

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



## Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

die „normative Kraft der bestehenden Verhältnisse“ wird in einer Studie des empirischen Sozialforschers Thomas Hinz et al. zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden (S. 23 in diesem Journal) als Erklärung dafür angeführt, dass genauso viele Frauen wie Männer unter den Befragten weniger Gehalt für Frauen – bei gleicher Qualifikation und Leistung – als „fair“ einstufen. Die Akzeptanz der Geschlechterungleichheit ist demnach gesellschaftlich so tief verankert, dass alle, die sich vor der Befragung generell für eine gleiche Bezahlung für gleiche Leistung aussprechen, in der Umfrage selbst die geschlechtsspezifische Lohndifferenz im Ergebnis für gerechtfertigt halten. Bei der weiteren Lektüre des Journals scheint sich diese Wirkmacht der faktischen Geschlechterungleichheit in vielen Facetten zu wiederholen: bei der partnerschaftlichen Arbeitsteilung, beim Bezug von Elterngeld, bei der Teilzeitquote, dem Lebenseinkommen von Hochschulabsolvent/innen und der Homophilie im Peer-Review Prozess genauso wie bei der Entwicklung der Altersversorgung – jeweils im Geschlechtervergleich. Die gleichstellungspolitische Lösung auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit kann nur in anreiz- und sanktionsbewährten verbindlichen gesetzlichen Regelungen bestehen, aber diese sind offenbar im Rahmen der bestehenden Machtverhältnisse nicht durchsetzbar wie es auch am Beispiel der mangelhaften Steuerungswirkung des Monitorings im Rahmen des Paktes für Forschung und Innovation (S. 9) in Bezug auf die Erreichung von Zielquoten in Führungspositionen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen ablesbar ist. Da tröstet es nur wenig, dass auch der inzwischen siebten Novelle der Verpackungsordnung von 1991 ein ähnliches Schicksal beschieden ist: „Der Wettbewerb zwischen den dualen Systemen ist jedoch teilweise durch Missbrauch und Umgehung einzelner Regelungen der Verpackungsverordnung verzerrt. Durch das zunehmende Nutzen von Schlupflöchern.....“

Trotz alledem wünsche ich Ihnen eine in diesem Sinne informative Lektüre und einen schönen, hoffentlich endlich wärmer werdenden Monat Mai

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

**SCHWERPUNKT:**  
GLEICHSTELLUNGSAKTEUR\_INNEN  
IN NIEDERSACHSEN: AUF DEM WEG  
ZU ÜBERGREIFENDEN  
VERNETZUNGSSTRUKTUREN

## Inhalt

<b>1.0 Neues aus dem CEWS</b> .....	<b>5</b>
Vortrag: Hegemonic Masculinity in Higher Education: Internationalization, Integration and the Polytechnicien Ideal in France.....	5
Familienbewusstsein als „spezifische Herausforderung“ .....	6
Neuerscheinung zu Governance und Gleichstellung der Geschlechter.....	7
Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien.....	7
<b>2.0 Wissenschaftspolitik</b> .....	<b>8</b>
Eindeutiges Votum für die Fortsetzung des Professorinnenprogramms.....	8
Ergebnisorientierte Steuerung im PFI?.....	9
Bundtagsdebatte: Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft .....	9
Hochschul-Barometer: Universitäten halten an Zeitverträgen fest.....	10
Traumjob Wissenschaft? Noch viel zu tun! .....	11
Gemeinsame Verantwortung für die Lehre   .....	13
Neues Präsidium der Jungen Akademie gewählt.....	14
<b>3.0 Gleichstellungspolitik</b> .....	<b>15</b>
Zwischenbilanz zur Frauenquote.....	15
Women20-Treffen .....	16
Economic Empowerment of Women: Gipfeltreffen mit Christine Lagarde und Manuela Schwesig.....	18
„Gleichbehandlungs-Check“ für Unternehmen.....	18
Zweite Global Network-Umfrage: Herausforderungen für Frauen in internationalen Unternehmen bleiben.....	19
Slammerinnen gesucht - WOMEN-POWER-SLAM auf der women&work .....	20
Bundestag beschließt Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit.....	20
Statistisches Bundesamt: Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären.....	21
Faire Ungleichheit? Studie zu geschlechtsspezifischem Lohnunterschied belegt gesellschaftliche Verankerung der Ungleichheit .....	23
Daten und Analysen zu Equal Pay.....	24
Gender Care Gap: Frauen leisten 52% mehr unbezahlte Arbeit.....	25
Wunsch nach partnerschaftlicher Arbeitsteilung bleibt meistens unerfüllt .....	26
UDE: Sorgearbeit ist mehr wert.....	27
Hessischer Lohnatlas dokumentiert erste Daten zu Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern.....	28
Equal Pay NOW - Launch of Equal Pay Platform .....	29
Partnerschaft: Gut verdienende Frauen bevorzugen getrennte Kassen.....	29
Weltfrauentag: 8 Fakten zum 8. März.....	30
Neuregelung des Mutterschutzes im Bundestag verabschiedet.....	31
Arbeitsmarkt: Frauen wünschen Wiedereinstieg drei Jahre nach Geburt des Kindes .....	32
Studie zu den Auswirkungen der Ganztagschule: Mütter arbeiten nicht länger .....	32
Mütter können in Deutschland weniger Vermögen aufbauen als Väter und kinderlose Frauen.....	33
GABRIELE MÜNTER PREIS 2017 .....	35
MINT-Talente im Bildungswesen .....	36

FRUIT: Neues Projekt zum Frauenanteil in IT-Studiengängen gestartet.....	36
GenderMINT 4.0 untersucht Studienfachwahl .....	37
Harvard University empfiehlt das CyberMentor-Programm .....	38
MINT-Förderung bei Mädchen - Mehr Einmischung in die öffentliche Debatte erwünscht.....	38
Girls'Day und Boys'Day 2017: Angebote auf Rekordhoch .....	39
L'Oréal-Unesco-Preis For Women in Science für Nicola Spaldin .....	40
Neurowissenschaftlerin Marta Zlatic erhält Preis der Hertie-Stiftung .....	41
Chemie: Internationaler Preis für Thisbe K. Lindhorst.....	41
<b>4.0 Hochschulen, Hochschulforschung .....</b>	<b>43</b>
Einkommenserträge von Bildungsabschlüssen im Lebensverlauf - Männer profitieren deutlich .....	43
28 Forscherinnen erhalten Förderung vom Land Baden-Württemberg .....	44
Christine de Pizan-Programm startet in die siebte Runde .....	44
Drei Forscherinnen der Universität Freiburg erhalten das Brückenstipendium STAY! .....	45
Neue Webseite: Karrieren Promovierter.....	45
Statistik: Studienberechtigte im Jahr 2016 .....	46
Karriere statt Barriere: Aktuelle Ausstellung an der Universität Jena .....	46
<b>5.0 Schwerpunktthema.....</b>	<b>48</b>
<b>Auf dem Weg zu übergreifenden Vernetzungsstrukturen – Zusammenarbeit von Gleichstellungsakteur_innen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen am Beispiel Niedersachsens</b>	
<b>Ein Gastbeitrag von Dr. Doris Hayn und Nina Vogel M.A., Universität Göttingen .....</b>	<b>48</b>
<b>6.0 Forschungseinrichtungen .....</b>	<b>53</b>
Leibniz Summer School 2017: Interdisziplinäre Challenges in a Globized World.....	53
Förderung von Stellen für exzellente Wissenschaftlerinnen (W2/W3-Programm) - .....	
Ausschreibung 2017.....	53
<b>7.0 Europa und Internationales .....</b>	<b>55</b>
SwafS Ausschreibung ist geöffnet.....	55
Gender Equality Plans: GEAR-Tool.....	55
Horizont-2020-Projektbeispiele.....	56
EU Fact Sheet „Gleichstellung von Männern und Frauen“ .....	56
Success Stories in the field of Science with and for Society.....	56
Bericht: „Practical Guide to improving gender equality in research Organisations“ .....	57
Elsevier-Bericht „Gender in the Global Research Landscape“ .....	58
EU-Fraueninnovationspreis .....	58
<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....</b>	<b>60</b>
Gleich und Gleich gesellt sich gern! Forschung zeigt geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte .....	
in der Wissenschaft .....	60
Verbundprojekt zu Geschlecht und Flucht in Niedersachsen .....	61
Soziale Herkunft beeinflusst Leistungsunterschiede zwischen den Geschlechtern .....	62

Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW an UDE verstetigt ..	64
Marie-Jahoda-Gastprofessor im Sommersemester 2017 ist Prof. Jonathan D. Katz.....	64
Neues Zertifikat „Gender & Diversity“: Profilbildung für Studierende .....	65
Internationale Tagung Frauen- und Geschlechterforschung: Politiken der Reproduktion .....	66
Veranstaltungsreihe: „Wer hat Angst vor Gender?“ .....	66
Blog zum DFG-Projekt .....	67
„GenderOpen“ freigeschaltet .....	67
Call for Papers: 7. Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen - Anhalt.....	68
Call for Papers – Journal 40 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.....	68
Call for Papers – Zeitschrift GENDER.....	68
Call for Papers: Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien (fzg).....	69
Call for Papers: FEMINA POLITICA.....	69
Call for Papers: Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management .....	70
<b>9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen .....</b>	<b>71</b>
Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen (MSC).....	71
6 Shortcuts-Qualifizierungsstipendien für promotionsinteressierte Absolventinnen.....	72
Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre.....	73
Ausschreibung: "Young Investigator Fund" für innovative Forschungsideen .....	73
Preisausschreibung für junge Wirtschaftswissenschaftlerinnen .....	74
<b>10.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>75</b>
Weiterbildung „FÜHRUNG NEU DENKEN – Frauen in Führungs- und Leitungspositionen“ .....	75
Kostenfreie Seminarreihe zum Karrieremanagement von Frauen.....	75
<b>11.0 Termine, Call for Papers.....</b>	<b>76</b>
<b>12.0 Neuerscheinungen.....</b>	<b>81</b>
Impressum .....	94
Redaktion:	
Andrea Usadel.....	94

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## Vortrag: Hegemonic Masculinity in Higher Education: Internationalization, Integration and the Polytechnicien Ideal in France

Vortrag in englischer Sprache von Katrina Uhly, PhD, im Rahmen der GESIS-Vortragsreihe am Dienstag, 6. Juni um 13.45 Uhr in Köln, Unter Sachsenhausen 6-8, Konferenzraum Ost.

*Abstract:* With the admission of women in 1972 and of foreign students in 1996, the student body of the preeminent French higher education institution, l'Ecole polytechnique (l'X), has changed notably over the past 40 years. As part of its emphasis on internationalization, enormous efforts are undertaken to recruit and integrate students of other nationalities at l'X. Yet, what does it mean to integrate across structures and processes of difference, such as gender, class, and nation? In this paper, using an intersectional approach and drawing from case study interviews conducted in 2012-13, I examine what it means to integrate at l'X and identify and describe the symbolic boundaries that distinguish between groups of students on campus. At l'X, boundaries form around students' backgrounds, while others mark perceived degrees of students' integration as a polytechnicien. I suggest that hegemonic masculinity represents one of the primary contours around which boundaries form at l'X. This hegemonic masculinity involves intellectual and physical domination, which flows from the institution's elite academic and military history and values, intimately tied to

masculine notions of the nation-state. In the context of global flows and pressures that challenge and potentially change elites' attachment to the nation, in addition to the declining military career focus at l'X, the contour of hegemonic masculinity deserves critical attention as a conservative, nationalist element that reveals the flaws in the historical ideal of republican universalism and challenges more diverse and multicultural representation in France. Additionally, its influence suggests that institutional opening to greater diversity would require more deliberate efforts and changes within and beyond the institution.



*Katrina Uhly*

**Katrina Uhly** is a sociologist specialized in the study of gender, globalization, and higher education. She received her Ph.D. from Northeastern University in May 2015. Katrina's research examines how the dynamics of globalization impact national systems of higher education, particularly in terms of reconfiguring patterns of social stratification along lines of class, gender, and national origin. Her dissertation, entitled "Reconstituting Portals and Power Relations: The Internationalization of l'Ecole polytechnique," scrutinized the multiple tensions and discourses surrounding the

internationalization and diversification strategies undertaken by an elite French institution of higher education, which are producing frictions that both question and reinforce the notions of republican universalism and meritocracy held by the French nation-state and its elites. Katrina is based in Paris, France.

Die Vortragsreihe ist öffentlich und beinhaltet jeweils einen 30-minütigen Vortrag mit anschließender Diskussion.

Interessierte ZuhörerInnen außerhalb von Köln können den Vortrag über Adobe Connect verfolgen.

*Näheres hierzu unter:*

<http://www.gesis.org/unser-angebot/veranstaltungen/gesis-vortragsreihen/>

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

*Kontakt im CEWS:*

**Dr. Sandra Beaufays**, [sandra.beaufays@gesis.org](mailto:sandra.beaufays@gesis.org)  
**Andrea Usadel**, [andrea.usadel@gesis.org](mailto:andrea.usadel@gesis.org)

## Familienbewusstsein als „spezifische Herausforderung“

Viel erreicht und (noch) viel zu tun: So lässt sich der Tenor der Podiumsdiskussion „Mehr Schein als Sein? Familienbewusstsein an der WWU“ am Mittwoch (8. März) zusammenfassen. Mit der nordrhein-westfälischen Familienministerin **Christina Kampmann**, dem Kanzler der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU), **Matthias Schwarte**, sowie **Jutta Dalhoff**, Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (Köln), und **Dr. Regina Ahrens** vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) an der WWU waren ausgewiesene ExpertInnen im Schloss zusammengekommen.

Die Gäste diskutierten – unter Leitung von WWU-Pressesprecher **Norbert Robers** – die Aufstellung der Hochschule beim Thema Familienbewusstsein. Christina Kampmann betonte unter Verweis auf statistisch deutlich weniger Geburten im akademischen Lebensumfeld: „Familienbewusstsein stellt an allen Hochschulen eine spezifische Herausforderung dar, weil vor allem die Vielzahl an befristeten Verträge ein Hindernis für Familiengründungen ist.“ In diesem Zusammenhang verwies Jutta Dalhoff darauf, dass in erster Linie die Politik am Zuge sei, dass die Universitäten gleichwohl ihre Spielräume kreativ nutzen sollten.

Den Bedeutungszuwachs von Familienbewusstsein an der WWU untermauerte Kanzler Matthias Schwarte mit der Feststellung, dass das Thema mittlerweile zentraler Bestandteil der WWU-Personalentwicklung sei. „Das Rektorat ist sich der Bedeutung dieses Themas bewusst. Familienfreundlichkeit hat sehr viele Facetten und ist deswegen für nahezu alle Beschäftigten und Studierenden von großer Bedeutung“, unterstrich er. Die Experten waren sich darin einig, dass ein flexiblerer Umgang mit dem Thema – Christina Kampmann nannte es „lebensphasenorientierte Personalpolitik“ – die Zukunft der Hochschulen als Arbeitgeber bestimmen wird.

*Weitere Informationen:*

**Themenschwerpunkt**  
„Familienbewusstsein an der WWU“:

<http://go.wwu.de/familie>

*Quelle: PM-WWU, 09.03.2017*

<https://www.uni-muenster.de/news/view.php?cmdid=8791>



## Neuerscheinung zu Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft

Die Umgestaltung des Wissenschaftssystems der letzten Jahre und die neue Governance an Hochschulen verändern sowohl Gleichstellungspolitik als auch Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft. Erkenntnisse aus der Forschung und Reflektionen der Praxis zu diesem Themenfeld treten in der soeben erschienenen Tagungsdokumentation „Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“ in den Dialog.

Seit den 1980er Jahren befindet sich das deutsche wie das europäische Wissenschaftssystem in einem tiefgreifenden Umgestaltungsprozess. Die Übernahme von Managementprinzipien in Steuerung von Wissenschaft und Hochschulen („New Public Management“), gewandelte Beziehungen zwischen Staat und Hochschulen („Hochschulautonomie“), die vertikale Differenzierung der Hochschullandschaft („Exzellenzinitiative“) oder der Rückgang der grundständigen Finanzierung zugunsten von Drittmittel- und projektbezogener Finanzierung sind einige der Schlaglichter auf diesen Wandel. Inwiefern Gleichstellungsforderungen in diese Neuorganisation des Wissenschaftssystems integriert werden und wie sich die Rahmenbedingungen für Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsarbeit durch den beschriebenen Umstrukturierungsprozess verändern, war Thema der Tagung „Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“, die am 6./7. Oktober 2017 als gemeinsame Veranstaltung der Universität Paderborn (Birgit Riegraf und Christina Möller) und des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) des GESIS Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften/Köln (Andrea Löther und Kathrin Samjeske) stattfand.

Die Broschüre dokumentiert die spannenden Debatten und Verständigungsprozesse der Tagung.

### Publikationsangaben:

Löther, Andrea; Samjeske, Kathrin (2017):  
**Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft. Tagungsdokumentation**

Hg. v. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: Köln (cews.publik, 20).

Download:

<http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/51138>

Das Projekt, dem die Tagungsdokumentation zugrunde liegt, wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung unter den Förderkennzeichen 01FP1510 und 01FP1511 gefördert. Bestellung der Broschüre als Druckexemplar:

[cews-info@gesis.org](mailto:cews-info@gesis.org)

## Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS erhebt seit 2003 die Gesamtzahl sowie die Anzahl der Männer und der Frauen in den Hochschulräten, Kuratorien bzw. in ähnlichen Gremien. Abgefragt wird dabei das Gremium an Hochschulen, das mit externen Personen besetzt ist (ohne dass ausschließlich externe Personen in diesem Gremium vertreten sein müssen) und das – bei mehreren Gremien – die höchste Entscheidungsgewalt hat. Erhoben wird die Anzahl der stimmberechtigten Personen. Die aktuelle Datenerhebung erfolgte mit Stichtag **31.12.2016**.

Löther, Andrea; Freund, Frederike (Mitarb.):

**Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2016 April 2017**

<http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/hochschulr%C3%A4te-cews-2016.pdf>

## 02

## WISSENSCHAFTSPOLITIK

## Eindeutiges Votum für die Fortsetzung des Professorinnenprogramms

Die *Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)* hat auf ihrer Sitzung am 7. April 2017 einvernehmlich entschieden, das „Professorinnenprogramm“ fortzuführen. Das Bund-Länder-Programm wirkt auf zwei Ebenen: Es erhöht die Anzahl der Professorinnen an deutschen Hochschulen und stärkt die Strukturen für die hochschulinterne Gleichstellung. Die Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem wird dadurch nachhaltig verbessert. Seit 2008 wurden Hochschulen hierfür auf der Grundlage zukunftsorientierter Gleichstellungskonzepte zusätzliche Mittel als Anschubfinanzierung für die Erstberufung von Frauen auf Professuren zur Verfügung gestellt. Insgesamt haben Bund und Länder in diesem Programm in den Jahren 2008 - 2017 in mehreren Ausschreibungsrunden 300 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Der Bund und das jeweilige Sitzland der Hochschule teilen sich die Kosten. Die Ergebnisse einer *aktuellen Evaluierung des Programms\** zeigen: Der Professorinnenanteil an Hochschulen in Deutschland stieg während der Laufzeit des Professorinnenprogramms stärker als nach dem Trend der Vorjahre zu erwarten gewesen wäre. Diese Steigerung geht wesentlich auf die Hochschulen zurück, die sich am Professorinnenprogramm beteiligt haben.

Insgesamt wurden im Rahmen des Programms bislang 524 Professorinnen berufen. Auch die Verankerung von Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen konnte deutlich verbessert werden. Das Programm hat eine hohe Akzeptanz erreicht,

die weit über die 184 beteiligten Hochschulen hinausgeht.

„Das Professorinnenprogramm ist das zentrale Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu fördern. Deshalb werden wir es fortsetzen“, sagte die Vorsitzende der GWK, Bremens Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz, **Prof. Dr. Quante-Brandt**. „Das Programm hat maßgebliche Anstöße gegeben: So werden die Hochschulen darin unterstützt, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern.“ Bundesforschungsministerin **Prof. Dr. Wanka**, stellvertretende Vorsitzende der GWK, sagte: „Das Professorinnenprogramm hat die Chancengerechtigkeit an deutschen Hochschulen nachhaltig verbessert. Gleichwohl besteht bei Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen weiter Handlungsbedarf. 2005 waren 14 % der Professuren mit Frauen besetzt, 2015 waren es 23 %. Das ist eine signifikante Verbesserung, kann uns aber nicht zufriedenstellen. Chancen für Frauen sind Chancen für Wissenschaft und Innovation in Deutschland.“

Quelle: PM - GWK, 07.04.2017

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2017-03.pdf>

\*Das **CEWS** hat im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die *Evaluation der zweiten Programmphase sowie die Gesamtevaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder durchgeführt (Projekt: EvalProf)*.

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



## Ergebnisorientierte Steuerung im Pakt für Forschung und Innovation?

Im Pakt für Forschung und Innovation verpflichten sich die Forschungsorganisationen auf die Umsetzung forschungspolitischer Ziele, zu denen auch die Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen gehört. Zur Steuerungswirkung der Monitoring-Berichte finden sich in der Beantwortung einer kleinen Anfrage folgende grundsätzliche Einschätzungen.

Auf die Frage (7), ob die Bundesregierung bei Nichterfüllung der von den Organisationen selbstgesetzten Zielquoten gemäß des GWK-Beschlusses vom 7. November 2011 in Erwägung ziehe, diesen Beschluss zukünftig rechtlich verbindlicher auszugestalten, antwortet sie, dass Sanktionen durch die GWK aufgrund des Selbstverpflichtungscharakters der Zielquoten nicht vorgesehen seien und sie im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktionen auf ein Erreichen dieser Ziele „hinwirke“, eine Verschärfung ist also offensichtlich nicht geplant. Interessant ist kontrastierend dazu auch die Beantwortung der Frage (3) zur Steuerungswirkung der jährlichen PFI-Monitoring-Berichte: „Der PFI kombiniert finanzielle Planungssicherheit mit forschungspolitischen Zielen, auf die sich die Wissenschaftsorganisationen verpflichten und deren Umsetzung sie selbst ausgestalten. Dies ist verbunden mit einem jährlichen Monitoring, das Ressourcen und Ergebnisse anhand von qualitativen und quantitativen Kennzahlen umschreibt. Diese Kombination hat sich aus Sicht der Bundesregierung bewährt und ist Ausdruck der Politik der Bundesregierung, auf der Basis klarer Rahmenbedingungen und Ziele die Eigenverantwortung der Wissenschaft (auch für eine ergebnisorientierte Steuerung) zu stärken.“

Inwiefern wird die Eigenverantwortung der Wissenschaft gestärkt, wenn die erhobenen Kennzahlen eben nicht im Sinne einer ergebnisorientierten Steuerung genutzt werden?

Deutscher Bundestag / Drucksache 18/11461

18. Wahlperiode / 09.03.2017

Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Kai Gehring, Özcan Mutlu, Beate Walter-Rosenheimer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 18/11252 –

### Entwicklungsperspektiven des Paktes für Forschung und Innovation

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/114/1811461.pdf>

## Bundestagsdebatte: Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft

Die Linksfraktion ist mit ihrem Antrag für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftsbereich (18/9667) gescheitert. Der Bundestag lehnte ihn am 9. März 2017 in einer Debatte über die Frauen- und Gleichstellungspolitik gemäß der Beschlussempfehlung des Bildungs- und Forschungsausschusses (18/11447) mit den Stimmen von CDU/CSU und SPD bei Enthaltung von Bündnis 90/Die Grünen ab. Die Linke hatte in ihrem Antrag unter anderem gefordert, 100.000 unbefristete Stellen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch Neuschaffung oder Entfristung einzurichten und dabei einen Frauenanteil von 50 Prozent anzustreben.

### Anträge der Grünen

Die Grünen fordern in ihrem ersten Antrag (18/11413) die Bundesregierung auf, die Hürden für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen abzubauen, den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ mit einem Entgeltgleichheitsgesetz durchzusetzen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu erleichtern. Der Antrag wird im federführenden Familienausschuss weiter beraten.

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/114/1811413.pdf>

Im zweiten Antrag mit dem Titel Wissenschaftsfreiheit fördern, Geschlechterforschung stärken, Gleichstellung in der Wissenschaft herstellen" (18/11412) verlangen die Abgeordneten von der Bundesregierung unter anderem die Geschlechterforschung zu stärken und mehr Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft zu befördern. Der Antrag wird im federführenden Bildungs- und Forschungsausschuss weiterberaten.

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/114/1811412.pdf>

*Quelle und Stellungnahmen der Abgeordneten Katrin Göring-Eckhardt (Bündnis 90/Die Grünen), Katja Kipping (Die Linke), Gudrun Zollner (CDU/CSU) und Sönke Rix (SPD) unter:*

<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2017/kw10-de-geschlechtergerechtigkeit/496368>

**Grüne Forderungen**  
(Webseite Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen):

„Da die Bundesregierung sich bei dem Thema nicht bewegt, hat die grüne Bundestagsfraktion nun einen Antrag zu Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung vorgelegt. Die drei Kernanliegen des Antrages zu Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft sind:

- das Hinsteuern auf 40 Prozent Frauenanteil in allen Ebenen der Wissenschaft und Forschung. Dafür sind sowohl belohnende als auch sanktionierende Maßnahmen wichtig und angebracht und sollten endlich ernsthaft erwogen werden.
- eine verbindliche Gestaltung des Kaskadenmodells. Das Kaskadenmodell sieht vor, dass die Anteile von Wissenschaftlerinnen in den jeweiligen Karrierestufen den Anteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe erreicht.
- die Fortsetzung des Professorinnen-Programmes und die mögliche Einführung eines analogen Programmes für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

<https://www.gruene-bundestag.de/themen/forschung/fuer-mehr-gleichstellung-in-der-wissenschaft-09-03-2017.html>

Bitte lesen Sie auch:

**Frauenquote: Wann ändert sich was?**

„Vier wichtige Vertreter der deutschen Wissenschaft sprechen über Mut, Macht und Quoten.“ Von Anna-Lena Scholz auf zeit.de.

<http://www.zeit.de/2017/14/frauenquote-gleichberechtigung-wissenschaft-veraenderung>

## Hochschul-Barometer: Universitäten halten an Zeitverträgen fest

„Mehr als die Hälfte des wissenschaftlichen Personals an staatlichen Hochschulen sind befristet angestellt. Daran will die Mehrheit der betreffenden Hochschulleitungen auch in Zukunft wenig ändern. Das ist ein Ergebnis des aktuellen Hochschul-Barometers. In der Umfrage bewerten die Rektoren und Präsidenten darüber hinaus die Wirkungen des Hochschulpaktes 2020 ganz unterschiedlich.

An staatlichen Universitäten haben zwei von drei Wissenschaftlern (63 Prozent) befristete Arbeitsverträge. Das ist vor allem auf den hohen Anteil von Nachwuchswissenschaftlern und Drittmittelstellen zurückzuführen. Was von der Öffentlichkeit und Politik kritisch diskutiert wird, finden die entsprechenden Hochschulleiter weniger bedenklich. Aus ihrer Sicht sollte auch in Zukunft mehr als die Hälfte (57 Prozent) des wissenschaftlichen Personals nur auf Zeit angestellt sein. Im Durchschnitt wird mehr als jede vierte Lehrveranstaltung (28 Prozent) in Deutschland nicht von hauptamtlichen Mitarbeitern der Hochschulen übernommen. Private Hochschulen greifen dabei besonders häufig auf externes Personal zurück (38 Prozent). Die Gründe dafür sind ganz unterschiedlich. Lehrende von außerhalb der Hochschule können Perspektiven etwa aus der Wirtschaft oder dem Ausland in das Studium bringen. Oft fehlt aber auch schlicht Personal, um Vorlesungen, Seminare oder Tutorien qualitätsgerecht halten zu können.

Denn die Hochschulen mussten in den letzten Jahren ihre Lehrkapazitäten erheblich erweitern und in ihre Infrastruktur investieren, um den rasanten Zuwachs an Studierenden zu bewältigen. Über 2,8 Millionen Studierende sind an den Hochschulen eingeschrieben. Das sind über 40 Prozent mehr als vor zehn Jahren. Bund und Länder haben für die Finanzierung zusätzlicher Kapazitäten den Hochschulpakt beschlossen. Im letzten Jahr wurde die dritte Phase des Paktes gestartet.

Je nach Hochschultyp fällt die Einschätzung über die Wirkung des Hochschulpaktes ganz unterschiedlich aus. Unter den privaten Hochschulen meinen lediglich 18 Prozent der Hochschulleiter, der Hochschulpakt habe sein Ziel erfüllt. Grund ist, dass der schnell wachsende Anteil der Studienplätze an privaten Hochschulen in die Berechnung der Bundesmittel zwar einbezogen, aber von den Ländern in der Regel nicht weitergegeben wird.

Die Leiter staatlicher Hochschulen sehen das Programm dagegen überwiegend positiv. 80 Prozent von ihnen sagen, die Studienqualität habe sich durch den Hochschulpakt verbessert. Aber nur 33 Prozent meinen, der Studienerfolg habe sich durch eine geringere Abbruchquote erhöht. Auch bei weiteren Zielen sieht nur eine Minderheit bereits Erfolge: wie etwa mehr Studienanfänger für Fachhochschulen und für die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu gewinnen, beruflich Qualifizierten den Hochschulzugang zu erleichtern und den **Frauenanteil insbesondere bei Professuren zu erhöhen**.

Das Hochschul-Barometer ist ein Stimmungsbarometer deutscher Hochschulleitungen. In einer jährlichen, repräsentativen Umfrage wollen der Stifterverband und die Heinz-Nixdorf Stiftung von allen Rektoren und Präsidenten staatlicher und staatlich anerkannter Hochschulen in Deutschland wissen, wie sie ihre momentane Lage und ihre Perspektiven einschätzen. Ein Schwerpunktthema der aktuellen Ausgabe ist Kapazitäten für Studium und Lehre. Die Ergebnisse des gesamten Hochschul-Barometers werden im Herbst veröffentlicht."

<http://www.hochschul-barometer.de>

Quelle im Wortlaut: PM - Stifterverband der Deutschen Wissenschaft, 24.04.2017

[https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2017\\_04\\_24\\_hochschul-barometer](https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2017_04_24_hochschul-barometer)

## Traumjob Wissenschaft? Noch viel zu tun!

Zeitverträge, fehlende Berufsperspektiven und aufgeschobene Kinderwünsche: Der 8. Follow-Up-Kongress der GEW zum Templiner Manifest am 22. März 2017 hat deutlich gemacht, dass die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft weiter eine Baustelle sind.

Die Bildungsgewerkschaft debattierte auf dem 8. Follow-up-Kongress mit den zuständigen Bundestagsabgeordneten über die anstehende Wahl und stellte ihren neuen Kodex-Check über Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft vor.

Die Mehrheit der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten bleibt kinderlos. Das fällt auf, denn unter altersgleichen Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die außerhalb der Wissenschaft tätig sind, trifft dies nur auf jede Vierte bzw. jeden Vierten zu. Wie lässt sich das erklären? **Stefan Krabel** suchte auf dem Follow-Up-Kongress der GEW nach einer Antwort. Er hatte die Erstellung des dritten Bundesberichts wissenschaftlicher Nachwuchs geleitet und präsentierte auf Einladung der Bildungsgewerkschaft am 22. März in Berlin die wichtigsten Ergebnisse.

