

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,
das Schwerpunktthema dieser Ausgabe widmet sich den Ergebnissen der vom CEWS durchgeführten Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder. Nach nunmehr zehnjähriger Laufzeit des Programms lässt sich konstatieren, dass es auf verschiedenen Ebenen

Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik der Hochschulen gehabt hat. Der Professorinnenanteil stieg seit 2007 stärker als aufgrund der Steigerung der Vorjahre zu erwarten gewesen wäre, insbesondere an den Universitäten und Fachhochschulen, die mit einem positiv begutachteten Gleichstellungskonzept am Professorinnenprogramm teilnahmen. Auf der strukturellen Ebene haben der Wettbewerbsmodus und die (indirekte) Einwerbung von Fördermitteln für Gleichstellungspolitik zu höherer Akzeptanz, Sichtbarkeit und Reputation für das Thema „Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungspolitik“ geführt. Die Gleichstellungspolitik wurde konzeptionell weiterentwickelt und strukturell verankert, Gleichstellungsmaßnahmen ausgebaut und in die Personalentwicklung implementiert. Folgerichtig und erfreulicherweise haben sich Bund und Länder kürzlich – sogar in der Übergangszeit einer nur geschäftsführenden Bundesregierung – auf die Fortführung des Programms bis 2022 mit erhöhtem Budget geeinigt. Dies ist ein deutliches Zeichen für den Stellenwert, der dem Programm zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in den wissenschaftlichen Einrichtungen beigemessen wird. Dieses fortgesetzte gleichstellungspolitische Engagement ist aus der Gesamtsicht des Weltwirtschaftsforums allerdings auch notwendig, gemäß dessen aktuellen Global Gender Gap Report vergrößert sich die Kluft zwischen den Geschlechtern nach zehn Jahren des langsamen Fortschritts seit 2017 wieder. Die Verschlechterung bezieht sich insbesondere auf die Bereiche wirtschaftliche Beteiligung und politische Mitwirkung. Der Bericht kommt u.a. zu dem Ergebnis, dass unabhängig von der Qualifikation der berufstätigen Frauen generell mehr Männer Führungspositionen innehaben, das gilt auch für Deutschland mit seinem Platz 12 auf diesem Index. Vor diesem Hintergrund sollte das Thema Gleichstellung in den weiteren Verhandlungen zur Bildung der neuen Bundesregierung eine größere Rolle als bisher spielen.....

Ihnen wünsche ich eine erkenntnisreiche Lektüre, eine geruhsame Zeit zwischen den Jahren und grüße Sie herzlich aus Köln

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

SCHWERPUNKT:
EVALUATION DES
PROFESSORINNENPROGRAMMS
DES BUNDES UND DER LÄNDER

Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS..... 5
 Aktuelle Ausschreibung: Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in im CEWS 5

2.0 Wissenschaftspolitik..... 7
 Fortsetzung des Professorinnenprogramms beschlossen 7
 Chancengleichheits-Monitoring der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG..... 8
 Akademische Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs..... 9
 „Kleine Fächer – große Dynamik“ 12
 Wahlen in der Leibniz-Gemeinschaft..... 14
 Neue Alexander von Humboldt-Professoren ausgewählt..... 14
 Professorin Dr. Tanja Gabriele Baudson ist „Hochschullehrerin des Jahres“ 15
 Landeslehrpreis für Anna Rosen 16
 TU Berlin: Professorin Bénédicte Savoy mit dem Kythera-Preis ausgezeichnet..... 16

3.0 Gleichstellungspolitik 17
 Nach zehn Jahren des Fortschritts wächst die Kluft zwischen den Geschlechtern 2017 17
 G7: Gleichstellungspolitik bleibt Schwerpunkt auf politischer Agenda 20
 Berliner Erklärung 2017: Regierungsbildung – Gleichstellungspolitik muss auf die Agenda!..... 22
 Chancengleichheit und Vielfalt als Wettbewerbsvorteil in der Arbeitswelt von morgen..... 23
 26 Prozent der obersten Führungskräfte in der Privatwirtschaft sind Frauen 24
 Geschlechterstereotype schrecken Frauen ab 25
 Sexuelle Belästigung: Prävention durch Betriebsvereinbarungen mit klaren, verbindlichen Regeln 27
 DGB und Familienministerium fordern gleiche Chancen auf ein selbstbestimmtes Leben für Frauen..... 28
 DIW Wochenbericht mit spannenden Beiträgen zum Thema Gender Pay Gap..... 29
 DGB-Index 2017: „Arbeitszeit ist Dreh- und Angelpunkt bei Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben“ 30

Frauen in MINT
 Studienabbruch in den Ingenieurwissenschaften – acatech und TU9 liefern neue Erkenntnisse 31
 Zahl der Studienanfängerinnen und – anfänger in der Informatik rückläufig: GI fordert größere Anstrengungen.... 32
 Aufruf zum bundesweiten Girls' Day am 26. April 2018 33
 MPI-Direktorin Susan Trumbore wird für Pionierarbeit in Erdsystem- und Klimaforschung ausgezeichnet..... 34
 Ehrendoktorwürde der Uni Paderborn für erste deutsche Informatikerin, Professorin Christiane Floyd..... 34
 Deutsche Physikalische Gesellschaft DPG zeichnet Physikerinnen aus 35
 Physikerin mit Marthe-Vogt-Preis ausgezeichnet 36
 Niedersächsischer Wissenschaftspreis 36

4.0 Hochschulen, Hochschulforschung 38
 Hochschule Koblenz: Erfolgreicher Abschluss des Postdoktorandinnen-Programms und Neuauftakt..... 38
 Neues Mentoringprogramm für Doktorandinnen an der Hochschule Coburg 38
 Pflege-, Therapie- und Hebammenwissenschaften: Hochschulen fordern alleinige Verantwortung 39
 Studie „(Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen“ erschienen..... 40

| | |
|---|-----------|
| 5.0 Schwerpunktthema | 41 |
| Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder Autorin: Dr. Andrea Löther, CEWS | 41 |
| 6.0 Forschungseinrichtungen | 47 |
| Leibniz-Gemeinschaft fördert fünf Vorhaben im Leibniz-Professorinnenprogramm | 47 |
| 7.0 Europa und Internationales | 48 |
| Ausschreibung für den Bereich Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft (Science with and for Society)..... | 48 |
| Workshop «Gender Bias» und Gender in H2020-Zwischenevaluierung | 49 |
| Consolidator Grant 2017: Ergebnisse veröffentlicht | 50 |
| Printeger Konferenz zu Research Integrity | 50 |
| Ein Europa der Gleichberechtigung - Kommission legt Aktionsplan zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vor..... | 51 |
| Das Leben von Frauen und Männern in Europa: Ein statistisches Porträt..... | 52 |
| Kick-Off zu Women20 – dem frauenpolitischen Dialog im Rahmen der argentinischen G20-Präsidentschaft..... | 52 |
| Klimaschutz: Gender Aktionsplan zur Förderung geschlechtersensibler Maßnahmen wurde angenommen..... | 53 |
| How gender-sensitive is your parliament? | 54 |
| 8.0 Frauen- und Geschlechterforschung | 55 |
| „Anti-Feminismus spaltet die Gesellschaft“ | 55 |
| Ausschreibung: Aigner - Rollett - Gastprofessur für Frauen - und Geschlechterforschung | 56 |
| Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur an der Hochschule Mainz..... | 57 |
| Launch des GenderOpen-Repositoriums..... | 58 |
| Neue Ausgabe der Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien fzg 23_2 Kulturalisierung und Geschlecht | 58 |
| Neues Heft der feministischen studien erschienen | 59 |
| Bessere Forschungsergebnisse bei Geschlechterdiversität in Forschungsprojekten | 59 |
| feministische studien Heft 1/2019 - Call for Papers : Reproduktionstechnologien, Generativität, Verwandtschaft..... | 60 |
| Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg) - Call for Papers: Geschlechtliche Vielfalt im Sport | 60 |
| Call for papers for special issue of Gender and Education journal..... | 61 |
| Verleihung des Brüder Grimm-Preises 2017 an Prof. Dr. Dr. h.c. Heide Wunder..... | 62 |
| Kulturpreis Bayern für genderlinguistische Forschung..... | 62 |
| 9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen | 63 |
| Zusätzliche Stellen für Wissenschaftlerinnen im neuen Lise-Meitner-Exzellenzprogramm | 63 |
| Ausschreibung des Dr. Wilhelmy-VDE-Preises..... | 64 |
| Ursula M. Händel-Tierschutzpreis | 64 |
| Communicator-Preis 2018 | 64 |
| Bernd Rendel-Preis für wissenschaftlichen Nachwuchs aus den Geowissenschaften | 65 |
| Für gute Lehre: Ars legendi-Fakultätenpreis Mathematik und Naturwissenschaften 2018 ausgeschrieben | 65 |
| Klar Text - Preis für Wissenschaftskommunikation | 66 |
| Ausschreibung für den/die „Student/in des Jahres“..... | 66 |

| | |
|--|-----------|
| 10.0 Weiterbildung, Karriereförderung | 67 |
| Seminar „Berufsziel Professorin an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften“ | 67 |
| 11.0 Termine, Call for Papers..... | 68 |
| 12.0 Neuerscheinungen..... | 70 |
| 13.0 Impressum | 83 |

01 NEUES AUS DEM CEWS

Aktuelle Ausschreibung: Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in im CEWS

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, 65% Arbeitszeit,
befristet bis April 2021)

Ihre Aufgaben umfassen:

- Koordination eines EU-Teilprojekts, inkl. wissenschaftlicher und administrativer Tätigkeiten
- Durchführung von Evaluationen und Monitoring an Hochschulen
- Entwicklung von Wirkungsmodellen in der

Evaluation von Gleichstellungsplänen an Hochschulen

- Wissensvermittlung zu Gleichstellung, Evaluation und Monitoring

Sie bringen folgende Qualifikationen und Kenntnisse mit:

- Hochschulabschluss (Master oder Äquivalent) in Evaluation Studies, Soziologie, Politikwissenschaften, Gender Studies oder angrenzenden Studienfächern
- Sehr gute Kenntnisse quantitativer und qualitativer sozialwissenschaftlichen Methoden
- Projekterfahrung sowie sehr gute Kommunikations- und Selbstorganisationsfähigkeiten
- Sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse in Wort und Schrift sowie möglichst Kenntnisse in einer der folgenden Sprachen: Polnisch, Italienisch oder Spanisch
- Interesse an oder Kenntnisse über Gleichstellungs- oder Wissenschaftspolitik

Wir unterstützen Sie, Ihre Qualifikationen weiter zu entwickeln. Es besteht Gelegenheit zur Promotion. Informationen über Personalentwicklung und Karriere bei GESIS finden Sie hier.

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 **Frau Dr. Anke Lipinsky** unter Tel. 0221- 476 94 259 oder per E-Mail unter Anke.Lipinsky(at)gesis(dot)org zur Verfügung. Für Informationen zum Bewerbungsprozess steht Ihnen Frau Alissa Vogt per Email zur Verfügung.

Bitte bewerben Sie sich online mit Lebenslauf und Zeugnissen bis einschließlich **17.01.2018**.

Die Bewerbungsgespräche finden im **Februar 2018** in Köln statt.

Die Kennziffer lautet: DBG-29

Hier geht es zur Online - Ausschreibung (PDF-Datei 227 KB):

https://www.gesis.org/fileadmin/upload/institut/stellenangebote/Stellenausschreibung_GEECO_CEWS_Wiss.MA_20171204_LK.pdf

02

WISSENSCHAFTSPOLITIK

Fortsetzung des Professorinnenprogramms beschlossen

Nachdem sich die *Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)* bereits im April 2017 einvernehmlich für die Fortführung des Professorinnenprogramms ausgesprochen hatte, beschloss sie am 10. November endgültig die Fortführung des Programms bis 2022 (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 10.11.2017)

Gegenüber den ersten beiden Programmphasen wird das Volumen für die dritte Programmphase (2018 – 2022) um 50 Millionen Euro auf 200 Millionen Euro erhöht. Damit wird insbesondere auch den gestiegenen Gehältern seit der ersten Auflage des Programms vor 10 Jahren Rechnung getragen. Die Gelder werden je zur Hälfte von Bund und Ländern zur Verfügung gestellt.

Mit dem Punkt „**Personalentwicklung und –gewinnung auf dem Weg zur Professur**“ wird zudem ein zusätzliches Element aufgenommen: Hochschulen mit einer Bestbewertung in diesem Bereich erhalten das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“. Bis zu 10 Hochschulen mit einer solchen Auszeichnung können die Förderung einer vierten Professur beantragen.

In der Evaluation der ersten beiden Programmphasen sowie in den Diskussionen über das Professorinnenprogramm war immer wieder der Wunsch geäußert worden, dass das Programm die PostDoc-Phase adressieren solle. In dieser Phase der wissenschaftlichen Karriere entscheiden sich deutlich mehr Frauen als Männer für eine berufliche Lauf-

bahn außerhalb der Wissenschaft. Der Frauenanteil sinkt von 45,2 % bei den Promotionen auf 30,4 % bei den Habilitationen, 22,3 % bei den Bewerbungen auf Professuren und 27% bei den Berufungen (alle Zahlen 2016). Es gab daher Stimmen, das Programm für Juniorprofessuren oder Nachwuchsgruppenleitungen zu öffnen, um diese kritische Phase bei der wissenschaftlichen Qualifikation einzubeziehen. Bei genauerem Nachdenken erwies sich die Integration der Nachwuchsförderung in das Programm allerdings als nicht so einfach:

Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses stellt bereits jetzt einen Schwerpunkt der Aktivitäten an den Hochschulen (Gleichstellungskonzept und gleichstellungsfördernde Maßnahmen) dar, wie die Evaluation ausweist (Löther und Glanz 2017, S. 42–46). Eine Überlegung, die PostDoc-Phase zu integrieren, sah vor, Förderungen von zwei bis drei Jahren für den Übergang von der Promotion in die PostDoc-Phase zu finanzieren. Dagegen sprechen zum einen Forschungsergebnisse, die zeigen, dass Frauen eher zu einem späteren Zeitpunkt eine wissenschaftlichen Karriere aufgeben (Wolfinger et al. 2006). Zum anderen sind es gerade prekäre Beschäftigungsbedingungen wie kurze Befristungen, die ein Grund für den Ausstieg von Frauen aus der Wissenschaft sind (Funken et al. 2015). Vor diesem Hintergrund wäre die Förderung von Tenure-Track-Stellen eine sinnvolle Maßnahme gewesen. Dagegen spricht jedoch, dass die GWK 2016 bereits ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aufgelegt hat (Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2016), das jedoch keine gleichstellungspolitischen Ziele beinhaltet. Vor diesem Hintergrund wäre bei einer ähnlichen Förderlinie des Professorinnenprogramms zu befürch-

ten gewesen, dass Frauen auf diese Förderlinie verwiesen werden und vornehmlich Männer Zugang zu der deutlich größeren Zahl an Stellen des Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erhalten.

Das Programmelement „Personalentwicklung und –gewinnung auf dem Weg zur Professur“ stellt daher einen guten Kompromiss dar (vgl. auch Wiarda 2017). Es setzt für Hochschulen einen finanziellen Anreiz – die Förderung einer vierten Professur – zur Einführung einer strukturellen Verbesserung, nämlich die Entwicklung eines geschlechtergerechten Konzepts zur Personalentwicklung und –gewinnung.

Dass sich Bund und Länder in der Übergangszeit einer geschäftsführenden Bundesregierung einstimmt auf die Fortführung des Professorinnenprogramms mit einer Erhöhung des Budgets und einer Erweiterung der Programminhalte einigen konnten, ist ein deutliches Zeichen für den Stellenwert, den Bund und Länder dem Professorinnenprogramm für die Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung zumessen.

1. Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2016): Richtlinie zum Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Tenure-Track-Programm). Online verfügbar unter <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1283.html>, zuletzt aktualisiert am 13.12.2016, zuletzt geprüft am 11.12.2017.

Funken, Christiane; Hörlin, Sinje; Rogge, Jan-Christoph (2015): Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft. Frankfurt a. M.: Campus.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (10.11.2017): GWK beschließt Fortführung des Professorinnenprogramms. Bonn. Online verfügbar unter <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2017-12.pdf>, zuletzt geprüft am 11.12.2017.

Löther, Andrea; Glanz, Sabrina (2017): Evaluation des

Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Erweiterter Bericht. Hg. v. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Köln (cews.publik, 22). Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-54112-9>, zuletzt geprüft am 17.10.2017.

Wiarda, Jan-Martin (2017): Prädikat: ausgezeichnet. Bund und Länder verhandeln über die Fortsetzung des Professorinnenprogramms. In: Blog Hochschule, 31.08.2017. Online verfügbar unter <https://www.jmwiarda.de/2017/08/31/pr%C3%A4dikatausgezeichnet/>, zuletzt geprüft am 11.12.2017.

Wolfinger, Nicholas H.; Mason, Mary Ann; Goulden, Marc (2006): Dispelling the Pipeline Myth. Gender, Family Formation, and Alternative Trajectories in the Academic Life Course. Working Paper. Institute of Public & International Affairs at the University of Utah (IPIA). Utah (Working Paper, 2006-07-07).

Chancengleichheits-Monitoring der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG

Chancengleichheit zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ein wichtiges Anliegen. Jährlich berichtet die DFG daher über die Anzahl und den Anteil von Wissenschaftlerinnen an der Antragstellung bei der DFG, ihren Antrags-erfolg sowie ihrer Repräsentanz in den Gremien der DFG.

Dabei werden mehrjährige Entwicklungen beobachtet. Sowohl die DFG-Programme als auch die Fächer werden differenziert ausgewertet. Zusätzliche Daten aus DFG-Erhebungen und vom Statistischen Bundesamt erlauben eine Betrachtung der Frauenanteile auf verschiedenen Karrierestufen und den Vergleich zur Repräsentanz im Wissenschaftssystem insgesamt.

Schließlich werden neben dem Kern der Berichterstattung, die in jedem Jahr fortgeschrieben wird, jährlich wechselnde Schwerpunktthemen vertiefend behandelt.

Das Schwerpunktthema in diesem Jahr lautet: **Entwicklung und Prognose der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem und bei der DFG.**

Ein Glossar im Anhang erläutert die wichtigsten Begrifflichkeiten, Programme und Statistik-Standards.

Bericht: „Chancengleichheits-Monitoring 2017“

http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring_2017.pdf

DFG-Flyer: Chancengleichheits-Monitoring kompakt

http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/flyer_chancengleichheit_monitoring_de.pdf

DFG-Flyer: Monitoring Equal Opportunity in Brief

http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/flyer_chancengleichheit_monitoring_en.pdf

Zu den älteren Ausgaben der Chancengleichheits-Monitoring Berichte

http://www.dfg.de/dfg_profil/gesamtliste/publikationen/statistische_doku/index.html

Quelle und weitere Informationen:

http://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/chancengleichheit/

Akademische Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Mit zwei Studien hat der Stifterverband Handlungsbedarf und Unterstützungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Karrierechancen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland identifiziert.

Der Stifterverband und das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), früher HIS-Institut für Hochschulforschung, haben 2015 gemeinsam eine Neuauflage der Studie durchgeführt. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt diese Studie. Der wissenschaftliche Nachwuchs umfasst hier alle Personen im wissenschaftlichen Qualifizierungsprozess sowie alle Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler unterhalb einer regulären Professur, also Promovierende und Postpromovierende inklusive Juniorprofessoren.

Im *ersten Teil der Studie* hat der Stifterverband alle Hochschulen mit Promotionsrecht und die Einrichtungen der vier großen außeruniversitären Forschungsorganisationen befragt. *Im zweiten Teil* hat das DZHW Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu ihren persönlichen Erfahrungen und Bedarfen im Bereich Personalentwicklung befragt. Damit können sowohl die Nutzer- als auch die Anbieterperspektive von Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigt und in Bezug zueinander gesetzt werden.

Einige geschlechtsspezifische Ergebnisse:

„REKRUTIERUNG UND BINDUNG DER NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER IM FOKUS DER PERSONALENTWICKLUNG

„Um ihre Attraktivität für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu steigern, räumen Wissenschaftseinrichtungen der Rekrutierung und Bindung von Nachwuchswissenschaftlern eine höhere Priorität ein. Die erstmals erfragten Strategien und Maßnahmen zur Personalgewinnung zeigen, dass die Wissenschaftseinrichtungen

bisher ungenutzte Potenziale für eine wissenschaftliche Karriere (zum Beispiel Eltern, Frauen und Personen aus dem Ausland) erschließen möchten. Hierzu dürften wissenschaftspolitische Initiativen wesentlich beigetragen haben. Die Strategien für eine bessere Bindung der Nachwuchswissenschaftler lassen sich insbesondere aus den Befragungsergebnissen zu Personalkategorien und Entfristungen ablesen: Hochschulen sehen in starkem Maße die Notwendigkeit, dem wissenschaftlichen Nachwuchs nach der abgeschlossenen Promotion bessere Anschlussperspektiven zu bieten. Am deutlichsten wird dies derzeit bei den Juniorprofessuren, für die über die Hälfte der Hochschulen mittlerweile echte Tenure-Track-Regelungen anbietet." (S. 4)

„HÖHERER BEDARF AN BERUFLICHER ORIENTIERUNG, ABER LEICHT RÜCKLÄUFIGER ANTEIL AN ANGEBOTEN

„...Von den vielfältigen Formen beruflicher Orientierungsangebote der Wissenschaftseinrichtungen werden im Jahr 2015 im Vergleich zum Jahr 2012 insbesondere Mentoringangebote und Beratung für Existenzgründer häufiger genannt. Die Erhöhung des Anteils der Mentoringanbieter ist erfreulich, da sich dies in der Befragung von 2012 als ein besonderes Desiderat herauskristallisiert hatte. Allerdings ist das Angebot nur einer sehr kleinen Gruppe von Personen zugänglich, denn nur 15 Prozent der Nachwuchswissenschaftler, mehrheitlich Frauen, konnten Mentoringangebote nutzen. Eine Ausweitung des Angebots auf größere Personengruppen und auf beide Geschlechter ist nach wie vor wünschenswert...“ (S. 5)

„2.4 Zentrale Merkmale des befragten wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Geschlechterrelation der Befragten hat sich im Jahr 2015 im Vergleich zu 2012 zugunsten der Frauen verändert. Ihr Anteil an den befragten Nachwuchswissenschaftlern hat sich von 44 auf 49 Prozent erhöht (siehe Tabelle 2). Entsprechend sind 51 Prozent der Befragten im Jahr 2015 Männer (2012: 56 Prozent). Das durchschnittliche Alter der Nachwuchswissenschaftler liegt 2015 bei 32 Jahren und ist damit ähnlich dem Alter der Befragten im Jahr 2012 (31,8 Jahre). 2015 gehören mehr als ein Drittel (37 Prozent) der Nachwuchswissenschaftler der Fächergruppe Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften an, gefolgt von denen der Ingenieurwissenschaften (22 Prozent), der Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften (16 Prozent) und der Geisteswissenschaften (12 Prozent). Die Nachwuchswissenschaftler der Erziehungswissenschaften/Psychologie und der sonstigen Fächergruppe 18 sind mit je 7 Prozent vertreten. 19 Im Vergleich zu der Befragung im Jahr 2012 zeigen sich nur geringfügige Abweichungen in der Verteilung der Fächergruppen: in den Erziehungswissenschaften/Psychologie, der Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften sowie in den Ingenieurwissenschaften um 1 beziehungsweise 2 Prozentpunkte. Nach Geschlecht differenziert gehören 41 Prozent der Männer und 32 Prozent der Frauen im Jahr 2015 der Fächergruppe

Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften an, gefolgt von der der Ingenieurwissenschaften mit 30 Prozent der Männer und 13 Prozent der Frauen und der Fächergruppe der Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften (14 Prozent der Männer und 19 Prozent der Frauen, ohne Abbildung). In den Geisteswissenschaften sind 15 Prozent der Frauen vertreten, dagegen 9 Prozent der Männer (ohne Abbildung). Die Geschlechterverteilung wird ungleicher, je geschlechtstypischer die jeweilige Fächergruppe ist. In der Fächergruppe Erziehungswissenschaften/Psychologie fällt die Geschlechterkluft zugunsten der Frauen aus (75 Prozent zu 25 Prozent). Umgekehrt fällt die Geschlechterrelation in der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften mit 71 Prozent deutlich zugunsten der Männer aus (29 Prozent Frauen) (ohne Abbildung). Bezogen auf den Promotionsstatus ist der Anteil der Promovierenden im Jahr 2015 auf 63 Prozent gestiegen (von 57 Prozent 2012). Der Anteil der Promovierten ist um 5 Prozentpunkte auf 30 Prozent zurückgegangen (ohne Geschlechter unterschiede). Der Anteil derjenigen, die nicht promovieren und dies auch nicht beabsichtigen, ist im Zeitvergleich konstant bei 7 Prozent geblieben. Um diesem Anstieg der Promovierenden 2015 Rechnung zu tragen, werden die Daten immer getrennt für den Promotionsstatus gerechnet. Darüber hinaus erscheint die differenzierte Darstellung der Ergebnisse für den Promotionsstatus auch sinnvoll, weil je nach Qualifikationsniveau die Bedarfe an Personalentwicklungsmaßnahmen und deren Nutzung, die beruflichen Ziele und die Wahrnehmung von familienfreundlichen Maßnahmen deutlich divergieren. Für die Befragungen der Jahre 2015 und 2012 ergeben sich weitgehende Übereinstimmungen in der Stichprobenszusammensetzung bezogen auf die Altersstruktur und die Fächerverteilung (siehe Tabelle 2). Darüber hinaus wurden die Teilsamples der Mitarbeiter mit verfügbaren Daten der Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Bundesamtes 20 verglichen (ohne Abbildung). Kleine Abweichungen bezüglich der Fächergruppenzusammensetzungen wurden – wie es bereits in der vergangenen Personalentwicklungsstudie 2012 geschehen ist – durch die Berechnung und Verwendung von Gewichtungsfaktoren ausgeglichen. Für das Geschlecht ist mit Bezug auf die Hochschulpersonalstatistik 2014 eine leichte Verschiebung zugunsten der Frauen zu finden (48 Prozent Frauenanteil in der Winbus-Befragung und 41 Prozent laut Hochschulpersonalstatistik). Der Frauenanteil lag laut Hochschulpersonalstatistik auch im Jahr 2012 bei 41 Prozent, in der Winbus-Studie bei 44 Prozent. In den Abschnitten zur Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird in der Darstellung nicht nach Geschlecht differenziert. Einflüsse des Geschlechts wurden allerdings geprüft und werden, soweit sie signifikant sind, gesondert ausgewiesen. Probleme in der Vergleichbarkeit durch den gestiegenen Anteil an Promovierenden werden durch eine durchgehende Differenzierung der Ergebnisdarstellung nach Promovierenden und Promovierten eliminiert.“ (S. 18 – 20 mit Tabelle)

„3.1 Angestrebte Berufswege...

Um den Einfluss des Geschlechts auf das berufliche Ziel zu Beginn der wissenschaftlichen Beschäftigung zu ermitteln, wurde für das Jahr 2015 eine logistische Regression berechnet. Die Regression wurde getrennt für den Promotionsstatus berechnet, um der unterschiedlichen Geschlechterzusammensetzung je nach Promotionsstatus in der Stichprobe Rechnung zu tragen. Für das Geschlecht ergibt sich ein positiver Zusammenhang nur für die Promovierten. Männer haben im Vergleich zu den Frauen eine höhere statistische Chance, bereits zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit dauerhaft in der Wissenschaft verbleiben zu wollen (um den Faktor .43)." (S. 29) ... „Um den Zusammenhang von Geschlecht und den beruflichen Zielen in zehn Jahren (Professur/ Position unterhalb der Professur/Forschung und Entwicklung (FuE)/außerhalb der Wissenschaft) zu prüfen, ist für jedes Ziel eine logistische Regression getrennt nach dem Promotionsstatus für 2015 gerechnet worden. Bezogen auf das berufliche Ziel der Professur haben sowohl die promovierten als auch promovierenden Männer im Vergleich zu statusgleichen Frauen dieses Ziel bereits zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit stärker angestrebt. Für die wissenschaftliche Position unterhalb der Professur ergeben sich negative Zusammenhänge zum Geschlecht für die Promovierenden und Promovierten. Die Männer haben im Vergleich zu den Frauen eine geringere Chance, eine Position unterhalb der Professur bereits zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit verfolgt zu haben. Darüber hinaus streben die promovierenden, nicht aber die promovierten Männer im Vergleich zu den promovierenden Kolleginnen häufiger eine Position in Forschung und Entwicklung an. Berufliche Positionen außerhalb von Forschung und Entwicklung hingegen strebten die Frauen, promovierte wie promovierende, bereits zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit häufiger an als die männlichen Kollegen der jeweiligen Statusgruppe..." (S. 31)

„4.3 Strategien und Maßnahmen der Personalgewinnung... Auffällig ist in den Ergebnissen (siehe Tabelle 12) zunächst, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Hochschulen und so gut wie alle außeruniversitären Forschungseinrichtungen relevant sind. Aber auch die verstärkte Rekrutierung von Frauen und die Personalgewinnung aus dem Ausland sind für fast alle Wissenschaftseinrichtungen wichtig, wenngleich Letztere bei den Hochschulen schon deutlich seltener vorkommt... In Unternehmen sieht die Relevanzstruktur der Strategien und Maßnahmen der Personalgewinnung deutlich anders aus: Hier haben mit jeweils mehr als 80 bis 90 Prozent ein vielfältiges Aufgabenspektrum, Aus- und Weiterbildung, Coaching, Entwicklungsperspektiven sowie unbefristete Arbeitsverträge die höchste Wichtigkeit. Aber auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben bei drei Vierteln der Unternehmen (76 Prozent) eine hohe Bedeutung. Geringe Relevanz haben Sabbaticals/Auszeiten, Personalgewinnung aus dem Ausland,

verstärkte Gewinnung von Frauen sowie internationale Teams. Insgesamt ist die Tendenz beobachtbar, dass es bei den Wissenschaftseinrichtungen stärker darum geht, bisher zumindest teilweise ungenutzte Potenziale bei der Personalgewinnung zu erschließen (wie zum Beispiel Eltern, Frauen und Personal aus dem Ausland), während die Unternehmen deutlich stärker auf Strategien und Maßnahmen setzen, die neben der Personalgewinnung auch zugleich die längerfristige Bindung hoch qualifizierten Personals fördern (wie Coaching, Entwicklungsperspektiven sowie unbefristete Arbeitsverträge). Zusätzlich wurde neben der Relevanz auch erhoben, wie erfolgreich die Strategien und Maßnahmen der Personalgewinnung aus Sicht der Einrichtungen sind (siehe Tabelle 13). Hier zeigt sich eine ähnliche Tendenz, allerdings wird der Erfolg der Personalgewinnung aus dem Ausland und der verstärkten Gewinnung von Frauen sowie der Gehaltszulagen und monetären Anreize insbesondere an den Hochschulen wesentlich zurückhaltender eingeschätzt. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind bezüglich des Erfolges der Personalgewinnung aus dem Ausland deutlich optimistischer, bei den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind sie etwas weniger optimistisch als die Hochschulen..." (S. 48- 51 mit Tabelle)

„5.1 Organisation und Kommunikation

An den Hochschulen gibt es eine noch größere Vielfalt an Anbietern von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs als vor drei Jahren. Während es 2012 im Schnitt knapp fünf waren, sind es 2015 durchschnittlich bereits mehr als sechs Anbieter. Hierbei haben Frauen-/Gleichstellungsbüros, International Offices/EU-Büros und Welcome Center (zentrale Beratungs-/ Servicestellen für internationale Nachwuchskräfte) als Anbieter im Vergleich zu 2012 besonders stark zugelegt. Die aktuell am häufigsten vertretenen Anbieter sind hochschuldidaktische Zentren, zentrale sowie einrichtungsspezifische Graduiertenkollegs/-schulen, Frauen-/ Gleichstellungsbüros und Abteilungen beziehungsweise Dezernate oder Referate für Personalentwicklung (siehe Abbildung 5a). Darüber hinaus gibt es weitere Stellen, die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs anbieten, wie Career Service Center, International Offices/EU-Büros, Rechenzentren, Bibliotheken und Welcome Center. An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen gibt es insgesamt weniger Stellen, die Personalentwicklung anbieten, als an den Hochschulen (siehe Abbildung 5b). Hier sind es im Jahr 2015 wie auch im Jahr 2012 durchschnittlich drei Stellen. Dazu zählen einrichtungsspezifische Graduiertenkollegs/-schulen und Abteilungen für Personalentwicklung, aber auch zentrale Graduierteneinrichtungen und Frauen-/Gleichstellungsbüros. Im Gegensatz zu den Hochschulen bieten nur wenige Forschungseinrichtungen Maßnahmen wie Career Service Center oder Rechenzentren zur Personalentwicklung an. Außerdem gibt es im Unterschied zu 2012 in der freien Nennungsmöglichkeit 2015 kaum noch entsprechende

Institutionen benachbarter Forschungseinrichtungen beziehungsweise Hochschulen. Vielmehr werden jetzt zum Beispiel Arbeitsgruppen, Weiterbildungsausschüsse, interne Programme oder externe Dienstleister erwähnt. Dies schließt Kooperationen mit Hochschulen nicht aus, zeigt allerdings eine geänderte Basis. Genannt werden außerdem Mentoringprogramme, ein Angebot von zunehmender Bedeutung an den Wissenschaftseinrichtungen (vgl. Kapitel 6)...“ (S. 62 - 65)

Quellen, weitere Differenzierungen nach Geschlecht (z.B. Beratung für Existenzgründer /innen) und Informationen:

Krempkow, René; Sembritzki, Thorben; Schürmann, Ramona (2016):

Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich.

Essen: Edition Stifterverband Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH.

Online verfügbar unter

<https://www.stifterverband.org/download/file/fid/2151>

Zentrale Resultate, sowie Ergebnisse der vorangegangenen Studie aus dem Jahr 2013 finden sich unter:

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

„Kleine Fächer – große Dynamik“

Die Situation der sogenannten Kleinen Fächer im Wissenschaftssystem ist bislang häufig als eher besorgniserregend eingeschätzt worden: Gelingt es ihnen, ihren Bestand personell ausreichend sicherzustellen? Und verfügen sie über Rahmenbedingungen, die genügend Raum für Forschung bieten?

Eine jetzt von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) veröffentlichte Studie zeigt: Zumindest bezogen auf die Förderung durch die größte

Forschungsförderorganisation in Deutschland ist die Lage der Kleinen Fächer besser als vielfach angenommen.

Sie nutzen das DFG-Programmportfolio in seiner ganzen Breite, haben sich in zahlreiche geförderte interdisziplinäre Verbünde eingebracht und in besonderem Umfang an den Förderlinien der Exzellenzinitiative partizipiert. Dabei demonstrieren sie eine hohe Anschlussfähigkeit, indem sie mit einem breiten Spektrum kleiner wie großer, geistes- und sozial- wie lebens-, natur- und ingenieurwissenschaftlicher Fächer kooperieren.

