Darauf folgten die Fächergruppen Geisteswissenschaften (insgesamt 218 Habilitationen, Frauenanteil 39 %), Mathematik, Naturwissenschaften (211, Frauenanteil 27 %) sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (202, Frauenanteil 42 %). In dieser Fächergruppe stieg der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr um 11 Prozentpunkte.

194 Habilitationen wurden im Jahr 2016 in Deutschland von ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erfolgreich beendet. Auch bei den ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erfolgten 2016 mit 73 die meisten Habilitationen in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften. Der Ausländeranteil bei den Habilitationen stieg im Vergleich zum Vorjahr um 2 Prozentpunkte auf 12 %. Im Jahr 2006 hatte der Ausländeranteil an den Habilitierten 4 % betragen.

Quelle, weitere Informationen und Tabellenmaterial:

PM – Statistisches Bundesamt (Destatis), 28.06.2017

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/06/PD17_217_213pdf.pdf?__blob=publicationFile

Bundesforschungsministerin Wanka zu der steigenden Zahl von Habilitationen von Frauen: „Diese Entwicklung ist sehr erfreulich und belegt, dass die Politik der Bundesregierung zur Gleichstellung von Männern und Frauen in Wissenschaft und Forschung auf dem richtigen Weg ist. Insbesondere wurden über das Professorinnenprogramm seit 2008 mehr als 500 hochqualifizierte Frauen auf eine Professur berufen.“

PM – BMBF, 28.06.2017

<https://www.bmbf.de/de/bundesforschungsministerin-wanka-zu-der-steigenden-zahl-von-habilitationen-von-frauen-4405.html>

21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks

Neue Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks zeigt soziale und wirtschaftliche Lage von Studierenden in Deutschland. Es wurden zahlreiche Auswertungen nach Geschlecht vorgenommen.

Studierende in Deutschland sind im Schnitt 24,7 Jahre alt, unverheiratet, in ein Vollzeit-Studium eingeschrieben und verfügen über 918 Euro im Monat. Das ist ein Ergebnis der *21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks*, die vom *Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)* durchgeführt und vom *Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)* finanziert wurde.

Die Sozialerhebung ist eine Langzeituntersuchung, die bereits seit 1951 regelmäßig Auskunft über die soziale und wirtschaftliche Lage der Studierenden in Deutschland gibt. Im Sommersemester 2016 war die Beteiligung an der erstmals online organisierten Befragung so hoch wie noch nie, die Angaben von mehr als 60.000 Studierenden an 248 Hochschulen konnten für die aktuelle Sozialerhebung ausgewertet werden – an der letzten Befragung 2012 hatten rund 16.000 Studierende teilgenommen.

Einige Auswertungen nach Geschlecht:

Studienfächer und Formen des Studiums: „Die bekannten geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Studienfachwahl (Middendorff et al., 2013, S. 118-122) zeigen sich für die Immatrikulierten des Sommersemesters 2016 erwartungskonform erneut (s. Randauszählung nach Geschlecht im Anhang). Die Studentinnen entscheiden sich am häufigsten für Studienfächer aus dem Bereich der Kulturwissenschaften (25 %), gefolgt von der Fächergruppe Sozialwissenschaften/-wesen/Psychologie/Pädagogik (21 %). Am dritthäufigsten sind Studentinnen in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (19 %) eingeschrieben. Im Unterschied dazu sind für Studenten die Ingenieurwissenschaften zentral

bei der Studienfachwahl. Knapp ein Drittel (31 %) der studierenden Männer ist in einem Studiengang dieser Fächergruppe immatrikuliert. Am zweithäufigsten studieren sie Mathematik/Naturwissenschaften (24 %). Ein Fünftel (21 %) ist in Fächern der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften eingeschrieben, demnach ist diese Fächergruppe die dritthäufigste Wahl der Studenten.“

Abschlüsse an Universtäten und Fachhochschulen: „Im Vergleich nach Geschlecht gibt es nur geringfügige Unterschiede: Die Mehrheit sowohl der Studentinnen als auch der Studenten ist in einem Bachelor-Studiengang eingeschrieben (weiblich: 60 % vs. männlich: 64 %). Die Anteile derer, die einen Master-Abschluss anstreben, unterscheiden sich ebenfalls im Vergleich von Frauen und Männern nur geringfügig (22 % vs. 23 %).

Etwas deutlichere Disparitäten sind bezüglich traditioneller Abschlüsse zu beobachten. Ein Fünftel der Studentinnen (18 %) und etwas mehr als ein Zehntel der Studenten (12 %) haben einen traditionellen Abschluss zum Ziel (s. Randauszählung nach Geschlecht im Anhang).“

Studierende mit Kind: „Im Sommersemester 2016 haben sechs Prozent aller Studierenden mindestens ein Kind, Frauen anteilig etwas häufiger als Männer (Bild 3.1). Hochgerechnet auf alle Immatrikulierten an den Hochschulen der Grundgesamtheit absolvierten ca. 131.000 Studierende ihr Studium mit Kind(ern), unter ihnen ca. 71.000 Frauen und ca. 60.000 Männer. Im Vergleich zur 20. Sozialerhebung ist der Anteil der Studierenden mit Kind (s. Glossar auf www.sozialerhebung.de) um einen Prozentpunkt gestiegen, was nahezu vollständig auf die Entwicklung in Ostdeutschland zurückzuführen ist (s. Glossar auf www.sozialerhebung.de). Im Vergleich zu 2012 ist hier ein um zwei Prozentpunkte höherer Anteil an Studierenden mit Kind zu verzeichnen, während in Westdeutschland der Anteil unverändert fünf Prozent beträgt.

Aufgrund höherer Studierendenzahlen hat sich die hochgerechnete Anzahl an Studierenden mit elterlicher Verantwortung insgesamt um etwa 30.000 erhöht.“

Lesen Sie diese und weitere Ergebnisse unter:

Veröffentlichung der 21. Sozialerhebung (PM)

http://www.dzhw.eu/aktuell/presse/material/pressemitteilungen/27-06-17-Ergebnisse_21.Sozialerhebung_BMBF_DZHW_DSW.pdf

<http://www.sozialerhebung.de/sozialerhebung/archiv>

In der Zusammenfassung sind die wesentlichen Ergebnisse des Hauptberichtes zur 21. Sozialerhebung zu folgenden Themenfeldern zusammengefasst:

- Studienfächer und Formen des Studiums,
- Studienverlauf: Studiengangwechsel und Auslandsmobilität,
- sozio-demographisches Profil: Alter, Geschlecht, Familienstand, Bildungsherkunft, Migrationshintergrund,
- gesundheitliche Beeinträchtigung,
- Studienfinanzierung und Studienförderung: Einnahmen, Ausgaben, BAföG,
- Studienverhalten: Zeitbudget, Erwerbstätigkeit neben dem Studium,
- Wohnsituation,
- Mensen und Cafeterien,
- Informations- und Beratungsbedarf.

http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21_zusammenfassung.pdf

Zwischen Studierenerwartungen und Studienwirklichkeit

29 Prozent aller Bachelorstudierenden brechen ihr Studium ab. An Universitäten liegt die Quote bei 32 Prozent, an Fachhochschulen bei 27 Prozent. Die überwiegende Mehrheit der StudienabbrecherInnen gestaltet nach Verlassen der Hochschule ihren weiteren Bildungs- oder Berufsweg erfolgreich: Ein halbes Jahr nach Verlassen der Hochschule haben 43 Prozent von ihnen eine Berufsausbildung aufgenommen und 31 Prozent sind erwerbstätig. Dies ist ein Ergebnis einer vom *Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)* geförderten Studie des *Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)*, die am 1. Juni 2017 in Berlin vorgestellt wurde.

In der DZHW-Studie wurde die Studienabbruchquote auf Basis des AbsolventInnenjahrgangs 2014 berechnet und untersucht, welche Gründe für den Abbruch ausschlaggebend sind und wo die AbbrecherInnen nach Verlassen der Hochschulen verbleiben. Um das Phänomen „Studienabbruch“ umfassender zu durchleuchten, wurden in der Studie nicht nur die Exmatrikulierten 2014 befragt, sondern auch Fakultätsleitungen ausgewählter Fachbereiche sowie unterschiedliche Beratungseinrichtungen.

Unter denjenigen, die ein Bachelorstudium abgebrochen haben, sind laut der Befragung unbewältigte Leistungsanforderungen im Studium der häufigste Grund für den Abbruch (30 Prozent). Am zweithäufigsten (17 Prozent) wurde mangelnde Studienmotivation genannt. „Für 15 Prozent ist der Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit der Hauptgrund, das geplante Studium vorzeitig zu beenden. Finanzielle Engpässe und schwierige Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Studium spielen nur eine nachrangige Rolle“, erläutert **Monika Jungbauer-Gans**, wissenschaftliche Geschäftsführerin des DZHW, weitere Ergebnisse der Studie. Knapp die Hälfte verlässt bereits in den ersten beiden Semestern die Hochschule, weitere 29 Prozent im dritten oder vierten Semester.

Einige Auswertungen nach Geschlecht:

Studienabbruch aufgrund der familiären Situation

„Ein Teil der Studierenden wird durch familiäre Verpflichtungen in Lebenslagen gebracht, die nur schwierig oder überhaupt nicht mit den Anforderungen eines Studiums zu vereinen sind. Vor allem handelt es sich dabei, um Betreuungsaufgaben, die aus Sicht der Betroffenen so viel Zeit und Energie in Anspruch nehmen, dass sie mit der Bewältigung der Verpflichtungen im Studium kollidieren. In solchen Konfliktsituationen kommt es vor allem dann zum Studienabbruch, wenn die Betroffenen in einem absehbaren Zeitraum kaum mit nach ihrer Einschätzung hinreichenden Hilfe und Unterstützung rechnen können. Solche familiären Konfliktlagen sind beispielsweise die Kinderbetreuung neben dem Studium, Schwangerschaft oder allgemein familiäre Probleme. Für 4% der Studienabbrecher hat eine entsprechende Situation den Ausschlag zum Abbruch ihres Studiums gegeben (Abb. 4.32 und Abb. 4.33). Auf der Betrachtungsebene aller für die vorzeitige Exmatrikulation relevanten Abbruchmotive sind es aber 15% aller Studienabbrecher, die das vorzeitige Verlassen ihrer Hochschule mit mindestens einem familiären Aspekt in Zusammenhang bringen (Abb. 4.34 und Abb. 4.35). Dabei sind es 5% aller Studienabbrecher, die ihre Studienaufgabe u. a. mit der Unmöglichkeit begründen, Studium und Kinderbetreuung in Einklang zu bekommen, 2% schreiben einer Schwangerschaft eine entsprechende Rolle zu. 14% der Studienabbrecher führen allgemein familiäre Gründe an. Auffällig ist, dass im Hinblick auf alle familiären Abbruchmotive mehrheitlich Frauen an den entsprechenden Schwierigkeiten scheitern. Dementsprechend ist in Fächergruppen, die sich durch einen hohen Frauenanteil auszeichnen, wie beispielsweise Sprach- und Kulturwissenschaften der Studienabbruch häufiger durch familiäre Abbruchmotive beeinflusst, während in Fächergruppen mit einem hohen Männeranteil wie beispielsweise in den Ingenieurwissenschaften diesen Abbruchgründen weniger Bedeutung zukommt.“

Zusammenfassende Analyse vorhochschulischer Einflussfaktoren

„Über alle Modelle hinweg lässt sich feststellen, dass Männer ihr Studium mit einer höheren Wahrscheinlichkeit abbrechen als Frauen. Dieser Effekt dürfte trotz Kontrolle der Fächergruppen auf fachspezifische Zusammenhänge zurückzuführen sein, sodass auch innerhalb von bestimmten Fächergruppen, Männer eher in abbruchintensiven Studienfächern studiert haben und damit wahrscheinlicher von einem Studienabbruch betroffen sind als Frauen.“

Lesen sie mehr unter:

Langfassung DZHW-Studie:

http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201701.pdf

Langfassung Teilstudie:

http://www.stiftung-mercator.de/Ursachen_Studienabbruch_Studie

Kurzfassung der Ergebnisse der Teilstudie und Handlungsempfehlungen Stiftung Mercator:

http://www.stiftung-mercator.de/Ursachen_Studienabbruch_Zusammenfassung

Internetportal mit Informationen für StudienzweiflerInnen und StudienabbrecherInnen:

<https://www.studienabbruch-und-dann.de/index.html>

Neue Forschungsprojekte zu Studienerfolg und Studienabbruch:

<https://www.wihoforschung.de/studienerfolg-und-studienabbruch-28.php>

Quelle: BMBF-Pressemitteilung Nr. 057/201, 01.06.2017

Promotionen von Absolventinnen an FH/HAW

Anlässlich ihrer Mitgliederversammlung am 9. Mai hat die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) neue Daten zu Promotionen von Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs) und zu Promotionen in kooperativen Promotionsverfahren vorgestellt. Von den insgesamt 1.245 im Berichtszeitraum promovierten Absolventinnen und Absolventen von FH/HAW sind rund ein Drittel Frauen (398) und zwei Drittel Männer (847).

Auswertungen nach Geschlecht (S. 13-15 der Veröffentlichung): Von den insgesamt 1.245 Promotionsverfahren von Absolventinnen und Absolventen von FH/HAW wurden rund ein Drittel von Frauen (398) und entsprechend zwei Drittel (847) von Männern abgeschlossen (Abb. 2.2, S. 13 der Veröffentlichung). Gemäß amtlicher Hochschulstatistik sind von den 59.791 Promovierten in den Prüfungsjahren 2012-2014 (ohne Human- und Veterinärmedizin) 23.449 Frauen. Der Anteil der Frauen liegt somit bei 39 % und ist im Verhältnis zum Frauenanteil bei Promotionen mit einem FH/HAW-Abschluss um 7 Prozentpunkte höher. Die Verteilung der Geschlechter fällt jedoch in den jeweiligen Fächergruppen differenziert aus. Die Geschlechterverteilung der Promovierten mit einem FH/HAW-Abschluss in den einzelnen Fächergruppen entspricht in etwa der Verteilung der Gesamtpromotionen gemäß amtlicher Hochschulstatistik (Abb. 2.4, S. 15 der Veröffentlichung). Der Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften ist mit 14 % verhältnismäßig gering. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Männer mit 72 % und in der Mathematik und den Naturwissenschaften mit 60 % ebenfalls überrepräsentiert. Prozentual gesehen wurden die meisten Frauen mit einem FH/HAW-Abschluss in den Sprach- und Kulturwissenschaften promoviert (57,7 %).

In die Befragung waren 146 promotionsberechtigte Hochschulen einbezogen, darunter 38 Kunst- und Musikhochschulen. Fragebögen gingen an Hochschulleitungen und Fakultäten/Fachbereiche.

Mit einigen wenigen Ausnahmen antworteten alle Universitäten und 710 von 872 Fakultäten/Fachbereiche.

Die Publikation „Promotionen von Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Promotionen in kooperativen Promotionsverfahren“ (die meisten Daten sind hier geschlechterspezifisch aufbereitet) kann hier heruntergeladen werden

https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-05-Forschung/Promotion_FH_HAW-Absolvent_innen.pdf

und bei der HRK-Geschäftsstelle (bestellung@hrk.de) auch als Broschüre bestellt werden.

Quelle: PM - HRK, 10.05.2017 und weitere Informationen

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/zahl-der-promotionen-von-fhhaw-absolventen-steigt-bundesweit-4154/>

Jede zweite Professur an Fachhochschulen bleibt nach erster Ausschreibung unbesetzt

Nach der ersten Ausschreibungsrunde wird nur gut die Hälfte der ausgeschriebenen Professuren an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften besetzt. Es mangelt häufig an ausreichend Bewerberinnen und Bewerbern. Dazu fehlen den Kandidatinnen und Kandidaten oft auch die formalen Qualifikationen zur Besetzung einer Professur.

In der Studie wurden zahlreiche Auswertungen nach Geschlecht vorgenommen (z.B. Unterschiede nach Fächergruppen):

„Eine besonders große Varianz zwischen den einzelnen Fächergruppen offenbarte sich beim Frauenanteil an den Bewerber(inne)n. Während dieser Anteil in den Fächergruppen Gesundheitswesen (42 %) und Sprach-/Kulturwissenschaften

(45 %) deutlich über dem Gesamtdurchschnitt von 22 Prozent lag (vgl. Abb. 9 in Abschnitt 4.3.1), erreichte er in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften (14 %) und Mathematik/Informatik (13 %) die geringsten Werte. Diese Werte lagen insgesamt nahe an den Frauenanteilen, die das Statistische Bundesamt für besetzte Professuren an Fachhochschulen ausweist. Auch hier liegt der Anteil von Professorinnen insgesamt bei 22 Prozent, und die Ingenieurwissenschaften erreichen einen im Vergleich dazu deutlich geringeren Anteil von zwölf Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2016b).“ (S. 33 der Studie)

Einen ersten Überblick über geschlechterspezifische Ergebnisse gibt die Kurzfassung der Studie im DZHW-Brief:

http://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_01_2017.pdf

Auf eine ausgeschriebene Fachhochschulprofessur gehen durchschnittlich 22 Bewerbungen ein. Rund jede dritte Professur (36 %) wird mehrfach ausgeschrieben, und in fast der Hälfte der Verfahren (49 %) umfasst die Liste der zur Berufung vorgeschlagenen Personen weniger als drei Namen. So bleibt auch nach mehreren Ausschreibungsrunden letztlich mehr als jede sechste Professur unbesetzt. Dies zeigen die Ergebnisse einer aktuellen Untersuchung, die das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) am 30. Mai 2017 veröffentlicht hat.

Besonders gering sind die Bewerbungszahlen auf eine Professur in den Ingenieurwissenschaften (knapp 18 Bewerbungen) und im Gesundheitswesen (knapp 16 Bewerbungen). Während in den Ingenieurwissenschaften eine starke Konkurrenzsituation zu attraktiven Jobs in der Privatwirtschaft oder an einer Universität herrscht, fehlen für die erst kürzlich akademisierten Gesundheitsfachberufe passgenaue Promotionsmöglichkeiten.

Über alle Fächergruppen hinweg werden 29 % der Bewerberinnen und Bewerber aus den Berufungsverfahren ausgeschlossen, weil sie die formalen Voraussetzungen nicht erfüllen. Einem Drittel dieser Personen (33 %) fehlt der Dokortitel zum Nachweis ihrer wissenschaftlichen Qualifikation.

Fast jeder Zweite (47 %) kann nicht ausreichend Praxiserfahrung außerhalb der Hochschule vorweisen. „Hier könnten innovative Modelle der Kombination von Praxiserfahrung und wissenschaftlicher Tätigkeit eine Lösung zur Verbesserung der Bewerberlage an Hochschulen für angewandte Wissenschaften sein“, folgert **Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans**, wissenschaftliche Geschäftsführerin des DZHW.

Alle staatlichen deutschen Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (ohne Verwaltungshochschulen) wurden zur Mitwirkung an dieser Studie eingeladen. 41 von ihnen stellten Daten zu 773 Berufungsverfahren zur Verfügung, bei denen die Stelle im Zeitraum von Juli 2013 bis einschließlich Juni 2015 ausgeschrieben war.

Zusätzlich fanden eine Sekundärauswertung von Daten aus dem DZHW-Projekt „Leistungsbewertung in Berufungsverfahren“ (LiBerTas) und zwölf leitfadengestützte Interviews mit Expertinnen und Experten statt. Darüber hinaus wurden biografische Informationen von Neuberufenen einer Inhaltsanalyse unterzogen. Diese Personen wurden ebenso online befragt, um mehr über Karrierewege und Bewerbungsmotive in Erfahrung zu bringen.

Das Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Dr. Susanne In der Smitten ist die Projektleiterin dieses Forschungsprojekts: E-Mail: smitten@dzhw.eu

Quellen:
DZHW Brief zur Studie:

http://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_01_2017.pdf

PM: „Bewerberlage Fachhochschulprofessuren“, 30.05.2017

http://www.dzhw.eu/aktuell/presse/material/pressemitteilungen/PM_Bewerberlage_FH.pdf

Publikation:

.....
 In der Smitten, S., Sembritzki, T., Thiele, L., Kuhns, J., Sanou, A., Valero-Sanchez, M. (2017)

Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren (BeFHPro)

(Forum Hochschule 3|2017).
 Hannover: DZHW.
 ISBN 978-3-86426-057-5

Download:

http://www.dzhw.eu/aktuell/presse/material/pressemitteilungen/PM_Bewerberlage_FH.pdf

Bestellung:

<http://www.dzhw.eu/publikation/order?shortname=F03/2017>

Mentoring Hessen: Start des europaweit einmaligen Verbundprojektes zur Karriereförderung von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft

Mit einer Kick-off-Veranstaltung startete am 7. Juni 2017 das Verbundprojekt der hessischen Hochschulen, Mentoring Hessen. Das europaweit einmalige Programm zur Förderung weiblicher Talente wurde der breiten Öffentlichkeit vorgestellt.

Prof. Dr. Joybrato Mukherjee, Präsident der Justus-Liebig-Universität Gießen und Sprecher der Konferenz Hessischer Universitätspräsidien (KHU) betonte: „Es ist uns gelungen, alle Hochschulen eines Bundeslandes an einen Tisch zu bringen und renommierte Kooperationspartner aus der Wirtschaft sowie der außeruniversitären Forschung zu gewinnen, um die Karriereförderung für Frauen noch effektiver und wirkungsvoller zu gestalten. Gemeinsam möchten wir das Ziel einer ausgewogenen Gender-Balance und geschlechtergerechter Organisationskultur in Wissenschaft und Wirtschaft erreichen. Wir brauchen auch in Hessen

mehr Professorinnen und mehr Frauen in Führungspositionen. Das Projekt nimmt in der europäischen Hochschullandschaft eine Vorreiterrolle ein.“

Mentoring Hessen bietet eine aufeinander aufbauende Förderstruktur für Studentinnen, Doktorandinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und den weiblichen Führungskräfte-Nachwuchs. Durch Mentoring, Training und Networking werden junge Frauen in den entscheidenden Übergangsphasen unterstützt, praxisnah auf den Beruf vorbereitet und in ihren Karriereambitionen bestärkt. Für die Zielgruppe der Studentinnen liegt der Schwerpunkt auf den MINT-Fächern, ab der Promotionsphase werden Frauen aller Fachrichtungen gefördert.

Mentoring Hessen bietet vier Förderlinien für Teilnehmerinnen der hessischen Hochschulen: ProCareer.MINT unterstützt und bestärkt Studentinnen der MINT-Fächer in den entscheidenden Übergangsphasen. ProCareer.Doc steht Doktorandinnen und Post-Docs aller Fächer zur individuellen Karriereorientierung im Berufsübergang offen. ProAcademia fördert Post-Docs und fortgeschrittene Doktorandinnen, die sich bereits für eine wissenschaftliche Karriere entschieden haben. ProProfessur bietet passgenaue Unterstützung auf der Zielgeraden zur Professur.

Dr. Ulrike Kéré, Geschäftsführerin des Verbundprojektes ist sich sicher: „Mit Mentoring Hessen haben wir ein effektives Förderprogramm für alle Statuspassagen der akademischen Ausbildung aufgesetzt. Wir möchten junge Frauen während des Studiums und der Promotionsphase unterstützen und exzellente Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur begleiten, aber auch Karrierewege außerhalb der Hochschulen aufzeigen – in der Wirtschaft, in außeruniversitärer Forschung und Verwaltung. Dafür ist die enge Kooperation mit renommierten Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen von großer Bedeutung.“

Die Förderallianz will strukturelle Nachteile ausgleichen, die Karrierechancen für Frauen verbessern und mehr Chancengleichheit für Frauen in

Wissenschaft und Wirtschaft herstellen. Bereits während ihres Studiums oder der Promotion werden talentierte Frauen darin bestärkt, eine Hochschulkarriere oder eine Führungsposition ins Auge zu fassen. Mentoring Hessen bietet dafür die erforderliche Struktur und vermittelt den Austausch mit erfahrenen Expertinnen.

Unterstützung ist immer noch notwendig, denn auch heute noch sind Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft unterrepräsentiert. Der Professorinnen-Anteil liegt hessenweit bei 24,3 %. In den MINT-Fächern liegt der Wert sogar deutlich niedriger. So gab das Hessische Statistische Landesamt 2015 den Anteil an Professorinnen in den Ingenieurwissenschaften mit 10 % an. In der hessischen Wirtschaft sieht es ähnlich aus. Hier betrug 2016 der Anteil von Frauen in Führungspositionen insgesamt 22,4 % (Bundesdurchschnitt 22,5 %) - in den Vorständen und Aufsichtsräten liegt auch hier der Wert deutlich niedriger.

Das Förderprogramm Mentoring Hessen ist ein Verbundprojekt der elf hessischen Universitäten und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Kooperation mit elf Unternehmen, drei Forschungseinrichtungen und einem Ministerium. Es fördert wirkungsvoll und nachhaltig Frauen an den Hochschulen und trägt zu einer ausgewogenen Gender-Balance in Wirtschaft und Wissenschaft bei. Schirmherrin ist die Bundesministerin für Bildung und Forschung **Prof. Dr. Johanna Wanka**.