„Die *Kinderlosigkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern* ist die Folge aufgeschobener Kinderwünsche“, so fasste Stefan Krabel die Daten und Studien zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zusammen. Denn es ist keineswegs so, dass sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler keine Kinder wünschen würden: Nur zwölf Prozent des sogenannten wissenschaftlichen

Nachwuchses sagen, dass sie keine Familiengründung anstreben. „Es ist ein Skandal, dass wissenschaftliche Karriere und Familie offenbar nicht vereinbar sind“, betonte der stellvertretende GEW-Vorsitzende **Andreas Keller**. Es liegt also einiges im Argen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Zentrale Gründe für das Aufschieben von Kinderwünschen sind die mangelnde Planungssicherheit und finanzielle Unsicherheit der akademischen Karriere, auch das zeigt der Bundesbericht auf. Das hat nicht zuletzt mit der Aneinanderreihung immer neuer Zeitverträge zu tun: Die Befristungsquote beim wissenschaftlichen Nachwuchs liegt inzwischen bei „unglaublichen 93 Prozent“, wie der Bildungs- und Wissenschaftsjournalist **Jan-Martin Wiarda** zusammenfasste.

Schwieriger zu sagen ist, wie lang die Zeitverträge laufen. Es ist bereits sechs Jahre her, dass hierzu mit der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes Daten veröffentlicht wurden. Damals lief die Mehrheit der Zeitverträge kürzer als ein Jahr. Ob sich dies bis heute bereits verbessert hat? „Wenn Sie mal die Möglichkeit haben, ein Forschungsprojekt aufzusetzen über Vertragslaufzeiten, würde ich das sehr begrüßen – dann könnte das auch in den nächsten Bundesbericht einfließen“, sagte **Stefan Krabel** hierzu.

Quelle: PM - GEW, 23.03.2017

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/8-follow-up-kongress-traumjob-wissenschaft-noch-viel-zu-tun/>

Darin: Stellungnahmen der eingeladenen Bundestagsabgeordneten und weitere Informationen

*Nützliche Links:*

**Flyer „15 populäre Irrtümer zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz“**

„Vor einem Jahr ist das novellierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz in Kraft getreten. Auch wenn die Reformvorschläge der GEW deutlich weiter gegangen waren, hat sich die Rechtslage der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit der Novelle verbessert. Jedoch kursieren zahlreiche Missverständnisse zum Inhalt des Gesetzes

an vielen Wissenschaftseinrichtungen. Die GEW setzt sich in ihrem neuen Flyer „15 populäre Irrtümer zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ damit auseinander. Denn es ist höchste Zeit für eine Versachlichung der Debatte um das Gesetz.“

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/populaere-irrtuemer-zum-wissenschaftszeitvertragsgesetz/>

**Ratgeber „Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“**

Seit dem 17. März 2016 gilt das novellierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Mit einem Ratgeber gibt die GEW Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen eine Orientierungshilfe zur Umsetzung an die Hand.

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/neuer-ratgeber-befristete-arbeitsvertraege-in-der-wissenschaft/>

**Kodex-Check**

„Wie hoch ist der Anteil befristet Beschäftigter an der Universität? Wie hoch der Frauenanteil? Gibt es einen Tenure Track? Diese und weitere Fragen beantwortet der Kodex-Check für gute Arbeit in der Wissenschaft! Er gibt wichtige Informationen zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aller staatlichen Universitäten in Deutschland. Die Bedingungen wurden entsprechend den zehn Kriterien des Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ der GEW kategorisiert (z. B. Befristung, Familienfreundlichkeit, Chancengleichheit oder Karrierewege) und können zwischen den Universitäten verglichen werden. Der Kodex-Check basiert auf Daten, die in einer von der Max-Traeger-Stiftung geförderten Studie der Humboldt-Universität zu Berlin aufbereitet wurden.“

<https://www.kodex-check.de/kodex-check/>

## Gemeinsame Verantwortung für die Lehre

Wissenschaftsrat nimmt Hochschulen und Wissenschaftspolitik in die Verantwortung für langfristige Strategien.

In seinem neuen Positionspapier „Strategien für die Hochschullehre“ betrachtet der Wissenschaftsrat systemisch die bisherigen Entwicklungen und Ansätze zur Stärkung der Hochschullehre und leitet daraus zentrale strategische Handlungsfelder ab. Ausschlaggebend war für ihn die Frage, wie sich Wertschätzung und Sichtbarkeit der Lehre an den deutschen Hochschulen erhöhen lassen. Beim Blick auf die Rahmenbedingungen, Anreize und Strukturen an den Hochschulen stellt er fest, dass in den letzten Jahren insbesondere durch zahlreiche Förderprogramme viel in Bewegung gekommen ist und zahlreiche innovative Lehrprojekte entstanden sind. Allerdings ist an vielen Hochschulen noch keine übergeordnete Strategie für den Bereich der Lehre entwickelt worden, mit der die vielen Einzelerfolge inhaltlich verknüpft und langfristig die Erfolge stabilisiert werden könnten. Die Hochschulen sind für ihre Kernaufgaben Forschung und Lehre gleichermaßen institutionell verantwortlich. „Um die gemeinsame Verantwortung aller Beteiligten zu stärken, muss man sich zunächst auf die Ziele von Lehre verständigen und diese Lehrziele klar und differenziert beschreiben. Hier sehen wir noch Verbesserungsbedarf“, erläutert **Professorin Martina Brockmeier**, Vorsitzende des Wissenschaftsrates. Diese inhaltliche Zielorientierung der Studiengänge soll in Einklang stehen mit einer umfassenden Lehrstrategie. Damit können wirkungsvoll die vielen Aufgaben der Lehre verzahnt werden: von der Curriculumsentwicklung einzelner Studiengänge über passende didaktische Qualifizierungsangebote bis hin zum Umgang mit der Heterogenität der Studierenden oder der Digitalisierung in der Lehre. „Die Bedeutung der Lehrleistung und ihre Professionalisierung sollte sich auch in Berufungsverfahren zeigen“, so Brockmeier.

In der Mitverantwortung für eine wirksame Umsetzung der Strategien stehen nach Ansicht des Wissenschaftsrates auch die Länder und der Bund. Um Anreize für die gemeinsame Gestaltung der Lehre zu setzen, müssten sämtliche Lehraufgaben in die Berechnung des Lehrdeputats und die Regellehrverpflichtung der Länder eingehen. Erprobte wirkungsvolle Strukturen zur Verbesserung der Lehre sollten durch die Grundausrüstung der Hochschulen und nicht durch temporäre Fördermittel finanziert werden können, dafür ist eine angemessene Grundfinanzierung nötig. Die Dynamik der Fördermaßnahmen sollte unbedingt erhalten werden – darum braucht es wirksame Anschlüsse an den Qualitätspakt Lehre nach 2020. Die entstandene Expertise sollte vernetzt werden, um wirkungsvolle Maßnahmen zu übertragen und auszubreiten.

Zu prüfen wäre, ob eine neue bundesweite eigenständige Organisation diese Aufgaben bündeln und dauerhaft Fördermittel für lehrbezogene Vorhaben auf Antrag vergeben könnte, sowohl für neue innovative Lehrprojekte und übergeordnete Programme an Hochschulen als auch für die Ausbreitung erfolgreicher Maßnahmen. Eine weitere Aufgabe dieser Organisation könnte es sein, die Expertise in der Lehre systematisch zu vernetzen und Bewertungsverfahren und –kriterien in der Lehre zu entwickeln. Eine eigene Organisation gäbe der Lehre insgesamt mehr Gewicht und Sichtbarkeit, so Brockmeier: „Auch die Lehre braucht in Deutschland eine eigene Stimme.“

Quelle: PM - Wissenschaftsrat, 02.05.2017

<https://www.wissenschaftsrat.de/index.php?id=1380&L>

*Bitte lesen Sie auch:*

### GEW: „Die Lehre in den Mittelpunkt der Hochschulen rücken

„Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat das heute vom Wissenschaftsrat vorgelegte Positionspapier „Strategien für die Hochschullehre“ begrüßt. Sie forderte Bund, Länder und Hochschulen auf, sich auf Maßnahmen zur Aufwertung der Lehre an den Hochschulen zu verständigen. „An vielen Hochschulen fristet die Lehre ein Schattendasein. Wer heute an der Uni Karriere machen



möchte, muss in der Forschung reüssieren: Publikationen in etablierten Journalen, Einwerbung von Drittmitteln für Forschungsprojekte - das ist die Währung, die auf einer Hochschullaufbahn zählt. Es wird höchste Zeit, dass die Lehre in den Mittelpunkt der Hochschulen gerückt wird“, sagte **Andreas Keller**, stellvertretender GEW-Vorsitzender und Hochschulexperte...Statt immer neue Pakte und Wettbewerbe aus dem Boden zu stampfen, müssen Bund und Länder für eine bessere Grundfinanzierung der Hochschulen sowie für Dauerstellen für Daueraufgaben in der Lehre und im Wissenschaftsmanagement sorgen...“

<https://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/gew-die-lehre-in-den-mittelpunkt-der-hochschulen-ruecken/>

---

## Personalia

---



---

### Neues Präsidium der Jungen Akademie gewählt

Die Mitglieder der Jungen Akademie haben im Rahmen ihres Frühjahrsplenums ein neues Präsidium und eine neue Sprecherin gewählt.

Die Aufgaben des Präsidiums umfassen unter anderem, Strategien zu erarbeiten, die im Plenum diskutiert und zur Umsetzung gebracht werden, den jährlichen Haushaltsplan zu entwerfen und dem Plenum vorzulegen sowie die Sprecherin bei der Repräsentation der Jungen Akademie nach außen zu beraten und zu unterstützen.

Die einjährige Amtszeit dieses Präsidiums beginnt am 11. Juni 2017, einen Tag nach der jährlichen Festveranstaltung der Jungen Akademie.

Zu den zukünftigen Mitgliedern des Präsidiums gehören

- **Miriam Akkermann**, Musikwissenschaftlerin und Klangkünstlerin (Universität Bayreuth)
- **Christoph Lundgreen**, Althistoriker (Technische Universität Dresden)
- **Wolfram Pernice**, Physiker und Elektrotechniker (Westfälische Wilhelms-Universität Münster)
- **Jonas Peters**, Mathematiker (Universität Kopenhagen) und
- **Jule Specht**, Psychologin (Humboldt-Universität zu Berlin)

Auf Vorschlag des designierten Präsidiums wählten die Mitglieder **Jule Specht als Sprecherin** der Jungen Akademie. „Die Freiheit von Wissenschaft, Vertrauen in die Wissenschaft und Karrierewege in der Wissenschaft sind hochaktuelle Themen, die in Wissenschaft und Gesellschaft momentan viel diskutiert werden. Ich freue mich, diese wichtigen Debatten in meiner Rolle als neue Sprecherin der Jungen Akademie mitzugestalten und den Perspektiven junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei Gehör zu verschaffen.“

*Quelle: PM - Junge Akademie, 05.04.2017 und weitere Informationen:*

<https://www.diejungeakademie.de/presse/pressemitteilungen/details/article/neues-praesidium-der-jungen-akademie-gewaehlt/>



# 03 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## Zwischenbilanz zur Frauenquote

Das Bundeskabinett hat am 8. März 2017 die von Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend **Manuela Schwesig** und Bundesminister der Justiz und für Verbraucherschutz **Heiko Maas** gemeinsam vorgelegte „Erste jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes“ beschlossen. Damit ist die Bundesregierung ihrer gesetzlichen Pflicht zur Beobachtung der Wirkungen des am 1. Mai 2015 in Kraft getretenen Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) nachgekommen und hat die Öffentlichkeit über die Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtungen durch die Unternehmen und den Öffentlichen Dienst unterrichtet und damit Transparenz geschaffen.

Im Bereich der Privatwirtschaft konnten im ersten Jahr 362 börsennotierte Unternehmen in die Auswertung einbezogen werden. Das Ergebnis: Alle börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die 2016 neue Aufsichtsratsposten zu besetzen hatten, haben sich an die feste Quote gehalten. Rund 70 Prozent der betrachteten Unternehmen haben sich Zielgrößen gesetzt.

### Das Gesetz beinhaltet drei Säulen:

#### *Säule 1 des Gesetzes – die feste Quote*

Seit dem 1. Januar 2016 gilt die feste Geschlechterquote von 30 Prozent für neu zu besetzende

Aufsichtsratsposten in börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen. Sie gilt aktuell für 106 börsennotierte und voll mitbestimmte Unternehmen.

#### *Säule 2 des Gesetzes –*

##### *die verbindlichen Zielvorgaben*

Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, mussten bis zum 30. September 2015 erstmals Zielgrößen für Aufsichtsrat, Vorstand sowie erste und zweite Managementebene festlegen. Veröffentlicht werden diese Zahlen in den Lageberichten der Unternehmen. Nur börsennotierte Unternehmen mussten bereits bis zum 30. April 2016 diese Angaben für das Geschäftsjahr 2015 veröffentlichen. Die anderen vom Gesetz betroffenen Unternehmen hatten bis zum Jahresende 2016 Zeit. Sie werden in der zweiten jährlichen Information erfasst.

#### *Säule 3 des Gesetzes – der öffentliche Dienst*

Für den Bereich des öffentlichen Dienstes lässt sich ebenfalls bereits eine positive Entwicklung erkennen. Der Bund geht mit gutem Beispiel voran. Er hat sich für die Gremienbesetzung selbst strengere Regeln als der Privatwirtschaft gegeben. Seit dem 1. Januar 2016 ist die Bundesregierung verpflichtet, bei der Bestimmung von Mitgliedern für Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, sukzessive für diese Sitze eine Geschlechterquote von 30 Prozent zu erreichen. Dabei verpflichtet das Gesetz zusätzlich, zur nächsten vollen Personenzahl aufzurunden. Darüber hinaus ist die Bundesverwaltung insgesamt verpflichtet, sich für jede Führungsebene konkrete Ziele zur Erhöhung des Frauen- oder Männeranteils zu setzen.

Der Gleichstellungsindex, den das Statistische Bundesamt im Auftrag des BMFSFJ erstellt hat, gibt Aufschluss über die Geschlechteranteile an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden.

Auch hier geht der Bund bereits mit gutem Beispiel voran. Dennoch bleibt auch im öffentlichen Dienst noch einiges zu tun, um eine geschlechtergerechte Besetzung der Führungspositionen zu erreichen.

- Bei den beruflichen Aufstiegen ist keine Benachteiligung zu erkennen. Der Frauenanteil liegt hier insgesamt bei rund 53 Prozent.

- 32,6 Prozent der mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Beschäftigten sind weiblich. 19 der 22 obersten Bundesbehörden beschäftigen nach wie vor mehr Männer als Frauen in Leitungsfunktionen.

*Quelle: Stellungnahmen von Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig und Bundesjustizminister Heiko Maas sowie weitere Informationen*

PM - BMFSFJ, 08.03.2017

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/-die-quote-wirkt-/115138>

Bitte lesen Sie auch:

### Zehn Jahre Frauenförderung – die Meilensteine

„Am 8. März ist Weltfrauentag. Wie jedes Jahr mehren sich an diesem Tag die Statistiken und Debatten zu Frauen im Arbeitsleben. Grund genug zurückzublicken und zu sehen, was sich in den vergangenen zehn Jahren für Frauen in der Arbeitswelt wirklich verändert hat.“ Ein Beitrag auf [haufe.de](http://haufe.de).

[https://www.haufe.de/personal/hr-management/weltfrauentag-zehn-jahre-frauenfoerderung-in-der-wirtschaft\\_80\\_402272.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/weltfrauentag-zehn-jahre-frauenfoerderung-in-der-wirtschaft_80_402272.html)

### Stagnation seit Quotenstart? Big Data zu Frauen im Management

„Deutschlands große Firmendatenbank, Bisnode, enthält Zahlen von etwa 228.000 Unternehmen mit rund 736.000 Managerinnen und Managern, davon knapp 155.000 Frauen. Eine jährliche Auswertung liefert viele interes-

sante Zahlen und Trends. Interpretationen und Folgerungen stehen indes auf einem anderen Blatt.“

<http://de.diversitymine.eu/stagnation-seit-quotenstart-big-data-zu-frauen-im-management/>

Aktuelle Auswertung von Bisnode und dem Kompetenzzentrum Frauen im Management:

[http://docs.bisnode.de/pdf/Bisnode\\_Studie-FiM2016\\_A4\\_final.pdf](http://docs.bisnode.de/pdf/Bisnode_Studie-FiM2016_A4_final.pdf)

Pressestimmen:

**Schwesig will mehr Unternehmen zur Quote verpflichten**, *zeit.de*, 08.03.2017

<http://www.zeit.de/politik/deutschland/2017-03/frauenquote-bundesregierung-zwischenbilanz-manuela-schwesig>

## Women20-Treffen

Zwei Tage lang trafen sich Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft der G20-Staaten zum W20-Dialogforum, um über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Gesellschaft zu diskutieren.

Unter dem Titel „*Inspiring women: Scaling up women's entrepreneurship*“ sprach Bundeskanzlerin Merkel mit Königin Máxima der Niederlande, Chrystia Freeland, kanadische Außenministerin, Christine Lagarde, Direktorin des IWF, Anne Finucane, stellvertretende Vorsitzende der Bank of America, Ivanka Trump, First Daughter and Assistant to the President, Juliana Rotich, kenianische High-Tech-Gründerin, und Nicola Leibinger-Kammüller, Vorsitzende der Geschäftsführung der Trumpf GmbH, unter der Moderation von Miriam Meckel, Herausgeberin der Wirtschaftswoche und Professorin für Medien- und Kommunikationsmanagement, darüber, wie weibliches Unternehmertum weltweit im größeren Maßstab gefördert werden kann. Die Kanzlerin hatte bei dieser Gelegenheit die Errichtung eines Kapitalstocks vorgeschlagen, der Frauen in Entwicklungsländern einen besseren Zugang zu Krediten ermöglichen soll. Länder wie Deutschland, Kanada oder die USA

könnten hier ebenso Mittel zur Verfügung stellen wie der Privatbereich. Der Kapitalstock könnte bei der Weltbank angesiedelt und weiter aufgestockt werden. Diese Gelder stünden dann zur Finanzierung von unternehmerischer Selbstständigkeit von Frauen in Entwicklungsländern zur Verfügung. Sie würde alles dafür tun, diese Idee in den politischen Prozess der G20 einzuspeisen, so Merkel. Weitere Themen der Podiumsdiskussion waren die Einführung von Frauenquoten in der Wirtschaft, fehlende positive weibliche Vorbilder für Frauen im wirtschaftlichen Bereich, eine gute und verlässliche Kinderbetreuung oder auch die Notwendigkeit, die Männer auf dem Weg mitzunehmen.

*Video:*

[https://www.g20.org/Content/DE/AudioVideo/2017/Video/\\_streaming/2017-04-25-streaming-merkel-w20-dialogforum-DE/2017-04-25-streaming-merkel-w20-dialogforum-DE.html](https://www.g20.org/Content/DE/AudioVideo/2017/Video/_streaming/2017-04-25-streaming-merkel-w20-dialogforum-DE/2017-04-25-streaming-merkel-w20-dialogforum-DE.html)

Um die wirtschaftliche Stärkung von Frauen und die Chancen für Wachstum und nachhaltige Entwicklung dreht sich eine weitere Podiumsrunde mit Bundesfrauenministerin **Manuela Schwesig** und anderen internationalen Gästen.

*Der diesjährige Dialogprozess konzentrierte sich vor allem auf folgende vier Themen:*

- Inklusion auf dem Arbeitsmarkt: Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie des Stellenwerts von traditionell von Frauen ausgeführten Tätigkeiten;  
<http://www.w20-germany.org/de/fokus/inklusion-auf-dem-arbeitsmarkt/>
- Finanzielle Inklusion: Die Förderung von weiblichem Unternehmertum sowie Zugang zu Kapital für Frauen;  
<http://www.w20-germany.org/de/fokus/finanzielle-inklusion/>
- Digitale Inklusion: Überwindung der geschlechtsspezifischen Kluft im digitalen Bereich;  
<http://www.w20-germany.org/de/fokus/digitale-inklusion/>

- Stärkung der W20: Wirtschaftliche Stärkung von Frauen als Kernthema der G20-Prozesse verankern.  
<http://www.w20-germany.org/de/fokus/staerkung-der-w20/>

Mit der öffentlichen Übergabe der W20-Forderungen an die Bundeskanzlerin als amtierende G20-Präsidentin wurde der W20-Gipfel mit über 400 Teilnehmerinnen beendet. Das *Kommuniqué* mit einem umfangreichen Maßnahmenkatalog zur wirtschaftlichen Stärkung von Frauen ist nun auf dem Weg zu den G20-Verhandlungen.

Die Women20 Germany wurde vom Deutschen Frauenrat (DF) und dem Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) gemeinsam ausgerichtet. Der Deutsche Frauenrat (DF) ist als Dachverband von über fünfzig bundesweit aktiven Frauenorganisationen die größte frauenpolitische Interessenvertretung in Deutschland.

*Quellen und weitere Informationen:*

<https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2017/04/2017-04-20-w20-dialogforum.html>

<http://www.w20-germany.org/de/die-w20/>

**Übergabe der W20-Forderungen an Bundeskanzlerin Merkel – Interview mit Prof. Barbara Schwarze**

<https://kompetenz.de/Presse/Prof.-Barbara-Schwarze-zum-W20-Dialogprozess>

<https://www.kompetenz.de/Aktuelles/PM-W20-Forderungen-Interview-Barbara-Schwarze>

## Economic Empowerment of Women: Gipfeltreffen mit Christine Lagarde und Manuela Schwesig

Economic Empowerment of Women: Was muss getan werden, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbsleben und in der Zivilgesellschaft zu ermöglichen? Diese Frage stand im Mittelpunkt einer Diskussionsrunde, zu der die Direktorin des Internationalen Währungsfonds (IWF), **Christine Lagarde**, und Bundesfamilienministerin **Manuela Schwesig** Studentinnen der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin am 25. April 2017 eingeladen hatten.

In dem Gespräch, das in sehr offener und persönlicher Atmosphäre am Rande des W20-Treffens in Berlin stattfand, tauschten sich die 21 Studentinnen und die beiden hochrangigen Politikerinnen darüber aus, wie *globale Geschlechterungleichheiten* überwunden und die ökonomische Beteiligung von Frauen in den G20-Mitgliedstaaten vorangetrieben, ihre Wirtschaftskraft gestärkt werden sollen. IWF-Direktorin Christine Lagarde betonte: „Beim Streben nach ökonomischem Wohlstand und finanzieller Stabilität benötigen wir viel mehr Frauen in der Finanzwelt.“ So ging es in dem anregenden Gespräch auch um persönliche Karrierewege. Lagarde und Schwesig zeigten sich sehr interessiert daran, welche Erwartungen die jungen Frauen mit ihrer beruflichen Zukunft verknüpfen, welche Herausforderungen sie sehen beim Einstieg in die Arbeitswelt nach dem Studium.

Die Studentinnen der internationalen Masterstudiengänge International Economics, Political Economy of European Integration und Labour Policy and Globalisation der HWR Berlin nutzten die Gelegenheit und richteten viele fachliche Fragen an die Direktorin des IWF und die Bundesfamilienministerin. Die Themen reichten von der Digitalisierung bis zur Situation der Frauen als formelle und informelle Arbeitskräfte in Privathaushalten, drehten sich um die Integration der Frauenarbeit in sozialrechtliche Mindeststandards und die Auswirkungen der Austeritätspolitik auf deren ökonomische Lage.

Auch die Situation von Migrantinnen weltweit wurde angesprochen und der Komplex der Kinderbetreuung. Die Studierenden und die beiden politischen Entscheidungsträgerinnen diskutierten, ob und weshalb Frauenquoten notwendig sind und *kamen überein, dass die Bezeichnung Quotenfrau als Auszeichnung* anzusehen ist. Denn nur ebenso gut qualifizierte Frauen würden im Vergleich zu männlichen Konkurrenten überhaupt als Quotenfrauen gelten, so das Argument.

Organisiert hatte das Treffen **Dr. Friederike Maier**, Professorin für Volkswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Verteilung und Sozialpolitik und Stellvertretende Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung an der HWR Berlin. „Die lebhafteste und offene Diskussion gibt viel Stoff zur weiteren Diskussion und Reflexion, zum Beispiel über die Rolle internationaler Institutionen bei der Durchsetzung von Frauenrechten und Geschlechtergerechtigkeit“, sagte Maier im Anschluss und, dass alle Teilnehmerinnen aus der Gesprächsrunde mit dem Fazit und dem Vorsatz herausgingen: „Es bleibt noch viel zu tun. Wir arbeiten weiter für die Rechte der Frauen.“

*Quelle, Stellungnahme von Ministerin Schwesig und weitere Informationen: PM - HWR, 27.04.2017*

<http://www.hwr-berlin.de/aktuelles/presse/pressemitteilungen/einzelansicht/article/gipfeltreffen-mit-lagarde-und-schwesig/>

## „Gleichbehandlungs-Check“ für Unternehmen

Ab sofort können Unternehmen mit dem neuen „Gleichbehandlungs-Check“ (gb-check) überprüfen, wie es um die Gleichstellung in ihrem Betrieb bestellt ist. Am 3. Mai wurden die ersten elf teilnehmenden Unternehmen und Institutionen nach einer knapp einjährigen Pilotphase des Projekts in Berlin ausgezeichnet. Der „Gleichbehandlungs-Check“ (gb-check) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes steht ab sofort kostenfrei unter [www.gb-check.de](http://www.gb-check.de) für Interessierte zur Verfügung.

Das Prüfinstrument kann Benachteiligungen im Arbeitsleben sichtbar machen: gb-check nutzt dafür statistische Vergleiche, Verfahrensanalysen von Regelungen und Abläufen im Betrieb sowie anonymisierte Paarvergleiche männlicher und weiblicher Beschäftigter. Geprüft werden können sechs Bereiche: die Stellenausschreibung, der Bereich der Einstellung und des Aufstieges, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die betriebliche Weiterbildung, die Leistungsbeurteilung und die Arbeitszeit. Somit können Arbeitgeber und Interessenvertretungen potenzielle Diskriminierungen im Betrieb identifizieren, Ungleichbehandlung vorbeugen und Maßnahmen entwickeln, um die Chancengleichheit voranzubringen.

Gefördert durch die Generaldirektion Justiz und Verbraucher der EU-Kommission, wurde das Projekt von der Antidiskriminierungsstelle gemeinsam mit dem Harriet Taylor-Mill-Institut der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin entwickelt.

Ausführliche Informationen finden Sie auf

<http://www.gb-check.de>

Unternehmen und Institutionen, die Interesse an einer finanziell geförderten Prüfung mit gb-check haben, können noch bis zum 19. Mai die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kontaktieren.

*Quelle und weitere Informationen: PM - Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 03.05.2017*

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2017/20170503\\_GB\\_Check\\_Zertifikatsverleihung.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2017/20170503_GB_Check_Zertifikatsverleihung.html)

## Zweite Global Network-Umfrage: Herausforderungen für Frauen in internationalen Unternehmen bleiben

Die ESMT Berlin hat an einer weltweiten Umfrage teilgenommen, die vom Global Network for Advanced Management durchgeführt wurde. Die Erhebung beschäftigt sich mit den *Herausforderungen für Frauen in internationalen Unternehmen*, bei der mehr als 5.000 Studierenden und Alumni von 28 führenden Business Schools befragt wurden.

Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen in Führungspositionen weltweit nach wie vor unterrepräsentiert sind, was insbesondere auf die Vereinbarung von Berufs- und Familienleben sowie die Möglichkeit, aus der Ferne zu arbeiten, zurückzuführen ist. Die zweite Global Network-Umfrage arbeitet vier wichtige Trends für Ungleichheit am Arbeitsplatz heraus:

- 1) Zeit ist Geld: Produktivität im Job ist wichtiger als Verfügbarkeit im Büro.
- 2) Die Arbeitswelt bevorzugt durchsetzungsfähige Frauen (und Männer): Eine Präferenz für bestimmte auftretende Persönlichkeiten existiert, aber variiert zwischen den Ländern erheblich.
- 3) Wer ist verantwortlich für Kinderbetreuung? Die Befragten erwarten, dass Frauen mehr Verantwortung für die Kinderbetreuung übernehmen als Männer.
- 4) Die Arbeit von zu Hause aus verlängert den Arbeitstag: Die externe Arbeit während der regulären Arbeitszeit wird negativ angesehen, wohingegen eine Beschäftigung außerhalb der Arbeitszeiten positiv bewertet wird. Anstelle von mehr Flexibilität führt die Digitalisierung dazu, die geregelten Arbeitszeiten auszudehnen.

Als Lösungsvorschläge führt die Studie an, dass Unternehmen Produktivität statt Arbeitsstunden belohnen, Vielfalt unterstützen und Väter ermutigen sollten, mehr Verantwortung in der Kinder-



betreuung zu übernehmen sowie die Möglichkeit nutzen, flexibel von zu Hause zu arbeiten. Dadurch kann sich eine Unternehmenskultur entwickeln, die Frauen in der Arbeitswelt fördert und eine gesunde Work-Life-Balance für alle Mitarbeiter vorantreibt.

Die Global Network-Umfrage wurde im Zuge des Weltfrauentages am 8. März veröffentlicht.

Der vollständige Report ist abrufbar unter:

<http://advancedmanagement.net/about/women-global-workforce>

Quelle und weitere Informationen:

PM - ESMT, 07.03.2017

<https://press.esmt.org/de/zweite-global-network-umfrage-2017>

## Slammerinnen gesucht - WOMEN-POWER-SLAM auf der women&work

„In 5 Minuten vom Problem zur Lösung“ - das ist das Motto des „WOMEN-POWER-SLAM“, der am 17. Juni auf dem Messe-Kongress women&work in Bonn erneut stattfinden wird.

Maximal acht Frauen bekommen die Chance, ihr Projekt, eine aktuelle Herausforderung oder eine Unternehmensidee in maximal 90 Sekunden vor einem Experten-Gremium zu präsentieren, das nach dem Slam in schneller Abfolge Tipps, Anregungen und direkte Hilfestellungen gibt.

Für den diesjährigen Slam werden noch Slammerinnen gesucht. Bewerben können sich Frauen, die Unterstützung bei einem beruflichen Problem benötigen oder eine konkrete Idee für die Selbstständigkeit haben und ihr Konzept im Schnelldurchlauf einer Prüfung unterziehen möchten. Auch Frauen, die bereits selbstständig sind und expandieren möchten, bzw. solche, die zwischen

Jobwechsel und Selbstständigkeit schwanken und Hilfe bei der Entscheidung benötigen, können sich bewerben.

Das Motivationsschreiben darf eine DIN A4-Seite nicht überschreiten und soll geschickt werden an: [info\(at\)womenandwork\(dot\)de](mailto:info@womenandwork(dot)de).

Eine Bewerbung ist noch bis zum **30. Mai** möglich.

Die Teilnahme ist kostenfrei.

Weitere Informationen zur women&work:

<http://www.womenandwork.de>

## Bundestag beschließt Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit

Der Bundestag hat am 30. März 2017 in zweiter und dritter Lesung den von Bundesfrauenministerin **Manuela Schwesig** eingebrachten Gesetzesentwurf für mehr Lohngerechtigkeit (Gesetz zur Förderung von Transparenz von Entgeltstrukturen), beschlossen.

Zur Förderung der Transparenz sieht der Gesetzesentwurf folgende Bausteine vor:

- Schaffung einer klaren Rechtsgrundlage für das Entgeltgleichheitsgebot.
- Einführung eines individuellen Auskunftsanspruches: Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten müssen diesen zukünftig auf Anfrage erläutern, nach welchen Kriterien sie wie bezahlt werden.
- Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit: Private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, regelmäßig ihre Entgeltstrukturen auf die Einhaltung der Entgeltgleichheit zu überprüfen.



- Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit: Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, die lageberichtspflichtig sind, müssen zudem künftig regelmäßig über Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit berichten. Diese Berichte sind für alle einsehbar.