Die jetzt veröffentlichte Studie mit dem Titel „Kleine Fächer – große Dynamik. Zur Beteiligung Kleiner Fächer an den Förderprogrammen der DFG“ greift auf den Fächerkatalog der Mainzer „Arbeitsstelle Kleine Fächer“ zurück, die knapp 120 Fächer aus dem geistes- und naturwissenschaftlichen Spektrum an 80 Hochschulen als Kleine Fächer auflistet. Durch Abgleich mit diesem Katalog konnten in der DFG-Einzelförderung Projekte identifiziert werden, die sich Kleinen Fächern zuordnen lassen. Untersucht wurde dann, in welchem Umfang Projekte aus diesen Fächern im Zeitraum 2003 bis 2016 gefördert wurden.

Der überwiegende Anteil der Kleinen Fächer ist im Fachgebiet Geisteswissenschaften und – mit bereits deutlich niedrigerer Häufigkeit – im Fachgebiet Sozialwissenschaften angesiedelt, weshalb auch die Studie sich auf diese Fachgebiete konzentriert oder die Geistes- und Sozialwissenschaften den übrigen Wissenschaftsbereichen vergleichend gegenüberstellt. In den Geistes- und Sozialwissenschaften liegt denn auch die relative Beteiligung Kleiner Fächer in der Einzelförderung stabil bei etwa 24 bis 25 Prozent – jeder vierte Antrag kann hier also einem Kleinen Fach zugeordnet werden. Die Anzahl der Professuren in den Kleinen Fächern ist im gleichen Zeitraum jedoch bei knapp 1500 stagnierend, während sie in den Geisteswissenschaften insgesamt deutlich gewachsen ist, von rund 8500 auf über 10 000. Die Professorinnen und Professoren der Kleinen Fächer können demzufolge ein klar überdurchschnittliches DFG-Engagement vorweisen. In einem zweiten Schritt haben die Autoren der Studie die Beteiligung

Kleiner Fächer an den Koordinierten Programmen der DFG analysiert. Dazu zählen etwa neben Sonderforschungsbereichen, Graduiertenkollegs und Forschergruppen auch die beiden Förderlinien der Exzellenzinitiative, Graduiertenschulen und Exzellenzcluster. In diesen Verbänden arbeiten in der Regel Angehörige vieler Fächer interdisziplinär zusammen, oftmals sogar über die Grenzen großer Fachgebiete hinweg. In den Geistes- und Sozialwissenschaften ist das Phänomen sogar noch ausgeprägter als in den übrigen Bereichen, so weisen etwa die geistes- und sozialwissenschaftlichen Graduiertenschulen (GSC) und Exzellenzcluster (EXC) eine besonders breite fachliche Abdeckung auf: 9,6 Fachrichtungen sind im Schnitt an einer Graduiertenschule beteiligt, an einem Exzellenzcluster sind es sogar 10,3 Fachrichtungen. Für die anderen Wissenschaftsbereiche liegen die Mittelwerte demgegenüber bei 8,0 (GSC) und 8,4 (EXC) Fachrichtungen. Insgesamt ist im untersuchten Zeitraum zwischen 1999 und 2014 für genau 499 Verbände die Beteiligung wenigstens eines Kleinen Faches dokumentiert. Das entspricht einem Anteil von knapp 38 Prozent an allen Verbänden. In vier von zehn Koordinierten Programmen der DFG sind also Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Kleinen Fächern beteiligt.

Vertreterinnen und Vertreter der Kleinen Fächer arbeiten, so lässt sich zusammenfassend feststellen, zum einen oft in Koordinierten Programmen, zum anderen forschen sie aber auch im Rahmen der Einzelförderung an vielen kleineren, oft sehr fachspezifischen Fragen. Dies zeigt zweierlei: Kleine Fächer werden weder zur Kooperation in interdisziplinären Verbänden getrieben, um zu „überleben“, noch sind sie einem rein monodisziplinären „Nischendasein“ verpflichtet.

Weitere Informationen:

Fachlicher Ansprechpartner in der DFG-Geschäftsstelle: Dr. Jürgen Güdler, Leiter Informationsmanagement, Tel. +49 228 885-2649, Juergen.Guedler@dfg.de

Zur Studie „Kleine Fächer – große Dynamik. Zur Beteiligung Kleiner Fächer an den Förderprogrammen der DFG“:

Auszug (5 Kleine Fächer und ihre Beteiligung an den Förderprogrammen der DFG. 5.1 Personelle Entwicklung Kleiner Fächer): „Das dabei entstehende Bild ist durch unterschiedliche Entwicklungen geprägt: So sind auf der einen Seite Kleine Fächer wie die Indogermanistik von einem starken Abbau betroffen (1997 zu 2015: 22 zu 12,5 Professuren), andere Kleine Fächer sind in ihrem Bestand stabil (z.B. Südostasienwissenschaften). Wiederum andere wachsen stark (z.B. Gender Studies (29,5 zu 56 Professuren))...“

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

Informationen zur Mainzer „Arbeitsstelle Kleine Fächer“:

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

Quelle: PM - DFG, 03.11.2017

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2017/pressemitteilung_nr_46/index.html

Bitte beachten Sie auch:

Kleine Fächer: HRK und KMK wollen Erhalt und Entwicklung fördern Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

„Die Präsidien der Kultusministerkonferenz (KMK) und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) haben sich in ihrem diesjährigen Gespräch mit zahlreichen, die Wissenschaft und die Hochschulen aktuell betreffenden Themen befasst. Einen intensiven Austausch gab es dabei insbesondere zur Bedeutung und Perspektive der Kleinen Fächer. Sie verständigten sich in einer heute veröffentlichten Gemeinsamen Erklärung darauf, den Erhalt dieser Fächer zu sichern und ihre Entwicklung künftig in gegenseitigem Austausch noch stärker zu fördern.“

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/kleine-faecher-hrk-und-kmk-wollen-erhalt-und-entwicklung-foerdern-4273/>

Personalia

Wahlen in der Leibniz-Gemeinschaft

Mit großer Mehrheit hat die Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft **Matthias Kleiner** für eine zweite Amtszeit zum Präsidenten gewählt. Die zweite Amtszeit des Ingenieurs, der das Amt seit 2014 innehat, beginnt im Sommer 2018 und dauert vier Jahre. Für seine zweite Amtszeit wolle er strategische Schwerpunkte in den Bereichen informierte Gesellschaft, Digitalisierung, Internationalisierung, Wissenschaftspolitik sowie Wissenstransfer und Kommunikation setzen, so Matthias Kleiner.

Katrin Böhning-Gaese, Mitglied des Direktoriums der Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung und Professorin an der Goethe-Universität Frankfurt am Main, ist neue Vizepräsidentin der Leibniz-Gemeinschaft. Die 52-jährige Biologin folgt auf **Hildegard Westphal** vom Leibniz-Zentrum für Marine Tropenforschung in Bremen, die nach drei Amtszeiten aus dem Vorstand der Leibniz-Gemeinschaft ausscheidet. Katrin Böhning-Gaese forscht schwerpunktmäßig auf den Gebieten der Makroökologie, Ökologie der Lebensgemeinschaften und Sozialökologie, des Einflusses von Klima- und Landnutzungswandel auf Biodiversität sowie der Beziehung zwischen Biodiversität, Ökosystemfunktionen und Dienstleistungen für den Menschen. Die Amtszeit der Leibniz-Vizepräsidenten beträgt zwei Jahre; eine Wiederwahl ist möglich.

Quelle und weitere Informationen: PM - Leibniz-Gemeinschaft: 01.12.2017

https://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/aktuelles/news-details/article/leibniz-jahrestagung_2017_100003270/

Ehrungen

Neue Alexander von Humboldt-Professoren ausgewählt

Zwei Wissenschaftlerinnen und drei Wissenschaftler aus dem Ausland sollen 2018 Deutschlands höchstdotierten Forschungspreis erhalten und nach Berlin, Sachsen-Anhalt, Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen wechseln.

Die Alexander von Humboldt-Professur ist mit jeweils bis zu fünf Millionen Euro dotiert. Mit ihr werden weltweit führende und bislang im Ausland tätige Forscherinnen und Forscher aller Disziplinen ausgezeichnet. Sie sollen langfristig zukunftsweisende Forschung an deutschen Hochschulen durchführen. Das Preisgeld ist für die ersten fünf Jahre Forschung in Deutschland bestimmt. Die Auszeichnung wird von der Alexander von Humboldt-Stiftung vergeben und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert.

Die neuen Preisträgerinnen und Preisträger wurden aus insgesamt elf nominierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus Australien, Belgien, Frankreich, Großbritannien, Saudi-Arabien und den USA ausgewählt. Sie treten nun in Berufungsverhandlungen mit den deutschen Universitäten, die sie für den Preis vorgeschlagen haben. Nehmen die Wissenschaftler die Humboldt-Professur an, wird ihnen der Preis im Mai 2018 verliehen.

Die ausgewählten Wissenschaftlerinnen sind:

Die Anthropologin **Margaret C. Crofoot** von der University of California, USA, wurde von der Universität Konstanz nominiert.

Die Linguistin **Ewa Dąbrowska** von der University of Birmingham, Vereinigtes Königreich, wurde von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg nominiert.

Die Humboldt-Professur eröffnet deutschen Hochschulen die Chance, Spitzenkräften international konkurrenzfähige Rahmenbedingungen zu bieten und ihr eigenes Profil im weltweiten Wettbewerb zu schärfen. Der Preis beinhaltet zugleich die Verpflichtung, den neuen Humboldt-Professoren eine langfristige Perspektive für ihre Forschungen in Deutschland zu bieten.

Quelle, PM - Alexander von Humboldt-Stiftung 26.10.2017, weitere Preisträger und Informationen:

<http://www.humboldt-professur.de/nachrichten/neue-alexander-von-humboldt-professoren-ausgewaehlt-2018-2>

Professorin Dr. Tanja Gabriele Baudson ist „Hochschullehrerin des Jahres“

Der Deutsche Hochschulverband (DHV) zeichnet **Professorin Dr. Tanja Gabriele Baudson** als „Hochschullehrerin des Jahres“ aus. Seit dem 1. Oktober 2017 vertritt sie die Professur für Entwicklungs- und Allgemeine Psychologie an der der Universität Luxemburg, zuvor hatte sie eine Vertretungsprofessur für Methoden der empirischen Bildungsforschung an der TU Dortmund inne.

„Frau Kollegin Baudson war als Hauptinitiatorin des deutschen „March for Science“ maßgeblich daran beteiligt, gut 37.000 Menschen auch außerhalb der Wissenschaftsszene zu mobilisieren, um am 22. April 2017 bundesweit für die Freiheit der Forschung zu demonstrieren“, erläuterte der Präsident des DHV, **Professor Dr. Bernhard Kempen**, die Entscheidung. „Als Verantwortliche für die überregionale Koordination der 22 Veranstaltungen, die von Kiel bis Freiburg im gesamten Bundesgebiet von lokalen Teams organisiert wurden, leistete sie einen zentralen Beitrag zum Erfolg des ‚March for Science‘ in Deutschland.“

Für ihre Initiative habe die junge Wissenschaftlerin unter anderem die Unterstützung der meisten

Wissenschaftsorganisationen sowie fünf deutscher Nobelpreisträger gewonnen. „Frau Kollegin Baudson hat über ihre Tätigkeit in Forschung und Lehre hinaus mit viel Herzblut einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, öffentlichkeitswirksam deutlich werden zu lassen, dass nicht ‚alternative Fakten‘, sondern wissenschaftliche Erkenntnisse die Grundlage des gesellschaftlichen Diskurses sein sollen“, so Kempen weiter. „In einer Zeit, in der gerade junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter enormen Druck stehen, ihre Karriere durch eine Vielzahl an Publikationen zu befördern, hat sie sich die Zeit genommen, die Werte der Wissenschaft gegen populistische Anfeindungen zu verteidigen.“ Im Rahmen des inzwischen gegründeten gemeinnützigen Vereins „March for Science e. V.“ wolle sie gemeinsam mit Mitinitiator Claus Martin und engagierten Vertreterinnen und Vertretern der lokalen Teams auch künftig weiterhin für Wahrheit und Freiheit als Grundwerte der Wissenschaft eintreten. „Frau Kollegin Baudson steigert mit ihrer Initiative das Ansehen der Wissenschaft in Deutschland. Sie ist ein herausragendes Vorbild für den Berufsstand der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, sich auch über das eigene Fach hinaus zu engagieren“, betonte Kempen.

Der mit 10.000 Euro dotierte Preis wird Professorin Baudson am 3. April 2018 im Rahmen der „Gala der Deutschen Wissenschaft“ in Berlin verliehen.

Quelle und weitere Informationen: PM - DHV, 28.11.2017

https://www.hochschulverband.de/pressemitteilung.html?&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=275&tcHash=a36e4323f5919a7c8c4fefa77b32651b#_

Landeslehrpreis für Anna Rosen

Freiburger Anglistin erhält renommierte Auszeichnung für hervorragende Lehre und Didaktik

Die Anglistin und ausgebildete Gymnasiallehrerin **Dr. Anna Rosen** vom Englischen Seminar der Universität Freiburg erhält den Landeslehrpreis 2017. Dieser wird alle zwei Jahre für hervorragende Lehre und Didaktik vom baden-württembergischen Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst verliehen. Rosen bekommt den mit 50.000 Euro dotierten Preis für ihre Lehrveranstaltung „Applying Linguistics in the Foreign Language Classroom“, ein Wahlpflichtseminar, das sie seit dem Sommersemester 2014 anbietet und für das sie bereits mit dem Lehrpreis der Universität Freiburg ausgezeichnet wurde.

Anna Rosens Seminar richtet sich an Studierende höherer Semester und ermöglicht es den angehenden Englischlehrkräften, sich in eigenen Forschungsprojekten mit authentischer Sprache von Schülerinnen und Schülern auseinanderzusetzen. Auf diese Weise erwerben sie mithilfe der Methode des Forschenden Lernens Schlüsselkompetenzen für den fremdsprachlichen Lehrberuf. Dabei gelingt der für die universitäre Lehrerbildung oft geforderte Brückenschlag zwischen akademischer Bildung und praktischer Relevanz.

Quelle und weitere Informationen:

https://www.pr.uni-freiburg.de/pm/personalia/landeslehrpreis-fuer-anna-rosen?set_language=de

TU Berlin: Professorin Bénédicte Savoy mit dem Kythera-Preis ausgezeichnet

Die Kunsthistorikerin **Prof. Dr. Bénédicte Savoy** von der TU Berlin hat den mit 25.000 Euro dotierten Kythera-Preis erhalten. Gewürdigt werden durch diese Auszeichnung Persönlichkeiten, die sich um die Vermittlung insbesondere der romanischen Kultur verdient gemacht haben. Unter anderem erhielten der Regisseur Volker Schlöndorff, der Dirigent Claudio Abbado, der Architekt Renzo Piano oder die Dramatikerin und Romanautorin Yasmina Reza in den vergangenen Jahren den Kythera-Preis, der seit 2001 durch die Kythera Kultur-Stiftung vergeben wird.

Bénédicte Savoy leitet das Fachgebiet Kunstgeschichte der Moderne und zählt auf internationaler Ebene zu den angesehensten und innovativsten Kunsthistorikerinnen. „Prof. Dr. Bénédicte Savoy ist eine herausragende Wissenschaftlerin, Hochschullehrerin und Kuratorin und hat sich für die deutsch-französischen Beziehungen große Verdienste erworben, insbesondere auf dem Gebiet der europäischen Kulturgeschichte. Ich gratuliere ihr sehr herzlich zu dieser großartigen Würdigung ihrer Leistungen. Sie ist eine wahre Mittlerin der romanischen Kultur“, so TU-Präsident **Prof. Dr. Christian Thomsen**.

Quelle und weitere Informationen: PM – TU Berlin, 27.11.2017

<http://www.tu-berlin.de/?190977>

03 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Nach zehn Jahren des Fortschritts wächst die Kluft zwischen den Geschlechtern 2017

Ein Jahrzehnt lang war langsamer, aber stetiger Fortschritt bei der Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter zu verzeichnen – 2017 kam der Fortschritt zum Erliegen. Zum ersten Mal seit der Veröffentlichung des **Global Gender Gap Report** des Weltwirtschaftsforums im Jahr 2006 hat sich die Kluft zwischen den Geschlechtern weltweit vergrößert.

Die am 2. November 2017 veröffentlichten Ergebnisse zeigen, dass insgesamt 68 % der globalen Geschlechterkluft überwunden sind. Das ist eine leichte Verschlechterung gegenüber 2016 und 2015, als 68,3 % bzw. 68,1 % der Lücke geschlossen waren. Grund für die Verschlechterung ist eine Vergrößerung des Geschlechtergefälles in allen vier Säulen des Berichts: Bildungsniveau, Gesundheit und Lebenserwartung, wirtschaftliche Beteiligung und politische Mitwirkung. Die beiden letztgenannten Bereiche sind besonders besorgniserregend, da sie ohnehin bereits die größten Lücken aufweisen und bis zu diesem Jahr die schnellsten Fortschritte verzeichneten.

Bei der derzeitigen Fortschrittsrate wird die weltweite Geschlechterkluft in 100 Jahren geschlossen sein, letztes Jahr waren es noch 83 Jahre. Das Geschlechtergefälle am Arbeitsplatz wird nach Schätzungen des Berichts erst in 217 Jahren überwunden sein. Allerdings sehen mehrere Studien eine Verbindung zwischen der Gleichstellung der Geschlechter und einer besseren Wirtschaftsleis-

tung und so widersetzen sich auch einige Länder dem düsteren globalen Trend: Mehr als die Hälfte aller 144 Länder, die in diesem Jahr bewertet wurden, haben in den letzten 12 Monaten ihren Wert verbessert.

„Die Kluft zwischen den Geschlechtern zu schließen, ist ein moralisches und ökonomisches Gebot. Der Welt entgeht die Chance, wenn sie die Hälfte aller verfügbaren Talente nicht fördert und nutzt. Wir müssen die Vorurteile – ob verborgen oder nicht – überwinden, die uns daran hindern, das Geschlechtergefälle zu beheben“, so Klaus Schwab, Gründer und Executive Chairman des Weltwirtschaftsforums.

Der Global Gender Gap Index 2017

An der Spitze des Global Gender Gap Index steht Island. Das Land hat seine Geschlechterkluft zu fast 88 % überwunden und ist seit neun Jahren das Land mit der größten Geschlechtergerechtigkeit. Der Abstand zwischen Island und dem zweitplatzierten Norwegen wird größer, da sowohl Norwegen als auch das drittplatzierte Finnland ihre jeweilige Lücke dieses Jahr vergrößern. Ruanda (4) und Schweden (5) komplettieren die Top 5. Die nächsten beiden Länder im Index, Nicaragua (6) und Slowenien (7), erreichen in diesem Jahr ebenfalls symbolische Meilensteine, denn sie können erstmals 80 % ihrer jeweiligen Lücke schließen. Irland (8), Neuseeland (9) und die Philippinen (10) vervollständigen die Top 10.

Von den G-20-Staaten erreicht Frankreich (11) die höchste Geschlechterparität, gefolgt von **Deutschland** (12), Großbritannien (15), Kanada (16), Südafrika (19) und Argentinien (34). Die USA fallen um

vier Plätze auf Position 49, während am unteren Ende der Gruppe nicht weniger als sechs Länder auf oder über Platz 100 liegen. Dabei handelt es sich um China (100), Indien (108), Japan (114), Korea (118), die Türkei (131) und Saudi-Arabien (138).

Im Jahr 2017 haben 27 Länder die Geschlechterkluft beim Bildungsniveau geschlossen. Das sind drei Länder mehr als im Vorjahr. Insgesamt 34 Länder – vier weniger als im Vorjahr – haben ihre Geschlechterkluft bei Gesundheit und Lebenserwartung überwunden. Nur sechs Länder haben die Lücke bei diesen beiden Säulen geschlossen. In den Bereichen wirtschaftliche Beteiligung und Chancengleichheit hat kein Land das Geschlechtergefälle vollständig behoben, aber 13 Länder (zwei mehr als im letzten Jahr) haben mehr als 80 % ihrer jeweiligen Lücke geschlossen. Bei der politischen Mitwirkung existiert die größte Geschlechterkluft und nur Island hat mehr als 70 % dieser Kluft überwunden. Vier Länder haben die 50 %-Grenze überschritten und 34 Länder haben weniger als 10 % der Lücke geschlossen (fünf weniger als im Vorjahr). Gewichtet nach der Bevölkerung liegen 95 Länder dieses Jahr unter dem weltweiten Durchschnitt (0,227) des Teilindex politische Mitwirkung.

„2017 sollten wir keinen Rückschritt bei der Geschlechterparität sehen. Trotzdem verhält es sich so. Gleichzeitig ist es aber auch wahr, dass in den letzten Jahren ordentliche Fortschritte erzielt wurden, da viele Länder jetzt von den proaktiven Maßnahmen profitieren, die sie ergriffen haben, um ihre Geschlechterkluft zu überwinden“, so Saadia Zahidi, Leiterin des Bereichs Education, Gender and Work am Weltwirtschaftsforum.

Wie lange noch bis zur Parität?

Beim aktuellen Tempo wird es noch ein Jahrhundert dauern, bis die globale Geschlechterkluft geschlossen ist – im Vorjahr waren es noch 83 Jahre. Die größten Herausforderungen bestehen nach wie vor in den Bereichen Wirtschaft und Gesundheit. Bei der derzeitigen Veränderungsrate wird es weitere 217 Jahre dauern, bis das wirtschaftliche Geschlechtergefälle überwunden ist.

Dies stellt eine Umkehr des Fortschritts dar und ist der schlechteste Wert, den der Index seit 2008 gemessen hat. Das Forumsprojekt „Closing the Gender Gap“ zielt darauf ab, die Geschwindigkeit des Wandels hin zur Geschlechterparität zu beschleunigen – und zwar durch globalen Dialog und ein nationales öffentlich-privates Kooperationsmodell, das derzeit in drei Ländern aktiv ist und 2018 weiter ausgebaut werden soll.

Die Fortschritte bei der Überwindung der Geschlechterkluft im Bereich Gesundheit sind nach wie vor nicht klar definiert. Formal existiert hier die kleinste Lücke, aber der Fortschritt ging mit einem allgemeinen Abwärtstrend einher. Heute ist die Kluft größer als 2006, was zum Teil auf spezifische Probleme in bestimmten Ländern zurückzuführen ist, insbesondere in China und Indien. Obwohl beim politischen Geschlechtergefälle die größten Fortschritte zu verzeichnen sind, besteht hier noch immer die größte Lücke und es könnte weitere 99 Jahre dauern, sie zu schließen. Die Bildungslücke zwischen den Geschlechtern hingegen könnte, ausgehend von den aktuellen Trends, innerhalb der nächsten 13 Jahre behoben werden.

In allen Regionen ist die Geschlechterkluft geringer als vor elf Jahren, obwohl die Fortschritte auf globaler Ebene stagnieren. Mit den heutigen Fortschrittsraten kann das gesamte globale Geschlechtergefälle in Westeuropa in 61 Jahren überwunden sein, in 62 Jahren in Südasien, in 79 Jahren in Lateinamerika und der Karibik, in 102 Jahren in den Ländern Afrikas südlich der Sahara, in 128 Jahren in Osteuropa und Zentralasien, in 157 Jahren in Nahost und Nordafrika, in 161 Jahren in Ostasien und der Pazifik-Region und in 168 Jahren in Nordamerika.

Das wirtschaftliche Argument für Parität

Verschiedene Studien lassen darauf schließen, dass die Verbesserung der Geschlechterparität zu erheblichen wirtschaftlichen Gewinnen führen kann, die je nach Situation der einzelnen Volkswirtschaften und ihren spezifischen Herausforderungen unterschiedlich ausfallen. Bemerkenswerte jüngste Schätzungen gehen davon aus, dass wirtschaftliche Geschlechterparität das BIP von

Großbritannien um 250 Milliarden USD erhöhen könnte, das der Vereinigten Staaten um 1.750 Milliarden USD, das von Japan um 550 Milliarden USD, das von Frankreich um 320 Milliarden USD und das deutsche BIP um 310 Milliarden USD.

Andere jüngste Schätzungen deuten darauf hin, dass China bei einer Gleichstellung der Geschlechter einen Anstieg des BIP um 2,5 Billionen USD erleben könnte und dass die ganze Welt das globale BIP bis 2025 um 5,3 Billionen USD steigern könnte, wenn man das Geschlechtergefälle in der wirtschaftlichen Beteiligung im gleichen Zeitraum um 25 % überwindet. Angesichts der damit verbundenen Anteile der Staatseinnahmen am BIP würde letztgenannte Leistung auch zusätzliche Steuereinnahmen in Höhe von 1,4 Billionen USD freisetzen, den größten Teil davon (940 Milliarden USD) in Schwellenländern, was auf die potenziellen Selbstfinanzierungseffekte zusätzlicher öffentlicher Investitionen zur Überwindung globaler Geschlechtergefälle schließen lässt.

Die wirtschaftlichen Argumente für Parität betreffen auch die Industrie- und Unternehmensebene. Um weitere Fortschritte zu erzielen, wird es die richtige Herangehensweise sein, die derzeitigen Ungleichheiten nach Branchen anzugehen. In Forschungsarbeit mit LinkedIn stellt der Bericht fest, dass Männer in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Soziales unterrepräsentiert sind und Frauen im Ingenieurwesen, in der Fertigung und im Bauwesen sowie in Information, Kommunikation und Technologie. Eine solche Segmentierung nach Geschlecht bedeutet, dass den Branchen die potenziellen Vorteile einer stärkeren Geschlechterdiversität entgehen: mehr Innovation, Kreativität und Rendite.

Diese Lücken sind jedoch nicht nur ein „Pipeline-Problem“, das heißt, unabhängig von der Qualifikation der berufstätigen Frauen haben Männer generell mehr Führungspositionen inne. Folglich wird es nicht ausreichen, sich auf die Korrektur von Ungleichheiten in der allgemeinen und beruflichen Bildung zu konzentrieren; auch innerhalb der Unternehmen sind Veränderungen erforderlich.

Methodik

Der Global Gender Gap Index erfasst 144 Länder nach ihrer Kluft zwischen Männern und Frauen anhand von Indikatoren für die Bereiche Gesundheit, Bildung, Wirtschaft und Politik. Ziel ist es zu verstehen, ob die Länder ihre Ressourcen und Chancen gerecht auf Frauen und Männer verteilen, unabhängig von ihrem Gesamteinkommensniveau. Der Bericht misst das Ausmaß der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in vier Bereichen:

1. *Wirtschaftliche Beteiligung und Chancen – Gehälter, Beteiligung und Führung*
2. *Bildung – Zugang zu Grund- und Hochschulbildung*
3. *Politische Mitwirkung – Repräsentation in Entscheidungsstrukturen*
4. *Gesundheit und Lebenserwartung – Lebenserwartung und Geschlechterverhältnis*

Die Indexwerte können als der Prozentsatz der Lücke zwischen Frauen und Männern gelesen werden, der bereits geschlossen wurde, und sie erlauben es den Ländern, ihre aktuelle Leistung mit ihrer früheren zu vergleichen. Darüber hinaus ermöglichen die Rankings Vergleiche zwischen den Ländern. Insgesamt 13 der 14 zur Erstellung des Index verwendeten Variablen stammen aus öffentlich zugänglichen Zahlen und Fakten internationaler Organisationen wie der Internationalen Arbeitsorganisation, dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen und der Weltgesundheitsorganisation, und eine Variable stammt aus einer vom Weltwirtschaftsforum durchgeführten Meinungsumfrage. In der letztjährigen Ausgabe wurde eine aktualisierte Schwelle für die Schätzung der Geschlechterparität beim Erwerbseinkommen eingeführt. In der diesjährigen Ausgabe wurde diese Einkommensgrenze vollständig entfernt und auch die primäre Bezugsquelle für den Indikator Geschlechterverhältnis bei der Geburt aktualisiert.

System Initiative on Education, Gender and Work

Die Systeminitiative des Weltwirtschaftsforums zur Gestaltung der Zukunft von Bildung, Geschlecht und Arbeit („System Initiative on Shaping the Future of Education, Gender and Work“) möchte es Menschen ermöglichen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen, indem sie ihre Talente entwickeln und einsetzen und so zu prosperierenden Wirtschaften und Gesellschaften beitragen. Die Systeminitiative bietet in ihren drei Modulen Folgendes an: Wissenswerkzeuge wie den Global Gender Gap Report, den Global Human Capital Report, den Future of Jobs Report, Dialogreihen wie Creating the Care Economy und Reskilling the Adult Workforce und die öffentlich-private Zusammenarbeit wie Closing the Skills Gap, Preparing for the Future of Work und Closing the Gender Gap. Die Systeminitiative wird von einer weltweit renommierten Führungsgruppe geleitet, die sich aus den wichtigsten Persönlichkeiten und Organisationen weltweit zusammensetzt, einschließlich CEOs, Ministern, Wissenschaftlern und Leitern internationaler Organisationen.

Quelle, regionale Ergebnisse und weitere Informationen: PM - World Economic Forum, 02.11.2017

<https://weforum.ent.box.com/s/x5xv9wgr31dqzvrpu0t3qndgt6lnqwx5>

Report:

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/>

Systeminitiative:

<https://www.weforum.org/system-initiatives/shaping-the-future-of-education-gender-and-work>

Mitreden unter Hashtag:

#gendergap17

Facebook: [wef.ch/facebook](https://www.facebook.com/wef.ch/facebook)

<https://www.facebook.com/worldeconomicforum>

Twitter: @wef und @davos und mitreden unter dem Hashtag #wef

Das Programm des Forums:

<http://wef.ch/agenda>

Pressestimme:

Jobchancen für Frauen und Männer Noch 217 Jahre bis zur Gleichberechtigung

Gleiche Rechte für Frauen und Männer weltweit - bisher konnte das Weltwirtschaftsforum hier immer Fortschritte melden. Doch in diesem Jahr verschlechtert sich die Lage. Auch in Deutschland.

<http://www.spiegel.de/karriere/global-gender-gap-report-des-weltwirtschaftsforums-gleichberechtigung-stockt-a-1176131.html>

G7: Gleichstellungspolitik bleibt Schwerpunkt auf politischer Agenda

Auf Einladung der italienischen Staatssekretärin für Gleichstellungspolitik beim Ministerpräsidenten **Paolo Gentiloni**, **Maria Elena Boschi**, trafen sich vom 15. bis 16. November die Gleichstellungsministerinnen und -minister der sieben führenden Industriestaaten (G7) in Taormina, Sizilien.

Die Bundesfrauenministerin **Dr. Katarina Barley** erklärte dazu: „Es ist wichtig, dass die G7-Staaten nicht nachlassen, die Rechte von Frauen und Mädchen weiter zu stärken. Denn vollständige Gleichstellung ist in keinem Land der Erde erreicht. In vielen Ländern sind sogar Rückschritte zu verzeichnen. Dies belegen auch die neuesten Zahlen des Global Gender Gap Reports 2017 des Weltwirtschaftsforums. Wir brauchen bei diesem Tempo noch 170 Jahre, bis Frauen zum Beispiel in der Wirtschaft volle Gleichstellung erreichen. Umso wichtiger ist es, dass wir im Kreis der G7 und G20 die Anstrengungen weiter intensivieren. Gleichstellungspolitik muss über alle Politikfelder hinweg einen vorderen Platz auf der Agenda der führenden Industrienationen behalten. Es ist ein wichtiges Signal für die Stärkung von Frauen, dass wir nach dem G7-Gipfel in Taormina im Mai 2017 und der erstmaligen Verabschiedung eines gleichstellungspolitischen G7-Fahrplans nun dieses Ziel erneut am gleichen Ort beim ersten G7-Gleichstellungsministerinnentreffen gemeinsam bekräftigen konnten. Die Bundesregierung hat in den letzten Jahren in Sachen

Gleichstellung schon viel erreicht – ob durch die Quote für mehr Frauen in Führungspositionen, das Entgelttransparenzgesetz, den Mindestlohn oder die Reform des Sexualstrafrechts. Aber auch wir sind noch lange nicht am Ziel, und weitere verbindliche Schritte müssen folgen. Dies ist Aufgabe nicht nur der Gleichstellungsministerinnen und -minister, sondern der G7-Regierungen insgesamt.“

Seit der deutschen G7-Präsidentschaft 2015 steht das Thema Gleichstellung von Frauen und Mädchen weit oben auf der politischen Agenda der führenden Industrienationen. Auch Italien hat 2017 die Themen wirtschaftliche und politische Teilhabe und Stärkung von Frauen, gleichberechtigte Chancen in der Arbeitswelt, Lohngerechtigkeit, die Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den Kampf gegen Armut und alle Formen von Gewalt in den Fokus seiner G7-Präsidentschaft gestellt.

Als deutliches Zeichen hierfür fand nun erstmals 2017 auch ein eigenes G7-Treffen der Gleichstellungsministerinnen und -minister statt – bewusst am gleichen Ort wie der G7-Gipfel im Mai 2017. Die Minister und Ministerinnen bekräftigen in ihrer Abschlusserklärung nochmals die Inhalte und den Umsetzungswillen des zuvor beim G7-Gipfel im Mai 2017 von den Regierungschefs verabschiedeten Fahrplans für Gleichstellung (G7 Roadmap for a gender-responsive economic environment). Es herrschte Einigkeit, dass Fortschritte in der Gleichstellung und die nachhaltige Stärkung von Frauen nur gelingen können, wenn die G7 ihre Vorbildrolle annehmen und den vereinbarten Fahrplan konsequent umsetzen. Ministerin Barley betonte die Wichtigkeit von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe auch im G7-Prozess. Die Umsetzung der Roadmap sei eine Aufgabe aller Politikressorts in den G7-Staaten.

Der *G7-Fahrplan* ist in diesem Jahr ein Novum. Erstmals haben die G7-Staaten auf höchster Ebene ihre gleichstellungspolitischen Ziele und Vorhaben schriftlich in einem umfassenden **Fahrplan (Roadmap)** als Anhang des G7-Gipfelkommuniqués fixiert. In drei Kapiteln zur wirtschaftlichen, politischen und sozialen Stärkung von Frauen und

Mädchen bekräftigen die G7-Staaten, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen verstärkt zu fördern und in verbindlichen Zeitkorridoren konkrete Maßnahmen auf den Weg zu bringen. Eine eigens als gleichstellungspolitisches Beratungsgremium der G7-Präsidentschaften unter deutschem Vorsitz 2015 eingesetzte Arbeitsgruppe soll die Umsetzung der Vereinbarungen überwachen.

An dem Treffen in Taormina nahmen auf politischer höchster Ebene neben Deutschland und Gastgeberin Italien auch die kanadische Frauenministerin **Maryam Monsef**, die französische Staatssekretarin für Gleichstellung, **Marlene Schiappa**, die gleichstellungspolitische Beraterin des US-Präsidenten, **Katheryne Kaufman**, der japanische Vizeminister **Yuhei Yamashita** sowie die EU-Kommissarin für Gleichstellung, **Vera Jourova** und weitere führende Frauen aus Wirtschaft und Wissenschaft wie die Generaldirektorin des IWF, **Christine Lagarde** oder die Generaldirektorin des CERN-Forschungszentrums, **Fabiola Gianotti**, teil.

Kanada, das 2018 den G7 Vorsitz innehaben wird, kündigte in der abschließenden Pressekonferenz der Minister und Ministerinnen an, die Frage der Gleichstellung *erneut zu einem G7-Schwerpunktthema zu machen* und im nächsten Jahr die Umsetzung der Vereinbarungen der Roadmap weiter zu vertiefen.