Mentoring Hessen bietet:

- Spezifische Mentoring-Förderlinien für MINT-Studentinnen (ProCareer.MINT), Doktorandinnen und Postdocs aller Fächer (ProCareer.Doc), junge Wissenschaftlerinnen (ProAcademia) und angehende Professorinnen (ProProfessur)
- Vielfältige Netzwerk-Veranstaltungen mit Schwerpunkt „Karrierewege entwickeln“
- Workshops für Mentees zu Softskills, Bewerbungs- und Führungsthemen
- Qualifizierung der Mentorinnen und Mentoren im Bereich Mentoring, Beratung und Führung

- Karriere-Netzwerk für alle Teilnehmerinnen von der Studentin bis zur Führungskraft zur interdisziplinären Vernetzung und beruflichen Entwicklung

Kontakt: **Katrin Kester**, Public Relations, kester(at)mentoringhessen(dot)de

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

Neues Genderkonzept an der Universität Hohenheim

Gleichstellung der Geschlechter, Steigerung der kulturellen Vielfalt und Entwicklung eines Diversity-Konzeptes – das sind die Leitlinien für die Gleichstellungspolitik an der Universität Hohenheim. Zusammengefasst sind sie in einem neuen *Genderkonzept*, das der Senat der Hochschule nun verabschiedet hat.

56 Prozent Studentinnen, 44 Prozent Doktorandinnen, 25 Prozent Professorinnen – bei der Gleichstellung sieht sich die Universität Hohenheim bereits jetzt gut aufgestellt. „Unsere Maßnahmen wie die aktive Rekrutierung, Mentoringprogramme oder das individuelle Coaching junger Wissenschaftlerinnen sind deutlich spürbar“, freut sich die Gleichstellungsbeauftragte **Prof. Dr. Ute Mackenstedt**. Jetzt ist die Universität Hohenheim einen Schritt weiter gegangen und hat ein Genderkonzept verabschiedet. Sie formuliert darin die Leitlinien ihrer Gleichstellungspolitik und neue konkrete Maßnahmen.

In den letzten Jahren konnte die Universität Hohenheim über die Hälfte der ausgeschriebenen Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzen – ihre Zielmarke von 20 Prozent Professorinnen bis 2020 hatte sie bereits im Jahr 2014 überschritten. Mit einem Professorinnen-Anteil von 25 Prozent liegt die Hochschule heute über dem Landesdurchschnitt von 19 Prozent. Um diesen Erfolg fortzuführen, wird die Universität Hohenheim auch künftig auf aktive internationale Rekrutierung

setzen. „Das dient ebenso der Internationalisierung wie der Gleichstellung“, unterstreicht Prof. Dr. Mackenstedt. Angebote wie das Mentoring- und Trainingsprogramm (MuT) oder das individuelle Coaching würden von den Professorinnen ebenfalls intensiv genutzt, berichtet sie. „Wir sind auf dem richtigen Weg zu unserem Ziel, auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen die Parität von Frauen und Männern zu erreichen“, ist sich Prof. Dr. Mackenstedt sicher. *Das Genderkonzept soll künftig zu einem Diversity-Konzept ausgebaut werden*, das alle ethnischen, sozialen und religiösen Aspekte umfasst. Das unterstützt auch die angestrebte Internationalisierung in Forschung und Lehre. Die bestehende Gleichstellungskommission wird deshalb zu einer Diversity-Kommission erweitert. „Im vergangenen Herbst gab es einen ersten Diversity-Workshop“, berichtet Prof. Dr. Mackenstedt. „Um den Prozess zu unterstützen, sollen nun Schulungsangebote die Hochschulangehörigen zum Thema Gender sensibilisieren und ihre interkulturelle Kompetenz stärken.“ „Diversity wird sich wie ein Schirm über die Universitätskultur spannen“, schildert die Gleichstellungsreferentin der Hochschule **Rotraud Konca**. „Die kulturelle und soziale Vielfalt soll im Gleichklang sein – und wenn Einzelpersonen oder Gruppen doch Benachteiligung erfahren, greift die zuständige Stelle ein.“ „Wir sind also, trotz aller Erfolge, aber noch lange nicht am Ziel“, fasst Prof. Dr. Mackenstedt die Situation zusammen. „Zumal Gender-Probleme nicht an den Toren der Universität Halt machen, sondern sich in der Wirtschaft fortsetzen.“ Und da die Hochschule für den Arbeitsmarkt ausbilde, sehe sie diese auch künftig in einer besonderen Verantwortung.

Weitere Informationen:

Genderkonzept:

https://www.uni-hohenheim.de/fileadmin/uni_hohenheim/Universitaet/Profil/Gleichstellung/Genderkonzept.pdf

Strategische Ziele & Entwicklungen:

<https://www.uni-hohenheim.de/strategie>

Quelle und weitere Infos zur Graduiertenakademie, zu Mentoringmaßnahmen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Universität Hohenheim: PM - Universität Hohenheim, 22.05.2017

https://www.uni-hohenheim.de/pressemitteilung?tx_ttnews%5Btt_news%5D=35877&tcHash=236c72192db47c5591d09ea9cb6eda34

NRW: Neue Hochschuldaten zu Leitungsgremien online

Zum sechsten Mal wurden die Hochschulleitungsgremien an den nordrhein-westfälischen Hochschulen durch die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks FGF NRW erhoben. Während die Hochschulräte 2017 mit einem Frauenanteil von 43,9 % bereits nahe an der Geschlechterparität liegen, ist bei den Dekanatsleitungen mit 10,2 % noch viel Luft nach oben.

Außerdem wurden alle Hochschuldaten für NRW bis zum Jahr 2015 aktualisiert. Alle Daten wurden rückwirkend an die geänderte Fächergruppensystematik der amtlichen Statistik angepasst.

Zum Statistikportal:

http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/

Lesetipp: Angebote zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie besser kommunizieren – Ausgabe 2/2017 der „Beiträge zur Hochschulforschung“ erschienen

Die aktuelle Ausgabe der Beiträge zur Hochschulforschung widmet sich einem breiten Spektrum an Themen. Die einzelnen Artikel befassen sich mit den Gründen für die Überschreitung der Regelstudienzeit aus Sicht der Studierenden, dem fachlichen Hintergrund und dem Führungsstil von Hochschulleitungen, der wissenschaftlichen Produktivität von Professorinnen und Professoren sowie der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.

Ein längeres Studium ist nicht grundsätzlich negativ zu bewerten. Zu diesem Ergebnis kommen **Marcus Penthin**, **Eva S. Fritzsche** und **Stephan Kröner** in ihrem Artikel, der in der neuesten Ausgabe der „Beiträge zur Hochschulforschung“ veröffentlicht ist. Die Autorin und die Autoren ordnen die verschiedenen Argumente der Studierenden für und wider das Überschreiten der Regelstudienzeit in ein Kategoriensystem ein, aus dem deutlich wird: Insbesondere Studienbedingungen, individuelle Eingangsvoraussetzungen und persönliche Lebensbedingungen der Studierenden sind Gründe für ein längeres Studium. Knapp einem Fünftel der befragten Studierenden sei eine „über die Prüfungsordnung hinausgehende Bildung“ wichtiger als die Einhaltung der Regelstudienzeit, so ein Fazit der Autorin und der Autoren. Zwei weitere spannende Artikel in dieser Ausgabe widmen sich dem Führungsverständnis von Hochschulleitungen. **Ewald Scherm** und **Benedikt Jackenkroll** belegen in ihrem Artikel, dass Hochschulleitungen, die Mitarbeiter durch attraktive Visionen motivieren, zu unabhängigem Denken anregen und deren Entwicklung unterstützen, einen guten Einfluss auf das Engagement und die Arbeitszufriedenheit in ihrer Universität haben. Ein wichtiges Ergebnis des Artikels von **Uwe Wilkesmann** ist, dass Berufungen und Kommunikation für alle Hochschulleitungen

gen ungeachtet ihres fachlichen Hintergrunds die wichtigsten Einflussmöglichkeiten darstellen.

Die Veröffentlichungen von Professorinnen und Professoren in begutachten Zeitschriftenbeiträgen stehen im Mittelpunkt des Artikels von **Justus Rathmann** und **Sabrina Mayer**. Die wissenschaftliche Produktivität der Forscherinnen und Forscher wird vor allem durch die **Geschlechtszugehörigkeit** sowie die inhaltliche Ausrichtung und die Größe des Lehrstuhls bestimmt, so die Autorin und der Autor.

Um die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aus der Sicht von Hochschulen und Nachwuchsforschenden geht es in dem Artikel von **René Krempkow** und **Thorben Sembritzki**. Ihre Erhebung zu den unterstützenden Angeboten von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen ergibt, dass diese dem wissenschaftlichen Nachwuchs nur teilweise bekannt sind. Die Autoren plädieren daher dafür, die vorhandenen Angebote besser zu kommunizieren.

Die Ausgabe 2/2017 kann über die Homepage <http://www.bzh.bayern.de/> als pdf-Datei heruntergeladen oder in gedruckter Form per E-Mail bestellt werden (sekretari-at@ihf.bayern.de).

Quelle:

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

Personalia

Frauen- und Gleichstellungsarbeit für Rheinland-Pfalz

Neubesetzung der Koordinierungsstelle der Landeskonferenz der Hochschulfrauen

Martina Mayer ist die neue Koordinatorin der Landeskonferenz der Hochschulfrauen (LaKoF) Rheinland-Pfalz und folgt damit auf **Marina Mandery**. Die 34-jährige hat an der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe Frühpädagogik und Bildungswissenschaft studiert. Anschließend war sie in einer Kindertageseinrichtung als Sprachförderkraft tätig. Die Landeskonferenz der Hochschulfrauen hat aktuell 14 Mitglieder (13 rheinlandpfälzische Hochschulen und die Universität des Saarlandes). Frau Mayer unterstützt und berät die beiden Sprecherinnen der LaKoF, **Heide Gieseke** und **Andrea Scholler**. Zu den Aufgaben der Koordinatorin zählen die Netzwerkarbeit und Kontaktpflege der Frauen- und Gleichstellungsarbeit im Hochschulbereich sowie zu den Ministerien und weiteren Institutionen in Wissenschaft und Gleichstellungspolitik. Ebenso wie die Planung und Durchführung von Veranstaltungen gehören auch ein professionelles Datenmanagement sowie die Dokumentation und Verarbeitung von schriftlichen Informationen zum Aufgabengebiet der Koordinierungsstelle.

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 - Universität Koblenz-Landau, 11. Juli 2017

<https://www.uni-koblenz-landau.de/de/aktuell/meldungen>

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Erfolgreich mit Mentoring

Interview mit Anke Kujawski (TU Dortmund), Zweite Vorsitzende des Forums Mentoring e.V.

1. Seit seiner Gründung im Jahr 2006 unterstützt der Verein „Forum Mentoring e.V.“ die Initiierung, konzeptionelle Weiterentwicklung, Institutionalisierung und Qualitätssicherung von Mentoring-Maßnahmen im Bereich der geschlechtergerechten akademischen Personal- und Organisationsentwicklung. Welche Zielgruppen profitieren von der Vernetzung und der Unterstützung diversitygerechter Mentoring-Maßnahmen?

Seit der Gründung des Vereins sind in der Tat inzwischen schon 11 Jahre vergangen, im letzten Jahr konnten wir das 10-jährige Jubiläum im Rahmen unserer Mitgliederversammlung in Berlin gebührend feiern. Im Forum Mentoring e.V. sind über 100 Mentoring-Programme Mitglied und obwohl es natürlich viele Gemeinsamkeiten gibt, ist kein Programm identisch. Unsere gemeinsame Basis ist jedoch, dass wir als Forum Mentoring der Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft sind und uns als Plattform für Wissenstransfer, Austausch und Vernetzung verstehen. Somit profitieren die Programm-Koordinatorinnen und Programm-Managerinnen ganz unmittelbar, es ist ein gegenseitiges Geben und Nehmen. Wir unterstützen, wie Sie ja in der Frage bereits erläutert haben, die Ent-

wicklung von Mentoring-Angeboten im Bereich der geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung.

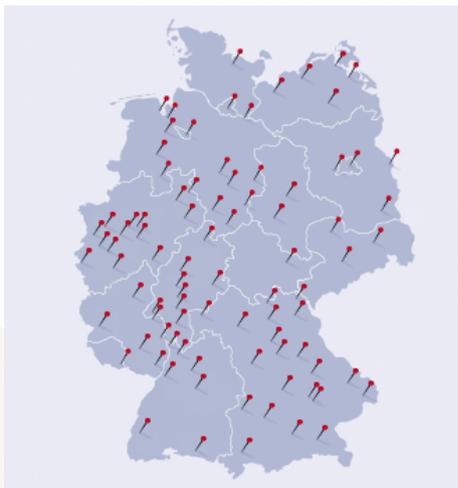


Anke Kujawski
TU Dortmund

Grundsätzlich kann jede Zielgruppe von einem Mentoring-Angebot profitieren, denn wir sind von Mentoring als Maßnahme der Personalentwicklung überzeugt. Das Prinzip von Mentoring ist ja, dass eine erfahrenere Person ihr Wissen an eine weniger erfahrenere weitergibt. Der Ursprung liegt in der griechischen Mythologie. Heute besteht die Funktion von Mentoring immer noch darin, die Mentees in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen, zu begleiten und zu fördern. Die Mentorinnen und Mentoren dienen als Leitbilder und als Reflexionspartner. Sie helfen, Ziele zu erkennen und Strategien zu entwickeln, um diese zu erreichen. Sie vermitteln Einblicke und Zugang zu Netzwerken und helfen bei der Planung von Schritten, die notwendig sind, um sein individuelles Ziel zu erreichen. Gerade im Wissenschaftssystem gibt es viele ungeschriebene Regeln, die jedoch bekannt sein müssen, um erfolgreich zu sein. Es gibt eine Fülle an informellem Wissen, das nicht offen zugänglich, aber notwendig ist, um den eigenen Weg gehen zu können.

Unsere Zielgruppen sind Schülerinnen, Studentinnen und Promovendinnen genauso wie Postdocs oder Professorinnen, denn in jeder Lebens- und

Berufsphase ergeben sich neue Fragen und müssen individuelle Entscheidungen getroffen werden. Eine Mentoring-Begleitung kann also durchaus mehrmals sinnvoll in Anspruch genommen werden. Sie sehen die große Bandbreite der Programme, die alle Stufen der Ausbildung und Qualifikation umfasst. Meine Aufzählung verdeutlicht aber auch, dass sich das Forum Mentoring e.V. dem Aspekt der Chancengleichheit stark verpflichtet fühlt. Die besondere Berücksichtigung von Frauen ist in unsere Satzung verankert und die überwiegende Mehrheit unserer Mitgliedsprogramme richtet sich an Frauen, denn deren Anteil nimmt kontinuierlich ab, je höher die Stufe der Karriereleiter ist. Hinzu kommen starke fachgruppenspezifische Aspekte. Als Stichworte seien an dieser Stelle nur der Begriff der „leaky pipeline“ sowie der des „cooling out“ genannt.



Landkarte Forum Mentoring

Mentoring-Programme müssen daher unserer Ansicht nach dauerhaft zum festen Bestandteil einer auf Chancengleichheit zielenden Personalentwicklung in der Academia werden. Die so entstehende institutionelle Eingebundenheit sichert die Chancen auf reelle strukturelle Veränderungen im Hinblick auf Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in der Wissenschaft. Neben dem individuellen Benefit für jede Mentee geht es uns als Verein zudem auch um eine Veränderung von übergreifenden Strukturen. Bei allen Zielsetzungen ist jedoch zu beachten, dass Mentoring kein Selbstläufer ist, sondern es bedarf eines Rahmens und bestimmter Voraussetzungen, damit die Qualität gesichert ist.

2. Wie unterscheiden sich die Mentoring Formate innerhalb der angebotenen Programme?

Die Frage, die man sich bei der Initiierung eines Programms stellen sollte ist: Welche Personen sind meine Zielgruppe und wie ist die Zielsetzung meines Programms? Daran orientiert sich die Konzeption des Programms und auch die Wahl des Mentoring Formats. Wir sprechen hier ja grundsätzlich von formellen Mentoring-Programmen, im Unterschied zum informellen Mentoring, das ja eine willkürliche Förderbeziehung beschreibt. Formal heißt, dass Mentoring als modular konzipiertes Programm innerhalb einer Rahmenstruktur angeboten wird und die Mentees in einem transparenten und offenen Ausschreibungs-, Bewerbungs- und Auswahlverfahren nach bestimmten Kriterien ausgewählt werden. Die Programme verfolgen einen prozessorientierten Ansatz und umfassen die Bausteine Mentoring – Training(Qualifizierung) – Networking, wobei genau das Angebot und das Zusammenspiel der drei Säulen den Gewinn ausmachen.

Hinsichtlich der Säule Mentoring lassen sich drei Formen beschreiben, die zudem auch miteinander kombiniert werden können:

- One-to-one- Mentoring: Zusammenarbeit einer Mentee mit einer Mentorin bzw. einem Mentor
- Gruppen-Mentoring: Mehrere Mentees haben eine Mentorin bzw. einen Mentor
- Peer-Mentoring: Eine Mentee-Gruppe berät sich gegenseitig. Gegebenenfalls können Mentorinnen oder Mentoren zu einzelnen Themen und Gesprächen dazu geladen werden.

Mischformen: Hier wäre z.B. die Kombination von One-to-One Mentoring und Peer-Mentoring oder von Peer-Mentoring und Gruppen-Mentoring zu nennen.

Viele Programme beinhalten solche Kombinationen, um unterschiedliche Effekte zu verbinden.

Einer besonderen Herausforderung unterliegen gemischtgeschlechtliche Programme, die im Forum Mentoring nur dann aufgenommen werden, wenn der Aspekt der Chancengleichheit sichtbar berücksichtigt wird. Sei es in der Zusammensetzung der Mentoring-Gruppen, sei es z.B. im Angebot der Workshops und Trainings.

3. Welche Faktoren begünstigen eine vertrauensvolle Mentoring-Beziehung?

Mentoring ist eine sehr unmittelbare und wirksame Maßnahme, die jedoch einer Rahmung bedarf, damit sie funktionieren kann. Um eine vertrauensvolle Mentoring-Beziehung aufzubauen, ist es zunächst grundlegend, dass beide Seiten freiwillig an dem Programm teilnehmen und Abhängigkeiten zwischen den Tandempartner/innen auszuschließen. Die Mentorin bzw. der Mentor darf in keinen Bewertungsprozess der Mentee eingebunden sein, z.B. im Rahmen der Promotion. Zudem darf auch kein Arbeitsverhältnis bestehen, das einen hierarchiefreien Austausch nicht ermöglichen würde. Es ist wichtig, dass beide Partner/-innen wissen, worauf sie sich einlassen, Ziele und gegenseitige Erwartungen klären. Dazu gehört auch, dass das Mentoring über einen fest definierten Zeitraum läuft. Nur so können beide Seiten belastbar Aussagen darüber treffen, welche Ressourcen in dieser Zeit zur Verfügung stehen und welche Anliegen in diesem Zeitraum bearbeitet werden können. Unmittelbar damit verbunden ist der Aspekt der Verbindlichkeit, denn eine vertrauensvolle Beziehung kann nur dann funktionieren, wenn beide Seiten die Zusammenarbeit wertschätzen und sich an Termine und Absprachen halten, so auch beispielsweise festlegen, welche Themenbereiche absolut vertraulich sind und welche Tipps vielleicht auch an andere Mentees weitergegeben werden dürfen. Auch der (Mehr-)Wert persönlicher Gespräche sollte nicht unterschätzt werden. Technische Möglichkeiten erhöhen natürlich die Flexibilität, ersetzen aber dennoch nicht den unmittelbaren persönlichen Austausch. Bei allen genannten Aspekten kommt der Koordinatorin des jeweiligen Programms eine Schlüsselfunktion zu, denn sie bereitet das Tandem auf die Zusammenarbeit vor und steuert die Phase des Matchings.

4. Der Begriff „Mentoring“ ist in der Wissenschaft allgegenwärtig. Was macht ein gutes und geschlechtergerechtes Mentoring aus und wie kann die Qualität dauerhaft sichergestellt werden?

Es ist natürlich zunächst einmal sehr erfreulich, dass sich Mentoring als Instrument der Personalentwicklung auch in der Academia inzwischen etabliert hat. Das Forum Mentoring e.V. hat sich seit seiner Gründung unermüdlich dafür eingesetzt. Aber der Begriff und die Maßnahme Mentoring dürfen nicht verwässert oder als Allheilmittel zur Beseitigung aller Schwierigkeiten des Wissenschaftssystems gesehen werden. In der Beantwortung der Frage zu den Voraussetzungen für eine vertrauensvolle Mentoring-Beziehung habe ich einige Faktoren genannt, wie die Freiwilligkeit der Teilnahme oder auch ein transparentes Bewerbungs- und Auswahlverfahren, die ebenfalls Voraussetzungen für qualitativ hochwertiges Mentoring sind. Um kompakt darzustellen, was gutes und geschlechtergerechtes Mentoring ausmacht und wie man die Qualität sicherstellen kann, hat das Forum Mentoring Qualitätsstandards entwickelt und die Broschüre „Mentoring mit Qualität – Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft“ veröffentlicht, die inzwischen in fünfter Auflage erschienen und auf der Homepage abrufbar ist:

http://www.forum-mentoring.de/index.php/qualitaet_top/qualitaetsstandards/download-broschure/

In diese Broschüre sind die Expertise und die Erfahrung der Mitglieder eingeflossen. Die Qualitätsstandards können als Leitfaden und Checkliste für die Entwicklung eines Mentoring-Programms in der Wissenschaft dienen. Sie beschreiben detailliert die drei Bereiche:

- I) Konzeptionelle Voraussetzungen,
- II) Institutionelle Rahmenbedingungen sowie
- III) Programmstruktur und -elemente.

In allen Bereichen ist der Aspekt der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit mit einbezogen.

Voraussetzung für die Umsetzung der Qualitätsstandards ist natürlich auch ganz grundlegend, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausreichende Ressourcen zur Verfügung stellen. Zum einen um entsprechendes Personal im Bereich der Koordination einzustellen und auch dauerhaft zu halten, zum anderen um alle Programmbestandteile – wie beispielsweise das Trainingsprogramm – in hoher Qualität anbieten zu können. Denn auch beim Mentoring gilt: Qualität hat ihren Preis!

Nicht zuletzt bedeutet Qualitätssicherung auch, Programme beständig zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Das Forum Mentoring bietet hier eine Diskussionsplattform sowohl in der Mitglieder-versammlung als auch in der Arbeit der weiteren regionalen Netzwerke und widmet sich dem Thema Evaluation und Forschung zudem in einer eigenen Arbeitsgruppe.

Die Effekte von Mentoring wurden zudem in dem vom BMBF-geförderten Projekt „Aufwind mit Mentoring“ noch einmal untersucht, in dem 9 Mentoring-Programme als Maßnahme zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft analysiert wurden. Die Ergebnisse sind in der gleichnamigen Publikation zusammengefasst:

Dagmar Höppel (Hrsg.):

Aufwind mit Mentoring. Wirksamkeit von Mentoring-Projekten zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft

Nomos Verlag 2016

ISBN 978-3-8487-3116-9

5. Inwieweit können Hochschulen und Forschungseinrichtungen nachhaltig von der Implementierung der Mentoring-Maßnahmen in ihrer Personalentwicklungsstrategie profitieren? Wie steht es um die Bereitschaft von Institutionen, die Stellenbesetzung des Mentoring-Managements langfristig zu verstetigen?

Wie bereits erwähnt, ist es wichtig, Mentoring als Maßnahme institutionell zu verankern. Das bedeutet auch, den Projektcharakter, den viele Programme auch nach langjähriger Laufzeit noch haben, in einen dauerhaften Status umzuwandeln. Durch diese feste Verankerung kann Mentoring nicht nur zur Personalentwicklung beitragen, son-

dern auch zur Organisationsentwicklung und zum nachhaltigen Wandel im Wissenschaftssystem und am akademischen Arbeitsmarkt.

So vielfältig die Programme sind, so vielfältig sind auch die Möglichkeiten der Ansiedlung an den Hochschulen: Von der Gleichstellungsstelle bis zur Personalentwicklung, von Fakultäten über Stabsstellen bis zu Einrichtungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, alles ist vertreten. Viele Hochschulen haben zudem erkannt, welche Synergieeffekte sich durch die Berücksichtigung der Erfahrungen aus Mentoring-Maßnahmen erzielen lassen und nutzen diese, z.B. bei der Gestaltung überfachlicher Beratungs- und Qualifizierungsangebote.