Quelle: PM – BMFSFJ und weitere Informationen

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/bundestag-beschliesst-gesetz-fuer-mehr-lohngerechtigkeit/115654>

Pressestimmen:

### „Ungerechte Bezahlung ist kein Frauenproblem“

„Das ist kein kein eierlegendes Wollmilchgesetz“. Das Gesetz sorgt nur dafür, dass Frau in Erfahrung bringen kann, wie hoch der Durchschnittslohn in ihrem Team ist. Sonst nichts.“ Ein Beitrag von Kerstin Dämon auf wirtschaftswoche.de

<http://www.wiwo.de/erfolg/beruf/equal-pay-day-das-ist-kein-kein-eierlegendes-wollmilchgesetz/19518958-2.html>

### In einer Branche verdienen Frauen sogar mehr

„In dieser Woche ist das Gesetz zur Lohntransparenz von Männern und Frauen im Bundestag – mittlerweile ist das Thema auch ein Top-Anliegen von Martin Schulz. Aber wie groß ist die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen wirklich?“ Ein Beitrag auf faz.net.

<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/recht-und-gehalt/gleiche-loehne-in-einer-branche-verdienen-frauen-mehr-14943364.html>

## Statistisches Bundesamt: Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären

Im Jahr 2016 war der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen mit 16,26 Euro um 21 % niedriger als der von Männern (20,71 Euro). 2014 und 2015 (revidiert) hatte der unbereinigte Gender Pay Gap bei jeweils 22 % gelegen. Wie das

Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Equal Pay Day am 18. März 2017 weiter mitteilte, lassen sich fast drei Viertel des unbereinigten Gender Pay Gap auf strukturelle Unterschiede zurückführen: Die wichtigsten Gründe für die Differenzen der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste waren Unterschiede in den Branchen und Berufen, in denen Frauen und Männer tätig sind, sowie ungleich verteilte Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation. Darüber hinaus sind Frauen häufiger als Männer teilzeit- oder geringfügig beschäftigt.

Untersuchungen der Ursachen des Verdienstunterschieds sind alle vier Jahre auf Basis der Verdienststrukturerhebung möglich. Aktuell liegen Ergebnisse für das Jahr 2014 vor. Danach kann das verbleibende Viertel des Verdienstunterschieds nicht durch die lohnrelevanten Merkmale erklärt werden. Dieser sogenannte bereinigte Gender Pay Gap lag 2014 bundesweit bei 6 % (unbereinigter Gender Pay Gap 2014: 22 %). Das heißt, dass Frauen bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit pro Stunde durchschnittlich 6 % weniger als Männer verdienten. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass der bereinigte Gender Pay Gap möglicherweise geringer ausgefallen wäre, wenn weitere lohnrelevante Einflussfaktoren für die statistischen Analysen zur Verfügung gestanden hätten. So lagen beispielsweise zu den familienbedingten Erwerbsunterbrechungen keine Informationen vor.

Im Zeitverlauf zeigt sich sowohl beim unbereinigten als auch beim bereinigten Gender Pay Gap ein stetiger aber langsamer Rückgang. Das bedeutet: Frauen holen bei der Bezahlung langsam auf. Der weiterhin bestehende Abstand zu den Männern lässt sich immer deutlicher auf Unterschiede in den lohnrelevanten Merkmalen zurückführen.

Um EU-Vergleiche zum unbereinigten Gender Pay Gap zu ermöglichen, orientiert sich das Statistische Bundesamt bei der Berechnung an Vorgaben von Eurostat, dem Statistischen Amt der EU. Diese schließen aufgrund der EU-weit einheitlich verfügbaren Daten bestimmte Beschäftigtengruppen bei der Ermittlung des Indikators aus. Auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung für das Jahr 2014 war es für Deutschland erstmals möglich, bislang

nicht berücksichtigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in die Analysen einzubeziehen und so Aussagen für die gesamte Wirtschaft zu treffen. Im Vergleich zu der von Eurostat vorgegebenen engeren Abgrenzung ergeben sich bei Berücksichtigung von Beschäftigten in den Wirtschaftsabschnitten „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ sowie in Kleinstbetrieben sowohl in Bezug auf das Ergebnis für den unbereinigten als auch für den bereinigten Gender Pay Gap keine relevanten Abweichungen. Auch unter Einbezug der genannten Beschäftigtengruppen liegen im Jahr 2014 der unbereinigte Verdienstunterschied bei 22 % und der bereinigte bei 6 %.

*Methodische Hinweise:* Der Gender Pay Gap ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer. Es stehen dabei zwei Indikatoren mit unterschiedlicher Intention zur Verfügung. Der unbereinigte Gender Pay Gap vergleicht den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerinnen in allgemeiner Form miteinander. Mithilfe des unbereinigten Gender Pay Gap wird auch der Teil des Verdienstunterschieds erfasst, der durch schlechtere Zugangschancen von Frauen hinsichtlich bestimmter Berufe oder Karrierestufen verursacht wird, die möglicherweise ebenfalls das Ergebnis benachteiligender Strukturen sind. Der bereinigte Gender Pay Gap hingegen misst den Verdienstabstand von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien.

Weiterführende Informationen zu dem auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014 berechneten Gender Pay Gap wurden in der Zeitschrift „WISTA - Wirtschaft und Statistik“ veröffentlicht:

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/WirtschaftStatistik.html>

*Allgemeine Hinweise zur Berechnungsweise des Gender Pay Gap lassen sich hier abrufen:*

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/FAQ/GenderPayGap.html>

Angaben zum unbereinigten Gender Pay Gap in den EU-Mitgliedsstaaten sind in der Eurostat Datenbank abrufbar:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&tpcode=tsdsc340&plugin=1>

Quelle: PM-destatis.de, 14.03.2017 und weitere Informationen (Grafik: unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap)

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17\\_094\\_621.html;jsessionid=454A78FF5D9B21857F718CFBE0479A3D.cae1](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html;jsessionid=454A78FF5D9B21857F718CFBE0479A3D.cae1)

### Beiträge des Institute of Labor Economics IZA zum Themenfeld:

**Auszeiten vom Arbeitsmarkt kommen teuer zu stehen**

Gesetzliche Regelungen zur Lohngleichheit stoßen an ihre Grenzen, wie IZA-Fellow **Solomon W. Polachek** (<https://wol.iza.org/authors/solomon-w-polachek>) in einem Gastbeitrag verdeutlicht:

<http://newsroom.iza.org/en/2017/03/17/the-gender-pay-gap-discrimination-or-structural-differences/>

Der Professor der Binghamton University im US-Bundesstaat New York gilt als einer der weltweit anerkanntesten Experten zum Thema. Am Beispiel der USA, wo die Lohnlücke mit 22 Prozent ähnlich ausgeprägt ist wie in Deutschland, erklärt Polachek, wie sich die Lücke je nach Alter und Familienstand unterscheidet. Demnach verdienen vollzeitbeschäftigte junge Single-Frauen in Metropolregionen teils sogar deutlich mehr als ihre männlichen Kollegen. Ehe und Kinder führen hingegen zu einem drastischen Anwachsen der Lohnlücke. Laut Polachek zählen unterbrochene Erwerbsbiografien aufgrund familienbedingter Auszeiten zu den Hauptgründen für Lohnnachteile, da sich die entgangene Arbeitserfahrung negativ auf Produktivität und Verdienstchancen auswirke. Bessere Kinderbetreuungsangebote und steuerliche Anreize für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen seien geeignet, die Geschlechterlücke bei der Lebensarbeitszeit – und damit auch bei den Löhnen – zu reduzieren, so Polachek. Lohngleichheitsgesetze seien vergleichsweise wenig effektiv.

Übersichtsartikel von Solomon Polachek bei IZA World of Labor: **Equal pay legislation and the gender wage gap**

<https://wol.iza.org/articles/equal-pay-legislation-and-the-gender-wage-gap>

**Kurze Wege und flexible Zeiten statt hoher Löhne**

Mit der gleichen Thematik beschäftigt sich ein Artikel von **Boris Hirsch**, Leuphana Universität Lüneburg und IZA (<https://wol.iza.org/authors/boris-hirsch>)

<https://wol.iza.org/articles/gender-wage-discrimination>

Er verweist auf aktuelle Studien, nach denen ein Teil der Lohnlücke damit zu erklären ist, dass Arbeitgeber ihre stärkere Verhandlungsposition gegenüber Frauen ausnutzen. Denn aufgrund familiärer Verpflichtungen, so Hirsch, legen Frauen tendenziell mehr Wert auf kurze Arbeitswege und flexible Arbeitszeiten als auf hohe Löhne. Der Experte sieht daher ebenfalls mehr Potenzial in der Förderung von Kinderbetreuung und flexiblen Arbeitszeitmodellen als in gesetzlichen Regelungen zur Lohngleichheit.

**Weniger offensives Auftreten in Vertrags- und Gehaltsverhandlungen**

Ein weiterer gängiger Erklärungsansatz für die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen sind Geschlechterunterschiede beim Wettbewerbsverhalten. Laut Mario Lackner, Johannes Kepler Universität Linz (<https://wol.iza.org/authors/mario-lackner>), legen zahlreiche Labor- und Feldexperimente nahe, dass Frauen zurückhaltender beim Einfordern von Lohnerhöhungen sind und sich seltener um Stellen mit flexiblen, verhandelbaren Gehältern bewerben. Sein Artikel weist zudem darauf hin, dass sich Unterschiede in der Durchsetzungsfähigkeit bereits in der frühen Kindheit entwickeln und einen prägenden Einfluss auf die spätere berufliche Laufbahn haben. Maßnahmen zur Stärkung des Wettbewerbsverhaltens müssten daher bereits früh im Bildungssystem ansetzen. Allerdings gibt Lackner zu bedenken, dass der Einfluss auf die Lohnungleichheit wissenschaftlich umstritten sei. Fraglich sei auch, ob ein Anpassen der Frauen an das Konkurrenzdenken und die bei

Männern häufig zu beobachtende Selbstüberschätzung überhaupt erstrebenswert sei.

<https://wol.iza.org/articles/gender-differences-in-competitiveness/long>

**Themenseite von IZA World of Labor: What is the gender divide?"**

<https://wol.iza.org/key-topics/gender-divide>

*Quelle, weitere Informationen und Grafik, IZA-Newsroom, 18.03.2017:*

**Lohnlücke zwischen Männern und Frauen: Diskriminierung oder strukturelle Unterschiede?**

<http://newsroom.iza.org/de/2017/03/18/lohnlucke-zwischen-mannern-und-frauen-diskriminierung-oder-strukturelle-unterschiede/>

<https://wol.iza.org/>

.....  
**Faire Ungleichheit? Studie zu geschlechtsspezifischem Lohnunterschied belegt gesellschaftliche Verankerung der Ungleichheit**

„Eine Lohnlücke von sieben bis neun Prozent wird gesellschaftlich als fair angesehen. Dies ist eines der Ergebnisse einer Studie zur Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen von **Prof. Dr. Thomas Hinz**, Professor für Empirische Sozialforschung an der Universität Konstanz. In einer Umfrage mit 1.600 Teilnehmenden wurde untersucht, welche Gehälter von den Teilnehmenden als gerecht eingestuft werden. Dafür wurden den Befragten über 26.000 Profile von fiktiven Arbeitnehmern vorgelegt, die verschiedene Geschlechter, Erfahrungen und Qualifikationen hatten. Sie wurden gebeten, deren Gehälter in die Kategorien fair, ungerecht hoch und ungerecht niedrig einzustufen. Die Ergebnisse der Untersuchung *“Why Should Women Get Less? Evidence on the Gender Pay Gap*

from *Multifactorial Survey Experiments*“ wurden von Thomas Hinz gemeinsam mit Prof. Dr. Katrin **Auspurg** und Dr. **Carsten Sauer** in einer aktuellen Ausgabe von *American Sociological Review* veröffentlicht.

Obwohl sich vorab alle Teilnehmenden der Studie explizit für eine gleiche Bezahlung für gleiche Leistung ausgesprochen hatten, wurde Frauen bei gleicher Qualifikation weniger Geld zugeteilt als Männern. „Bemerkenswert ist, dass die Ergebnisse geschlechtsübergreifend sind. Es sind also genauso Frauen wie Männer, die weniger Gehalt für Frauen als fair empfanden“, erläutert Thomas Hinz die Ergebnisse der Studie und führt weiter aus, dass diese Resultate auf eine normative Kraft der bestehenden Verhältnisse zurückzuführen seien. Die Befragten griffen bei der Bewertung von fairen Lohnverhältnissen auf ihre persönlichen Erfahrungen zurück. Wenn ungerechte Vergütung gesellschaftlich so stark verankert ist, seien die Befragten schlicht gewöhnt, dass verschiedene Geschlechter ungleich bezahlt werden. Aus dieser Gewohnheit heraus haben sie in der Umfrage ein Meinungsbild produziert, das ihrer Einstellung bei direkter Befragung zum Thema Lohngleichheit widerspricht.“

Originalveröffentlichung:

**Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas; Sauer, Carsten (2017): Why Should Women Get Less? Evidence on the Gender Pay Gap from Multifactorial Survey Experiments. In: American Sociological Review 82 (1), S. 179–210.**

<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0003122416683393?journalCode=asra&t>

Quelle: PM - Universität Konstanz, 29.03.2017

<https://www.uni-konstanz.de/universitaet/aktuelles-und-medien/aktuelle-meldungen/aktuelles/aktuelles/faire-ungleichheit/>

## Daten und Analysen zu Equal Pay

Anlässlich des Equal Pay Day 2017 hat die Hans-Böckler-Stiftung Daten und aktuelle Analysen aus ihrer Forschung zusammengestellt. Die folgenden Links führen zur umfassenden Datensammlung des WSI-GenderDatenPortals, zu Pressemitteilungen oder kurzen Artikeln aus dem Infodienst Böckler Impuls. Am Ende der Zusammenfassungen sind Links zum Volltext der Studien zu finden:

Markante Eckdaten zu Verdiensten von Frauen und Männern, Vereinbarkeit und Sozialer Absicherung aus dem WSI-GenderDatenPortal.

[https://www.boeckler.de/34\\_107683.htm](https://www.boeckler.de/34_107683.htm)

Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit helfen dabei, Berufstätigkeit und Familie besser zu vereinbaren. Doch sie können zum Problem für die Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt werden, wenn sie nur von bestimmten Beschäftigtengruppen genutzt werden und gleichzeitig negative Konsequenzen für das berufliche Fortkommen haben. Beides ist in Deutschland trotz einiger Fortschritte noch oft der Fall: 80,8 Prozent der Teilzeitbeschäftigten waren 2015 Frauen. Auf Leitungspositionen wird Teilzeitarbeit von deutschen Unternehmen oft nicht möglich gemacht.

[https://www.boeckler.de/14\\_106834.htm](https://www.boeckler.de/14_106834.htm)

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

[https://www.boeckler.de/67961\\_67998.htm](https://www.boeckler.de/67961_67998.htm)

Gender Pay Gap: Statistische „Bereinigung“ kann in die Irre führen. Auch in „erklärbaren“ Unterschieden steckt oft Diskriminierung, warnt Forscherin. Einzelfallprüfung unerlässlich.

[https://www.boeckler.de/63065\\_66317.htm](https://www.boeckler.de/63065_66317.htm)

Beschäftigte sollten ihre Arbeitszeit je nach Lebensphase anpassen dürfen. Doch oftmals ist das unerwünscht, wer zeitweise kürzer treten will, bekommt oft Ärger. Die Gründe: mangelndes Ver-

ständnis, rigide Arbeitsorganisation und knappe Personalausstattung.

[https://www.boeckler.de/105628\\_105641.htm](https://www.boeckler.de/105628_105641.htm)

Männer, die im Rahmen von Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit über ihre Arbeitszeit selbst bestimmen können, arbeiten länger und verdienen mehr. Frauen haben dagegen kaum finanzielle Vorteile – selbst wenn sie mehr Überstunden machen, zeigt eine Studie.

[https://www.boeckler.de/63056\\_67026.htm](https://www.boeckler.de/63056_67026.htm)

Bei der Altersversorgung ist die Kluft zwischen Männern und Frauen in Deutschland noch deutlich größer als bei den Löhnen. In Zukunft wird der Abstand zwar schrumpfen. Doch das hat nur zum kleineren Teil mit einer besseren Altersversorgung von Frauen zu tun. Vor allem liegt es daran, dass künftig die durchschnittliche gesetzliche Rente von Männern im Vergleich zu heutigen Rentnern geringer sein wird. (Hinweis: Die auf SOEP-Basis berechneten Zahlen zum Gender Pension Gap weichen etwas von den Daten aus der Rentenversicherung ab, die im GenderDatenPortal dargestellt werden).

[https://www.boeckler.de/14\\_107123.htm](https://www.boeckler.de/14_107123.htm)

Quelle: PM – Hans-Böckler-Stiftung, idw, 16.03.2017

<https://idw-online.de/de/news669705>

**Pressehinweis:**

**Steht Frau sich am Ende selbst im Weg?**

„Ist Benachteiligung im Job eine Frage von Wahrnehmung und Habitus? Frauen bremsen ihre Karrieren selbst aus, da sie sich nur schwer von einem tiefverwurzelten Prinzip lösen können, so Springer-Autorin Noëmi Lellé.“ Ein Beitrag von Michaela Paefgen-Laß auf [springerprofessional.de](http://springerprofessional.de).

<https://www.springerprofessional.de/verguetung/compliance/steht-frau-sich-am-ende-selbst-im-weg-/12155174>

## Gender Care Gap: Frauen leisten 52 % mehr unbezahlte Arbeit

Mit Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Ehrenämtern und Hausarbeit leisten Frauen täglich 52,4 Prozent mehr unbezahlte Tätigkeit für andere als Männer. Das geht aus dem Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht des Bundesfrauenministeriums hervor. Nach Einschätzung der Sachverständigen, denen auch IZA-Experte **Holger Bonin** angehört, wird das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern somit nicht erreicht. Die Sachverständigenkommission betont, dass Erwerbs- und Sorgearbeit zusammen gedacht werden müssen, um wirksame Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu entwickeln. Denn neben dem höheren Anteil an unbezahlter Arbeit im Haushalt und für die Familie führen laut Gutachten auch die im Schnitt geringeren Stundenlöhne und Lebensarbeitseinkommen von Frauen zu ungleichen Verwirklichungschancen.

*Weitere Informationen:*

Website zum Gleichstellungsbericht:

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

Gutachten der Sachverständigenkommission:

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

Themenblätter zum Gutachten:

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

Quelle: Grafik und Pressemitteilung – IZA, 07.03.2017:

<http://newsroom.iza.org/de/2017/03/07/gender-care-gap-frauen-leisten-52-mehr-unbezahlte-arbeit/>

Themenseite "Gender Divide" der IZA World of Labor!

<https://wol.iza.org/key-topics/gender-divide>

<https://wol.iza.org/>



## Wunsch nach partnerschaftlicher Arbeitsteilung bleibt meistens unerfüllt

Viele Paare wünschen sich eine partnerschaftliche Arbeitsteilung. Doch die Realität sieht anders aus: Den größten Teil der unbezahlten Arbeit – Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege – leisten in Deutschland nach wie vor Frauen, wie eine aktuelle Auswertung des WSI GenderDatenPortals auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungserhebung 2012/13 für Personen im Erwerbsalter zeigt. Frauen von 18 bis 64 Jahren verwenden demnach 2,4-mal so viel Zeit für unbezahlte Fürsorgearbeit und das 1,6-fache für Hausarbeit wie Männer dieser Altersgruppe. Noch deutlicher sind die Unterschiede bei Erwerbstätigen mit Kindern.

Zwar fällt die Gesamtarbeitszeit von erwerbstätigen Frauen und Männern ähnlich hoch aus – die Frauen arbeiten im Schnitt täglich 7:44 Stunden, die Männer 7:40 Stunden. Allerdings unterscheiden sich beide Geschlechter sehr deutlich in der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit:

- Erwerbstätige Männer verbringen im Durchschnitt täglich 5:32 Stunden mit bezahlter Arbeit, etwa 1,2-mal so viel Zeit wie erwerbstätige Frauen (4:15 Stunden; zur Erhebung und Berechnung der täglichen Arbeitszeiten siehe die methodischen Informationen am Ende der PM).

- Erwerbstätige Frauen verwenden auf unbezahlte Arbeit im Schnitt 3:29 Stunden und damit etwa 1,6-mal so viel Zeit wie erwerbstätige Männer (2:08 Stunden).

Hoher Aufwand für häusliche Arbeit geht Hand in Hand mit reduzierten Arbeitszeiten im Beruf. Fast jede zweite Frau in Deutschland arbeitet in Teilzeit. Unter Müttern ist Vollzeitarbeit sogar die Ausnahme, während Männer – selbst dann, wenn sie Väter sind – fast ausschließlich in Vollzeit arbeiten. Für einen Mann, der voll arbeitet, besteht mit 73 Prozent der größte Teil seiner Gesamtarbeitszeit aus bezahlter Arbeit. Eine teilzeitbeschäftigte Frau wird hingegen nur für 43 Prozent ihrer Gesamt-

arbeitszeit entlohnt und leistet den größeren Teil ihrer Arbeit unbezahlt.

Besonders groß ist das Missverhältnis von beruflicher und häuslicher Arbeit zwischen den Geschlechtern, wenn Kinder unter sechs Jahren im Haushalt leben. Vollzeitbeschäftigte Väter mit kleinen Kindern haben mit 9:11 Stunden die längste Gesamtarbeitszeit von allen – nur ein Drittel davon verwenden sie auf Hausarbeit, Kinderversorgung und gegebenenfalls Pflegeaufgaben. Vollzeitbeschäftigte Mütter hingegen wenden dafür mehr als die Hälfte und teilzeitbeschäftigte Mütter sogar fast 70 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit auf. Die Betreuung von Kleinkindern ist also nach wie vor weitgehend Frauensache.

Das lässt sich auch daran ablesen, dass Mütter deutlich häufiger und länger Elterngeld beziehen als Väter. Mehr als 90 Prozent der Elternzeit, für die Elterngeld gezahlt wird, entfallen bislang noch auf Frauen. Immerhin scheint sich hier etwas zu verändern – heute nehmen Männer häufiger Vätermonate in Anspruch als in früheren Jahren. Auch wenn die Elternzeit von Vätern meist nur von kurzer Dauer ist, ergeben sich daraus langfristige Effekte: Je mehr Männer sich um den Nachwuchs kümmern und darüber in Kontakt mit vorübergehender Teilzeitarbeit kommen, umso wahrscheinlicher wird es, dass sie auch über das Ende der Elternzeit hinaus ihre Arbeitszeit reduzieren. Etwa jeder vierte Vater verringert seine Arbeitszeitdauer im Anschluss an seine Elternmonate im Vergleich zu der Zeit vor der Geburt des Kindes um 10 bis 20 Prozent. Väter, die drei oder mehr Elterngeldmonate genommen haben, reduzieren anschließend besonders häufig ihre Arbeitszeit (42 Prozent). „Das Elterngeld scheint zu helfen, dem Wunsch nach einer eher partnerschaftlichen Aufteilung bei Paaren in der Realität zumindest für eine bestimmte Zeit näherzukommen“, schreiben die Forscherinnen und Forscher.

Neben der Betreuung von Kindern ist die Pflege von Angehörigen der zweite wichtige Bereich der Fürsorgearbeit. Auch hier engagieren sich Frauen sowohl häufiger als auch intensiver. Sie stellen mit 2,35 Millionen Pflegepersonen fast zwei Drittel derjenigen, die unbezahlte Pflegearbeit leisten.



Drei Prozent der Frauen, aber nur ein Prozent der Männer bringen täglich mindestens zwei Stunden für die Pflege von Angehörigen auf. Vor allem im Erwerbsalter, also bis zum 65. Lebensjahr, unterstützen Frauen andere Menschen viel häufiger, als Männer dies tun. Der Anteil pflegender Frauen ist im Alter von 45 bis 74 Jahren am höchsten, während die meisten Männer eher später im Lebensverlauf pflegen. Dass Frauen ab 75 seltener pflegen als Männer in der gleichen Altersgruppe, liegt daran, dass sie häufiger verwitwet sind und somit keinen Partner mehr betreuen.

„Von einer gleichmäßigen Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern kann bislang keine Rede sein“, lautet das Fazit der Analyse. Dass Frauen im Beruf häufig zurückstecken, hänge direkt mit der ungleichen Aufteilung der häuslichen Arbeit zusammen – damit verbunden seien erheblichen Auswirkungen auf das Einkommen, die beruflichen Chancen und die Alterssicherung der Frauen. „Gleichstellungspolitik sollte daher berufliche Gleichstellung von Frauen mit Anreizen für eine Umverteilung von unbezahlter Arbeit hin zu Männern verknüpfen“, so die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, „und für beide Geschlechter bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit schaffen“.

**Dietmar Hobler, Christina Klenner, Svenja Pfahl, Peter Sopp, Alexandra Wagner: Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich, aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal, April 2017.**

[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_35\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_35_2017.pdf)

*Details zur Methode der Erhebung und weitere Informationen:*

<https://www.boeckler.de/14.htm>

## UDE: Sorgearbeit ist mehr wert

Typische Frauenberufe, Erziehung und Pflege etwa, werden in der Bewertung benachteiligt: Sie blendet maßgebliche Anforderungen aus, so dass die tatsächliche Leistung nicht ausreichend honoriert wird. Das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE) hat deshalb zusammen mit dem Düsseldorfer Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) ein neues Messinstrument entwickelt: den **Comparable Worth-Index**.

„Die bisherigen Arbeitsbewertungsverfahren vernachlässigen häufig psycho-soziale Aspekte oder die Verantwortung für das Wohlergehen Anderer“, weiß die IAQ-Forscherin **Sarah Lillemeier**. So bekommen beispielsweise die meist weiblichen Pflege- und Gesundheitsfachkräfte trotz vergleichbarer Anforderungen im Schnitt 17 Euro pro Stunde weniger als ihre IT-Dienstleistungskollegen.

„Der Comparable Worth-Index zeigt eindeutig an, dass die Sorgeberufe nicht angemessen bewertet und die dort Beschäftigten deshalb unterbezahlt sind“, so Lillemeier. Neben Wissen und Können berücksichtigt der neue Index, anders als die klassischen Verfahren, z. B. auch Verantwortung für Andere oder psycho-soziale und physische Arbeitsanforderungen und -belastungen. „Professionelle Sorgearbeit muss weiter aufgewertet werden, wie sie die Reform der Pflegeausbildung auch vorsieht“, betont IAQ-Direktorin **Prof. Dr. Ute Klammer**, die das Forschungsprojekt leitet. Als Sachverständige des Gleichstellungsberichts der Bundesregierung fordert sie, dass Tätigkeiten generell geschlechtergerecht bewertet werden.

*Weitere Informationen:*

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2017/report2017-02.php>

*Quelle: PM - UDE, 16.03.2017*

<https://www.uni-due.de/de/presse/meldung.php?id=9769>

## Hessischer Lohnatlas dokumentiert erste Daten zu Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern

Pünktlich zum Equal Pay Day am 18. März konnte das *Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)* der Goethe-Universität die ersten Daten des im Aufbau befindlichen Hessischen Lohnatlas vorstellen. Der Lohnatlas wird im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration erstellt. Ein signifikantes Ergebnis: Im Vergleich von Frauen und Männern, die beide in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, verdienen Frauen in Hessen 2015 durchschnittlich 14 Prozent weniger, im Bundesdurchschnitt waren es sogar 17 Prozent.

„Mit dem Lohnatlas soll zunächst mehr Transparenz erreicht werden. Denn nur wenn wir genaue Kenntnisse darüber haben, wie sich die Lage in den verschiedenen Regionen Hessens darstellt, können wir geeignete Maßnahmen entwickeln“, erklärte der Hessische Arbeitsminister **Stefan Grüttner**. Und dazu liefern die Auswertungen des IWAK erste Erkenntnisse. „Dass Hessen im Bundesvergleich etwas besser abschneidet, liegt an den urbanen Zentren“, erläuterte *Dr. Christa Larsen*, Geschäftsführerin des IWAK. „Im Rhein-Main-Gebiet, aber auch in Kassel und Gießen sind die Lohnlücken eher gering.“ In den Städten gibt es mehr Großunternehmen und damit mehr Aufstiegsoptionen, wovon Frauen profitieren könnten. Der Lohnabstand beträgt in Frankfurt 8 Prozent und in Wiesbaden 10 Prozent. Deutlich größer ist er in den ländlichen Regionen im Nordosten und Westen von Hessen, in Limburg-Weilburg beträgt er schon 17 Prozent. Wenn man die Situation von akademisch qualifizierten Frauen und Männern betrachtet, wird deutlich, dass die Schere noch weiter aufgeht.

Bei der Darstellung der Ungleichheiten soll es nicht bleiben, neben dem Hessischen Lohnatlas ist ein Dialog der Sozialpartner geplant, auch diese Initiative im Auftrag des Hessischen Ministeri-

ums für Soziales und Integration wird durch das IWAK begleitet. Zum Gesamtpaket gehört darüber hinaus, Unterstützungsmaßnahmen vor Ort zu verbessern. „Dabei geht es unter anderem um die Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen“, so die IWAK-Geschäftsführerin. „Aber wir wollen auch schauen, ob die Berufsorientierung von Mädchen und jungen Frauen in den verschiedenen Regionen noch zielgerichteter weiterentwickelt werden kann, so dass sie möglichst gut ins Erwerbsleben eintreten und einen gerechten Lohn erhalten können.“

„Die demografische Entwicklung und die gleichzeitig steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern macht es notwendig, dass Frauen beständiger und nach Familienphasen schneller wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen. Die Lohngleichheit ist ein wichtiger Schritt, um die Aufnahme einer Beschäftigung attraktiver zu machen“, so Minister Grüttner. Die Hessische Landesregierung unterstütze Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf auf vielfältige Weise. Das Sozialministerium fördere auch mit dem Netzwerk ‚Wiedereinstieg‘ den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen in den Arbeitsmarkt. „Wir haben derzeit einen Verbund von elf Trägern in Hessen, die Frauen bei der Rückkehr in den Beruf unterstützen“, ergänzte Grüttner.

Quelle: PM - Goethe-Universität Frankfurt, 09.03.2017

<http://aktuelles.uni-frankfurt.de/forschung/hessischer-lohnatlas-erste-ergebnisse-bei-der-veranstaltung-zum-equal-pay-day/>

## Equal Pay NOW – Launch of Equal Pay Plattform

UN Women hat mit großer Unterstützung aus Kultur, Sport, Zivilgesellschaft und Politik die neue Kampagne The 23 Percent Robbery gelauncht. Mit der Kampagne macht UN Women auf die weltweit durchschnittliche Lohnlücke von 23 Prozent aufmerksam. Neben Oscargewinnerin Patricia Arquette und der ehem. US-Fußballspielerin Abby Wambach nahmen auch zahlreiche Regierungsvertreter, u.a. aus Neuseeland, Island, Panama, Südafrika, Großbritannien und Deutschland, teil und zeigten verschiedenste Strategien auf, wie Lohngerechtigkeit gefördert und umgesetzt werden kann.

<https://www.23percentrobbery.com/#home>

Quelle:

<http://www.equalpayday.de>

## Partnerschaft: Gut verdienende Frauen bevorzugen getrennte Kassen

Die Sozialwissenschaftlerin **Yvonne Lott** von der Hans-Böckler-Stiftung weist in einer empirischen Studie nach, dass getrenntes Wirtschaften in einer Partnerschaft umso wahrscheinlicher wird, je mehr die Frau verdient. Lott hat Daten des Sozio-oekonomischen Panels aus den Jahren 2004, 2005 und 2008 ausgewertet, die sich auf fast 2.900 heterosexuelle Paare in erwerbsfähigem Alter beziehen.