Bundesfrauenministerin Barley betonte resümierend zum Abschluss: „Ich wünsche mir, dass dieses Treffen der G7-Gleichstellungsministerinnen künftig jährlich stattfindet.“

Quelle und weitere Informationen: PM - BMFSFJ, 16.10.2017

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/barley---g7-muss-bei-gleichstellung-von-frauen-fuehungsrolle-ausbauen-/120392>

Berliner Erklärung 2017: Regierungsbildung - Gleichstellungspolitik muss auf die Agenda!

Die Berliner Erklärung 2017 stellt fest: „Gleichstellungspolitik gehört ganz nach oben auf die Agenda aller Parteien und zukünftigen Regierungskonstellationen.“

„Andere europäische Staaten machen es vor: Frankreichs Präsident Emmanuel Macron erklärte in seiner einstündigen Rede anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt gegen Frauen die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zum zentralen Thema seiner Amtszeit. In Deutschland genießen die drängenden Fragen der Gleichstellungspolitik derzeit keinen vergleichbaren Stellenwert. Ein Anhaltspunkt dafür sind lediglich zwei Zeilen, die in den Sondierungspapieren des gescheiterten Jamaika-Bündnisses diesem Thema gewidmet waren.“

Gleichstellungspolitik ist eine Querschnittsaufgabe, die nicht nur mitgemeint oder mitgedacht werden kann, sondern mitverhandelt werden muss. Um Verbesserungen zu erreichen, bedarf es wie in anderen Politikbereichen konkreter Ziele und Maßnahmen. Auf diese muss in allen Verhandlungen über eine Regierungsbildung hingearbeitet werden. Gleichstellungspolitik ist in jedem künftigen Regierungsbündnis Pflicht und keine Kür.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter voranzubringen, ist eine Aufgabe für alle demokratischen Parteien. Als weibliche Zivilgesellschaft erwarten wir, dass unsere Kernforderungen von allen Parteien berücksichtigt werden, die über eine Regierungsbeteiligung nachdenken:

- gleichberechtigte Teilhabe,
- gleiche Bezahlung und
- Verbindlichkeit, Transparenz und Monitoring von Gleichstellungspolitik.

Die Berliner Erklärung 2017 hat vor der Bundestagswahl diese drei Kernforderungen den Parteispitzen überreicht und intensive Gespräche geführt. Auch die Jamaika-Sondierungen wurden intensiv verfolgt und begleitet. Die Erwartungen der beteiligten 31 Verbände und Organisationen, die zusammen 12,5 Millionen Frauen repräsentieren, richten sich nun auf oder an die verändert zusammengesetzten, handelnden AkteurInnen, die im Vorfeld der Bundestagswahl mehr Gleichstellung eingefordert hatten. Sie müssen nun ihre vorher formulierten Ziele zur Gleichstellung nach der Bundestagswahl in die Verhandlungen einbringen und in den weiteren Gesprächen über eine mögliche Regierungsbildung auf die Agenda setzen.

Die Forderungen der Berliner Erklärung können Sie unserer Website entnehmen:

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

Das überfraktionelle Bündnis der Berliner Erklärung existiert seit 2011. Aktuell gehören ihm 17 Frauenverbände als Initiatorinnen an. **Die bukof - Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen** trägt die Forderungen der Berliner Erklärung 2017 mit.

Quelle und weitere Informationen, auch zu allen beteiligten Frauenverbänden: djb-Pressemitteilung, 30.11.2017:

<https://www.djb.de/st-pm/pm/pm17-45/>

Chancengleichheit und Vielfalt als Wettbewerbsvorteil in der Arbeitswelt von morgen

TOTAL E-QUALITY zeichnete in Gelsenkirchen 64 Organisationen aus ganz Deutschland aus.

„Die Führungspersönlichkeiten unserer Prädikatsträger haben erkannt, dass gelebte und in der Organisation fest verankerte Chancengleichheit und Vielfalt zu mehr Erfolg führt. Sie praktizieren auf vorbildliche Art und Weise ein modernes, zukunftsorientiertes Personalmanagement“, so unterstrich Eva Maria Roer, Vorsitzende von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. Am 27. Oktober 2017 wurden in Gelsenkirchen erneut 64 TOTAL E-QUALITY Prädikate an Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie an Verbände überreicht. 22 dieser Organisationen erhielten eine zusätzliche Auszeichnung für ihr herausragendes Engagement für Diversity. Die Organisationen hatten sich in den vergangenen Monaten um die Auszeichnung beworben und haben eindrucksvoll belegt, dass Chancengleichheit und Diversity feste Bestandteile ihrer Personalpolitik sind.

Vielfalt zeichnet auch die Prädikatsträger selbst aus: von Institutionen, die der gesetzlichen Frauenquote unterliegen über Leistungsträger des Mittelstands und großen, renommierten Unternehmen bis hin zu Wissenschaftseinrichtungen – sie alle setzen zunehmend auf den Erfolg durch die Vielfalt ihrer Teams. Mit der Auszeichnung haben sie alle belegt, dass sie die vielen individuellen Ressourcen aus dem Potential und den besonderen Fähigkeiten aller ihrer Mitarbeitenden gewinnbringend einsetzen. Sie präsentieren sich als rundum attraktive Arbeitgeber, denen im wirtschaftlichen Interesse an der langfristigen Motivation und Bindung ihrer Beschäftigten gelegen ist. Wissenschaftseinrichtungen stellen Chancengleichheit als einen Teil ihrer Exzellenz heraus. Sie alle sind bestrebt, sich einen Vorteil im Wettbewerb um die „besten Köpfe“ zu sichern. Dies ist ein wichtiger Faktor, um auf die Veränderungen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt vorbereitet zu sein.

Neben dem Imagegewinn ist es den Prädikatsträgern ein Anliegen, sich zu Chancengleichheit und Vielfalt zu bekennen und somit Maßstäbe in unserer Gesellschaft zu setzen.

Den Sonderpreis für nachhaltiges Engagement erhielten in diesem Jahr der Evangelische Oberkirchenrat Stuttgart, das HelmholtzZentrum München Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt, die Hochschule Hannover, die Johannes-Gutenberg-Universität Mainz, die RWTH Aachen und die ZfP Südwürttemberg.

Die Übersicht aller Prädikatsträger finden Sie unter

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

Quellen und Stellungnahmen: PM – TEQ, 30.11.2017

https://www.total-e-quality.de/media/uploads/pm_nach_pr%C3%A4dikatsvergabe.pdf

Rückblick und Prädikatsvergabe

<https://www.total-e-quality.de/de/das-praedikat/praedikatsvergabe/vergabe-2017/>

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

Der nächste Bewerbungsschluss ist der

30. April 2018.

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

26 Prozent der obersten Führungskräfte in der Privatwirtschaft sind Frauen

Frauen sind nach wie vor bei den Führungskräften deutscher Betriebe unterrepräsentiert. Im Jahr 2016 waren 26 Prozent der Führungskräfte der obersten Leitungsebene in der Privatwirtschaft Frauen. Auf der zweiten Führungsebene lag ihr Anteil bei 40 Prozent. Während sich der Anteil auf der ersten Führungsebene seit 2004 mit einem Plus von zwei Prozentpunkten nur wenig verändert hat, stieg er auf der zweiten Führungsebene um sieben Prozentpunkte. Das zeigen Daten des IAB-Betriebspanels, einer repräsentativen Befragung von rund 16.000 Betrieben in Deutschland durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

In Ostdeutschland ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft höher als in Westdeutschland. Auf der ersten und zweiten Ebene liegt er bei 30 bzw. 47 Prozent, im Westen bei 25 bzw. 39 Prozent. Auf der zweiten Führungsebene ist er damit in Ostdeutschland nur einen Prozentpunkt unterhalb des Beschäftigtenanteils von Frauen. Dieser beträgt in Ostdeutschland 48 Prozent, in Westdeutschland 43 Prozent, in Deutschland insgesamt 44 Prozent.

Kleine Betriebe werden häufiger von Frauen geführt als große: In Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten sind 13 Prozent der Führungspositionen auf der ersten Ebene mit Frauen besetzt. In Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten sind es 24 Prozent, in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten 28 Prozent.

Chefinnen sind am häufigsten in Dienstleistungsbereichen wie Gesundheit, Erziehung und Unterricht zu finden. Aber auch hier bleibt ihr Anteil hinter dem Beschäftigtenanteil von Frauen in der Branche zurück: Auf der ersten Führungsebene beträgt der Frauenanteil 46 Prozent, auf der zweiten Führungsebene 71 Prozent und bei den Beschäftigten insgesamt 75 Prozent.

Verglichen mit der Privatwirtschaft liegt der Frauenanteil im öffentlichen Sektor auf der ersten und zweiten Leitungsebene mit 34 bzw. 44 Prozent um acht bzw. vier Prozentpunkte höher. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil von 61 Prozent sind Frauen jedoch im öffentlichen Sektor in Führungspositionen noch stärker unterrepräsentiert als in der Privatwirtschaft.

Der Aufstieg in Führungspositionen hängt auch von betrieblichen Rahmenbedingungen ab. „Betriebe engagieren sich zwar zunehmend im Bereich personalpolitischer Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Die gezielte Förderung von Frauen, insbesondere zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben, ist aber nach wie vor selten zu finden“, so die IAB-Studie. Fünf Prozent der Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten verfügen beispielsweise über Mentoringprogramme, Frauenförderpläne oder Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils.

Weitere Informationen:

<http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb2417.pdf>

https://twitter.com/iab_news

Quelle: PM - IAB, 14.11.2017

<http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb2417.aspx>

Materialien und Pressestimmen zum Themenfeld:

Kempfert, Claudia; Egerer, Olga:
Frauen sind in Top-Positionen der größten Energie- und Verkehrsunternehmen in Deutschland deutlich unterrepräsentiert.

In: DIW Wochenbericht 47 / 2017, Gender Leadership Gap, S.1070-1074

Download:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.570200.de/17-47-4.pdf

Abstract: „Deutschland hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen deutlich zu erhöhen. Nach wie vor ist dieser aber gering, auch in den jeweils 50 größten Unternehmen des Energie- und Verkehrssektors, wie eine Untersuchung des DIW Berlin zeigt. Demnach sind Frauen in Vorstands-, Aufsichtsrats- und Verwaltungsgremien dieser Unternehmen deutlich unterrepräsentiert. Vor allem die Vorstandsposten der TOP-50-Energieunternehmen werden vornehmlich mit Männern besetzt. Der Anteil von Frauen liegt bei unter sechs Prozent, während ihr Anteil unter den Beschäftigten in den untersuchten Unternehmen bei knapp 30 Prozent liegt. Der Gender Leadership Gap ist dementsprechend besonders hoch. Nur drei der 50 umsatzstärksten Energieunternehmen haben eine Frauenquote im Vorstand von mehr als 30 Prozent. Der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten ist hingegen deutlich höher und liegt bei über 20 Prozent aller untersuchten Unternehmen. Insgesamt erfüllen 13 von 50 Unternehmen die gesetzlich feste oder freiwillige Quote von 30 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten. In den TOP-50-Unternehmen des Verkehrs- und Logistiksektors ist der Anteil von Frauen auf Vorstandsebene nur geringfügig höher, im Bereich der Aufsichts- und Verwaltungsgremien in etwa genauso hoch wie im Energiesektor. Der Zugang von Frauen zu den höchsten Führungspositionen muss dringend verbessert werden. Hier sind Politik, zum Beispiel mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, und Unternehmen mit gezielten Fördermaßnahmen für weibliche Führungskräfte gefragt.“

Sogar als Frau!

„Es war einer der großen Irrtümer des 20. Jahrhunderts, zu glauben, dass das Geschlecht im 21. Jahrhundert im Berufsleben keine Rolle mehr spielen wird. Obwohl viele Hürden gefallen sind, ist die Frau in entscheidender Position noch immer nicht Normalität. Hört das denn nie auf?“

November-Heft des Wirtschaftsmagazins *brand eins* mit dem Schwerpunkt FRAUEN/MÄNNER/ARBEIT:

<https://www.brandeins.de/archiv/2017/frauen-maenner/sogar-als-frau/>

Weibliche Chefinnen : Wo die Führungsfrauen arbeiten

„Nur jeder vierte Chef in der Privatwirtschaft ist weiblich, aber stellenweise tut sich doch etwas: vor allem in bestimmten Regionen und Branchen. Neue Zahlen zeigen, wo es verhältnismäßig viele Frauen in Führungspositionen gibt.“

<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/beruf-frauen-in-der-chefetage-wo-die-fuehrungsfrauen-arbeiten-15291750.html>

Wirtschaftskanzleien: Chefetage sucht Frau

„In Deutschlands fünf umsatzstärksten Wirtschaftskanzleien ist gerade einmal jeder zehnte Partner weiblich. Und das, obwohl die Kanzleien ihren Nachwuchs mit spezieller Förderung und flexiblen Arbeitszeiten locken.“ Ein Beitrag von Kevin Knitterscheidt auf handelsblatt.com.

http://www.handelsblatt.com/my/unternehmen/beruf-und-buero/the_shift/wirtschaftskanzleien-chefetage-sucht-frau/20667000.html?ticket=ST-4122164-0v36Q36b9zaZRsN7Dvew-ap2

Geschlechterstereotype schrecken Frauen ab

Wie können Unternehmen Frauen als Fach- und Führungskräfte gewinnen? Sie sollten mit Geschlechterstereotypen brechen – so das Ergebnis einer Studie, die Professorin Anja Iseke von der Hochschule OWL gemeinsam mit Professorin Kerstin Pull von der Universität Tübingen durchgeführt hat.

Eine Frau sitzt mit Kind auf dem Schoß am Laptop – und zeigt, wie sie Familie und Karriere verbindet. Wenn ein Unternehmen mit diesem Bild um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirbt, hat es mehr Chancen, dass Frauen sich bewerben, als wenn es das Themenfeld der Vereinbarkeit ausklammert. Aber: Noch mehr, vor allem leistungsorientierte, Frauen bewerben sich, wenn statt einer Frau auf dem Bild ein Mann den Spagat zwischen Kind und Beruf darstellt.

Das ist eins der Ergebnisse einer *Online-Befragung*, die Professorin Anja Iseke vom Fachbereich Produktion und Wirtschaft an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe gemeinsam mit Professorin Kerstin Pull von der Eberhard Karls Universität Tübingen durchgeführt hat.

In einer zweiten Befragung untersuchten sie, welchen Einfluss weibliche Führungskräfte auf die Bewerbungsneigung von weiblichen Hochschulabsolventen haben.

Männer als Rollenmodelle für Familienfreundlichkeit: Die Wissenschaftlerinnen zeigten in der ersten Studie 294 Studierenden ein Stellenangebot eines fiktiven Automobilzulieferers für eine Anstellung als Management Trainee. 58 Prozent der Studierenden waren weiblich, 63 Prozent studierten Wirtschaftswissenschaften, 56 Prozent waren Masterstudierende und 78 Prozent hatten bereits Praxiserfahrung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden in drei Gruppen aufgeteilt: Die erste erhielt nur die Stellenausschreibung, die zweite und dritte sahen zusätzlich einen Ausschnitt der Karrierhomepage des Unternehmens mit Informationen über flexible Arbeitszeitmodelle und Kinderbetreuung. Diese Infos waren ergänzt um eine persönliche Aussage zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in diesem Unternehmen – einmal präsentiert von einer Mutter und einmal von einem Vater. Anschließend sollten alle Befragten angeben, wie hoch ihre Bereitschaft und ihr Interesse sind, sich bei dem Unternehmen zu bewerben.

Ergebnisse: Die Bewerbungsneigung männlicher und weiblicher Absolventen ist höher, wenn das Unternehmen mit familienfreundlichen Personalpraktiken wirbt. Für männliche Absolventen macht es dabei keinen Unterschied, ob das familienfreundliche Angebot mit einer Frau oder einem Mann präsentiert wird. Weibliche Absolventen zeigen jedoch ein höheres Interesse an einer Bewerbung, wenn das Thema mit einem Mann beworben wird. Das gilt vor allem für sehr leistungsmotivierte Studentinnen. „Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere leistungsmotivierte Studentinnen eher geneigt sind, sich bei einem Unternehmen zu bewerben, wenn es familienfreundliche Human-Ressource-Praktiken offeriert, indem es mit stereotypen Geschlechterrollen bricht“, sagt Professorin Iseke und erklärt: „Damit signalisiert das Unternehmen, dass es die Balance zwischen Familie und Beruf nicht als frauenspezifisches Thema versteht.“

Leistungsgerechte Entscheidungen statt Quotenfrauen: An der Untersuchung, welchen Einfluss die Präsenz weiblicher Führungskräfte auf die Bewerbungsneigung weiblicher Absolventen hat, haben 303 Studierende teilgenommen. 64 Prozent waren weiblich, die Hälfte studierte Wirtschaftswissenschaften, 37 Prozent waren Masterstudierende

und 70 Prozent hatten Praxiserfahrung. Auch sie bekamen eine Ausschreibung für eine Stelle als Management Trainee in einem fiktiven Automobilzulieferer vorgelegt – dieses Mal in Verbindung mit Informationen über die Geschäftsführung des Unternehmens. Wieder gab es drei Szenarien: eine rein männliche Führungsriege; eine Geschäftsführung mit fünf Männern und einer Frau, die für „Personal- & Sozialwesen“ zuständig ist; eine Leitung mit ebenfalls einer Frau, die jedoch für das Ressort „Finanzen & Controlling“ verantwortlich ist. Wieder sollten die Befragten Auskunft über ihre Bewerbungsneigung geben.

Ergebnisse dieser Online-Befragung: Studentinnen berücksichtigen – im Gegensatz zu den männlichen Studienteilnehmern – die Präsenz von Frauen in der Geschäftsführung bei ihrer Bewerbungsentscheidung. Aber: Hat das Unternehmen einen weiblichen Personalvorstand, sinkt die Bewerbungsneigung der Studentinnen im Vergleich zu der rein männlichen Geschäftsführung. Steht die Frau für das Finanzressort, steigt die Bewerbungsneigung der Studentinnen. „Ein weiblicher Personalvorstand in einer männerdominierten Geschäftsführung wird von den Studentinnen offenbar als Signal dafür interpretiert, dass Geschlechterstereotypen die Personalpraktiken des Unternehmens prägen“, sagt Iseke und verweist auf die ergänzend geführten qualitativen Interviews. „Die Personalchefin wird häufig als Quotenfrau wahrgenommen. Im Gegensatz dazu interpretieren die Befragten eine Frau als Leiterin einer männlich dominierten Funktion als Signal dafür, dass Geschlechterstereotype in dem Unternehmen keine Rolle spielen und Beförderungsentscheidungen tatsächlich leistungsgerecht und geschlechtsneutral erfolgen“, so die Professorin für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalmanagement.

Kontakt: Professorin Anja Iseke, Telefon 05261 702-5586, E-Mail anja.iseke@hs-owl.de

Quelle: PM – HS Ostwestfalen-Lippe, 13.11.2017

<https://www.hs-owl.de/hsnews/news/newdetail/news/geschlechterstereotypeschrecken-frauen-ab.html>

Sexuelle Belästigung: Prävention durch Betriebsvereinbarungen mit klaren, verbindlichen Regeln

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein massives Problem. Betriebsvereinbarungen zwischen Management und Betriebs- oder Personalrat tragen zur Vorbeugung bei. Wie, zeigt die aktuelle, von der Hans-Böckler-Stiftung unterstützte Studie:

Sabine Oertelt-Prigione / Sabine C. Jenner:
Prävention sexueller Belästigung. Study der Hans-Böckler-Stiftung, Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, Bd. 369.

Download:

https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_mbf_bvd_369.pdf

Sexuelle Belästigung ist nicht nur in Hollywood eine hässliche Realität, sondern auch in deutschen Fabriken und Büros: Laut einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat gut die Hälfte der Beschäftigten schon entsprechende Erfahrungen gemacht. Prof. Dr. Sabine Oertelt-Prigione, Professorin für Gendermedizin an der Universität Nijmegen, und Sabine Jenner, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der Berliner Charité, haben untersucht, was Betriebsräte und Arbeitgeber gegen diesen Missstand unternehmen können. Dafür haben sie in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung 120 betriebliche Vereinbarungen aus dem öffentlichen Dienst, der Industrie und dem Dienstleistungssektor ausgewertet. Die Auswertung war Teil eines mehrjährigen Projekts an der Charité.

Die Autorinnen warnen, dass sexuelle Belästigung sich gesundheitlich verheerend auswirken kann. Die Symptome reichen laut Studien von Depressionen oder Angstneurosen über Rückenschmerzen bis hin zu Herz-Kreislauf-Beschwerden. Nicht nur die unmittelbar Betroffenen hätten zu leiden, sondern das gesamte Betriebsklima sei gefährdet. Den Unternehmen entstünden erhebliche Kosten durch

Fehlzeiten und Kündigungen.

Ein wichtiges Instrument im Umgang mit diesem Problem seien *betriebliche Vereinbarungen*, die verbindliche Rahmenbedingungen schaffen und so für Transparenz und Handlungssicherheit sorgen. Die Voraussetzung: Es muss einen Personal- oder Betriebsrat geben.

Bei den Vereinbarungen komme es auf klare Informationen an, so die Expertinnen. Zu den entscheidenden Elementen gehöre eine präzise Definition von sexueller Belästigung. Sie empfehlen, die Definition des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes mitsamt den Beispielen zu übernehmen. Ein weiterer wichtiger Punkt sei die Feststellung, dass Vorgesetzte eine Vorbildfunktion haben und bei Bedarf aktiv einschreiten sollten. Dabei sei es hilfreich, bei Pflichtverletzungen Konsequenzen für die Vorgesetzten vorzuschreiben, was bei 13 Prozent der untersuchten Vereinbarungen der Fall ist.

Allgemeine Verhaltensgrundsätze für Beschäftigte finden sich in 45 Prozent der ausgewerteten Dokumente, in der Regel in knapper Form. Oertelt-Prigione und Jenner empfehlen ausführliche Verhaltenskodizes für alle Arbeitnehmer festzuschreiben, auch für Unbeteiligte, die Fehlverhalten wahrnehmen. Das fördere eine Kultur des Hinschauens. Bei den Rechten der Beschäftigten könnte ein Verweis auf den gesetzlichen Rahmen dazu beitragen, Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen und das Unrechtsempfinden zu stärken.

Für dringend erforderlich halten die Expertinnen ein *transparentes und strukturiertes Beschwerdeverfahren mit konkreten Ansprechpartnern*. Niederschwellige Angebote – etwa anonyme Meldungen – seien gerade bei ausgeprägten Hierarchien effektiv. Die Entscheidung, ob ein förmliches Beschwerdeverfahren eingeleitet wird, sollten dabei letztlich die Betroffenen fällen.

Wenn es tatsächlich zu einem solchen Verfahren kommt, zahlen sich der Studie zufolge klare Regeln und Sanktionen aus. Tatsächlich sieht fast die Hälfte der Vereinbarungen konkrete arbeitsrechtliche Folgen vor. Dabei sei es ratsam, auch auf den Schutz mutmaßlicher Täter hinzuweisen, solange

ein Vorwurf sich nicht bestätigt hat. Ansonsten seien Pflichtfortbildungen für Vorgesetzte zum Thema sexuelle Belästigung, die in 28 Prozent der ausgewerteten Texte auftauchen, ein notwendiges Instrument, das Arbeitnehmervertreter vehement einfordern sollten.

Kontakt in der Hans-Böckler-Stiftung: Dr. Manuela Maschke, Mitbestimmungsförderung, Referatsleitung Arbeit und Mitbestimmung, Tel.: 0211-7778-224, E-Mail: Manulea-Maschke@boeckler.de

DGB und Familienministerium fordern gleiche Chancen auf ein selbstbestimmtes Leben für Frauen

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) sehen die Arbeitgeber und die künftige Bundesregierung in der Pflicht, die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Bundesfrauenministerin **Dr. Katarina Barley** sagte auf einer DGB-Fachtagung am 23. November in Berlin: „Noch immer verdienen Frauen fast ein Viertel weniger als Männer. Das können wir nicht hinnehmen. Die faire Bezahlung von Frauen und Männern ist eine Frage der Gerechtigkeit. Viele junge Frauen wollen wirtschaftlich auf eigenen Beinen stehen, sie verdienen jedoch schlicht zu wenig, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz war ein wichtiger Schritt hin zu mehr Lohngerechtigkeit. Er reicht jedoch bei weitem noch nicht aus.“

Die stellvertretende DGB-Vorsitzende **Elke Hannack** sagte: „Viele Frauen arbeiten unfreiwillig in Teilzeit, haben geringere Aufstiegschancen und werden schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen. In vielen Unternehmen herrschen familienunfreundliche Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten. Wir müssen alles daran setzen, die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Hürden für Frauen einzureißen. Frauen müssen künftig

die gleichen Chancen haben, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Dazu gehört ein Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit.“

Die Fachtagung stand unter dem Motto „Den Wandel gestalten – Wir machen uns stark für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen!“. Bundesfrauenministerin Dr. Katarina Barley und die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack diskutierten mit 250 Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Gewerkschaften, Betrieben und Verwaltungen darüber, was nötig ist, damit Frauen – privat und im Beruf – ein selbstbestimmtes Leben führen können. Das gemeinsame Projekt von DGB und BMFSFJ „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ organisierte die Fachtagung.

Das Projekt hat eine neue Beratungsplattform gestartet: Unter <http://www.dein-sprungbrett.info> bietet es jungen Frauen in Webinaren qualifizierte Beratung – ob für den Sprung auf der Karriereleiter oder für den Balanceakt zwischen Arbeit und Privatleben –, eine Plattform mit nützlichen Infos und nicht zuletzt eine Community mit Gleichgesinnten.

Weitere Informationen zum Projekt und zur Fachtagung unter:

<http://www.was-verdient-die-frau.de>

Quelle: PM - BMFSFJ, 23.11.2017

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/dgb-und-familienministerium-fordern-gleiche-chancen-auf-ein-selbstbestimmtes-leben-fuer-frauen/120570>

DIW Wochenbericht mit spannenden Beiträgen zum Thema Gender Pay Gap

Hier finden Sie eine Auswahl der Beiträge des im November erschienenen DIW Wochenberichts:

Wrohlich, Katharina:

Bei der Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Deutschland noch viel zu tun: Editorial

In: DIW Wochenbericht 84 (2017), 43, S. 953-954

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.567549.de/17-43-1.pdf

Wrohlich, Katharina; Zucco, Aline:

Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich

In Deutschland ist der Arbeitsmarkt von starker beruflicher Segregation zwischen Frauen und Männern geprägt. In typischen Frauenberufen wird dabei im Mittel weniger verdient als in typischen Männerberufen. Das ist einer der Gründe für den Gender Pay Gap. Zudem gibt es jedoch auch innerhalb eines Berufes zwischen Männern und Frauen zum Teil große Unterschiede in den Verdiensten. Diese berufsspezifischen Gender Pay Gaps sind in jenen Berufen geringer, die einen hohen Anteil von Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben. Dies ist ein Hinweis darauf, dass mehr Transparenz bei den Verdiensten den Gender Pay Gap in der Privatwirtschaft verringern könnte.

In: DIW Wochenbericht 84 (2017), 43, S. 955-961

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.567551.de/17-43-2.pdf

Bach, Stefan:

Frauen bekommen nur ein Drittel aller Einkommen

Frauen haben im Durchschnitt nur die Hälfte des Einkommens der Männer. Damit bekommen sie nur ein Drittel des gesamten Einkommens. Dies ergibt eine Analyse der Einkommensverteilung nach Geschlechtern auf Grundlage der Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2010, die das Einkommen der privaten Haushalte breit erfasst. Die durchschnittlichen Einkommensteuerbelastungen der Frauen liegen unter denen der Männer. Durch das Ehegattensplitting haben Ehefrauen mit niedrigeren Einkommen aber höhere Steuerbelastungen als Ledige mit gleichen Einkommen.

In: DIW Wochenbericht 84 (2017), 43, S. 962-970

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.567553.de/17-43-3.pdf

Haan, Peter; Hammerschmid, Anna; Rowold, Carla: Geschlechtsspezifische Renten- und Gesundheitsunterschiede in Deutschland, Frankreich und Dänemark

In dieser Studie werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede von Renteneinkommen in Deutschland, Dänemark und Frankreich quantifiziert. Der Gender Pension Gap liegt demnach in Deutschland höher als in Frankreich und weitaus höher als in Dänemark. Somit ergibt sich eine ähnliche Rangfolge wie während der Erwerbsphase. Auch beim Gender Pay Gap liegt der Unterschied zwischen Männern und Frauen in Deutschland am höchsten. Ferner wird hier untersucht, ob es in den drei Ländern geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Gesundheit im Alter gibt. Bei der Selbsteinschätzung der allgemeinen Gesundheit gibt es für das Jahr 2013 in keinem der untersuchten Länder erkennbare Differenzen zwischen Männern und Frauen. Es zeigt sich jedoch, dass geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Häufigkeit depressiver Symptome dem Muster des Gender Pension Gaps folgen: Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist in Dänemark wiederum weitaus am geringsten. Obwohl diese Studie keine kausalen Zusammenhänge zwischen Einkommen und Gesundheit misst, sprechen die Ergebnisse dafür, dass Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gaps nicht nur Unterschiede während des Erwerbslebens verringern, sondern auch zu einer Reduktion des Gender Pension Gaps und zu einer Besserstellung der Frauen, was die Anfälligkeit für depressive Symptome angeht, führen können.

In: DIW Wochenbericht 84 (2017), 43, S. 971-974

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.567559.de/17-43-4.pdf

Große Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern: Interview mit Katharina Wrohlich

In: DIW Wochenbericht 84 (2017), 43, S. 978

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.567561.de/17-43-5.pdf

Der Link zum Heft:

http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.567555.de

DGB-Index 2017: „Arbeitszeit ist Dreh- und Angelpunkt bei Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben“

Viele Beschäftigte wünschen sich eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit.

Seit 2007 werden für den „DGB-Index Gute Arbeit“ einmal im Jahr Beschäftigte zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. 2017 waren es in einer repräsentativen (telefonischen) Zufallsstichprobe ca. 4.800 Beschäftigte aller Branchen, Berufe, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen und Betriebsgrößen. Neben den jährlichen Fragen nach Arbeitsbelastung, Einkommen und Ressourcenausstattung lag der Schwerpunkt in diesem Jahr auf der „Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und privaten Interessen“.

Ein Arbeitstag mit Grenzen macht es Beschäftigten leichter, Privates und Arbeit miteinander zu vereinbaren. Das ist ein zentrales Ergebnis des DGB-Index Gute Arbeit 2017, der heute in Berlin vorgestellt wurde. 55 Prozent der befragten Beschäftigten wünschen sich demnach einen Arbeitstag von - im Regelfall - nicht mehr als acht Stunden, neun Prozent gaben an, diese Begrenzung gebe es an ihrem Arbeitsplatz bereits. 46 Prozent der Befragten wünschen sich mehr Mitsprache bei der Arbeitszeitgestaltung.

Reiner Hoffmann, DGB-Vorsitzender: „Vereinbarkeit ist nicht nur ein Thema für gestresste Mütter. Das Thema geht alle an: auch die Männer und vor allem die Arbeitgeber. Sie müssen flexibler werden, wenn es um die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht. Stattdessen das Arbeitszeitgesetz schleifen zu wollen, ist die völlig falsche Antwort: auf die Digitalisierung, auf den Fachkräftbedarf und nicht zuletzt auf die Vereinbarkeitsfrage.“

Nachtarbeit stellt das größte Handicap für die zeitliche Vereinbarkeit dar: 52 Prozent derjenigen, die „sehr häufig“ oder „oft“ nachts arbeiten, haben

Probleme, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen. Dies gilt auch für 45 bzw. 44 Prozent derjenigen, die häufig am Abend oder am Wochenende arbeiten.

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender IG Metall: „Der DGB-Index Gute Arbeit zeigt klar, welche Faktoren zur Unzufriedenheit bei der Arbeitszeit führen: Wer nachts arbeitet, wer ausufernde Arbeitszeiten hat oder ständig erreichbar sein muss, hat massive Probleme, Arbeit und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Die Flexibilisierung in den Betrieben darf nicht weiter einseitig zulasten der Beschäftigten gehen, sie muss ihnen auch nutzen. Unser Ziel ist mehr Selbstbestimmung. Dazu brauchen wir eine Wende bei der Arbeitszeit. Auf der Tarifebene genauso wie in der Politik.“

14 Prozent der Befragten arbeiten „sehr häufig“ (6 %) oder „oft“ (8 %) von zu Hause. Das führt jedoch nicht automatisch zu einer besseren Vereinbarkeit. Ist das „Home Office“ vom Arbeitgeber angeordnet oder wird zu Hause gearbeitet, weil die Arbeitsmenge sonst nicht zu bewältigen ist, berichten 42 Prozent (betriebliche Vorgabe) bzw. 39 Prozent (Arbeitsmenge) von Problemen. Ist die Arbeit von zu Hause selbst gewollt, lassen sich Arbeit und Privates besser vereinbaren (26 % mit Problemen).

Frauen reduzieren deutlich öfter ihre Arbeitszeit als Männer: 51 Prozent der Frauen arbeiten weniger als 35 Stunden (8 % der Männer). Als Grund für ihre Teilzeit geben 71 Prozent der Frauen den Wunsch nach besserer Vereinbarkeit an (40 % der Männer in Teilzeit haben dasselbe Motiv). Grundsätzlich wünschen sich viele Beschäftigte eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Die vorherrschende Arbeitsteilung sieht aber anders aus: Männer arbeiten überwiegend Vollzeit, Frauen arbeiten häufig Teilzeit und kümmern sich um die Kinder.

Michaela Rosenberger, Vorsitzende NGG: „Die aktuellen Befunde zeigen, dass Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeitszeit und Arbeitsort kein Selbstläufer für eine bessere Vereinbarkeit sind: Entgrenzung ist das Gegenteil von Vereinbarkeit und Flexibilität ist nicht Selbstbestimmung. Wir

brauchen eine ‚beschäftigtenorientierte Flexibilität‘ mit gesetzlichem Anspruch auf befristete Teilzeit und ein Rückkehrrecht auf Vollzeit.“

Zum Index: Seit 2007 werden für den „DGB-Index Gute Arbeit“ einmal im Jahr Beschäftigte zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. 2017 waren es in einer repräsentativen (telefonischen) Zufallsstichprobe ca. 4.800 Beschäftigte aller Branchen, Berufe, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen und Betriebsgrößen. Neben den jährlichen Fragen nach Arbeitsbelastung, Einkommen und Ressourcenausstattung lag der Schwerpunkt in diesem Jahr auf der „Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und privaten Interessen“.

Quelle, weitere Informationen und Download des Reports: PM - DGB, 15.11.2017

<http://www.dgb.de/presse/++co++24999bfc-c9dd-11e7-9da9-52540088cada>

Frauen in MINT

Studienabbruch in den Ingenieurwissenschaften – acatech und TU9 liefern neue Erkenntnisse

Eine am 1. Dezember 2017 erschienene Studie von acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften und TU9, dem Verbund führender Technischer Universitäten in Deutschland, zeigt: An Universitäten ist die Studienabbruchquote in den Ingenieurwissenschaften mit 21 bis 23 Prozent niedriger als bisher angenommen.