Die Kontinuität in der Stellenbesetzung des Mentoring-Managements ist als ein weiteres Erfolgskriterium zu nennen. Bei jedem Wechsel geht wichtiges fachliches Know-How verloren bzw. muss wieder neu aufgebaut werden. Dies führt zwangsläufig zu Brüchen und Qualitätsbeeinträchtigungen, die im Interesse des Programms vermieden werden sollten. Daher empfiehlt das Forum Mentoring e.V. allen Hochschulen und Forschungseinrichtungen Mentoring-Maßnahmen *personell und institutionell langfristig zu verstetigen*. Die Bereitschaft dazu ist leider unterschiedlich. Das Forum Mentoring e.V. wird aber als Bundesverband auch hierfür weiter werben und ich denke, wir haben gute Argumente.

6. Vielfältige Zielgruppen erfordern eine individuelle Beratungskompetenz. Welche Formen der Weiterbildung stehen den Mentoring-Programm-Koordinatorinnen und Managerinnen zur Verfügung?

Die Mentoring-Programm-Koordinatorinnen und Managerinnen sehen sich in ihrer Tätigkeit vielfältigen und sehr unterschiedlichen Herausforderungen gegenüber. Sie sind die zentrale Stelle in einem Programm. Viele haben Beratungs- und Coachingsbildungen, um nur einen wesentlichen thematischen Bereich zu nennen. Viele konzipieren und moderieren Veranstaltungen im Rahmenprogramm wie Auftakt- oder Abschlussveranstaltungen sowie Netzwerktreffen. Diesen unterschiedlichen Anfor-

derungen trägt das Forum Mentoring Rechnung, indem wir beispielsweise auf unseren Mitgliederversammlungen dem kollegialen Austausch und der Beratung untereinander Platz einräumen. Denn wir wollen natürlich an erster Stelle die im Verein vertretene Expertise sichtbar machen und gegenseitig zur Verfügung stellen. Als Ergebnis und Ausdruck dieser Expertise möchte ich hier auf das „Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft“ verweisen, das Kolleginnen initiiert und herausgegeben haben, die alle Mitglieder im Forum Mentoring sind:

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

Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft, 2017

VS Verlag für Sozialwissenschaften 2017
ISBN 978-3-658-14267-4



*Neuer Vorstand von Forum Mentoring e.V.
V.l.n.r.: Dr. Julia Steinhausen, Anke Kujawski, Sibylle Brückner, Rosemarie Fleck, Annette Ehmler, Isolde Drosch, Dr. Henrike Lehnguth.*

Zudem bieten wir im Rahmen der Mitgliederversammlungen regelmäßig Fort- und Weiterbildungen an oder stellen interessante Fort- und Weiterbildungsansätze vor. Hierbei geht es sowohl um Angebote, die für die Koordinatorinnen in ihrer Funktion und eigenen Tätigkeit sinnvoll sind, als auch darum, neue Ansätze kennenzulernen, die die Mentees unterstützen können.

So haben wir unsere letzte Mitgliederversammlung im Mai genau unter die Überschrift „Weiterbildung der Mentoring-Programm-Koordinatorinnen und –Managerinnen“ gestellt. Auch die thematischen Arbeitsgruppen im Forum Mentoring e.V. haben die Möglichkeit, sich für ihre Treffen zusätzliche Expertise einzuholen und hierfür eine finanzielle Unterstützung zu erhalten.

Nicht zuletzt liegt das Interesse an Fort- und Weiterbildungen aber auch in der hohen intrinsischen Motivation der Programm-Koordinatorinnen und –Managerinnen für ihre Arbeit begründet.

7. Strebt das Forum-Mentoring eine verstärkte internationale Vernetzung an?

Natürlich sind wir immer daran interessiert, über den Tellerrand zu schauen, den Blick zu weiten und uns auszutauschen. Das tut immer gut und Mentoring als Maßnahme funktioniert ja nicht nur in der Wissenschaft. Gleichwohl hat ja gerade das deutsche Wissenschaftssystem besondere Spezifika, die es von anderen Ländern abhebt, so z.B. die Stellensituation und die lange bestehende Unsicherheit in der akademischen Laufbahn.

Doch eins ist ja allen Wissenschaftssystemen – und nicht nur diesen – gleich: Die Unterrepräsentanz von Frauen auf hohen Stufen der Karriereleiter.

Daher ist es sehr erfreulich, dass Rosemarie Fleck als Vorstandsmitglied des Forum Mentoring e.V. im März 2017 unsere Arbeit auf dem WAFIRA-Kongress in Kumasi/Ghana vorstellen konnte. Auf Einladung des DAAD referierte sie dort in einer Keynote zum Thema „Developing of Leadership Skills through Mentoring – The Association of Mentoring in Science“ über Mentoring-Programme und Qualitätskriterien und brachte viele neue Eindrücke mit.

Ein Film des DAAD vermittelt hierzu einen Einblick:

<https://www.youtube.com/watch?v=y2YgcpgMYZQ>

8. Welche Trends und Entwicklungen zeichnen sich beim Mentoring an Hochschulen ab?

Mentoring in der Wissenschaft ist kein statisches, sondern ein dynamisches Instrument und bedarf daher immer wieder einer Überprüfung und auch Anpassung. So auch die Qualitätsstandards. Damit ist eine kontinuierliche Entwicklung schon vorgegeben.

Daneben gibt es aber auch Entwicklungen durch die Initiierung von Programmen, die sich auf neue Zielgruppen und Zielsetzungen beziehen. Die traditionellen Mentoring-Programme legen ihren inhaltlichen Schwerpunkt auf Berufsorientierung und Karriereentwicklung und verfolgen das Prinzip der Chancengleichheit. Die Zielgruppe ist zudem jeweils nach bestimmten Kriterien eingegrenzt und ausgewählt. Eine neue Tendenz ist es, Programme unter dem Titel „Mentoring“ einzurichten, die sich an alle Studierenden – ohne weitere Eingrenzung – z.B. einer Fakultät oder auch einer Hochschule wenden und das Ziel einer Studienunterstützung und –beratung haben. Zudem sind diese Angebote oftmals verpflichtend und berücksichtigen eher selten Aspekte der Chancengleichheit. Die drei Aspekte – kriteriengeleitete Auswahl, freiwillige Teilnahme, Berücksichtigung der Chancengleichheit –, sind jedoch für uns grundlegend für ein Mentoring-Angebot. Daher ist es uns ein Anliegen, hier Begriffe und Bezeichnungen sauber voneinander zu trennen, Unterschiede zu verdeutlichen, vor allem, um interessierten Studierenden die Auswahl des geeigneten Angebots zu erleichtern.

Auch für Entscheidungsträgerinnen und –träger in Hochschulen ist eine begriffliche Schärfung und Trennung hilfreich und notwendig, um zu überlegen, welches Angebot für welche Gruppe und welche Zielsetzung geeignet ist.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass Mentoring-Angebote gemischtgeschlechtlich angeboten und für Männer geöffnet werden sollen. Auch hier muss genau überlegt werden, welche Zielsetzung verfolgt wird und ob die sich neu ergebenden Optionen den schwächer werdenden Aspekt der Chancengleichheit aufwiegen.

Kontakt:

Forum Mentoring e.V.

<http://www.forum-mentoring.de/>

c/o Anke Kujawski

Technische Universität Dortmund

Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfaltmentoring³ (ScienceCareerNet Ruhr)

Emil-Figge-Str. 66

44227 Dortmund

Tel.: +49 231 - 755-6058

[mailto: anke.kujawski@forum-mentoring.de](mailto:anke.kujawski@forum-mentoring.de)



06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Helmholtz International Fellow Award

Die Helmholtz-Gemeinschaft hat fünf herausragende internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dem „Helmholtz International Fellow Award“ ausgezeichnet. Sie haben sich in besonderer Weise auf Forschungsgebieten hervorgetan, die für die Arbeit der Helmholtz-Gemeinschaft relevant sind. Der Preis soll dazu beitragen, die Zusammenarbeit mit ihnen zu intensivieren. Neben den 20.000 Euro Preisgeld erhalten die Senior Scientists eine Einladung zu einem Forschungsaufenthalt an einem oder mehreren Helmholtz-Zentren.

„Internationale Partnerschaften sind ein wichtiger Bestandteil unserer Strategie. Die Vernetzung mit Spitzenforschern aus dem Ausland nimmt auf den komplexen Forschungsgebieten der Helmholtz-Gemeinschaft weiter an Bedeutung zu. Deshalb freue ich mich sehr, dass wir auch in der ersten Ausschreibungsrunde 2017 wieder herausragende Forscherinnen und Forscher mit diesem Preis auszeichnen“, sagt **Helmholtz-Präsident Otmar D. Wiestler**. „Ich gratuliere den Preisträgern herzlich und freue mich auf die künftige Zusammenarbeit“.

Erstmals verliehen wurde der Preis, der aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds des Helmholtz-Präsidenten finanziert wird, im Jahr 2012. Die Auswahl der von Helmholtz-Einrichtungen nominierten Preisträger/innen trifft das Helmholtz-Präsidium zwei Mal jährlich. Die fünf in der aktuellen Nominierungsrunde ausgewählten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kommen aus den

USA, Griechenland, Neuseeland und Frankreich. Viele Preisträger des Helmholtz-International Fellow Award haben bereits eng mit Helmholtz-Zentren zusammengearbeitet. Die Fellows sind in ihrem Land auch Botschafter für Kooperationen zwischen ihren Einrichtungen und der Helmholtz-Gemeinschaft.

Die Ausgezeichneten sind:

Frau Prof. Darlene Ketten (Vorschlag Alfred-Wegener-Institut) Woods Hole Oceanographic Institution, US; **Herr Prof. Reinhard Klette** (Vorschlag DLR) Auckland University of Technology, Neuseeland; **Herr Prof. Nektarios Tavernarakis** (Vorschlag DZNE) Foundation for Research and Technology-Hellas, Griechenland; **Herr Dr. Jean-Michel Hartmann** (Vorschlag FZ-Jülich) LETI, CEA-Grenoble, Frankreich; **Frau Dr. Katia Karalis** (Vorschlag Helmholtz Zentrum München) Emulate Inc, USA

Eine zweite Auswahlrunde 2017 für fünf weitere Preise wird Ende des Jahres stattfinden.

Frist für das Einreichen von Anträgen ist der **24. Oktober 2017**, siehe auch:

https://www.helmholtz.de/aktuell/aktuelle_ausschreibungen/artikel/artikeldetail/helmholtz_international_fellow_award/

Quelle: PM- Helmholtz Gemeinschaft, 20. Juli 2017

https://www.helmholtz.de/aktuell/presseinformationen/artikel/artikeldetail/helmholtz_international_fellow_award_fuer_fuenf_wissenschaftler-1/

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Horizont 2020 Interim Evaluation: Lückenhafte Datenlage zu weiblicher Beteiligung und Genderaspekten

Ende Mai 2017 hat die EU-Kommission die sogenannte Zwischenevaluierung (Interim Evaluation) von Horizont 2020 veröffentlicht. In den ersten drei Jahren seiner Laufzeit wurden demnach mehr als 100.000 Projektanträge eingereicht. Damit stieg die Zahl der jährlichen Projektanträge im Vergleich zum 7. Forschungsrahmenprogramm um etwa 65 Prozent, was zu niedrigeren Erfolgsraten im Vergleich zum Vorgängerprogramm führte. Bisher wurden rund 11.000 Projekte mit Teilnehmenden aus mehr als 130 Ländern mit insgesamt 20,4 Milliarden Euro gefördert.

Die Ergebnisse der Evaluation fußen neben der kommissionseigenen Datenbank auch auf einer öffentlichen Konsultation sowie der Arbeit mehrerer zu diesem Zweck einberufener Beratungsgremien, darunter auch einer Gruppe zu „gender equality as a cross cutting issue in Horizon 2020.“

Der Koordinatorinnenanteil in Horizont 2020-Projekten liegt bei 31 Prozent. Darunter sind 24,5 Prozent weibliche PIs (Principal Investigators) beim ERC, etwas mehr als 42 Prozent Marie-Sklodowska-Curie-Fellows und knapp 30 Prozent Koordinatorinnen sonstiger Projekttypen in Horizont 2020.

Deutliche Verbesserungen bei der Beteiligung von Frauen wurden in Entscheidungs- und Beratungsgremien verzeichnet. Hier wurde insgesamt ein Frauenanteil von knapp 37 Prozent (Evaluierung

gen) und 53 Prozent (Beratungsgremien) ermittelt. Zugenommen hat auch der Anteil von Männern und Frauen, die in ihrem Profil in der Datenbank für Gutachterinnen und Gutachter angeben über Genderexpertise zu verfügen. Dies wird seit dem Übergang vom 7. Forschungsrahmenprogramm zu Horizont 2020 dezidiert abgefragt.

Der Anteil an sogenannten mit Gender „geflaggt“ Topics, also Ausschreibungsthemen, die für genderrelevanten Inhalt eine explizite Markierung erhalten, ist im Vergleich vom ersten zum zweiten Arbeitsprogramm gestiegen. Hier ist jedoch anzumerken, dass ein systematisches, engmaschiges Follow-up noch fehlt. Nötig wäre eine Überprüfung, ob und inwiefern Anträge auf solche Topics wirklich konsequent und in angemessener inhaltlicher Tiefe auf die Genderdimension eingehen. Im Bericht selbst wird eingeräumt, dass es weiterhin Missverständnisse gibt und zum Beispiel die sogenannte „Gender Balance“ im Forschungsteam fälschlicherweise an Stellen angeführt wird, wo Gender im Sinne des Forschungsinhalts gefragt wäre. Der Bericht räumt ebenfalls ein, dass Lücken im Monitoring für Horizont 2020 bestehen und damit die Datenqualität zu Gender und Chancengerechtigkeit nicht einwandfrei ist.

So wird bei der Evaluierung bislang nicht einheitlich und transparent mit dem Unterpunkt zu Gender in Anträgen umgegangen. In Standard-Anträgen von Horizont 2020 wird unter dem Punkt „Exzellenz“ gefordert: „Where relevant, describe how sex and / or gender analysis is taken into account in the project's content.“ Was allerdings passiert, wenn dieser Satz nicht oder nur unzureichend beantwortet wird, ist nicht klar.

Ebenso gibt es bislang keine Zahlen dazu, in wie vielen Fällen oder ob überhaupt das Geschlechterverhältnis im Konsortium als Kriterium herangezogen wurde, wenn es zwischen punktgleichen Anträgen zu priorisieren galt. Das sogenannte Ex-Aequo-Verfahren sieht für Horizont 2020 eine Reihe von Faktoren vor, die in vorgegebener Reihenfolge überprüft werden sollen, um nachvollziehbar eine Rangfolge bei Punktegleichstand festzulegen.

Für **Oktober 2017** wird eine Kommissionsmitteilung erwartet, die unter Berücksichtigung der Expertinnen- und Expertenmeinungen auch Empfehlungen für die abschließende Evaluierung von Horizont 2020 enthält.

Die Pressemitteilung der EU-Kommission zur Interim Evaluation finden Sie hier:

<http://ec.europa.eu/research/index.cfm?pg=newsalert&year=2017&na=na-300517>

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 09.06.2017

Gender und Chancengerechtigkeit in Horizont 2020

Theorie und Praxis im aktuellen Rahmenprogramm der EU für Forschung und Innovation

Die zentrale Beratungsstelle in Deutschland für Gender und Chancengleichheit in Horizont 2020, FiF hat eine neue Broschüre herausgebracht.

Darin werden die Themen Chancengerechtigkeit und Gender in Horizont 2020 genau erläutert. Daneben stehen konkrete Beispiele im Vordergrund.

Sechs Wissenschaftlerinnen und ihre Projekte aus unterschiedlichsten Bereichen werden vorgestellt. Weitere Projekte illustrieren die Integration von Genderaspekten. Auch zwei Projekte mit Fokus auf den Institutionellen Wandel für bessere Chancengerechtigkeit werden vorgestellt.

Download:

https://www.bmbf.de/pub/Gender_und_Chancengerechtigkeit_in_Horizont_2020.pdf

Druckversion (Bestellservice):

<https://www.bmbf.de/publikationen/basket.php?CMD=add&ID=2201>

Quelle:

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

Europäischer Forschungsrat feiert 10-jähriges Bestehen – Wissenschaftlerin für 1000. ERC-Projekt geehrt

2017 feiert der Europäische Forschungsrat (ERC – „European Research Council“) sein 10-jähriges Bestehen. Der ERC fördert auf europäischer Ebene die Grundlagenforschung. Er wurde 2007 unter deutscher Ratspräsidentschaft eingerichtet und ist mit 13 Milliarden Euro Budget der größte Einzelbereich von Horizont 2020, dem EU-Programm für Forschung und Innovation – das sind 17 Prozent des Gesamtbudgets.

Auf ERC-geförderte Projekte geht beispielsweise die Erforschung von Graphane zurück, einer der Zukunftswerkstoffe des Jahrtausends; die Entdeckung von erdähnlichen Planeten außerhalb unseres Sonnensystems oder die Entwicklung eines Nano-Impfstoffs gegen Krebs.

„Mit dem Europäischen Forschungsrat sollte eine „Champions League“ der europäischen Forschung etabliert werden. Dies ist gelungen – zahlreiche Nobelpreisträgerinnen und -preisträger, Auszeichnungen und bahnbrechende Erfindungen sind aus dieser Förderung hervorgegangen“, sagte **Bundeschforschungsministerin Johanna Wanka**. „Der ERC ist ein gesamteuropäisches Vorzeigeprojekt, das seine Strahlkraft über Europa hinaus entfaltet.“

Die Projektfördermittel werden als Stipendium (ERC-Grant) im europaweiten Wettbewerb an einzelne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergeben, die ihr Projekt in den EU-Mitgliedstaaten oder Assoziierten Staaten durchführen. Seit 2007 wurden von über 6000 ERC-Grants mehr als 1000 Stipendien an Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in Deutschland vergeben; damit flossen gut 1,8 Milliarden Euro an deutsche Einrichtungen. Die Beteiligung deutscher Einrichtungen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und geht einher mit einer erhöhten Attraktivität des Wissenschaftsstandorts für exzellente Forschende aus der ganzen Welt.

Auf der großen Festveranstaltung am 21. Juni in Berlin wurde **Dr. Annika Jahnke** vom Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung Leipzig (UFZ) für das 1000. ERC-Projekt in Deutschland geehrt. Sie erhält einen ERC-Starting Grant, der sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler richtet, um zwei bis sieben Jahre nach der Promotion eine eigenständige Wissenschaftskarriere aufzubauen. Annika Jahnke erforscht chemische Aktivitäten in der Umwelt, indem sie ein leichtflüchtiges Silikon (Polydimethylsiloxan) als „Chemometer“ einsetzt, um anhand dessen z.B. die Schadstoffbelastung in verschiedenen Biosystemen bestimmen zu können. Die ERC-Starting Grants richten sich an exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, deren Promotion zwei bis sieben Jahre zurückliegt, und die eine eigene Arbeitsgruppe aufbauen möchten. Die maximale Fördersumme durch den Europäischen Forschungsrat (European Research Council) beträgt 1,5 Mio. Euro über maximal fünf Jahre. In der 9. Ausschreibungsrunde wurden aus 2.935 eingereichten Anträgen 325 Projekte zur Förderung vorgeschlagen (11 Prozent).

Der Anteil geförderter Wissenschaftlerinnen daran betrug 30 Prozent.

61 Starting-Grants gingen an deutsche Einrichtungen. Weitere Förderlinien des ERC sind der Consolidator Grant für Nachwuchswissenschaftler/innen in der Phase der Konsolidierung eines eigenen Forschungsteams bis 12 Jahre nach Promotion sowie der Advanced Grant für bereits etablierte Spitzenforschende.

Präsident des ERC ist **Prof. Jean-Pierre Bourguignon**, ehemaliger Direktor des Instituts des Hautes Études Scientifiques in Frankreich. Der ERC wird von einem unabhängigen Wissenschaftlichen Rat aus 22 hochrangigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geleitet, die allein dem Prinzip der Exzellenz verpflichtet sind. Mitglieder aus Deutschland sind Prof. Michael Kramer, Max-Planck-Institut für Radioastronomie, Bonn sowie Prof. Kurt Mehlhorn, Max-Planck-Institut für Informatik, Saarbrücken.

Mehr Informationen zum ERC:

<https://www.bmbf.de/de/pionierforschung-in-europa-der-europaeische-forschungsrat-282.html>

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

Quellen: BMBF-Pressemitteilung Nr. 066/2017, 21.06.2017; PM - UFZ, 21.06.2017

<https://www.bmbf.de/de/europaeischer-forschungsrat-feiert-10-jaehrigen-bestehen-4358.html>

http://www.ufz.de/index.php?de=36336&webc_pm=21/2017

ERC: Aktuelle Ausschreibung der Advanced Grants 2017

Der European Research Council (ERC) hat im Mai die Ausschreibung für die Advanced Grants 2017 geöffnet. Bewerben können sich erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fachrichtungen, die in den vergangenen 10 Jahren wissenschaftliche Spitzenleistung hervorgebracht haben.

Das Budget pro Projekt beträgt in der Regel maximal 2,5 Millionen Euro, in Ausnahmefällen bis zu 3,5 Millionen Euro. Die Projekte haben eine maximale Laufzeit von 5 Jahren.

Der Call hat ein Budget von 567 Millionen Euro. Das bedeutet, dass europaweit etwa 245 Advanced Grants vergeben werden können.

Einreichungsfrist ist der **31. August** (17:00 Uhr).

Die Ausschreibung finden Sie auf dem *Teilnehmerportal*:

<https://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/topics/erc-2017-adg.html>

Information for Applicants AdG 2017:

http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/other/guides_for_applicants/h2020-guide17-erc-adg_en.pdf

Quelle: EUB-Telegramm 10/2017

SwafS Ausschreibung

Bereits seit dem 4. Mai 2017 ist die jährliche SwafS Ausschreibung geöffnet.

Bis zum **30. August** (17:00 Uhr) können Anträge eingereicht werden. Das Einreichungssystem ist für alle Topics freigeschaltet; 15 Topics sind ausgeschlossen:

Bitte beachten Sie folgende Ausschreibung:

SwafS-03-2016-2017: Support to research organisations to implement gender equality plans:

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/topics/swafs-03-2016-2017.html>

Die Nationale Kontaktstelle (NKS) steht Ihnen für Fragen, Beratung, Durchsicht von Skizzen und Antragsentwürfen gerne zur Verfügung und bittet um frühzeitige Kontaktaufnahme:

Partnergesuche finden Sie hier:

http://eubuero.de/wg-partner.htm?pk_campaign=nl-nks-swafs&tpk_kwd=04-05-2017

Nationale Kontaktstelle (NKS):

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

Trinity College Dublin: New Trinity Centre for Gender Equality and Leadership

The new Trinity Centre for Gender Equality and Leadership (TCGEL) has been launched.

TCGEL is being established to deliver the University's strategic objectives to advance gender equality. Recognising the work done by *WiSER* (Centre for Women in Science and Engineering Research, TCD) to recruit, retain, return and advance women in academic science, engineering and technology, the new Centre will expand this remit to all disciplines and support areas across the university. TCGEL will be led by **Professor Eileen Drew** as Director.

The new Centre will work to deliver sustainable structural and cultural change, and to advance good practice and equality throughout the university, building on the success of the *Athena SWAN Bronze Institutional Award*.

<http://www.tcd.ie/tcgel>

EMBO welcomes 65 new members – 40 % women

EMBO announced (16 June 2017) that 65 outstanding life scientists have been elected to its membership, joining a group of more than 1700 of the best researchers in Europe and around the world.

The total number includes 56 EMBO Members residing in 19 Member States of the European Molecular Biology Conference (EMBC) and nine EMBO Associate Members currently working in the USA and Japan.

"Election to the EMBO Membership is recognition of research excellence, and I am pleased to welcome so many great scientists to our organisation," said EMBO Director **Maria Leptin**.

She continued: "We received more nominations than ever before during this election cycle, which pays tribute to the strength and diversity of the European life sciences. Drawing on our new members' expertise and insight will be invaluable in helping EMBO to deliver and strengthen its programmes and activities in the years to come."

EMBO Members are actively involved in the execution of the organisation's initiatives by evaluating applications for EMBO funding and by serving on EMBO Council, Committees and Editorial Boards.

New EMBO Members and Associate Members will be formally welcomed at the EMBO Members' Meeting in Heidelberg 18–20 October 2017.

An online directory with all existing and new EMBO Members is available at people.embo.org.

Selected statistics about this year's intake

- 40 % women
- Average age of newly elected members: 50.8 years
- Newly elected members reside in 21 countries

Source (PR – EMBO, 16 June 2017), more information and new EMBO members 2017:

<http://www.embo.org/news/press-releases/2017/embo-welcomes-65-new-members>

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

Erfolgreicher Auftakt: Genderforum der Uni Würzburg

Drei Preisträgerinnen, zwei Festvorträge und ein gemeinsames Anliegen: Mit einer öffentlichen Auftaktveranstaltung in der Neubaukirche hat das Genderforum der Uni Würzburg die Arbeit aufgenommen.