Etwa drei Viertel der befragten Paare verwalten der Analyse zufolge ihr Geld gemeinsam, 15 Prozent unabhängig voneinander und 9 Prozent zum Teil getrennt. Von den nichtehelichen Lebensgemeinschaften wirtschaftet weniger als ein Drittel gemeinsam, bei den Ehepaaren sind es 83 Prozent. Auch wenn Faktoren wie die Dauer der Beziehung,

das Alter oder die Ausbildung der Partner herausgerechnet werden, bleibt ein signifikanter Unterschied zwischen ehelichen und nichtehelichen Beziehungen. Wenn man nicht Paare mit und ohne Trauschein vergleicht, sondern untersucht, wie sich eine Heirat auf das Verhalten von Paaren auswirkt, ergibt sich ebenfalls ein deutlicher Effekt auf den Umgang mit Geld.

Von maßgeblicher Bedeutung ist zudem das Einkommen der Frau: Bei Paaren mit getrennter Kasse ist es im Schnitt fast doppelt so hoch wie bei denen, die ihre Finanzen gemeinsam verwalten. Einkommenszuwächse auf Seiten der Partnerin erhöhen signifikant die Wahrscheinlichkeit, dass Paare unabhängig voneinander haushalten. Lott schließt daraus, dass Frauen in einer Beziehung stark an finanzieller Unabhängigkeit interessiert sind und diesen Wunsch realisieren, sobald sie es sich leisten können. Ein wichtiger Grund: In traditionellen Partnerschaften laufe ein gemeinsames Konto oft darauf hinaus, dass der Mann einseitig Kontrolle über die Finanzen ausübt.

**Publikation: Yvonne Lott: When My Money Becomes Our Money: Changes in Couples Money Management, Social Policy & Society 2/2017**

<https://www.cambridge.org/core/journals/social-policy-and-society/article/div-classtitlewhen-my-money-becomes-our-money-changes-in-couples-money-managementdiv/333E47D4CBF037FCE66CC6934CB4FB4E>

Quelle: Böckler Impuls Ausgabe 06/2017:

[https://www.boeckler.de/107957\\_107979.htm](https://www.boeckler.de/107957_107979.htm)

<https://www.boeckler.de/107957.htm>

Bitte lesen Sie auch:

**Ehegattenbesteuerung: Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag schafft fiskalische Spielräume**

von Stefan Bach, Björn Fischer, Peter Haan, Katharina Wrohlich

„Die Abschaffung des Ehegattensplittings zugunsten einer Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag könnte gut 15 Milliarden Euro Mehreinnahmen erzielen. Das Arbeitsangebot von verheirateten Frauen würde spür-

bar steigen. Belastet würden vor allem besserverdienende Ehepaare mit ungleichen Einkommen. Übergangregelungen zum Vertrauensschutz für bestehende Ehen, Ehepaare mit kleineren Kindern oder ältere Ehepaare würden diese Mehrbelastungen mindern, allerdings auch Steuermehreinnahmen und das zusätzliche Arbeitsangebot zunächst reduzieren. Die Steuermehreinnahmen können verwendet werden, um private Haushalte zu entlasten. Eine aufkommensneutrale Senkung des Einkommensteuertarifs würde vor allem ledige Steuerpflichtige entlasten. Eine aufkommensneutrale Verwendung für Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen würde vor allem Familien mit Kindern zugutekommen. Belastet würden nur noch Ehepaare mit hohem Einkommen und hohem Splittingvorteil."

In: DIW Wochenbericht 84 (2017), 13, S. 247-255

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.555128.de/17-13-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.555128.de/17-13-1.pdf)

### Reform des Ehegattensplittings würde Arbeitsanreize für Zweitverdiener verbessern: Interview mit Katharina Wrohlich

In: DIW Wochenbericht 84 (2017), 13, S. 256

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.555132.de/17-13-2.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.555132.de/17-13-2.pdf)

Zusammenfassende Presseinformation:

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.555170.de](http://www.diw.de/de/diw_01.c.555170.de)

## Weltfrauentag: 8 Fakten zum 8. März

Frauen und Männer sind zwar gleichberechtigt. Ihre Gleichstellung ist aber noch nicht erreicht – auch in Deutschland nicht. Auf Basis von Zahlen aus dem *GenderDatenPortal* des *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI)* wurden in einem Schaubild ein paar markante Eckdaten zusammengestellt.

*Die Fakten zum Weltfrauentag im Überblick:*

**Gender Pay Gap:** Im Jahr 2015 betrug der Abstand der Stundenverdienste von Frauen und Männern 21,3 Prozent. Frauen kamen auf einen durchschnittlichen Stundenverdienst von 16,20 Euro,

Männer kamen auf 20,59 Euro.

**Minijobs:** Der Anteil der Frauen bei den Minijobbern (ohne Nebenjobs) lag 2015 bei 62,9 Prozent. Der Anteil der Männer betrug 37,1 Prozent.

**Frauen in Vorständen:** 2015 besetzten Frauen lediglich 5,4 Prozent der Vorstandsposten in börsennotierten Unternehmen. Auf 94,6 Prozent der Chefsessel nahmen Männer Platz.

**Frauen im Betriebsrat:** 2015 waren 26,9 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden weiblich, 73,1 Prozent waren männlich.

**Gender Pension Gap:** 2014 erhielten Frauen im Schnitt 419 Euro weniger Rente als Männer. Rentnerinnen kamen auf 618, Rentner auf 1.037 Euro.

**Gender Care Gap:** Vollzeitbeschäftigte Mütter von Kleinkindern leisten mit 125 Minuten pro Tag erheblich mehr Fürsorgearbeit als vollzeitbeschäftigte Väter. Letztere kümmern sich täglich nur 77 Minuten um den Nachwuchs.

**Vereinbarkeit:** In Haushalten mit Kind arbeiteten 69,8 Prozent der Frauen, aber nur 5,4 Prozent der Männer im Jahr 2014 in Teilzeit.

**Bildung:** Von den 20- bis 29-Jährigen, die 2015 das Abitur oder die Fachhochschulreife hatten, waren 53,8 Prozent weiblich.

*Mehr Infos und Download:*

Daten und Grafiken zu geschlechtsbezogener Ungleichheit im WSI GenderDatenPortal:

[https://www.boeckler.de/pdf/WSI\\_Genderdatenportal\\_Weltfrauentag\\_2017.jpg](https://www.boeckler.de/pdf/WSI_Genderdatenportal_Weltfrauentag_2017.jpg)

*Quelle:*

[https://www.boeckler.de/34\\_107683.htm](https://www.boeckler.de/34_107683.htm)

## Neuregelung des Mutterschutzes im Bundestag verabschiedet

Der Bundestag hat am 3. April in zweiter und dritter Lesung das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts beschlossen. Mit diesem Gesetz soll der bestmögliche Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen gewährleistet werden. Die Neuregelungen sollen im Wesentlichen ab dem 1. Januar 2018 gelten.

Die bisherigen Regelungen zum Mutterschutz stammen im Wesentlichen aus dem Jahr 1952. Seither hat sich die Arbeitswelt, aber auch die Erwerbstätigkeit der Frauen selbst grundlegend gewandelt. Mit dem neuen Gesetz wird der Mutterschutz zeitgemäßer und den modernen Anforderungen angepasst. Bestehende Arbeitszeit- und Arbeitsschutzbestimmungen werden berücksichtigt und die besondere Situation schwangerer oder stillender Frauen ins Zentrum gerückt.

*Die Neuregelung sieht im Wesentlichen vor:*

Inkrafttreten nach Verkündung des Gesetzes für folgende Regelungen: Die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung wird von acht auf zwölf Wochen verlängert, weil die Geburt in vielen dieser Fälle für die Mutter mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden ist. Es wird ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt neu eingeführt.

Inkrafttreten der Änderungen zum 1. Januar 2018: Schülerinnen und **Studentinnen** werden dann in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen, wenn die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die Schülerinnen oder Studentinnen im Rahmen der schulischen oder **hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum** ableisten. In den Anwendungsbereich fallen auch ausdrücklich die nach geltendem EU-Recht arbeitnehmerähnlichen Personen. Für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen gilt das gleiche Mutterschutzniveau, wie es auch für andere

Beschäftigte nach dem MuSchG gilt. Der Mutterschutz wird für diese Sonderstatusgruppen jedoch wie bisher in gesonderten Verordnungen geregelt. Das Gesetz stellt zudem klar, dass entsprechend unionsrechtlichen Vorgaben auch für diese Personengruppe eine angemessene Kontrolle und Überwachung durch besondere Behörden sicherzustellen ist und daher eine „Eigenüberwachung“ durch die dienstvorgesetzte Stelle nicht ausreichend ist. Die Regelungen zum Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit werden branchenunabhängig gefasst, die Regelungen zum Verbot der Mehrarbeit werden um eine besondere Regelung zur höchstens zulässigen Mehrarbeit in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ergänzt. Für die Arbeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr wird ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Unter anderem muss die Frau sich ausdrücklich bereit erklären, nach 20 Uhr zu arbeiten. Während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, kann der Arbeitgeber die Frau grundsätzlich weiterbeschäftigen. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt. Durch die Integration der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in das Mutterschutzgesetz werden die Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber sowie für die Aufsichtsbehörden klarer und verständlicher. Betriebe und Behörden werden durch die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz in Umsetzungsfragen beraten und begleitet.

*Quelle: PM - BMFSFJ, 03.04.2017*

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/mehr-frauen-profitieren-kuenftig-vom-gesetzlichen-mutterschutz/115696>



## Arbeitsmarkt: Frauen wünschen Wiedereinstieg drei Jahre nach Geburt des Kindes

Frauen zwischen 18 und 60 Jahren sind im Durchschnitt der Meinung, dass eine Mutter drei Jahre und zwei Monate nach der Geburt ihres Kindes wieder in Teilzeit erwerbstätig sein kann. Eine Vollzeit-erwerbstätigkeit können Mütter den Befragungsergebnissen zufolge aufnehmen, wenn das Kind sieben Jahre alt ist. Das zeigt eine am 11. April 2017 veröffentlichte Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Vor allem Frauen in Ostdeutschland und Mütter von jüngeren Kindern können sich die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt dagegen häufig auch schon früher vorstellen. So nennen in einer Partnerschaft lebende Mütter mit unter dreijährigen Kindern im Durchschnitt zwei Jahre und vier Monate nach der Geburt eines Kindes als richtigen Zeitpunkt für die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit. Als Altersgrenze für eine stundenweise externe Betreuung von Kindern nennen Frauen zwei Jahre und sieben Monate. Für eine Ganztagsbetreuung rückt die Altersgrenze des Kindes mit fünf Jahren und vier Monaten deutlich nach oben. Die Altersgrenze für eine externe Kinderbetreuung wird von Frauen also deutlich früher angesetzt als die Altersgrenze für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Laut Studie ist dies ein Hinweis darauf, dass eine außerfamiliäre Kinderbetreuung nicht nur unter dem Aspekt der Erwerbsaufnahme gesehen wird, sondern auch anderen Zielen wie der frühkindlichen Bildung dient. In der IAB-Studie wird zudem die tatsächliche sowie die gewünschte Arbeitszeit von Männern und Frauen in Abhängigkeit der Haushaltskonstellation analysiert. Frauen zwischen 18 und 60 Jahren würden gerne durchschnittlich 28 Stunden arbeiten, Männer 35 Stunden. Kinderlose Frauen ohne Partner wünschen sich im Durchschnitt 32 Wochenstunden, kinderlose Frauen mit Partner 28 Wochenstunden. Die geringste Wochenstundenzahl nennen in einer Partnerschaft lebende Frauen mit Kindern zwischen drei und sechs Jahren: Sie würden gerne 22 Wochenstunden arbeiten. Bei Männern unterscheiden sich die Arbeitszeitwün-

sche je nach Familienkonstellation dagegen kaum. Die tatsächliche Arbeitszeit beträgt bei erwerbstätigen Frauen im Durchschnitt 30 Wochenstunden, bei erwerbstätigen Männern 43 Wochenstunden. Eine Erhöhung der Wochenstundenzahl wünschen sich vor allem Alleinerziehende mit Kindern unter sechs Jahren sowie Frauen in Paarhaushalten mit Kindern ab sechs Jahren. Ein weiterer Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuungsangebote erhöhe die Chancen von Müttern, ihre Erwerbswünsche in Zukunft zu realisieren, so die IAB-Studie. Dem Erhöhungspotenzial bei der Arbeitszeit von Frauen sind allerdings Grenzen gesetzt, da den Frauen mit einem Erhöhungswunsch andere mit einem Reduzierungswunsch gegenüber stehen. Vor allem bei den erwerbstätigen Frauen ohne Kinder überwiegen die Reduzierungswünsche, während sich unter den Müttern beide Wünsche etwa die Waage halten.

*Weitere Informationen:*

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

*Quelle: PM - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 11.04.2017*

<http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb1017.aspx>

## Studie zu den Auswirkungen der Ganztagschule: Mütter arbeiten nicht länger

Seit 14 Jahren wird das Angebot an Ganztagschulen ausgebaut. Vor allem Westdeutschland hatte großen Nachholbedarf, mittlerweile wird hier knapp jeder dritte Grundschüler bis in den Nachmittag betreut. Folglich könnten eigentlich mehr Mütter berufstätig sein. Sie sind es nicht, zeigt eine Untersuchung der Wirtschaftswissenschaftlerin **Prof. Dr. Marie Paul** von der Universität Duisburg-Essen (UDE) und des Wissenschaftlers **Fabian Dehos** vom RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung.



Die schlechten Noten beim Pisa-Test hatten es ins Rollen gebracht: Die rot-grüne Bundesregierung investierte ab 2003 massiv in Ganztagsplätze. Sie fehlten vor allem im Westen, wo bis heute auch weniger Mütter Vollzeit arbeiten.

Statistisch gesehen sind mittlerweile zwar mehr Mütter berufstätig (durchschnittlich 25 Stunden). „Doch wir zeigen in unserer Studie, dass das nicht auf den Ausbau von Ganztagsgrundschulen zurückgeht“, betont Professorin Paul. Sie und ihr Kollege haben hierfür Daten des Sozioökonomischen Panels und des Mikrozensus verwendet. „Wer seine Kinder nachmittags in der Schule versorgt weiß, sucht sich nicht deswegen einen Job oder stockt seine Stunden auf. Außerdem sind viele Frauen nicht zwingend auf die Ganztagschule angewiesen, obwohl sie arbeiten. Sie würden die Betreuung auch so irgendwie organisiert bekommen.“ Ganz anders sieht es beim Ausbau von Kitaplätzen aus, sagen die Autoren. Er hat tatsächlich mehr Mütter nach der Babypause in den Job zurückgebracht. Begehrt sind die Ganztagschulen in jedem Fall. „Denn es gibt eine umfangreiche Betreuung für relativ wenig Geld; Eltern haben durch sie mehr Freiraum, und Beruf und Familie lassen sich vermutlich stressfreier vereinbaren“, so Paul.

*Fazit der Studie:* Ganztagsgrundschulen sind beliebt. Aber sie sorgen nicht dafür, dass mehr Frauen voll erwerbstätig sind. So wie Marie Paul, die ebenfalls Mutter ist. Die 38-jährige Juniorprofessorin und ihr Mann arbeiten Vollzeit, während die beiden Söhne (vier Jahre und acht Monate) in der Kita oder zu Hause bei der Kinderfrau bleiben.

**Paul, Marie; Dehos, Fabian: The Effects of After-school Programs on Maternal Employment, Ruhr Economic Paper Nr. 686, 4/2017.**

<http://www.rwi-essen.de/publikationen/ruhr-economic-papers/851/>

Quelle: PM - Universität Duisburg-Essen,  
21.04.2017

<https://www.uni-due.de/de/presse/meldung.php?id=9805>

## Mütter können in Deutschland weniger Vermögen aufbauen als Väter und kinderlose Frauen

Mütter sind in Deutschland klar benachteiligt, was den Aufbau von persönlichem Vermögen angeht. Das haben die Kölner SoziologInnen **Philipp Lersch**, **Marita Jacob** und **Karsten Hank** in einer Auswertung des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) nachgewiesen. Ihre Studie wurde jetzt in der anerkannten Fachzeitschrift „*European Sociological Review*“ veröffentlicht.

Es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen Elternschaft, Geschlecht und persönlichem Vermögen. Während Männer in der Regel auch nach der Geburt eines Kindes ein gewisses Vermögen aufbauen können, sind Mütter dazu nur in sehr viel geringerem Umfang in der Lage. Besonders nachteilig auf die Vermögensbildung wirkt sich aus, wenn Frauen ihre Kinder früh bekommen oder die Eltern bei der Geburt nicht verheiratet waren.

Die Auswertungen der WissenschaftlerInnen haben das persönliche Finanz-, Geld- und Sachvermögen berücksichtigt, aber nicht das staatliche Rentensystem oder anderen Arten der staatlichen Altersversorgung. Dabei wurde deutlich, dass nicht nur ein Unterschied bei den Geschlechtern besteht, sondern auch der Familienstand eine Rolle spielt. Kinderlose Frauen verfügen in der Regel über ein größeres Vermögen als Frauen mit Kindern.

Einer der Gründe für diese Ungleichheit liege nach Ansicht von Dr. Philipp Lersch an dem klassischen Familienmodell in Deutschland: „Das klassische Erwerbsmodell, nach dem der Mann das Haupteinkommen erzielt, schränkt die Möglichkeit von Müttern zum persönlichen Vermögensaufbau ein.“

Die Tatsache, dass es vor allem die Mütter sind, die nach der Geburt nur noch Teilzeit arbeiten oder für mehrere Jahre ihre Berufstätigkeit unterbrechen, verschärft dann die Situation vor allem im mittleren Alter.

Für Rückfragen: Dr. Philipp Lersch, Tel.: 0221 470 7993, Mail: p.m.lersch(at)uni-koeln(dot)de

Quelle: PM – Universität Köln, 12.04.2017

[https://www.portal.uni-koeln.de/9015.html?&tx\\_news\\_pi1%5Bnews%5D=4516&tx\\_news\\_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=detail&tcHash=5cd568e27f0534cd180acd09dc542910](https://www.portal.uni-koeln.de/9015.html?&tx_news_pi1%5Bnews%5D=4516&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tcHash=5cd568e27f0534cd180acd09dc542910)

Weitere Veröffentlichungen und Pressestimmen zum Thema Vereinbarkeit:

Busch-Heizmann, Anne; Holst, Elke:  
**Do Women in Highly Qualified Positions Face Higher Work-to-Family Conflicts in Germany than Men? | DIW Discussion Paper No. 1658**

„Changing employment conditions lead to new chances, but also new risks for employees. In the literature, increasing permeability between occupational and private life is discussed as one special outcome of this development that employees must face, especially those in highly qualified positions. Drawing on existing research, we investigate in how far women and men in those positions differ in their perceived work-to-family conflicts (WFC), considering the mediating role of gender specific job opportunities. Referring conflicting theoretical arguments, we hypothesize that in Germany – as a conservative welfare state – women, especially those with family responsibilities, will perceive higher WFC than men in those positions. Our analysis is based on data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP). Using the Siegrist instrument on effort-reward imbalance we find that women in highly qualified positions indeed perceive higher WFC than men. This association is explained by women's lower willingness to take risks, and also partly explained by lower job rewards women receive. It gets visible even more strongly if women's lower time-based burdens in the job are controlled for. Mixed results are observed concerning associations between family responsibilities and WFC, which is in line with ambivalent results in the literature.“

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.556301.de/dp1658.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.556301.de/dp1658.pdf)

Wrohlich, Katharina; Unterhofer, Ulrike:  
**Fathers, Parental Leave and Gender Norms | DIW Discussion Paper No. 1657**

„Social norms and attitudes towards gender roles have been shown to have a large effect on economic outcomes of men and women. Many countries have introduced policies that aim at changing gender stereotypes, for example fathers' quota in parental leave schemes. In this paper, we analyze whether the introduction of the fathers' quota in Germany in 2007, that caused a sharp increase in the take-up of parental leave by fathers, has changed the attitudes towards gender roles in the grandparents' generation. To this end, we exploit the quasi-experimental setting of the 2007 reform and compare grandparents whose son had a child born before the 2007 reform to grandparents whose son had a child born after it. Our results suggest that such policy programs not only induce direct behavioral responses by the target group but also have indirect effects on non-treated individuals through social interaction and can thus change attitudes towards gender roles in a society as a whole.“

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.555916.de/dp1657.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.555916.de/dp1657.pdf)

**BMBFSFJ: Maßnahmen für mehr Vereinbarkeit vorantreiben**

„Eine neue Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung unterstützt den aktuellen Kurs des Bundesfamilienministeriums: Mit dem Ausbau der Kinderbetreuung und der Ausgestaltung des Elterngeldes sind wichtige Voraussetzungen für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwischen zwei Elternteilen geschaffen. Dennoch gibt es noch Verbesserungsbedarf: Die geplante Familienarbeitszeit ist dabei eine wichtige Wegmarke.“

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/massnahmen-fuer-mehr-vereinbarkeit-vorantreiben/115764>

**Viertes Investitionsprogramm: 100.000 zusätzliche Plätze und qualitative Verbesserungen in der Kindertagesbetreuung**

„Am 27. April 2017 hat der Deutsche Bundestag in zweiter und dritter Lesung das „Gesetz zum weiteren quantitativen und qualitativen Ausbau der Kindertagesbetreuung“ beschlossen. Damit können 100.000 zusätzliche Betreuungsplätze für Kinder bis zum Schuleintritt geschaffen und qualitative Verbesserungen gefördert werden.“

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/100-000-zusaetzliche-plaetze-in-der-kindertagesbetreuung/115452>

### Jobsuche mit Kindern

„Es scheint schlicht, als hätte ich zwei Kinder zu viel“

„Viele Mütter sehen sich bei Bewerbungsgesprächen teils sehr expliziten Fragen über ihre Kinder ausgesetzt. Wo und wie werden sie betreut, wo leben die Großeltern? Männer werden das meist nicht gefragt. Juristisch ist das ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz. Fragen nach der Kinderbetreuung sind nur manchmal legitim. In allen anderen Fällen müssen die Bewerberinnen nicht die Wahrheit sagen.“ Ein Beitrag von Anna Hoben auf [sueddeutsche.de](http://www.sueddeutsche.de).

<http://www.sueddeutsche.de/muenchen/jobsuche-mit-kindern-es-scheint-schlicht-als-haette-ich-zwei-kinder-zu-viel-1.3423248>

### Männer, macht länger frei!

„Zwei Monate für den Vater, zwölf Monate für die Mutter. Damit sich Männer trauen, länger weg zu bleiben, müssen die Firmen mehr für die Familien tun.“ Ein Kommentar von Pia Ratzesberger auf [sueddeutsche.de](http://www.sueddeutsche.de).

<http://www.sueddeutsche.de/muenchen/elternzeit-von-vaetern-maenner-macht-laenger-frei-1.3466162>

## Ehrungen

### GABRIELE MÜNTER PREIS 2017

Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig hat am 15. März in der Akademie der Künste Berlin den renommierten und mit einem Preisgeld in Höhe von 20.000 Euro dotierten GABRIELE MÜNTER PREIS an die Münchner Installations-, Foto- und Collagekünstlerin Beate Passow, Jahrgang 1945, übergeben.

Der GABRIELE MÜNTER PREIS ist der renommierteste Kunstpreis für Bildende Künstlerinnen in Deutschland und europaweit der erste Kunstpreis, der sich an Künstlerinnen wendet, die älter als 40 Jahre sind. Ausgelobt wird der GABRIELE MÜNTER PREIS vom Bundesministerium für Familie, Seni-

oren, Frauen und Jugend in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler (BBK), dem Frauenmuseum, Bonn sowie der GEDOK, dem Verband der Gemeinschaften der Künstlerinnen und Kunstförderer.

Benannt ist der Preis nach der emanzipierten deutschen Malerin Gabriele Münter (1877 - 1962), die durch ihre Zugehörigkeit zur Künstlergemeinschaft „Blauer Reiter“ bekannt wurde und maßgeblich an der Entwicklung der abstrakten Malerei in Deutschland beteiligt war.

Quelle und weitere Informationen: PM-BMFSFJ, 14.03.2017

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/bundesfrauenministerin-schwesig-uebergibt-den-gabriele-muenter-preis-2017/115322>

<http://www.gabrielemuenterpreis.de/gabriele-muenter-preis/>

## Frauen in MINT

## MINT-Talente im Bildungswesen

Obwohl MINT-Fächer für zukünftiges Innovations- und Wachstumspotential stünden, seien die Frauen in den deutschen Innovationssystemen unterrepräsentiert, unterstich **Ulrike Struwe**, Geschäftsführerin der Geschäftsstelle des Kompetenzzentrums Technik - Diversity - Chancengleichheit der Fachhochschule Bielefeld und Leiterin der Geschäftsstelle Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen beim Öffentlichen Fachgespräch zum Thema „MINT-Bildung in Deutschland“ am 8. März in Berlin vor dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung. Es ginge insgesamt darum, mehr Frauen für MINT-Fächer zu gewinnen. Interessierte Mädchen würden zu oft Entmutigungserfahrungen machen. Deutschland sei auf das Potential gut ausgebildeter Frauen auch in MINT Fächern dringend angewiesen.

**Heike Wiesner**, Professorin für Betriebliche Informations- und Kommunikationssysteme an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin, betonte, dass laut einer europäischen Studie durch die Beschäftigung von mehr Frauen im IT-Bereich das gesamte Bruttoinlandsprodukt für Europa um neun Milliarden Euro steigen könnte. Derzeit würden lediglich 17,8 Prozent der Frauen in Deutschland im IT-Bereich arbeiten, dieser Anteil liege unter dem EU-Durchschnitt. Sie bemängelte, dass Frauen in der Fachkultur von MINT-Fächern oft nicht willkommen geheißen würden. Das müsste sich dringend ändern.

*Quelle (hib 140/2017) und weitere Informationen:*

[http://www.bundestag.de/presse/hib/2017\\_03/-/496520](http://www.bundestag.de/presse/hib/2017_03/-/496520)

*Weitere Quellen:*

PM-HWR-Berlin und weitere Informationen:

<http://www.hwr-berlin.de/aktuelles/presse/pressemitteilungen/einzelansicht/article/mint-willkommenskultur-fuer-maedchen-und-frauen/>

Stellungnahme Prof. Dr. Heike Wiesner zur MINT-Bildung in Deutschland:

<http://www.bundestag.de/blob/495934/3d161abec7784091631cadf884c8130c/wiesner--sternungnahme-data.pdf>

MINT-Talente im Bildungswesen - Öffentliches Fachgespräch im Bundestag

<http://www.kompetenzz.de/Aktuelles/MINT-Fachgesprach-Bundestag>

Stellungnahme Dr. Ulrike Struwe

[https://www.bundestag.de/blob/495940/c180a4315a4e34da9cd1245e80be1e47/struwe\\_stellungnahme-data.pdf](https://www.bundestag.de/blob/495940/c180a4315a4e34da9cd1245e80be1e47/struwe_stellungnahme-data.pdf)

ExpertInnenanhörung zu MINT in der Bildung (Mitschnitt, Plenarfernsehen):

<http://www.bundestag.de/#url=L2Rva3VtZW50ZS90ZXh0YXJjaGl2LzlwMTcva3cxMC1wYS1iaWxkdW5nLzQ5NDMxOA==&mod=mod493054>

## FRUIT: Neues Projekt zum Frauenanteil in IT-Studiengängen gestartet

Zeitnah zum Weltfrauentag startete das CHE Centrum für Hochschulentwicklung ein Forschungsprojekt zur Situation von Studentinnen in IT-Studiengängen. Im Vordergrund steht die Frage, wie der Frauenanteil in Fächern aus dem Informatikbereich gesteigert werden kann. Das auf zwei Jahre ausgelegte Forschungsprojekt richtet sich insbesondere an Studiengangsentwicklerinnen und -entwickler. Projektziel ist die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen, um die Attraktivität von Studiengängen für Studienanfängerinnen zu erhöhen.

Vor allem drei Aspekte stehen im Fokus der Untersuchung:

- der anwendungs- und praxisorientierte Zuschnitt von Studienprogrammen,
- Möglichkeiten einer Flexibilisierung von Studienprogrammen und
- der inhaltliche Zuschnitt der Programme.

Unter anderem werden die Auswirkungen dualer Studienprogramme, die Nutzung teildigitalisierter Formate oder auch der interdisziplinäre Gestaltung von Studieninhalten auf die Frauenquote untersucht. Von Anfang an werden Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Informatik und der Genderforschung in das Projekt eingebunden. Eine umfangreiche Befragung von Studierenden liefert ebenfalls relevante Informationen, um praxistaugliche Empfehlungen zur Gestaltung von Studiengängen liefern zu können.

CHE Projektleiterin **Isabel Roessler** erläuterte die Relevanz der Untersuchung: „Der Bedarf an Fachkräften in der Informatik ist immens. Darum muss das Studium auch so gestaltet werden, dass es für Abiturientinnen attraktiv ist. Nur wenn das Studium adäquat aufgebaut ist, wird es auch für Frauen attraktiver und eröffnet ihnen damit den Zugang zu den wachsenden Berufsmöglichkeiten im Bereich der IT.“

Das Vorhaben „Erhöhung des Frauenanteils im Studienbereich Informationstechnologie durch flexible, praxisorientierte und interdisziplinäre Studienganggestaltung“ (FRUIT) wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1635 gefördert.

*Projektinformationen:*

[http://www.che.de/cms/?getObject=260&straction=show&PK\\_Projekt=1879&getLang=de](http://www.che.de/cms/?getObject=260&straction=show&PK_Projekt=1879&getLang=de)

Quelle: PM-CHE, 08.03.2017

<http://www.che.de/cms/?getObject=5&getNewsID=2042&getCB=398&getLang=de>

## GenderMINT 4.0 untersucht Studienfachwahl

Das an der Technischen Universität München (TUM) angesiedelte Projekt GenderMINT 4.0 betrachtet Studiengänge und -berufe, die in Zusammenhang mit Industrie 4.0 und dem digitalen Wandel stehen und die nach wie vor mit einem niedrigen Frauenanteil verbunden werden: Maschinenbau, Elektrotechnik und Elektronik, Informatik sowie Physik.

Ziel des Projekts ist es herauszufinden, weshalb der Frauenanteil in den genannten Studiengängen nach wie vor niedrig ist und wie die erfolgreiche und nachhaltige Integration von Frauen (und Männern) in MINT-Studiengänge und -berufe gelingen kann. Dafür führen die Projektverantwortlichen über drei Jahre hinweg Online-Befragungen und Interviews mit Schülerinnen und Schülern, MINT-Studentinnen und Studenten sowie Unternehmen und Hochschulen durch. Auf Grundlage der Forschungsergebnisse werden zusammen mit den Projektpartnerinnen und Projektpartnern Handlungsempfehlungen entwickelt, um den Berufserfolg junger Frauen zu unterstützen und ihre gleichberechtigte Teilhabe am digitalen Wandel zu fördern. Um zur Verbesserung von Maßnahmen gender- und diversitygerechter Nachwuchsgewinnung beizutragen, konzipiert das Projektteam ausgehend von den Untersuchungserkenntnissen ein spezifisches Weiterbildungsformat für Entscheiderinnen und Entscheider in Hochschulen und Unternehmen. GenderMINT 4.0 wird finanziert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und ist Teil des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen – „Komm, mach MINT!“ und der BMBF-Initiative „Aufstieg durch Bildung“. Die Projektleitung an der Technische Universität München hat **Prof. Dr. Susanne Ihnen**, stellvertretende Vorsitzende Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. <http://www.gendermint.de>

Quelle: PM - Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 20.04.2017

<http://www.kompetenzz.de/Aktuelles/GenderMINT-4.0>



## Harvard University empfiehlt das CyberMentor-Programm

Das Online-Mentoring-Programm CyberMentor leistet einen bedeutsamen Beitrag zur Schließung der Fachkräftelücke im MINT-Bereich. Das belegen zahlreiche empirische Studien, die auf der umfangreichen Begleitforschung des Programms basieren. Nun würdigte die Harvard University die Leistung von CyberMentor durch die Aufnahme in das „Gender Action Portal“ – als einzige deutsche Maßnahme. Nach der Würdigung als Digital Impact Organisation of the Year 2016 ist das die zweite besondere Auszeichnung von CyberMentor in kurzer Zeit.