Der Grund: Im Vergleich zu früheren Untersuchungen konnten Fach- bzw. Hochschulwechsler berücksichtigt werden, die nicht als Studienabbrecher zählen. Trotz des positiven Befundes sprechen

sich acatech und TU9 in einer gemeinsamen Position für eine weitere Senkung der Quote aus – und geben entsprechende Handlungsempfehlungen.

Hinter jedem Studienabbruch steckt eine individuelle Geschichte: Nicht selten stehen die Betroffenen vor einer schwierigen Phase der Neuorientierung und müssen feststellen, dass sie wertvolle Lebenszeit in eine Ausbildung investiert haben, die nicht zu ihnen passt. Ganz anders bei Fachwechslern – etwa von Maschinenbau zu Elektrotechnik – oder Hochschulwechslern, die ihr Studium an einer anderen Einrichtung fortsetzen: sie gehen ihren Weg weiter und haben womöglich nur eine kleine Kurskorrektur vorgenommen.

In einer vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten und von acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften und TU9 durchgeführten Untersuchung wurde nun zwischen Studienabbrechern, Fach- und Hochschulwechslern unterschieden; die Daten von rund 50.000 Studierenden, die zwischen Wintersemester 2008/09 und 2011/12 ein ingenieurwissenschaftliches Studium an einer Universität aufgenommen haben, wurden erfasst und ausgewertet. Das Ergebnis: Die Abbruchquote liegt zwischen 21 und 23 Prozent und damit deutlich niedriger als bislang angenommen. In der Studie wurde darüber hinaus erhoben, welche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen sich mindernd auf die Abbruchquote auswirken. Best-Practice-Beispiele belegen, dass Eignungsfeststellungsverfahren, Online-Self-Assessments und integrierte Programme zur Studienunterstützung hier wirksame Mittel sein können. Auf Basis der Befunde richten acatech und TU9 in einem Positionspapier Empfehlungen an Hochschulen, Studierende und Politik.

acatech und TU9 geben u.a. folgende Empfehlungen:

- Viele Studierende stellen erst im Studium fest, dass das Fach nicht zu ihnen passt, weil ihnen Qualifikationen fehlen oder weil sie das Curriculum nicht motiviert. Schon vor Studienbeginn sollten sie sich daher möglichst genau über Studieninhalte informieren können (z.B. im Rahmen eines Orientierungssemesters).

- Die Länder müssen Hochschulen mehr Freiheiten bei der Ausgestaltung von Studien- und Prüfungsordnungen sowie der Auswahl von Studierenden zugestehen. Hochschulen sollten entlang ihres individuellen fachlichen Profils und unter Berücksichtigung ihrer regionalen Lage Eignungsfeststellungsverfahren, Orientierungsprüfungen, verpflichtende Vorkurse, Anwesenheitspflicht oder eine Studienstudienhöchstdauer einführen dürfen. Laut Studie wirken sich diese Maßnahmen positiv auf die Studienabbruchquote aus.
- Ein später Studienabbruch ist besonders problematisch für Studierende. Hochschulen und Unternehmen sollten abbruchwilligen Studierenden höherer Semester Alternativen anbieten – so können auch Studienabbrecher gefragte Fachkräfte werden.
- Hochschulen und Politik müssen bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Senkung der Studienabbruchquote enger zusammenarbeiten sowie die systematische Analyse hochschulübergreifender Daten vorantreiben.

Im Hinblick auf die Studienabbruchquote von Frauen wird in der Studie festgestellt: „In der Öffentlichkeit wird nicht nur über hohe Studienabbruchquoten in den Ingenieurwissenschaften diskutiert, sondern speziell auch über Benachteiligung von Frauen in technischen Studienfächern. Zahlenmäßig sind weibliche Studierende in den Ingenieurwissenschaften nach wie vor deutlich in der Minderheit. So auch in den in der vorliegenden Studie betrachteten Studiengängen: Der Anteil weiblicher Studierender liegt hier bei durchschnittlich 12 bis 19 Prozent. In den analysierten technischen Studiengängen beenden Frauen das Studium allerdings nicht häufiger vorzeitig als die Gesamtheit der Studierenden (siehe Abbildung 7). Höhe und Zusammensetzung des Schwundes unterscheiden sich in allen vier Anfängerkohorten kaum. Aus diesem Grund werden folgend keine gesonderten Analysen für weibliche Studierende vorgenommen.“

Download der Studie:

Klöpping, Susanne; Scherfer, Marlene; Gokus, Susanne; Dachsberger, Stephanie; Krieg, Aloys; Wolter, André et al.:

Studienabbruch in den Ingenieurwissenschaften. Empirische Analyse und Best Practices zum Studienerfolg. München: Herbert Utz Verlag (acatech Studie).

http://www.acatech.de/fileadmin/user_upload/Baumstruktur_nach_Website/Acatech/root/de/Publikationen/Projektberichte/acatech_STUDIE_Studienabbruch_Web.pdf

Quelle, weitere Informationen und Stellungnahmen: PM - Deutsche Akademie der Technikwissenschaften, 01.12.2017

<http://www.acatech.de/de/aktuelles-presse/presseinformationen-news/news-detail/artikel/acatech-und-tu9-liefern-neue-erkenntnisse-zum-studienabbruch-in-den-ingenieurwissenschaften.html>

Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger in der Informatik rückläufig: GI fordert größere Anstrengungen

Das Statistische Bundesamt hat die aktuellen Studienanfängerzahlen veröffentlicht: Insgesamt sind zum Wintersemester 2017/18 an deutschen Hochschulen 2.847.800 Studentinnen und Studenten eingeschrieben. Einer leicht gestiegenen Anzahl von 1,5 Prozent an eingeschriebenen Studierenden an deutschen Hochschulen, steht ein leichter Rückgang bei den Studienanfängern von 0,1 Prozent gegenüber. Deutlicher fällt dagegen der Rückgang im Studienbereich Informatik aus: 37.400 Personen nahmen demnach in diesem Jahr ein Studium in der Informatik auf.

Das sind 4,1 Prozent weniger als im Vorjahr. Angesichts dieser Entwicklung fordert die *Gesellschaft für Informatik e.V. (GI)* mehr Anstrengungen zur Förderung der informatischen Bildung, von der Schule, über die berufliche Bildung bis zum Hochschulstudium.

Prof. Dr.-Ing. Peter Liggesmeyer, Präsident der GI: „Vor dem Hintergrund der Herausforderungen der Digitalisierung und des jetzt schon sichtbaren IT- und Informatik-Fachkräftemangels ist diese Entwicklung besorgniserregend. Aus unserer Sicht muss Informatikunterricht ab der Grundschule im Lehrplan verankert sein, um Kinder bereits früh an die technischen Herausforderungen einer zunehmend digitalisierten Welt heranzuführen. Nur wenn Kinder frühzeitig mit den Funktionsweisen der Informationstechnik – in spielerischer und didaktisch fundierter Form – in Berührung kommen, kann in den Jugendlichen der Wunsch reifen, ein entsprechendes Studium zu beginnen. Darauf müssen wir alle gemeinsam hinarbeiten: Gesellschaft und Politik, Wissenschaft und Wirtschaft.“

Ein weiterer Fakt ist besorgniserregend: *Die Zahl der Studienanfängerinnen im Studienbereich Informatik ist sogar um 8,8 % zurückgegangen.* Peter Liggesmeyer: „Nur ein attraktiver Informatikunterricht durch gut ausgebildete Lehrerinnen und Lehrer kann helfen, jungen Mädchen den Zugang zur Informatik schmackhaft zu machen und das Fach von altbekannten Vorurteilen zu befreien. Von einer künftigen Bundesregierung fordern wir deshalb die Anstrengungen in der Informatik-Bildung drastisch zu verstärken. Das Kooperationsverbot muss aufgehoben werden, damit der Bund gezielt in die informatische Schulbildung und die Ausstattung der Schulen investieren kann. Darüber hinaus müssen die Hochschulen besser ausgestattet werden, um ein attraktives Studium zu ermöglichen.“

Zur Pressemitteilung des Statistischen Bundesamts:

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/11/PD17_427_213.html

Quelle: PM – GI, 29.11.2017

<https://gi.de/meldung/studienanfaengerzahlen-in-der-informatik-ruecklaeufig-gi-fordert-groessere-anstrengungen/>

Aufruf zum bundesweiten Girls'Day am 26. April 2018

Unternehmen oder Betriebe, **Universitäten, Forschungseinrichtungen**, Behörden oder Institutionen können Schülerinnen zum Girls'Day einladen, um Berufe vorzustellen, in denen Frauen bislang eher selten anzutreffen sind.

Girls'Day-Aktionen können hier online eingetragen werden:

<https://www.girls-day.de/Unternehmen-Organisationen>

Angebote erscheinen dann im Girls'Day-Radar. Mädchen, Eltern und Lehrkräfte können Angebote so über die Suche finden. Veranstaltungen und auch die Mädchen sind über den Girls'Day subsidiär versichert. Angebote für Mädchen mit Behinderungen können mit einem entsprechenden Symbol gekennzeichnet werden.

Mehr zur Umsetzung barrierearmer Aktionen:

<https://www.girls-day.de/Unternehmen-Organisationen/Gut-zu-wissen2/Girls-Day-barrierefrei>

<https://www.girls-day.de/Aktuelles/Girls-Day/Aufruf-2018>

Bitte lesen Sie auch:

Girls'Day für Ada Award „Digital Impact Organisation of the Year“ nominiert

„Der Girls'Day – Mädchenzukunftstag war einer der drei Finalisten für die Auszeichnung „European Digital Impact Organisation of the Year“. Mit dem jährlich verliehenen Preis würdigt die in Brüssel ansässige NGO Digital Leadership Institutes Organisationen, die sich für die Teilhabe von Mädchen und jungen Frauen im digitalen Sektor engagieren. Namensgeberin des Awards ist die Informatikpionierin Ada Lovelace, die im 19. Jahrhundert die erste Programmiersprache für einen mechanischen Computer entwickelte. Neben dem Girls'Day waren noch ein französisches und ein irisches Projekt zur Förderung von Mädchen in Technikberufe nominiert. Gewonnen hat den diesjährigen Ada Award das irische Projekt Teen-Turn.“

Quelle: PM – BMFSFJ, 01.12.2017

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/girls-day-fuer-ada-award--digital-impact-organisation-of-the-year--nominiert/120708>

MPI-Direktorin Susan Trumbore wird für Pionierarbeit in Erdsystem- und Klimaforschung ausgezeichnet

Die Benjamin Franklin Medaille 2018 im Bereich der Erdsystem- und Umweltwissenschaften wird im April 2018 an Prof. Susan Trumbore, Max-Planck-Institut für Biogeochemie, Jena, verliehen.

Das Franklin Institut in Philadelphia, USA, vergibt alljährlich hoch renommierte Preise an Top-Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für herausragende wissenschaftliche Errungenschaften. Eine Preisträgerin ist Prof. Susan Trumbore vom Max-Planck-Institut für Biogeochemie, Jena, deren Anwendung von Radiokarbon-Methoden in der Erdsystemforschung als grundlegende Pionierarbeit geehrt wird.

Unter Nutzung der C14-Radiokarbonanalyse entwickelte Prof. Trumbore eine Methode, um in Pflanzen und Böden das Alter, und damit indirekt die Herkunft und den Verbleib von C14-Kohlenstoffverbindungen zu erfassen. So können Fragen zum Stoffwechsel der Pflanzen besser beantwortet werden: Wie werden Kohlenstoffverbindungen aus dem Kohlendioxid (CO₂) der Atmosphäre hergestellt, in welchen Pflanzenteilen werden sie genutzt oder längerfristig gelagert und wie werden sie an den Boden abgegeben? Besonders interessant sind für Prof. Trumbore die Mechanismen, bei denen Kohlenstoff ausgetauscht wird. Dies geschieht innerhalb der belebten Biosphäre der Landoberfläche, zwischen Pflanzen, Böden und Bodenmikroorganismen, sowie zwischen der Biosphäre und der Atmosphäre. Die Radiokarbon-Methode ermöglicht es, einzelne Prozesse dieses Kohlenstoffkreislaufs besser zu verstehen, auf lokaler sowie auf globaler Skala und über große Zeiträume hinweg. Für die Klimaforschung sind die Prozesse der CO₂-Aufnahme und -Abgabe zwischen der Biosphäre und der Atmosphäre von entscheidender Bedeutung, da CO₂ in der Atmosphäre als Treibhausgas wirkt. „Die Preisverleihung betrachte ich als außerordentlich große Ehre und weiteren Ansporn, die Erdsystemforschung am Max-Planck-Institut in

Jena sowie an der Universität von Kalifornien in Irvine voranzutreiben“, so Prof. Susan Trumbore.

Zusammen mit Prof. Trumbore werden zwei weitere internationale Wissenschaftlerinnen und fünf internationale Wissenschaftler geehrt. Seit der Institutsgründung im Jahr 1824 wurden zahlreiche bedeutende Persönlichkeiten wie Nikola Tesla, Marie and Pierre Curie, Thomas Edison, Albert Einstein, Stephen Hawking, Jane Goodall und Bill Gates ausgezeichnet.

<https://www.fi.edu/franklin-institute-awards>

Quelle: PM - Max-Planck-Institut für Biogeochemie, 10.11.2017 und weitere Informationen

<https://www.bgc-jena.mpg.de/www/index.php/PublicRelations/NewsSingle?jahr=2017&tid=1510241414>

Ehrendoktorwürde der Uni Paderborn für erste deutsche Informatikerin, Professorin Christiane Floyd

Am 27. Oktober erhielt Prof. em. Dr. Dr. h. c. Christiane Floyd die Ehrendoktorwürde der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik der Universität Paderborn. 1978 wurde Christiane Floyd *als erste Frau im deutschsprachigen Raum zur Professorin im Fach Informatik ernannt* und an die Technische Universität Berlin berufen.

Von 1991 bis 2008 war Floyd Leiterin der Fachgruppe Software-Technik (SWT) an der Universität Hamburg und ist seitdem im Ruhestand. Während ihrer aktiven Zeit als Wissenschaftlerin beschäftigte sie sich unter anderem mit Softwareentwicklungsmethoden, aber auch philosophischen Grundlagen der Informatik und ethischen Fragestellungen.

Christiane Floyd erhält die Ehrendoktorwürde für ihre besonderen wissenschaftlichen Verdienste, insbesondere menschliche und soziale Aspekte systematisch bei der Softwareentwicklung zu berücksichtigen.

sichtigen und damit die zu Beginn ausschließlich auf technische Aspekte fixierte Betrachtung von Software für soziotechnische Fragestellungen zu öffnen. Floyd ist bekannt für das kontinuierliche Einbeziehen ethischer Fragestellungen in Wissenschaft und Praxis.

„Ich wusste damals nicht, dass ich die erste Frau, die erste Professorin in der deutschsprachigen Informatik war und vielleicht auch die jüngste“, so Christiane Floyd. Sie kenne Probleme der Informatik schon lange aus der Praxis – bereits vor ihrem Studium arbeitete sie bei der Firma Nixdorf in München. „Damals wurde Software von Mathematikern geschrieben, der Mensch war in deren Gleichungen aber nicht enthalten. Ich hielt und halte es für meine Verantwortung, Software für und mit den Menschen zu entwickeln.“ Große Bedeutung habe für sie auch ihr aktuelles Projekt in Äthiopien. Dort bringe sie den Menschen Technik bei und vermittele Erfahrungen, die letztendlich zur Weiterentwicklung des Landes und zur Reduzierung der Armut beitragen. Auch ihr langjähriges soziales und politisches Engagement für eine menschengerechte Gestaltung der Informationsgesellschaft zeichnet sie aus. Floyd engagiert sich im *Forum Informatiker/innen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung, (FIfF)*, beim Aufbau der *Internationalen Frauenuniversität (ifu)*, als *Dozentin der Informatica Feminale (Bremen)* und beim *Aufbau eines Graduiertenprogramms für Äthiopien*.

„Sie hat mit ihren vielfältigen Pionierleistungen die Informatik entscheidend beeinflusst und bereichert“, heißt es im offiziellen Antragstext der Ehrenwürde. „Aufgrund dieser herausragenden Leistungen als Wissenschaftlerin und als Hochschullehrerin sowie aufgrund ihrer hohen Verdienste um die Entwicklung einer menschenzentrierten Technikgestaltung in der Informatik erhält sie den Grad „Doktorin der Naturwissenschaften ehrenhalber“ (Dr. rer. nat. h. c.)“

Quelle, ausführliche Stellungnahmen der Laudator/innen und weitere Informationen: PM - Uni Paderborn, 30.10.2017

<https://www.uni-paderborn.de/nachricht/85603/>

Deutsche Physikalische Gesellschaft DPG zeichnet Physikerinnen aus

Traditionell hat die Deutsche Physikalische Gesellschaft am „Tag der DPG“ ihre Preisträgerinnen und Preisträger für verschiedene physikalische Disziplinen und Kategorien benannt. Viele erhalten ihre Auszeichnungen im kommenden Jahr auf der 82. Jahrestagung der DPG in Erlangen.

So wird beispielsweise der **Hertha-Sponer-Preis** für hervorragende wissenschaftliche Arbeiten auf dem Gebiet der Physik an eine Wissenschaftlerin vergeben. Der Preis soll vor allem jüngere Wissenschaftlerinnen durch öffentliche Auszeichnung ermutigen und so *mehr Frauen für die Physik* gewinnen. Die auszuzeichnende Arbeit muss der Öffentlichkeit zugänglich sein.

In diesem Jahr wurde **Dr. Karin Everschor-Sitte** von der Johannes Gutenberg-Universität Mainz für ihre wegweisende Forschung zum theoretischen Verständnis von topologisch geschützten magnetischen Strukturen, den Skyrmionen, für den Hertha-Sponer-Preis benannt. Karin Everschor-Sitte hat in einer Reihe von Pionierarbeiten theoretisch untersucht, wie man winzige magnetische Wirbel, sogenannte Skyrmionen, erzeugen und bewegen kann. Ähnlich einem Knoten sind Skyrmionen topologisch stabil. Everschor-Sitte konnte zeigen, wie man sie trotzdem durch einen homogenen elektrischen Strom generieren kann, wenn man die magnetische Anisotropie lokal gezielt verringert. Diese Idee könnte in neuartigen magnetischen Speicherelementen verwendet werden. Frau Everschor-Sitte hat an der Universität zu Köln Physik und Mathematik studiert und dort 2012 „mit Auszeichnung“ in theoretischer Physik promoviert. Nach einer kurzen Anstellung in München ging sie für zwei Jahre als Postdoc nach Austin (Texas). Seit 2015 ist sie als Postdoc in Mainz und leitet seit Ende 2016 eine Emmy-Noether-Gruppe, die magnetische Skyrmionen und ihr Anwendungspotential untersucht.

Dr. Lavinia Heisenberg, ETH Zürich wurde für ihre bahnbrechenden Beiträge zur Entwicklung von Gravitationstheorien für den **Gustav-Hertz-Preis 2018 für junge Physikerinnen und Physiker** benannt. Mit ihren Arbeiten insbesondere zu einer verallgemeinerten, Proca-ähnlichen Lagrange-dichte für Vektorfelder auf gekrümmten Raumzeiten und zu deren kosmologischer Relevanz hat sie eine neue Richtung für die Gravitationsforschung eröffnet. Darüber hinaus bearbeitet sie ein weites Spektrum kosmologischer und gravitationstheoretischer Probleme. Lavinia Heisenberg studierte Physik an der Universität Heidelberg und wurde 2014 an der Universität Genf mit einer mehrfach ausgezeichneten Dissertation über alternative Gravitationstheorien promoviert. Von Genf aus ging sie zunächst als Postdoc an das Nordic Institute for Theoretical Physics (Nordita) und das Oskar Klein Centre in Stockholm und wechselte als Nominated Junior Fellow an das Institute for Theoretical Studies der ETH Zürich.

Weitere Informationen:

Website:

<http://www.dpg-physik.de>

<http://www.dpg-physik.de/preise/preistraeger2018.html>

Quelle: PM - DPG, 23.11.2017

<http://www.dpg-physik.de/presse/pressemit/2017/dpg-pm-2017-36.html>

Physikerin mit Marthe-Vogt-Preis ausgezeichnet

Der *Forschungsverbund Berlin e.V.* hat den diesjährigen Marthe-Vogt-Preis an **Dr. Lisa Torlina** für ihre Dissertation im Bereich der Quantenmechanik verliehen. Im Rahmen ihrer Arbeit am Max-Born-Institut für Nichtlineare Optik und Kurzzeitspektroskopie (MBI) hat Lisa Torlina offene Fragen aus der

physikalischen Grundlagenforschung beantwortet. Dazu entwickelte sie ein theoretisches Rahmenwerk, mit dem Interaktionen von Elektronen und Lichtimpulsen interpretiert werden können.

Mit dem Marthe-Vogt-Preis werden seit 2001 *Nachwuchswissenschaftlerinnen in naturwissenschaftlichen Forschungsgebieten* ausgezeichnet, die von den Instituten des Forschungsverbundes bearbeitet werden. Die Dissertation muss an einer Forschungseinrichtung in Berlin oder Brandenburg entstanden sein. Der Preis ist mit 3.000 Euro dotiert.

Quelle und weitere Informationen:

PM-Forschungsverbund Berlin e.V., 27.10.2017

<http://www.fv-berlin.de/news/physikerin-lisa-torlina-mit-marthe-vogt-preis-ausgezeichnet>

Niedersächsischer Wissenschaftspreis

Der Niedersächsische Minister für Wissenschaft und Kultur, **Björn Thümler**, hat am 30. November 2017 in Hannover acht Persönlichkeiten aus niedersächsischen Hochschulen mit dem Wissenschaftspreis Niedersachsen 2017 ausgezeichnet. Der Minister würdigte eine Professorin und einen Professor, eine Nachwuchswissenschaftlerin und fünf Studierende aus niedersächsischen Hochschulen. Der mit insgesamt 82.500 Euro dotierte Preis wurde zum elften Mal vergeben.

Als herausragende Wissenschaftlerin einer Fachhochschule ist **Claudia Gallert** ausgezeichnet worden, die Professorin für Mikrobiologie-Biotechnologie an der Hochschule Emden/Leer ist. Auch dieser Preis ist mit 25.000 Euro dotiert. Ihre Forschung dreht sich um zwei Schwerpunkte: zum einen um die Aufklärung mikrobieller Stoffwechselprozesse in technischen Systemen wie Biogasanlagen, zum anderen um den Bereich der Antibiotikaresistenzforschung mit Maßnahmen

zur Eindämmung der Antibiotikanutzung und zur Bekämpfung von antibiotikaresistenten Bakterien, zum Beispiel beim Ausbau von Kläranlagen.

Der Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, dotiert mit 20.000 Euro, geht an **Dr. Marion Silies** von der Stiftung Universität Göttingen - Universitätsmedizin Göttingen. Dr. Silies hat vor drei Jahren im Rahmen des Emmy-Noether-Programms der Deutschen Forschungsgemeinschaft eine Nachwuchsgruppe eingeworben und ist seit 2015 Gruppenleiterin am European Neuroscience Institute der Universitätsmedizin Göttingen. Ihre Forschung beschäftigt sich mit der Funktionsweise neuronaler Schaltkreise und den neuronalen Grundlagen des Sehens.

Für ihre fachlichen Leistungen und ihr gesellschaftliches Engagement wurde **Laura Brinkmann** (Hochschule Hannover) geehrt. Die Absolventin des **Niedersachsen-Technikums**, erhält den Wissenschaftspreis des Landes Niedersachsen. Die ausgezeichnete Studentin der Hochschule Hannover engagiert sich seit vier Jahren im Zukunftslabor MINT und will Schülerinnen für technische Berufe begeistern.

„Das Niedersachsen-Technikum gewährt den Teilnehmerinnen einen ausgezeichneten Einblick in technische Berufe“, betonte die **Projektleiterin Barbara Schwarze**, Professorin für Gender und Diversity Studies an der Hochschule Osnabrück: „Wir stellen mit großer Freude fest, dass unsere Technikantinnen den Einstieg ins Studium oder die technische Ausbildung hervorragend meistern und oft zu den Besten gehören.“

Quellen, weitere Informationen und ausgezeichnete Personen:

https://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/forschung/forschungsfoerderung/wissenschaftspreise/wissenschaftspreis_niedersachsen_2017/wissenschaftspreis-niedersachsen-2017-150665.html

<https://www.hs-osnabrueck.de/de/nachrichten/2017/12/niedersaechsischer-wissenschaftspreis-fuer-absolventin-des-niedersachsen-technikums/>

04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

Hochschule Koblenz: Erfolgreicher Abschluss des Postdoktorandinnen-Programms und Neuauftakt

Die im letzten Jahr gestartete zweite Runde des Postdoktorandinnen-Programms des Gleichstellungsbüros der Hochschule Koblenz ging nun mit einer feierlichen Abschlussveranstaltung zu Ende. Diese markierte zeitgleich den Beginn der nächsten Runde. Ziel des Programms ist es, promovierte Frauen auf ihrem Weg hin zu einer Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften zu begleiten und zu unterstützen.

Durch das Postdoktorandinnen-Programm erhofft sich die Hochschule Koblenz, den Frauenanteil an Professuren erhöhen zu können, da diese in vielen Fachbereichen deutschlandweit deutlich unterrepräsentiert sind. Mit Hilfe von diversen Veranstaltungen und Workshops, die sich an den Interessensgebieten der Teilnehmerinnen orientieren, werden die Nachwuchswissenschaftlerinnen für ihren weiteren Karriereweg qualifiziert.

Die durch das Gleichstellungsbüro organisierte Zertifikatsverleihung diente dazu, das absolvierte Programm Revue passieren zu lassen. Der umfangreiche Austausch zeigte, dass das Programm von den Teilnehmerinnen sehr positiv wahrgenommen wurde und sie wichtige Informationen für den weiteren Karriereverlauf mitnehmen konnten. Die Erfahrungen der Teilnehmerinnen konnten gewinnbringend in die diesjährige dritte Runde des Postdoktorandinnen-Programms eingebracht

werden, zu der zehn Wissenschaftlerinnen aus unterschiedlichen Fachdisziplinen begrüßt wurden. Neben der Vorstellung des Programms hatten die Teilnehmerinnen die Gelegenheit, sich in einem feierlichen Rahmen kennenzulernen und sich über ihre Karriereziele auszutauschen.

Weitere Informationen:

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

Quelle: PM - HS Koblenz, 17.11.2017

http://www.hs-koblenz.de/hochschule/organisation/pressebereich/aktuelles/detail/_n/erfolgreicher-abschluss-des-postdoktorandinnen-programms-und-auftakt-einer-neuen-runde/

Neues Mentoringprogramm für Doktorandinnen an der Hochschule Coburg

Unter der Federführung von **Prof. Dr. Susanne Aileen Funke**, Vizepräsidentin für Forschung an der Hochschule Coburg, hat die Hochschule ein Mentoringprogramm für Doktorandinnen gestartet. *Es ist das erste Programm an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften, das sich so explizit der Förderung von Doktorandinnen widmet.* Frauen, die selbst Karriere gemacht haben, stehen den jungen Wissenschaftlerinnen zur Seite. Aber auch männliche Mentoren machen mit und geben Wissen und Erfahrung weiter.

22 Frauen promovieren aktuell an der Hochschule Coburg. Sieben von ihnen nehmen am ersten Durchgang des Mentorings teil. Mentor*innen und Mentees werden vorher geschult. Was kann man von einem Mentoring erwarten – was nicht. Welche Fragen können besprochen werden – welche nicht. Seminare, Persönlichkeitstrainings und Netzwerkveranstaltungen bei Unternehmen begleiten das Mentoring. Gefördert wird das Programm mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm II von Bund und Ländern.

Ansprechpartnerin: Dr. Renate Lucke, Telefon 09561 317-267, E-Mail: rena.te.lucke(at)hs-coburg(dot)de

Quelle: PM – HS Coburg, 24.11.2017

<https://www.hs-coburg.de/news-detailseite/news/News/detail/macht-karriere.html>

Pflege-, Therapie- und Hebammenwissenschaften: Hochschulen fordern alleinige Verantwortung

Wie soll es weitergehen mit der Akademisierung in den Gesundheitsfachberufen? Die Mitgliederversammlung der HRK hat Eckpunkte zur Entwicklung von Studiengängen in den Pflege-, Therapie- und Hebammenwissenschaften benannt. Für einen Teil der in den Gesundheitsfachberufen Tätigen ist nach allgemeiner Auffassung (unter anderem des Wissenschaftsrats) eine hochschulische Ausbildung erforderlich, weil die Entwicklung im Gesundheitswesen zunehmend höhere Anforderungen an die Qualifizierung stellt. Die HRK fordert die alleinige Verantwortung der Hochschulen für die Konzeption und Durchführung von primärqualifizierenden Studiengängen, um deren wissenschaftliche Fundierung sicherzustellen.

Wie soll es weitergehen mit der Akademisierung in den Gesundheitsfachberufen? Die Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

hat am 14. November 2014 in Potsdam Eckpunkte zur Entwicklung von Studiengängen in den Pflege-, Therapie- und Hebammenwissenschaften benannt. Für einen Teil der in den Gesundheitsfachberufen Tätigen ist nach allgemeiner Auffassung (unter anderem des Wissenschaftsrats) eine hochschulische Ausbildung erforderlich, weil die Entwicklung im Gesundheitswesen zunehmend höhere Anforderungen an die Qualifizierung stellt. Die HRK fordert die alleinige Verantwortung der Hochschulen für die Konzeption und Durchführung von primärqualifizierenden Studiengängen, um deren wissenschaftliche Fundierung sicherzustellen. Damit müssten Reformen im Berufsrecht einhergehen. „Die Berufsgesetze stammen teilweise noch aus den 70er Jahren und sind auf eine Ausbildung an Berufsfachschulen zugeschnitten“, so HRK-Präsident **Prof. Dr. Horst Hippler** am 15.11. in Berlin. „Da ist der Gesetzgeber gefragt. Die rechtlichen Reformen sind auch nötig, um die internationale Mobilität der Studierenden zu sichern.“

„Berufsrechtlich sind praktische Anteile Voraussetzung dafür, bestimmte Berufsbezeichnungen führen und Berufe ausüben zu können“, erläuterte die HRK-Vizepräsidentin für Hochschulmedizin und Gesundheitswissenschaften, **Prof. Dr. Johanna Weber**, die die Eckpunkte federführend vorbereitet hatte. „Diese Praxisanteile entsprechen aber in den bestehenden ausbildungsintegrierenden Studiengängen oft nicht hochschulischen Anforderungen, unter anderem weil es an der wissenschaftlichen Qualifikation des Personals fehlt.“ Die HRK sieht außerdem die Notwendigkeit, dass sich parallel zur Etablierung der Studiengänge eigenständige wissenschaftliche Disziplinen entwickeln und diese durch eine systematische Forschungsförderung unterstützt werden. Bei klinisch ausgerichteten Studiengängen solle eine Kooperation mit Universitätskliniken und akademischen Lehrkrankenhäusern selbstverständlich sein.

Text der Entschliebung: <http://www.hrk.de>

Quelle: PM – HRK, 15.11.2017

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/pflege-therapie-und-hebammenwissenschaften-hochschulen-fordern-alleinige-verantwortung-fuer-studi/>

Studie „(Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen“ erschienen

Die Studie dokumentiert die Ergebnisse eines von der Juristin *Dana-Sophia Valentiner* an der Universität Hamburg durchgeführten Forschungsprojektes, das großzügig aus dem Gleichstellungsfonds 2015 und dem Frauenförderfonds 2016 unterstützt wurde.

Die Studie analysiert knapp 100 Examensübungsklausuren, die an der Universität Hamburg und der Bucerius Law School gestellt wurden. In einem bipolar geschilderten Umfeld stehen in den untersuchten Examensübungsklausuren 80 Prozent Männer gerade einmal 18 Prozent Frauen gegenüber. 46 Prozent der weiblichen Fallpersonen werden über eine Beziehung zu einem Mann definiert. Frauen werden seltener berufstätig dargestellt als Männer (Frauen: 39 Prozent, Männer: 62 Prozent). Bei den Berufen werden geschlechtsbezogene Stereotype bedient. Auch bei den Namen der Fallpersonen konnten geschlechterstereotype Zuschreibungen beobachtet werden, die sich besonders deutlich in der Verbindung des Namens mit einem Beziehungsattribut zeigen (Männer: 14 Prozent, Frauen: 36 Prozent).

Geschlechtergerechter Sprache kommt schließlich bei der Fallgestaltung marginale Bedeutung zu: Gerade einmal 5 Prozent der Fälle sind in geschlechtergerechter Form verfasst.

Zur Studie:

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollenstereotypen-geschlechterforschung-1.pdf>

Bei weiteren Fragen können Sie Frau Dana-Sophia Valentiner kontaktieren: Dana.Valentiner@uni-hamburg.de

Pressestimme:

Gattin, Sekretärin, Geliebte

Antiquiert und voller Klischees: Das Jura-Studium vermittelt ein Frauenbild von vorgestern, das zeigt eine neue Studie. Wenn Frauen überhaupt vorkommen, dann meist als Anhängsel eines Mannes, das sich für Schuhe und Handtaschen interessiert. Ein Beitrag von Christoph Fuchs auf sueddeutsche.de.

<http://www.sueddeutsche.de/bildung/studie-gattin-sekretaerin-geliebte-1.3775131>

Bitte lesen Sie auch:

Zur juristischen Ausbildung anlässlich der Herbstkonferenz der Justizministerinnen und Justizminister am 9. November 2017

„Die juristische Ausbildung muss endlich verbessert werden. Der Beschluss der Herbstkonferenz der Justizministerinnen und Justizminister (JuMiKo) zur Juristenausbildung vom 9. November 2017 weist in Teilen in die richtige Richtung, darf aber in der Analyse nicht hier stehen bleiben. Die anschließenden Reformdiskussionen müssen sich nun darauf konzentrieren, wie die Ausbildung insgesamt so gestaltet werden kann, dass sie die gesellschaftliche Verantwortung von Juristinnen und Juristen reflektiert, wie der djb schon seit langem fordert“, kommentiert die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb), Prof. Dr. Maria Wersig.“ ... „Der djb fordert schon lange, dass die juristische Ausbildung reflexive Kompetenzen für den kritischen Umgang mit Recht vermittelt sowie für Rechtsfragen von Diskriminierung, Hierarchien und Ungleichheiten sensibilisiert. Es entspricht zwar diesen Zielen, wenn künftig auch, wie von der JuMiKo beschlossen, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zum arbeitsrechtlichen Pflichtstoff gehören soll. Damit ist aber längst nicht alles getan. Pflichtfachstudium und Pflichtfachprüfung müssen systematisch daraufhin überprüft werden, wie sie diesen Zielen besser genügen können“, betont Wersig. In diesem Zusammenhang hält der djb an seiner Forderung fest, Gender- und Diversity-Kompetenz als juristische Kernkompetenz in den Fächerkanon aufzunehmen. Darüber hinaus braucht es nach wie vor eine umfassende Untersuchung, welchen Einfluss bestimmte Vorannahmen über Geschlecht, Herkunft und Behinderung auf die Examensergebnisse haben.“

Quelle und weitere Informationen: PM-djb, 21.11.2017

<https://www.djb.de/Kom-u-AS/AS/pm17-41/>

05 SCHWERPUNKTTHEMA

Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder

Ein Beitrag von Dr. Andrea Löther,
stellv. Leiterin des CEWS

Nachdem sich die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) bereits im April 2017 grundsätzlich für eine Fortführung des Professorinnenprogramms ausgesprochen hatte, beschloss sie am 10. November endgültig die dritte Programmrunde [s. Pkt. 02 *Wissenschaftspolitik* in diesem Journal]. Mitte Oktober 2017 erschien der **Erweiterte Bericht zur Evaluation der zweiten Programmphase** (Löther und Glanz 2017). Beides ist Anlass, an dieser Stelle zentrale Ergebnisse der Evaluation des Professorinnenprogramms vorzustellen.