„Genderforschung ist als interdisziplinäres Forschungsfeld an nahezu allen Fakultäten der Universität Würzburg vertreten – von den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften über die Medizin bis zur Mathematik.“ Was sich in der Poster-Ausstellung zeigte, bestätigte Unipräsident Alfred Forchel in seinem Grußwort zu Beginn der Auftaktveranstaltung. Wissenschaftlerinnen und Studierende in unterschiedlichen Disziplinen, die sich mit dem Thema Gender beschäftigen, miteinander zu vernetzen, ihre Zusammenarbeit innerhalb der Universität zu fördern und so dieses wichtige Forschungsfeld weiter zu stärken: Dies sind nach Forchels Worten die *Aufgaben des Genderforums* der Universität Würzburg.

Dabei solle Gender nicht nur ein Thema für die Forschung sein, sondern auch für die Lehre. Überdies könne sich Forchel vorstellen, ein Gender-Forschungszentrum einzurichten sowie eine Gastprofessur auf diesem Gebiet zu etablieren, die durch die Fakultäten wandert.

Eine Idee, die **Marie-Christine Dabauvalle**, Frauenbeauftragte der Universität und wesentliche Kraft hinter der Gründung des Genderforums, in ihrem Grußwort direkt aufgriff: Ihre Vision sei

die Einrichtung einer *interfakultären Professur für Genderforschung* an der Uni Würzburg – eine Vision, die sie so schnell wie möglich in die Realität umsetzen möchte. Darüber hinaus will Dabauvalle mit Hilfe des Genderforums den Dialog mit der Öffentlichkeit fördern. Eine neue Vortragsreihe mit monatlichen Vorträgen wird deshalb im Juni starten.

Welche Themen im Mittelpunkt solcher Vorträge stehen könnten, durften die Besucher/innen der Auftaktveranstaltung in der Neubaukirche direkt im Anschluss an die Grußworte erleben. **Margarethe Hochleitner** und **Lann Hornscheidt** boten Einblicke in ganz unterschiedliche Forschungsgebiete.

„Gender Medizin – Was ist das?“ war der Vortrag von Margarethe Hochleitner überschrieben. Die Internistin ist Professorin an der Medizinischen Universität Innsbruck und räumte gleich zu Beginn mit einem möglicherweise weit verbreiteten Vorurteil auf: „Bei Gender Medizin geht es nicht um Frauengesundheit. Gender Medizin ist Frauen- und Männergesundheit“, so die Medizinerin.

Vorurteile gibt es in der Medizin allerdings häufig. Herzinfarkt? Klare Männerkrankheit! Brustkrebs? Betrifft nur Frauen! Und Osteoporose? Der Mann, der von sich aus seine Knochendichte überprüfen lässt, muss erst noch gefunden werden. Das Problem an diesen Vorurteilen ist die Tatsache, dass sie für die Betroffenen drastische Konsequenzen haben können. „Frauen mit Herzproblemen bekommen später eine Herzkatheter-Untersuchung und einen Bypass. Sie haben geringere Chancen auf Spitzenmedizin“, sagte Hochleitner. Dabei zeige die Statistik, dass Herz-Kreislaufkrankungen weltweit die Todesursache Nr. 1 sind – für Män-

ner wie Frauen gleichermaßen. Im Gegenzug ist die Sterblichkeit von Männern, die an Brustkrebs erkrankt sind, deutlich höher, verglichen mit der von Frauen. Sie müssten erst „beweisen“, dass sie tatsächlich davon betroffen sind, so die Ärztin. Gender Medizin ist nach Ansicht von Margarethe Hochleitner nur ein Zwischenschritt auf dem Weg zu einer personalisierten Medizin. Denn: „Je besser die Unterscheidung, desto besser die Angebote“.

Eine Welt, in der die Wahrnehmung von Menschen von deren Geschlecht entkoppelt ist, wünscht sich Lann Hornscheidt. Die Wissenschaftlerin hatte bis Ende 2016 die Professur für Gender Studies und Sprachanalyse an der Berliner Humboldt-Universität inne – und würde sich vermutlich jetzt über die Verwendung des Begriffs „Wissenschaftlerin“ beschweren. Hornscheidt möchte keinem Geschlecht zugeordnet sein und lehnt deshalb für sich eine Bezeichnung als Mann oder Frau in der Anrede ab. Lann Hornscheidt bezeichnet sich im Sinne der geschlechtsneutralen Sprache als „Professx“. „Ohne Rassismus gäbe es keine Rassen. Ohne Sexismus gäbe es keine Geschlechter.“ So lautete die zentrale These in Lann Hornscheidts Vortrag. Jeder Mensch bekommt spätestens bei der Geburt ein Geschlecht zugewiesen und damit eine soziale Rolle, die er im Laufe seines Lebens zu erfüllen habe, meint Lann Hornscheidt. Diese „Naturalisierung von sozialen Rollen und Normen“ gehe einher mit einem Machtgefälle, mit Diskriminierung und Gewalt. Schließlich sei Geschlecht keine hierarchiefreie Kategorisierung. Die Zuhörer/innenforderte Hornscheidt deshalb dazu auf, sich zu überlegen, was es mit ihnen machen würde, wenn sie die Wahrnehmung von Menschen von deren Geschlecht entkoppeln. Gender Studies können nach der Meinung von Hornscheidt dabei helfen, solche Normen wahrzunehmen, die „Vielschichtigkeit struktureller Gewalt zu verstehen“ und Veränderungen anzustoßen. „Wir brauchen die Debatte, um eine Welt zu gestalten, in der sich alle Menschen entfalten können, ohne dies auf Kosten anderer Menschen zu tun“, ist die Überzeugung von Lann Hornscheidt.

Über das Genderforum: Die Universität Würzburg strebt die Stärkung von Genderaspekten in Forschung und Lehre an. Zahlreiche Forscherinnen

und Forscher sowie Studierende unterschiedlicher Disziplinen der Universität Würzburg befassen sich in ihrer wissenschaftlichen Arbeit mit dem Thema Gender. Um ihnen eine Plattform zum Austausch zu bieten und die Vernetzung innerhalb und außerhalb der Universität zu fördern, wurde im Wintersemester 2016/2017 das Genderforum eingerichtet.

Homepage des Genderforums:

<http://www.uni-wuerzburg.de/genderforum/startseite/>

Quelle und weitere Informationen, auch zu den Preisträgerinnen der drei Posterpreise für Genderforschung: PM - Julius-Maximilians-Universität Würzburg, 11.05. 2017

<https://www.uni-wuerzburg.de/sonstiges/meldungen/single/artikel/gender-ist-nicht-nur-fuer-frauen/>

GRADE Center GENDER feierlich eröffnet

Ein weiterer Meilenstein für Geschlechterforschung an der Goethe-Universität: Am 21. Juni wurde das GRADE Center GENDER feierlich im Gästehaus der Goethe-Universität eröffnet. Prof. Schleiff, Vizepräsident der Goethe-Universität gratulierte zur Eröffnung und betonte in seiner Begrüßungsrede die Bedeutung von Gender Studies an der Goethe-Universität als selbstverständliche Entwicklung aus der Tradition der Frankfurter Schule kritischer Gesellschaftstheorie.

„GRADE Gender ist das logische I-Tüpfelchen einer historischen und strategischen Entwicklung. Gender Studies und Geschlechterforschung sind integraler Bestandteil der Forschung an Goethe-Universität Frankfurt am Main und seit über 30 Jahren ein besonderes Merkmal des Profils unserer Universität.“, so Prof. Schleiff.

Mit der Eröffnung des GRADE Centers Gender erhalten Wissenschaftler*innen gezielte Unterstützung bei ihren Qualifizierungsprojekten zu geschlechterwissenschaftlichen Themen auf dem aktuellsten Stand wissenschaftlicher Forschung. Erfahrene internationale Expert*innen präsentieren im GRADE Center Gender ihre neuesten Forschungsergebnisse und diskutieren mit Wissenschaftler*innen, die am Anfang ihrer akademischen Karriere stehen, ihre Fragen und Forschungsansätze.

Die Keynote hielt die renommierte Erziehungswissenschaftlerin Prof. Ann Phoenix (University London) zum Thema „Gender and Processes of Migration: Small stories of (in)formal social protection and resistance“.

Weitere Informationen zum GRADE Center GENDER finden Sie hier:

<http://www.cgc.uni-frankfurt.de/nachwuchsfoerderung/grade-center-gender/>

Quelle:

<http://www.cgc.uni-frankfurt.de/7667/grade-center-gender-feierlich-eroeffnet/>

Zwischen Anerkennung und Anfeindung – Siegener Zentrum für Gender Studies feiert Zehnjähriges

In den 90er Jahren wehte „nur ein Hauch von Feminismus“ durch die Uni Siegen, wie sich Sabine Hering erinnert. Als die Soziologie-Professorin damals an die Hochschule kam, beschäftigten sich wenige Veranstaltungen mit Frauenfragen. Doch es bewegte sich etwas, und als sich an anderen Hochschulen Gender Studies etablierten, fand man in Siegen: „Das können wir auch.“ Engagierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus allen – damals – zwölf Fachbereichen taten sich zusam-

men und gründeten das Zentrum für Gender Studies Siegen (Gestu_S). Allen voran: Prof. Dr. Sabine Hering. Die mittlerweile emeritierte Professorin kam jetzt wieder nach Siegen, um mit anderen Frauen und Männern der „ersten Stunde“, der jetzigen Koordinatorin Dr. Uta Fenske sowie den Team- und Vorstandmitgliedern das zehnjährige Bestehen des Gestu_S zu feiern.

Das Zentrum sei ein unverzichtbarer Teil der Universität, um gendersensiblen Themen kompetent begegnen zu können, sagte Prof. Dr. Bärbel Kuhn vom Vorstand. 78 Gründungsmitglieder waren es 2007. „Gefühlt waren es über 100“, meinte Prof. Dr. Sabine Hering schmunzelnd. Das interdisziplinäre Interesse an der Geschlechterforschung, das es damals gegeben habe, gelte es wieder zu stärken. Die Relevanz der Gender Studies werde nämlich leider zunehmend in Frage gestellt. Damit verwies Sabine Hering bereits auf den Festvortrag von Prof. Dr. Sabine Hark (TU Berlin) zum (Anti-) Genderismus: „Diskursive Enteignungen. Gender als Ressource neo-autoritärer Wir/Sie-Dichotomien – Konsequenzen für die Gender Studies“.

Gerade in Europa und vor allem in Deutschland werde die *Kritik an der Geschlechterforschung immer lauter, immer polemischer*. Von „Genderwahn“, „Genderdiktat“ und „Genderunfug“ redeten mittlerweile nicht nur neo-reaktionäre Kräfte, sondern eine breite Masse. Der „Anti-Genderismus“ durchzieht politische wie kirchliche Gruppen, Hochschulen wie Medien, so Hark. „Das ist ein Feld, wo Zuspitzungen leicht funktionieren“, erklärt die Soziologin. Wer gegen die „Gender-Ideologie“ polemisiere, könne sich des schnellen Beifalls sicher sein.

Die Geschlechterforschung stehe damit wieder verstärkt unter Rechtfertigungsdruck. Sie werde als antiwissenschaftlich diffamiert. Vom fehlenden Nutzen der Gender Studies sei die Rede. „Was der Steuerzahler von der Forschung hat? Eine Frage, die Festkörperphysikern nicht gestellt wird“, fügte Hark an. „Von den 35000 Professuren in Deutschland beschäftigen sich 150 mit Gender Studies.“ Von einer „Genderisierung der Hochschulen“, wie sie Kritiker gern mit spöttischem Unterton ins Feld führten, könne da wohl keine Rede sein. Diese Ins-

trumentalisierung von einer „Wir gegen sie“-Hal- tung sieht Sabine Hark als eine besorgniserregende Entwicklung, die über die Geschlechterforschung hinausgehe. Dadurch werde die Universität als Ort des forschenden Fragens und Verhandeln von Wirklichkeit in Frage gestellt. „Die offene, demo- kratische und polyperspektivische Gesellschaft steht auf dem Spiel.“

Das Siegener Zentrum ist für die Zukunft jeden- falls breit aufgestellt. Das Lehrangebot wird kon- tinuierlich erweitert. Das gilt für die gut besuchte Ringvorlesung ebenso wie für die Zertifikate, mit denen Studierende ihre Genderkompetenz nach- weisen können. Im Forschungsbereich arbeitet eine Projektgruppe zu „Queere Interventionen in der Populärkultur“. „Und um Gender Forschung der Studierenden zu würdigen, soll künftig ein Preis für studentische Master-Arbeiten ausgelobt wer- den“, erklärt Gestu_S Koordinatorin Uta Fenske.

Quelle: PM - Universität Siegen, 11.07.2017

<http://www.uni-siegen.de/start/news/oeffentlichkeit/773989.html>

Promotionskolleg Gender Stu- dies der Universität Vechta startet in zweiten Durchgang

Einer der sechs Forschungsschwerpunkte der Uni- versität Vechta ist der Bereich Gender Studies. Diesen Schwerpunkt stärkt die Universität mit der Neubesetzung des gleichnamigen Promotionskol- legs: Acht PromovendInnen wurden in das Kolleg aufgenommen und forschen für drei Jahre zu The- men aus dem Bereich Gender & Diversity. Sechs von ihnen werden mit *Stipendien* gefördert. Das Kolleg bildet zum zweiten Mal Nachwuchswissen- schaftlerInnen aus, die erste Gruppe promovierte von 2013 bis 2015 in Vechta.

Das Promotionskolleg ist darauf ausgerichtet, the- oretische und methodologische Grundlagen sowie Methoden empirischer Sozialforschung im inter- und transdisziplinären Forschungsfeld der Gender

Studies zu vermitteln. Dabei soll den Fragen nach Vermittlung und Bedeutung von Geschlechterver- hältnissen in diversen gesellschaftlichen Zusam- menhängen nachgegangen werden.

Die Universität Vechta finanziert die Stipendien und stellt die Arbeits- und Infrastruktur bereit. Betreut werden die PromovendInnen von Vechtaer ProfessorInnen aus den Sozialwissenschaften, der Wirtschaftsethik, der Sozialen Arbeit und den Kul- turwissenschaften. Der Betreuungsausschuss und die Promovierenden treffen sich monatlich, um den Arbeitsfortschritt zu besprechen. Eine „Research Week“ pro Semester rundet das Programm ab.

Quelle und weitere Informationen:
PM- Uni Vechta, 30.05.2017

<https://www.uni-vechta.de/news-einzelansicht/news/detail/News/promotionskolleg-gender-studies-startet-den-zweiten-durchgang/>

Neue Professur für Gender Stu- dies in MINT

Anelis Kaiser hat seit dem 1. April 2017 die Profes- sur für *Gender Studies in MINT* an der Technischen Fakultät der Universität Freiburg inne, die eng mit dem Zentrum für Anthropologie und Gender Studies (ZAG) zusammenarbeitet. Kaiser forscht und lehrt dazu, wie sich Geschlechteraspekte in den mathematischen, ingenieurwissenschaftlichen, naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen manifestieren. Ihr Hauptinteresse liegt in der Untersuchung des Themas „Geschlecht im Gehirn“. Zu diesem Zweck kombiniert sie Metho- den aus unterschiedlichen Disziplinen: Sie arbeitet sowohl wissenschaftstheoretisch im Sinne der Sci- ence- und Gender Studies wie auch neuowissen- schaftlich-empirisch und wendet dabei die funk- tionelle Magnetresonanztomografie (fMRT) an. Derzeit arbeitet sie in einem Projekt, das empirisch der Frage der Klassifikation und Registrierung von Geschlecht in der fMRT-Forschung nachgeht und die Hirnaktivität in geschlechtlich konnotierten

neurolinguistischen Tests untersucht. Dieses Projekt gehört international zu den ersten, die den Versuch unternehmen, kritische Konzepte aus den Gender Studies in den empirischen Naturwissenschaften anzuwenden. Zudem koordiniert sie als Mitbegründerin des Netzwerks NeuroGenderings den einzigen internationalen Zusammenschluss von Forschenden an der Schnittstelle zwischen Geschlechtertheorie und Neurowissenschaft.

Kaiser studierte Psychologie an der Universität Basel/Schweiz und wurde dort 2008 promoviert. Sie forschte von 2005 bis 2006 als Gastwissenschaftlerin am BIOS-Centre der London School of Economics and Political Science/Großbritannien sowie in den Jahren 2008 und 2009 am Center of Functionally Integrative Neuroscience in Aarhus/Dänemark und am Excellence Centre Gender/Nature an der Universität Uppsala/Schweden. Von 2010 bis 2012 war sie Gast- und Vertretungsprofessorin an der Technischen Universität Berlin und am Institut für Kognitionswissenschaften der Universität Freiburg. Bevor sie nach Freiburg kam, war die Forscherin Marie Heim-Vögtlin-Fellow an der Abteilung für Sozialpsychologie und Soziale Neurowissenschaft am Institut für Psychologie der Universität Bern, wo sie ein vom Schweizer Nationalfonds gefördertes Projekt leitete.

Quelle: PM- Universität Freiburg, 17.05.2017:

<https://www.pr.uni-freiburg.de/pm/personalia/multisensoren-simulationen-geschlechteraspekte>

Gender-Kongress 2017 – Tagungsdokumentation erschienen

Im Mittelpunkt des Gender-Kongresses 2017 des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung stand die **Geschlechter(un)gerechtigkeit an den Hochschulen und in der Hochschulmedizin in Nordrhein-Westfalen**.

Mit der Tagungsdokumentation werden nun die Vorträge und wichtigsten Erkenntnisse der Veranstaltung zugänglich gemacht. Die Dokumentation steht zum Download zur Verfügung und kann beim Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW als Druckfassung bestellt werden.

http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/doku_genderkongress_2017_f_web.pdf

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

Studie: Transgeschlechtliche Beschäftigte werden am Arbeitsplatz häufig diskriminiert

Das Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (IDA) hat in Kooperation mit der Hochschule Fresenius und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes am 19. Juli die Studie „*Out im Office?!*“ in Berlin vorgelegt. Darin wurden 2884 lesbische, schwule, bisexuelle und Trans-Beschäftigte zu ihrer Arbeitssituation befragt.

Die Ergebnisse der Studie zeigen: Die Zahl der lesbischen und schwulen Beschäftigten, die am Arbeitsplatz offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, hat sich in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt. Knapp ein Drittel (28,9 Prozent) der Befragten spricht mit allen Kolleginnen und Kollegen offen über dieses Thema. In einer ersten Befragung 2007 waren es nur 12,7 Prozent. Auch

gegenüber Führungskräften wächst die Offenheit. Gleichzeitig ist die Zahl der Beschäftigten, die angeben, bereits Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt zu haben, unverändert hoch. Drei von vier Befragten (76,3 Prozent) berichten davon.

In der neuen Stichprobe konnte der Anteil transgeschlechtlicher Beschäftigter verzehnfacht werden, so dass erstmalig belastbare Aussagen zur Arbeitssituation dieser Personengruppe getroffen werden können. Unter den befragten transgeschlechtlichen Beschäftigten ist ein Coming-out am Arbeitsplatz auch 2017 deutlich seltener als bei lesbischen und schwulen Beschäftigten. 69 Prozent der Trans-Personen bzw. 56 Prozent der bisexuellen Beschäftigten gehen nicht oder nur gegenüber wenigen Kolleginnen oder Kollegen offen mit ihrer Geschlechts- bzw. sexuellen Identität um; für 70 Prozent bzw. 61 Prozent gilt dasselbe gegenüber Führungskräften. Auch erleben transgeschlechtliche Beschäftigte wesentlich häufiger direkt arbeitsplatzrelevante Diskriminierung (also zum Beispiel Kündigungen, Versetzungen oder verweigerte Einstellungen) als lesbische, schwule und bisexuelle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

„Die Befragung zeigt leider deutlich: LSBT-Beschäftigte erleben am Arbeitsplatz Ausgrenzung, Mobbing und Belästigungen“, sagte die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, **Christine Lüders**, bei der Vorstellung der Ergebnisse in Berlin. „Wir sehen aber auch: Das gewandelte gesellschaftliche Klima schlägt sich in den Unternehmen nieder. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können heute offener mit ihrer sexuellen Orientierung umgehen als noch vor zehn Jahren. Unternehmen können und sollten das unterstützen – indem sie Diskriminierung sichtbar ahnden und eine offene Unternehmenskultur fördern, zum Beispiel durch mehr Diversity-Trainings.“

Dr. Dominic Frohn, wissenschaftlicher Leiter des IDA und Dozent an der Hochschule Fresenius, ergänzte: „Auf diese Weise wird nicht nur für LSBT-Beschäftigte die Arbeitssituation verbessert, sondern auch die Unternehmen profitieren deutlich. Denn die Zahlen belegen: Je selbstverständlicher die Beschäftigten mit ihrer sexuellen Identität umgehen können, desto höher sind ihre Arbeits-

zufriedenheit und Verbundenheit mit dem Unternehmen.“

Über die Studie: An der von der Antidiskriminierungsstelle geförderten Studie haben zwischen Februar und Mai 2017 insgesamt 2884 lesbische, schwule, bisexuelle und Trans-Beschäftigte teilgenommen. Die Erhebung ist eine Neuauflage der gleichnamigen Untersuchung aus dem Jahr 2007. Erstmals wurde auch die Situation von bisexuellen und transgeschlechtlichen Beschäftigten in den Blick genommen. Die vollständige gedruckte Studie wird – dank der Unterstützung durch die Stiftung PROUT AT WORK – ab September 2017 vorliegen und kann ab sofort beim IDA über ein Formular auf der Webseite vorbestellt werden:

<http://www.diversity-institut.info>

Weitere Informationen:

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

Margherita-von-Brentano-Preis

Frau Prof. Dr. Beate Rudolf hat den diesjährigen Preis für ihr langjähriges akademisches und gesellschaftspolitisches Wirken im Bereich der Menschenrechte und insbesondere der Frauenrechte erhalten.

Das *Forschungskollektiv „Frauen und Flucht“* unter Leitung von **Prof. Hansjörg Dilger** und **Kristina Dohrn** vom Institut für Sozial- und Kulturanthropologie der Freien Universität Berlin wurde für eine eindrucksvolle projektformige Leistung ausgezeichnet, die die gesellschaftspolitische Relevanz der besonderen Bedürfnisse geflüchteter Frauen in den Fokus rückt und zugleich eine gelungene Form forschungsorientierter Lehre darstellt.

Die Preisverleihung fand am 4. Juli 2017 in Berlin statt.

Seit 1995 wird an der Freien Universität Berlin der Margherita-von-Brentano-Preis für besondere Leistungen in der Geschlechterforschung bzw. der Gleichstellung vergeben. Aktuell wird der Preis alle zwei Jahre verliehen und ist mit 15.000 Euro dotiert.

Das Bewerbungsverfahren wird vom Margherita-von-Brentano-Zentrum organisiert.

Weitere Informationen zum Margherita-von-Brentano-Preis:

<http://www.mvbz.fu-berlin.de/aktivitaeten/margherita-von-brentano-preis/index.html>

Gesellschaftskritik in Frauenbewegungen und queer_feministische Öffentlichkeiten - Aktuelle Ausgabe der Feministischen Studien erschienen

Das neue Heft der feministischen studien mit dem Titel „Queer_Feministische Kritik und öffentliche Interventionen“ widmet sich der Gesellschaftskritik in Frauenbewegungen und queer_feministischen Öffentlichkeiten.

Aus der Einleitung: „So gehört das Wissen um frühere feministische Bewegungen und Kritik zweifelsohne zu den Erfolgsbedingungen der »neuen Frauenbewegung« und der gesellschaftlichen Veränderungen, die sie anstoßen konnte. Angesichts dessen ist es in höchstem Maße besorgniserregend, wenn seit einigen Jahren eine Deartikulation des Feminismus (McRobbie 2009) konstatiert wird, Gender Studies und Geschlechterpolitik heute oft undifferenziert in »einen Topf« geworfen werden und sich darüber hinaus der gleichermaßen pauschalen wie polemischen Abqualifizierung als »ideologisch« ausgesetzt sehen. Im Antifeminismus und Genderhass treffen sich rechtspopulistische und rechtsextreme Bewegungen.“ (...) „Zum feministischen Kritikprojekt, zum Verständnis seiner (Praxis-)Felder

und zum Nachvollzug der gewählten Strategien der Intervention – gerichtet etwa auf Identitätsdiskurse, Anerkennungspraktiken oder Umverteilungsfragen – gehören seit jeher queer_feministische Auseinandersetzungen (...). Ohne Streit, ohne Kontroversen über unterschiedliche Vorstellungen queer_feministischer Kritik waren und sind wirkmächtige Interventionen in gesellschaftliche und kulturelle Entwicklungen nicht möglich.“

Herausgegeben wurde das Heft von Tanja Thomas, Elisabeth Klaus und Susanne Kinnebrock.