CyberMentor, hat das Ziel, mehr Mädchen für den MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu begeistern und damit langfristig den Fachkräftenachwuchs zu fördern. Bis zu 800 Schülerinnen der 5. bis 12. Klasse werden jeweils ein Jahr von einer persönlichen Mentorin aus Wirtschaft oder Wissenschaft begleitet. Die Mentorinnen regen MINT-Aktivitäten an, unterstützen die Schülerinnen bei der Studien- und Berufswahl und sind vor allem auch Rollenbilder. CyberMentor, das von Prof. Dr. Heidrun Stöger, Lehrstuhl für Pädagogik (Schulpädagogik) an der Universität Regensburg, und Prof. Dr. Dr. Albert Ziegler, Lehrstuhl für Pädagogische Psychologie und Exzellenzforschung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, geleitet wird, ist das größte deutschlandweite digitale Mentoring-Programm für Mädchen in MINT und eine wichtige Strategie bei der Reduzierung des MINT-Fachkräftemangels. 71 % der CyberMentor-Teilnehmerinnen wählen ein MINT-Fach als Studienfach oder Ausbildungsrichtung.

Weitere Informationen unter:

<https://www.cybermentor.de>

Quelle: PM – Universität Regensburg, 21.04.2017

<http://www.ur.de/pressearchiv/pressemitteilung/743835.html>

## MINT-Förderung bei Mädchen – Mehr Einmischung in die öffentliche Debatte erwünscht

„Lasst die Mädchen doch mit Mathe in Ruhe“, hat Prof. Dr. Mathias Binswanger, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten und Privatdozent an der Universität St. Gallen, in der Wochenzeitung „Die Zeit“ gefordert. Pisa-Ergebnisse hätten gezeigt, dass die Versuche, Schülerinnen für Algebra und Naturwissenschaften zu begeistern, „nichts bringen“. Sind Mädchen für Naturwissenschaft nicht begabt? Prof. Dr. Axinja Hachfeld, die mit einer Replik in der Wochenzeitung antwortete, Juniorprofessorin für Unterrichtsforschung mit Schwerpunkt Heterogenität, Prof. Dr. Madeleine Bieg, Juniorprofessorin für Empirische Bildungsforschung, und Prof. Dr. Thomas Götz, Professor für Empirische Bildungsforschung an der Universität Konstanz und an der Pädagogischen Hochschule Thurgau (Schweiz), nehmen „Im Gespräch“ Stellung. Das Interview mit dem Titel „Wir müssten uns viel mehr in die öffentliche Debatte einmischen“ ist unter

<http://www.uni-konstanz.de/universitaet/im-gespraech/im-gespraech/madeleine-bieg-thomas-goetz-axinja-hachfeld/>

nachzulesen.

Thomas Götz sagt zu dem Beitrag von Mathias Binswanger: „Es widerspricht meinem Verständnis von gutem Unterricht, Schülerinnen und Schüler, in welchem Kompetenzbereich auch immer, ‚in Ruhe zu lassen‘. Ganz im Gegenteil, Lehrkräfte sollten Potenziale stets optimal fördern“. Madeleine Bieg kommentiert: „Groß angelegte Meta-Analysen (das heißt Zusammenfassungen von Studienergebnissen über eine größere Zahl an Einzelstudien hinweg) zeigen immer wieder, dass die Leistungsunterschiede, zumindest in Mathematik, minimal sind.“ Axinja Hachfeld bezieht sich auf die PISA-Studie, wenn sie anfügt: „In neun Ländern schneiden Mädchen in Mathematik besser ab als Jungen, dazu zählt auch das leistungsstarke Land Finnland.“



Im Interview gehen die drei BildungsforscherInnen außerdem auf die Rolle des Elternhauses, der Gesellschaft und der Lehrkräfte bei der Frage ein, ob sich Mädchen für Mathematik und Naturwissenschaften begeistern können. Sie beantworten die Frage, ob in den Naturwissenschaften im Sinne einer Leistungssteigerung von Mädchen möglicherweise ein geschlechtergetrennter Unterricht sinnvoll wäre, und sprechen sich einhellig für früh ansetzende zielgerichtete Interventionen im Unterricht aus, um der Entstehung von geschlechtsspezifischen Stereotypen entgegenzuarbeiten. Am Ende plädieren sie für eine stärker faktenbezogene Debatte und eine „enge Verzahnung von Praxis und Forschung“.

Artikel von Prof. Dr. Mathias Binswanger in „Die Zeit“

<http://www.zeit.de/2017/05/pisa-studie-mathematik-naturwissenschaften-maedchen>

Replik von Prof. Dr. Axinja Hachfeld in „Die Zeit“

<http://www.zeit.de/2017/08/naturwissenschaften-maedchen-jungs-mathe-replik>

Quelle: PM - Universität Konstanz, 24.03.2017

<https://www.uni-konstanz.de/universitaet/aktuelles-und-medien/aktuelle-meldungen/aktuelles/aktuelles/wir-muessten-uns-viel-mehr-in-die-oeffentliche-debatte-einmischen/>

## Girls'Day und Boys'Day 2017: Angebote auf Rekordhoch

Mit mehr als 10.000 Angeboten für Mädchen erreichte der Girls'Day einen neuen Rekord bei den Veranstaltungen. Auch beim Boys'Day hat es noch nie zuvor so viele Angebote für Schüler gegeben wie in diesem Jahr: 6.700 Einrichtungen und Unternehmen bieten Plätze für Jungen ab der 5. Klasse an, um Berufe kennenzulernen, die bislang hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden. Diese Rekorde bei den Angeboten beider Projekte machen deutlich, dass sich immer mehr Unternehmen und Einrichtungen für mehr Vielfalt bei ihrer Belegschaft einsetzen. Damit eröffnen sie Jugend-

lichen neue Horizonte jenseits der traditionellen Berufswahl – frei von Geschlechterklischees.

Eine Befragung von 5.200 Jugendlichen direkt vor und nach dem Aktionstag im vergangenen Jahr zeigt, dass sich Mädchen nach dem Girls'Day deutlich häufiger als vorher vorstellen können, einen technisch-naturwissenschaftlichen Beruf auszuüben. Bei den Jungen ist es ähnlich: Nach dem Boys'Day nannten mehr Jungen einen Beruf aus dem Bereich Medizin und Pflege, Soziale Arbeit und Erziehung sowie aus den Branchen der Büro und kaufmännischen Berufe als bei der Befragung direkt vor dem Aktionstag.

Die Bundesweite Koordinierungsstelle des Girls'Day – Mädchen-Zukunftstags wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Die Bundesweite Koordinierungsstelle des Boys'Day – Jungen-Zukunftstag | Neue Wege für Jungs wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Quelle und weitere Informationen:

<https://kompetenz.de/Aktuelles/PM-GD-BD-Rekordhoch-2017>

Bitte lesen Sie auch:

„Mädchen müssen anders abgeholt werden als Jungs“

*„Wie begeistert man junge Frauen für Berufe, die noch immer von Männern dominiert werden? Und was macht man, wenn Mädchen einfach keine Lust auf IT haben?“*

**Sabine Bendiek**, Deutschland-Chefin von Microsoft, hat Antworten. Im Alter von elf bis 16 Jahren ist das Interesse von Mädchen in Deutschland an den sogenannten MINT-Fächern am stärksten. Danach geht es mit dem Engagement oft steil bergab. Das zeigt die aktuelle Studie „The When & Why of STEM Gender Gap“, die KRC Research im Auftrag von Microsoft in zwölf europäischen Ländern durchgeführt hat. Ein Beitrag von Carina Kontio auf [handelsblatt.com](http://handelsblatt.com).

[http://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/the\\_shift/microsoft-managerin-bendiek-maedchen-muessen-anders-abgeholt-werden-als-jungs/19427096.html](http://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/the_shift/microsoft-managerin-bendiek-maedchen-muessen-anders-abgeholt-werden-als-jungs/19427096.html)

## L'Oréal-Unesco-Preis For Women in Science für Nicola Spaldin

Die ETH-Professorin **Nicola Spaldin** wurde am 23. März 2017 für ihre revolutionäre Forschung im Bereich der Materialwissenschaften geehrt. In Paris erhielt sie den mit 100'000 Euro dotierten L'Oréal-Unesco-Preis For Women in Science für die Region Europa.

Bereits zum 19. Mal wurde der L'Oréal-Unesco-Preis For Women in Science in Paris verliehen. Mit der Auszeichnung sollen herausragende Forscherinnen aus der ganzen Welt geehrt und gefördert werden. Nicola Spaldin, ETH-Professorin am Departement für Materialwissenschaften, erhielt den begehrten Award für die Region Europa. Die Forschung der britischen Wissenschaftlerin legt die theoretischen Grundlagen für das Verständnis und die Entwicklung sogenannter multiferroischer Materialien. Diese zeichnen sich durch die einzigartige Eigenschaft aus, gleichzeitig magnetisch und elektrisch zu sein. An ihrem Forschungsgebiet fasziniert sie vor allem die Interdisziplinarität – die Verbindung von Physik, Chemie und Materialeigenschaften, wie Spaldin bei früherer Gelegenheit in den ETH-News sagte:

<https://www.ethz.ch/de/news-und-veranstaltungen/eth-news/news/2015/09/koerber-preis-spaldin.html>

*Die weiteren Preisträgerinnen sind:*

- **Zhenan Bao** (USA, Stanford University): Für die Entwicklung neuer funktionaler Polymere zum Einsatz in Verbrauchertechnik, Energiespeicherung und Biomedizin
- **Niveen Kha Shab** (Saudi-Arabien, King Abdulah University): Für neue „smarte“ Hybridmaterialien zum Transport von Medikamenten und für Überwachungstechniken der Zelle
- **Michelle Simmons** (Australien, University of South Wales): Für atomare Transistoren als Schritt zum Quantencomputer

- **Maria Theresa Ruiz** (Chile, Universidad de Chile): Für die Entdeckung des ersten Braunen Zwerges und für ihre Untersuchungen der lichtschwächsten Sterne

Seit 1998 unterstützen die UNESCO und das Kosmetikunternehmen L'Oréal mit dem Programm „For Women in Science“ die Arbeit von herausragenden Wissenschaftlerinnen. Jährlich werden fünf L'Oréal-UNESCO-Preise an international führende Forscherinnen für ihr Lebenswerk bzw. für herausragende Durchbrüche der Forschung vergeben. Zudem werden jährlich auf internationaler Ebene 15 UNESCO-L'Oréal-Stipendien (Rising Talents Grants)

<http://www.unesco.de/wissenschaft/frauen-wissenschaft/unesco-loreal-stipendien.html>

an herausragende junge Forscherinnen verliehen. Seit 2006 gibt es das deutsche Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern, hierin werden jährlich drei nationale Förderungen verliehen.

<http://www.unesco.de/wissenschaft/frauen-wissenschaft/unesco-loreal.html>

Die fünf mit 100.000 US-\$ dotierten L'Oréal-UNESCO-Preise werden in jedem Jahr im Februar oder März in Paris verliehen. Damit wird die bisherige Lebensleistung der Forscherinnen und/oder ein herausragender Durchbruch gewürdigt. Die Zuordnung erfolgt streng nach dem Kriterium wissenschaftlicher Exzellenz; pro Kontinent wird jeweils ein Preis verliehen.

*Quellen und weitere Informationen:*

PM - ETH-Zürich, 23.03.2017

<https://www.ethz.ch/de/news-und-veranstaltungen/eth-news/news/2017/03/nicola-spaldin-erhaelt-loreal-unesco-preis.html>

<http://www.unesco.de/wissenschaft/frauen-wissenschaft/loreal-unesco-preis.html>

## Neurowissenschaftlerin Marta Zlatic erhält Preis der Hertie-Stiftung

Die Gemeinnützige Hertie-Stiftung und die Federation of European Neuroscience Societies (FENS) vergeben ihren Preis für neurowissenschaftliche Nachwuchsforschung an Marta Zlatic. Die kroatisch-britische Neurobiologin erhält den „Eric Kandel Young Neuroscientists Prize“ in Höhe von insgesamt 100.000 Euro für ihre Beiträge zur Erforschung von Entscheidungsprozessen im Gehirn. Dr. Marta Zlatic forscht am Janelia Research Campus des renommierten Howard Hughes Medical Institute in den USA sowie an der Cambridge University in Großbritannien. Ausgezeichnet wird sie für ihre Beiträge zum Verständnis neuronaler Grundlagen der Entscheidungsfindung im Gehirn von Tieren: Alle Lebewesen treffen ununterbrochen Entscheidungen, das Nervensystem steuert überlebenswichtige Verhaltensweisen, z. B. Flucht oder Verteidigung. Zlatic untersucht die Entstehung von Neigungen zu verschiedenen Verhaltensweisen, die Auswahl einer spezifischen Verhaltensweise sowie deren abschließende Erfolgsbewertung.

Quelle: PM, 13.03.2017 und weitere Informationen zum Nachwuchspreis der Hertie-Stiftung

<http://www.ghst.de/service/presse/pressemitteilungen/details/article/hertie-stiftung-und-fens-zeichnen-herausragende-neurowissenschaftlerin-aus-eric-kandel-young-neuros/>

## Chemie: Internationaler Preis für Thisbe K. Lindhorst

Zur Feier des Internationalen Frauentags am 8. März 2017 gab die International Union of Pure and Applied Chemistry (IUPAC) die Preisträgerinnen des IUPAC 2017 Distinguished Women in Chemistry or Chemical Engineering Awards bekannt. Thisbe K. Lindhorst, Professorin für Organische und Biologische Chemie am Otto Diels-Institut für Organische

Chemie der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU), ist eine von zwölf Frauen, die geehrt wurden.

„Ich freue mich sehr über diesen Preis“, sagte Lindhorst. „In der Chemie tätige Frauen und Männer müssen Verantwortung für eine bessere Zukunft übernehmen und der IUPAC-Preis zeigt, dass unser Engagement gewürdigt wird!“ Als Thisbe Lindhorst im Jahr 2000 auf eine Professur an der Uni Kiel berufen wurde, war sie die *erste ordentliche Professorin für Organische Chemie nach dem Zweiten Weltkrieg*. Lindhorst war seither stets ein Vorbild. Sie ermutigte junge Frauen dazu, eine Laufbahn in der Wissenschaft zu verfolgen und Spitzenleistungen in der Chemie auch mit einem Familienleben zu verbinden.

Im Jahr 2016 wurde Lindhorst zur Präsidentin der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) gewählt. Sie ist *erst die zweite Frau in dieser Position in der 150-jährigen Geschichte der Gesellschaft*. Ihr Leben als Wissenschaftlerin stellt Lindhorst unter das Motto „Wertedenken“, das hervorhebt, dass das Bewusstsein für eine ethische Wertebasis mit dem Fachwissen Hand in Hand gehen muss. Ihre Forschung widmet sich den Glycowissenschaften, ein Gebiet der Chemie, das die biologischen Funktionen von Kohlenhydraten bei der Zell-Zell-Kommunikation und Zellerkennung untersucht. Sie hat Pionierarbeit auf dem Gebiet der Multivalenz in der Zuckererkennung geleistet. Erst vor Kurzem zeigte ihre Forschungsgruppe zum ersten Mal die Bedeutung der Orientierung von Zuckern auf Zelloberflächen im Zusammenhang mit Zelladhäsion auf. Diese Erkenntnisse bieten Potenzial für die Entwicklung antimikrobieller Arzneimittel und eine spezielle Antiadhäsionstherapie bei mikrobiellen Infektionen. „Die Glycobiologie zu verstehen, stellt eine große Herausforderung dar und ist ungemein wichtig. Nachdem wir die Bedeutung der Gene und Proteine erkannt haben, müssen wir heute verstehen, was das Glykom für einen einzelnen Organismus bedeutet, um unser Leben zu verbessern“, erklärte Thisbe Lindhorst.

Das *Auszeichnungsprogramm*, das 2011 im Rahmen der Feier des Internationalen Jahres der Chemie ins Leben gerufen wurde, wurde geschaffen,

um die Arbeit von Chemikerinnen und Chemie-Ingenieurinnen weltweit zu würdigen und zu fördern. Die Preisverleihung wird während des IUPAC World Chemistry Congress am 7. bis 13. Juli 2017 in São Paulo, Brasilien, stattfinden. Professorin **Vanderlan da S. Bolzani**, Mitvorsitzende des außerordentlichen Symposiums, erklärte: „Wir sind hocherfreut über die diesjährigen Preisträgerinnen. Seit 2011 hat der Preis jedes Jahr mehr Aufmerksamkeit in der Gemeinschaft erlangt. Beim diesjährigen Kongress und mit der Unterstützung der IUPAC-Leitung planen wir, diese Entwicklung fortzusetzen. Ich habe die Hoffnung, dass jeder Tag zum Internationalen Frauentag wird!“

Die ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen sind:

Prof. Misako Aida, *Hiroshima University, Japan*

Prof. Lifeng Chi, *Soochow University, Suzhou, China*

Prof. M. Concepción Gimeno, *Institute of Chemical Synthesis and Homogeneous Catalysis (ISQCH), CSIC-University of Zaragoza, Spain*

Dr Jaqueline Kiplinger, *Los Alamos National Laboratory, Los Alamos, NM, United States*

Prof. Zafra Lerman, *Malta Conferences Foundation, Evanston, IL, United States*

Prof. Thisbe K. Lindhorst, *Universität Kiel, Germany*

Prof. Ekaterina Lokteva, *M.V. Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia*

Prof. Yvonne Mascarenhas, *University OF Sap Paulo, Sao Carlos, Brazil*

Dr Veronika Ruth Meyer, *Empa St. Gallen (retired), Swiss Federal Laboratories for Materials Science and Technology, Switzerland*

Prof. Ingrid Montes-González, *University of Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico*

Prof. Frances Separovic, *University of Melbourne, Australia*

Prof. Jihong Yu, *Jilin University, China*

Informationen zum Auszeichnungsprogramm:

<https://iupac.org/iupac-2017-distinguished-women/>

Kongress:

<http://www.iupac2017.org/>

Quelle und weitere Informationen: *PM-Universität Kiel, 14.03.2017*

<http://www.uni-kiel.de/pressemitteilungen/index.php?pmid=2017-067-lindhorst>

# 04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

## Einkommenserträge von Bildungsabschlüssen im Lebensverlauf – Männer profitieren deutlich

Bildung ist eine Investition. Sie kostet nicht nur Zeit und Engagement, sondern auch Geld. Doch der Aufwand lohnt sich. Unter dem Strich bringt jeder höhere Abschluss über das gesamte Erwerbsleben zwischen 22 und 64 Prozent mehr Einkommen. Das ist ein Resultat einer aktuellen Studie des ifo Instituts im Auftrag von Union Investment. „Bildung zahlt sich nicht nur in Form eines höheren Einkommens aus. Auch das Arbeitslosigkeitsrisiko sinkt deutlich“, erklärt **Professor Ludger Wößmann**, Leiter des ifo Zentrums für Bildungsökonomik.

*Ein Ergebnis der Studie:* Bei den HochschulabsolventInnen zeigen sich *deutliche Geschlechterunterschiede in Bezug auf das Lebens Einkommen:*

„Während ein Fachhochschul- bzw. Universitätsstudium für Männer im Durchschnitt ein zusätzliches Lebens Einkommen von circa 320 000 Euro bzw. 487 000 Euro bringt, liegen die entsprechenden Werte bei Frauen um 50 % bzw. 42 % niedriger. Mögliche Gründe für diese Unterschiede dürften wiederum im höheren Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung und im tendenziell geringeren Lohnsatz von Frauen liegen. Neben regionalen und geschlechtsspezifischen Unterschieden ergeben sich *die größten Unterschiede beim Lebens Einkommen jedoch bezüglich der Fachrichtung des Studiums* (Abb. 8).

Die mit Abstand höchsten Lebens Einkommensgewinne erzielen Frauen und Männer mit einem Studium im Bereich der Human- und Zahnmedizin (Frauen knapp 613 000 Euro, Männer gut 983 000 Euro). Die zweitlukrativste Fachrichtung sind die Rechtswissenschaften (Frauen knapp 365 000 Euro, Männer knapp 657 000 Euro). Bei Männern folgen die Fachrichtungen Wirtschaftswissenschaften (529 000 Euro), Informatik, Mathematik und Naturwissenschaften (400 000 Euro) und Ingenieur- und Technikwissenschaften und Maschinenbau (384 000 Euro). Bei Frauen folgen das Lehramt an Gymnasien und Berufsschulen (279 000 Euro), Wirtschaftswissenschaften (248 000 Euro) und Informatik, Mathematik und Naturwissenschaften (237 000 Euro). Bei beiden Geschlechtern sind die Fachrichtungen Kunst und Kunstwissenschaften (Frauen 80 000 Euro, Männer 74 000 Euro) und Sozialarbeit (Frauen 79 000 Euro, Männer 20 000 Euro) finanziell am wenigsten attraktiv. Nur in diesen beiden Fachrichtungen sowie in den Bereichen Lehramt, Sprach- und Kulturwissenschaft und Politik-, Sozial- und Regionalwissenschaft erzielen Frauen höhere Lebens Einkommensgewinne als Männer; in allen anderen Fachrichtungen lohnt sich ein Studium finanziell für Männer deutlich mehr als für Frauen.“ (s.S. 27 der Studie)

**Piopiunik, Marc, Franziska Kugler und Ludger Wößmann**, „Einkommenserträge von Bildungsabschlüssen im Lebensverlauf: Aktuelle Berechnungen für Deutschland“, ifo Schnelldienst 70 (07), 2017, 19–30

Quelle: PM – CESifo, 21.04.2017

<https://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/infoservice/News/2017/04/news-20170421-sd7-Bildung.html>



## 28 Forscherinnen erhalten Förderung vom Land Baden-Württemberg

28 exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchskünstlerinnen mit Kindern erhalten finanzielle Unterstützung bei der Promotion und in der Postdoc-Phase. Sie haben sich mit ihren Projekten in einem Auswahlprozess im Rahmen des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms durchsetzen können.

**Wissenschaftsministerin Bauer:** „Für Frauen ist es immer noch schwieriger, Forschung und Familie zu vereinbaren. Besonders in der Zeit nach der Promotion drängen sich wichtige Karriereschritte und Familienzeit. Das Programm setzt an dieser wesentlichen Ausstiegsschwelle an und schafft mehr Flexibilität und eine finanzielle Absicherung für wichtige Qualifizierungsmaßnahmen.“

Im Rahmen der vierten Ausschreibung des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms wurden 72 Anträge eingereicht; 28 Bewerberinnen haben nun eine Förderzusage für eine in der Regel zweijährige Förderung erhalten. Davon entfallen 22 auf Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase (Förderlinie I); zwei für eine Promotion an einer Kunst- und Musikhochschule (Förderlinie II) sowie vier Förderungen für Promotionsvorhaben als Voraussetzung für eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (Förderlinie III).

Die Förderzusagen gingen an Bewerberinnen der Universitäten Freiburg, Heidelberg, Konstanz, Stuttgart, Tübingen, Ulm und dem KIT, der Musikhochschulen Karlsruhe und Stuttgart, der Pädagogischen Hochschule Freiburg sowie der Hochschulen Heilbronn, Konstanz und Reutlingen.

**Hintergrund:** Das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm wurde als reines Stipendienprogramm bereits in den Jahren 2007 und 2010 ausgeschrieben. Nach der erfolgreichen Evaluation wurde es in Kooperation mit den Landeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten modifiziert und bedarfsgerecht weiterentwickelt. Insbesondere

wurde dabei dem Umstand Rechnung getragen, dass in der Postdoc-Phase der Wissenschaft zu viele Frauen verloren gehen. Mit dem Brigitte-Schlieben-Lange-Programm können Postdoktorandinnen bei ihrer Qualifizierung für eine Karriere als Hochschullehrerin über die Kofinanzierung von Beschäftigungsverhältnissen gefördert werden. Darüber hinaus erstreckt sich die Förderung auch auf Stipendien für Promotionen von Frauen, die außerhalb einer Hochschule beschäftigt sind und sich für eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften oder an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg qualifizieren möchten, sowie für künstlerische Entwicklungsvorhaben. Das Programm bindet Frauen in die wissenschaftliche Gemeinschaft ein und verbessert ihre sozialversicherungspflichtige Absicherung.

Die Förderdauer des Brigitte-Schlieben-Programms beträgt in der Regel zwei Jahre.

Quelle: PM - MWK, 03.03.2017

<http://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/28-forscherinnen-erhalten-foerderung-vom-land/>

## Christine de Pizan-Programm startet in die siebte Runde

Das Christine de Pizan-Programm, ein *Mentoring-Projekt der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU)* für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Sozial- und Geisteswissenschaften sowie der Kunsthochschule Mainz und der Hochschule für Musik Mainz, startet in die siebte Runde. Das Mentoring-Programm ist seit 2016 Bestandteil des fächerübergreifenden Programms Weiblicher Wissenschaftsnachwuchs (ProWeWin), das sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen in der späten Promotions- und Postdoc-Phase richtet. Das übergreifende Ziel des Programms ist es, promovierende, promovierte sowie habilitierende Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrem beruflichen Karriereprozess zu fördern, um den Verbleib von Frauen im Wissenschaftssystem zu unterstützen



und langfristig den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Seit der Pilotphase im Jahr 2011 nahmen bislang insgesamt 129 Nachwuchswissenschaftlerinnen am Christine de Pizan-Programm teil.

Die Maßnahmen des Mentoringprogramms beinhalten neben der individuellen Förderbeziehung zu einer erfahrenen Person aus der Wissenschaft ein explizit auf die Zielgruppe zugeschnittenes Workshop- und Trainingsprogramm sowie weitere themengebundene, offene Veranstaltungen, die der fachlichen und interdisziplinären Vernetzung der Teilnehmerinnen dienen. Den Teilnehmerinnen stehen weiterhin das fächerübergreifende Workshopangebot sowie Beratungs- und Coachingformate von ProWeWin offen.

Die nächste Bewerbungsrunde startet im Spätsommer 2017.

<http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/>

<http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/2143.php>

<http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/158.php>

## Drei Forscherinnen der Universität Freiburg erhalten das Brückenstipendium STAY!

Die Albert-Ludwigs-Universität und die Neue Universitätsstiftung Freiburg unterstützen 2017 erneut drei Wissenschaftlerinnen mit dem Brückenstipendium „STAY!“.

Es richtet sich an promovierte Nachwuchsforscherinnen, die ihre akademische Laufbahn fortsetzen möchten, aber noch keine Anschlussfinanzierung haben. Die Förderung von monatlich 1.800 Euro erfolgt zunächst für sechs Monate und kann auf ein Jahr verlängert werden. In dieser Zeit bietet das Stipendium den Wissenschaftlerinnen Freiraum, um ein Forschungsexposé auszuarbeiten, mit dem

sie sich um Projektstellen bewerben und ihre wissenschaftliche Karriere voranbringen können.

*Quelle und weitere Informationen:*

<http://www.diversity.uni-freiburg.de/news/drei-forscherinnen-der-universitaet-freiburg-erhalten-das-brueckenstipendium-stay>

Das Vollstipendium richtet sich an herausragende Wissenschaftlerinnen mit einer abgeschlossenen Promotion, die in der Regel nicht länger als zwölf Monate zurückliegt. Mindestkriterium für die Bewerbung ist eine eingereichte Dissertation. Das Programm wird jährlich im Herbst (September/Oktober) mit Bewerbungsfrist im Winter (Januar/Februar) ausgeschrieben.

<http://www.diversity.uni-freiburg.de/stay-come-and-stay>

## Neue Webseite: Karrieren Promovierter

Die neue Website des Projekts „Karrieren Promovierter“ ist online. Hier können Sie ab sofort viele interessante Informationen zur Studie finden. Sie erfahren dort mehr über die Ziele, die Durchführung und Ergebnisse der Studie, lernen das Projektteam kennen und informieren sich über Neuigkeiten und den aktuellen Stand des Projekts.

Das Projekt „Karrieren Promovierter“ ist eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Paneluntersuchung des Promoviertenjahrgangs 2014. Das Ziel der Studie ist, herauszufinden, welchen Einfluss die formalen Promotionskontexte und die konkreten Lern- und Entwicklungsbedingungen, die Promovierende während ihrer Promotionsphase vorfinden, auf den beruflichen Übergang nach der Promotion und auf den weiteren Karriereverlauf ausüben. Von Interesse ist dabei vor allem, wer nach der Promotion seine Karriere in der Wissenschaft weiterverfolgt und wie viele Promovierte die Wissenschaft

zugunsten anderer Branchen verlassen. Neben kontextuellen Faktoren steht auch die Bedeutung von **Geschlechter- und Herkunftsungleichheiten** für den beruflichen Werdegang Promovierter im Fokus der Betrachtung.

Hintergrund dieses Forschungsinteresses ist der strukturelle Wandel, den die Doktorandenausbildung in Deutschland in den vergangenen Jahren erfahren hat. Neben den traditionellen Promotionsformen, etwa im Rahmen einer Anstellung an einem Lehrstuhl, in einem Forschungsprojekt oder im Rahmen eines Stipendiums, wurden strukturierte Promotionsprogramme wie Graduate Schools in den vergangenen Jahren deutlich ausgebaut. Mit dem Promoviertenpanel möchten wir deshalb erstmalig eine bundesweit repräsentative Datengrundlage schaffen, die insbesondere fachspezifische Analysen und Vergleiche zwischen unterschiedlichen formalen Promotionsformen ermöglicht.

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

## Statistik: Studienberechtigte im Jahr 2016

Im Jahr 2016 haben rund 453 000 Schülerinnen und Schüler in Deutschland die Hochschul- oder Fachhochschulreife erworben. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilte, waren das nach vorläufigen Ergebnissen 1,9 % mehr Studienberechtigte als im Vorjahr. Von den Studienberechtigten des Jahres 2016 waren **52,9 % Frauen** und 47,1 % Männer. Bei den Absolventen mit allgemeiner oder fachgebundener Hochschulreife war der Männeranteil mit 45,5 % niedriger als der Frauenanteil (**54,5 %**), während bei den Absolventen mit Fachhochschulreife die Männer mit 52,9 % überwogen (Frauen: **47,1 %**).

*Quelle und weitere Informationen:*

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17\\_072\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_072_213.html)

## Karriere statt Barriere: Aktuelle Ausstellung an der Universität Jena

Dem Thema der Wissenschaftskarrieren von Frauen widmet sich eine neue Wanderausstellung, die im April an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU) präsentiert wurde. Im Anschluss wurde und wird die Ausstellung an weitere Thüringer Hochschulen ausgeliehen.

Im Fokus der Schau „*Mind the gap – Karriere statt Barriere!*“ stehen die einzelnen Karriereschritte vom Studium bis zur Berufung auf eine Professur, wobei vor allem geschlechterspezifische Barrieren im Wissenschaftssystem thematisiert werden. „Dabei werden geschlechterdifferente Unterschiede bei der Erfüllung der Karriereanforderungen sowie typische Karrierebrüche für Frauen, etwa durch Betreuungszeiten von Kindern oder die Pflege von Angehörigen, aufgezeigt“, erläutert Dr. Barbara Aehnlich vom Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung, das die Ausstellung fördert.