Das **Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder** wurde am 19. November 2007 für eine Laufzeit von fünf Jahren (2008-2012) von der *Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK)* beschlossen. Nach der positiven Evaluierung der ersten Programmphase (Zimmermann 2012) beschloss die GWK am 29. Juni 2012 eine Verlängerung für die Jahre 2013 bis 2017. Ziel des Programms ist es zum einen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen nachhaltig zu verbessern und dabei die Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen und insbesondere von Professorinnen zu erhöhen. Zum anderen sollen die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter verstärkt werden (BMBF 2012).

Das Professorinnenprogramm verknüpft Anschubfinanzierungen für die Erstberufung von Frauen auf Professuren mit strukturellen Veränderungen an den Hochschulen: Nach der positiven Bewertung eines Gleichstellungskonzeptes bzw. einer Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes (bei Hochschulen, die bereits an der ersten Programmphase teilnahmen) durch ein externes Begutachtungsgremium können je Hochschule bis zu drei Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren (Vorgrieffs- und Regelprofessuren) über einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren gefördert werden. Sofern eine Regelprofessur gefördert wird, muss die Hochschule die durch die Förderung der Professur freiwerdenden Mittel sowie weitere Mittel für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen. Mit dieser Programmlogik stärkt das Professorinnenprogramm den Strategiewechsel in der Gleichstellungspolitik hin zu strukturellen Veränderungen in Organisationen. Für die Finanzierung der zweiten Programmphase stehen 150 Mio. Euro zur Verfügung, die je zur Hälfte von Bund und Ländern getragen werden.

1. Wie wurde die Evaluation durchgeführt?

Im Auftrag des **Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)** führte das CEWS die **Evaluation der zweiten Programmphase und die Gesamtevaluation von Mai 2015 bis Oktober 2017** durch. Der Schwerpunkt der Evaluation liegt auf den Wirkungen. Um diese differenziert analysieren zu können, unterscheiden wir zwischen Implementation, Leistungen sowie unmittelbaren und nachhaltigen Wirkungen.

Die Evaluation verknüpft qualitative und quantitative Methoden. Qualitative Bausteine sind Expertinneninterviews, eine Dokumentenanalyse von Gleichstellungskonzepten und Dokumentationen zur Umsetzung sowie drei Fallstudien von Hochschulen. Quantitativ wurden standardisierte Befragungen der Länderministerien, der Hochschulen (Rücklauf: 77 Prozent) und der Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren (Rücklauf: 61 Prozent) durchgeführt. Außerdem werteten wir administrative Daten des Projektträgers aus.

2. Welche Hochschulen nehmen an dem Programm teil?

Insgesamt reichten 152 Hochschulen in der ersten (PP I) und 184 Hochschulen in der zweiten Programmphase (PP II) ein Gleichstellungskonzept bzw. eine Dokumentation ein. Dies waren 57 bzw. 67 Prozent aller Hochschulen, die Mitglied in der Hochschulrektorenkonferenz sind. Die Erfolgsquote lag in beiden Programmphasen bei rund 80 Prozent: in PP I wurde das Gleichstellungskonzept von 124 Hochschulen positiv begutachtet, in PP II waren 147 Hochschulen erfolgreich. Von diesen erhielten 90 Prozent in PP I (111 Hochschulen) bzw. 82 Prozent in PP II (120 Hochschulen) mindestens eine Förderung.

Das Professorinnenprogramm ist eines der wenigen Bund-Länder-Programme, das gleichermaßen Universitäten (einschließlich Pädagogischen Hochschulen), Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen offensteht. Die Heterogenität, die sich daraus ergibt, wurde im Begutachtungsverfahren berücksichtigt. Unterschiedliche Ausgangsbedingungen, insbesondere finanzielle und personelle Ressourcen für die Antragsstellung, die Programmabwicklung oder die Kofinanzierung von Gleichstellungsmaßnahmen könnten jedoch zu einer systematischen Unterrepräsentation von Hochschulen mit spezifischen Merkmalen wie Hochschultyp und -größe, regionale Verteilung oder Modelle der Gleichstellungsarbeit führen.

Auffällig sind vor allem *Unterschiede zwischen den Hochschultypen*. Bei der Einreichung von Gleichstellungskonzepten sind Universitäten über-, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhoch-

schulen unterrepräsentiert. Allerdings stieg bei den Fachhochschulen die Einreichungsquote von PP I zu PP II am stärksten an. Mit rund 90 Prozent in beiden Programmphasen ist die Erfolgsquote bei Universitäten um 20 Prozentpunkte höher als bei Fachhochschulen. Während es bei den Einreichungen und den Erfolgsquoten deutliche Unterschiede nach Hochschultypen gibt, unterscheiden sich die Hochschulen, die mindestens eine Förderung erhielten, in diesem Aspekt nicht.

Im Vergleich zu den Unterschieden zwischen den Hochschultypen fallen *regionale Unterschiede* – gruppiert nach Ost, West und Berlin – weniger stark aus. In beiden Programmphasen reichten Hochschulen aus ostdeutschen Bundesländern häufiger ein Gleichstellungskonzept ein als solche aus westdeutschen Bundesländern. In beiden Programmphasen wurde das Gleichstellungskonzept von rund 80 Prozent der westdeutschen Hochschulen positiv begutachtet. Dagegen lag die Erfolgsquote von ostdeutschen Hochschulen rund 10 Prozentpunkte niedriger. Bei den Förderungen gibt es nur wenige regionale Unterschiede.

Insgesamt wurden im Professorinnenprogramm bisher 524 *Professuren* gefördert (Stand 30.06.2017). Der Anteil der Regelprofessuren stieg dabei von 60 Prozent in PP I auf 69 Prozent in PP II. In PP I konnten alle beantragten Förderungen bewilligt werden. In PP II wurden für den ersten Call mehr Anträge gestellt als Mittel zur Verfügung standen, so dass nicht alle beantragten Förderungen bewilligt werden konnten. Der Grund hierfür liegt – neben der höheren Beteiligung – vor allem in einer höheren Fördersumme pro Antrag. Während in PP I Hochschulen, die trotz positiv begutachteten Gleichstellungskonzept keine Förderung erhielten, kleiner als solche mit mindestens einer Förderung waren, verringerte sich dieser Unterschied in PP II. In der Diskussion zum Professorinnenprogramm war befürchtet worden, dass die Bearbeitung der Förderanträge nach Eingang („Windhundverfahren“) kleinere Hochschulen und Musik- und Kunsthochschulen benachteiligen könnte. Die Daten zu den Förderungen bestätigen diese Vermutung jedoch nicht. Hochschulen, die keine Förderung erhielten, weisen keine spezifischen Merkmale bezüglich ihrer Zugehörigkeit

zu einem Land oder ihres Hochschultyps auf. Das Professorinnenprogramm hat insgesamt eine hohe Beteiligung und Akzeptanz: In PP II war über die Hälfte der HRK-Hochschulen mit einem positiv begutachteten Gleichstellungskonzept beteiligt. Über 90 Prozent der Hochschulleitungen sprechen dem Programm eine (hohe) Akzeptanz aus (hohe Akzeptanz = 57 %, Akzeptanz = 37 %).

3. Wie wird das Programm in den Hochschulen umgesetzt?

Wichtigste Akteur_innen für die Impulsgebung und Konzepterstellung in den Hochschulen sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Auch für die Umsetzung der Maßnahmen sind sie an den meisten Hochschulen (70 Prozent) hauptverantwortlich zuständig. Darüber hinaus übernimmt die Hochschulverwaltung vielfach wichtige Unterstützungsaufgaben bei der Programmumsetzung. Nur an einzelnen, vor allem kleineren Hochschulen tragen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die alleinige Verantwortung für die Implementation des Programms. Die Hochschulleitungen waren in starkem Maße mit dem strategischen Entscheidungsprozess zur grundsätzlichen Teilnahme an dem Professorinnenprogramm befasst. Daneben ist eine Vielzahl von Gremien und Stellen innerhalb der Hochschule an der Erstellung des Gleichstellungskonzeptes und der Umsetzung der Maßnahmen beteiligt. Mit der Erarbeitung des Gleichstellungskonzeptes erfolgte auch eine Selbstverständigung der Hochschule über ihre Gleichstellungspolitik.

Die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie die Leitungsgremien der Fachbereiche waren zum Teil in die Konzeptentwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen eingebunden. Die Maßnahmen sind allerdings vorwiegend auf zentraler Ebene angesiedelt. Auf der Ebene der Fachbereiche besteht deutlicher Handlungsbedarf bei der Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung.

Beispielsweise berichten die Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren mehrheitlich, dass das Professorinnenprogramm in ihren Fakultäten nicht diskutiert wird.

Kritik am Professorinnenprogramm bezieht sich fast ausschließlich auf die Programmabwicklung und das sogenannte „Windhundverfahren“. Bei der Kritik der Hochschulen am „administrativen Aufwand“ stehen die Mittelverwaltung und -abrechnung im Fokus. In der Evaluation stellte sich heraus, dass sich die Logik der durch die Förderung von Regelprofessuren freiwerdenden Haushaltsmittel, die für Gleichstellungsmaßnahmen verwendet werden sollen, haushaltstechnisch nur schwer abbilden lässt. Diese Mittel werden von den Hochschulen häufig als „Drittmittel“ angesehen, sind jedoch tatsächlich freiwerdende Landesmittel. Für diese Anforderungen entwickeln die Hochschulen bei der erstmaligen Beteiligung am Programm jeweils spezifische Verwaltungslösungen, so dass sich beispielsweise für die untersuchten Fallhochschulen die Administration des Programms in PP II als einfacher darstellt.

Erst mit der Diskussion der Evaluationsergebnisse wurde ein Problem erkennbar, dass sich aus der Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz 2016 ergibt: Eine Befristung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach WissZeitVG ist nunmehr nur noch möglich, wenn die Beschäftigung der Förderung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung dient oder aus Drittmitteln erfolgt. Beides trifft für wissenschaftliche Beschäftigte, die Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen und aus den freiwerdenden Landesmitteln finanziert werden nicht zu, so dass häufig nur eine auf zwei Jahre befristete Beschäftigung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz möglich ist. Diese kurzfristigen Beschäftigungen können jedoch die Qualität der Gleichstellungsmaßnahmen gefährden.

Entsprechend den Zielen des Professorinnenprogramms liegt der Schwerpunkt der gleichstellungsfördernden Maßnahmen bei der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Die wichtigsten Zielgruppen sind weibliche Promovierende und PostDocs. In PP II fokussieren die Hochschulen noch stärker auf diesen Bereich. Mit dem Professorinnenprogramm wird die bereits vorher bestehende Maßnahmenpalette (finanzielle Förderung und Mentoring) um Workshops zur Karriereplanung, Maßnahmen zur Entwicklung

persönlicher Kompetenzen und Beratungs- und Vernetzungsangebote verbreitert. Weitere Schwerpunkte bei den Aktivitäten sind die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sowie die Personalentwicklung.

Die Hochschulen nutzen das Professorinnenprogramm flexibel entsprechend ihren gleichstellungspolitischen Erfahrungen und Bedarfen. Hochschulen, die seit vielen Jahren im Bereich Gleichstellung aktiv sind, bauen im Rahmen des Programms ihre Maßnahmen aus, erproben neue Instrumente und entwickeln ihre Aktivitäten weiter. Bisher weniger aktive Hochschulen erhalten durch das Professorinnenprogramm einen Anreiz und ggf. bei Förderung einer Regelprofessur die finanziellen Mittel, erstmals gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu implementieren.

4. Wer sind die Professorinnen?

Die Berufungsverfahren, aus denen die geförderten Professuren hervorgingen, folgten den üblichen Verfahrensregelungen. Die Entscheidung, einen Förderantrag im Professorinnenprogramm zu stellen, erfolgte am Ende des Verfahrens. Entsprechend verteilen sich die Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren in gleicher Weise wie alle Professorinnen auf die Besoldungsgruppen W2 und W3 sowie die Fächergruppen.

Die Befragung der Stelleninhaberinnen (N = 298, Rücklauf: 61 %) gibt Hinweise auf Karrierewege, die wahrscheinlich für viele neuberufene Professorinnen typisch sind. Mehrheitlich sind die an Universitäten berufenen Stelleninhaberinnen habilitiert oder weisen habilitationsadäquate Leistungen auf (43 % bzw. 25 %), ähnlich wie alle erstberufenen Professorinnen der Jahre 2014 und 2015 (GWK 2015, 2016). Veränderungen bei der Vorqualifikation zwischen den beiden Programmphasen spiegeln veränderte Qualifikationswege wider: Der Anteil der Stelleninhaberinnen mit Habilitation sank um 17 Prozentpunkte, während der Anteil derjenigen mit einer Juniorprofessur (ohne Habilitation oder habilitationsadäquate Leistungen) um 10 Prozentpunkte und derjenigen mit habilitationsadäquaten Leistungen um 6 Prozentpunkte stieg. An Fachhochschulen und Kunst- und Musik-

hochschulen verfügen die Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren überproportional häufig über eine Habilitation oder habilitationsadäquate Leistungen.

60 Prozent der befragten Stelleninhaberinnen haben mindestens ein Elternteil mit akademischer Ausbildung. Bei knapp 20 Prozent war bzw. ist mindestens ein Elternteil selbst in der Wissenschaft tätig. Die Bildungsherkunft ist damit höher als bei einer vergleichbaren Geburtskohorte an nordrhein-westfälischen Universitäten (Möller 2015, S. 211) und höher als bei älteren Kohorten von angehenden Professorinnen (Teilnehmerinnen der Seminare „Anstoß zum Aufstieg“ und Stipendiatinnen des Lise-Meitner-Habilitationsprogramms) (Lind und Löther 2006, S. 34–38; Lind 2004). Es ist davon auszugehen, dass es sich dabei um einen allgemeinen Trend eines zunehmend höheren Bildungshintergrunds von Professor_innen handelt und nicht um eine Spezifik des Professorinnenprogramms.

Mit der Befragung der Stelleninhaberinnen im Professorinnenprogramm liegen erstmals Daten zu Bewerbungsverhalten und Anzahl von Rufen vor: Durchschnittlich bewarben sich die Stelleninhaberinnen der geförderten Professuren auf sieben Professuren, wobei es große Unterschiede zwischen den Befragten gibt. Sie waren durchschnittlich in vier Verfahren zu einem Berufungsvortrag eingeladen, wiederum mit großen Unterschieden untereinander. Knapp ein Drittel der Professorinnen hatte bis zum Zeitpunkt der Berufung auf die Professur, die im Professorinnenprogramm gefördert wird, Rufe an weitere Hochschulen erhalten, mehrheitlich an eine zweite Hochschule. Fast ebenso viele führten Berufungsverhandlungen mit mehreren Hochschulen. Die befragten Professorinnen erhielten durchschnittlich 9,2 Jahre nach ihrer Promotion einen Ruf an eine Hochschule, wobei Fachhochschulprofessorinnen etwas schneller nach der Promotion berufen wurden als Universitätsprofessorinnen (8,6 Jahre vs. 9,7 Jahre).

Der überwiegende Teil der Stelleninhaberinnen (N=238, 80 Prozent) übernahm nach der Berufung weitere Funktionen und Ämter in der Hochschule. Es handelt sich dabei vorwiegend um Funktionen

oder Ämter in der Fakultät. 17 Prozent der Professorinnen auf geförderten Professuren sind Mitglied der Fakultätsleitung, 4 Prozent (N=11) Mitglied der Hochschulleitung.

5. Welche Wirkungen hat das Programm?

Strukturelle Wirkungen zeigen sich bei der Gleichstellungsgovernance und den Gleichstellungsstrukturen: Wie bereits dargelegt, führt bereits die Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes zu einer Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung und zu einer Verständigung über die Gleichstellungspolitik der Hochschule. Sensibilisierung und Reflexion des Themas Gleichstellung werden von den Hochschulen – zusammen mit der Bereitstellung von finanziellen Ressourcen – am häufigsten als positive Veränderung seit der Teilnahme am Professorinnenprogramm genannt.

Zunehmend übernimmt die Hochschulleitung Verantwortung für das Thema Gleichstellung. Dagegen ist in den Fachbereichen Gleichstellung als Leitungsaufgabe deutlicher seltener verankert als auf zentraler Ebene. Weiter werden mit den Gleichstellungskonzepten und durch finanzielle Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen die Gleichstellungsstrukturen weiterentwickelt und verankert. Diese strukturellen Veränderungen sind abhängig von den Gegebenheiten der Hochschulen, wie die Fallstudien zeigen. An einer Hochschule, die bereits ein etabliertes Gleichstellungsbüro hatte, wurde die Gleichstellungspolitik dem Portfolio eines Prorektorats zugeordnet, eine Stabsstelle eingerichtet und die Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen unterschiedlichen Verwaltungseinheiten zugeordnet. Eine andere Hochschule nutzte das Professorinnenprogramm, um ein Gleichstellungsbüro aufzubauen und erstmals Gleichstellungsstrukturen zu schaffen.

Die strukturellen Veränderungen durch das Professorinnenprogramm stehen insbesondere an Universitäten in Wechselwirkung mit den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und gleichstellungspolitischen Impulsen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. Gleichwohl schreibt ein Teil der Hochschulen die Sensibilisie-

rung für Gleichstellung und deren strukturelle Verankerung explizit dem Professorinnenprogramm zu.

Neben diesen strukturellen Wirkungen lässt sich auch ein Effekt des Professorinnenprogramms auf die Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenfunktionen der Wissenschaft nachweisen. Der Professorinnenanteil stieg seit 2007 stärker als aufgrund der Steigerung der Vorjahre zu erwarten gewesen wäre. Dieser Effekt geht wesentlich auf die Hochschulen zurück, die mit einem positiv begutachteten Gleichstellungskonzept am Professorinnenprogramm teilnahmen. An diesen Hochschulen stieg der Professorinnenanteil zwischen 2007 und 2015 im Durchschnitt um 6,4 Prozentpunkte, gegenüber 4,6 Prozentpunkten an Hochschulen, die sich nicht beworben hatten oder deren Konzept nicht positiv begutachtet wurde. Dieser Effekt trifft für Universitäten und Fachhochschulen, nicht jedoch für Kunst- und Musikhochschulen zu. Auch beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal stieg der Frauenanteil an den Hochschulen, die am Professorinnenprogramm teilnahmen, stärker als an den Hochschulen, die nicht teilnahmen (7,5 Prozentpunkte vs. 6,0 Prozentpunkte).

Das Professorinnenprogramm wirkt auf verschiedenen Ebenen auf die Gleichstellungspolitik der Hochschulen ein. Durch den Wettbewerbsmodus und die (indirekte) Einwerbung von Fördermitteln für Gleichstellungspolitik steigen Akzeptanz, Sichtbarkeit und Reputation für das Thema ‚Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungspolitik‘. Mit den Gleichstellungskonzepten wird Gleichstellungspolitik konzeptionell weiterentwickelt und Gleichstellung wird in den Hochschulstrukturen verankert. Die eingeworbenen finanziellen Mittel ermöglichen die Implementation bzw. den Ausbau und die Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen. Darüber hinaus fördert das Professorinnenprogramm unmittelbar die Erstberufung von Frauen auf Professuren.

Das Professorinnenprogramm ordnet sich in eine Reihe von gleichstellungspolitischen Impulsen seit 2006 ein. Positive Effekte für die Chancengleichheit von Frauen und Männern an Hochschulen werden gerade durch die Kombination von Initia-

tiven von staatlichen und nicht-staatlichen Akteurinnen und Akteuren und von unterschiedlichen Strategien wie Selbstverpflichtung und finanzielle Anreize erreicht. Diese verschiedenen gleichstellungspolitischen Initiativen setzen gemeinsam auf die konzeptionelle Weiterentwicklung von Gleichstellungspolitik sowie auf organisationale und strukturelle Veränderungen für eine Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen.

6. Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2012): *Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm II*. Online verfügbar unter <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung.php?B=797>, zuletzt geprüft am 08.12.2017.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2014): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*. 18. Fortschreibung des Datenmaterials (2012/2013) zu *Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn (Materialien der GWK, 40). Online verfügbar unter <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-40-Chancengleichheit.pdf>, zuletzt geprüft am 08.12.2017.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2015): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*. 19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu *Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen* (Materialien der GWK, Heft 45). Online verfügbar unter <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-45-Chancengleichheit.pdf>, zuletzt geprüft am 08.12.2017.

Lind, Inken (2004): *Evaluation des Lise Meitner-Habilitationsprogramms*. In: Andrea Löther (Hg.): *Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen*. Bielefeld: Kleine (cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, 3), S. 122–147.

Lind, Inken; Löther, Andrea (2006): *Evaluation der Förderinstrumente Berufungstraining und Coaching*. In: Jutta Dalhoff (Hg.): *Anstoß zum Aufstieg – Karrieretraining für Wissen-*

schaftlerinnen auf dem Prüfstand. Bielefeld: Kleine (cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, No. 4), S. 26–87.

Löther, Andrea; Glanz, Sabrina (2017): *Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Erweiterter Bericht*. Hg. v. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Köln (cews.publik, 22). Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-54112-9>, zuletzt geprüft am 08.12.2017.

Möller, Christina (2015): *Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren*. 1. Aufl. Weinheim, Bergstr.: Beltz Juventa (Bildungssoziologische Beiträge).

Zimmermann, Karin (2012): *Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“*. Institut für Hochschulforschung (HoF) (HoF-Arbeitsberichte, 6'2012). Online verfügbar unter http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_6_2012.pdf, zuletzt geprüft am 08.12.2017.

Kontakt:

Dr. Andrea Löther, andrea.loether@gesis.org

Erweiterter Abschlussbericht:

.....
 Löther, Andrea; Glanz, Sabrina (2017): **Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Erweiterter Bericht**. Hg. v. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Köln (cews.publik, 22).

Online verfügbar unter:

<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-54112-9>

Der Bericht wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erstellt (Förderkennzeichen: 01FP1501).

Bestellungen für Druck-Exemplare schicken Sie bitte an [cews-info\(at\)gesis\(dot\)org](mailto:cews-info(at)gesis(dot)org).

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Leibniz-Gemeinschaft fördert fünf Vorhaben im Leibniz-Professorinnenprogramm

Der Senat der Leibniz-Gemeinschaft hat die Förderentscheidungen im Leibniz-Wettbewerb 2018 getroffen. Insgesamt hat er die Förderung von 30 Vorhaben in einem Gesamtumfang von 24 Millionen Euro beschlossen. Die Förderquote lag damit bei 28 Prozent.

Erstmals bewilligt wurden fünf Vorhaben im Leibniz-Professorinnenprogramm, mit dem herausragende Wissenschaftlerinnen auf W2- oder W3-Professuren berufen werden, die entweder unbefristet eingerichtet werden oder einen Tenure-Track vorsehen. Die Förderdauer beträgt fünf Jahre und sieht eine Kofinanzierung der jeweiligen Leibniz-Institute von mindestens 40 Prozent vor. Die fünf Vorhaben werden mit insgesamt 9,4 Millionen Euro über fünf Jahre gefördert. Das Leibniz-Professorinnenprogramm insgesamt würde hochgerechnet in diesem Zeitraum ein voraussichtliches Gesamtfördervolumen von mehr als 45 Mio. Euro erreichen.

Ausgewählt wurden:

- **Dr. Laura De Laporte** vom Leibniz-Institut für Interaktive Materialien in Aachen, die zur Entwicklung und Synthese von Biomaterialien zur Anwendung in der Geweberegeneration forschet.
- **Prof. Dr. Gülsah Gabriel** vom Heinrich-Pette-Institut, Leibniz Institut für Experimentelle Virologie in Hamburg. Sie erforscht die molekule

lare Grundlage der Übertragung von Influenzaviren auf den Menschen.

- **Dr. Susanne Fritz** von der Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung in Frankfurt am Main erforscht, wie die heutige Biodiversität durch die Entstehung von Gebirgen und den Klimawandel beeinflusst wurde.
- **Prof. Dr. Melanie Arntz** vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim untersucht die Einflüsse makroökonomischer Phänomene wie der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt im Allgemeinen und auf individuelle Arbeitnehmer.
- **Dr. Nicole Wetzel** vom Leibniz-Institut für Neurobiologie erforscht die Entwicklung auditorischer Kognition im Kindesalter und deren neuronalen Grundlagen.

Neben dem Leibniz-Professorinnenprogramm bewilligte der Leibniz-Senat acht Leibniz-Junior Research Groups zur Förderung einer frühen Selbständigkeit junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch die Leitung einer Nachwuchsgruppe, 14 Projekte im Programm „Leibniz-Kooperative Exzellenz“ sowie drei Vorhaben im Bereich Leibniz-Transfer.

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/leibniz-wettbewerb/>

Quelle: PM - Leibniz-Gemeinschaft, 01.12.2017
https://www.leibniz-gemeinschaft.de/medien/presse/pressemitteilungen/details/article/leibniz_jahrestagung_wahlen_neuaufnahmen_professorinnenprogramm_100003269/

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Ausschreibung für den Bereich Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft (Science with and for Society)

Seit dem 5. Dezember 2017 ist die Ausschreibung für den Bereich Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft (Science with and for Society) geöffnet. Eine Übersicht der Ausschreibungsthemen ist auf dem Participant Portal eingestellt. Das Einreichungssystem ist freigeschaltet. Die Ausschreibungsthemen sind ebenfalls im **Arbeitsprogramm 2018–2020 für Science with and for Society** aufgeführt.

Da Gender und Chancengerechtigkeit ein Querschnittsthema in Horizont 2020 ist, wird flächendeckend für alle Ausschreibungen erwartet, dass etwaige Genderaspekte benannt und berücksichtigt werden. Selbst dort, wo Gender nicht ausdrücklich im Topic genannt wird, sollte es mitgedacht und ggf. erwähnt werden, wenn dies nur irgend sinnvoll ist. Und wenn Gender im Ausschreibungstext eines Topics eigens erwähnt wird, muss selbstverständlich im Projekt ausdrücklich darauf Bezug genommen werden. Wie immer lassen sich über das Horizont 2020 Online Manual diejenigen Topics anzeigen, die ein „**Gender flagging**“ erhalten haben (das heißt, dass hier das entsprechende Querschnittsthema eine besondere Rolle spielt). Im neuen Arbeitsprogramm sind das 126 Topics.

<https://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/ftags/gender.html#c,topics=flags/s/Gender/1/1&t+callStatus/asc>

Diese kommen aus den unterschiedlichsten Programmbereichen; hier dazu ein paar Beispiele:

- DT-FOF-02-2018: Effective Industrial Human-Robot Collaboration (RIA) (Industrial Leadership: Nanotechnologies, Advanced Materials, Biotechnology and Advanced Manufacturing and Processing)
- DT-TDS-01-2019: Smart and healthy living at home (Societal challenges: Health, demographic change and wellbeing)
- MG-4-3-2018: Demographic change and participation of women in transport (Societal challenges: Smart, green and integrated transport)
- SFS-04-2019-2020: Integrated health approaches and alternatives to pesticide use (Societal challenges: Food security, sustainable agriculture and forestry, marine, maritime and inland water research and the bioeconomy)
- TRANSFORMATIONS-06-2018: Inclusive and sustainable growth through cultural and creative industries and the arts (Societal Challenges: Europe in a changing world – Inclusive, innovative and reflective societies)

Speziell zu Gender Equality als Forschungsthema gibt es zudem Topics im Arbeitsprogramm des Programmteils „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“ (Science with and for Society, SwafS) für 2018/19 (eine Ausformulierung der Themen für 2020 ist erst im Jahr 2019 zu erwarten). Diese Topics gehören zu einer eigenen „Strategic Orientation“ innerhalb des Programmteils namens „Stepping up the support to Gender Equality in

Research & Innovation policy". Im Einzelnen sind das:

- SwafS-09-2018-2019: Supporting research organisations to implement gender equality plans
- SwafS-10-2018: Analysing gender gaps and biases in the allocation of grants
- SwafS-11-2019: Scenarios for an award/certification system for gender equality in research organisations and universities in Europe
- SwafS-12-2019: The gender perspective of science, technology and innovation (STI) in dialogue with third countries
- SwafS-13-2018: Gender Equality Academy and dissemination of gender knowledge across Europe

Mögliche Fragen dazu können an die NKS Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft gerichtet werden:

<http://eubuero.de/wg.htm>

Bis zum **10. April 2018** können Anträge eingereicht werden. Für eine Beratung und die Durchsicht von Skizzen und Antragsentwürfen steht die Nationale Kontaktstelle gerne zur Verfügung.

Zur Unterstützung der Partnersuche findet am **29. Januar 2018** in Brüssel ein Brokerage Event statt. Die Profile der Teilnehmenden werden auf die Veranstaltungswebsite gestellt und können dort eingesehen werden. Agenda und Anmeldung finden Sie unter:

<https://horizon-swafs2018.b2match.io>

Quellen:

Newsletter der Nationalen Kontaktstelle Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft, 06.12.2017

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

Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 16.11.2017

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

Workshop «Gender Bias» und Gender in H2020-Zwischenevaluierung

Die Ergebnisse eines Workshops der EU-Kommission aus diesem Jahr zum Thema „Implicit Gender bias in evaluations“ (unbewusste wie auch bewusste Vorurteile in Bezug auf Geschlecht in der Evaluierung von Horizont 2020) sind jetzt öffentlich.

Ebenso hat die EU-Kommission nun offiziell den Bericht zu Gender als Querschnittsaspekt in Horizont 2020 im Zusammenhang mit der Zwischenevaluierung (interim evaluation) des Rahmenprogramms veröffentlicht. Zunächst standen nur Teile der Ergebnisse in Form eines sogenannten „staff working documents“ zur Verfügung (siehe FiF-Newsletter und Meldung von September 2017).

http://www.eubuero.de/fif-aktuelles.htm?pk_campaign=nl-nks-fif&pk_kwd=2017-11-02

Beide Dokumente sind auf der Website des H2020-Förderbereichs „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“ („Science with and for Society“) zu finden.

<http://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=home>

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 02.11.2017

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

Consolidator Grant 2017: Ergebnisse veröffentlicht

Der Europäische Forschungsrat (ERC) hat Ende November die Auswahlresultate für die Consolidator Grants 2017 veröffentlicht. Von 2.538 eingereichten Anträgen wurden 329 zur Förderung vorgeschlagen. Die Erfolgsquote von 13 Prozent ist etwas niedriger als im Vorjahr (13,8 Prozent). Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erhalten insgesamt 630 Millionen Euro für ihre Projekte. Einrichtungen aus Großbritannien konnten die meisten ERC Grants einwerben (60), gefolgt von deutschen (56) und französischen (38) Einrichtungen. Die meisten Grants gehen an deutsche Forschende (55) im In- und Ausland. Auf den nächsten Plätzen folgen italienische (33), französische (32) und britische (31) Forschende. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der eingereichten Anträge um ca. 10 Prozent gestiegen. **Von den geförderten Projekten werden 32 Prozent von Forscherinnen durchgeführt (2016: 28 Prozent).**

Weitere Informationen auf der ERC-Webseite:

<https://erc.europa.eu/news/erc-2017-consolidator-grants-results>

Quelle:

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

Printeger Konferenz zu Research Integrity

Vom 5. bis 7. Februar 2018 findet in Bonn unter dem Motto „Why Research Integrity Matters to You“ die Konferenz des *SwafS Projekts PRINTEGER* (Promoting Integrity as an Integral Dimension of Excellence in Research) statt.

Auszug Homepage der Konferenz: „The PRINTEGER European Conference on Research Integrity: Why Research Integrity Matters to You invites early stage researchers, senior researchers, students, research managers, industrial researchers, academic teachers, journal editors and research policy makers but also the media and the broader public to exchange views about how to effectively address integrity challenges emerging in contemporary research. The aim of the European Conference is to promote a culture in which integrity is part and parcel of what it means to do excellent research. An improved governance of integrity and responsible research has to be informed by practice: the daily operation of researchers and their efforts to respond to the tensions and pressures of a complex research system. We invite participants to discuss research integrity from multiple perspectives, exchange views and discuss project results and educational as well as organizational tools. Topics will be addressed and discussed by keynote speakers and in parallel sessions.

Day 1 of the conference focusses on four topics: integrity challenges in the science system, research integrity and the role of media, deviance in science, and peer-review processes.

On day 2, institutional challenges are addressed, along with conceptual issues, retractions, and the legal perspective.

The conference closes *on day 3* with a consensus conference on research integrity parallel to the tryout of tools especially for students.

The detailed agenda can be found here:

<https://printeger.eu/agenda/>

Quelle und weitere Informationen:

<https://printeger.eu/>

Ein Europa der Gleichberechtigung – Kommission legt Aktionsplan zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vor

In einer am 20. November 2017 veröffentlichten neuen Eurobarometer-Umfrage wird unterstrichen, dass in den EU-Mitgliedstaaten die Gleichstellung der Geschlechter nach wie vor nicht erreicht ist. Im Durchschnitt verdienen Frauen in Europa nach noch immer 16,3 % weniger als Männer. Das Lohngefälle hat in den letzten Jahren nicht abgenommen, was großenteils darauf zurückzuführen ist, dass Frauen in der Regel weniger arbeiten, in schlechter bezahlten Branchen tätig sind, weniger Beförderungen erhalten, häufiger ihre berufliche Laufbahn unterbrechen und mehr unbezahlte Arbeit leisten.

Um diesem Problem zu begegnen, legt die Europäische Kommission einen Aktionsplan zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles für den Zeitraum 2018–2019 vor. Wenn dieser Aktionsplan von allen Beteiligten umgesetzt wird, wird dies u. a.:

- eine verbesserte Einhaltung des Lohngleichheitsprinzips bewirken, denn es soll die Möglichkeit einer Änderung der Gleichstellungsrichtlinie geprüft werden.
- der betreuungsbedingten Benachteiligung entgegenwirken, denn Europäisches Parlament und Rat sollen dringend aufgefordert werden, den im

April 2017 vorgelegten Vorschlag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben anzunehmen.

- zur Durchbrechung der gläsernen Decke beitragen, denn es sollen Projekte finanziert werden, die auf ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Männern und Frauen auf allen Führungsebenen der Unternehmen abzielen; Regierungen und Sozialpartner sollen ermutigt werden, konkrete Maßnahmen zur Verbesserung einer gleichmäßigen Repräsentierung von Männern und Frauen in Entscheidungsprozessen einzuleiten.

Darüber hinaus eröffnete die Europäische Kommission am 20. November das alljährliche **Grundrechte-Kolloquium**, das in diesem Jahr unter dem Motto „Frauenrechte in turbulenten Zeiten“ steht.