Inhaltsverzeichnis; Einleitung; ein Artikel als Volltext:

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

Blog der feministischen studien:

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

Schwangerschaft, Geburt und Säuglingszeit - GENDER - Ausgabe 2/17 erschienen

Das zentrale Anliegen des Heftschwerpunktes ist es, zum einen die aktuelle wissenschaftliche Auseinandersetzung um Schwangerschaft, Geburt und Säuglingszeit bezogen auf Fragen der Geschlechterforschung aufzugreifen und zum anderen die weitgehend parallel laufenden Diskussionen in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften auf der einen und den Hebammenwissenschaften auf der anderen Seite in einen Dialog zu bringen. Dabei stehen die Widersprüche und Ambivalenzen zwischen individueller Gestaltung, gesellschaftlichen Normierungen und professionellen Ansprüchen im Zentrum.

Details und Bestellmöglichkeiten:

http://www.gender-zeitschrift.de/fileadmin/media/media-fgf/download/zeitschrift-gender/GENDER_2_17_Inhalt.pdf

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

Geschlechterverhältnisse als Machtverhältnisse. 20 Jahre Femina Politica

Das *Jubiläumsheft* beschäftigt sich mit der Frage nach Geschlechterverhältnissen als Machtverhältnissen.

Inhalt, Jg. 26, Nr. 1 (2017):

<http://www.femina-politica.de/inhalte/Macht.html>

Zudem wurden 20 Feminist*innen spannende Fragen gestellt. Diese Kurzstatements sind auf der Budrich-Seite als open access verfügbar:

<http://www.budrich-journals.de/index.php/feminapolitica/issue/view/2140>

Ausschreibungen

Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät der Karl-Franzens-Universität Graz besetzt gemeinsam mit der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung Graz die

Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung

(Befristetes Arbeitsverhältnis; zu besetzen für das Sommersemester 2018 / 01.03.2018-30.06.2018).

Geschlechterstudien können an den Grazer Universitäten seit Jahren in eine Reihe von Studien integriert und auch als Masterstudiengang absolviert

werden. Durch die Aigner-Rollett-Gastprofessur werden einzelne Themenbereiche fokussiert. Die Gastprofessur soll einerseits Gender-Aspekte in die Lehre der Fakultät einbringen, andererseits das Lehrangebot des Masterstudiengangs Interdisziplinäre Geschlechterstudien (<http://koordination-gender.uni-graz.at/geschlechterstudien/>) bereichern.

Anforderungsprofil und erwartete Leistungen in den Bereichen Forschung und Lehre:

Gegenstand der Lehrveranstaltungen im Rahmen der Gastprofessur werden Genderaspekte in Völkerrecht und/oder Politikwissenschaft und Internationale Beziehungen mit einem Schwerpunkt auf Menschenrechte und/oder Migration sein. Die Gastprofessur umfasst sechs Semesterwochenstunden Lehre aus dem Bereich Geschlechterstudien/Geschlechterforschung, davon sind zwei Semesterwochenstunden in Form einer Überblickslehrveranstaltung zu einem oder mehreren der oben genannten Themenbereiche abzuhalten. Erwartet wird auch die Mitarbeit im Doktoratsprogramm „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“. Beabsichtigt ist die Besetzung der Gastprofessur mit einer Forscherin/einem Forscher mit ausgewiesener Expertise, Publikationen und Lehrerfahrung aus dem oben genannten Bereich mit deutlichem Schwerpunkt auf Gender Studies/Frauen- und Geschlechterforschung.

Ende der Bewerbungsfrist: **06. September 2017**

Weitere Informationen:

<http://jobs.uni-graz.at/de/GP/1/99/3635>

Call: efas-Nachwuchsförderpreis 2017

Das Ökonominen Netzwerk *efas* bietet um die Einreichung herausragender wissenschaftlicher Abschlussarbeiten (Diplomarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten oder Dissertationen) von Studentinnen und Absolventinnen für den efas-Nachwuchsförderpreis (in memoriam Angela Fiedler)

für das Jahr 2017 einzureichen. Vorschläge von herausragenden Arbeiten durch die Gutachter_in sind dabei ebenso willkommen wie Selbstbewerbungen. Der Preis ist in Höhe von 500€ für eine Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit und in Höhe von 750€ für eine Dissertation dotiert. Er wird für Abschlussarbeiten mit der thematischen Ausrichtung auf Frauen- und Geschlechterforschung im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext verliehen, die im Zeitraum vom 1. Juli 2016 bis 31. Juli 2017 abgeschlossen wurden/werden.

Die Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte bis zum 31. Juli 2017 ausschließlich in elektronischer Form an die efas-Geschäftsstelle an efas-netzwerk@htw-berlin.de.

Weiteren Informationen:

<http://efas.htw-berlin.de/>

BIH Excellence Award for Sex and Gender Aspects in Health Research

BIH in cooperation with the Institute of Gender in Medicine (GiM) announces the "BIH Excellence Award for Sex and Gender Aspects in Health Research" for the first time in 2017. The award aims to bring more visibility to sex and gender issues in translational research. It recognizes research excellence among renowned scientists working in the field of basic and/or clinical biomedical research with a focus on sex and gender aspects.

BIH in cooperation with the Institute of Gender in Medicine (GiM) announces the "BIH Excellence Award for Sex and Gender Aspects in Health Research" for the first time in 2017. The award aims to bring more visibility to sex and gender issues in translational research. It recognizes research excellence among renowned scientists working in the field of basic and/or clinical biomedical research with a focus on sex and gender aspects. Renowned scientists working in the field

of basic or clinical biomedical research who have made significant contributions to translational research with high relevance to the mission and strategy of BIH and a clear focus on sex and gender aspects in their research are invited to apply. The winner of the award will receive 20.000€ for use on future research activities with a focus on sex and/or gender aspects. Furthermore, BIH wants to bring laureates' expertise to Berlin with the aim to connect them personally within the BIH Translational Research Commons. For this reason, BIH may nominate laureates as an Einstein BIH Visiting Fellow or BIH Visiting Professor to the Charité Foundation, if applicable. The application deadline is **October 15, 2017**.

You can find detailed information about the review process and the evaluation criteria on the BIH website:

<https://www.bihealth.org/de/aktuelles/bih-excellence-award-for-sex-and-gender-aspects-in-health-research-1033/>

Call for Papers: Demographic Change, Women's Emancipation and Public Policy: Interrogating a Divisive Nexus – Gender and Intersectional Perspectives

International Workshop organised by the Chair of Sociology/Social Inequality and Gender with the Marie Jahoda Visiting Professor Programme in International Gender Studies at Ruhr-University Bochum (Germany), 18–20 April 2018.

Women have been the subject of demographic research and politics for the last 200 years. Based on the unquestioned assumption of procreation as a 'natural fact,' women became the primary objects of study of demography as well as – involuntarily – causal agents of demographic imbalances. Their 'fertility behaviour' further became the

main indicator for demographic developments. Not only does this limited perspective contribute to the naturalisation of the gender order, it also implies that women's emancipation is the cause of low reproduction rates in Western nation states. At the same time, under the surface, not all women are addressed in the same way in demography. Instead, such 'interpellations' are structured by race, class, ability and age. Against this backdrop, the workshop aims to widen and strengthen the discussion about demography, gender order and public policy by developing new approaches and explanations informed by gender and intersectional perspectives as well as critically examine the epistemological and methodological foundations of current demography. Another aim is to establish a European-wide network of critical gender and intersectionality researchers with respect to these issues. Abstracts können bis zum **15. September 2017** eingereicht werden. Den *Call for Abstracts* finden Sie hier:

<https://www.sowi.rub.de/sozsug/>

https://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_demographicchange-womensemancipation_bochum_april__18-20__2018.pdf

ICCGFR 2018: 20th International Conference on Culture of Gender and Feminist Research

Bergen, Norway, August 13 - 14, 2018

The ICCGFR 2018: 20th International Conference on Culture of Gender and Feminist Research aims to bring together leading academic scientists, researchers and research scholars to exchange and share their experiences and research results on all aspects of Culture of Gender and Feminist Research. It also provides a premier interdisciplinary platform for researchers, practitioners and educators to present and discuss the most recent innovations, trends, and concerns as well as practical challenges encountered and solutions adopted in the fields of Culture of Gender and Feminist Research.

Further information, Call for Contributions:

<https://waset.org/conference/2018/05/prague/ICCGFR>

Call for Papers: Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft (Band 15/2019)

Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft (Band 15/2019): Geschlechterreflektierte Professionalisierung – Geschlecht und Professionalität

Hrsg. von: Robert Baar, Jutta Hartmann, Marita Kampshoff

Forschende und Lehrende aus der Erziehungswissenschaft sind aufgerufen, sich mit theoretischen Beiträgen, bildungskonzeptionellen Überlegungen und empirischen Forschungsergebnissen in das geplante Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft „Geschlechterreflektierte Professionalisierung – Geschlecht und Professionalität“ einzubringen. Die Herausgeberinnen und Herausgeber sind **Prof. Dr. Robert Baar**, Uni Bremen, Fachbereich Erziehungs- und Bildungswissenschaften, die Professorin für Allgemeine Pädagogik und Soziale Arbeit an der Alice-Salomon-Hochschule Berlin **Jutta Hartmann** und **Prof. Dr. Marita Kampshoff** vom Institut für Erziehungswissenschaften an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd. Sie wünschen sich Beiträge, die sich den Herausforderungen für geschlechterreflektierte und -reflektierende Professionalität und/oder Professionalisierung vor dem Hintergrund verschiedener theoretischer Gendertheorien (etwa sozialkonstruktivistischer, dekonstruktiver, queerer Ansätze) und der dort jeweils entwickelten Diskurse und Debatten stellen.

Weitere Informationen:

<http://www.gesis.org/cews/news-events/detailanzeige/article/jahrbuch-frauen-und-geschlechterforschung-in-der-erziehungswissenschaft-band-152019/>

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Ausschreibungen

PRIMA unterstützt exzellente Forscherinnen, die eine Professur anstreben

Mit der Intention, die Berufung von Frauen zu fördern, lanciert der Schweizerische Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung SNF das Programm PRIMA (Promoting Women in Academia), ein innovatives Karriereinstrument für exzellente Forscherinnen.

Frauen sind in den hierarchisch höher gestellten Positionen an den Schweizer Hochschulen signifikant untervertreten: Obwohl 2015 die Hälfte aller Studierenden weiblich war, sind nur 21 Prozent aller Professuren von einer Frau besetzt. Immerhin ist der Anteil in den letzten neun Jahren um fast 8 Prozent gestiegen. Mit den neuen PRIMA-Beiträgen ermöglicht es der SNF exzellenten Forscherinnen, Unabhängigkeit und wissenschaftliche Autonomie zu erlangen, um sich damit für ihre weitere Karriere zu profilieren. Das neue Karriereinstrument PRIMA steht exzellenten Forscherinnen aus allen Disziplinen auf Postdoc-Stufe zur Bewerbung offen, die eine akademische Karriere an einer Schweizer Hochschule anstreben und die über das Potenzial für eine akademische Karriere verfügen. PRIMA-Beiträge sind auf fünf Jahre befristet und umfassen das Salär der Beitragsempfängerin sowie Projektmittel (bis zu 150'000 CHF pro Jahr), die

unter anderem die Anstellung von Mitarbeitenden, Gastaufenthalte und ein Mentoring-Netzwerk ermöglichen. Mit PRIMA werden den Forscherinnen hervorragende akademische Perspektiven eröffnet: Damit der SNF die Beitragsempfängerinnen maximal zu fördern vermag und gleichzeitig den Schweizer Hochschulen Anreize zur Ernennung von Professorinnen bietet, können bei einer Berufung die gesamten PRIMA-Mittel an die neue Arbeitsstelle transferiert werden.

Erste Ausschreibung: Der Abschluss des Doktorats oder einer äquivalenten Qualifikation der Gesuchstellerinnen liegt zwei bis zehn Jahre zurück. Ein abgeschlossenes Studium in der Human-, Zahn-, Veterinär-, Sozial- oder Präventivmedizin, gefolgt von einer mindestens dreijährigen Forschungstätigkeit, ist einem Doktorat gleichgestellt. Gesuchstellerinnen, die die persönlichen Voraussetzungen für das Instrument Ambizione erfüllen, können auf Wunsch ihre PRIMA-Bewerbung zusätzlich auch als Ambizione-Bewerbung gelten lassen.

Die Ausschreibung erfolgt am **1. August 2017**, die **Eingabefrist endet am 1. November 2017**. Ausgestattet mit einem Budget von 15 Mio. CHF wird PRIMA die zehn bis zwölf aussichtsreichsten Forschungsprojekte finanzieren.

Website PRIMA:

<http://www.snf.ch/de/foerderung/karrieren/prima/Seiten/default.aspx>

Quelle: PM - SNF, 13.04.2017

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/news-170413-prima-unterstuetzt-exzellente-forscherinnen.aspx>

Postdoktorandinnen-Programm der Hochschule Koblenz startet in die nächste Runde

Das Programm richtet sich an Frauen am Ende und/oder nach der Phase der Promotion und ist für alle Fachrichtungen geöffnet. Die Anmeldung ist ab sofort bis zum **1. September** möglich, die Teilnahme ist kostenfrei.

Zu den Bausteinen des Programms gehören die Beratung bei der Karriereplanung und -umsetzung, Weiterqualifizierungsangebote, die Vernetzung mit der Wissenschaftsgemeinschaft, der Ausbau von wissenschaftlicher Reputation und des Expertinnenstatus sowie Mentoring bzw. Coaching durch erfahrene Persönlichkeiten.

Die Beratungsphasen und die Weiterbildungsangebote orientieren sich insbesondere an den gesetzlichen Berufungsvoraussetzungen hinsichtlich einer Professur an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Dabei werden die wissenschaftliche Qualifikation, die Berufserfahrung und die pädagogische Eignung in den Fokus genommen.

Gerahmt wird das Programm durch eine Kick-Off-Veranstaltung am **6. Oktober 2017**, ein Halbzitrtreffen und eine Abschlussveranstaltung im Herbst 2018. Während eine Anwesenheit vor Ort zur Teilnahme an diesen drei Veranstaltungen vorausgesetzt wird, kann eine aktive Teilnahme an weiten Teilen des Programms auch über Telefon- oder Videokonferenzen erfolgen. „Das Ziel des Programms ist, Nachwuchswissenschaftlerinnen am Ende und/oder nach der Phase der Promotion (Post-Doc-Phase) zu begleiten, zu beraten und weiterzuqualifizieren,“ so **Dr. Catherine Kaiser-Hylla**, Projektleitung des PostDoc Programms an der Hochschule Koblenz, „die Teilnehmerinnen sollen das Rüstzeug für eine Karriere als Hochschul-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.

Weitere Informationen zum Post-Doktorandinnen-Programm der Hochschule Koblenz finden sich im Internet unter

<http://www.hs-koblenz.de/pro-doc-programm>

Interessierte Frauen können sich mit einem Motivationsschreiben und einem Lebenslauf (per Mail oder Post) für die Teilnahme bewerben. Nach Eingang der Bewerbungen werden individuelle Auswahlgespräche geführt. Die Entscheidung über die Aufnahme erfolgt zeitnah nach den Gesprächen. Die Teilnahme an dem Programm ist kostenfrei.

Weitere Informationen erteilt Dr. Catherine Kaiser-Hylla, Hochschule Koblenz, Stabsstelle Gleichstellung, Konrad-Zuse-Str. 1, 56075 Koblenz, Tel.: 0261 9528 561 (Di-Do vormittags), E-Mail: kaiser(at)hs-koblenz(dot)de.

Quelle und weitere Informationen:

PM - HS-Koblenz, 22.06.2017:

http://www.hs-koblenz.de/hochschule/organisation/pressebereich/aktuelles/detail/_n/jetzt-plaetze-sichern-postdoktorandinnen-programm-der-hochschule-koblenz-startet-in-die-naechste-r/

Programm:

<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/>

Mentoring-Programm der Universität Siegen (FraMeS)

Das frauenspezifische Mentoring-Programm der Universität Siegen (FraMeS) hat den sechsten Jahrgang verabschiedet und gleichzeitig den siebten Jahrgang begrüßt. Die Bewerbungsfrist für die nächste Runde läuft bis zum **31.10.17**.

FraMeS ist ein Programm der Gleichstellungsbeauftragten und steht seit 2010 für eine gezielte Karriere- und Personalentwicklung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen aller Fakultäten der Universität Siegen. Es richtet sich an Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen und unterstützt diese bei der individuellen Karriereplanung und -entwicklung. FraMeS basiert auf den drei Elementen Mentoring, Training und Networking.

Hierbei steht das einjährige Mentoring-Tandem zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor im Mittelpunkt. Parallel bieten Workshops den Teilnehmerinnen hilfreiche Schlüsselqualifikationen für die berufliche Laufbahn. Ein Rahmenprogramm zu karriererelevanten Themen ermöglicht außerdem wertvolle Vernetzungsmöglichkeiten und rundet das Konzept ab.

Nähere Informationen sind auf der Webseite des Programms zu finden oder bei einer Info-Veranstaltung zu erfahren:

<http://www.uni-siegen.de/gleichstellung/karriere/frames>

Quelle und weitere Informationen: PM – Universität Siegen, 14.07.2017

<http://www.uni-siegen.de/start/news/oeffentlichkeit/774544.html>

MBA Frauenstipendien zum Studienstart 2017

Die Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin vergibt jährlich vier Teilstipendien in Höhe von jeweils 5.000 € für den weiblichen Managementnachwuchs für einen Studienplatz im Berlin MBA Programm.

Voraussetzungen für das Berlin MBA-Studium

- ein abgeschlossener Hochschulabschluss
- eine mindestens dreijährige Berufspraxis
- gute Englischkenntnisse

Voraussetzungen für das Berlin MBA-Teilstipendium

- Leistungen im Beruf und Studium
- gesellschaftliches/soziales/familiäres Engagement
- finanzieller Bedarf

Bewerbungsschluss: 31. Juli 2017
(Ausschlussfrist)

Weitere Informationen:

<http://www.mba-berlin.de/de/berlin-mba/mba-frauenstipendien/>

Stipendium „Präsenz vor Ort“ – ein Stipendium für Musikerinnen mit Kindern in NRW

Ab sofort können sich nordrhein-westfälische Musikerinnen mit Kindern bewerben. Ziel des bundesweit einmaligen Stipendiums ist die Vereinbarkeit von künstlerischem Schaffen und familiären Verpflichtungen mit Kindern vor Ort zu unterstützen. Es gibt keine Präsenzpflcht, die geförderten Künstlerinnen können an ihrem jeweiligen Wohnort künstlerisch arbeiten und damit sowohl Familienleben als auch künstlerischen Erfolg vereinbaren.

Von einer hochkarätigen Fachjury werden im Oktober 2017 drei Musikerinnen ausgewählt, die dann im Zeitraum von Januar bis Dezember 2018 eine Fördersumme von 700 Euro monatlich erhalten.

Bewerben können sich professionelle Musikerinnen mit mindestens einem Kind bis zu 14 Jahren, die in Nordrhein-Westfalen leben und arbeiten. Es werden ausschließlich Online-Bewerbungen mit einer PDF-Datei akzeptiert.

Einsendeschluss für die Bewerbung ist der **31.08.2017**.

Das Frauenkulturbüro NRW übernimmt die Organisation der Stipendien im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen.

Teilnahmebedingungen_Stipendium_2018:

https://www.frauenkulturbuero-nrw.de/wp-content/uploads/Teilnahmebedingungen_Stipendium_2018.pdf

Preise

Sofja Kovalevskaja-Preis

Die Alexander von Humboldt Stiftung schreibt erneut den Sofja Kovalevskaja-Preis aus.

Sie können sich bewerben, wenn Sie bereits als erfolgreiche Spitzennachwuchswissenschaftlerin oder als erfolgreicher Spitzennachwuchswissenschaftler aus dem Ausland Ihre Promotion vor nicht mehr als sechs Jahren mit herausragendem Ergebnis abgeschlossen haben und Sie Publikationen in anerkannten internationalen Zeitschriften oder Verlagen vorweisen können.

Mit dem Sofja Kovalevskaja-Preis haben Sie die Möglichkeit, an einer selbst gewählten Forschungseinrichtung in Deutschland für die Dauer von fünf Jahren eine Arbeitsgruppe aufzubauen und ein hochrangiges und innovatives Forschungsprojekt eigener Wahl durchzuführen.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fachgebiete können sich online bis zum **31. Juli 2017** bewerben.

Es werden voraussichtlich bis zu sechs Sofja Kovalevskaja-Preise vergeben. Der Preis ist mit bis zu 1,65 Mio. Euro dotiert.

Weitere Informationen:

<https://www.humboldt-foundation.de/web/kovalevskaja-preis.html>

DFG fordert zu Vorschlägen für Heinz Maier-Leibnitz-Preis 2018 auf

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) schreibt wieder den Heinz Maier-Leibnitz-Preis aus. Dieser Preis, benannt nach dem Physiker und ehemaligen Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, bedeutet für junge Forscherinnen und Forscher Anerkennung und weiteren Anreiz für herausragende wissenschaftliche Arbeiten.

Der Heinz Maier-Leibnitz-Preis wird seit 1977 an junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Anerkennung herausragender Leistungen vergeben.

Vorschlagsberechtigte können bis zum **31. August 2017** herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einem frühen Karrierestadium für die zehn mit jeweils 20.000 Euro dotierten Preise nominieren. Eigenbewerbungen sind nicht möglich.

Informationen zum Heinz Maier-Leibnitz-Preis:

<http://www.dfg.de/foerderung/programme/preise/leibnitz-preis/index.jsp>

Zu allen Ausgezeichneten:

http://www.dfg.de/gefoerderte_projekte/wissenschaftliche_preise/leibnitz-preis/index.jsp

Film zum Auswahl-Prozedere:

<http://mediathek.dfg.de/video/heinz-maier-leibnitz-preis-wie-bekommt-man-ihn/>

Wer wird „Hochschullehrer/in des Jahres“?

Zum zwölften Mal sucht der Deutsche Hochschulverband (DHV) die/den „Hochschullehrer/in des Jahres“. Ausgelobt ist ein Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro für diejenige Hochschullehrerin bzw. denjenigen Hochschullehrer, die oder der sich durch außergewöhnliches Engagement besonders verdient gemacht hat. Der Preis wird vom DHV mit Unterstützung der ZEIT-Verlagsgruppe verliehen. „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gehören auch außerhalb von Forschung, Lehre oder Krankenversorgung zu den Aktivposten unserer Gesellschaft“, erklärte DHV-Präsident Professor Bernhard Kempen. „Mit der Auszeichnung wollen wir eine Hochschullehrerin oder einen Hochschullehrer ehren, die oder der das Ansehen der Berufsgruppe in der Öffentlichkeit fördert. Wir wollen zeigen, welche faszinierenden Persönlichkeiten zur Berufsgruppe der Hochschullehrer gehören.“ Vor diesem Hintergrund ruft die Berufsvertretung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dazu auf, bis zum **30. September 2017** Kandidatinnen und Kandidaten als „Hochschullehrer/in des Jahres“ vorzuschlagen. Interessentinnen und Interessenten finden nähere Informationen im beigefügten Ausschreibungstext unter:

<http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/hochschullehrer-des-jahres.pdf>

Quelle: DHV-Newsletter 7/2017

academics-Nachwuchspreis „Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres“

Im Rahmen der Preisverleihung zum/zur „Hochschullehrer/in des Jahres“ zeichnet academics.de – das Karriereportal für Wissenschaft & Forschung von DIE ZEIT und „Forschung & Lehre“ – den/die „Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres“ aus.

Mit einem Preisgeld von 5.000 Euro wird eine Nachwuchswissenschaftlerin bzw. ein Nachwuchswissenschaftler prämiert, die bzw. der im vergangenen Jahr mit herausragenden und zukunftsweisenden Forschungsleistungen den jeweiligen Wissenschaftsbereich nachhaltig vorangebracht hat und sich darüber hinaus durch beispielhaftes Handeln und ehrenamtliches Engagement für die Wissenschaft auszeichnet.

Es gilt eine Altersbeschränkung von 35 Jahren bei Bewerbungsschluss. Kandidatinnen und Kandidaten können bis zum **30. September 2017** vorgeschlagen werden.

Mehr Informationen gibt es unter:

<http://www.academics.de/nachwuchspreis>

Quelle: DHV-Newsletter 7/2017

POLITEIA-Preis der HWR Berlin für studentische Arbeiten

Zweck des POLITEIA-Preises ist die Auszeichnung schriftlicher Arbeiten von Student/innen und Absolvent/innen aus allen Studienfächern der HWR Berlin auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung. Dabei werden gleichermaßen hervorragende Hausarbeiten, Projektarbeiten oder Abschlussarbeiten ausgezeichnet.

Vergeben werden jährlich ein POLITEIA-Preis zu 1.000 Euro und bis zu drei POLITEIA-Medaillen zu jeweils 400 Euro. Dieses Instrument fördert die Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung.