*Dem „akademischen Frauensterben“ begegnen:* Die Exposition besteht aus Rollups für die einzelnen hochschulspezifischen Karriereschritte: Studium, Promotion, Postdoc-Phase, Juniorprofessur und Professur. Ergänzend dazu gibt es ein Begleitheft und eine Webseite:

[http://www.uni-jena.de/mind\\_the\\_gap](http://www.uni-jena.de/mind_the_gap)

Während die Informationen auf den Tafeln nur sehr knapp und teilweise pointiert zugespitzt dargestellt werden, enthalten das Beiheft und die Homepage tiefere Informationen, Statistiken und Grafiken. Sie stellen ausgewählte Maßnahmen der Thüringer Hochschulen vor, mit denen diese dem „akademischen Frauensterben“ begegnen: etwa Mentoring-Programme, Reisekostenstipendien oder die Unterstützung bei Familienaufgaben.

Diese Schau wurde im Rahmen eines Projektseminars an der Uni Jena im Wintersemester 2016/17 unter der Leitung von Dr. Barbara Aehnlich,

Dr. Andreas Christoph, Dr. André Karliczek und Dr. Michael Markert gemeinsam mit Studierenden der FSU sowie der Bauhaus-Universität Weimar konzipiert und erarbeitet. Die Ausstellung wurde gefördert durch das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) – eine gemeinsame wissenschaftliche Einrichtung der Thüringer Hochschulen zur Bündelung, Initiierung, Weiterentwicklung und Verstetigung von Gleichstellungsmaßnahmen und zur Förderung der Chancengleichheit an den Thüringer Hochschulen.

*Quelle: PM - Uni -Jena, 07.04.2017*

<https://idw-online.de/de/pressreleases23>

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## Auf dem Weg zu übergreifenden Vernetzungsstrukturen – Zusammenarbeit von Gleichstellungsakteur\_innen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen am Beispiel Niedersachsens

Die Zusammenarbeit von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird von Seiten der Wissenschaftspolitik seit einigen Jahren verstärkt gefordert und gefördert. Sie gilt als ein zukunftsweisendes Element der Weiterentwicklung des deutschen Wissenschaftssystems. Gleichstellung wird in diesem Kontext bisher kaum thematisiert. Zugleich gilt Gleichstellung bei beiden Einrichtungstypen als wichtiges Handlungsfeld, dessen Umsetzung spätestens mit dem Pakt für Forschung und Innovation auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen zunehmend an Bedeutung gewonnen hat.

### Das Pilotprojekt

Zur Zusammenarbeit von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegt bisher wenig wissenschaftliche Literatur vor, auch über Kooperationsbemühungen im Bereich Gleichstellung ist wenig bekannt. Dies war Anlass und Ausgangspunkt des vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur geförderten Forschungs- und Vernetzungsprojekts „Zusammenarbeit von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Bereich Gleich-

stellung in Niedersachsen“. Untersucht wurde für das Bundesland Niedersachsen (plus angrenzende Regionen)

- der Stand der Zusammenarbeit von Gleichstellungsakteur\_innen an Hochschulen und an Instituten bzw. Zentren außeruniversitärer Forschungseinrichtungen,
- mögliche Weiterentwicklungsperspektiven bestehender Kooperationen sowie
- die Erwartungen der Akteur\_innen an Austausch und Vernetzung.

Im Zentrum stand die *Sicht der Gleichstellungsakteur\_innen an Hochschulen, Forschungsinstituten und -zentren* auf die (mögliche) Zusammenarbeit mit Kolleg\_innen des jeweils anderen Einrichtungstyps. Bei den Forschungseinrichtungen lag der Fokus auf der Max-Planck-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und der Fraunhofer-Gesellschaft. Durchgeführt wurde eine Bestandsaufnahme bestehend aus Expert\_innen-Interviews und Online-Umfragen (Hochschulgleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsakteur\_innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen). Zudem wurden zwei Workshops (mit jeweils einer Akteur\_innen-Gruppe) und ein Vernetzungstreffen (mit beiden Akteur\_innen-Gruppen) durchgeführt. Dadurch sollte eine Vernetzung der Gleichstellungsakteur\_innen angestoßen und verstärkt werden. Das Pilotprojekt zielte zudem auf mehr Sichtbarkeit des Themas und hatte die Übertragbarkeit auf andere Bundesländer im Blick.

Im Folgenden werden grundlegende Projektergebnisse vorgestellt, die ausführlich in einem Abschlussbericht – ergänzt durch Zitate von beteiligten Akteur\_innen – vorliegen.

### Ausgangslage: Potentiale und Herausforderungen für (verstärkte) Zusammenarbeit

Die Online-Umfragen zeigten, dass sich einzelne Gleichstellungsakteur\_innen bereits mit Kolleg\_innen des jeweils anderen Einrichtungstyps ausgetauscht hatten.

Zudem wurde beidseitiges Interesse an Zusammenarbeit und Vernetzung deutlich.

Bisherige Zusammenarbeitserfahrungen waren geprägt von Austausch (bspw. zu gemeinsamen Berufungsverfahren), gemeinsame Aktivitäten fanden dagegen kaum statt.

Es wurde deutlich, dass die Zusammenarbeit aktuell kaum formalisiert ist. Dies bildet zusammen mit den *gemeinsamen Themenpräferenzen* wesentliche Potentiale für zukünftige Vernetzung. Daneben wurden zahlreiche Herausforderungen deutlich, die Kooperationen erschweren: Dies betrifft den *Zugang zu Informationen*, die Wahrnehmung des *Nutzens der Zusammenarbeit* sowie die *unterschiedlichen Handlungsspielräume* der Gleichstellungsakteur\_innen beider Einrichtungstypen.

### Themenpräferenzen: Diskrepanzen und Überschneidungen

Die Teilnehmenden der Online-Umfragen wurden zu ihren Erfahrungen und Wünschen bezüglich der Zusammenarbeit befragt. Sie hatten die Möglichkeit, Themen für zukünftige Kooperationen auszuwählen und Wünsche für gemeinsame Aktivitäten zu äußern (siehe Abb.1).

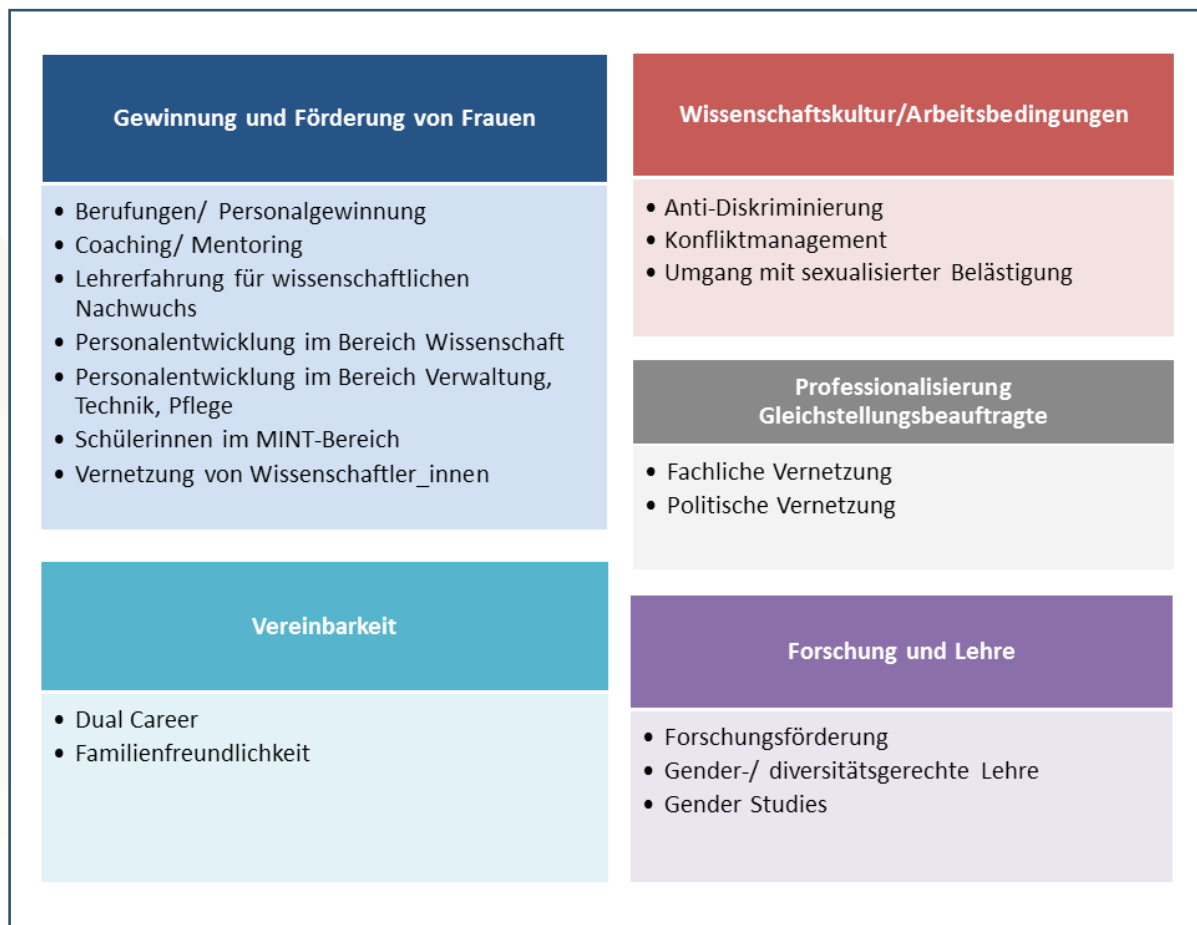


Abb. 1: Themenfelder und Themen

Der Vergleich der Top Ten-Themen verdeutlichte Diskrepanzen und Überschneidungen (siehe Abb. 2). Bei beiden Gruppen spielten Themen aus dem Feld „Gewinnung und Förderung von Frauen“ (dunkelblau) eine bedeutsame Rolle,

„Familienfreundlichkeit“ war dagegen nur bei den Gleichstellungsakteur\_innen an Instituten und Zentren der Forschungseinrichtungen ein Top Ten-Austauschthema, „Dual Career“ traf bei beiden Gruppen auf mittleres Interesse.



Abb. 2: Gegenüberstellung der Top Ten-Themen (farbliche Markierung entspricht dem jeweiligen Themenfeld; kursive Markierung zeigt an, dass ein Thema nur bei einer Gruppe unter den Top Ten ist)

### Kooperationshemmnisse: Informationsdefizite und Unklarheit über den Nutzen

Die beiden Einrichtungstypen kommunizieren ihre Gleichstellungsaktivitäten auf unterschiedliche Art und Weise und in unterschiedlicher Intensität: Forschungseinrichtungen informieren vornehmlich auf zentraler Ebene über Gleichstellungsangebote, weniger auf Instituts- bzw. Zentrumsebene. Niedersächsische Hochschulen stellen ihre Gleichstellungsarbeit demgegenüber auf ihrer Webseite z. T. sehr ausführlich dar:

*„Also das ist tatsächlich eine andere Art der Informationspolitik [...]. Also, das, was die Hochschulen durch diese Wettbewerbspolitik der letzten Jahre eben sehr stark machen, dass sie ihre Gleichstellungsaktivitäten auch als Marketing-Instrument nutzen, habe ich das Gefühl, ist bei den Forschungseinrichtungen noch nicht so stark“.* (Interviewpartner\_in 6)

Dies führte zu Informationsdefiziten auf Seiten der Hochschulgleichstellungsbeauftragten: Informationen über die (lokalen) Kolleg\_innen und ihre Arbeit waren nicht (einfach) zu finden. Die Bereitstellung solcher Informationen wurde im Projekt dementsprechend zu einer wichtigen Aufgabe (siehe Anhang: Abschlussbericht: „Kurzübersichten Gleichstellung“, „Forschungslandkarte Niedersachsen“).

Daneben stellte die Unklarheit über Nutzen und Mehrwert einer Zusammenarbeit insbesondere bei Hochschulgleichstellungsbeauftragten ein Kooperationshemmnis dar.

Während der Zusammenarbeit auf Ebene der Organisationen wissenschaftspolitisch große Bedeutung zugeschrieben wird, war für die Akteur\_innen der Nutzen für den Bereich Gleichstellung sowohl auf strategischer als auch auf Arbeitsebene nicht ohne weiteres erkennbar.



### Handlungsspielräume: Ausstattungs-, Professionalisierungs- und Formalisierungsgefälle

Die zeitlichen und finanziellen Ressourcen für Gleichstellung differieren zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen teilweise erheblich (Unterschiede finden sich auch zwischen den vier Forschungseinrichtungen sowie zwischen Instituten bzw. Zentren derselben Einrichtung). Die niedersächsischen Hochschulgleichstellungsbeauftragten sind im Gegensatz zu den Kolleg\_innen an den Forschungseinrichtungen mehrheitlich besser ausgestattet. Dieser Unterschied resultiert u. a. aus der gestiegenen Bedeutung professioneller Gleichstellungsarbeit an Hochschulen sowie aus externen Anreizen (Professorinnenprogramm, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, etc.). Im Gegensatz dazu bestanden solche Anreize für Forschungseinrichtungen innerhalb des letzten Jahrzehnts in geringerem Maße. Die Rahmenbedingungen für Gleichstellung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind insgesamt sehr unterschiedlich. Dies betrifft neben Ressourcen die institutionelle Verankerung von Gleichstellung, die konkrete Ausgestaltung der Gleichstellungsstrukturen, die Formalisierung von Verfahren, die Festlegung von Standards sowie die gesetzlichen Grundlagen. Gleichstellungsakteur\_innen an Forschungseinrichtungen sind teilweise noch mit der

Etablierung des Amtes und der Legitimität von Gleichstellungsanliegen beschäftigt, was den Ressourcenmangel zusätzlich verschärft: „Also da nehme ich einfach noch mehr Mühsal wahr. Weil, es ist noch mühsamer, Dinge durchzusetzen als das an den Hochschulen ist [...]. Ja, dass die Gleichstellungsbeauftragten [...], einbezogen werden“. (Interviewpartner\_in 3)

Die eingeschränkten Handlungsspielräume behindern eine systematische und strukturell verankerte Gleichstellungsarbeit, die an Hochschulen inzwischen weitestgehend vorhanden ist. Zwischen den beiden Einrichtungstypen besteht – jenseits aller Detailunterschiede – insgesamt ein Ausstattungs-, Professionalisierungs- und Formalisierungsgefälle, welches die Zusammenarbeit erschwert.

### Leitfragen: Ausgestaltung von Kooperationen

Das grundsätzliche Interesse an einer Zusammenarbeit auf beiden Seiten bietet eine gute Ausgangslage, lässt sich jedoch nicht ohne weiteres in regelmäßigen Austausch oder gar Netzwerkbildung übersetzen. Auch wenn geteilte Themenwünsche in den Vernetzungsveranstaltungen des Projekts schnell in Ideen übersetzt wurden, ist der Schritt von der Idee zu deren Konkretisierung nicht einfach. Deshalb wurden Leitfragen für die Ausgestaltung von Kooperationen ausgearbeitet (siehe Abb. 3).

<p><b>Formalisierungsgrad?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Loser Austausch</li> <li>- Vereinbarung</li> <li>- Kooperationsvertrag</li> <li>- Übergreifende Policy</li> <li>- Gemeinsame Leitlinien und Qualitätsstandards</li> <li>- ...</li> </ul>	<p><b>Reichweite?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokal</li> <li>- Regional</li> <li>- Überregional</li> <li>- ...</li> </ul>	<p><b>Fachspezifika?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Naturwissenschaft und Technik</li> <li>- Lebenswissenschaft und Medizin</li> <li>- Geisteswissenschaft</li> <li>- Gesellschaftswissenschaften</li> <li>- ...</li> </ul>
<p><b>Passende Kooperationspartner_innen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leitungen</li> <li>- Gleichstellungsakteur_innen</li> <li>- Weitere Akteur_innen</li> <li>- ...</li> </ul>	<p><b>Themen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gewinnung und Förderung von Frauen</li> <li>- Familienfreundlichkeit</li> <li>- Professionalisierung</li> <li>- Gleichstellungsbeauftragte</li> <li>- ...</li> </ul>	<p><b>Aktivitäten?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informations- und Erfahrungsaustausch (z.B. Vernetzungstreffen)</li> <li>- Gemeinsame Professionalisierung (z.B. Workshops)</li> <li>- Formate für themenspezifische Zusammenarbeit (z.B. Projekt)</li> <li>- ...</li> </ul>

Abb. 3: Leitfragen für die Ausgestaltung einer Kooperation

### Ausblick: Stärkung von Vernetzungsaktivitäten

Die Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsakteur\_innen an Hochschulen und an Instituten bzw. Zentren außeruniversitärer Forschungseinrichtungen (in Niedersachsen) befindet sich derzeit noch im Entstehungsprozess. Ob der weitere Auf- und Ausbauprozess gelingt, wird davon abhängen, ob die Rahmen- und Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsakteur\_innen an beiden Einrichtungstypen angeglichen und Ressourcen für Vernetzung zur Verfügung gestellt werden. Ein solcher Prozess kann und muss von *mehreren Akteur\_innen* befördert werden.

- *Gleichstellungsakteur\_innen* können die im Projekt begonnene Diskussion in regelmäßige Austauschmöglichkeiten überführen und darauf aufbauend (institutionalisierte) Formen der Zusammenarbeit vor Ort etablieren. Langfristige Ziele sind die Entwicklung und Umsetzung von gemeinsamen Maßnahmen und institutionenübergreifenden Programmen sowie die Umsetzung gemeinsamer Interessen.
- *Instituts- und Zentrumsleitungen* können einen Beitrag zur Verbesserung der Grundlagen der Gleichstellungsarbeit leisten und zwar über eine Erhöhung der Ressourcen sowie eine stärkere Formalisierung durch verbindliche Vorgaben und institutionenübergreifender Standards. Der Gewinn für die eigene Einrichtung liegt darin, wissenschaftspolitische Vorgaben zu Gleichstellung (besser) zu verankern.
- *Wissenschaftspolitische Akteur\_innen* können Gleichstellung verstärkt bei gemeinsamen Berufungsverfahren sowie über *integrierte* Gleichstellungskonzepte auf höchstem Standard bei einrichtungsübergreifenden Forschungsverbänden einfordern (wie Sonderforschungsbereiche und Exzellenzcluster). Wichtig wäre zudem die Stärkung der Gleichstellungsarbeit an Forschungseinrichtungen sowie die Unterstützung von Vernetzungsinitiativen in diesem Bereich (z. B. über die Bereitstellung von Ressourcen).

Die Projektergebnisse wurden verschiedenen Gremien vorgestellt (u. a. Arbeitskreis „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz). Es bleibt zu hoffen, dass von diesen und weiteren relevanten Akteur\_innen Anstöße ausgehen, die Kooperationen der Gleichstellungsakteur\_innen in Wissenschaftseinrichtungen beflügeln. Jenseits davon sind gemeinsam vor Ort initiierte Veranstaltungen, Mentoring-Programme, Ferienbetreuungsangebote etc. wichtig, damit Schritt für Schritt übergreifende Vernetzungsstrukturen entstehen und ausgebaut werden können.

*Mehr Informationen finden Sie unter:*

*Projektwebseite:*

<http://www.inhf.de/themen/abgeschlossene-projekte/zusammenarbeit-forschungseinrichtungen>

*hier: Download des Abschlussberichts*

*Ansprechpartnerin:*

Doris Hayn: [doris.hayn@zvw.uni-goettingen.de](mailto:doris.hayn@zvw.uni-goettingen.de)

*Informationen zu den Autorinnen:*

Dr. Doris Hayn ist Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin der Stabsstelle Gleichstellungsbüro der Georg-August-Universität Göttingen und war Leiterin des hier vorgestellten Projekts.

Nina Vogel, M.A., war im Rahmen des Projekts wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro der Georg-August-Universität Göttingen. Sie ist aktuell Referentin im Gleichstellungsbüro der Universitätsmedizin Göttingen.

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Leibniz Summer School 2017: Interdisziplinäre Challenges in a Globized World

Alle reden darüber, keiner weiß wie es geht: Interdisziplinarität, Multidisziplinarität oder sogar Transdisziplinarität? Es erscheint offensichtlich, dass es für die komplexen Probleme einer globalisierten Welt eines multidimensionalen Zugangs bedarf, aber:

Was funktioniert wirklich bei der Überwindung von Sprachbarrieren zwischen den Wissenschaftskulturen? Was bleibt Wunschdenken? Wie können wir von den Erfahrungen der „Leibniz-Forschungsverbünde“ und „Leibniz-Wissenschaftscampi“, mit dem die Leibniz-Gemeinschaft sich dieser Herausforderung in einzigartiger Weise stellt, lernen? Ist dies wirklich der Leibniz-„Markenkern“?

Die Summer School zeigt positive und negative Erfahrungen (Best practice Beispiele) und macht interdisziplinäres Forschen in ausgewählten Workshops erfahrbar. Teilnehmende können maximal zwei Workshops belegen. Ziel der Summer School ist es auch, ein kurzes Statement zu „Good Interdisciplinary Practice“ zu erstellen, das als Handreichung für alle Leibniz-Institute dienen kann.

Die Summer School richtet sich an Promovierende (ab dem dritten Jahr) und Postdocs in Leibniz-Einrichtungen jeder Fachdisziplin. Die Darstellung und Bearbeitung der Thematik in den jeweiligen Workshops ist so gestaltet, dass kein tiefes, spezifisches Fachwissen erforderlich ist. Die unbedingte Bereitschaft, für interdisziplinäre

Zusammenarbeit wirklich aufgeschlossen zu sein, wird allerdings vorausgesetzt.

Hinweis: Workshop 3:

**Gender & Science**

**Does your gender influence your science – and does it matter?**

Termin und Ort: 30. August – 01. September 2017  
im Forschungszentrum Borstel.

Weitere Informationen:

Silke Luckow: sluckow@z-borstel.de

<http://summer2017.fz-borstel.de>

## Förderung von Stellen für exzellente Wissenschaftlerinnen (W2/W3-Programm) - Ausschreibung 2017

Die Helmholtz-Gemeinschaft unternimmt im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation verstärkte Anstrengungen, um exzellente Wissenschaftlerinnen für Spitzenpositionen zu gewinnen und damit das Potenzial herausragender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler insgesamt besser auszuschöpfen.

Insbesondere sollen auch exzellente Köpfe aus dem Ausland (zurück) gewonnen werden.

Das Gesamtkonzept für den Impuls- und Vernetzungsfonds 2016 bis 2020 sieht vor, diese Anstren-

gungen durch das W2/W3-Programm für herausragend qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu unterstützen.

Kontakt: **Dr. Caroline Krüger**, Referentin Strategie und Chancengleichheit, Helmholtz-Gemeinschaft, [caroline.krueger@helmholtz.de](mailto:caroline.krueger@helmholtz.de)

Förderung von Stellen für exzellente Wissenschaftlerinnen (W2/W3-Programm) - Ausschreibung 2017:

[https://www.helmholtz.de/aktuell/aktuelle\\_ausschreibungen/artikel/artikeldetail/foerderung\\_von\\_stellen\\_fuer\\_exzellente\\_wissenschaftlerinnen\\_w2w3\\_programm\\_ausschreibung\\_2017/](https://www.helmholtz.de/aktuell/aktuelle_ausschreibungen/artikel/artikeldetail/foerderung_von_stellen_fuer_exzellente_wissenschaftlerinnen_w2w3_programm_ausschreibung_2017/)

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## SwafS Ausschreibung ist geöffnet

Seit dem 4. Mai 2017 ist die jährliche SwafS Ausschreibung geöffnet.

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

*Bitte beachten Sie folgende Ausschreibung:*

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

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

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

*Partnergesuche finden Sie hier:*

[http://eubuero.de/wg-partner.htm?pk\\_campaign=nl-nks-swafs&tpk\\_kwd=04-05-2017](http://eubuero.de/wg-partner.htm?pk_campaign=nl-nks-swafs&tpk_kwd=04-05-2017)

Nationale Kontaktstelle (NKS):

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

## Gender Equality Plans: GEAR-Tool

Die Europäische Kommission hat in Zusammenarbeit mit dem European Institute for Gender Equality (EIGE) das „GEAR Tool“ entwickelt.

GEAR steht für Gender Equality in Academia and Research und wurde entwickelt als Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Einführung um Umsetzung von Gleichstellungsplänen an Hochschulen und anderen forschenden Einrichtungen.

Zu der Anleitung gehören unter anderem Hintergrundinformationen zu europäischen und nationalen Rechtsprechungen zu Chancengleichheit in der Forschung, eine Sammlung hilfreicher Argumente, Anforderungen und Erfolgsfaktoren.

Die Europäische Kommission erwartet, dass das GEAR Tool von Konsortien im Rahmen des Ausschreibungsthemas „SwafS-03-2017: Support to research organisations to implement gender equality plans“ genutzt wird:

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

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

*Quelle: DLR Projektträger, NKS Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft, 04.04.2016*

## Horizont-2020-Projektbeispiele

Auf welchen rechtlichen Füßen Gender und Chancengleichheit in Horizont 2020 stehen und welche Verankerungen es bei Ausschreibungen und Antragstellung gibt, hat die Kontaktstelle „Frauen in die EU-Forschung“ FiF schon zu Beginn des aktuellen Rahmenprogramms zusammengestellt:

[http://www.ebuero.de/fif-gender.htm/?pk\\_campaign=nl-nks-fif&pk\\_kwd=2017-03-09](http://www.ebuero.de/fif-gender.htm/?pk_campaign=nl-nks-fif&pk_kwd=2017-03-09)

Wie sieht es aber mittlerweile in der Umsetzung aus – was für Projekte arbeiten wirklich mit inhaltlichen Genderaspekten, welche widmen sich gezielt dem Wandel an Forschungseinrichtungen zugunsten von Chancengerechtigkeit, und was für Forscherinnen stehen an der Spitze von Verbundprojekten? Die neue Kategorie „Projektbeispiele“ auf der FiF-Homepage stellt Beispiele entsprechender Projekte und Menschen vor:

[http://www.ebuero.de/fif-projektbeispiele.htm/?pk\\_campaign=nl-nks-fif&pk\\_kwd=2017-03-09](http://www.ebuero.de/fif-projektbeispiele.htm/?pk_campaign=nl-nks-fif&pk_kwd=2017-03-09)

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

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

## EU Fact Sheet „Gleichstellung von Männern und Frauen“

Der Wissenschaftliche Dienst des Europäischen Parlaments hat aktuell in der Reihe „Kurzdarstellungen zur Europäischen Union“ ein Fact Sheet zur Gleichstellung veröffentlicht.

[http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/de/displayFtu.html?ftuld=FTU\\_5.10.8.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/de/displayFtu.html?ftuld=FTU_5.10.8.html)

Darin zusammengefasst sind Grundlagen und einschlägige Maßnahmen der Europäischen Union. Neben Rechtsvorschriften aus dem Vertrag von Lissabon und seinen Vorläufern werden entsprechende Urteile des Europäischen Gerichtshofs angeführt, die als Meilensteine bei der Rechtsprechung angesehen werden. Hinzu kommt die Darstellung jüngster Maßnahmen der Europäischen Union, darunter zum Beispiel das Programm „Gleichstellung, Rechte und Unionsbürgerschaft“ im Mehrjährigen Finanzrahmen (MFR 2014–2010)

[http://ec.europa.eu/budget/mff/programmes/index\\_de.cfm#rights](http://ec.europa.eu/budget/mff/programmes/index_de.cfm#rights)

und die Einrichtung des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen EIGE 2006

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

sowie die stetige Weiterentwicklung von dessen Aktivitäten:

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

Zuletzt wird auch die Rolle des Europäischen Parlaments in der Politik zur Chancengleichheit thematisiert.

Quelle: DLR Projektträger, Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 3/2017

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

## Success Stories in the field of Science with and for Society

One of the objectives of SiS.net – Network of National Contact Points for Science with and for Society in Horizon 2020 is to showcase successful projects in the field of Science with and for Society. The success stories are especially selected and elaborated in order to promote excellence in European research linked to Responsible Research and Innovation.



The aim of the success stories portrayed is to highlight the importance of research in the field of Science with and for Society and the added value of Responsible Research and Innovation in the European Research Area. One project success story that is selected by SiS.net is the INTEGER project:

### **INTEGER – Changing the institution, not the women scientists**

The INTEGER project aimed to foster gender equality in research institutions through so-called „Transformational-Gender Action Plans“ (T-GAPs) that functions as drivers for systemic structural change. Project website here:

<http://www.integer-tools-for-action.eu/en>

*Source and project stories:*

<http://www.sisnetwork.eu/about/success-stories/>

*The INTEGER project – Further information:*

The goal of the INTEGER project was to advance gender equality in higher education and research institutions and improve the career progression of women researchers through sustainable institutional transformation. The consortium was comprised of the Centre national de la recherche scientifique (CNRS) in France, Šiauliai University in Lithuania and Trinity College Dublin in Ireland. The Center of Excellence Women and Science (CEWS) at GESIS brought its substantial experience in the evaluation of gender equality measures to bear in acting as external evaluator of the actions for transformational change. Over the course of four years GESIS' three partners developed and implemented tailor-made Transformational Gender Action Plans (TGAPs) for two local units and the organization as a whole, taking into account the specific local, institutional and national circumstances. The measures targeted four levels: Engagement of decision-makers, organizational structure, career progression and work life balance. INTEGER followed a well thought-out management approach involving institutional and local management teams, senior management, a partnership group and an external

group of experts. Regular meetings and reporting fostered direct and productive communication and cooperation between the different institutional levels, ensured the partners' commitment to INTEGER's objectives and guaranteed an outstanding implementation of the TGAPs. Exchange of experience, mutual learning and capacity-building was advanced by seminars, close collaboration of the partners and the formative and summative evaluation carried out by GESIS/CEWS.

Based on the INTEGER experience the INTEGER consortium developed a Toolbox that provides guidelines, tools and good practice examples for setting up, implementing and evaluating institutional transformation towards gender equality in higher education and research institutions.

<http://www.gesis.org/en/cews/cews-home/projects/project-archive/integer/>

*Deutsche Version:*

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

## **Bericht: „Practical Guide to improving gender equality in research Organisations“**

Bereits im Februar 2017 hat die Vereinigung Science Europe und ihre Mitglieder den Bericht „Practical Guide to improving gender equality in research Organisations“ zur Geschlechtergleichstellung in der Forschungswelt veröffentlicht:

„Science Europe is dedicated to improving the scientific environment within the European research system by seeking to ensure that the research careers of woman and men are equally facilitated. Released today, the latest practical guide from Science Europe, 'Improving Gender Equality in Research Organisations,' enables mutual learning between research organisations and directly addresses issues around gender inequality in research. It sets out good practice examples and

guides the further development of context specific approaches."

Weitere Informationen:

[http://www.scienceeurope.org/wp-content/uploads/2017/02/170206\\_SE\\_PR\\_GenderGuide.pdf](http://www.scienceeurope.org/wp-content/uploads/2017/02/170206_SE_PR_GenderGuide.pdf)

Download:

[http://www.scienceeurope.org/wp-content/uploads/2017/01/SE\\_Gender\\_Practical-Guide.pdf](http://www.scienceeurope.org/wp-content/uploads/2017/01/SE_Gender_Practical-Guide.pdf)

## Elsevier-Bericht „Gender in the Global Research Landscape“

Der zum Weltfrauentag am 8. März 2017 veröffentlichte Bericht „Gender in the Global Research Landscape“

<https://www.elsevier.com/research-intelligence/resource-library/gender-report>

untersucht die Beteiligung von Frauen in der Forschung, primär der wissenschaftlichen Publikation. Herausgeber ist Elsevier, ein führendes Unternehmen für wissenschaftliche Publikationen und Dienstleistungen. Der Bericht wertet umfangreiche Daten aus Elseviers Online-Datenbanken aus. Internationale Expertinnen und Experten, darunter auch von der Gemeinsamen Forschungsstelle (Joint Research Centre) der Europäischen Union, haben zu der Auswertung beigetragen.