Bei dem Kolloquium diskutierten Politiker/innen, Wissenschaftler/innen, Journalist/innen, NROs, Aktivist/innen, Unternehmensvertreter/innen und internationale Organisationen darüber, wie sich die Frauenrechte in der EU am besten fördern und schützen lassen.

Zu den wichtigsten Diskussionsthemen des zweitägigen Kolloquiums zählten sexuelle Belästigung, Gewalt gegen Frauen, das Lohngefälle und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Weiterführende Links:

Pressemitteilung:

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-4711_de.htm

Jährliches Grundrechte-Kolloquium, Edition 2017:

https://ec.europa.eu/info/events/sustainable-development-goals/2017-annual-colloquium-fundamental-rights-2017-nov-20_en

Eurobarometer-Umfrage zur Gleichstellung der Geschlechter in der EU:

<http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2154>

Aktionsplan zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles:

http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=607452

Bericht über die Bewertung zur Lohntransparenz-Empfehlung 2017

<http://ec.europa.eu/newsroom/just/news-overview.cfm>

Tag zur Sensibilisierung für die unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern Factsheets

http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52696#pay

Das Leben von Frauen und Männern in Europa: Ein statistisches Porträt

Im Oktober 2017 hat Eurostat, das Statistische Amt der EU, ein Porträt des Lebens von Frauen und Männern in Europa veröffentlicht.

Ziel der digitalen Publikation Das Leben von Frauen und Männern in Europa – Ein statistisches Porträt ist ein Vergleich der Lebenswelten von Frauen und Männern. Gleichzeitig zeigt es Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Alltag von Frauen und Männern in den europäischen Ländern.

Die Publikation besteht aus drei Kapiteln:

- **Leben, erwachsen werden, altern...** : Dieses Kapitel behandelt die Themen Demografie und Gesundheit und enthält zum Beispiel Daten zur Lebenserwartung, alleinerziehenden Müttern und Vätern und der eigenen Gesundheitswahrnehmung. Es zeigt auch, dass Frauen und Männer in Europa trotz aller Unterschiede ähnlich zufrieden mit ihrem Leben sind.

- **Lernen, arbeiten, Geld verdienen...** : Dieses Kapitel enthält unter anderem Daten zum Bildungsstand, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Voll- und Teilzeitarbeit, dem geschlechtsspezifischen Verdienstabstand sowie zu Führungskräften.
- **Essen, einkaufen, surfen, soziale Kontakte pflegen...** : Dieses Kapitel befasst sich mit Ernährungsgewohnheiten und Sozialkontakten, Freizeitgestaltung und Internetnutzung. Präsentiert werden zum Beispiel Daten zum Rauchen, Alkoholkonsum und Body-Mass-Index, zu Kinobesuchen und Onlinekäufen sowie zur Nutzung sozialer Netzwerke. Der letzte Teil widmet sich den Themen Kinderbetreuung, Hausarbeit und Kochen.

Diese digitale Publikation mit Kurztexten, interaktiven Visualisierungselementen, Infografiken und Fotos wurde von Eurostat in Zusammenarbeit mit den Nationalen Statistischen Ämtern der EU-Mitgliedstaaten und der EFTA-Länder erstellt und ist in den meisten Amtssprachen erhältlich.

Quelle und weitere Informationen:

<http://statbel.fgov.be/womenandmen/de/>

Kick-Off zu Women20 – dem frauenpolitischen Dialog im Rahmen der argentinischen G20-Präsidentschaft

„Ohne Gleichberechtigung und einer wirtschaftlichen Stärkung von Frauen ist eine sozial gerechte und nachhaltige Entwicklung der G20-Staaten nicht möglich“, macht Bundesfrauenministerin **Dr. Katarina Barley** bei ihrem Besuch in Buenos Aires deutlich.

Sie nimmt auf Einladung des argentinischen Women 20-Vorsitzes an der Kick-Off Veranstaltung zum frauenpolitischen Dialog der Women 20 (W20) in Argentiniens Hauptstadt teil.

Im Rahmen ihres dreitägigen Besuchs trifft Sie unter anderem auf ihre Amtskollegin, die argentinische Sozialministerin **Carolina Stanley**. Für beide Ministerinnen steht fest: Fortschritte in der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern gelingen nur, wenn alle G20-Staaten sich auch konsequent dazu bekennen und sich dafür einsetzen.

Bundesministerin Barley betont, dass die Zivilgesellschaft der 20 größten Industrie- und Schwellenländern hier eine zentrale Rolle spielt, um jenen G20-Prozess nach unabhängiger Meinungsbildung fundiert beraten zu können.

Der argentinische G20-Schwerpunkt liegt im kommenden Jahr auf der „**Zukunft der Arbeit in Zeiten des rasanten technologischen Wandels**“. Eine entscheidende Frage für die deutsche Bundesfrauenministerin Katarina Barley ist hierbei, welche Lösungen in diesem Zusammenhang zur Stärkung von Frauen genutzt werden können.

Lesen Sie mehr unter:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/fuer-gleichberechtigung-und-wirtschaftliche-staerkung-von-frauen/120856>

Quelle: PM – BMFSFJ, 12.12.2017

Klimaschutz: Gender Aktionsplan zur Förderung geschlechtersensibler Maßnahmen wurde angenommen

Auf der Weltklimakonferenz (COP 23), die dieses Jahr vom 6.-17.11. in Bonn, Deutschland, stattfand, haben die Mitgliedstaaten zum ersten Mal einen Plan verabschiedet, um die Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung von Frauen in Klimadiskursen sowie bei der Bekämpfung des Klimawandels stärker einzubeziehen.

Das Ziel des *Gender Aktionsplans* ist, den Einfluss von Frauen auf Entscheidungsprozesse in Bezug auf den sie gemeinhin stärker betreffenden Klimawandel und die gleichberechtigte Repräsentation von Frauen und Männern in der Klimakonvention der Vereinten Nationen (UNFCCC) sicherzustellen. Der Präsident der COP 23 und Premierminister von Fidschi, **Frank Bainimarama**, begrüßte das Ergebnis: „Damit wird die Rolle von Frauen in der Bekämpfung des Klimawandels anerkannt.“

„Es geht um die Einbeziehung der Geschlechterverhältnisse in die gesamte Arbeit zur Klimapolitik – sowohl der nationalen, als auch der internationalen“, ergänzte **Nazhat Shameen Khan**, Verhandlungsführerin der COP 23.

Der Gender Aktionsplan nennt fünf Bereiche, in denen Aktivitäten zur Erreichung dieses Ziels nötig sind:

1. Förderung des Wissens und der Fähigkeiten von Frauen und Männern, damit geschlechtsspezifische Überlegungen in allen Arbeitsbereichen systematisch integriert werden.
2. Gleichberechtigte und sinnvolle Partizipation von Frauen in nationalen Delegationen, einschließlich Frauen aus Grassroot-Organisationen, lokalen und indigenen Völkern und Frauen von kleinen Inselstaaten.
3. Integration von geschlechterspezifischen Überlegungen – wie der Adressierung der besonderen

Vulnerabilität von Frauen bei Umweltkatastrophen, Förderung des Verständnisses für die Rolle von Frauen in Landwirtschaft und Nahrungsmittelproduktion sowie die Unterstützung von Unternehmerinnen im Energiesektor.

4. Erhöhung klimaspezifischer Finanzressourcen, die zur Integration von Geschlechterthemen beitragen und die Bedürfnisse von Frauen und Mädchen reflektieren.

5. Evaluierung der Umsetzung der Entscheidungen.

UN Women stellte die technische Unterstützung für die Parteien während des Entwicklungsprozesses des Gender Aktionsplans bereit.

UN Women Deputy Executive Director, **Yannick Glemarec**, begrüßte die Entscheidung: „Der Gender Aktionsplan ist der Höhepunkt von zwei Jahrzehnte dauernden Bemühungen, Geschlechterperspektiven in Klimaverhandlungen zu integrieren. Sowohl den Mitarbeiter*innen in der Praxis, als auch den Interessensvertreter*innen hilft er, die Gleichberechtigung der Geschlechter mit der Bekämpfung des Klimawandels zu verknüpfen, um eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen.“

Der erste Bericht zur Fortschrittsevaluation der Implementierung des Gender Aktionsplans wird im **November 2019** präsentiert.

UN Women Nationales Komitee Deutschland ist ein gemeinnütziger Verein und eines von weltweit 15 Nationalen Komitees, die auf Länderebene die Arbeit von „UN Women“ durch Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising unterstützen.

<http://www.unwomen.de>

UN Women ist die in 2010 gegründete, führende Einheit der Vereinten Nationen, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung von Frauen einsetzt.

<http://www.unwomen.org>

Quelle: PM - UN Women Nationales Komitee Deutschland, 15.11.2017

<https://www.unwomen.de/http://www.unwomen.de/schwerpunkte/klima-und-gender/cop23-die-klimakonferenz-2017-in-bonn/migration-as-a-climate-change-adaptation-strategy-a-gender-perspectivehtml/klimaschutz-gender-aktionsplan-zur-foerderung-geschlechtersensibler-massnahmen-wurde-angenommen.html>

How gender-sensitive is your parliament?

EIGE is developing an online tool to help parliaments assess and monitor their level of gender equality. The Estonian, Lithuanian and some regional Spanish parliaments will be the first to test it later this year. The tool will be available in 2018. The project is part of EIGE's work to encourage change within public institutions.

Further information:

http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/institutional-transformation?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=gender_equality_in_focus_two_steps_forward_one_step_back&utm_term=2017-12-08

08 FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG

„Anti-Feminismus spaltet die Gesellschaft“

Bundesministerium fördert Gender-Forschung mit knapp einer Million Euro.

Das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung der Philipps-Universität Marburg erhält knapp eine Million Euro vom Bundesministerium für Bildung und Forschung für das Projekt REVERSE. Ziel ist die Erforschung anti-feministischer Diskurse in Deutschland, die Forscherinnen und Forscher als Gefährdung für die Demokratie einschätzen.

„In politischen und medialen Debatten wird die Modernisierung der Geschlechterverhältnisse häufig als Krise dargestellt“, sagt Prof. Dr. Annette Henninger, die das Projekt REVERSE leitet. „Oftmals ist von einem regelrechten ‚Gender-Wahn‘ die Rede, der Menschen in ihren Werten und ihrer Mündigkeit angreife. So wird beispielsweise gendergerechte Sprache als ‚Kulturfrevell‘ bezeichnet, und Gender Studies werden als unwissenschaftliche Ideologie gesehen.“ Gegen staatliche Gleichstellungspolitiken, Genderforschung und die gesellschaftspolitische Liberalisierung der Geschlechterverhältnisse formiere sich aktuell politische Kritik von rechts, die teils auch im konservativen oder liberalen Lager auf Zustimmung stoße. „Zwar adressieren diese Diskurse durchaus brisante Fragen in Bezug auf die gesellschaftliche Neuverhandlung der Geschlechterverhältnisse“, sagt Henninger. „Die Art und Weise, wie diese Themen verhandelt werden, bedroht zugleich aber auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt.“ Fra-

gen von Geschlechterpolitik und geschlechtlicher beziehungsweise sexueller Identität seien verstärkt ideologisch aufgeladen und bisherige Errungenschaften würden zum Teil sehr aggressiv in Frage gestellt. Neu sei auch, dass Geschlechterforscherinnen und -forscher zunehmend mit persönlichen Drohungen konfrontiert seien. „Anti-Feminismus spaltet die Gesellschaft. Das gefährdet die Akzeptanz von Pluralität und damit verbunden auch die Werte einer Demokratie.“

Im Projekt REVERSE („Krise der Geschlechterverhältnisse? Anti-Feminismus als Krisenphänomen mit gesellschaftsspaltendem Potenzial“) soll diese Entwicklung innerhalb der zweijährigen Projektlaufzeit genauer analysiert werden. An dem interdisziplinären Forschungsprojekt sind die Fächer Politikwissenschaft, Psychologie, Kultur- und Sozialanthropologie, Europäische Ethnologie sowie die Erziehungswissenschaft beteiligt. Im Rahmen des Projekts werden Fallstudien zu Anti-Feminismus in der Wissenschaft, zur Debatte um „Frühsexualisierung“, zur Ethnisierung von Sexismus sowie zu Diskursen über Mutterschaft durchgeführt. Das Ziel: Die verschiedenen Dimensionen des Anti-Feminismus ausdifferenzieren und Handlungsempfehlungen zu entwickeln. „Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur empirischen Analyse anti-feministischer Bewegungen und Diskurse in Deutschland – bisher eine Forschungslücke. Wir möchten Erkenntnisse darüber gewinnen, was genau am Wandel der Geschlechterverhältnisse als krisenhaft empfunden wird, wie anti-feministische Diskurse vor diesem Hintergrund mobilisierend wirken und wie der gesellschaftliche Zusammenhalt wieder gestärkt werden kann“, sagt Henninger. Für das Vorhaben erhält das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung der Phi-

lipps-Universität Marburg über 975.000 Euro vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Prof. Dr. Henninger und ihr Team haben Anfang Oktober ihre Forschungsarbeit aufgenommen.

Seit 2001 verfügt die Philipps-Universität Marburg über ein Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung (ZGS), das interdisziplinäre Lehr- und Forschungsaktivitäten im Bereich der Geschlechterforschung bündelt und an verschiedenen Forschungsarbeiten zum Wandel der Geschlechterverhältnisse beteiligt ist. Dazu gehören unter anderem Projekte zu Arbeits- und Sozialpolitik und zur Demokratieentwicklung, z.B. das Projekt „Rechtsextremismus und Gender: politische Sozialisation und Radikalisierungsprozesse im ländlichen Raum. Eine Fallstudie“. Auch Studien zur Repräsentation der Geschlechterverhältnisse in Medien, Kunst und Kultur, zu Religion und Geschlecht und zu Fragen von Körper, Identität und Gesundheit werden am Zentrum durchgeführt.

Weitere Informationen:

<https://www.uni-marburg.de/genderzukunft/forschung/REVERSE>

Kontakt: Prof. Dr. Annette Henninger, Tel.: 06421 28-24748, Mail: annette.henninger@staff.uni-marburg.de

Quelle: PM - Universität Marburg, 09.11.2017

<https://www.uni-marburg.de/de/aktuelles/news/anti-feminismus-spaltet-die-gesellschaft>

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

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät der Karl-Franzens-Universität Graz besetzt gemeinsam mit der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung die Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung (Befristetes Arbeitsverhältnis; zu besetzen für das Wintersemester 2018/19 / 01.10.2018 - 31.1.2019).

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 6 Semesterwochenstunden Lehre (zumindest teilweise englischsprachig) aus dem Bereich Geschlechterstudien/Geschlechterforschung, davon sind 2 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.

Anstellungserfordernisse

- Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene inländische oder gleichwertige ausländische Hochschulbildung; erwartet wird zumindest ein rechtswissenschaftlicher Abschluss im Karriereverlauf
- Hervorragende wissenschaftliche Qualifikation in Forschung und Lehre im ausgeschriebenen Themenbereich
- Pädagogische und didaktische Eignung
- Qualifikation zur Führungskraft, Kompetenz hinsichtlich Gender Mainstreaming
- Facheinschlägige Auslandserfahrung

Ende der Bewerbungsfrist: **31.01.2018**

Kennzahl: GP/1/99 ex 2016/17

Hier geht es zur vollständigen Ausschreibung:

https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Geschlechterstudien/Ausschreibung_Aigner-Rollett-Gastprofessur_2018_19.pdf

Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur an der Hochschule Mainz

Die interdisziplinäre und internationale Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz wird in diesem Semester von der Hochschule Mainz ausgerichtet. Als Gastprofessorin konnte die international renommierte Wissenschaftlerin und Architektin **Dr.-Ing. Mary Pepchinski**, Professorin an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Dresden, gewonnen werden.

Mit der öffentlichen Veranstaltung unter dem Titel „Gender Sells? 40 Jahre Kampagnen zur Förderung von Frauen in technischen Berufen“ eröffnete sie im Oktober die Gastprofessur an der Hochschule Mainz. Der Präsident der Hochschule, **Prof. Dr.-Ing. Gerhard Muth**, würdigte in seinen Eröffnungsworten die engagierte Frauen- und Friedensaktivistin **Klara Marie Faßbinder** sowie die in Mainz gebürtige Architektin und seit 2009 Namensgeberin der Straße am Campus der Hochschule Mainz: **Lucy Hillebrand**.

In ihrem Grußwort betonte **Heide Gieseke**, die Sprecherin der Landeskonferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz (LaKoF), die Bedeutung der Frauen- und Geschlechterforschung für die Universitäten und Hochschulen. Leider läge der prozentuale Anteil dieser Professuren in Deutschland seit 17 Jahren auf einem konstant niedrigen Niveau von 0,5 Prozent. Auch in Rheinland-Pfalz seien seit fast dreißig Jahren nahezu unverändert nur sechs Professuren mit der Ausrichtung Frauen- und Geschlechterforschung besetzt. Umso mehr sei es daher zu begrüßen, so Gieseke weiter, dass es diese zusätzliche, zwischen den Universitäten und Hochschulen rollierende Gastprofessur gäbe. Seit deren Auslobung durch das Wissenschaftsministerium im Jahr 2001 wurde die Professur bereits 30 Mal besetzt. Welche Hochschule die Professur jeweils ausrichtet, entscheidet die LaKoF.

Die Gastprofessorin **Dr.-Ing. Mary Pepchinski** ist ebenfalls die wissenschaftliche Leiterin der aktuellen und ersten Ausstellung des Deutschen Architekturmuseum in Frankfurt/Main mit Fokus auf Frauen: „**Frau Architekt: Seit mehr als 100 Jahren: Frauen im Architekturberuf**“. In ihrer Antrittsvorlesung griff sie diese Themenstellung auf und verglich Chancen und Möglichkeiten von Architektinnen in der BRD und DDR in den Jahren 1950 bis 1990, vor dem Hintergrund der sehr unterschiedlichen Rollenbilder der beiden Gesellschaften.

Eine wichtige Forschungsfrage von ihr sei mit Blick auf den heutigen Arbeitsmarkt, wie Frauen sich dort durchsetzen und integrieren könnten.

Für alle Interessierten auch außerhalb der Hochschule Mainz gibt es noch zahlreiche Möglichkeiten die Arbeiten und Vorträge von Frau Prof. Dr.-Ing. Mary Pepchinski zu sehen Die VeranstalterInnen laden alle Neugierigen zur Ausstellung im Deutschen Architekturmuseum, dem dazugehörigen vielfältigen Rahmenprogramm als auch zu ihren Gastvorträgen zum Thema „Gender und Raum“ an den Universitäten in Koblenz am **10.01.2018** und Trier am **24.01.2018** freundlichst ein.

Weitere Informationen:

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

Launch des GenderOpen-Repositoryms

Berlins Senatorin für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung **Dilek Kolat** hat am 4. Dezember die Publikations- und Speicherplattform für Ergebnisse der Geschlechterforschung „GenderOpen“ freigeschaltet und an der Technischen Universität Berlin symbolisch den Startknopf gedrückt.

Die Publikations- und Speicherplattform „GenderOpen“ ist ein gemeinsames Projekt der *Humboldt-Universität zu Berlin*, *Freien Universität Berlin* und der *Technischen Universität Berlin*. Es wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft über zwei Jahre mit circa 500000 Euro finanziert.

Mit der Bereitstellung einer solchen elektronischen Infrastruktur für die Fachwelt und die Öffentlichkeit wollen die beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erreichen, dass die Ergebnisse der Geschlechterforschung nachhaltig gesichert und öffentlich zugänglich sind. Ein weiteres Anliegen des Repositoryms ist, freies Publizieren in einem fächerübergreifenden wissenschaftlichen Feld zu ermöglichen. Damit folgt es dem Open Access-Anliegen, also dem offenen Zugang zu wissenschaftlichen Informationen. Das Repositorym versteht sich als Verbindungsglied zwischen der mehrere Jahrzehnte umfassenden Forschungsge-

schichte der Frauen- und Geschlechterforschung und ihrer Zukunftsfähigkeit als anerkanntes und vernetztes Wissenschaftsgebiet.

An dem Projekt sind **Prof. Dr. Sabine Hark** vom Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) der Technischen Universität Berlin und **Dr. Karin Aleksander** vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin beteiligt.

Dr. Anita Runge, Geschäftsführerin des Margherita-von-Brentano-Zentrums der Freien Universität Berlin, leitet das Vorhaben.

<http://www.mvbx.fu-berlin.de/publizieren/repositorium/index.html>

Weitere Informationen erteilen Ihnen gern: Prof. Dr. Sabine Hark, Tel.: 030 314-26975, E-Mail: sabine.hark@tu-berlin.de

Aline Oloff, Tel.: 030 314-26982, E-Mail: alino.olloff@tu-berlin.de

Quelle: PM - Technische Universität Berlin, 30.11.2017

http://www.pressestelle.tu-berlin.de/menue/tub_medien/publikationen/medieninformationen/2017/november_2017/medieninformation_nr_2102017/

Neue Ausgabe der Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien fzg 23_2 Kulturalisierung und Geschlecht erschienen

Das aktuell vorliegende Heft fragt, wie Geschlechterbilder und Konstruktionen kultureller Differenz zusammenhängen. Um die damit verbundenen Strukturen und Probleme in den Blick nehmen und analysieren zu können, wird auf den Begriff der ‚Kulturalisierung‘ zurückgegriffen. Mit diesem Konzept kritisieren Autor*innen, die postkolonialen Theorien nahestehen, die verbreitete Annahme,

dass als homogen und statisch gedachte Kulturen durch quasi natürliche Unterschiede grundsätzlich unvereinbar seien. Gegenwärtige Verbindungen von Kulturalisierung und Geschlecht werfen eine Vielzahl von Fragen auf: Wie können Kulturalisierungen dekonstruiert werden? Wann und zu welchen Zwecken geht Kulturalisierung mit Geschlechterbildern und/oder Rassismus und Sexismus einher? Vor welche gesellschaftlichen Herausforderungen stellen uns Flucht und Migration? Was bedeutet dies für Emanzipation und Feminismus? Vor welchen gesellschaftlichen Problemen stehen wir und wie lassen sich Verbesserungen erarbeiten?

Weitere Informationen und Bestellung:

<http://www.budrich-journals.de/index.php/fgs>

Neues Heft der feministischen studien erschienen

Der Titel der aktuellen Ausgabe lautet: „Ökonomie jenseits des Wachstums – feministische Perspektiven auf die (Post)Wachstumsgesellschaft“

In diesem Heft werden Fragen nach grundlegenden gesellschaftlichen Dynamiken, nach Folgen und Grenzen der kapitalistischen Wirtschaftsweise gestellt.

Aus der Einleitung: „Kritiken (...) an den zerstörerischen Dynamiken kapitalistischer Wachstumslogiken sind (...) eng mit der Suche nach einer geschlechtergerechten Ökonomie, nach alternativen Produktions- und Konsumweisen und nach neuen Formen des gleichberechtigten gesellschaftlichen Zusammenlebens weltweit verknüpft. Während durch die ökonomischen, sozialen und politischen Krisen das Interesse an kritischen Stimmen zur Wachstumsdynamik insgesamt durchaus anwuchs, wurden die feministischen Analysen in den öffentlichen und wissenschaftlichen Debatten kaum zur Kenntnis genommen. Unberücksichtigt blieben unter anderem ihre Perspektiven auf Krisen und dies, obwohl sich Feministinnen aus verschiedenen disziplinären Richtungen seit inzwischen mehr als vier Dekaden mit Fragen der ökonomischen Restrukturierung im Globalen Norden und

im Globalen Süden und den damit einhergehenden Krisen auseinandergesetzt haben.“ „Mit den Fragen nach den Ursachen für die gegenwärtigen Entwicklungen, danach, wie sich diese Entwicklungen aus einer feministische Perspektive darstellen und wie eine solche Perspektive auf alternative Lebens-, Konsum- und Produktionsweisen jenseits der kapitalistischen Entwicklungsdynamik aussehen kann, beschäftigt sich diese Ausgabe »Ökonomie jenseits des Wachstums« der feministischen studien. Die Beiträge konzentrieren sich dabei vorwiegend auf die Analyse der Entwicklungen im europäischen Raum und hier im Besonderen auf Südeuropa, da diese Gesellschaften und die in ihr lebenden Menschen die Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008 sowie der Eurozonenkrise seit 2010 in ihrem Alltag in besonderer Weise zu bewältigen haben.“

Herausgegeben wurde das Heft von **Christine Bauhardt, Gülay Çağlar und Birgit Riegraf**.

Inhaltsverzeichnis, Einleitung, ein Artikel als Volltext sowie das umfangreiche Heftarchiv u.m. unter:

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

Bessere Forschungsergebnisse bei Geschlechterdiversität in Forschungsprojekten

Aktueller Artikel in der Zeitschrift Nature Human Behavior (Veröffentlichung: 06.11.2017)

Abstract: „Gender and sex analysis is increasingly recognized as a key factor in creating better medical research and health care. Using a sample of more than 1.5 million medical research papers, our study examined the potential link between women’s participation in medical science and attention to gender-related and sex-related factors in disease-specific research. Adjusting for variations across countries, disease topics and medical research areas, we compared the participation of women authors in studies that do and do not involve gender and sex analysis. Overall, our results show a robust positive correlation between women’s authorship and the likelihood of a study including gender and sex analysis. These findings corroborate discussions of how women’s participation in medical science links to research outcomes, and show the mutual benefits of promoting both the scientific advancement of women and the integration of gender and sex analysis into medical research.“

Mathias Wullum Nielsen, Jens Peter Andersen,
Londa Schiebinger & Jesper W. Schneider
**One and a half million medical papers reveal a
link between author gender and attention to
gender and sex analysis**

<https://www.nature.com/articles/s41562-017-0235-x>

feministische studien Heft 1/2019 - Call for Papers : Reproduktionstechnologien, Generativität, Verwandtschaft

Das geplante Themenheft will die reproduktions-
technologischen Entwicklungen und die damit
verbundenen gesellschaftlich-sozialen Transfor-
mationen in ihrer Logik und Artikulation in den
Blick nehmen und darauf hin diskutieren, wel-
che Neukonzeptualisierung von Geschlecht und
Verwandtschaft sie auch theoretisch erforderlich
machen. Dazu werden empirisch fundierte und/
oder theoretisch ausgerichtete Beiträge zu den fol-
genden drei thematischen Aspekten gesucht (z.B.):

*1. Liberalisierung der Heteronormativität: Nor-
malisierung der nicht-reproduktiven Formen von
Sexualität und Diversifizierung von Beziehungs-
und Familienformen:*

- Wie organisiert sich die mit der Gen- und
Reproduktionstechnologie verbundene neue
Materialisierung des traditionellen Zwiespalt
von sexueller Frau und fertiler (Gebär-)Mutter?

*2. Technisierung und Kommerzialisierung von
Reproduktion und die neuen Schnittstellen von
Familie und Markt (z.B.):*

- Wie greift die reproduktive Vertragsarbeit, z.B.
Leihmutterchaft und Samenspende, in die
nicht-vertragliche Ordnung der Genealogie
ein?

*3. Verwandtschaftsverhältnisse und symbolische
Ordnung (z.B.):*

- Was bedeutet es in einer der Möglichkeit nach
entnaturalisierten und nicht notwendig hetero-
normativen Verwandtschaftsordnung die Posi-
tionen von Vater und Mutter einzunehmen?

Einreichfrist: **15.01.2018**

Call for Papers:

[http://www.feministische-studien.
de/fileadmin/download/pdf/
feministische_studien_cfp_1-2019_.pdf](http://www.feministische-studien.de/fileadmin/download/pdf/feministische_studien_cfp_1-2019_.pdf)

Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg) - Call for Papers: Geschlechtliche Vielfalt im Sport

Das Schwerpunktheft „Geschlechtliche Vielfalt im
Sport“ der Freiburger Zeitschrift für Geschlechter-
Studien (25/2019) richtet den Fokus auf Momente
des Wandels und der Verschiebung von Geschlech-
terverhältnissen und Geschlechterkonstruktionen.

Die leitende Frage des Hefts lautet:

Welche Veränderungen der zweigeschlechtlich-
hierarchischen Ordnung im Sport lassen sich
benennen, und unter welchen sozialen und gesell-
schaftlichen Bedingungen sind sie möglich und
denkbar?

In den Blick geraten dabei

- strukturelle Veränderungen hinsichtlich der
Partizipation aller Geschlechter am Sport,
- Erweiterungen von (auch sportmedizinischem)
Geschlechterwissen,
- ‚neue‘ Spielräume von und für Geschlechtlich-
keiten im Sport, – der intersektionale Charak-
ter geschlechtlicher Ordnungsverhältnisse im
Sport sowie

- das Aufbrechen oder die Veränderungen der im Sport nach wie vor üblichen Geschlechtersegregation.

Erwünscht sind Aufsätze, die Bereiche des Sports, wie z.B. den (Hoch-)Leistungssport, Breitensport oder der Kinder- und Jugendsport, empirisch und theoretisch untersuchen. Auch die Betrachtung von Sportpolitik(en) und Sportökonomie sowie die mediale Repräsentation des Sports sind lohnenswerte Analysefelder.

Die Deadline für die Einreichungen ist der **31.03.2018**.

Weitere inhaltliche und formale Informationen finden Sie unter:

<http://www.fzg.uni-freiburg.de/cfp-fzg-25-geschlechtliche-vielfalt-im-sport>

Call for papers for special issue of Gender and Education journal

Thoughtful gatherings: gendering conferences as spaces of learning, knowledge production and community

Guest Editors: Emily F. Henderson, Warwick University; James Burford, Thammasat University

Call: „While conferences are a ubiquitous feature of academic work and represent a billion-dollar global industry, they rarely take centre stage in their own right as objects of educational inquiry. This is despite the fact that conferences, understood as spaces where learning can/should happen, can be subject to pedagogical analysis. This absence is consistent across explicitly feminist conferences, which is surprising given the decades of debate about feminist and gender pedagogy. Many questions remain about how delegates learn at conferences, the kinds of environments that support conference learning, and the pedagogical

intentions of conference organisers and presenters. Conferences are also important sites for knowledge dissemination and creation; ideas are developed and theoretical trends are set. Conferences are sites of embodied knowledge production, and as such academic hierarchies play out in full view. Furthermore, these questions are inflected by debates about situated knowledge production, and inequalities in global academia. Conferences often aim to be international in scope, but the travel that they require is exclusionary for a number of reasons – including border politics and boycotts, economic disparity, precarity, and caring responsibilities. At conferences, collaborative relationships and friendships – and rivalries – develop. Yet analyses of the social, familial and sometimes erotic dimensions of conferences remains limited. Of particular relevance to the role of conferences in the development of feminist and gender research is the blurring of academic-activist boundaries. Yet where there is community, there are also issues of belonging, membership and exclusion. For example, how do conference spaces establish codes of in/ appropriate gender presentation? How do conference spaces, particularly those held in the knowledge production 'centre' of the Global North, promote the inclusion of academic participants from the Global South? The special issue explores the intersection between conferences, education and gender in relation to three key themes: (i) learning, (ii) knowledge and (iii) community, and is anticipated to appear in print in mid-2019. We hope the special issue is an exhortation to scholars in the field of gender and education and beyond to 'gather their thoughts' about conferences.

Please see the full Call for Papers here:

<http://www.genderandeducation.com/call-for-papers/call-for-papers-for-a-special-issue-of-gender-and-education-thoughtful-gatherings/>

Abstracts are due by **5 February 2018**

Source: GEA - Gender and Education Association

<http://www.genderandeducation.com>

Preise

Verleihung des Brüder Grimm-Preises 2017 an Prof. Dr. Dr. h.c. Heide Wunder

„Durch ihre Forschungsleistungen zählt Heide Wunder zu den *bedeutendsten Vertreterinnen der Geschlechtergeschichte im deutschsprachigen wie im internationalen Raum*“, begründet die Preiskommission ihre Wahl. „Ihre Studien zur Frauen- und Geschlechtergeschichte haben deutlich gemacht, dass „gender“ keine Ideologie ist, sondern eine zentrale Forschungsrichtung, die sich mit der Entstehung, dem Wandel und den Konstruktionsbedingungen von Geschlechterverhältnissen als einer Grundkategorie sozialer Ordnung auseinandersetzt und damit deren Historizität und Gestaltbarkeit unterstreicht.“ Heide Wunder hat ein breites Oeuvre vorgelegt, das neben der Sozial- und Verfassungsgeschichte des ländlichen Raumes zahlreiche Arbeiten zur Rechts-, Wirtschafts-, Kultur-, Politik- und Wissensgeschichte enthält. Ihre 1992 veröffentlichte Monographie „Er ist die Sonn', sie ist der Mond. Frauen in der Frühen Neuzeit“ gilt als grundlegende Arbeit zur frühneuzeitlichen Geschlechtergeschichte. Bis 2004 war Wunder Professorin für Sozial- und Verfassungsgeschichte der Frühen Neuzeit an der Universität Kassel. Sie ist Mitbegründerin des Internationalen Forschungsnetzwerkes „Gender Difference in the History of European Legal Cultures“ und war Mitherausgeberin zweier wissenschaftlicher Reihen sowie der Zeitschrift „Historische Anthropologie“. Im Jahr 2008 wurde Heide Wunder mit der Ehrendoktorwürde der Universität Basel ausgezeichnet.

Mit dem Brüder Grimm-Preis würdigt die Philipps-Universität Marburg alle zwei Jahre hervorragende Leistungen auf den Forschungsgebieten der Brüder Jacob und Wilhelm Grimm, insbesondere den Sprach- und Literaturwissenschaften, der Volkskunde / Europäischen Ethnologie, der Rechtsge-

schichte und der Geschichtswissenschaft. Die Auszeichnung ist mit einer Medaille und 5.000 Euro Preisgeld verbunden.

Quelle: PM - Universität Marburg, 17.11.2017

<https://www.uni-marburg.de/de/aktuelles/news/brueder-grimm-preis>

Kulturpreis Bayern für gender-linguistische Forschung

In ihrer Doktorarbeit hat sich die Würzburger Germanistin Dr. Christine Ott mit Geschlechterrollenbildern in Schulbüchern seit der Kaiserzeit befasst. Dafür wurde sie mit dem Kulturpreis Bayern ausgezeichnet.

Christine Ott untersucht in ihrer ausgezeichneten Doktorarbeit „Sprachlich vermittelte Geschlechterkonzepte“ anhand von Schulbüchern aus den vergangenen 130 Jahren, wie über Frauen und Mädchen beziehungsweise über Männer und Jungen gesprochen wird. Sie zeigt auch auf, welche Personen und Institutionen darauf Einfluss nehmen, welche Rollenbilder in Schulbüchern vermittelt werden. „Mit der Arbeit wollte ich den Forschungsbereich der Genderlinguistik methodisch weiterentwickeln und besser nachvollziehbar machen, auf welche Weise Sprache am Aufbau von Geschlechtervorstellungen mitwirkt“, erklärt die 31-jährige Wissenschaftlerin ihren Forschungsansatz. Der Preis ist mit 2.000 Euro und einer Bronzestatue dotiert, dem „Gedankenblitz“. Die Bayerische Staatsministerin für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst haben die traditionsreiche Auszeichnung in diesem Jahr an 38 Künstler und Wissenschaftler verliehen.