Termin der Ausschreibung: **30. November jährlich**

<http://www.hwr-berlin.de/hwr-berlin/beauftragte/beauftragte-gemaess-gesetzlicher-bestimmungen/frauenbeauftragte/politeia-preis/>

Chefsache-Award

Die Initiative „Chefsache“ zeichnet Organisationen aus, die sich *innovativ und nachhaltig für Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern* einsetzen.

Die Initiative Chefsache vergibt zum zweiten Mal den Chefsache-Award: Gesucht werden Organisationen, die einen spürbaren Beitrag zu mehr Chancengerechtigkeit in der Arbeitswelt leisten – sowohl mit einer innovativen, zukunftsweisenden Maßnahme, als auch mit prägenden Führungspersönlichkeiten, die mit gutem Beispiel vorangehen und eine Kultur für Chancengerechtigkeit in der gesamten Organisation schaffen. Bewerben können sich Organisationen und Unternehmen jeglicher Art und Größe, wobei insbesondere kleine und mittlere Organisationen zur Bewerbung ermutigt werden.

Die Initiative will damit Entscheider/innen für ihr Engagement auszeichnen und dazu beitragen, die Gesellschaft zum Umdenken zu bewegen und gemeinsam den Wandel zu gestalten.

Eine hochkarätige Jury trifft mit ihrer Expertise die finale Entscheidung über die Preisträger des Chefsache-Awards. Sie setzt sich aus obersten Führungskräften der Initiativ-Mitglieder sowie Vertreter/innen aus Wirtschaft und Wissenschaft zusammen.

Bewerbungen sind bis zum **31. Juli 2017** möglich.

Weitere Informationen zur Jury-Besetzung und zu Bewerbungsmodalitäten:

<https://initiative-chefsache.de/veranstaltungen/award/>

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

MuT - Mentoring & Training für Nachwuchswissenschaftle- rinnen

Das MuT-Mentoring und Training ist ein Programm zur berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg.

Frauen, die eine Professur anstreben, werden gezielt darin unterstützt, ihre Kompetenzen umzusetzen und ihre Karrierechancen erfolgreicher auszusüßfen.

Durch das Programm erhalten die Teilnehmerinnen die Gelegenheit, fördernde Beziehungen zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufzubauen, strukturelle Hindernisse zu überwinden und hochschulspezifische Kenntnisse und Erfahrungen zu gewinnen.

An dem Programm können Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen an Hochschulen in Baden-Württemberg teilnehmen. Mehr zum MuT-Programm

[https://www.uni-ulm.de/
misc/gleichstellungportal/
foerderung/mentoring-training/](https://www.uni-ulm.de/misc/gleichstellungportal/foerderung/mentoring-training/)

Anstehende Veranstaltungen:

**Orientierungsveranstaltung:
Mentoring und Gremienarbeit
Neueinsteigerinnen herzlich willkommen!**

25. - 26. September 2017 in Buchenbach
Referentinnen: **Dr. Dagmar Höppel**, Leiterin der LaKoG - Geschäftsstelle, Universität Stuttgart; **Maren Rühmann**, Leiterin der Abteilung für Akademische und Internationale Angelegenheiten, Universität Konstanz; **Dr. Agnes Speck**, Universität Heidelberg

Karriereplanung und Profilbildung

17. - 18. Oktober 2017 in Buchenbach
Referentin: **Dr. Beate Scholz**, Strategieberaterin, Scholz - Consulting, Training, Coaching

Wie Wissenschaftlerinnen wirken

26. Oktober 2017 in Stuttgart
Referentin: **Sylvia Kieselbach**, Dipl. Päd., Kieselbach - Coaching, Tübingen

Drittmittel einwerben - So wird mein Antrag zum Erfolg!

17. November 2017 in Ulm
Referentin: **Margit Mosbacher**, Kanzlerin der Staatlichen Hochschule für Musik, Trossingen

Wie vermittele ich einen guten Eindruck?

Gekonnte Arbeits- und Selbstpräsentation
Datum ausstehend (zweitägig), in Buchenbach
Referentin: **Claudia Winter**, Dipl.-Soziologin, Coach & Mediatorin, Trier

Alle aktuellen Termine:

https://www.uni-ulm.de/fileadmin/website_uni_ulm/zuv/beauftragte/gleichstellung/Foerderung/mut/2017_05_30_mut_newsletter_2017_2.pdf

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

25.07.17 - 29.07.17

informatica femminile Baden-Württemberg 2017

Ort: Hochschule Furtwangen

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

07.08.17 - 25.08.17

20. Sommerstudium für Frauen in der Informatik

Ort: Bremen

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

07.08.17 - 25.08.17

9. Ingenieurinnen-Sommeruni

Ort: Bremen

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

14.08.17 - 18.08.17

Radboud Summer School Gender & Diversity: Core Concepts of Society and Science

Ort: Nijmegen, Netherlands

<http://www.ru.nl/genderstudies/english/education/summer-schools-0/summer-schools/radboud-summer-school-gender-diversity/>

24.08.17 - 25.08.17

Gendering Smart Mobilities

Ort: Oslo, Norway

http://koensforskning.soc.ku.dk/projekter/gendering_smart_mobilities/workshop-1-gendering-smart-mobilities/

28.08.17 - 01.09.17

Reclaiming Critique in Times of Crisis: Feminist, Queer and Postcolonial Interventions

Ort: Utrecht University, the Netherlands

<http://www.graduategenderstudies.nl/>

05.09.17

EPWS General Assembly 2017

Ort: Brussels

<http://epws.org/save-date-epws-events-september-2017/>

06.09.17

Lunch Debate at the European Parliament in Brussels "From Resolution to Realisation"

Ort: European Parliament in Brussels from 11.00 till 14.00

<http://epws.org/save-date-epws-events-september-2017/>

06.09.17 - 08.09.17

Science, Technology and Innovation indicators - STI 2017

Ort: ESIEE Paris

<https://sti2017.paris/>

12.09.17

Fachtagung „LSBTQ*: Vielfalt als Stärke – Vielfalt als Herausforderung!“

Ort: Tagungswerk | Lindenstraße 85 | 10969 Berlin - 10:00 bis 16:30 Uhr

<https://ads-veranstaltungen.bafza.de/fachtagung-im-themenjahr-2017/start.html>

13.09.17 - 14.09.17

Netzwerktagung der Diversitätsforschenden 2017: Intersektionalitätsperspektiven in der Diversitätsforschung

Ort: Georg-August-Universität Göttingen

<http://www.uni-goettingen.de/de/call-for-papers-zur-netzwerktagung-der-diversitaetsforschenden-2017-intersektionalitaetsperspektiven-in-der-diversitaetsforschung/555961.html>

13.09.17 - 14.09.17

Gender and Science Meeting 2017

Ort: ETH Zürich , ML building

http://www.nccr-must.ch/nccr_must/news_4.html?3679

14.09.17

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

Ort: Technische Universität Wien

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

14.09.17

Diversity-Management an Hochschulen und der Nutzen von Mentoring-Programmen

Ort: Pädagogische Hochschule, Hörsaal LAA-J002c, Zürich

<https://www.zhaw.ch/index.php?id=8735>

20.09.17 - 21.09.17

04. Annual BAGSS Conference: „Challenges for Diverse Societies“

Ort: University of Bamberg, Germany

<https://www.uni-bamberg.de/en/bagss/abc/>

20.09.17 -22.09.17

Save the Date: BuKoF-Jahrestagung „Grenzgänge: Internationalisierung im Kontext von Hochschule und Geschlechterpolitik“

Ort: Erkner

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

28.09.17

Karrierekonferenz „Kurswechsel 2017“ für (Post)Doktorandinnen

Ort: Campus Westend Frankfurt

<https://aktuelles.uni-frankfurt.de/aktuelles/karrierekonferenz-kurswechsel-2017-fuer-postdoktorandinnen/>

20.09.17 -22.09.17

Creating new strategies for diversity and inclusion in higher education

Ort: Justus-Liebig-University Giessen, Germany

<http://www.ean-edu.org/annual-conference-2017.html>

25.09.17 - 26.09.17

International Conference on Responsible Research and Innovation in Science, Innovation and Society 2017

Ort: Rome, Italy

<https://rri-sis.wixsite.com/conference>

27.09.17 - 28.09.17

Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)

Ort: Philosophikum (Phil.Fak. der UzK), Albertus-Magnus-Platz | 50931 Köln

<http://gestik.uni-koeln.de/22501.html>

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

28.09.17 -30.09.17

„Aktuelle Herausforderungen der Geschlechterforschung“

Ort: Köln

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

04.10.17 -06.10.17

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

Ort: Goethe-Universität Frankfurt am Main

http://www.cgc.uni-frankfurt.de/download/CfP_TagungFeminismusundOeffentlichkeit4.-6.10.Frankfurta.M..pdf

16.10.17 - 17.10.17

Brüsselfahrt für Wissenschaftlerinnen: EU vor Ort!

Ort: Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen (KoWi) - Büro Brüssel - Rue du Trône 98 1050 Brüssel, Belgien

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

24.10.17 - 26.10.17

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

Ort: Kenzy, Farah Azghor. Ouarzazate, Morocco

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

27.10.17

„Fremdheit – das Fremde, das Andere und das Eigene. Analysen der interdisziplinären Geschlechterforschung“

Ort: Glaspavillon, Essen, 9.00 bis 16:30 Uhr
Jahrestagung Netzwerk FGF NRW

http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/veranstaltungen/fgf_jahrestagung_2017_170703_f_web.pdf

02.11.17 - 03.11.17

1. Kongress zu „Kompetenzen in der Gendermedizinischen Lehre“

Ort: Berlin

https://gender.charite.de/aktuelles/meldungen/artikel/detail/kompetenzen_in_der_gendermedizinischen_lehre/

06.11.17 - 08.11.17

Gender Summit 11 - North America

Ort: Montreal, Canada

<http://www.gender-summit.com/gs11-full-program>

07.11.17 - 10.11.17

Welche Theorie? Welche Praxis? Antidiskriminierung und Gleichstellung in Bildungskontexten

Ort: Erfurt, Collegium Maius

Call unter:

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

08.11.17 - 10.11.17

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

Ort: Ruhr Universität Bochum

http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_excellence_paradigm_bochum_november__08-10__2017.pdf

09.11.17 - 10.11.17

7. Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt (bundesweit geöffnet) und Nachwuchstagung

Ort: Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg

<http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/Landesweiter+Tag.html>

10.11.17

Intersektionale und postkolonial-feministische Perspektiven als Instrumente einer politikwiss. Macht- und Herrschaft

Jahrestagung des AK Politik und Geschlecht der DVPW
Ort: Universität Duisburg-Essen, Campus Essen

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/index.php?id=51>

28.11.17 - 29.11.17

Save the Date: TRIGGER (TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research) - Final conference

Ort: Brussels

<http://triggerproject.eu/>

07.12.17 - 09.12.17

ÖGS Kongress 2017: „Soziologie zwischen Theorie und Praxis“

Ort: Karl Franzens Universität Graz

https://static.uni-graz.at/fileadmin/sowi-institute/Soziologie/Institut/Dokumente/OEGS_Graz2017_FThG_Ideologieverdacht_Nutzenimperativ.pdf

.....
08.12.17

Save the Date: „Wir müssen reden: Gleichstellung und Geschlechterforschung – eine Beziehung in den besten Jahren“

Vernetzungstreffen Gender Studies
Ort: Bielefeld, 10:00 bis 16:30 Uhr

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

.....
07.12.17 – 09.12.17

ÖGS Kongress 2017: „Soziologie zwischen Theorie und Praxis“

Ort: Karl Franzens Universität Graz

https://static.uni-graz.at/fileadmin/sowi-institute/Soziologie/Institut/Dokumente/OEGS_Graz2017_FThG_Ideologieverdacht_Nutzenimperativ.pdf

.....
16.02.18

Safe-the-Date „Struktur und Dynamik – Un/ Gleichzeitigkeiten im Geschlechterdiskurs“

Ort: Paderborn

Weitere Informationen werden Ende November 2017 veröffentlicht.

.....
18.04.18 – 20.04.18

Demographic Change, Women's Emancipation and Public Policy: Interrogating a Divisive Nexus – Gender and Intersectional Perspectives“

Ort: Ruhr – University Bochum (Germany)

Abstracts können bis zum 15. September 2017 eingereicht werden.

<https://www.sowi.rub.de/sozsug/>

.....
13.08.18 – 14.08.18

ICCGFR 2018: 20th International Conference on Culture of Gender and Feminist Research

Ort: Bergen, Norway

<https://waset.org/conference/2018/05/prague/ICCGFR>

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

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

12 NEUERSCHEINUNGEN

Wissenschaftspolitik

.....
 Dahmen, Jennifer; Thaler, Anita (Hrsg.):
**Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissen-
 schaft und Forschung.**

Verlag Barbara Budrich 2017
 ISBN 978-3-8474-2064-4

„In den letzten Jahrzehnten wurde viel geschrieben und manches getan, um in Wissenschaft und Forschung Geschlechtergerechtigkeit zu befördern. Die Herausgeberinnen dieses Buches forschen seit über zehn Jahren in verschiedensten europäischen und nationalen Studien zu Gender (und Diversity) in Wissenschaft und Forschung. Am Ende vieler Studien bleiben Empfehlungen an Politik und Organisationen übrig – dann liegt es oft am engagierten Einzelnen in Wissenschafts- und Forschungsunternehmen diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten umzusetzen. Viele allgemeine Versprechen nach Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung werden jedoch nicht eingelöst, manche gesetzliche Regelungen bleiben aufgrund informeller Praktiken zahnlos. Vor diesem Hintergrund reflektieren und analysieren die AutorInnen u.a. die Wissenschafts- und Forschungspolitik in Deutschland und Österreich unter den Aspekten der sozialen und Geschlechtergerechtigkeit; die Gleichstellungspraxis deutschsprachiger Universitäten, sowie außeruniversitärer und industrieller Forschung und Machtmechanismen in der Forschungsförderung, bei Wissenschaftspreisen, Patenten und Publikationen.“

.....
 Borgwardt, Angelika:
**Impulse für die strategische Debatte in der Wis-
 senschaft**

Schriftenreihe Netzwerk Exzellenz an deutschen Hoch-
 schulen Juni 2017

Download:
<http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/13460.pdf>

„Um das Jahr 2020 laufen zentrale Bund-Länder-Pakte aus und es muss vorher neu festgelegt werden, ob und wie die Pakte fortgeführt werden oder was dauerhaft finanziert werden soll. Die Weichen für die zukünftige Wissenschaftsfinanzierung werden jetzt gestellt; Bund und Länder müssen sich über Ziele und Zuständigkeiten verständigen. Diese anstehenden strategischen Entscheidungen müssen vorbereitet werden. In der Publikation „Impulse für die strategische Debatte in der Wissenschaft“ werden die Ergebnisse einer internationalen Wissenschaftskonferenz des „Netzwerk Exzellenz an deutschen Hochschulen“ der Friedrich-Ebert-Stiftung nachgezeichnet.“

.....
**BMBF: Bildung und Forschung in Zahlen 2017.
 Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des
 BMBF**

Download: (Stand 20.06.2017)

https://www.bmbf.de/pub/Bildung_und_Forschung_in_Zahlen_2017.pdf

u.a. mit Diagrammen zu:

- Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach schulischer Vorbildung und Geschlecht (2015)
- Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge von Männern in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen (2016)
- Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge von Frauen in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen (2016)
- Bestandene Abschlussprüfungen nach Geschlecht und Ausbildungsbereichen (2013-2015)
- Studienanfänger/-innen und Studienanfängerquoten nach Geschlecht (2000-2016)
- Bandbreite der Studierquote nach Geschlecht ein halbes Jahr nach Schulabgang (2002-2012)
- Studierende nach Geschlecht (Wintersemester 1947/1948-2016/2017)

- Studierende nach Hochschularten, Fächergruppen und Geschlecht, Anteil ausländischer Studierender (Wintersemester 2016/2017)
- Hochschulabsolventinnen/-absolventen nach Prüfungsarten und Geschlecht, Anteil ausländischer Absolventinnen/Absolventen (2011-2015)
- Studiendauer bei bestandener Prüfung nach Prüfungsarten und Geschlecht in Semestern (2011-2015)
- Promotionen und Habilitationen nach Fächergruppen und Geschlecht (2015)
- Hochschulpersonal nach Fächergruppen und Geschlecht (2015)
- Anteil von Männern und Frauen an verschiedenen Status- und Abschlussgruppen im Hochschulbereich (1993/2004/2015)
- Fortbildungs-/Meisterprüfungen nach Geschlecht (2004-2015)
- Weiterbildungsbeteiligung nach Weiterbildungssegmenten, Altersgruppen und Geschlecht (2014)

Gleichstellungspolitik

.....
 Auferkorte-Michaeli, Nicole; Gillert, Arne (Hrsg.):
ChanceMINT.NRW – Studienbiografische Wendepunkte und Karriereperspektiven

Budrich Verlag 2017
 ISBN: 978-3-8474-2050-7

„Das Projekt ChanceMINT.NRW ermöglicht Einblicke in die berufliche Praxis, bereitet auf den beruflichen Einstieg vor und motiviert, selbstbewusst den Studienverlauf zu gestalten. Gemeinsam mit Partner*innen aus der Wirtschaft besuchen engagierte Studentinnen Großbaustellen, Kläranlagen, Planungsbüros und sprechen mit Expert*innen aus den Partnerunternehmen über Hürden, Erfolge und berufliche Herausforderungen. Das vorhandene Potenzial zukünftiger Fachkräfte zu fördern, das ist ein erklärtes Ziel für das Karriereentwicklungsprogramm „ChanceMINT.NRW“. Durch den Aufbau von Kontakten mit potentiellen Arbeitgebern erhalten Studentinnen berufspraktische Orientierungen, die Studienmotivation wird gestärkt, Studienabbrüche verringert. Das Programm basiert auf drei Bausteinen: Praxisphasen, berufsorientierten Kompetenztrainings und Netzwerkaufbau. Die Besonderheit ist, dass in der mittleren Phase des Studiums angesetzt wird. Das Projekt wird vom NRW-Landesministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA) gefördert. Zusammen mit Vertreter*innen aus Hochschule, Unternehmen und Verbänden werden Konzepte für eine optimierte Studium-Praxis-Verknüpfung

entwickelt. Die Partner geben Einblicke in Unternehmen, vermitteln Mentor*innen, erarbeiten Bachelor-Praxis-Themen und berichten über Berufsfelder. Partner sind u.a. Siemens, ThyssenKrupp und das Fraunhoferinstitut. Das Buch bildet den Abschluss der Pilotphasen und versteht sich als Praxisbuch, in dem Programme zur Förderung von MINT-Studentinnen thematisiert und Modelle der Theorie-Praxisverknüpfung reflektiert werden. Ziel ist es, Einblicke in situative Lebenswelten der Studentinnen zu eröffnen und zu beschreiben, wie einzelne Programme an Wendepunkten im Studium ansetzen können. Inhaltliche Schwerpunkte der Publikation sind typische und relevante Situationen in Studienverläufen, Anknüpfungspunkte für die Karriereentwicklung, Wirkmechanismen möglicher Interventionen und Programmelemente, Erkenntnisse und Erfahrungen aus den unterschiedlichen Perspektiven von Expert*innen aus der Hochschul-, Frauen- und Geschlechterforschung, aus der Programm- und Konzeptentwicklung für Studium, Lehre und Karriereförderung und der beruflichen Praxis.“

Open Access-Version:

<https://shop.budrich-academic.de/wp-content/uploads/2016/11/9783847410669-1.pdf?v=3a52f3c22ed6>

.....
 Müller, Sandra:

Frauen als Führungskraft. Stärken nutzen, Erfolgspotenziale realisieren

(3., überarb. u. erw. Auflage)
 Springer Gabler 24.05.2017
 ISBN 978-3-658-17672-3

„Dieses Fachbuch ermutigt weibliche Führungskräfte und Fachexpertinnen nun bereits in der 3., überarbeiteten und erweiterten Auflage zum Führungserfolg. Sechs prägnante Praxisfälle liefern konkrete Werkzeuge für die eigene Kompetenzentwicklung. In allen Fallbeispielen stehen weibliche Entscheider im Mittelpunkt. Ein roter Faden aus Reflexionsfragen, Checklisten und Praxistipps ermöglicht den direkten Transfer der Buchinhalte in den eigenen Arbeitsalltag. Auch für Personalexperten liefert das Buch hilfreiche Anregungen für Programme und Projekte, um Frauen durch kompetente Personalentwicklung in Führung zu bringen. Experteninterviews, Praxistipps für gelungenes Selbstmarketing und Checklisten leisten wertvolle Hilfestellung. Mit klugen Tipps für den Umgang mit Gegenwind und zur Bewältigung von Rückschlägen sowie einer neuen Studie in der Generation Y und Z.“

.....

Busch-Heizmann, Anne; Holst, Elke:
Do Women in Highly Qualified Positions Face Higher Work-to-Family Conflicts in Germany Than Men?

IZA DP No. 10716

Abstract: „Changing employment conditions lead to new chances, but also new risks for employees. In the literature, increasing permeability between occupational and private life is discussed as one special outcome of this development that employees must face, especially those in highly qualified positions. Drawing on existing research, we investigate in how far women and men in those positions differ in their perceived work-to-family conflicts (WFC), considering the mediating role of gender specific job opportunities. Referring conflicting theoretical arguments, we hypothesize that in Germany – as a conservative welfare state – women, especially those with family responsibilities, will perceive higher WFC than men in those positions. Our analysis is based on data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP). Using the Siegrist instrument on effort-reward imbalance we find that women in highly qualified positions perceive higher WFC than men. This association is explained by women's lower willingness to take risks, and also partly explained by lower job rewards women receive. It gets visible even more strongly if women's lower time-based burdens in the job are controlled for. Mixed results are observed concerning associations between family responsibilities and WFC, which is in line with ambivalent results in the literature.“

<http://ftp.iza.org/dp10716.pdf>

.....

Kato, Takao; Kodama, Naomi:
Women in the Workplace and Management Practices: Theory and Evidence

(forthcoming in: Oxford Handbook on the Economics of Women, ed. Susan L. Averett, Laura M. Argys and Saul D. Hoffman. New York: OUP 2018)

IZA DP No. 10788

Abstract: „We review recent studies on management practices and their consequences for women in the workplace. First, the High Performance Work System (HPWS) is associated with greater gender diversity in the workplace while there is little evidence that the HPWS reduces the gender pay gap. Second, work-life balance practices with limited face-to-face interactions with coworkers may hamper women's career advancement. Third, individual incentive linking pay to objective performance may enhance gender diversity while individual incentive with subjective performance may have an opposite effect. Fourth, a rat race model with working hours as a signal of the worker's commitment is a promising way to explain the gender gap in promotions. Fifth, corporate social

responsibility practices may increase gender diversity. We temper the findings by identifying three major methodological challenges: (i) how to measure management practices; (ii) how to account for endogeneity of management practices; and (iii) how to minimize selection bias.“

<http://ftp.iza.org/dp10788.pdf>

.....

Benedikt Gerst, Christian Grund:
Career Interruptions and Current Earnings: The Role of Interruption Type, Compensation Component, and Gender

IZA DP No. 10713

Abstract: „This study examines how career interruptions and subsequent wages of employees are related. Using individual panel data of middle managers from the German chemical sector, we are able to differentiate between different reasons for interruptions as well as between various compensation components. We show that career interruptions are more related to lower subsequent bonus payments than they are to fixed salaries and that interruptions caused by unemployment are associated with higher interruption pay gaps than those resulting from other reasons. In addition, the pay gap after career interruptions is more pronounced for male employees than it is for females.“

<http://ftp.iza.org/dp10713.pdf>

.....

Fuchs, Gesine:
Gleichstellungspolitik in der Schweiz. Entstehung und Steuerung eines umstrittenen Politikfeldes

Barbara Budrich 11.09.2017
 ISBN 9783847406549

„Seit den 1990er Jahren wird die Gleichstellungspolitik in der Schweiz vor allem im Bereich der Erwerbsarbeit und der staatlichen Gleichstellungsinstitutionen zunehmend institutionalisiert – und das nicht immer unumstritten. Die Autorin fragt, wie die vielfältigen Maßnahmen und unterschiedlichen Steuerungsprinzipien zusammenspielen und ob sie konsistente Anreizwirkungen entfalten können. Alle politischen Akteurinnen und Akteure in der Schweiz bekennen sich rhetorisch zur Norm der Gleichstellung von Frau und Mann, doch die entsprechenden politischen Maßnahmen sind hoch umstritten: Sie sind ausgesprochen vielfältig, aber ihnen fehlt in Bezug auf die Verteilung von Geld, Macht, Zeit und Anerkennung der nachhaltige Erfolg. Wie lässt sich das erklären? In der Forschung zur Gleichstellungspolitik wird seit einiger Zeit das Augenmerk verstärkt auf das Zusammenspiel und die Dynamiken der Maßnahmen untereinander gerichtet.