<https://ec.europa.eu/jrc/en>

Mehrere wissenschaftliche Dienste und Medien haben den Bericht aufgegriffen. Auch die renommierte Fachzeitschrift Nature berichtet über den bislang nur langsam steigenden Frauenanteil bei Publikation, Zitation und Erstautorinnenschaft.

Ende 2015 hatte der Bericht „Mapping Gender in the German Resarch Area“ insbesondere das Publikationsverhalten deutscher Forscherinnen untersucht:

<https://www.elsevier.com/research-intelligence/research-initiatives/gender-2015>

Quelle: DLR Projektträger, Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 3/2017

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

## EU-Fraueninnovationspreis

Mit einer feierlichen Zeremonie im Europäischen Parlament wurde am 8. März, dem Weltfrauentag, der EU-Preis für Innovationsleistungen von Frauen (EU Prize for Women Innovators) verliehen. Gewinnerin des mit 100.000 Euro dotierten Preises ist die britisch-kroatische Designerin **Michela Magas** mit ihrem Londoner „Design Innovation Lab“ Stromatolite.

Der zweite und dritte Preis (50.000 Euro und 30.000 Euro) gingen an die Schwedin **Petra Wadström** (Firma Solvatten) und die Biochemikerin **Dr. Claudia Gärtner** aus Deutschland. Ihre Idee eines diagnostischen „Labor im Chipformat“ hat sie zur Gründung der auf diesem Gebiet marktführenden microfluidic ChipShop GmbH in Jena geführt.

Erstmals wurde 2017 zusätzlich die Kategorie „*Rising Innovator*“ (20.000 Euro) ausgeschrieben, die sich an Unternehmerinnen bis 30 Jahre richtet. In dieser Kategorie gewann die Bulgarin **Kristina Tsvetanova**.

Mit einer Kampagne wurde der diesjährige Preis öffentlichkeitswirksam angekündigt. So gab es von allen zwölf Finalistinnen, darunter zwei Deutsche, ausführliche Interviews und Videos:

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

Den mit Mitteln aus Horizont 2020 (Bereich „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“) finanzierten Preis gibt es seit 2011. Er wurde seitdem 2014 und 2016 durch die Generaldirektion Forschung und Innovation verliehen. Ziel des Preises ist es, den Blick auf *besonders innovative Unternehmerinnen* und ihre bereits auf den Markt gebrachten Ideen zu lenken. Für die Teilnahme an dem Wettbewerb ist entscheidend, dass die Unternehmerinnen ein wissenschaftlich und oder technisch innovatives Unternehmen (mit-)gegründet haben und EU-Bürgerin oder Bürgerin eines zu Horizont 2020 assoziierten Staates sind.

*Mehr Informationen zum Preis gibt es auf den Seiten der Europäischen Kommission:*

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

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

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

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

## Gleich und Gleich gesellt sich gern! Forschung zeigt geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte in der Wissenschaft

Die Wissenschaft hat den Anspruch objektiv zu sein; ihre Gültigkeit ist überpersönlich, ihre Erkenntnisse erworben ohne Ansehen der Person. Forscher vom Max-Planck-Institut für Dynamik und Selbstorganisation und dem Bernstein Zentrum für Computational Neuroscience in Göttingen, der Universität von Marseille und der amerikanischen Yale Universität gehen in einer jetzt in der Zeitschrift *eLife* erschienenen Studie der Frage nach, ob die Wirklichkeit des Wissenschaftsbetriebs diesem Idealbild gerecht wird.

Zur Beantwortung der Frage nahmen sie erstmalig einen sehr großen Datensatz von über 40.000 repräsentativen Fachartikeln der vergangenen 10 Jahre als Grundlage. *Ihr Fazit:* Während des für die Wissenschaft höchst bedeutsamen Publikationsprozesses wählen besonders männliche Editoren bevorzugt männliche Gutachter zur Qualitätssicherung der Fachartikel aus. Dadurch sind Wissenschaftlerinnen noch weniger am Publikationsprozess beteiligt als durch ihren ohnehin schon geringeren Anteil zu erwarten ist.

### *Begutachten auch Wissenschaftlerinnen?*

Die Forscher untersuchten einen Kernaspekt der wissenschaftlichen Tätigkeit, den sog. Peer Review. Während des Publikationsprozesses wird jede wissenschaftliche Arbeit von anderen, den Auto-

ren unbekanntem Wissenschaftlern, auf Qualität, Relevanz, und Methodik geprüft. Die Gutachter („Reviewer“) werden von den Herausgebern der wissenschaftlichen Zeitschriften, den Editoren, händisch ausgewählt und um Gutachten gebeten. Erst nach einer positiven Begutachtung der Arbeit durch meist mehrere unabhängige Reviewer wird der Artikel in den Druck gegeben. Durch diesen Prozess wird der Artikel formal veröffentlicht und sein Inhalt als wissenschaftlicher Fakt anerkannt. Peer Review ist also Lebensblut und Stützpfeiler des Wissenschaftsbetriebes. Entsprechend kritisch ist, dass Reviewer ausschließlich aufgrund ihrer wissenschaftlichen Qualifikation ausgewählt werden. Insbesondere sollte die Auswahl der Gutachter- wie die Wissenschaft selbst - ohne Ansehen der Person geschehen. Das ist leider nicht der Fall wie die Forscher in einem für ihre Studie erhobenen Datensatz von über 40.000 in den letzten 10 Jahren veröffentlichten repräsentativen Fachartikeln aus vielerlei Wissenschaftsgebieten entdeckten. Die Forscher benutzten für ihre Analyse Methoden der Statistik und der Netzwerktheorie und konnten damit erstmals zeigen, dass über Disziplinen hinweg insbesondere Wissenschaftlerinnen nicht in dem Maße am Peer Review beteiligt sind, wie zu erwarten wäre. Mehr noch, sie entdeckten, dass sowohl Editoren als auch Editorinnen Reviewer des gleichen Geschlechts bevorzugen. Dieses Phänomen wird in der Soziologie als Homophilie bezeichnet und ist aus dem täglichen Leben wohl bekannt. Homophilie im Peer-Review Prozess zu finden, zeigt nun neuartige Aspekte von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Wissenschaftswelt. Diese Form der Diskriminierung unterminiert die Wissenschaft und geht weit über den geringeren Anteil von Wissenschaftlerinnen hinaus.

*Hoffnung am Horizont:* Das internationale Forscherteam konnte in seiner Studie außerdem zeigen, dass die Mechanismen der Homophilie für weibliche und männliche Editoren unterschiedlich sind. Während nur ein kleiner Kern von Editorinnen bevorzugt Gutachterinnen auswählt, ist Homophilie unter männlichen Wissenschaftlern sehr weit verbreitet. Die große Mehrheit der Wissenschaftlerinnen scheint Gutachter also bereits ohne Ansehen der Person auszuwählen. Machen sich alle Editoren ihre unbewussten Präferenzen in Zukunft klar, haben die Autoren der Studie die Hoffnung, dass dieses Ungleichgewicht ganz aus dem Wissenschaftsbetrieb verdrängt werden kann. Denn in welchem gesellschaftlichen Bereich könnten die Chancen besser stehen, das Ideal geschlechtsunabhängiger Beurteilungen zu erreichen, als in der Wissenschaft?

Neue Werkzeuge für mehr Neutralität: Wenn die Vorschläge der Forscher umgesetzt würden, könnte der Erfolg bereits in wenigen Jahren sichtbar sein. "Unser zur Analyse verwendeter Computercode ist frei verfügbar. Wir laden alle Entscheidungsträger des Publikationsbetriebs ein, ihre eigenen Methoden zu prüfen und eventuell zu verbessern", unterstreicht **Demian Battaglia**, der die Studie betreute. Die Forscher sind sich einig, dass Homophilie der Wissenschaft schadet. Nur mit Hilfe aller Beteiligten kann dieses Problem gelöst werden. Schließlich weiß die Wissenschaft schon lange, dass gemischte Forschergruppen erfolgreicher arbeiten und eine innovative, wissensbasierte Gesellschaft durch Homophilie geschwächt wird.

Publikation (Volltext frei zugänglich):

**Markus Helmer, Manuel Schottdorf, Andreas Neef, Demian Battaglia**, „Gender bias in scholarly peer review“, *eLife* 6 (2017) e21718: <https://elifesciences.org/content/6/e21718>

Quelle: *PM - Max-Planck-Institut für Dynamik und Selbstorganisation*, 21. März 2017

[http://www.ds.mpg.de/3088454/170321\\_pm\\_homophilie](http://www.ds.mpg.de/3088454/170321_pm_homophilie)

## Verbundprojekt zu Geschlecht und Flucht in Niedersachsen

Gibt es in Deutschland einen Unterschied bei der Aufnahme und Integration geflüchteter Männer und Frauen? Ein *Forschungsverbund der Universitäten Osnabrück, Göttingen und Oldenburg* wird sich in den nächsten drei Jahren mit dieser und ähnlichen Fragen befassen. Dabei sollen auch Vorschläge entwickelt werden, inwieweit Ungleichbehandlung künftig vermieden werden kann. Das niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) finanziert das Vorhaben mit rund 500.000 Euro in der Förderlinie „Geschlecht Macht Wissen“.

Am Forschungsprojektverbund „Gender, Flucht, Aufnahmepolitiken. Prozesse vergeschlechtlichter In- und Exklusionen in Niedersachsen“ sind das Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück, das Institut für Kulturanthropologie/Europäische Ethnologie und das Göttinger Centrum für Geschlechterforschung (GCG) an der Georg-August-Universität Göttingen sowie das Zentrum für interdisziplinäre Frauen und Geschlechterforschung (ZFG) der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg beteiligt.

Medienberichte über sexuelle Gewalt in Unterkünften für Geflüchtete haben in den vergangenen Monaten auf die unsichere Situation und Schutzbedürftigkeit insbesondere weiblicher Geflüchteter aufmerksam gemacht. Aber nicht nur bei der Aufnahme, auch bei Maßnahmen und Angeboten zur Integration von Geflüchteten stehen Frauen häufig vor besonderen Herausforderungen. Politik, Unterstützungsorganisationen und Einrichtungen diskutieren seit geraumer Zeit die Folgen dieser Differenzen und einige Kommunen haben begonnen, spezifische Angebote für geflüchtete Frauen zu entwickeln. Allerdings liegen bislang kaum Erkenntnisse über Formen und Ausmaß dieser Bedingungen und Folgen für die geflüchteten Frauen vor. »Zugleich ist zu beobachten, wie zunehmend mit gleichstellungspolitischen Argumenten gegen die Flüchtlingsaufnahme Stimmung

gemacht wird, indem etwa männliche Flüchtlinge als rückständig und unemanzipiert beschrieben werden« so Prof. Dr. Helen Schwenken von der Universität Osnabrück. Die Sprecherin des Projektes erläutert die hinter dem Verbund stehende Idee: „Als Wissenschaftlerinnen, die wir schon seit Jahren zu Geschlecht und Migration forschen, hat uns erstaunt, welche große Bedeutung auf einmal die Kategorie Geschlecht hat. Wir möchten erstens erforschen, inwiefern die geschlechtsspezifischen Projekte den geflüchteten Frauen nützen und zweitens interessieren uns die aktuellen Konflikte und Widersprüchlichkeiten des politischen Bezugs auf Geschlechtergleichheit.«

Der Verbund liefert dabei einen empirisch fundierten Überblick über Geschlechterverhältnisse in Aufnahmepolitiken, Arbeitsmarktintegration und Situation von Geflüchteten in Deutschland. In vier Teilprojekten werden an ausgewählten Standorten in Niedersachsen die konkreten Bedingungen und Prozesse sowie der öffentliche Diskurs darüber untersucht. Das Projekt stellt insbesondere die für die Aufnahme und Integration entscheidende Ebene der Kommunen in den Mittelpunkt. In der Transferkomponente möchten die Wissenschaftlerinnen Organisationen, Einrichtungen sowie Politik Anregungen für geschlechtergerechtere Aufnahme- und Integrationspolitiken geben. Durch die differenziertere Analyse des gesamten Aufnahmeprozesses wird das Projekt somit wichtige Grundlagen zu aktuellen gesellschaftlichen Fragen zur Flucht und Migration leisten.

*Quelle und weitere Informationen: PM – Universität Osnabrück, 07.03.2017*

[https://www.uni-osnabrueck.de/presse\\_oeffentlichkeit/presseportal/pressemeldung/artikel/geschlecht-und-flucht.html](https://www.uni-osnabrueck.de/presse_oeffentlichkeit/presseportal/pressemeldung/artikel/geschlecht-und-flucht.html)

## Soziale Herkunft beeinflusst Leistungsunterschiede zwischen den Geschlechtern

Forscherinnen und Forscher des DIPF haben herausgefunden, dass der Einfluss des Geschlechts auf die Leistungen von Schulkindern je nach sozialer Herkunft unterschiedlich ausfällt. Verallgemeinernde Aussagen über den Bildungserfolg DER Jungen oder DER Mädchen greifen also zu kurz, da deren Leistungsunterschiede sozial bedingt variieren.

Jungen bleiben häufiger sitzen und machen seltener Abitur. Mädchen zeigen wiederum schlechtere Schulleistungen in Mathematik. Das geht aus aktuellen Daten hervor, etwa vom Statistischen Bundesamt oder aus der PISA-Studie. Die Kennzahlen scheinen eine deutliche Sprache zu sprechen, weswegen in der öffentlichen Diskussion oft ein schnelles Urteil gefällt wird: Von den „Jungen als Bildungsverlierern“ oder davon, dass Mathematik „kein Mädchenfach“ sei, ist immer wieder die Rede. „Dabei wird jedoch übersehen, dass Jungen und Mädchen keine homogenen sozialen Gruppen sind“, gibt Josefine Lühe zu bedenken. In einer Studie hat die Bildungsforscherin gemeinsam mit weiteren Wissenschaftlern des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) herausgefunden, dass sich der Einfluss der Geschlechtszugehörigkeit auf die Schulleistungen je nach sozialem Hintergrund unterscheidet. Sie empfiehlt daher, mit generalisierenden Aussagen zum Bildungserfolg nur aufgrund des Geschlechts vorsichtig zu sein.

Über die wechselseitige Wirkung von sozialem Hintergrund und Geschlechtszugehörigkeit auf die Schulleistungen ist bislang nur wenig systematisches Wissen vorhanden. An diese Forschungslücke knüpfen Lühe und ihre Kollegen Dr. Michael Becker, Dr. Marko Neumann und Professor Dr. Kai Maaz an. Sie untersuchten Daten zu 3935 Schülerinnen und Schülern aus der sechsten Klasse von knapp 90 öffentlichen Berliner Grundschulen. Die Daten waren im Rahmen der BERLIN-Studie, der langjährigen Begleituntersuchung der Berliner Schulst-



rukturreform, erhoben worden. Die Forscherinnen und Forscher konzentrierten sich auf die Ergebnisse von Leistungstests in Lesen, Mathematik und Englisch sowie auf die Angaben der Eltern zu ihrem sozio-ökonomischen Status in Fragebögen. Das Team errechnete anschließend mittels statistischer Regressionsanalysen die Beziehung zwischen den Variablen.

Die Ergebnisse bestätigen zunächst die bekannten Befunde, dass Mädchen im Lesen und in Englisch, Jungen in Mathematik besser abschneiden. „Der Effekt der Geschlechtszugehörigkeit wird jedoch durch den sozio-ökonomischen Status der Jungen und Mädchen moderiert“, so Lühe. Das bedeutet, dass die Leistungsunterschiede zwischen den Geschlechtern je nach sozialem Hintergrund unterschiedlich ausfallen – in allen drei getesteten fachlichen Bereichen. Ein weiterer Befund: Im Vergleich mit den Mädchen ist bei den Jungen der Zusammenhang zwischen der sozialen Herkunft und der Leistung größer. Ihre Leistungen steigen also bei einem höheren sozio-ökonomischen Status stärker an und fallen umgekehrt bei einem niedrigeren Status deutlicher ab.

Weiterführende Erklärungen für die Effekte können die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anhand dieser Untersuchungen noch nicht geben. Sie verweisen aber darauf, dass sich möglicherweise gesellschaftliche Stereotypen auswirken. In Familien mit einem niedrigeren sozio-ökonomischen Status könnte beispielsweise die Vorstellung verbreiteter sein, dass es unmännlich sei, fleißig für die Schule zu lernen. Die Analysen könnten nun erweitert werden, etwa auf Kinder im ländlichen Raum oder auf andere Altersgruppen, Schulsysteme und Bundesländer. Als praktische Implikation hält Josefine Lühe aber schon jetzt fest: „Wenn es zum Beispiel um die Entwicklung und Anwendung von pädagogischen Fördermaßnahmen für Kinder geht, sollte man von stereotypen Vorstellungen von DEN Jungen oder DEN Mädchen besser abrücken.“

Die Studie wird im Detail in einem Beitrag für die Zeitschrift für Erziehungswissenschaft beschrieben:

[http://bit.ly/Leistungsunterschiede\\_Geschlecht\\_soziale\\_Herkunft](http://bit.ly/Leistungsunterschiede_Geschlecht_soziale_Herkunft)

Kontakt: Josefine Lühe, DIPF, +49 (0)30 293360-223, [luehe\(at\)dipf\(dot\)de](mailto:luehe(at)dipf(dot)de)

<http://www.dipf.de>

Bitte beachten Sie auch diese Publikation:

.....  
Nollenberger, Natalia; Rodríguez-Planas, Núria:  
**Let the Girls Learn! It is not Only about Math...  
It's about Gender Social Norms**

*Abstract: „Using PISA test scores from 11,527 second-generation immigrants coming from 35 different countries of ancestry and living in 9 host countries, we find that the positive effects of country-of-ancestry gender social norms on girls' math test scores relative to those of boys: (1) expand to other subjects (namely reading and science); (2) are shaped by beliefs on women's political empowerment and economic opportunity; and (3) are driven by parents' influencing their children's (especially their girls') preferences. Our evidence further suggest that these findings are driven by cognitive skills, suggesting that social gender norms affect parent's expectations on girls' academic knowledge relative to that of boys, but not on other attributes for success--such as non-cognitive skills. Taken together, our results highlight the relevance of general (as opposed to math-specific) gender stereotypes on the math gender gap, and suggest that parents' gender social norms shape youth's test scores by transmitting preferences for cognitive skills.“*

IZA DP No. 10625

<http://ftp.iza.org/dp10625.pdf>

## Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW an UDE verstetigt

Passend zum Internationalen Frauentag am 8. März wurde es offiziell: die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW wird dauerhaft an der Universität Duisburg-Essen (UDE) angesiedelt. Dazu wurde eine Vereinbarung unterzeichnet, nach der die UDE 480.000 Euro Landesmittel pro Jahr erhält, um das Vorhaben umsetzen zu können.

Die Koordinations- und Forschungsstelle ist die zentrale Geschäftsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Von hier aus werden z. B. Tagungen und Workshops geplant und umgesetzt sowie Schriften zur Frauen- und Geschlechterforschung herausgegeben. Eingerichtet wurde sie 1995 mit Sitz an der Universität Bielefeld. Drei Jahre später wechselte sie an die TU Dortmund, um 2010 an der UDE anzukommen. Koordinatorin ist seit 1998 Dr. Beate Kortendiek.

**Rektor Radtke:** „Die Koordinationsstelle leistet eine ausgezeichnete Arbeit und passt gut an die UDE. Sie stärkt unser Profil im Gender- und Gleichstellungsbereich nachdrücklich.“

**Prof. Anne Schlüter** ergänzt: „Mit der Verstetigung unserer Netzwerk-Arbeit an der UDE unterstreicht das Land die Bedeutung, die es dem Thema grundsätzlich beimisst.“ So kann zum Beispiel der Gender-Report weiter regelmäßig erscheinen, den sowohl das Wissenschaftsministerium als auch der Landtag als Planungsgrundlage im Gender- und Gleichstellungsbereich nutzen. Gesichert sind künftig auch die Jahrestagungen mit relevanten Gender- und Gleichstellungsthemen aus dem Hochschul- und Wissenschaftsbereich.

„Durch die zusätzlichen Gelder erhalten die Beschäftigten in der Koordinations- und Forschungsstelle dauerhafte Arbeitsverträge. Diese Kontinuität sichert das qualitative Niveau der Forschungsarbeit und gibt den Wissenschaftlerinnen

zudem eine nachhaltige berufliche Perspektive“, freut sich die Gleichstellungsbeauftragte der UDE, Ingrid Fitzek.

*Weitere Informationen:*

**Prof. Dr. Anne Schlüter**, Sprecherin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW und Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle, Tel. 0201/183 2898, anne.schlueter(at)uni-due(dot)de

**Dr. Beate Kortendiek**, Netzwerk-Koordinatorin, Tel. 0201/183 6134, beate.kortendiek(at)netzwerk-fgf.nrw(dot)de

Quelle: PM - UDE, 10.03.2017

<https://www.uni-due.de/de/presse/meldung.php?id=9762>

## Marie-Jahoda-Gastprofessor im Sommersemester 2017 ist Prof. Jonathan D. Katz

Der Kunsthistoriker **Jonathan D. Katz** lehrt im Sommersemester 2017 an der Ruhr-Universität Bochum als Marie-Jahoda-Gastprofessor für Internationale Geschlechterforschung.

In seiner Forschung beschäftigt sich J. D. Katz mit der amerikanischen Kunstgeschichte der Nachkriegszeit und des Kalten Krieges, vor allem mit queerer Kunstgeschichte und Theorie und mit den Schwerpunkten Gay, Lesbian & Bisexual Studies sowie Gender Studies. An der Ruhr-Universität Bochum wird er zusammen mit **Prof. Dr. Anne Söll** (Lehrstuhl für Kunst der Moderne mit einem Schwerpunkt in der Kultur- und Geschlechtergeschichte) ein Kompaktseminar sowie eine Tagung in Kooperation mit dem Museum Folkwang durchführen. Außerdem wird er im Rahmen des Kolloquiums der Fakultät für Sozialwissenschaft am 17. Mai 2017 seine Antrittsvorlesung halten.

*Zur Person:* Jonathan D. Katz ist Professor für Kunstgeschichte an der Universität von Buffalo (New York, USA) und Direktor des Promotionsstudiengangs der LGBTQ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual and Queer) Studies in einem Department für Visual Studies in den USA. Er ist außerdem emeritierter Präsident des Leslie-Lohman Museums für Gay und Lesbian Art in New York, das weltweit erste Museum für queere Kunst, und Gründer des Harvey Milk Instituts für Queer Studies in San Francisco. J. D. Katz forscht im Bereich der Kunst der 50er und 60er Jahre, insbesondere zu Sexualität in der Nachkriegskunst, und kuratierte zahlreiche Ausstellungen zum Thema Repräsentation und sexuelle Orientierung. Er ist Aktivist innerhalb der Gay Rights Bewegung, engagierter Lehrer, Forscher und Pionier im Bereich der internationalen Kunstgeschichte.

Lehre und Antrittsvorlesung an der RUB: Zusammen mit Prof. Dr. Änne Söll wird Prof. Jonathan D. Katz im Mai und Juni 2017 das Seminar „Eros and Sexuality in the Art of the 1950s and 1960s“ im Museum ‚Situation Kunst‘ im Bochumer Stadtteil Weitmar halten. Im Seminar werden die Verbindungen und Zusammenhänge zwischen Kunst, Sex und Gender sowie ‚Eros‘ als historisches, politisches und ideologisches Moment im Kontext der 50er und 60er Jahre beleuchtet. In seiner Antrittsvorlesung „Art, Sex and the Sixties“ am 17. Mai 2017 um 18 Uhr im Raum GABF 04/711 behandelt Prof. Katz das psychoanalytische Konzept ‚Eros‘ und seine Rezeption in der Kunst der 50er und 60er Jahre. Die Vorstellung von ‚Eros‘ umfasst die Idee eines undifferenzierten Einheitskörpers, der im Gegensatz zum Konkurrenzindividualismus im Kapitalismus jegliche Anzeichen sozialer Differenzierung verdeckte. Am 19. und 20. Mai findet darüber hinaus in Kooperation mit dem Museum Folkwang in Essen eine Tagung zum Thema „Queer Exhibitions/Queer Curating“ mit Prof. Katz statt.

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

Ansprechpartnerin: Stefanie Leinfellner, Koordinatorin der Marie-Jahoda-Gastprofessur, E-Mail: marie-jahoda-chair(at)rub(dot)de

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

## Neues Zertifikat „Gender & Diversity“: Profilbildung für Studierende

Seit dem Sommersemester bündelt die Universität Vechta ihre Kompetenzbereiche aus der Gender- und Diversitätsforschung im neuen Zertifikat „Gender & Diversity“. Studierende sämtlicher Studienfächer haben damit die Möglichkeit zu einer besonderen Profilorientierung.

In drei Modulen mit bis zu 30 CP kann das Zertifikat im Profilierungsbereich studiert werden. Das Angebot ist niedersachsenweit das erste seiner Art.

„Die Arbeitsfähigkeit von Gruppen und Teams wird wesentlich dadurch beeinflusst, wie das Verhältnis von Männern und Frauen konstruiert ist“, erläutert Prof.in Dr. Corinna Onnen (Sozialwissenschaften), Mit-Initiatorin des Angebots. „Die individuelle Verschiedenheit von Menschen gewinnt in vielfältigen Arbeits- und Lebensfeldern zusehends Bedeutung. Studierende und AbsolventInnen, die auf diesem Feld eine Zusatzqualifikation nachweisen können, können sich auf dem Arbeitsmarkt profilieren.“

Das Zertifikat startete im Sommersemester mit der Ringvorlesung „Theorien, Konzepte und Anwendungsfelder der Gender & Diversityforschung“. In zwei weiteren Semestern sollen eine Vertiefung und eine Projektarbeit folgen.

*Weitere Informationen:*

<https://www.uni-vechta.de/sozialwissenschaften/gender-zertifikat/>

## Internationale Tagung Frauen- und Geschlechterforschung: Politiken der Reproduktion

Vom 27. bis 29. März 2017 fand in Hannover im Kulturzentrum Pavillon die internationale Fachtagung „Politiken der Reproduktion“ statt. Insgesamt haben ca. 150 Wissenschaftler\_innen und Interessierte teilgenommen.

Eröffnet wurde die Tagung durch **Dr. Barbara Hartung**, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur sowie durch die beiden Sprecherinnen der LAGEN **Prof. Dr. Susanne Rode-Breymann**, Präsidentin der Hochschule für Musik, Theater, Medien Hannover und **Prof. Dr. Corinna Onnen**, Universität Vechta. Finanziell gefördert wurde die Tagung vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur.

Unter der Überschrift „Politiken der Reproduktion – Politics of Reproduction“ wurden an drei Tagen zentrale Fragestellungen der Frauen- und Geschlechterforschung diskutiert. Inhaltliche Schwerpunkte waren dabei „Biographien“, „Care“, „Menschen und Maschinen“, „Räume“ sowie „Wissen und Institutionen“.

Den Eröffnungsvortrag hielt **Prof. Dr. Nikita Dhanwan** von der Universität Innsbruck. Insgesamt standen mehr als 30 Vorträge und ca. 35 Poster-Präsentationen von Wissenschaftler\_innen aus Deutschland, Belgien, Dänemark, Indien, Irland, Israel, Österreich und Polen auf dem Plan. Die Tagung schloss mit einem Vortrag von **Prof. Dr. Gudrun-Axeli Knapp** mit dem Titel „Wiederherstellen – Unterbrechen – Verändern? Anmerkungen zum Begriff der Reproduktion“. Im Anschluss an die Tagung organisierte die LAGEN einen Vernetzungsworkshop für die niedersächsischen Teilnehmer\_innen, um die Ergebnisse der Tagung in die Arbeit der Forschungseinrichtungen zu integrieren. „Die Tagung war ein voller Erfolg für die niedersächsische und internationale Frauen- und Geschlechterforschung, sowohl inhaltlich als auch für die Netzwerkarbeit“, resümiert Prof. Dr. Corinna Onnen, Sprecherin der LAGEN.

*Die LAGEN:* Seit 2007 bildet die Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN) das Dach der niedersächsischen Genderforschung mit derzeit zehn Mitgliedseinrichtungen. Ziele der LAGEN sind die Stärkung, Weiterentwicklung und Vernetzung bereits bestehender Strukturen der Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen sowie die Unterstützung und Entwicklung neuer Einrichtungen.

*Weitere Informationen:*

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

*Quelle: PM- Universität Vechta, 31.03.2017*

<https://www.uni-vechta.de/einrichtungen-von-a-z/marketingpresse/pressemitteilungen/>

## Veranstaltungsreihe: „Wer hat Angst vor Gender?“

Veranstaltungsreihe für das Sommersemester 2017 im Rahmen der Cornelia Goethe Colloquien.

„Lange Zeit als exotisches ‚kleines Fach‘ geführt, haben sich Gender Studies im Verlauf der vergangenen dreißig Jahre international, aber auch an deutschen Hochschulen etabliert und im universitären Kanon verankert. Kritik daran gab es immer, jedoch nie zuvor in einer solchen Lautstärke wie heute. Selten hat der Begriff Gender in der großen Politik eine solche Rolle gespielt wie anno 2017. Nicht nur an den Rändern, sondern immer mehr auch in der Mitte des politischen Spektrums wird neben dem Neoliberalismus und der Globalisierung auch Gender für die gesellschaftlichen Krisen der Gegenwart verantwortlich gemacht. So mehrten sich in Parteiprogrammen Forderungen nach einer Abschaffung des „Gendermainstreaming“, der Gender-Diskurse und der Gender Studies. Wie konnte es dazu kommen? Wie konnten ein theoretisches Konzept und sein interdisziplinäres Forschungsfeld in diesem Maß zum Fokus und Krisen-

tallisationspunkt gesellschaftlicher Ängste und an diese appellierende politische Rhetorik werden?

Die Vorlesungsreihe „Wer hat Angst vor Gender?“ geht diesen Fragen nach und nimmt die Ängste der Menschen insofern ernst, als sie die Positionen und Politiken des Anti-Genderismus in einer interdisziplinären Perspektive offen und kritisch rekonstruiert. Das Spektrum reicht dabei von der neuesten medizinischen Forschung, die zeigt, dass Geschlecht keineswegs als so fixiert zu verstehen ist, wie dies Anti-Genderist\*innen aus der Biologie suggerieren, über die Soziologie, die Publizistik und die Medienforschung bis zur katholischen Theologie. Ziel der Reihe ist es, den Anti-Genderismus in ein reflektiertes Verhältnis zu den Positionen der Genderforschung zu setzen und eine Kartographie der gegenseitigen Beunruhigungen zu entwerfen, aus der ersichtlich wird, wer genau, weshalb und mit welcher Berechtigung Angst vor Gender hat.“ (Einladungstext)

Zeit und Ort: alle Vorträge, jeweils mittwochs, 18:00 - 20:00 Uhr c.t., Goethe-Universität, Campus Westend, PEG-Gebäude, R. 1.G 191 und Festsaal Casino (Raum 823)

10. Mai 2017

Regina Ammicht Quinn (Universität Tübingen):  
**Hat Religion ein Geschlecht? Eine umstrittene Analysekategorie und ihre Auswirkungen**

17. Mai 2017

Ilse Lenz (Ruhr-Universität Bochum):  
**Gender als Skandal? Zum neuen Antigenderismus: Diskurse und Akteure**

14. Juni 2017

Stefan Timmermanns (Frankfurt University of Applied Sciences):  
**Sexualpädagogik im Kreuzfeuer einer reaktionären Medienkampagne**

28. Juni 2017

Kathrin Peters (Universität der Künste Berlin):  
**Gender und Medien: Zum Zwischenstand einer Debatte**

05. Juli 2017

Carolin Emcke (Berlin):  
**Gegen den Hass oder: Die Ordnung der Reinheit**

Weitere Informationen zu den Colloquien unter:

<http://www.cgc.uni-frankfurt.de>

## Blog zum DFG-Projekt „GenderOpen“ freigeschaltet

Das DFG-Projekt „GenderOpen“ verfolgt das Ziel ein Open-Access-Repository für die Geschlechterforschung aufzubauen.