Quelle und weitere Informationen:
PM - Universität Würzburg, 07.11.2017

<http://www.presse.uni-wuerzburg.de/en/news-and-events/einblick/single/news/kulturpreis-fuer-germanistin/>

09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Förderung

Zusätzliche Stellen für Wissenschaftlerinnen im neuen Lise-Meitner-Exzellenzprogramm

Mit dem Lise-Meitner-Exzellenzprogramm der Max-Planck-Gesellschaft sollen Wissenschaftlerinnen neue Karrierechancen erhalten. Die Forschungsgemeinschaft wird dabei bis 2022 bis zu zehn Stellen pro Jahr initiieren und finanzieren.

Ab Frühjahr 2018 werden im neuen Lise-Meitner-Exzellenzprogramm pro Jahr bis zu zehn weitere Max-Planck-Forschungsgruppen für außergewöhnlich qualifizierte Wissenschaftlerinnen ausgeschrieben, um exzellente Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen und gezielt zu fördern.

Auch hier findet ein mehrstufiger, kompetitiver Auswahlprozess statt, in enger Rückkoppelung mit interessierten Max-Planck-Instituten. Die mit eigenen Ressourcen ausgestattete Max-Planck-Forschungsgruppe wird für ihre gesamte Laufzeit von fünf Jahren plus etwaiger Verlängerung zentral finanziert.

Eine Position mit Perspektive

Die besonderen Stellen sollen zum weiteren Aufstieg motivieren. Darum erhält jede Wissenschaftlerin im Lise-Meitner-Exzellenzprogramm das Angebot am Tenure-Track-Verfahren teilzunehmen, das ihr nach erneut strenger wissenschaftlicher Prüfung eine unbefristete W2-Stelle mit Gruppenausstattung sichert – mindestens aber eine unbefristete, tariflich vergütete Gruppenleitungsstelle.

Quelle und weitere Angebote der MPG für Wissenschaftlerinnen:

*Wissenschaftskarriere bei Max-Planck
Wegweiser Chancengerechte Karriereförderung*

<https://www.mpg.de/11739724/broschuere-chancengerechtigkeit.pdf>

Preise

Ausschreibung des Dr. Wilhelmy-VDE-Preises

Bereits zum vierten Mal können sich Doktorandinnen der Elektro- und Informationstechnik für den Dr. Wilhelmy-VDE-Preis bewerben.

Bewerben können sich Elektroingenieurinnen, die 2017 ihre Dissertation mit Bestnoten abschließen und dabei nicht älter als 35 Jahre sind.

Einmal im Jahr wird der Preis an bis zu drei Ingenieurinnen verliehen. Zusätzlich zur Auszeichnung erhält jede Preisträgerin ein Preisgeld von 3.000 Euro. Neben einem herausragenden Promotionsabschluss muss die Doktorandin ihre Dissertation im deutschsprachigen Raum verfasst haben.

Der VDE und die Dr. Wilhelmy-Stiftung haben den Preis 2014 ins Leben gerufen, um junge Nachwuchswissenschaftlerinnen der Elektro- und Informationstechnik zu fördern.

Die Dr. Wilhelmy-Stiftung stellt für das Programm pro Jahr eine Fördersumme von bis zu 9.000 Euro für maximal drei Preisträgerinnen zur Verfügung. Für die Durchführung des Programms ist der VDE verantwortlich. Bewerberinnen können ihre Dissertation bis zum **31. März 2018** beim Ausschuss Elektroingenieurinnen im VDE einreichen:

<https://www.vde.com/de/elektroingenieurinnen>

Ursula M. Händel-Tierschutzpreis

Die DFG schreibt zum siebten Mal den Ursula M. Händel-Tierschutzpreis aus. Der Preis zeichnet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus, die sich besonders um die Förderung des Tierschutzes in Wissenschaft und Forschung verdient machen.

Er wird für wissenschaftliche Forschungsprojekte vergeben, die dazu beitragen, die Belastung für die in einem Tierversuch eingesetzten Tiere zu vermindern, deren Zahl zu reduzieren oder sie zu ersetzen (3-R-Konzept: Reduction, Refinement, Replacement). Die 100.000 Euro Preisgeld sollen für Vorhaben verwendet werden, die dem Tierschutz in der Forschung zugutekommen. Bewerbungsschluss ist der **31. Januar 2018**.

Weitere Informationen:

http://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/2017/info_wissenschaft_17_72/

Communicator-Preis 2018

Die DFG schreibt zum 19. Mal den „Communicator-Preis – Wissenschaftspreis des Stifterverbandes“ aus. Dieser persönliche Preis ist mit 50.000 Euro dotiert und wird an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für herausragende Leistungen in der Wissenschaftskommunikation vergeben. Bewerbungen und Vorschläge können bis zum **5. Januar 2018** eingereicht werden.

Zur Ausschreibung:

http://www.dfg.de/foerderung/programme/preise/communicator_preis/index.html

http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2017/pressemitteilung_nr_43/

Bernd Rendel-Preis für wissenschaftlichen Nachwuchs aus den Geowissenschaften

Im Jahr 2018 vergibt der Deutsche Stifterverband zusammen mit der DFG wieder den Bernd Rendel-Preis an voraussichtlich zwei (noch) nicht promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus den Geowissenschaften. Kriterien bei der Preisvergabe sind unter anderem ein hohes wissenschaftliches Potenzial sowie eine außergewöhnlich hohe Qualität und Originalität der Forschungsarbeiten (z. B. Diplom- oder laufende Dissertationsarbeit). Bis zum **15. Februar 2018** können sowohl Eigenbewerbungen als auch Vorschläge von fachnahen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingereicht werden.

Weitere Informationen:

http://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/2017/info_wissenschaft_17_83/

Für gute Lehre: Ars legendi-Fakultätenpreis Mathematik und Naturwissenschaften 2018 ausgeschrieben

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

Gesucht werden daher Lehrende, deren Lehrveranstaltungen den Lernprozess der Studierenden in

herausragender Weise unterstützen. Sie sollen ihre Lehre mit hoher Professionalität konzipieren und betreiben sowie wesentliche Beiträge zur Gestaltung hervorragender Studiengänge liefern. Der Preisträger sollte innovative Lehrkonzepte oder auch Prüfungsmethoden in der Hochschule und im jeweiligen Fach entwickelt und umgesetzt haben und in seiner Person mathematische oder naturwissenschaftliche Forschung und Lehre verbinden.

Mit dem Ars legendi-Fakultätenpreis wollen die Initiatoren die besondere Bedeutung der Hochschullehre für die Ausbildung des Nachwuchses in der Mathematik und den Naturwissenschaften sichtbar machen. Darüber hinaus soll die Auszeichnung einen karrierewirksamen Anreiz schaffen, sich in der Hochschullehre zu engagieren und diese über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu fördern. Gleichzeitig soll die Qualität der Lehre als zentrales Gütekriterium für Hochschulen und strategisches Ziel des Qualitätsmanagements der Hochschulen stärker verankert werden.

Bis zum **10. Januar 2018** können Fakultäten und Fachbereiche, Fachschaften und lokale Vertretungen der Fachgesellschaften Kandidaten vorschlagen. Es sind aber auch Eigenbewerbungen zulässig. Über die Vergabe des Preises entscheidet anschließend eine Jury aus Experten der Hochschullehre in den Naturwissenschaften und der Mathematik sowie aus Studierenden und Hochschulvertretern.

Die Details zur Bewerbung sowie die entsprechenden Formulare finden Sie unter

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

Klar Text – Preis für Wissenschaftskommunikation

Die Klaus Tschira Stiftung sucht junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die eine sehr gute Doktorarbeit geschrieben haben und die Lust darauf haben, einem nicht-wissenschaftlichen Publikum zu erklären, was sie da eigentlich gemacht haben, in ihrer Forschung. Und zwar in Form eines allgemein verständlichen Artikels, in deutscher Sprache.

Bewerben können sich alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die 2017 in Biologie, Chemie, Informatik, Geowissenschaften, Mathematik, Neurowissenschaften oder Physik eine Doktorarbeit geschrieben haben. Wer in einem angrenzenden Fachgebiet promoviert wurde, ihre/seine Arbeit aber einem der sieben Bereiche zuordnen kann, darf sich ebenfalls gerne bewerben.

Den Preis gibt es unter dem Namen KlarText – Klaus Tschira Preis für verständliche Wissenschaft seit den 90er Jahren. Die Klaus Tschira Stiftung hat ihn seitdem stetig weiterentwickelt. Nun hat der Preis den Namen KlarText – Preis für Wissenschaftskommunikation bekommen. Um zudem den KlarText-Radius zu erweitern und noch mehr Menschen zu erreichen, werden seit 2017 die Siegerbeiträge im eigenen Wissensmagazin „KlarText“ veröffentlicht, das der Wochenzeitung DIE ZEIT beiliegt.

Die Bewerbungsphase begann am 29. November 2017 und endet am **28. Februar 2018**. In dieser Zeit können Unterlagen über ein Bewerbungsportal eingereicht werden.

Weitere Informationen und Teilnahmebedingungen:

<https://www.klartext-preis.de/der-preis-klartext/>

Ausschreibung für den/die „Student/in des Jahres“

Wer wird „Student/in des Jahres“? Der Deutsche Hochschulverband (DHV) und das Deutsche Studentenwerk (DSW) schreiben zum dritten Mal den Preis für studentisches Engagement aus, den sie vor zwei Jahren gemeinsam ins Leben gerufen haben. Das Preisgeld beträgt 5.000 Euro und wird vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft gestiftet. DHV und DSW wollen mit dem Preis diejenige Studentin, denjenigen Studenten oder ein Studierendenteam auszeichnen, der oder die ein über die Leistungen im Studium hinausgehendes, herausragendes Engagement zeigen, das möglichst einzigartig und innovativ sein sollte. Es besteht dabei keine Beschränkung, in welcher Art und Weise dies gelungen ist. Auf der „Gala der Deutschen Wissenschaft“ am 3. April 2018 in Berlin wird der Preis verliehen.

„Es gibt viele unter den 2,8 Millionen Studierenden, die über ihr Fachstudium hinaus in Staat und Gesellschaft, Politik und Vereinen, vor allem aber ehrenamtlich und altruistisch engagiert sind“, erklärten DHV-Präsident Professor Bernhard Kempen und DSW-Präsident Professor Dieter Timmermanns. „Dieses Engagement wollen DHV und DSW mit der Auszeichnung ‚Student/in des Jahres‘ sichtbar machen, indem sie einem besonders positiven Beispiel studentischen Engagements Öffentlichkeit verschaffen.“

Beide Verbände rufen dazu auf, bis zum **31. Dezember 2017** Kandidatinnen und Kandidaten für die Auszeichnung vorzuschlagen. Nähere Informationen im folgenden Ausschreibungstext:

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

Quelle: DHV-Newsletter 11/2017

10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

Seminar „Berufsziel Professorin an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften“

Mit dem Qualifizierungsprogramm „rein-in-die-hörsäle“ fördert die LaKoF Bayern/HAW besonders befähigte Frauen mit abgeschlossenem Hochschulstudium, die eine Karriere als Hochschulprofessorin anstreben.

Das Programm richtet sich an Frauen, die schon die für eine Berufung notwendigen Qualifikationen aufweisen oder in absehbarer Zeit erwerben werden.

Ein Angebot im Rahmen des Qualifizierungsprogramms „rein-in-die-hörsäle“ sind die

Seminare „Berufsziel Professorin an einer HAW“

Zielgruppe sind Frauen, die alle Berufungsvoraussetzungen in absehbarer Zeit erfüllen und vorhaben, sich auf eine Professur zu bewerben.

Das zweitägige Seminar bereitet die Teilnehmerinnen in intensiven (Einzel-)Coachings auf ein Bewerbungsverfahren vor und führt anschaulich und tiefgreifend in den Gesamtprozess des Verfahrens ein. Das Seminar ist auf 10 Teilnehmerinnen begrenzt.

„Berufsziel Professorin an einer HAW“

Termine:

Hochschule Aschaffenburg:

Fr/Sa 16./17. März 2018, 9.00 bis 18.00/17.00 Uhr

Hochschule Augsburg: Fr/Sa 26./27. Oktober 2018, 9.00 bis 18.00/17.00 Uhr

Weitere Informationen zu Seminarinhalten und deren Ablauf:

<http://www.lakof-bayern.de/foerderung/HAW/qualifizierungsprogramm/seminare>

An einem **Informationsabend** im Sommer 2018 bietet die LaKof die Möglichkeit, alle Fragen rund um das Thema „Professorin an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften“ persönlich mit erfahrenen Professorinnen zu klären.

Die Veranstaltung findet am **06. Juli 2018** von 18.00 bis 21.00 Uhr im Caritas-Pirckheimer-Haus in Nürnberg statt.

Weitere Informationen:

<http://www.lakof-bayern.de/foerderung/HAW/qualifizierungsprogramm/qualifizierungsprogramm-rein-in-die-hoersaele#seminare--berufsziel-professorin-an-einer-haw->

11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

.....
16.01.18

Tagung des Deutschen Hochschulverbandes:
Diversity Management an Hochschulen

Ort: Wissenschaftszentrum Bonn, Ahrstr. 45, 53175
Bonn

<https://www.hochschulverband.de/1574.html>

.....
05.02.18 - 07.02.18

PRINTEGER European Conference on Research
Integrity

Ort: Bonn, Germany

<https://printeger.eu/>

<https://printeger.eu/call-for-papers/>

.....
12.02.18 - 13.02.2018

„Diversität(ent)Grenzen“

Ort: Leipzig

<http://gleichstellung.uni-leipzig.de/tagung2018/>

.....
16.02.18

„Struktur und Dynamik – Un/Gleichzeitigkeiten
im Geschlechterdiskurs“

Ort: Paderborn

<http://kw.uni-paderborn.de/en/gender-studien/geschlechterdiskurs/allgemeine-informationen/>

.....
27.02.18 - 03.03.2018

meccanica femminile

Ort: Schwenningen

<https://scientificade/>

.....
07.03.2018 - 08.03.18

Biomedical and socio-cultural aspects in
transplantation. Facts and myths on sex and
gender

Ort: Hannover

https://www.mh-hannover.de/tagung-maerz_2018.html

.....
08.03.2018 - 10.03.18

Gendertransformationen in prähistorischen
und archaischen Gesellschaften

Ort: Universität Kiel

http://www.sfb1266.uni-kiel.de/de/chancengleichheit/international-workshop?set_language=de

.....
26.03.2018 - 27.03.18

Creative Bodies—Creative Minds

Ort: RESOWI Zentrum, A-8010 Graz, Austria

<https://creative-bodies.uni-graz.at/de/programm/>

.....
12.04.2018

Rechte und Pflichten in Gleichstellungs- und
Genderfragen

Ort: Universität Mannheim Schloss, Ostflügel, Raum SO
418 Bismarckstrasse, 68161 Mannheim

<https://www.hochschulverband.de/1397.htm>

.....
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)

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

18.04.18 – 20.04.18

Gender, work and transforming organizations
– research course and workshop

Ort: Tampere, Finland

<https://coursepages.uta.fi/nordwit1/>

27.04.18

15. Karrierekongress WoMenPower

Ort: Hannover

<http://www.hannovermesse.de/de/news/top-themen/newsuebersicht/womenpower.xhtml>

29.04.18 – 30.04.2018

10th Meeting from the Witches Cauldrons in
Materials Science

Ort: Goslar, Harz

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

14.05.18 – 15.05.18

Internationale GEWINN-Konferenz

Auf der GEWINN-Konferenz wird der internationale
Stand der Forschung zu Gender und IT vorgestellt und
diskutiert.

Ort: Heilbronn

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

24.05.18 – 25.05.18

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

Ort: Prague, Czechia

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

25.05.18 – 26.05.2018

I, Scientist Conference on Gender, Career
Paths and Networking

Ort: Berlin, Bunsen Saal, Volmerstraße 2

Public Talk: Dr. Nina Steinweg, CEWS
(Law/Gender Studies)

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

08.06.18 – 10.06.18

18. VDI-Kongress Frauen im Ingenieurberuf
2018

Ort: Frankfurt University of Applied Sciences

<https://www.vdi.de/netzwerk/artikel/18-vdi-kongress-frauen-im-ingenieurberuf-frankfurt-main/>

13.06.18 – 16.06.18

Beyond the glass ceiling? Women professors
between recognition and marginalization

Gender, Work and Organization – 10th Biennial Inter-
national Interdisciplinary Conference

Ort: Sydney, Australia

<http://www.cvent.com/events/gender-work-organisation-conference-abstract-submission/event-summary-b0ba95627e51477987fa00f4e8a945c3.aspx>

22.07.18 – 27.07.18

Affekte und Effekte. Perspektiven der Gender
Studies

Ort: LMU München

http://www.gender.soziologie.uni-muenchen.de/aktuelles/lehrstuhl/summer_school_2018/index.html

20.08.18 – 22.08.18

10th European Conference on Gender Equality in
Higher Education

Ort: Dublin, Ireland

<https://www.education.ie/en/Press-Events/Press-Releases/2017-Press-Releases/PR17-11-17.html>

11.10.18 – 12.10.18

STEMM Equality Congress

Ort: Amsterdam

<https://stemequality.com/>

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

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

12 NEUERSCHEINUNGEN

Gleichstellungspolitik

.....
Riegraf, Birgit:
Staatstheorien, Geschlecht und New Public Management. Eine Einführung

(Geschlecht und Gesellschaft Bd. 48)
Springer VS 21.01.2018
ISBN 978-3-531-15031-4

„Seit den 1980er Jahren werden die Kernsektoren der Wohlfahrtsstaaten in den OECD-Ländern weit reichenden Ökonomisierungsprozessen unterzogen, um angesichts des Wandels gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, wie Globalisierungsprozesse, dem demographische Wandel oder den Finanzierungsgrenzen öffentlicher Sektoren auch weiterhin öffentliche Daseinsfürsorge für möglichst viele Gesellschaftsmitglieder und -gruppen gewährleisten zu können. Die Ökonomisierungsprozesse unter dem Schlagwort New Public Management bedeuten einen qualitativen Bruch mit den bisherigen wohlfahrtsstaatlichen Organisations- und Steuerungsmustern.“

.....
Diehl, Elke (Hrsg.):
Teilhabe für alle?! Lebensrealitäten zwischen Diskriminierung und Partizipation

Bpb Schriftenreihe Bd. 10155 (September 2017)
Bestellnr. 10155

s. insbesondere:

- Jutta Allmendinger: *Geschlechtergerechtigkeit: Zur Teilhabe von Frauen und Männern in Deutschland* (S. 130-157)

- Dan Christian Ghattas und Katja Sabisch: *Mehr als »Mann« und »Frau« – Menschenrechte und Teilhabe intergeschlechtlicher Personen in Deutschland* (S. 158-179)

- Ulrich Klocke und Carolin Küppers: *Zur Situation lesbischer, schwuler, bisexueller und queerer Menschen: Von der Diskriminierung zur Inklusion durch Sichtbarkeit und flexiblere Geschlechternormen* (S. 180-205)

- Annette Güldenring und Arn Sauer: *Trans* ... inklusiv? Geschlechtsidentitäten in Medizin, Recht und Gesellschaft* (S. 321-257).

.....
Nederkorn, Lisa:
Die Umsetzung der gesetzlichen Frauenquote in Vorstand und Aufsichtsrat

bbw Hochschule/Prof. Dr. Veron Hahn (Hrsg.)
Oktober 2017
ISBN 9783945878682

„Das Thema „Geschlecht“ ist in den vergangenen Jahren zunehmend ins gesellschaftspolitische Bewusstsein gelangt. Die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern besteht indes weiter. Dies wird durch die überwiegend männliche Besetzung von Leitungs- und Aufsichtsratspositionen besonders deutlich, der seit 2015 durch die „Frauenquote“ entgegengewirkt werden soll. Laura Nederkorn untersucht die Umsetzung der gesetzlichen Frauenquote in Vorständen und Aufsichtsräten, analysiert die Entwicklung des Frauenanteils seit ihrer Einführung und präsentiert einen Ländervergleich mit Norwegen, das bereits 2003 eine Frauenquote eingeführt hat und als Musterbeispiel für deren Befürworter gilt.“

.....
Turban, Stephen; Freeman, Laura; Waber, Ben:
A Study Used Sensors to Show That Men and Women Are Treated Differently at Work

Harvard Business Review October 2017

<https://hbr.org/2017/10/a-study-used-sensors-to-show-that-men-and-women-are-treated-differently-at-work>

„Gender equality remains frustratingly elusive. Women are underrepresented in the C-suite, receive lower salaries, and are less likely to receive a critical first promotion to manager than men. Numerous causes have been suggested, but one argument that persists points to differences in men and women's behavior. Which raises the question: Do women and men act all that differently?“

Grinza, Elena; Devicienti, Francesco; Rossi, Mariacristina; Vannoni, Davide:

How Entry into Parenthood Shapes Gender Role Attitudes: New Evidence from Longitudinal UK Data

IZA DP No. 11088

Abstract: „Attitudes of women and men about how paid and unpaid work should be divided in the couple largely determine women's earnings and career prospects. Hence, it is important to understand how people's gender role attitudes are formed and evolve over the lifetime. In this paper, we concentrate on one of the most path-breaking events in life: becoming a parent. Using longitudinal panel data for the UK, we first show that, in general, entry into parenthood significantly shifts women's attitudes toward more conservative views, while leaving men unaffected. We also show that the impact on women emerges only after some time from the childbirth, suggesting that attitudes change relatively slowly over time and do not react immediately after becoming a parent. Finally, we show that the impact gets large and strongly significant for women and men whose prenatal attitudes were progressive. In particular, we find that the change in attitudes for such individuals increases as the postnatal arrangements are more likely to be traditional. Overall, these findings suggest that the change in attitudes is mainly driven by the emergence of a cognitive dissonance. Broad policy implications are drawn.“

<http://ftp.iza.org/dp11088.pdf>

Nationale Armutskonferenz (Hrsg.): Armutrisiko Geschlecht. Positionen und Forderungen der Nationalen Armutskonferenz zu Armutslagen von Frauen in Deutschland

Nationale Armutskonferenz. Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband; Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. Redaktion: Brunhilde Ludwig, Sophie Schwab, Erika Biehn, Almut Hische, Michaela Hofmann, Anna-Katharina Dietrich, Lena Högemann, Birgit Coldewey.

„Frauenarmut hat viele Gesichter. Die vorliegende Broschüre der Nationalen Armutskonferenz (nak) lässt Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen zu Wort kommen. Frauen mit Migrationshintergrund, erwerbslose Frauen, alleinerziehende Frauen, Frauen mit Gewalterfahrung – Frauen in diesen Lebenssituationen sind stärker von Armut gefährdet als andere...“

https://www.awo.org/sites/default/files/2017-10/NAK-Positionspapier_Armutrisiko%20Geschlecht.pdf

Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich – Aktualisierung 2017

Abstract aus dem einleitenden Teil: „Im Jahr 2015 konzipierte das WIFO in Abstimmung mit dem AMS den „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“. Der nun vorliegende Bericht stellt die erste Aktualisierung dar. Der „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ bündelt ein Set von Indikatoren aus den Themenfeldern Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie, um in aggregierter Form das Ausmaß der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt österreichweit und in den Bundesländern aufzuzeigen – und zwar einerseits insgesamt (Gesamtindex), andererseits für jedes der vier Themenfelder (vier Teilindizes). Er stellt somit einen „Gender-Barometer“ für den österreichischen Arbeitsmarkt dar. Quantitativ erfasst und beschrieben werden somit die Rolle von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, ihre Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven, deren Aus- und Weiterbildungsstruktur und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Angesichts dieser inhaltlichen Ausrichtung werden im „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ nicht nur die „Kernbereiche“ der Arbeitsmarktintegration abgedeckt, sondern auch die Schnittstellen zwischen dem Arbeitsmarkt und den Bereichen Bildung und Familie. (...)“

Sandberg, Berit; Schneider, Friedrich; Voigt, Jamin:

Geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede bei Führungskräften in Stiftungen – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

In: ZögU Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen, Seite 177 - 198, ZögU, Jahrgang 40 (2017), Heft 2-3, ISSN print: 0344-9777, ISSN online: 0344-9777, DOI: 10.5771/0344-9777-2017-2-3-177

Neue digitale Datenkarte der Hans-Böckler-Stiftung

Das Wichtigste kompakt: Aktuelle Fakten zu Wirtschaft, Arbeitswelt und Mitbestimmung

Wie viele Beschäftigte werden in Deutschland nach Tarifvertrag bezahlt? Wie viele müssen nachts oder am Samstag arbeiten? Wie viele Frauen und wie viele Männer haben eine Teilzeitstelle? Wie viele können sich in ihrem Betrieb an einen Betriebs- oder Personalrat wenden? Wie hat sich die Zahl der mitbestimmten Unternehmen entwickelt? Wie groß ist das Armutrisiko in verschiedenen Teilen Europas, wie hoch der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den Ländern der EU? Die neue digitale

Datenkarte der Hans-Böckler-Stiftung liefert die aktuellen Zahlen zu den Themenfeldern: Beschäftigung, Einkommen, Arbeitszeit, Mitbestimmung, Arbeitsmarkt/Ausbildungs- markt, Soziale Sicherheit; Gewerkschaftliche Daten; Wirtschaft/Finanzen sowie Umwelt/Gesundheit. Differenzierte Daten für das westliche und das östliche Bundesgebiet ergänzen die Zahlen für Gesamtdeutschland. Ein EU- und ein kompakter Bundesländervergleich runden die Karte ab.

<https://www.boeckler.de/17065.htm>

Hochschulen/Hochschulforschung

.....
Schultz, Ulrike; Böning, Anja; Peppmeier, Ilka; Schröder, Silke (Hg.):

De jure und de facto. Professorinnen in der Rechtswissenschaft. Geschlecht und Wissenschaftskarriere im Recht

Nomos Dezember 2017
ISBN 978-3-8487-4477-0

„Warum gibt es so wenige Juraprofessorinnen? Frauen haben in der Rechtswissenschaft noch schlechtere Chancen als in anderen Fächern. Schreckt die konservative Fachkultur? Bevorzugen Frauen die Sicherheit in Justiz und Verwaltung? Welche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils können getroffen werden? Das Werk ist Teil der Reihe Schriften zur Gleichstellung, Band 45.“

.....
Diallo-Ruschhaupt, Ursula; Plaumann, Susanne; Dombrowski, Eva-Maria (Hg.):
Karrierewege zur Professur an einer Fachhochschule

Budrich UniPress 04.12.2017
ISBN 978-3-86388-769-8

„Die Gewinnung von FH-Professorinnen und -Professoren wird seit 2016 von Wissenschaftsorganisationen intensiv diskutiert. Gelingt es an der Beuth Hochschule für Technik Berlin im Rahmen der freien Berufungskorridore den Frauenanteil unter den FH-Professuren markant zu erhöhen und eine „place to be“-Strategie zu etablieren? Aufbauend auf den Erkenntnissen von 22 Jahren Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Hypatia-Programm wird unter Berücksichtigung von Handlungsempfehlungen zum Personal Recruiting im Wissenschaftsbereich die besondere Situation von Hochschulen der angewandten Wissenschaften im MINT-Bereich berücksichtigt und im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes mit Maßnahmen zum Karriereziel FH-Professorin verankert.“

.....
in der Smitten, Susanne:

Bewerberlage bei Fachhochschulprofessoren (BeFHPro)

Hg. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung; Forum Hochschulentwicklung/HIS 3/2017

http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201703.pdf

Abstract: „Das vom BMBF geförderte Projekt „Bewerberlage bei Fachhochschulprofessuren“ (BeFHPro) geht der Frage nach, wie sich die Bewerberlage bei der Berufung von Professor(inn)en an staatlichen Fachhochschulen (FH) und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) darstellt. Im Einzelnen wird untersucht, ob bei Berufungen an FHn und HAW ein Mangel an geeigneten Bewerber(inne)n besteht und, wenn ja, welche Fächer(gruppen) in welchem Ausmaß von diesem Mangel betroffen sind sowie welche Gründe es für den Mangel gibt. Ergänzend soll analysiert werden, welche Merkmale Berufskarrieren erfolgreich berufener Fachhochschulprofessor(inn)en aufweisen und welche Motivlagen für ihre Bewerbung auf eine Professur von zentraler Bedeutung sind. Bei der Beantwortung dieser Fragen wird ein besonderes Augenmerk auf fächergruppenspezifische Besonderheiten, die Rolle fachbezogener wissenschaftsexterner Arbeitsmärkte sowie die Lage der jeweiligen Hochschule und damit verbundene regionale Faktoren gelegt. Die Untersuchung gliedert sich in die folgenden Arbeitsschritte: Sekundärauswertungen von Material aus dem LiBerTas-Projekt (Leistungsbewertung in Berufungsverfahren – Traditionswechsel in der akademischen Personalselektion) mit einem Schwerpunkt auf die dort vorhandenen Ergebnisse zu Berufungsverfahren an Fachhochschulen Explorative Expert(inn)eninterviews Dokumentenanalysen zu Berufungsakten, die von Mitarbeiter(inne)n der Hochschulen nach Anleitung gegen eine Aufwandsentschädigung durchgeführt werden sollen Analysen von Lebensläufen neuberufener Professor(inn)en an staatlichen Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften Online-Befragung neuberufener Professor(inn)en an FH und HAW Vorgesehen sind eine Zwischenberichterstattung an das BMBF, die Erstellung eines Abschlussberichts sowie nach Möglichkeit die Erarbeitung einer wissenschaftlichen Publikation zum Thema.“

.....
Klein, Uta:

Diversity und Diversity Studies. Konzeptualisierung eines neuen Forschungsfeldes

De Gruyter vsl. 01/2018
ISBN 978-3-11-040565-1

„Das Buch leistet einen Beitrag zur Konzeptualisierung von diversity studies. Zunächst wird der Forschungsstand

zu Vielfalt in verschiedenen Gesellschaften aufgearbeitet. Anschließend wird zwischen *diversity als Analyse- und als Praxiskategorie* unterschieden. Schließlich werden *methodische und erkenntnistheoretische Herausforderungen* abgeleitet."

.....
Krempkow, René; Sembritzki, Thorben:
Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in Deutschland – Bestandsaufnahme aus Sicht von Hochschulen und Nachwuchsforschenden.

In: Beiträge zur Hochschulforschung – Ausgabe 2/2017, S. 102-123

Download: <http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/2-2017-Krempkow-Sembritzki.pdf>

Abstract: „Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) führten im Jahr 2015 Erhebungen zur Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch, die einen Themenschwerpunkt zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie enthielten. Zunehmende Relevanz und wissenschaftspolitische Thematisierung kommen diesem Schwerpunkt aufgrund eines sich verstärkenden Wettbewerbs um die besten Nachwuchsforschenden – auch mit Unternehmen der Privatwirtschaft – zu. Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie spielen bei Nachwuchsforschenden eine deutlich stärkere Rolle als Grund für einen angestrebten Wechsel in die Wirtschaft als noch vor einigen Jahren. In der Privatwirtschaft bilden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits eine der wichtigsten und erfolgreichsten Rekrutierungsstrategien. Mit diesem Beitrag wird erstmals eine bundesweite Bestandsaufnahme zu entsprechenden Maßnahmen und Angeboten aus der Perspektive sowohl von Wissenschaftseinrichtungen als auch von Nachwuchsforschenden vorgelegt.“

.....
Tjus, Julia:
Familiengerechte Hochschule?! Eine Bestandsaufnahme aus der Innenperspektive.

In: Forschung. Politik – Strategie – Management 1/2017 (Themenschwerpunkt Exzellenzpolitik), S. 39-45

Auszug (Einleitung): „[...]Hinzu kommt, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler natürlich nicht die – so eine alte stereotypische Sichtweise – einsamen, verrückten und machtbesessenen Alchemistinnen und Alchemisten sind, sondern meist Familienmenschen. Die Zeit der Familienbildung fällt für viele exakt in die Zeit ihrer höchsten, jedenfalls ihrer auch für die Professur kritischsten Produktivität (s. Tjus in diesem Heft). Im Schnitt

wird man ja derzeit erst Professorin oder Professor, wenn man schon etwas älter als 40 ist. Der Problemlagen sind also gleich mehrere, gleichzeitige, also eine ganze Kollektion: der Flaschenhals der (mangelnden) Verstärkung mancher in der Sache (Cluster); der des Zuschnitts der „Bundesliga“ der „Exzellenzuniversitäten“ und ihrer Ausstattung; der der universitären Kapazität für die Bewältigung von Mehrfach-Reformen und der im Lebensverlauf der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der stets stattfindenden Regeneration der Universitäten, der den Aspekt der Familienbildung einschließt. [...]“

.....
Henschel, Angelika; Eylert-Schwarz, Andreas; Prittwitz und Gaffron, Viktoria von; Rahdes, Simon (Hrsg.):
Karrierewege eröffnen – Gender- und diversityreflexive Zugänge für beruflich Qualifizierte der Sozialen Arbeit zur akademischen (Weiter-) Bildung

Waxmann 2017
ISBN 978-3-8309-3597-1

„Wie kann die Weiterqualifizierung von Fachkräften der Sozialen Arbeit in einer Wissensgesellschaft unter der Prämisse des „Lebenslangen Lernens“ und unter Berücksichtigung von Barrieren gelingen und wie können dabei statt starrer Abschlüsse neue Anschlüsse ermöglicht werden? Welche Rolle spielen Fragen der Durchlässigkeit, der Anrechnung und der berufs begleitenden Qualifizierung (auch als Personalentwicklungs- und -bindungsmaßnahme) im Zuge der Professionalisierung Sozialer Arbeit und welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, um den Bedarfen der Sozialwirtschaft sowie der Zielgruppe zu begegnen? Unter Berücksichtigung aktueller Themen, wie z.B. Gender Mainstreaming, Diversity und Inklusion, werden diese Fragen mit einer starken Fokussierung auf die spezifische Zielgruppe beantwortet. Dabei werden theorie- und forschungsbasierte Grundlagen der Schwerpunkte „Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung“, „Karrierewege in den Tätigkeitsfeldern der Sozialen Arbeit“ sowie „Gender Mainstreaming und Diversity in der akademischen Weiterbildung“ dargestellt. Als Impuls für die Gestaltung einer möglichst am Bedarf der Zielgruppe und der Sozialwirtschaft ausgerichteten (Weiter-)Bildungslandschaft werden Praxisbeispiele, u.a. zur Öffnung der Hochschule und Gestaltung akademischer Weiterbildungsformate, vorgestellt, die im Zusammenhang mit den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten „KomPädenZ“-Projekten der Leuphana Universität Lüneburg stehen oder aus ihnen hervorgegangen sind.“

.....
 Rivera, Lauren A.:

When Two Bodies Are (Not) a Problem: Gender and Relationship Status Discrimination in Academic Hiring

Abstract: „Junior faculty search committees serve as gatekeepers to the professoriate and play vital roles in shaping the demographic composition of academic departments and disciplines, but how committees select new hires has received minimal scholarly attention. In this article, I highlight one mechanism of gender inequalities in academic hiring: relationship status discrimination. Through a qualitative case study of junior faculty search committees at a large R1 university, I show that committees actively considered women’s—but not men’s—relationship status when selecting hires. Drawing from gendered scripts of career and family that present men’s careers as taking precedence over women’s, committee members assumed that heterosexual women whose partners held academic or high-status jobs were not “movable,” and excluded such women from offers when there were viable male or single female alternatives. Conversely, committees infrequently discussed male applicants’ relationship status and saw all female partners as movable. Consequently, I show that the “two-body problem” is a gendered phenomenon embedded in cultural stereotypes and organizational practices that can disadvantage women in academic hiring. I conclude by discussing the implications of such relationship status discrimination for sociological research on labor market inequalities and faculty diversity.“

<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0003122417739294>

Machtmissbrauch in der Wissenschaft: Macht Schluss damit

Die Strukturen der Wissenschaft begünstigen, dass Macht missbraucht wird. Die Debatte darüber kann jetzt zu einem Kulturwandel führen. Ein Beitrag von Anant Agarwala und Anna-Lena Scholz auf zeit.de

<http://www.zeit.de/2017/46/machtmissbrauch-wissenschaft-universitaeten-strukturen>

.....
 Piazzalunga, Daniela:

The Gender Wage Gap among College Graduates in Italy

Abstract: The paper investigates the gender wage gap among recently graduated people, controlling for job and academic variables and for the field of study, as women lag in highly remunerative majors. The raw gender gap in hourly wages is 5.6%. Although including academic variables and the field of study, on top of job-related variables, slightly reduces the unexplained gap, the latter still

accounts for most of the total difference. Using quantile decomposition, the paper shows that the unexplained gap increases along the wage distribution, indicating a glass ceiling effect. Heterogeneities arise across fields of study: the largest total gap emerges in Law, Political-Social sciences, and Economics-Statistics. In most disciplines, there is a significant unexplained gap – from 3.3% (Medicine), to 8.7% (Law), up to 9.6% (Agriculture) – which constitutes the largest share of the difference, confirming that most of the wage gap remains unexplained also by major. Finally, I use geographical differences to explore the influence of institutional and macro-economic variables, as well as of attitudes towards gender norms. Results indicate that childcare and part-time availability are correlated with lower gender wage gaps, while traditional gender norms are associated with higher gaps.