Die Autorin wendet diese Perspektive auf die Entwicklung der schweizerischen Gleichstellungspolitik seit Mitte der 1990er Jahre an. Dabei konzentriert sie sich auf zwei entscheidende Bereiche, nämlich Erwerbsleben und institutionalisierte staatliche Gleichstellungsstrukturen. Im Mittelpunkt der Analyse steht somit die berufliche Antidiskriminierungspolitik rund um das Gleichstellungsgesetz mit ihren verschiedenen Steuerungsprinzipien von gesetzlicher Regulierung, Anreiz und Information/Sensibilisierung. Welche Prinzipien setzten sich im politischen Prozess durch und wie wurden ursprüngliche Lösungsvorschläge modifiziert? Wo sind gute Wirkungsvoraussetzungen in Bezug auf Konsistenz, Kohärenz, Reichweite und Differenziertheit einzelner Maßnahmen gegeben und wo besteht weniger Aussicht auf Gleichstellungsfortschritte durch Politik? Für die Gleichstellungsstellen wird vor allem die umstrittene Institutionalisierung analysiert, die sich in der Verteilung von Kompetenzen und Ressourcen sowie in Kooperationen zeigt. Der vorgefundene Policy-Mix wird hier als Ausdruck konkreter gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse und grundlegender normativer Konflikte gefasst.“

Stierstorfer, Uta:

Gleichgestellt. Die neue Frauenfalle

Media Maria September 2017
ISBN 978-3-945401-39-2

„Frauen können in fast allen Berufen arbeiten und haben es zum ersten Mal in der Geschichte erreicht, wirtschaftlich unabhängig vom Mann ihr Leben zu gestalten. Doch sind Frauen heute wirklich frei? Und bringt die heutige Gleichstellungspolitik, die immer noch die Frau gegenüber dem Mann benachteiligt sieht, wirklich substanzielle Verbesserungen für Frauen? Kurz und verständlich wird die Entwicklung der Gleichstellungspolitik vom Feminismus bis zum Gender Mainstream dargestellt. Das wirtschaftliche und soziale Wohl von Frauen bleibt oft auf der Strecke, alte Abhängigkeiten sind durch neue unmerklich ersetzt worden. Und viele Frauen, besonders Mütter, sind in eine neue Falle geraten.“

Chengadu, Shireen; Scheepers, Caren (Hg.):
Women Leadership in Emerging Markets. Featuring 46 Women Leaders

Routledge 14.07.2017
ISBN 9781138188969

„This book focuses on the increase in female leadership over the last fifty years, and the concrete benefits and challenges this leads to in organizations. It moves beyond the typical focus on developed, Western contexts and answers the call for research on how women in emer-

ging markets rise above the proverbial ‚glass ceiling‘. The authors integrate two underdeveloped topics that are highly relevant to modern business: women in leadership roles, and women in emerging markets. They examine how women leaders in a range of professional services—including accounting, consulting, law, engineering and medicine—have managed to navigate their careers while considering the role emerging markets play in their work. Based on cutting-edge research, the topics are brought to life through examples and profiles of leading women across Africa, the Middle East and the Far East. These narratives, told in the leaders' own words, are key to understanding women's achievements and the barriers they face. Students of leadership, diversity, gender studies, and human resource management will learn much from this insightful book.“

Allmendinger, Jutta; Haarbrücker, Julia:
Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017

WZB Discussion Paper P 2017-002 (Juni 2017)

Download:

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2017/p17-002.pdf>

Auszug: „Ziel der vorliegenden Analysen auf Grundlage dieser Beschäftigterhebung ist es zu verstehen, wo gesellschaftlich, persönlich und betrieblich angesetzt werden kann, um eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Sorgeverantwortung zu erzielen. Hierfür müssen wir wissen, unter welchen Rahmenbedingungen die Beschäftigten mit ihren Arbeitszeiten zurechtkommen, wann sie sich gehetzt fühlen und welche Gruppen nicht die Arbeitszeit realisieren können, die sie sich eigentlich wünschen. Im Vordergrund steht dabei immer die Vereinbarkeit von Arbeit und Sorgeverantwortung, sei es für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige.“

Bohnet, Iris:

What works. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann

C.H.Beck 29.08.2017
ISBN 978-3406712289

„Die fünf besten amerikanischen Orchester hatten jahrzehntelang einen Frauenanteil von insgesamt 5 Prozent. Beim Vorspielen vor den männlichen Jurys fielen die Kandidatinnen regelmäßig durch. Offenbar sind Frauen die schlechteren Musiker. Oder doch nicht? Als eine der Jurys nicht mehr sehen konnte, ob ein Mann oder eine Frau spielte, stieg die Quote plötzlich dramatisch an. Alles, was es dazu brauchte, war ein Vorhang. Bei der Einstellung, bei der Beförderung, beim Gehalt – überall werden

Frauen massiv benachteiligt. Die Harvard-Professorin Iris Bohnet zeigt in ihrem brillanten Buch *What works*, dass die Ursache dafür oft verzerrte Wahrnehmungen sind, die unsere Entscheidungen auch dann beeinflussen, wenn wir fest glauben, dass wir ganz objektiv sind. So wie die Jury überzeugt war, dass sie lediglich die musikalische Leistung bewertet. Die Antwort auf dieses Dilemma liegt nicht in der Anpassung der Frauen an männliche Verhaltensmuster oder im Appell an unsere Objektivität. Wir können unsere Wahrnehmung nicht überlisten. Aber wir können mehr Vorhänge aufhängen und die Spielregeln ändern. Das ist die revolutionäre Botschaft von *What works*."

.....
Zeh, Janina:

Prekäre Arbeit und Zivilgesellschaft: Ein genderdifferenzierter Vergleich zwischen Deutschland und Großbritannien

Springer VS 2017
ISBN 978-3-658-18513-8

„Janina Zeh geht in diesem Buch der Frage nach, ob es infolge der Prekarisierung der Erwerbsarbeit zu einer Abnahme von Solidarität und zivilgesellschaftlicher Beteiligung kommt. Die Autorin nimmt dabei Länder- und Genderdifferenzen gesondert in den Blick. Theoretische Bezugspunkte stellen Normalitätsvorstellungen von Erwerbsarbeit, die Theorie relativer Deprivation sowie die Anerkennungstheorie dar. Die aufgezeigten theoretischen wie quantitativ-empirischen Analysen bestätigen, ergänzen und relativieren bisherige Annahmen der Prekarisierungs- und Engagementforschung.“

Steiermark: Konsequente und umfassende Förderung für Frauen in Technik

„Der klassischen Frauenförderung haftet der Beigeschmack der umgekehrten Bevorzugung an. Dessen ungeachtet fördert das AMS Österreich die technische Ausbildung – und neustens auch ein FH Studium; und zwar mit Quote und umfassend.“

<http://de.diversitymine.eu/steiermark-konsequente-und-umfassende-foerderung-fuer-frauen-in-technik/>

DIW Wochenbericht 22/2017

Download:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.559207.de/17-22.pdf

Darin:

- Frauen messen sich lieber mit sich selbst als mit anderen: Interview mit Johanna Mollerstrom
- Johanna Mollerstrom u. Katharina Wrohlich: Frauen

messen sich weniger an anderen als Männer, aber kein Unterschied beim Wettbewerb gegen sich selbst

Abstract: „Frauen sind im Durchschnitt seltener bereit, in Wettbewerb mit anderen Personen zu treten als Männer. Dieser Gender Gap in der Neigung zu konkurrieren ist einer von vielen Gründen für Unterschiede in den Bildungs- und Karriereentscheidungen von Frauen und Männern und für weitere Gender Gaps am Arbeitsmarkt. Neue ökonomische Experimente zeigen jedoch, dass Frauen in gleichem Ausmaß wie Männer geneigt sind, sich selbst zu verbessern und gegen sich selbst, das heißt gegen eigene frühere Leistungen, in Wettbewerb zu treten. Dieses Ergebnis eröffnet Organisationen oder Unternehmen, die Chancengleichheit anstreben, Möglichkeiten, ihre Anreizsysteme zu verändern, indem sie stärker auf Wettbewerb gegen die eigene frühere Leistung setzen als auf Konkurrenz gegen andere.“

..... Eurofund: Occupational change and wage inequality: European Jobs Monitor 2017

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1710en.pdf

„In 2016, somewhat later than in other developed economies, the EU recovered all the net employment losses sustained since the global financial crisis. Employment growth since 2013 has been only modestly skewed towards well-paid jobs; growth has been robust in low-paid and mid-paid jobs too. Newer jobs are increasingly likely to be full time rather than part time. Part 1 of this sixth annual European Jobs Monitor report takes a detailed look at shifts in employment at Member State and EU levels from 2011 Q2 to 2016 Q2. Part 2 examines the role that occupations play in structuring European wage inequality. It finds that occupations have their own effect on wage inequality as well as mediating other factors such as human capital and social class. It also finds that occupational dynamics did not drive wage inequality developments in the last decade, a period of intense structural change in European labour markets. Auszug: "Increased female participation: Women and men tend to work in different types of jobs. For this reason, the majority of men and women work in sectors that are either predominantly male (for example, construction or manufacturing) or predominantly female (for example, personal care or education). The increase in female jobs can be seen particularly in the growth of the 'care economy' (Dwyer, 2013) as many care activities previously provided informally within families have been formalised in paid jobs. These include many of the sectors (such as health and residential care) with the highest employment growth rates in developed economies over the last two generations and where, due to demographic shifts, demand is forecast to continue expanding.“

.....
**Deutscher Bundestag (18. Wahlperiode),
 Drucksache 18/12656, 02.06.2017: Beschluss-
 empfehlung und Bericht des Ausschusses für
 Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13.
 Ausschuss) zu dem Antrag „Für eine wirksame
 Frauen- und Gleichstellungspolitik in Deutsch-
 land“**

Download:

<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/126/1812656.pdf>

Auszug: *„Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN stellt in ihrem Antrag fest, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland bisher nicht erreicht sei. Die bisherigen Maßnahmen der Bundesregierung seien bruchstückhaft geblieben, erreichten nur wenige Frauen und lösten die Widersprüche nicht auf. (...) In dem Antrag wird u. a. gefordert, gesetzliche Regelungen zu erlassen, die konkrete Maßnahmen und Quoten zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf allen betrieblichen Ebenen – z. B. in den Vorständen und Aufsichtsräten – beinhaltet, in denen Frauen unterrepräsentiert seien. Für neu geschlossene Ehen und Lebenspartnerschaften solle das Ehegattensplitting durch eine gezielte Förderung von Familien mit Kindern ersetzt werden. Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ solle mit einem wirksamen Entgeltgleichheitsgesetz durchgesetzt werden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch verschiedene Maßnahmen – z. B. durch die Einführung eines Rückkehrrechts auf die vorherige Stundenzahl – erleichtert werden. (...) Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat in seiner Sitzung am 31. Mai 2017 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung des Antrags empfohlen.“*

Hochschulen

.....
 Müller, Mirjam:
**Karriere nach der Wissenschaft
 Alternative Berufswege für Promovierte**

Campus Verlag 2017
 ISBN: 3593507161

„Der Arbeitsmarkt für Wissenschaftler bietet nur für einen kleinen Teil hoch qualifizierter Nachwuchsforscher eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive. Nach der Promotion – oder später in der akademischen Laufbahn – stellt sich die Frage nach Alternativen: In welchen Berufsfeldern werden Promovierte gebraucht? Welche Qualifikationen, Kompetenzen und Interessen führen zu Berufszielen jenseits der Professur? Wie kann eine erfolgreiche Bewerbungsstrategie aussehen? Mirjam Müller entwirft

eine praktische Anleitung für die Planung alternativer Berufswege. Dreizehn Porträts promovierter Geistes- und Sozialwissenschaftler beschreiben, wie der Ausstieg aus der Wissenschaft gelingt, wie der neue Arbeitsalltag in verschiedenen Branchen aussieht und welche Qualifikationen erwartet werden. Der Ratgeber bietet Selbstcoaching-Übungen sowie Strategien für den erfolgreichen Einstieg in eine Tätigkeit in Wirtschaft, Verwaltung, Bildung oder Kultur.“

.....
 Heitzmann, Daniela; Klein, Uta:
**Diversity konkret gemacht: Wege zur Gestaltung
 von Vielfalt an Hochschulen (2. Aufl.)**

Beltz Juventa 21.08.2017
 ISBN 978-3-7799-3780-7

„Eine Diversity-gerechte Gestaltung von Hochschulen als Organisationen vollzieht sich auf mehreren Ebenen (un) gleichzeitig. Die Beiträge bieten einen praxisorientierten und analytischen Zugang zur Umsetzung von Diversity. Vorgestellt werden konkrete Umsetzungen von Diversity-Management an Hochschulen.“

.....
 Mense, Lisa:
Hochschuldidaktik Geschlechtergerecht lehren

„Die Gestaltung der Hochschullehre kann einen Beitrag zur Chancengleichheit für alle Geschlechter leisten. Die Hochschuldidaktik spielt dabei eine bedeutende Rolle. Wie es gelingen kann, die Kategorie Geschlecht als wichtigen Faktor in der Lehre anzuerkennen, ohne Stereotype zu erzeugen, erfahren Sie hier...“

In: *duz Magazin* 06/17 vom 23. Juni 2017

<http://www.duz.de/duz-magazin/2017/06/geschlechtergerecht-lehren/436>

.....
 Hilgemann, Meike:
**Der Übergang vom Bachelor zum Master. Bil-
 dungsentscheidungen im Schnittpunkt von Gender
 und Fachkultur**

Barbara Budrich 12.06.2017
 ISBN 978-3-8474-2102-3

„Wie werden Bildungsentscheidungen junger Frauen und Männer beim Übergang vom Bachelorstudium zu einem weiterführenden Masterstudium oder in den Beruf getroffen? Inwieweit beeinflussen geschlechtsspezifische, hochschulstrukturelle und fachkulturelle Bedingungen die Bildungswege und -entscheidungen in der Phase der (Post-) Adoleszenz? Ist durch die Einführung der gestuften Studienstruktur eine weitere selektierende Hierarchiestufe im Bildungsbereich geschaffen worden?“

.....
Puchert, Lea:

Männliche Ingenieurstudenten – Eine Biographieanalyse ingenieurwissenschaftlicher Studienschicht. Mit einem Gendervergleich weiblicher und männlicher Ingenieurbiographien

Barbara Budrich vsl. 14.08.2017
ISBN 978-3-8474-2082-8

„Die qualitative Studie untersucht auf der Basis von Biographieanalysen die Lebensverläufe und Bildungsprozesse von jungen Männern auf dem Weg zu einem Ingenieurstudium. Im Rahmen dessen können gängige Stereotype über den Zusammenhang von Technik und Männlichkeit korrigiert und das vorherrschende Bild vom männlichen Ingenieur differenziert werden. Darüber hinaus zielt die Arbeit auf einen Gendervergleich zwischen weiblichen und männlichen Ingenieurbiographien. Das Ergebnis ist eine genderübergreifende integrative Gesamttypologie, die eine pluralistische Bandbreite biographischer Verläufe von Studierenden in den Ingenieurwissenschaften abbildet.“

.....
Schmuck, Claudine:

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

Springer 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.“

.....
Brandt, Martina; Ducki, Antje:

Gendersensible Gestaltung des neuen Studiengangs „BWL – Digitale Wirtschaft“ an der Beuth Hochschule für Technik Berlin

Budrich Uni-Press 15.05.2017
ISBN 978-3-86388-752-0

„Um Grundlagen für die weitere gendergerechte Gestaltung des neuen Studiengangs „Betriebswirtschaftslehre – Digitale Wirtschaft“ zu schaffen, bewerten die Autorinnen die bereits geleisteten Aktivitäten zur Konzipierung des Studiengangs. Sie prüfen Projekterfahrungen und Good-Practice-Beispiele aus anderen Hochschulen sowie Erkenntnisse aus Umfragen bei Studierenden über Berufsperspektiven und stellen exemplarisch vor, wie diese für die weitere Ausgestaltung der Studieninhalte berücksichtigt werden können.“

.....
Von dieser Frauenförderung profitieren jetzt auch Männer

„Die LMU München hat seit 2007 ein Mentoring-Programm zur Förderung junger Wissenschaftlerinnen. Nun reformiert die Uni das Konzept: Die Mittel werden verdoppelt, und es werden auch Männer zugelassen. Aber mindestens 50 Prozent der Geförderten müssen weiter Frauen sein. Doch es gibt Kritik: Ist das dann noch Frauenförderung? Ein Beitrag von Sebastian Krass auf sueddeutsche.de.“

<http://www.sueddeutsche.de/muenchen/lmu-von-dieser-frauenfoerderung-profitieren-jetzt-auch-maenner-1.3573368>

Forschungseinrichtungen

.....
Benzler, Guido:

Chancengerechtigkeit: „leaky pipeline“, „glass ceiling“ und „sticky floor“ prägen das Chancengleichheitsbild

In: Wissenschaftsmanagement – Zeitschrift für Innovation; Aktuelle Ausgabe 6/2016; Schwerpunkt-Thema: Change: Chancen und Grenzen des Einzelnen (nur: Druckausgabe)

<http://www.lemmens.de/medien/periodika/wissenschaftsmanagement/wissenschaftsmanagement-zeitschrift-fuer-innovation>

Europa und Internationales

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

Barbara Budrich 11.09.2017
 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. Anti-discrimination policies of the EU contribute to an institutionalization of Gender and Diversity Studies and interact with legal, political, societal and economic factors which shape the academic and practical fields. Pressure towards the deregulation of economy, the reduction of welfare state institutions, increased requirements of mobility for individuals and, at the same time, stronger regulations of migration have an impact on research and theory development in the field of Gender and Diversity Studies. While certain rights and anti-discrimination policies are being strengthened within the EU, and while inner borders between member states dissolve and – recently at the same time partially also increase – external borders of Europe are simultaneously being enforced. The large flows of refugee migration towards and into Europe has put these questions on top of the agenda. Taking these processes as well as social and political changes in different European and border regions into account, the state of the art as well as future perspectives of Gender and Diversity Studies are debated from multiple European and border perspectives. What concepts of 'gender' and 'diversity' emerge in the different regions and fields of studies? 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 in the following fields:

- anti-discrimination, law and policies
- social movements and politics
- work and organizations
- higher education and the sciences
- intersectionality“

.....
 Nash, Margaret A. (Hrsg.):
**Women's Higher Education in the United States.
 New Historical Perspectives**

Palgrave Macmillan US 05.08.2017
 ISBN 9781137590831

„This volume presents new perspectives on the history of higher education for women in the United States. By introducing new voices and viewpoints into the literature on the history of higher education from the early nineteenth century through the 1970s, these essays address the meaning diverse groups of women have made of their education or their exclusion from education, and delve deeply into how those experiences were shaped by concepts of race, ethnicity, religion, national origin. Nash demonstrates how an examination of the history of women's education can transform our understanding of educational institutions and processes more generally.“

.....
 Warat, Marta:
**Gender Equality and Quality of Life. Perspectives
 from Poland and Norway**

Peter Lang 17.04.2017
 ISBN 978-3-631-67575-5

„This book engages with a critical perspective on gender equality and quality of life. It provides a comprehensive overview of theoretical and methodological frameworks for exploring both concepts which is complemented by the analysis of gender equality policies in Poland and Norway. With contributors from sociology to history and health studies, it draws on a wide range of examples to examine a multidimensional concept underpinning policy commitments and actions in areas such as family, labour market, health, reproductive rights or participation in political life.“This is not only an expertly written and interesting book, but also a particularly current one in the light of the Europe-wide socio-political changes that affect both Poland and Norway.“

.....
 Jungwirth, Ingrid; Wolfram, Andrea (Hg.):
**Hochqualifizierte Migrantinnen. Teilhabe an
 Arbeit und Gesellschaft**

Babara Budrich 14.08.2017
 ISBN 9783866494565

„Die Autorinnen untersuchen, wie sich hochqualifizierte Migrantinnen in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren und unter welchen Bedingungen sie ihre Qualifikationen nutzen können. Geschlecht wird als analytische Dimension in die Untersuchung hochqualifizierter Migration

systematisch einbezogen und eine stark ökonomische Perspektive in dieser Debatte durch weitere Bereiche im Lebensverlauf ergänzt."

.....
 Gaule, Patrick; Piacentini, Mario:
An Advisor Like Me? Advisor Gender and Post-Graduate Careers in Science

IZA DP No. 10828

Abstract: „We investigate whether having an advisor of the same gender is correlated with the productivity of PhD science students and their propensity to stay in academic science. Our analysis is based on an original dataset covering nearly 20,000 PhD graduates and their advisors from U.S. chemistry departments. We find that students with an advisor of the same gender tend to be more productive during the PhD and more likely to become professors themselves. We suggest that the under-representation of women in science and engineering faculty positions may perpetuate itself through the lower availability of same-gender advisors for female students.“

<http://ftp.iza.org/dp10828.pdf>

.....
 Gallen, Yana; Lesner, Rune V.; Vejlin, Rune Majlund:
The Labor Market Gender Gap in Denmark: Sorting Out the Past 30 Years

IZA DP No. 10789

Abstract: „We document the declining gap between the average earnings of women and men in Denmark from 1980 to 2010. The decline in the earnings gap is driven by increased labor force participation and increases in hours worked by women, and to a smaller extent by a decline in the gender wage gap. The gap has declined least among higher earning women – the average wage of the top 10 percent of female earners is 28-33% lower than the average wage of the top 10 percent of male earners. Women are becoming more educated and are a larger share of the professional labor force than in previous decades, but a substantial wage gap of about 10 percent remains for the youngest cohorts even after controlling for age, education, experience, occupation, and firm choice. Unlike the case of the US, differences in educational attainment, occupational choice, industry, and experience explained about 15 percentage points of the Danish wage gap in 1980, but now these factors explain only about 6 percentage points of the Danish wage gap. In fact, though variation in the wage gap across occupations is substantial, this variation is not correlated with the fraction of the occupation which is female. The data show a great deal of sorting and segregation across industries, occupations, and even firms. However, this sorting does not explain

more than half of the wage gap. We conclude that a great deal of the remaining disparity between the wages of women and men is tied to the differential effects of parenthood by gender.“

<http://ftp.iza.org/dp10789.pdf>

.....
 Huber, Agnès; Helfferic, Barbara:
Integrating Gender into EU Economic Governance: Oxymoron or Opportunity?

FES Discussion paper November 2016
 Download:

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/13256.pdf>

„Over the last decade, gender equality in the EU has not only lost its clout, but is slipping off the political agenda altogether. Instead, economic governance instruments, designed to keep government expenditures at bay by practising fiscal austerity, have dominated the European political stage. The economic crisis alone cannot explain the diversion of policy away from gender equality. There are many other reasons that could account for the change from the once coveted policy of gender mainstreaming – solidly embedded in the European Treaties and applied to all EU policy areas – to a policy guided by a quasi clandestine programme that has downsized its importance to a mere “Engagement” in gender equality. Rather than being a central component of the EU’s macroeconomic recovery strategy, gender equality – one of the Union’s strongest common social objectives since the signing of the Treaty of Rome – is instead treated as a mere add-on. While the OECD, the World Bank and the World Economic Forum repeatedly and convincingly argue that gender equality generates growth as well as justice, European Union policy-makers do not seem to have integrated this thinking into their macroeconomic policy. Putting in place revised or new governance structures and processes takes time. The authors of this paper therefore examine how existing and well-tested structures, which promote the integration of the gender dimension into macroeconomic policymaking, could be used to ensure better and more democratic governance. Such approach could also facilitate a transition away from austerity and towards objectives that constitute a caring economy.“

.....
 Fortin, Nicole M.; Bell, Brian ; Böhm, Michael
 Johannes:
Top Earnings Inequality and the Gender Pay Gap: Canada, Sweden and the United Kingdom

IZA DP No. 10829

Abstract: „This paper explores the consequences of the under-representation of women in top jobs for the overall gender pay gap. Using administrative annual earnings data from Canada, Sweden, and the United Kingdom, it applies the approach used in the analysis of earnings inequality in top incomes, as well as reweighting techniques, to the analysis of the gender pay gap. The analysis is supplemented by classic O-B decompositions of hourly wages using data from the Canadian and U.K. Labour Force Surveys. The paper finds that recent increases in top earnings led to substantial „swimming upstream“ effects, therefore accounting for differential progress in the gender pay gap across time periods and a growing share of the gap unexplained by traditional factors.“

<http://ftp.iza.org/dp10829.pdf>

Frauen- und Geschlechterforschung

.....
Knaut, Annette, Heidler, Julia (Hrsg.):
Spitzenfrauen. Zur Relevanz von Geschlecht in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Sport

Springer VS 2017
ISBN 978-3-658-17143-8

„Dieser Band befasst sich mit aktuellen Veränderungen von Geschlechterrollen. Dabei wird untersucht, ob es eine Reproduktion von Geschlechterbildern gibt oder ob eine Debatte um Chancengleichheit obsolet geworden ist. Anhand der Zahlen ist diese Frage zu verneinen: Die typische Führungsperson ist noch immer männlich und führt eine traditionelle Ehe. In der medialen Repräsentation werden Frauen in Führungspositionen noch immer als ‚die Anderen‘ dargestellt. Die Beiträge fragen nach der (Ir-)relevanz von Geschlecht in der medialen Darstellung von Frauen in Führungspositionen und ob Geschlechterdifferenzen im Alltag in Institutionen wie Politik, Wissenschaft sowie Sport konstruiert werden.“

.....
Baader, Meike Sophia, Freytag, Tatjana (Hrsg.):
Bildung und Ungleichheit in Deutschland

Springer VS 2017
ISBN 978-3-658-14998-7

„Anliegen des Bandes ist es, aufzuzeigen, wie multifaktoriell Bildungsungleichheit ist. Er kann auch als ein Beitrag der Bildungsforschung zur aktuellen Rückkehr der Kategorie der sozialen Ungleichheit angesichts unübersehbarer gesellschaftlicher Abkoppelungsprozesse gesehen werden. Die herausragende Bedeutung von Bildung für die Lebensperspektiven junger Menschen in Deutschland

ist unbestritten. Der Erwerb schulischer und beruflicher Bildungsqualifikationen spielt eine Schlüsselrolle im sozialen Integrationsprozess. Bildungsabschlüsse sind entscheidend für die Chancen auf gesellschaftlich anerkannte Positionen, auch wenn Bildung allein längst kein Garant mehr dafür darstellt. Da sich die Auswirkungen von sozialer Benachteiligung jeweils kumulativ-kontextuell darstellen, werden die Bereiche Familie und Kindheit, Schule und Hochschule sowie außerschulische Bildung und Weiterbildung in den Blick genommen und es wird nach Durchquerungen, Genderaspekten, Intersektionalität und Inklusion gefragt.“

.....
Wimbauer, Christine; Motakef, Mona:

**Das Paarinterview
Methodologie – Methode – Methodenpraxis**

Springer VS 2017
ISBN 978-3-658-17976-2

[Kurzfassung in open access: Dies.: Das Paarinterview in der soziologischen Paarforschung. Method(olog)ische und forschungspraktische Überlegungen [87 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung 18(2), Art. 4, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs170243>]

*„Das Buch bietet erstmals eine Einführung in die methodologischen Grundlagen des Paarinterviews in der interpretativen Sozialforschung und in methodische und methodenpraktische Aspekte seiner Anwendung. Paarinterviews werden zunehmend verwendet, aber es existieren kaum systematische Ausführungen hierzu. Wir stellen – nach einem Blick auf die Anfänge der deutschsprachigen soziologischen Paarforschung – zentral die besonderen Erkenntnisinteressen und -möglichkeiten des Paarinterviews vor: Es kann vielfältige relationale Aspekte wie Interaktionen, Aushandlungen und Ungleichheiten im Paar sowie Paarperformances und Paar-Präsentationen des Paares und als Paar in situ erfassen. Diese Erkenntnismöglichkeiten veranschaulichen wir anhand ausgewählter empirischer Anwendungen. Es folgen methodologische und methodische Überlegungen zur Anwendbarkeit, Durchführung und Gesprächsorganisation. Auch wird die Ergänzung mit Einzelinterviews und mit anderen Erhebungsformen angesprochen. Schließlich zeigen wir Grenzen dieses Erhebungsinstruments auf und stellen zuletzt ausblickende methodische und methodologische Fragen. In dem Buch greifen wir auf unsere langjährigen Erfahrungen mit Paarbefragungen zurück. Das Buch liefert zugleich eine forschungspraktische Anleitung für Einsteiger*innen und fortgeschrittene Paarforscher*innen sowie grundlagentheoretische Überlegungen zum gemeinsamen Paarinterview.“*

Shinozaki, Kyoko:

Gender and citizenship in academic career progression: an intersectional, meso-scale analysis in German higher education institutions

ABSTRACT: „In tune with the fundamental shift in Germany's skill-b(i)ased immigration policy since 2005, higher education institutions (HEIs) are increasingly becoming 'magnets' for a skilled migrant workforce. While 'internationalisation' is often understood as something to be celebrated and (further) accomplished, some observers speak of clear signs of discriminatory experiences among racialised and migrant academics. This is a new aspect, as social inequalities have by and large been considered in migration studies to be the sole terrain of labour mobility into less-skilled sectors of the economy. Meanwhile, abundant literature on gender and higher education shows that women academics have poorer access to career progression than men, demonstrating gender-based academic career inequalities. However, the insights generated in these two strands of scholarship have seldom been in conversation with one another. This paper takes stock of the lack of an intersectional perspective, focusing on citizenship and gender within HEIs as hiring meso-level organisations that are becoming increasingly transnationalised. It explores the intersectionality of citizenship and gender in accessing academic career advancement by examining three key career stages, that is, doctoral researchers, postdoctoral researchers, and professors, in two case-study HEIs.“

<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1369183X.2017.1300309?af=R&t>

Sarsons, Heather:

„Recognition for Group Work: Gender Differences in Academia.“

American Economic Review, 107(5): 141-45.

„How is credit for group work allocated when individual contributions are not observed? I use data on academics' publication records to test whether demographic traits like gender influence how credit is allocated under such uncertainty. While solo-authored papers send a clear signal about ability, coauthored papers are noisy, providing no specific information about each contributor's skills. I find that men are tenured at roughly the same rate regardless of coauthoring choices. Women, however, are less likely to receive tenure the more they coauthor. The result is much less pronounced among women who coauthor with other women.“

<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.p20171126>

Gerhards, Leonie; Kosfeld, Michael:

I (Don't) Like You! But Who Cares? Gender Differences in Same Sex and Mixed Sex Teams

IZA DP No. 10825

Abstract: „We study the effect of likability on female and male team behavior in a lab experiment. Extending a two-player public goods game and a minimum effort game by an additional pre-play stage that informs team members about their mutual likability we find that female teams lower their contribution to the public good in case of low likability, while male teams achieve high levels of cooperation irrespective of the level of mutual likability. In mixed sex teams, both females' and males' contributions depend on mutual likability. Similar results are found in the minimum effort game. Our results offer a new perspective on gender differences in labor market outcomes: mutual dislikability impedes team behavior, except in all-male teams.“

<http://ftp.iza.org/dp10825.pdf>

König, Tomke:

Die Frauen der Elite (2., erw. Aufl.)

Westfälisches Dampfboot 2017
ISBN 978-3-89691-104-9

„Um den Status eines manageriellen Haushalts zu erhalten, ist eine bestimmte Lebensweise unerlässlich, an deren Herstellung die nicht berufstätigen Ehefrauen von Topmanagern, die Gattinnen, maßgeblich beteiligt sind. Die Frauen leisten eine für den Erhalt der sozialen Position wichtige Status-Arbeit, für die das Geld, das die Männer verdienen, nur Voraussetzung ist. In ihrer empirischen Arbeit über die Lebensweise der Gattinnen setzt Tomke König die Dimensionen „Klasse“ und „Geschlecht“ zueinander in Beziehung und zeigt, dass die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung sich als Feld erweist, auf dem sowohl Geschlechterverhältnisse als auch Klassenverhältnisse reproduziert werden. Im Vorwort zur 2. Auflage verknüpft die Autorin die aus ihrer Arbeit gewonnenen Kenntnisse und den aktuellen Diskurs.“

Krapf, Matthias; Ursprung, Heinrich W.; Zimmermann, Christiane:

Parenthood and Productivity of Highly Skilled Labor: Evidence from the Groves of Academe

Abstract: „We examine the effect of parenthood on the research productivity of academic economists. Combining the survey responses of nearly 10,000 economists with their publication records as documented in their RePEc accounts, we do not find that motherhood is associated

with low research productivity. Nor do we find a statistically significant unconditional effect of a first child on research productivity. Conditional difference-in-differences estimates, however, suggest that the effect of parenthood on research productivity is negative for unmarried women and positive for untenured men. Moreover, becoming a mother before 30 years of age appears to have a detrimental effect on research productivity."

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167268117301397>

.....
Knoth Humlum, Maria; Brink Nandrup, Anne;
Smith, Nina:

Closing or Reproducing the Gender Gap? Parental Transmission, Social Norms and Education Choice

IZA DP No. 10790

Abstract: „Over the last decade, the economic literature has increasingly focused on the importance of gender identity and sticky gender norms in an attempt to explain the persistence of the gender gaps. Using detailed register data on the latest cohorts of Danish labour market entrants, this paper examines the intergenerational correlation in gender-stereotypical choice of education. Although to some extent picking up inherited and acquired skills, our results suggest that if parents exhibit gender stereotypical labour market behaviour, children of the same sex are more likely to choose a gender stereotypical education. The associations are strongest for sons. Exploiting the detailed nature of our data, we use birth order and sibling sex composition to shed light on the potential channels through which gender differences in educational preferences are transmitted across generations. We propose that such transmissions may attenuate the final closing of the gender gap.“

<http://ftp.iza.org/dp10790.pdf>

.....
Buser, Thomas; Ranehill, Eva; van Veldhuizen, Roel:
Gender Differences in Willingness to Compete. The Role of Public Observability

WZB Discussion Paper SP II 2017–307 (Juni 2017)

Download:

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2017/ii17-307.pdf>

Abstract: „A recent literature emphasizes the importance of the gender gap in willingness to compete as a partial explanation for gender differences in labor market outcomes. However, whereas experiments investigating willingness to compete typically do so in anonymous

environments, real world competitions often have a more public nature, which introduces potential social image concerns. If such image concerns are important, we should expect public observability to further exacerbate the gender gap. We test this prediction using a laboratory experiment that varies whether the decision to compete, and its outcome, is publicly observable. Across four different treatments, however, all treatment effects are close to zero. We conclude that the public observability of decisions and outcomes does not exert a significant impact on male or female willingness to compete, indicating that the role of social image concerns related to competitive decisions may be limited.“

.....
Jurczyk, Karin; Keddi, Barbara (Hrsg.):
Gender und Familie. (Un)klare Verhältnisse

Barbara Budrich 11.09.2017

ISBN 978-3-8474-0033-2

„Ist es möglich, Familie jenseits von Vater/Mutter- und Mann/Frau-Dualismen zu denken? Wie kann ein differenzierter Blick auf Familie heute jenseits der Klischees aussehen? Welche Familienstrukturen sind im Hinblick auf Geschlecht schon im Wandel begriffen?“

.....
Kleikamp, Tina:
Akademikerpaare werden Eltern. Rollenfindung, Bewältigungsstrategien, Belastungsfaktoren

Barbara Budrich 2017

ISBN 978-3-8474-2096-5

„Welche Vorstellungen haben werdende Eltern vom Leben mit Kind und wie erleben sie die Realität? Die Geburt des ersten Kindes gilt als entscheidender Wendepunkt der menschlichen Biographie. Die Studie begleitet Akademikerpaare im Übergang zum Familienleben und zeigt auf, wie Eltern in einer individualisierten Gesellschaft ihre Rollen als Mütter und Väter selbst gestalten (müssen) und welche Bewältigungsstrategien sie entwickeln, um den Alltag zwischen Familie und Beruf zu meistern.“

.....
Unterhofer, Ulrike; Wrohlich, Katharina:
Fathers, Parental Leave and Gender Norms

IZA DP No. 10712

Abstract: Social norms and attitudes towards gender roles have been shown to have a large effect on economic outcomes of men and women. Many countries have introduced policies that aim at changing gender stereotypes, for example fathers' quota in parental leave schemes. In this paper, we analyze whether the introduction of the

fathers' quota in Germany in 2007, that caused a sharp increase in the take-up of parental leave by fathers, has changed the attitudes towards gender roles in the grandparents' generation. To this end, we exploit the quasi-experimental setting of the 2007 reform and compare grandparents whose son had a child born before the 2007 reform to grandparents whose son had a child born after it. Our results suggest that such policy programs not only induce direct behavioral responses by the target group but also have indirect effects on non-treated individuals through social interaction and can thus change attitudes towards gender roles in a society as a whole.

<http://ftp.iza.org/dp10712.pdf>

.....
Borra, Cristina; Browning, Martin J.; Sevilla, Almudena:

Marriage and Housework

IZA DP No. 10740

Abstract: „This paper provides insights into the welfare gains of forming a couple by estimating how much of the difference in housework time between single and married individuals is causal and how much is due to selection. Using longitudinal data from Australia, UK and US, we find that selection into marriage by individuals with a higher taste for home-produced goods can explain about half of the observed differences in housework documented in the cross-sectional data. There remains a genuine two-hour increase in housework time for each partner upon marriage, with women specializing in routine, and men specializing in non-routine housework tasks.“

<http://ftp.iza.org/dp10740.pdf>

.....
Woodiwiss, Jo; Smith, Kate; Lockwood, Kelly (Hrsg.):

Feminist Narrative Research. Opportunities and Challenges

Palgrave Macmillan 2017
ISBN 978-1-137-48567-0

„This book explores the rich, diverse opportunities and challenges afforded by research that analyses the stories told by, for and about women. Bringing together feminist scholarship and narrative approaches, it draws on empirical material, social theory and methodological insights to provide examples of feminist narrative studies that make explicit the links between theory and practice. Examining the story as told and using examples of

narratives told about childhood sexual abuse, domestic /relationship abuse, motherhood, and seeking asylum, it raises wider issues regarding the role of storytelling for understanding and making sense of women's lives. This thought-provoking work will appeal to students and scholars of women's studies, feminist and narrative researchers, social policy and practice, sociology, and research methods.“

.....
Yilmaz, Filiz:

Karrierefrauen mit Migrationshintergrund. Kriterien und Barrieren für den beruflichen Erfolg von Migrantinnen

Studylab Juli 2017
ISBN 978-3-96095-080-6

„Derzeit haben über 16 Millionen Menschen einen Migrationshintergrund in Deutschland. Von den rund 8 Millionen Frauen mit Migrationshintergrund, verfügen über 3 Millionen über einen Berufsabschluss, mehr als 900.000 von ihnen sind Akademikerinnen und 41.000 Migrantinnen haben einen Dokortitel. In Anbetracht des bevorstehenden Fachkräftemangels in der Bundesrepublik Deutschland stellen sie ein riesiges Potenzial für die hiesige Wirtschaft dar, welches bisher nicht ausreichend genutzt und gefördert wurde. Dieses Buch beschäftigt sich mit Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik Deutschland. Es soll Aufschluss darüber geben, von welchen Aspekten eine erfolgreiche Integration von Frauen mit Migrationshintergrund in die deutsche Zivilgesellschaft abhängig ist. Dahinter stehen die Hypothesen, dass Frauen mit Migrationshintergrund von mehrfacher Diskriminierung im Berufsleben betroffen sind und dass betriebliche Vereinbarungen die Integration von Frauen mit Migrationshintergrund in Unternehmen fördern könnten. Zunächst wird die Migrationsentwicklung in Deutschland ab den 1950er Jahren dargestellt. Anschließend folgt eine Einführung zu dem Thema Integration und Diskriminierung. Die Bildungssituation von jungen Migranten in Deutschland wird vor allem in Hinblick auf die Berufsausbildung von Migrantinnen thematisiert. Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt auf der Arbeitssituation von Frauen mit Migrationshintergrund in Deutschland, wobei Kriterien und Barrieren von Migrantinnen-Karrieren aufgezeigt und Maßnahmen zur Unterstützung von Migrantinnen-Karrieren präsentiert werden. Dabei greift die Autorin sowohl auf vorhandene Studienergebnisse zurück als auch auf Ergebnisse ihrer Befragung von fünf Migrantinnen und sechs Experten. Ziel dieses Buches ist es zu zeigen, dass es durchaus erfolgreiche Frauen mit Migrationshintergrund in Deutschland gibt. Frauen, die es geschafft haben, privat wie beruflich in Deutschland „anzukommen.“

.....
 Broadbent, Kaye; Strachan, Glenda; Healy, Geraldine (Hrsg.):
Gender and the Professions. International and Contemporary Perspectives

Routledge 28.08.2017
 ISBN 9781138680579

„This book examines gender and professions in the 21st century. Historically the professions encompassed law, medicine and the church, all of which excluded women from participation. Industry and the 20th century introduced new professions such as engineering and latterly information technology skill and, whilst the increase in credentialism and accreditations open up further avenues for professions to develop, many of the 'newer' professions exhibit similar gendered characteristics, still based on a perceived masculine identity of the professional workers and the association of the professional with high level credentials based on university qualifications. In contrast, professions such as teaching and nursing, characterized as women's professions which reflected women's socially acceptable role of caring, developed as regulated occupations from the late 19th century. Since the 1970s and the women's movements, anti-discrimination and equal opportunity legislation and policies have aimed to break down the gendered bastion of the professions and grant women entry. With growing numbers of women employed in a range of professions and the political importance of gender equality gaining prominence globally, Gender and the Professions also considers how women and men are faring in a diverse range of professional occupations. Aimed at researchers, academics and policy makers in the fields of Professions, Gender Studies, Organizational Studies and related disciplines. Gender and the Professions provides new insights of women's experiences in the professions in both developed and less developed countries and in professions less often explored.“

.....
**Zum Selbstverständnis der Gender Studies.
 Technik – Raum – Bildung**

Barbara Budrich 12.06.2017
 ISBN 978-3-8474-2127-6

„Die AutorInnen diskutieren Fragen nach der Bedeutung von Geschlecht in Bezug auf Maschinenbau, Raumwissenschaften, Physik, Pädagogik und Transkulturalität und beziehen sich damit schwerpunktmäßig auf das nieder-sächsische MGM-Programm.“

.....
 Hassler, Katrin:
Kunst und Gender. Zur Bedeutung von Geschlecht für die Einnahme von Spitzenpositionen im Kunstfeld

Transcript vsl. August 2017
 ISBN 978-3-8376-3990-2

„Quantitative Perspektiven spielen in dem seit den 1970er Jahren intensivierten Diskurs um Kunst und Gender eine marginale Rolle. In besonderem Maße trifft dies für Positionen im Spitzensegment des internationalen Felds zu. Katrin Hassler greift diese Leerstelle auf und liefert konkrete Zahlen zur Einnahme professioneller Positionen in diesem oft als feminisiert deklarierten Universum. Verschränkungen von Geschlecht, geografischer Herkunft und Bildungskapital sowie diachrone Entwicklungen stehen im Fokus und werden mittels des Ansatzes einer Gender-Kunstfeld-Theorie feldspezifisch analysiert, ohne dabei gesellschaftliche Machtverhältnisse aus dem Blick zu verlieren.“

.....
 Böhnisch, Lothar:
Der modularisierte Mann. Eine Sozialtheorie der Männlichkeit

Transcript September 2017
 ISBN 978-3-8376-4075-5

„Männlichkeit wird in der »Zweiten Moderne« gleichzeitig zurückgewiesen und doch gefordert. Viele Männer versuchen, damit pragmatisch umzugehen. In einer Gesellschaft, die Konflikte entpolitisiert und stattdessen modularisiert – d.h. sie in einzelne, flexible Teile differenziert –, ist auch der »Neue Mann« zugleich ein modularisierter Mann. Er verhält sich in unterschiedlichen Bereichen seines Lebens strategisch und greift jeweils auf die verschiedenen, teilweise widersprüchlichen Identitätsanteile, die Module seines Mannseins, zurück. Lothar Böhnisch stellt einen integrierten theoretischen Zugang vor, der Mannsein und Männlichkeit in einem strukturellen Zusammenhang thematisiert und relevante tiefenpsychologische sowie gesellschaftliche Dimensionen aufeinander bezieht. Dabei werden Gendertheorie und Gesellschaftstheorie innovativ vermittelt. Dieser neue Ansatz in der deutschsprachigen Männerforschung regt zu Anschlüssen an andere sozialwissenschaftliche Disziplinen an, die sich mit Men's Studies beschäftigen.“

.....
**Männlichkeit in der Krise
 Der Mann – ein gesellschaftlicher Problemfall?**

„Dem Mann geht es nicht gut. Heißt es gerade immer wieder. Man gibt ihm die Schuld an allem, was schief läuft in der Welt. Sexismus, Gewalt, Populismus. Was ist los mit dir, Mann? Zeit für eine Inspektion.“

Texte aus dem Schwerpunkt "Männlichkeit in der Krise" auf [sueddeutsche.de](http://www.sueddeutsche.de):

http://www.sueddeutsche.de/thema/M%C3%A4nnlichkeit_in_der_Krise

.....
Ariadne – Forum für Frauen- und Geschlechtergeschichte, Heft 71: Diffamierende Reden. Antifeminismen im Wandel

Stiftung Archiv der deutschen Frauenbewegung
 01.06.2017
 ISBN 978-3-926068-25-5

„Mit diesem Heft wollen wir den Kontinuitäten, Wandlungen und Verschiebungen von Angriffen auf Feminismus nachgehen und danach fragen, ob und inwiefern Frauenfeindlichkeit und Antifeminismus verschiedenen Konjunkturen unterliegen und unterschiedliche Formen annehmen. Die Beiträge dieses Heftes liefern dazu hilfreiche historische, international vergleichende wie analytische und empirische Hinweise. Deutlich wird in der Zusammenschau der Beiträge, dass das angeblich neue Phänomen des ›Anti-Genderismus‹ eine durchaus flexible Strategie darstellt, die sich gegen verschiedene gleichstellungspolitische Forderungen bzw. Errungenschaften wendet und damit als Weiterentwicklung des ›alten‹ Antifeminismus gelten kann. Drei Merkmale lassen sich in der Betrachtung herausarbeiten: Der Antifeminismus erweist sich erstens als durchaus veränderbar und anpassungsfähig; er tritt zweitens häufig als Element eines Konglomerats verschiedener autoritärer Ideologien und damit in der Verschränkung mit beispielsweise einer völkisch-rassistischen Ideologie auf. Und drittens wird offenkundig, dass sich im Antifeminismus ein Widerstand gegen bzw. Unbehagen an sozialem Wandel – der unweigerlich immer stattfindet! – artikuliert.“

.....
 Penny, Laurie:
Bitch Doktrin. Gender, Macht und Sehnsucht

Nautilus Flugschrift 06.09.2017
 ISBN 978-3-96054-056-4

„Klug und provokant, witzig und kompromisslos sind Laurie Pennys herausragende Essays, die sie zu Recht zu einer der wichtigsten und faszinierenden Stimmen des zeitgenössischen Feminismus machen. Vom Schock der Trump-Wahl und den Siegen der extremen Rechten bis zu Cybersexismus und Hate Speech – Penny wirft einen scharfen Blick auf die brennenden Themen unserer Zeit. Denn gerade jetzt, in Zeiten sich häufender Krisen in Europa und Amerika, ist es Verpflichtung, geschlossen hinter der Gleichstellung von Frauen, People of Colour und LGBT zu stehen. Der Kampf gegen Diskriminierung ist kein Nebenschauplatz, sondern Voraussetzung für eine

gerechte Gesellschaft. Weit davon entfernt, einen Kampf gegen »die Männer« zu führen, greift Penny den Status quo gezielt an: Es geht ihr um Fairness, Umverteilung von Vermögen, Macht und Einfluss – weitreichende Forderungen, die sie nicht abmildert, indem sie eine rosa Schleife darum bindet. Penny ruft dazu auf, sich nicht von jenen beeindrucken zu lassen, die uns den Mund verbieten und uns zu angepasster Liebenswürdigkeit zwingen wollen – sondern eine Bitch zu sein und die Stimme zu erheben.“

.....
 Mau, Huschke:
„Kein Stück von eurem Kuchen!“ Streitschrift für radikalen Feminismus

Marta press Juni 2017
 ISBN 978-3-944442-53-2

„Die aktuelle feministische Bestandsaufnahme zeigt: Es gibt noch viel zu tun und es ist Zeit für ein radikales Umdenken in Geschlechterfragen. Das Patriarchat als Ideologie der Rechtfertigung der Unterdrückung der Frau durch den Mann tritt mal subtil, mal maskiert, mal brutal auf, immer aber mit einer zerstörerischen Wirkung auf unser Zusammenleben und unsere Umwelt. Radikaler Feminismus dekonstruiert und demaskiert sexistisches Denken und führt es auf seine patriarchalen Ursprünge zurück. Dieses Buch ist eine Sammlung unterschiedlicher Essays aus der Feder verschiedener Feministinnen zu einer großen Bandbreite an Themen: Alltagssexismus, sexuelle Gewalt, Pornografie, Prostitution, Matrifokalität, Mütterrechte und die Väterrechtsbewegung, zum Verhältnis von Feminismus und Rassismus, zu Leihmutterchaft, Transaktivismus und der Kritik am Kopftuch. Oft heißt es, beim Feminismus ginge es um ein Stück vom Kuchen, um Teilhabe und Gleichberechtigung. Radikaler Feminismus aber sagt: Wir wollen kein Stück von eurem vergifteten Kuchen. Wir wollen einen neuen Kuchen!“

.....
Neue Ausgabe von querelles-net erschienen Jg. 18, Nr. 2 (2017)

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/18-2>

Einen Überblick über alle Beiträge dieser Ausgabe kann das Inhaltsverzeichnis geben.

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/18-2/showToc>

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

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

Zitierhinweis:
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen.

Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite

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

Vielen Dank!

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

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