IZA DP No. 11045

<http://ftp.iza.org/dp11045.pdf>

.....
 Aretin, Felicitas von :

Mit Wagemut und Wissensdurst – Die ersten Frauen in Universitäten und Berufen

Elisabeth Sandmann 12.02.2018

ISBN 978-3-945543-38-2

„21 Porträts der ersten 24 studierten Frauen in Deutschland, Österreich und der Schweiz; Vision, Werdegang und Werk der akademischen Pionierinnen – gegen alle Widerstände; Ein Streifzug durch die Kulturgeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts, reich bebildert, mit vielen Zitaten.“

.....
 Schmermund, Katrin:

Debatte über sexualisierte Belästigung und Gewalt. Was tun für ein respektvolles Miteinander am Arbeitsplatz Hochschule?

In: Forschung & Lehre 12/17

„Hollywood-Regisseur Harvey Weinstein soll zahlreiche Frauen sexuell belästigt und deren berufliche Abhängigkeit von ihm ausgenutzt haben. Das hat eine weltweite Debatte in allen Lebens- und Arbeitsbereichen ausgelöst – auch an der Hochschule.“

<http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=25111#more-25111>

Europa und Internationales

Interim Evaluation: Gender equality as a cross-cutting issue in Horizon 2020

European Commission 13.10.2017

Download:

http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/interim_evaluation_gender_long_final.pdf

„This report was drafted by the Commission expert group on the interim evaluation of gender as a crosscutting issue in Horizon 2020. This report aims to identify possible improvements in the implementation of gender equality as a crosscutting issue in Horizon 2020. It assists the European Commission in assessing gender equality, and – in particular – the gender dimension in research and innovation content, as a crosscutting issue at the various stages of the implementation of Horizon 2020 from the Work Programme definition to the funded projects. It aims to provide a solid evidence base for designing future activities and initiatives, in particular the preparation of the ex ante impact assessment of the next Framework Programme for Research and Innovation.“

O'Hagan, Angela; Klatzer, Elisabeth (Hrsg.): Gender Budgeting in Europe. Developments and Challenges

Springer 08.01.2018
ISBN 978-3-319-64890-3

„This book takes a broad look at conceptual and practical applications of gender budgeting in Europe. It comprises three linked sections that work through conceptual definitions of gender budget analysis. These sections explore how it can be framed and constructed as a gender equality policy; investigate case studies across Europe; and examine challenges for implementation. The first book of its kind, *Gender Budgeting in Europe* explores conceptual and methodological variations evidence in practice in Europe and the challenges of adoption and implementation in different political and institutional contexts. It brings together historical and current conceptual developments and tensions; approaches, methodologies, and tools in practice across Europe; activism, actors and agency and the engagement of formal institutions at all levels of government with feminist policy changes and feminist analysis and activists. This text is fascinating reading for students, scholars, policy makers and activists.“

Developments in working life in Europe: EurWORK annual review 2016

Eurofund September 2017

Download:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1727en.pdf

„Developments in Working Life in Europe is part of a series of annual reviews published by Eurofound and provides an overview of the latest developments in industrial relations and working conditions across the EU and Norway. The annual review collates information based on reports from Eurofound's network of European correspondents throughout 2016, complemented by recent research findings, including data from Eurofound's European Working Conditions Survey (EWCS). This review is divided into seven thematic chapters, which provide an overview of the current situation, explore developments at European and national level, and examine particular issues rising from the analysis of the quarterly reporting for EurWORK.“

> s. insbes. Kap. 6: Pay inequalities. Evidence, debate and policies

Aksoy, Hürcan Asli (Hrsg.): Patriarchat im Wandel. Frauen und Politik in der Türkei

Campus vsl. 11.01.2018
ISBN 9783593508061

„Der Rückbau der Demokratie und des Säkularismus in der Türkei betrifft unmittelbar auch das Verhältnis zwischen Frauen und Männern. Der Band beleuchtet erstmals die Politik und Geschlechterverhältnisse unter der AKP sowie die aktuellen Positionen und Ziele der vielfältigen feministischen Bewegungen seit den 2000er Jahren bis heute. Mit Blick auf politische, sozioökonomische und kulturelle Entwicklungen zeigen die Autorinnen des Bandes, wie die historisch gewachsenen, weiterhin aktiven Frauenbewegungen in der Türkei mit einem Wiedererstarken patriarchalischer Strukturen konfrontiert sind.“

.....
Ayoub, Phillip M.:

Das Coming-out der Staaten. Europas sexuelle Minderheiten und die Politik der Sichtbarkeit

Transcript Oktober 2017
ISBN 978-3-8376-3797-7

„In den letzten zwei Jahrzehnten ist die LGBT-Bewegung (Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender) in einer im Vergleich zu anderen Menschenrechtsbewegungen beispiellosen Geschwindigkeit gewachsen. Phillip M. Ayoub zeichnet die jüngere Geschichte dieser transnationalen Bewegung in Europa nach. Er zeigt, wie das »Coming-out« die marginalisierte Gesellschaftsgruppe ins Zentrum der politischen Debatte rückte und ihr zu längst fälligen Rechten verhalf. Neben der Analyse der von der Bewegung vertretenen Normen steht vor allem die Frage im Zentrum, warum die gesellschaftsrechtliche Anerkennung der LGBT-Minderheiten in den jeweiligen Staaten so unterschiedlich verläuft.“

.....
Smith, Aidan:

Gender, Heteronormativity, and the American Presidency

Routledge Oktober 2017
ISBN 9781138633544

„Gender, Heteronormativity and the American Presidency places notions of gender at the centre of its analysis of presidential campaign communications. Over the decades, an investment in gendered representations of would-be leaders has changed little, in spite of the second and third wave feminist movements. Modern candidates have worked vigorously to demonstrate „compensatory heterosexuality,“ an unquestionable normative identity that seeks to overcome challenges to their masculinity or femininity. The book draws from a wide range of archived media material, including televised films and advertisements, debates and public speeches, and candidate autobiographies. From the domestic ideals promoted by Eisenhower in the 1950s, right through to the explicit and divisive rhetoric associated with the Clinton/Trump race in 2016; intersectional content and discourse analysis reveal how each presidential candidate used his or her campaign to position themselves as a defender of traditional gender roles, and furthermore, how this investment in „appropriate“ gender behaviour was made manifest in both international and domestic policy choices. This book represents a significant and timely contribution to the study of political communication. Whilst communication during presidential elections is a well-established research field, Aidan Smith’s book is the first to apply a gendered lens over such an extended historical period and across the political spectrum.“

.....
Aggestam, Karin; Towns, Ann E. (Hrsg.):

Gendering Diplomacy and International Negotiation

Palgrave Macmillan November 2017
ISBN 9783319586816

„This path-breaking book addresses the oft-avoided, yet critical question: where are the women located in contemporary diplomacy and international negotiation? The text presents a novel research agenda, including new theoretical and conceptual perspectives on gender, power and diplomacy. The volume brings together a wide range of established International Relations scholars from different parts of the world to write original contributions, which analyse where the women are positioned in diplomacy and international negotiation. The contributions are rich and global in scope with cases ranging from Brazil, Japan, Turkey, Israel, Sweden to the UN, Russia, Norway and the European Union. This book fills an important gap in research and will be of much interest to students and scholars of gender, diplomacy and International Relations. The volume also reaches out to a broader community of practitioners with an interest in the practice of diplomacy and international negotiation.“

Frauen- und Geschlechterforschung

.....
Lutz, Helma; Amelina, Anna:

**Gender, Migration, Transnationalisierung
Eine intersektionelle Einführung**

Transcript Verlag 2017, 216 Seiten, kart.,
ISBN: 978-3-8376-3796-0

Eine intersektionelle Einführung, die Perspektiven auf Geschlechterverhältnisse und Migration verknüpft und zentrale Ansätze der Geschlechter-, Migrations-, Intersektionalitäts- und Transnationalitätsforschung verständlich aufarbeitet.

.....
Bransch, Felix; Kvasnicka, Michael:

Male Gatekeepers Gender Bias in the Publishing Process?

IZA DP No. 11089

Abstract: „Using data on articles published in the top-five economic journals in the period 1991 to 2010, we explore whether the gender composition of editorial boards is related to the publishing success of female authors and to the quality of articles that get published. Our results show that female editors reduce, rather than increase, the share of articles that are (co-)authored by females.“

We also find evidence that female editors benefit article quality at low levels of representation on editorial boards, but harm article quality at higher levels. Several robustness checks corroborate these findings. Our results are broadly consistent with existing evidence on the behavior of gender-mixed hiring committees and of relevance for gender equality policy."

<http://ftp.iza.org/dp11089.pdf>

.....
Addison, John T.; Chen, Liwen; Ozturk, Orgul
Demet:

Occupational Match Quality and Gender over Two Cohorts

IZA DP No. 11114

Abstract: „Job mobility, especially early in a career, is an important source of wage growth. This effect is typically attributed to heterogeneity in the quality of employee-employer matches, with individuals learning of their abilities and discovering the tasks at which they are most productive through job search. That is, job mobility enables better matches, and individuals move to better their labor market prospects and settle once they find a satisfactory match. In this paper, we show that there are gender differences in match quality and changes in match quality over the course of careers. In particular, we find that females are mismatched more than males. This is true even for females with the best early-career matches. However, the direction of the gender effect differs significantly by education. Only females among the college educated are more mismatched and are more likely to be over-qualified than their male counterparts. These results are seemingly driven by life events, such as child birth. For their part, college-educated males of the younger cohort are worse off in terms of match quality compared to the older cohort, while the new generation of women is doing better on average.“

<http://ftp.iza.org/dp11114.pdf>

.....
Häder, Sonja; Wiegmann, Ulrich (Hrsg.):

An der Seite gelehrter Männer. Frauen zwischen Emanzipation und Tradition

klinkhardt November 2017

ISBN 978-3781522053

„Aus den großen Geschichtserzählungen sind Frauen häufig ausgeschlossen. Sofern sie doch eine Rolle spielen, dann oft als Ausnahmefall. Ihre Leistungen bleiben vielfach im Verborgenen oder werden marginalisiert. Um das Leben von Frauen als Subjekte ihrer Lebensgeschichte und speziell das von eigensinnigen Frauen „im Schatten“ prominenter männlicher Partner sichtbar zu machen, fand in der Bibliothek für Bildungsgeschichtliche Forschung in

Berlin eine interdisziplinäre Tagung statt, deren Vorträge hier dokumentiert und um weitere Beiträge ergänzt wurden. Die Geschichten ranken sich um Frauen des 19. und 20. Jahrhunderts, die sich an der Seite eines bekannten Forschers oder Künstlers eigenständig wissenschaftlich oder künstlerisch engagierten bzw. das Wirken von Männern durch Tatkraft ermöglicht und bereichert haben. Die Beiträge dokumentieren Variationen der eigensinnigen Interpretation historisch vorherrschender Geschlechtermodelle. Sie zeigen Frauen, die sich gegen gesellschaftliche Rollenzuschreibung zu behaupten suchten und selbstbestimmt eigene Bildungsprozesse beförderten.“

.....
Fries, Jana Esther; Gutsmedl-Schumann, Doris;
Matias, Jo Zalea; Rambuschek, Ulrike (Eds.):
Images of the Past. Gender and its Representations

(Frauen – Forschung – Archäologie Band 12)

Waxmann Oktober 2017

ISBN 978 3-8309-3709-8

“Pictures are an essential feature of archaeological discourse. The way they are used and their unconsciously made assertions demonstrate important things about ourselves, our theories, our methods, and the way we think. They subtly convey our convictions and view of the world – especially with regards to gender issues. The papers united in this volume highlight the relationship between words and images, thinking and showing, knowledge and assumptions, scholarly thinking and popular images in archaeology. They cover two main issues: pictorial representations of archaeology in academic and popular media, and pictures in museums. The authors examine the use of gender in academic publications, TV-documentaries, video games, non-fiction books for children and adolescents, and in archaeological museums in Spain and Germany. The volume is the result of two sessions of gender study in archaeology: “Images of the Past: Gender and its Representations” during the 20th Annual Meeting of the European Association of Archaeologists in September 2014 in Istanbul, and “Gender in Museums”, the symposium of the Nordwestdeutscher Verband für Altertumskunde (Northwest German Association for Antiquarian Studies) in September 2013 in Lübeck. This book includes articles in English and in German.“

.....
Slatton , Brittany C.; Brailey, Carla D. (Hrsg.):
Women and Inequality in the 21st Century

Routledge 01.01.2018

ISBN 9781138239784

„Illustrating the experiences of contemporary women, this book of original research essays points to recent

challenges in the ongoing gender revolution—and to women's resilience. Women living at the intersection of varying social categories (race, ethnicity, class, age, sexuality, and marital status) face unique consequences in today's world of ascendant inequality. What are the consequences for 21st century women? How do these consequences—setbacks, punishments, or barriers—differ for women of distinctly different backgrounds? How do diverse women resist inequality? What are the necessary components of a new gender revolution and solutions to growing inequality?"

Richardson, Diane:

Sexuality and Citizenship

John Wiley & Sons Oktober 2017
ISBN 9781509514212

„Sexual citizenship has become a key concept in the social sciences. It describes the rights and responsibilities of citizens in sexual and intimate life, including debates over equal marriage and women's human rights, as well as shaping thinking about citizenship more generally. But what does it mean in a continually changing political landscape of gender and sexuality? In this timely intervention, Diane Richardson examines the normative underpinnings and varied critiques of sexual citizenship, asking what they mean for its future conceptual and empirical development, as well as for political activism. Clearly written, the book shows how the field of sexuality and citizenship connects to a range of important areas of debate including understandings of nationalism, identity, neoliberalism, equality, governmentality, individualization, colonialism, human rights, globalization and economic justice. Ultimately this book calls for a critical rethink of sexual citizenship. Illustrating her argument with examples drawn from across the globe, Richardson contends that this is essential if scholars want to understand the sexual politics that made the field of sexuality and citizenship studies what it is today, and to enable future analyses of the sexual inequalities that continue to mark the global order.“

Funk, Wolfgang:

Gender Studies

UTB vsl. 15.01.2018
ISBN 9783825248529

„Jeweils ausgehend von einem aktuellen Ereignis wird anschaulich in die Grundlagen der Gender Studies eingeführt. Dabei wird deutlich, dass Diskussionen über das Thema ‚Gender‘ seit jeher das gesellschaftliche und kulturelle Selbstverständnis des Menschen prägen. Die Verhältnisse der Geschlechter, sowie ihre theoretische und

praktische Neuverhandlung, sind dabei sowohl Spiegel wie Antrieb gesellschaftlichen Wandels.“

Schwarz, Gerhard:

Die „Heilige Ordnung“ der Männer. Hierarchie, Gruppendynamik und die neue Rolle der Frauen

(6., überarbeitete Auflage)
Springer VS 29.01.2018
ISBN 978-3-658-10475-7

„Die „Heilige Ordnung der Männer“ ist der Versuch, die Krise des hierarchischen Systems zu analysieren und Möglichkeiten einer Weiterentwicklung aufzuzeigen. Einer der möglichen Wege ist dabei eine Neubelebung der Gruppen, die in der Urgeschichte eine wichtige Bedeutung für das Zusammenleben der Menschen hatten. Die Entstehung der Hierarchie wird dabei über die Zentralisierung von Funktionen auch als eine Machtergreifung der Männer angesehen, die mit „Militär“ und „Logik“ bestimmte Teilaspekte der Wirklichkeit herausheben und andere – z. B. die weiblichen Dimensionen – vernachlässigen. Deshalb sind auch die Frauen bis heute Hierarchien gegenüber skeptisch. Hierarchie verlangt auch eine bestimmte Logik. Wie eine neue – für Männer und Frauen akzeptable Logik aussehen könnte, wird in dem Buch erstmals angedacht. Die 6. Auflage wurde vollständig überarbeitet und um zwei Kapitel zur Hierarchie und Geschlechterproblematik und zur Wissenschaftstheorie der Gruppendynamik erweitert.“

Hochreiter, Susanne; Stoller, Silvia (Hrsg.):

Mann – Männer – Männlichkeiten. Interdisziplinäre Beiträge aus den Masculinity Studies

Praesens Verlag vsl. 21.02.2018
ISBN 978-3-7069-0896-2

„Das Buch widmet sich der Männlichkeitsforschung. Die in jüngerer Zeit sehr öffentlichkeitspräzente neue Männerrechts- und Väterrechtsbewegung mit ihrer teils antifeministischen Einstellung stellt den unmittelbaren Anlass für diese Fokussierung dar. Aber auch die Tatsache, dass Männlichkeitsforschung in den Gender Studies nach wie vor unzureichend berücksichtigt wird, lässt eine Beschäftigung mit diesem Zweig der Geschlechterforschung aus unserer Sicht notwendig erscheinen. Die Beiträge rücken die Männlichkeitsforschung aus unterschiedlichen Disziplinen ins Zentrum.“

.....
Scheunemann, Kim:

Expert_innen des Geschlechts? Zum Wissen über Inter*- und Trans*-Themen

(Queer Studies Band 16)
Transcript Dezember 2017
ISBN 9783837641493

„Muss eine Person Inter oder Trans* sein, um als Expert_in für Inter*- oder Trans*themen anerkannt zu werden? Oder darf sie dies auf keinen Fall, da sie ‚objektiv‘ sein muss? Und welche (Gefühls-)Arbeit müssen Expert_innen des Geschlechts alltäglich leisten, um im eigenen Geschlecht und/oder als Expert_in anerkannt zu werden? Verliert der professionelle Expert_innenstatus zunehmend an Deutungsmacht? Anhand von Interviews mit Aktivist_innen und Therapeut_innen räumt Kim Scheunemann mit dem Vorurteil auf, dass ausschließlich Inter*-oder Trans*personen sich mit Geschlecht auseinandersetzen (müssen) und stellt in Frage, ob es objektive Expert_innen des Geschlechtes überhaupt geben kann.“*

.....
Heyde, Judith von der:

„Doing Gender als Ultra – Doing Ultra als Frau. Weiblichkeitspraxis in der Ultrakultur. Eine Ethnographie“

Beltz Juventa 2017
ISBN 978-3779937371

„Die Studie „Doing Gender als Ultra – Doing Ultra als Frau. Weiblichkeitspraxis in der Ultrakultur. Eine Ethnographie“ von Judith von der Heyde stellt ein dichtes ethnografisches Portrait einer deutschen Ultragruppe dar und rekonstruiert die Geschlechterkonstruktionen zweier junger Frauen als Mitglieder einer solchen sogenannten „Männerdomäne“. Mit dem Ziel, ihre Geschlechterkonstruktionen mithilfe der Deskription weiblicher Praxis innerhalb eines männlichkeitszentrierten Raums begreifbar zu machen, wurde eine deutsche Ultragruppe begleitet und beobachtet. Die ethnografische Betrachtung der Praktiken zweier weiblicher Mitglieder kann die Konstruktionsprozesse sichtbar machen, die aufzeigen, wie es Frauen gelingt, sich durch feldspezifische „Praxisarrangements“ als Ultra und gleichzeitig als heteronormativ weiblich zu verkörpern.“

.....
Lautenschläger, Sina:

Geschlechtsspezifische Körper- und Rollenbilder. Eine korpuslinguistische Untersuchung

de Gruyter November 2017
ISBN 9783110560176

„Aussagen darüber, was männlich oder weiblich ist, was für Männer und Frauen normal oder typisch ist (oder eben nicht ist), finden sich in den Massenmedien in großer Dichte, sowohl explizit als auch implizit. Diese Studie unterzieht bundesdeutsche Presstexte erstmals einer großangelegten genderlinguistischen Analyse, um der Frage nachzugehen, wie geschlechtsspezifische Körper- und Rollenbilder in diesen Presstexten mittels und in Sprache (re)produziert und propagiert werden. Zwei sich ergänzende Methoden werden dazu angewendet: die quantitativ verfahrenende Korpuslinguistik und die qualitativ angelegte Framesemantik. Auf diese Weise werden typische Sprachgebrauchsmuster mit ihren charakteristischen (Be)Deutungen erkennbar. Da neben einer synchronen auch eine diachrone Analyse durchgeführt wird, lassen sich sowohl Konstanten als auch Veränderungen im Sprachgebrauch erforschen, was Rückschlüsse auf das (jeweils zeitspezifische) gesellschaftliche Wissen erlaubt.“

.....
Lege, Nora:

Wie Kinder Männer und Frauen machen. Über die alltägliche Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit im Kinderkriegen

(Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag, Reihe: Sozialwissenschaften Bd. 83)
Tectum 04.12.2017
ISBN 78-3-8288-4000-3

„Kinder machen Männer und Frauen? Machen nicht viel eher Männer und Frauen Kinder? Im Alltag scheint es ganz klar: Manche Menschen sind Männer und andere Frauen, sie begehren sich und bekommen Kinder. Das Kinderkriegen scheint einer Gesetzmäßigkeit zu folgen, aus der sich Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität natürlich und notwendig ergeben. Auch wenn klar ist, dass aufgrund neuer Reproduktionstechnologien nicht alle Menschen auf diese Weise Kinder bekommen, und aufgrund von Verhütungsmitteln Kinder auch keine notwendige Folge heterosexuellen Begehrens sind, liegt in der alltäglichen Idee des Kinderkriegens nach wie vor die Letztbegründung einer natürlichen Geschlechterordnung. Diese Studie nähert sich mit einer qualitativen Interviewanalyse Prokreation als sozialtheoretischem Forschungsgegenstand an und deckt die darin inhärente Konstruktion einer naturalisierten Zweigeschlechtlichkeit auf.“

.....
 Bergold, Pia; Buschner, Andrea; Mayer-Lewis, Birgit; Mühling, Tanja (Hrsg.):
Familien mit multipler Elternschaft. Entstehungszusammenhänge, Herausforderungen und Potentiale

Barbara Budrich Oktober 2017
 ISBN 978-3-8474-2103-0

„Es gibt immer mehr Familien, in denen bio-genetische, rechtliche und soziale Elternschaft auseinanderfallen. Wie aber wird Familie definiert, hergestellt und nach außen kenntlich gemacht, wenn Abstammung als begründendes Element fehlt? Die AutorInnen beschreiben die Entstehungszusammenhänge von Regenbogen-, Adoptiv-, Pflege- und Stieffamilien sowie Familien nach Gametenspende und diskutieren deren Herausforderungen und Potentiale aus der Sicht verschiedener Disziplinen.“

.....
Stiefväter, Co-Mütter, künstliche Befruchtung: DJI Impulse über neue Formen von Elternschaft

„Neben den leiblichen Eltern sorgen immer öfter soziale Mütter und Väter für den Nachwuchs. Sie sind zwar nicht verwandt, übernehmen aber Verantwortung für Kinder. Dennoch orientieren sich Recht, Politik und Gesellschaft immer noch stark am Leitbild der bürgerlichen Kleinfamilie. Das Forschungsmagazin „DJI Impulse“ thematisiert in seiner aktuellen Ausgabe veränderte Formen von Elternschaft und benennt die daraus resultierenden Herausforderungen.“

Aktuelle Ausgabe 4/2017

https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bulletin/d_bull_d/bull118_d/DJI_4_17_Web.pdf

.....
 Potts, Lydia; Lingen-Ali, Ulrike (Hrsg.):
Migrant Families and Transcultural Dynamics. Resources, Gender Relations and Family Structures

Transcript vsl. Februar 2018
 ISBN 978-3-8376-3645-1

„Migration processes affect migrants' families and family relations – in complex and diverse ways. Family fragmentation lasting for years or even decades, access to citizenship and welfare state resources change concepts of parenting and care as well as gender relations. In this volume, authors from Europe, the MENA region and North America discuss the diversity and dynamics of migrant families, including the individual and collective challenges, strategies and agencies. They specially focus on gender dimensions and crisis intervention.“

.....
 Sielert, Uwe; Marburger, Helga; Griese, Christiane (Hrsg.):
Sexualität und Gender im Einwanderungsland. Öffentliche und zivilgesellschaftliche Aufgaben – ein Lehr- und Praxishandbuch

De Gruyter Oktober 2017
 ISBN 978-3-11-051834-4

„Deutschland ist unstrittig zu einem Einwanderungsland geworden. Zuwanderung hat auch die Diversität an sexuellen Orientierungssystemen, Moralien, Verhaltensstandards und Praktiken erhöht. Dies eröffnet einerseits größere Optionen für individuelle Lebensgestaltung, andererseits entstehen im gesellschaftlichen Miteinander dadurch auch Konflikte. Es gilt, Geschlecht(er), Geschlechterverhältnisse und Sexualität in der Einwanderungsgesellschaft neu auszuhandeln. Das Buch sondiert Bedingungen und Prämissen zum Verhältnis von Sexualität, Gender und Einwanderung sowie Sichtweisen und Deutungen dieser Zusammenhänge. Anschließend werden Forschungsbefunde präsentiert: zu sexueller Gewalt und Flucht, Männlichkeits- und Weiblichkeitskonzepten, zu Homophobie und rassistischen Zuschreibungspraxen. In den folgenden Beiträgen werden Politiken, Strategien und Konzepte im Umgang mit Sexualität und Gender in öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Handlungsfeldern vorgestellt. Im Fokus stehen dabei der Elementarbereich, Schule, Kinder- und Jugendhilfe, sozialpädagogische Beratung, Selbsthilfeinitiativen, gewerkschaftliche Aktivitäten sowie Angebote der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.“

.....
 Schneider, Erik; Baltés-Löhr, Christel (Hrsg.):
Normed Children. Effects of Gender and Sex Related Normativity on Childhood and Adolescence

Transcript vsl. Februar 2018
 ISBN 978-3-8376-3020-6

„Gender and sex related norms within a broader understanding of sex and gender in its social dimension have an impact on us from the first to the last day of our lives. What are the effects of such norms on the education of children and adolescents? Conveyed via parents/family, school and peers, they are an inseparable part of human relations. After its favorable reception in German speaking countries the book will be also available in English. It shows that the traditional assumption of a dualistic, bipolar normativity of sex and gender, particularly in the light of the biological dimension, leads to children being taught gender-typical behavior in order to assign their own gender. The contributions in this volume explore the reasons for these practices and open the debate on the divergence between the prevailing norms and the

plurality of different life plans. In addition, the book helps to disengage the topic of sex and gender from a hitherto narrowly circumscribed context of sexual orientation. The contributions point the way towards a culture of respect and mutual acceptance and show new methodological approaches by including in future research projects more than the two sexes and genders of female and male."

.....
Weinhardt, Felix:

Ursache für Frauenmangel in MINT-Berufen? Mädchen unterschätzen schon in der fünften Klasse ihre Fähigkeiten in Mathematik.

In: DIW Wochenbericht 45/2017, S. 1009-1014

Download:

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.568691.de/17-45-1.pdf

Abstract: „Frauen sind an Universitäten und Fachhochschulen in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) stark unterrepräsentiert. Der vorliegende Bericht geht der Frage nach, inwiefern eine der Ursachen schon im Grundschulalter zu suchen ist. Auf Basis eines für Deutschland repräsentativen Datensatzes des Nationalen Bildungspanels wird untersucht, wie Jungen und Mädchen ihre Fähigkeiten in Mathematik – und im Vergleich dazu im Fach Deutsch – einschätzen. Die Ergebnisse zeigen, dass sich Schüler bereits in der fünften Klasse höhere Kompetenzen in Mathematik zuschreiben als Schülerinnen – in einem Maße, das durch bessere Schulnoten nicht gedeckt ist. Die Unterschiede bestehen über die gesamte Schulzeit bis zur zwölften Klasse fort. Mit Blick auf den bereits heute vielfach beklagten Fachkräftemangel im MINT-Bereich ist das insofern bedeutend, als dass Frauen diese Fächer möglicherweise auch deshalb deutlich seltener studieren als Männer, weil sie ihre mathematischen Fähigkeiten in der frühen Schulzeit zu pessimistisch eingeschätzt und deshalb Präferenzen für andere Fächer, meist Sprachen, entwickelt haben. Um dem entgegenzuwirken, sollten Mädchen bereits in der Grundschule in ihrem Selbstvertrauen mit Blick auf mathematische Fähigkeiten bestärkt werden, beispielsweise durch LehrerInnen und Eltern.“

.....
Puhani, Patrick A. :

Do Boys Benefit from Male Teachers in Elementary School? Evidence from Administrative Panel Data

Abstract: With girls having overtaken boys in many education indicators, the "feminization" of elementary

school teaching is causing debates about disadvantages for male students. Using administrative panel data on the universe of students, teachers and schools for a German state, I exploit within school and within teacher variation to determine teacher characteristics' effects on students' tracking outcomes. Germany tracks students at age 10 into more or less academic school types. I find hardly any effects of teacher's gender, age, pay level, qualifications, or working hours on boys' or girls' school track recommendations or school choice. Even when following students into middle school, no effects of elementary-school teacher gender on school type change or grade repetition can be detected.

IZA DP No. 11139

<http://ftp.iza.org/dp11139.pdf>

.....
Ob gerechte Sprache oder Frauenquote – viele Themen und Forderungen des Feminismus berufen sich auf Ergebnisse der Gender-Forschung. Doch die steht in der Kritik. Zu Recht?

Beitrag von Jan-Martin Wiarda bei [spektrum.de](http://www.spektrum.de)

<http://www.spektrum.de/news/wie-wissenschaftlich-ist-die-gender-forschung/1511235>

.....
Gender Studies und Geschlechterforschung an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage 491 vom 30. Oktober 2017 des Abgeordneten Andreas Keith AfD

Landtag NRW Drucksache 17/1271, 20.11.2017

Download:

<https://www.landtag.nrw.de/Dokumentenservice/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD17-1271.pdf>

s. auch: Kleine Anfrage 570 der Abgeordneten Dr. Martin Vincentz und Iris Dworeck-Danielowski (AfD): Sinn und Unsinn der Genderforschung (Drucksache 17/1331)

<https://www.landtag.nrw.de/Dokumentenservice/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD17-1331.pdf>

Sonstiges

.....
 Nassehi, Armin; Felixberger, Peter (Hrsg.):
Frauen II (Kursbuch 192)

Murmann Verlag 02.12.2017
 ISBN 978-3-946514-88-6

„40 Jahre und einige Nummern später erscheint ein neues „Frauen-Kursbuch“. In ihm schreiben wieder ausschließlich Frauen, allerdings nicht nur über Frauen. Ob und wie altmodisch es ist, dass Frausein ein wichtiges Kriterium dafür ist, wer denkt, spricht und schreibt, diese Frage wird das Heft konterkarieren, unterlaufen und würdigen. Wie zum Beispiel in den Beiträgen von postfeministischen jungen Autorinnen, denen die programmatische Frauenpower von damals heutzutage so gar nichts mehr sagen will. War also was? Ist die reichlich erschöpfte Frauenfrage von einst schon erschöpfend beantwortet, hat sie sich selbst überholt oder ist sie ganz anders und neu unterwegs? Wir werden es sehen. Im Kursbuch 192 aus dem Jahr 2017.“

.....
Korbik, Julia:

Oh, Simone! Warum wir Beauvoir wiederentdecken sollten

Rowohlt 15.12.2017
 ISBN 978-3-499-63323-2

„Ich möchte vom Leben alles!“ – Simone de Beauvoir: Große Denkerin des 20. Jahrhunderts, eine Ikone des Feminismus – aber warum sollten sich junge Frauen für sie interessieren? Weil sie fantastische Romane und präzise Analysen gesellschaftlicher Entwicklungen schrieb und ihrem Partner Jean-Paul Sartre an analytischer Schärfe in nichts nachstand; eine Frau, die schon zu Beginn des 20. Jahrhunderts für ihre Freiheit kämpfte, emanzipiert und unabhängig. Julia Korbik wirft einen frischer Blick auf die Frau, die Schriftstellerin, die Philosophin und die Feministin. Simone de Beauvoir schillert in ihrem Buch in all ihren Facetten: Man erfährt, welche Themen sie interessierten, welche Bücher sie las, welche Personen ihr nah standen, was sie inspirierte und wie ihr Alltag aussah. Oh, Simone! überrascht, lädt zum Stöbern ein und zeigt: Es lohnt sich, kritisch zu denken und das zu tun, wofür man brennt.“

.....
 Baetzgen, Andreas; Leute, Hannah:
**Die Darstellung der Frau in der Werbung.
 Ein Vergleich der Jahre 1996 und 2016**

„Soziale Unterwerfung und Sexualisierung von Frauen sind in der Werbung allgegenwärtig – nehmen allerdings zunehmend ab. Zu diesem Schluss kommt eine Studie des Instituts für Creative Industries & Media Society der Hochschule der Medien (HdM) in Stuttgart. Die Studie untersucht die Darstellung der Frau in der Werbung. Insgesamt wurden dafür 560 TV-Spots der Jahre 1996 und 2016 aus sieben Produktbereichen analysiert, um Veränderungen im Zeitverlauf aufzuzeigen.“

https://www.hdm-stuttgart.de/medienvertreter/pressemitteilungen/view_news?ident=news20171123143739

Auszug:

https://www.hdm-stuttgart.de/news/news20171123143739/Darstellung%20der%20Frau%20in%20der%20Werbung_Auszug.pdf

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

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

Zitierhinweis:
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen.

Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite

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

Vielen Dank!

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

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