Zentrales Ziel des GenderOpen-Projekts ist die Einrichtung einer elektronischen Plattform, auf der Publikationen und andere Wissensbestände der Geschlechterforschung dauerhaft frei zugänglich gemacht und nachhaltig gesichert werden. So soll es Forschenden und Interessierten zukünftig leichter möglich sein, Veröffentlichungen im Feld der Geschlechterforschung aufzufinden, mithilfe weniger Klicks einzusehen und mit ihnen zu arbeiten. Autor\_innen wird gleichzeitig die Möglichkeit geboten, ihre Forschungsergebnisse aus dem Bereich der Geschlechterforschung öffentlich zugänglich zu machen und damit schneller und zielgerichteter in den Fokus der wissenschaftlichen Aufmerksamkeit zu rücken. Die Freischaltung des GenderOpen-Repositories ist für *Herbst 2017* geplant.

Der **projektbegleitende Blog** dokumentiert seit dem 8. März 2017 den Fortschritt des Projekts und berichtet über Herausforderungen und Lösungen, die im Rahmen des Projekts erarbeitet wurden.

<https://blog-genderopen.de/>

Quelle:

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



## Call for Papers: 7. Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen - Anhalt

Der Landesweite Tag der Genderforschung widmet sich dem interdisziplinären Austausch junger WissenschaftlerInnen und bietet die Möglichkeit zur Vernetzung und zur Diskussion weiterführender methodischer Orientierungen und Standortbestimmungen unter allen Teilnehmenden an der Tagung. NachwuchswissenschaftlerInnen soll die Möglichkeit gegeben werden, ihre aktuellen wissenschaftlichen Arbeiten und laufenden Projekte zur Genderforschung vorzustellen und mit den weiteren Teilnehmenden der Konferenz zu diskutieren.

Für jeden Beitrag werden 45 Minuten (30 Minuten Vortrag, 15 Minuten Diskussion) zur Verfügung stehen. Alle interessierten NachwuchswissenschaftlerInnen (MasterabsolventInnen, PromovendInnen, Postdocs), die sich mit Forschungsthemen und der Vorstellung von Projekten an der Tagung beteiligen möchten, werden um Zusendung von Arbeitspapieren (ein bis drei Seiten) bis zum **20. Juni 2017** an folgende Adresse: [info\(at\)kgc-sachsen-anhalt\(dot\)de](mailto:info(at)kgc-sachsen-anhalt(dot)de) gebeten.

Die Tagung ist eine Kooperationsveranstaltung der Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt mit **Prof.in Dr. Pia Schmid** und **Verena Stange** (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg) sowie **Prof.in Dr. Eva Labouvie** und **Dr. Sandra Tiefel** (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg).

[http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/kffg\\_media/dokumente/7\\_Landesweiter+Tag/Call+for+papers\\_Landesweiter\\_Tag\\_Genderforschungs\\_2017.pdf](http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/kffg_media/dokumente/7_Landesweiter+Tag/Call+for+papers_Landesweiter_Tag_Genderforschungs_2017.pdf)

<http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/Landesweiter+Tag.html>

## Call for Papers – Journal 40 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Redaktionsschluss ist der **22.05.2017**.

**Jenny Bünnig** und **Beate Kortendiek** freuen sich, wenn Sie aktuelle Projekte oder Diskussionsbeiträge aus dem Kontext der Genderforschung sowie kürzere Mitteilungen zu Netzwerk-Neuigkeiten, Personalien oder Neuerscheinungen beisteuern. Auch Tagungsberichte und Rezensionen sind sehr willkommen.

*In der Übersicht besteht das Journal aus folgenden acht Rubriken:*

- Neue NetzwerkprofessorInnen stellen sich vor
- Kurznachrichten
- Neue Projekte stellen sich vor
- Personalien
- Beiträge (längere Aufsätze aus der Genderforschung)
- Tagungsberichte
- Buchbesprechungen (Rezensionsexemplare können angefragt werden)
- Neuerscheinungen

*Weitere Informationen:*

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinationsforschungsstelle/publikationen/netzwerk-journale/netzwerk-journale-2014-20170>

## Call for Papers - Zeitschrift GENDER

**Hochschule und Gender – Bildungsprozesse und Wissenschaftskarrieren im Blick**

Nationale wie internationale Transformationsprozesse in Politik, Wirtschaft, Medien und Gesellschaft haben in den vergangenen 20 Jahren dazu geführt, dass sich das deutsche Hochschul- und Wissenschaftssystem sehr grundlegend verändert hat. In diesem Themenheft der Zeitschrift GENDER sollen diese durch Reform- und Ökono-



misierungsprozesse ausgelösten Veränderungen im Hochschul- und Wissenschaftssystem und der Zusammenhang mit der Kategorie Geschlecht für die Themenfelder „Bildungsprozesse“ und „Wissenschaftskarriere“ aufgegriffen, analysiert und interpretiert werden.

**Abgabe bis 05.07.2017**

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/cfp/CfP\\_Hochschule\\_und\\_Gender\\_Zeitschrift\\_GENDER.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/cfp/CfP_Hochschule_und_Gender_Zeitschrift_GENDER.pdf)

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

**Heft 24 – Der Ort des Politischen in Critical Feminist Materialisms**

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

**Die Deadline ist der 31.05.2017.**

Weitere inhaltliche und formale Informationen finden Sie unter

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

## Call for Papers: FEMINA POLITICA

Heft 1/2018

Westliche Demokratien werden durch das Aufkommen autoritärer Politiken und rechtspopulistischer Parteien derzeit verstärkt herausgefordert. Nicht nur transformieren sich politische Ordnungen und Verhältnisse in den als etabliert geltenden Demokratien, sondern auch in den Transformationsstaaten erodieren demokratische Institutionen.

Ähnliches gilt für die Europäische Union als demokratisches Projekt, das seit dem Brexit-Votum im Sommer 2016 zunehmend im Kampf gegen nationalistische protektionistische Bestrebungen und Desintegration zerrieben wird. Nicht zuletzt stellt die Präsidentschaft von Donald Trump mit Blick auf die Abschiebung von MigrantInnen, die Einschränkung der Presse- und Meinungsfreiheit, den Abbau rechtsstaatlicher Institutionen, die Ignoranz gegenüber Verfassungsgrundsätzen, das Spielen auf der Klaviatur der Misogynie sowie die angedrohte nukleare Aufrüstung eine besonders bedrohliche Entwicklung dar. Die Gefahren für globale demokratische Verhältnisse sind derzeit schwer absehbar und stellen Politik wie auch Politikwissenschaft vor neue Herausforderungen. Diese werden bislang von einer vorwiegend staats- und institutionenzentrierten Perspektive der Rechtspopulismus- und Autoritarismusforschung allerdings nur eingeschränkt zur Kenntnis genommen. Vielmehr werden rechtspopulistische Entwicklungen vor allem als Gefährdung oder Korrektiv repräsentativer Demokratie Modelle reflektiert und damit werden

nicht-institutionelle Mechanismen vernachlässigt. Mit dieser Fokussierung einher geht ein Mangel an politikwissenschaftlichen Analysen zu Form, Charakter und Wirkungsweisen des Autoritären insbesondere auch mit Blick auf gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse. Denn indem der ‚autoritäre Populismus‘ sich seit Jahrzehnten als eine weltweite und weitreichende Regierungsrationale etabliert, die im Kern auch auf die Restauration traditioneller Geschlechterordnungen zielt, ist gerade die Frage nach der Etablierung und Konstituierung hegemonialer geschlechtlicher Machtdispositive zentral.

Mit dem Themenheft werden Beiträge eingeladen, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit den Fragen befassen, wie autoritär-populistische Regierungstechnologien und Diskurse demokratische (Geschlechter-)Verhältnisse angreifen, wie kulturell-symbolische und ökonomische Praktiken gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse transformieren und geschlechtliche Machtverhältnisse in die Gesellschaften neu einschreiben. Wichtig ist auch, welche Möglichkeiten des Widerstands sich aus demokratietheoretischer Sicht ergeben.

Ein- bis zweiseitige Abstracts werden bis zum **31. Mai 2017** erbeten.

*Hier geht es zum Call:*

[http://www.femina-politica.de/pdf/CfP\\_1\\_2018.pdf](http://www.femina-politica.de/pdf/CfP_1_2018.pdf)

## Call for Papers: Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management

Heft 1/2018

### Zum Verhältnis von Diversität und Intersektionalität – Heterogenität beobachten und gestalten

Schon seit einiger Zeit wird über das Verhältnis von Diversität und Intersektionalität diskutiert (z.B. Bührmann 2015; Sieben/Bornheim 2011). Ihre disziplinären Zuordnungen und fachliche Abgrenzung sind durch eine teilweise polarisierende Kontroverse gekennzeichnet. In diesem Heft sollen die skizzierten Kontroversen konstruktiv pointiert vorangetrieben werden. Es geht darum, Diversität und Intersektionalität, die ja wahlweise als ‚Forschungsfelder‘, ‚Forschungsperspektiven‘ oder auch ‚Forschungsansätze‘ zur Beobachtung von Heterogenität und/oder Homogenität betrachtet werden können, miteinander in einen konstruktiven Dialog zu bringen. Dazu wird eingeladen Beiträge zu schreiben, die sich mit den Verhältnissen dieser Perspektiven befassen und sie konkret in Forschungsprojekten und -prozessen in der Beobachtung und Beschreibung von Interaktionssituationen, den organisationalen Prozessen oder gesellschaftlichen Strukturierungen beschreiben.

Abgabe bis **01.07.2017**

<http://www.budrich-journals.de/index.php/zdfm/article/view/27728>

# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Ausschreibungen

### Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen (MSC)

Die Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen ermöglichen es Forscherinnen und Forschern, im Ausland zu arbeiten, und unterstützen die Zusammenarbeit zwischen Forschungseinrichtungen und der Industrie. Damit tragen sie maßgeblich zur Stärkung der Forschungs- und Innovationskapazität Europas bei. EU-Stipendien ermöglichen allen Teilnehmenden einen großen Karrieresprung, und es gibt ihnen die Chance, das Leben der Menschen durch neue Erkenntnisse und durch Innovation zu verbessern.

Mit den Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen – benannt nach der zweifachen polnisch-französischen Nobelpreisträgerin, die mit ihren Arbeiten über Radioaktivität berühmt wurde – werden herausragende Forscherinnen und Forscher auf allen Karrierestufen und unabhängig von ihrer Nationalität unterstützt. Das Programm richtet sich an alle Bereiche von Forschung und Innovation: von der Grundlagenforschung bis hin zur Markteinführung und zu Innovationsdienstleistungen. Das Forschungsgebiet legen die Antragstellenden (Einzelpersonen und/oder Organisationen) selbst fest.

Ziel der Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen ist es, dass die Forscherinnen und Forscher die

notwendigen Kompetenzen und internationalen Erfahrungen für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn im öffentlichen oder privaten Sektor erwerben. Die Maßnahmen sind ein wichtiger Teil des EU-Forschungs- und Innovationsprogramms Horizont 2020. In der aktuellen Programmlaufzeit (2014–2020) verfügen die Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen über ein Budget von 6,2 Mrd. EUR; hiermit können voraussichtlich rund 65 000 Forscherinnen und Forscher unterstützt werden.

Anlässlich der Vergabe des 100 000. Stipendiums im März wurden 30 vielversprechende Forscherinnen und Forscher ausgewählt. Sie sind eindrucksvolle Beispiele dafür, wie die EU Exzellenz und weltweite Mobilität im Bereich der Forschung unterstützt. Zudem ist seit der Einführung der Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen vor 20 Jahren die **Zahl der weiblichen Stipendiaten außergewöhnlich hoch. 18 der 30 ausgewählten Stipendiaten sind Frauen.**

Tibor Navracsics, EU-Kommissar für Bildung, Kultur, Jugend und Sport, erklärte: „Die Feierlichkeiten zur Vergabe des 100 000. Stipendiums im Rahmen der Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen sind eine wunderbare Gelegenheit für uns, die große Bedeutung dieses Programms in Erinnerung zu rufen. Es unterstützt unsere klügsten und besten Forscherinnen und Forscher, die sich der großen gesellschaftlichen Herausforderungen annehmen, mit denen Europa konfrontiert ist. Marie Skłodowska-Curie hat den Weg für Generationen von Forscherinnen nach ihr geebnet. Daher bin ich, am Vortag des Internationalen Frauentags, besonders stolz darauf, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen eines der Kernziele der Marie-Skłodowska-Curie-

Maßnahmen ist und dass die Maßnahmen mit einem Stipendiatinnenanteil von 40 % eine Spitzenstellung innerhalb des Programms Horizont 2020 einnehmen."

Im Rahmen der diesjährigen Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen für Einzelstipendie stehen fast 249 Mio. EUR zur Verfügung. Die Antragsformulare und -unterlagen werden auf dem Teilnahmeportal von Horizont 2020 bereitgestellt:

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

*Weitere Informationen*

Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen:

<http://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/>

Factsheet zu den Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen:

<http://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/>

*Profile der Forscherinnen und Forscher:*

[https://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/100-000-fellows\\_en?pk\\_campaign=fellows&pk\\_kwd=press-1](https://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/100-000-fellows_en?pk_campaign=fellows&pk_kwd=press-1)

Quelle: PM - Europäische Kommission, 7. März 2017

[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-426\\_de.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-426_de.htm)

## 6 Shortcuts-Qualifizierungsstipendien für promotionsinteressierte Absolventinnen

Die Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS) vergibt zum 1. September 2017 im Rahmen des Shortcuts-Programms bis zu 6 Shortcuts-Qualifizierungsstipendien für promotionsinteressierte Absolventinnen. Shortcuts ist ein ausschließlich deutschsprachiges Programm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

Ziel des Programms ist es, Absolventinnen beim Übergang vom Masterstudium zur Promotion aktiv durch ein Stipendium und Workshops zu unterstützen.

Das Programm ermöglicht den Kandidatinnen, sich vier Monate der Ausarbeitung eines Exposés zur Bewerbung auf Promotionsstelle, -stipendium oder -studienplatz zu widmen. Mit einer Laufzeit vom 1. September bis zum 31. Dezember 2017 beträgt die Höhe des Stipendiums 800 Euro monatlich. Dieser Betrag wird ggf. durch einen Kinderzuschlag aufgestockt.

Die Stipendiatinnen verfügen über ausgezeichnete Kenntnisse der deutschen Sprache und verpflichten sich zur Teilnahme am Begleitprogramm. Dieses beinhaltet Workshops zu grundsätzlichen Fragen der Promotion(sphase), zur Klärung des Promotionsthemas, zur Ausgestaltung des Exposés und zu wissenschaftlichen Karriere-, Stipendien- und Fördermöglichkeiten. Von der regelmäßigen Büropräsenz der Stipendiatinnen wird ausgegangen.

Bewerbungsvoraussetzungen: Bewerben können sich sowohl Absolventinnen von Master- oder Diplomstudiengängen in Soziologie, Geschichtswissenschaft, **Gender Studies**, Politik- und Sozialwissenschaften, Sozialanthropologie und weiteren sozialwissenschaftlichen Studiengängen, als auch Absolventinnen der Master of Education-Programme in Geschichte und Sozialwissenschaften. Die Kandidatinnen streben eine Promotion in den Fachbereichen Geschichtswissenschaft oder Sozio-

logie/Sozialwissenschaften an und bearbeiten ein Projekt, das dem Forschungsprofil der BGHS entspricht.

Bewerbungsschluss ist der **1. Juni 2017**.

Informationen zu den benötigten Bewerbungsunterlagen finden Sie unter:

<http://www.uni-bielefeld.de/bghs/Ausschreibungen/shortcuts.html>

---

## Preise

---



---

### Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre

Praktika und Praxisbezüge stehen im Fokus der Ausschreibung des Ars legendi-Preises 2017. Zum zwölften Mal zeichnen Stifterverband und Hochschulrektorenkonferenz exzellente Hochschullehre aus. Der Preis ist mit 50.000 Euro dotiert.

Praxis im Studium – gerade Studierende und Arbeitgeber wünschen sich häufig mehr davon. Auch der Wissenschaftsrat hat den Hochschulen aufgetragen, Anwendungs- und Praxisbezüge in der Lehre zu stärken. Mit der diesjährigen Ausschreibung des Ars legendi-Preises für exzellente Hochschullehre greifen Hochschulrektorenkonferenz und Stifterverband diese Forderung auf. Gesucht werden Lehrende und Projekte, die Studierende in besonderem Maße beim Transfer ihres Wissens und ihrer Kompetenzen von der Theorie in die Praxis unterstützen. Der Preis wird einmal an eine Einzelperson und einmal für ein beispielhaftes Lehrprojekt vergeben.

Der Ars legendi-Preis soll die Bedeutung der Hochschullehre unterstreichen. Mit der Auszeichnung wollen die Initiatoren einen karrierewirksamen

Anreiz bieten, sich in der Hochschullehre zu engagieren und gute Lehre über den eigenen Wirkungsbereich hinaus zu fördern. Gleichzeitig soll der Preis dazu beitragen, die Qualität der Lehre als ein zentrales Gütekriterium für Hochschulen und als strategisches Ziel ihres Qualitätsmanagements zu profilieren.

Eigenbewerbungen und Vorschläge können bis zum **14. Juli 2017** eingereicht werden. Eine Jury aus Lehrenden und Hochschuldidaktikern, Studierenden sowie Sozialpartnern wählt aus den Einsendungen die Preisträgerinnen und Preisträger aus. Der Preis wird am 28. November 2017 an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main übergeben.

Weitere Informationen zur Ausschreibung:

<http://www.ars-legendi-preis.de>

---

### Ausschreibung: "Young Investigator Fund" für innovative Forschungsideen

Die Schering Stiftung unterstützt erfolgsversprechende Forschungsideen junger WissenschaftlerInnen mit einer Anschubfinanzierung. Gefördert werden Projekte aus dem Bereich der biochemischen, neurowissenschaftlichen oder immunologischen Grundlagenforschung mit biomedizinischer Implikation. Das Programm richtet sich explizit an hoch motivierte NachwuchswissenschaftlerInnen, die nach wissenschaftlicher Selbständigkeit streben und eigene Forschungsideen verwirklichen möchten.

Bewerbungen für den „Young Investigator Fund“ der Schering Stiftung sind bis zum **15. Mai 2017** möglich.

Die Stiftung ermöglicht Forschungsvorhaben junger WissenschaftlerInnen, die mit den vorhandenen Mitteln und Ressourcen nicht umgesetzt werden können und für die mangels Vorarbeiten

noch keine anderweitige Finanzierung beantragt werden kann. Die Anschubfinanzierung schafft damit die Voraussetzung für einen anschließenden DFG-Antrag oder eine vergleichbare Förderung. Die Schering Stiftung stellt für dieses Förderprogramm Mittel in Höhe von insgesamt 120.000 € zur Verfügung. Pro Projekt können bis zu 60.000 € beantragt werden.

*Quelle und weitere Informationen:*

[http://www.scheringstiftung.de/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3100%3A2017-03-22-10-14-38&catid=18%3Aaktuelles&Itemid=11&lang=de](http://www.scheringstiftung.de/index.php?option=com_content&view=article&id=3100%3A2017-03-22-10-14-38&catid=18%3Aaktuelles&Itemid=11&lang=de)

## Preisausschreibung für junge Wirtschaftswissenschaftlerinnen

Der ZONTA-Club Hamburg – ein Teil des bereits 1919 in den USA gegründeten internationalen Netzwerks von Frauen in Führungspositionen – lobt auch in diesem Jahr den „Jane M. Klausman Club Award“ für junge Wirtschaftswissenschaftlerinnen aus. Gute Chancen auf den Preis haben besonders erfolgreiche und engagierte Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften; auch Studentinnen der NBS Northern Business School sind aufgerufen, sich zu bewerben.

Die Bewerbungsvoraussetzungen auf einen Blick:

- Eingeschriebene Studentin in einem wirtschaftswissenschaftlichen (oder fachverwandten) Studium
- Ab dem 3. Semester eines Bachelor-Studiengangs
- Bis zum letzten Jahr des Masterstudiengangs
- Exzellente akademische Leistungen und gesellschaftliches Engagement

Die lokale Preisträgerin kann sich über ein Preisgeld in Höhe von 1000 Euro freuen. Außerdem hat die Club-Siegerin die Chance, auf europäischer und

internationaler Ebene weitere Preise zu gewinnen.

ZONTA ist ein internationales Netzwerk von Frauen in Führungspositionen. Gegründet 1919 in den USA, bestehen inzwischen weltweit über 1200 Clubs mit über 33.000 Mitgliedern in 67 Ländern. Das Netzwerk versteht sich als eine Service-Organisation, in der Frauen unter anderem mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung ideelle Hilfe und mit finanziellem Einsatz weltweit Unterstützung für soziale Projekte für andere Frauen leisten.

Die Bewerbungsunterlagen können bis zum **31. Mai 2017** eingereicht werden.

*Weitere Informationen finden interessierte Studentinnen hier:*

<http://zonta-hamburg.de/node/8597>

*Quelle: PM – Northern Business School, 04.04.2017*

<http://www.nbs.de/news/news/details/artikel/2017/aufruf-zur-beteiligung-preis-fuer-junge-nachwuchswissenschaftlerinnen.html>

**Bitte beachten Sie weitere Ausschreibungen in den einzelnen Rubriken des CEWS Journals!**



# 10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Weiterbildung „FÜHRUNG NEU DENKEN – Frauen in Führungs- und Leitungspositionen“

Am 15. Juni 2017 wird die Weiterbildung „FÜHRUNG NEU DENKEN – Frauen in Führungs- und Leitungspositionen“ der FH Potsdam unter der wissenschaftlichen Leitung von **Prof. Dr. Gudrun Perko**, Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften, wieder starten.

Die Weiterbildung „FÜHRUNG NEU DENKEN – Frauen in Führungs- und Leitungspositionen“ hat mit herkömmlichen Führungsseminaren wenig zu tun. Nicht das Erlernen von Instrumenten und Techniken zur Behebung von Defiziten in der eigenen Führungsarbeit stehen im Vordergrund. Es geht vielmehr um Haltungen und die Bereitschaft, eine Kultur im Unternehmen zu leben, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt. In der Weiterbildung lernen die Teilnehmerinnen, ihre Stärken gezielt und selbstbewusst einzusetzen und ihre Fähigkeiten zu nutzen, zukunftsorientiert im Sinne ihrer Mitarbeiter\*innen und ihrer Arbeitsziele zu agieren. Angesprochen sind weibliche Fach-, Führungs- und Nachwuchskräfte aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern und Altersgruppen, die über das Fachliche hinaus ihre Führungs- und Leitungskompetenz erweitern und sich beruflich weiterentwickeln wollen. Die Weiterbildung umfasst insgesamt 10, jeweils 2,5-tägige Module und schließt mit einem *Hochschulzertifikat* ab. Nähere Informationen finden Sie hier:

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

## Kostenfreie Seminarreihe zum Karrieremanagement von Frauen

Für Frauen in Fach- und Führungspositionen, die ihre Karriere beschleunigen möchten, hat die German Graduate School of Management and Law (GGS) die kostenfreie Reihe „Focus on Women“ aufgelegt. Die beiden – jeweils halbtägigen Seminare – finden an der GGS in Heilbronn statt und ermutigen Frauen, ihre Stärken zu erkennen und nach außen sichtbar zu machen.

Die erste Veranstaltung am 24. Juli trägt den Titel „Frauenkarriere? Na, klar! Hilfestellungen zum Durchstarten“. Die Kommunikations- und Change-Expertin **Caroline Müllner** stellt darin die weiblichen Stärken der Führung vor: Empathie, Kommunikationsfähigkeit und Sozialkompetenz. Die Reihe wird am 27. September mit dem Kreativworkshop „Hoch hinaus!“ fortgesetzt. Coach und Unternehmensberaterin **Barbara Baratie** berichtet darin von Stolpersteinen und Karriereplastern und zeigt den Teilnehmerinnen, wie sie ihre persönlichen Stärken erkennen und ausbauen.

Für alle, die noch einen Schritt weiter gehen möchten, bietet die GGS vom 16. bis 18. November das Seminar *Women in Management* an.

<http://www.ggs.de/focus-on-women>

Quelle: PM- GGS, 19.04.2017

<https://www.ggs.de/news/news-detailansicht/article/focus-on-women/>

# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

10.05.2017 - 12.05.2017

Jahrestagung der BuKoF Kommission „Gleichstellung in Lehre und Forschung an Fachhochschulen“

Ort: Hochschule Hannover

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

10.05.2017

Rethinking the role of women in cultural and media professions: A European comparison

Ort: Hertie School of Governance Forum, 1st floor  
Friedrichstraße 180, 10117 Berlin

<https://www.hertie-school.org/en/2017-05-10-women-in-culture-and-media/>

12.05.2017 - 14.05.2017

I, Scientist - The conference on gender, career paths and networking

Ort: Berlin

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

12.05.2017 - 13.05.2017

Engendering Difference: Sexism, Power and Politics

Ort: Faculty of Arts, University of Maribor, Slovenia

<http://194.249.15.72/engendering2017/en/home/>

15.05.2017 - 18.05.2017

OSSD Meeting: „Sex Differences Across the Lifespan“

Ort: Montréal, QC, Canada

<http://www.ossdweb.org/2017-meeting>

23.05.2017

DIW Women's Finance Summit (WFS 2017)

Ort: Deutsche Bank Berlin, Unter den Linden 13/15  
Entrance Charlottenstraße, 10117 Berlin

[http://www.diw.de/id/diw\\_01.c.549313.de](http://www.diw.de/id/diw_01.c.549313.de)

24.05.2017 - 26.05.2017

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

Ort: Milano-Bicocca University, Milan

<http://www.unimib.it/go/102/Home/English>

25.05.2017 - 29.05.2017

43. FiNuT-Tagung

Ort: Berlin, Deutsches Technikmuseum

[http://www.finut.net/Finut2017\\_Programm-Webseite.pdf](http://www.finut.net/Finut2017_Programm-Webseite.pdf)

<http://www.finut.net/finut2017.html>

25.05.2017 - 26.05.2017

Gender Summit 10 - Asia Pacific

Ort: Hitotsubashi Hall (2-1-2 Hitotsubashi, Chiyoda-ku, Tokyo)

<http://gender-summit.com/gs10-about2>

29.05.2017 - 30.05.2017

5th European Women Rectors Conference

Ort: Solvay Library, Brussels

<https://www.ewora.org/>

06.06.2017

**Vortrag: Hegemonic Masculinity in Higher Education: Internationalization, Integration and the Polytechnician Ideal in France**

Ort: GESIS-CEWS, Köln, Unter Sachsenhausen 6-8, Konferenzraum Ost, 13:45 Uhr

<http://www.gesis.org/cews/news-events/detailanzeige/article/vortrag-hegemonic-masculinity-in-higher-education-internationalization-integration-and-the-polyt/>

07.06.2017

**Kick-off Veranstaltung Mentoring Hessen**

Ort: Goethe Universität Frankfurt, Campus Westend

<https://anmeldung.studiumdigitale.uni-frankfurt.de/allgemein/?veranstaltung=mentoringhessen>

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

08.06.2017 - 09.06.2017

**STEM Gender Equality Congress**

Ort: Berlin

<https://stemgenderequality.com/>

08.06.2017 - 10.06.2017

**The 5th European Conference on Politics and Gender**

Ort: University of Lausanne, Switzerland

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

12.06.2017 - 13.06.2017

**Jahrestagung der BuKoF-Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“**

Weitere Details folgen

Ort: Universität Hildesheim

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

14.06.2017 - 16.06.2017

**Men and Masculinities: Politics, Policy, Praxis**

Ort: Örebro University, Sweden

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

17.06.2017

**women&work**

Kongressschwerpunkt 2017: „Veränderung & Transformation“

Ort: World Conference Center Bonn | ERWEITERUNGS-BAU Platz der Vereinten Nationen 2 53113 Bonn

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

18.06.2017 - 23.06.2017

**GRADE Centre Gender Summer School 2017 "Gendering (In)formal Social Protection: Gender, Migration and Resistance"**

Ort: Goethe-University Frankfurt am Main

<http://www.cgc.uni-frankfurt.de/dls/grade-centre-gender/>

19.06.2017 - 21.06.2017

**Gender als Handlungsfeld für Interessenvertretungen in Betrieben**

Ort: Berlin Wannsee

<https://gender.verdi.de/service/veranstaltungen/++co++31afd03a-9a96-11e6-b68b-525400ed87ba>

20.06.2017 - 22.06.2017

**KoWi-Bundestagung 2017**

Ort: Campus III Griebnitzsee der Universität Potsdam

<https://www.kowi-bundestagung.de/>

21.06.2017 - 23.06.2017

**Jahrestagung der BuKoF-Kommission „Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika“**

Weitere Details zum Programm und zur Anmeldung folgen. Ort: UKSH Lübeck

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

23.06.2017 - 24.06.2017

**Gender Vielfalt Demokratie - Bedrohungen durch Rassismus und Populismus**

Ort: Evangelische Akademie Tutzing / Schlossstraße 2+4 / 82327 Tutzing

Kooperation mit Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis Bayern.

<http://www.ev-akademie-tutzing.de/veranstaltung/gender-vielfalt-demokratie/>

28.06.2017 - 30.06.2017

10th Equality, Diversity and Inclusion International Conference

Ort: Brunel Business School, Brunel University London, UK

<http://www.edi-conference.org/>

30.06.2017

Workshop Netzwerk-Mittelbau: „Sexismus – Rassismus. Machtverhältnisse und Wechselwirkungen aus Sicht der Geschlechterforschung“

Ort: Mercatorhalle, Duisburg, 10:00 bis 16:00 Uhr

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

06.07.17 - 07.07.17

Symposium „Historische Perspektiven auf die Essentialisierung und Biologisierung von Geschlecht“

Ort: Ruhr-Universität Bochum

[http://www.akgeschlechtergeschichte.de/fileadmin/user\\_upload/2017\\_Bochum\\_AKHFG\\_Ankuendigung.pdf](http://www.akgeschlechtergeschichte.de/fileadmin/user_upload/2017_Bochum_AKHFG_Ankuendigung.pdf)

13.07.17 - 14.07.17

Versicherheitlichung der Gesellschaft. Queer-Feministische und rassismuskritische Perspektiven

Ort: Technische Universität Berlin

[http://www.soziologie.de/uploads/media/17-01\\_CfP\\_D-A-C-H\\_Versicherheitlichung\\_der\\_Gesellschaft.pdf](http://www.soziologie.de/uploads/media/17-01_CfP_D-A-C-H_Versicherheitlichung_der_Gesellschaft.pdf)

13.07.17 - 15.07.17

WISSEN MACHT TECHNIK

Ort: TU Darmstadt

*Frühjahrstagung 2017 der Sektion Wissenschafts- und Technikforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie.*

[http://www.soziologie.de/uploads/media/17-01\\_CfP-Fruehjahrstagung\\_WuT-2017.pdf](http://www.soziologie.de/uploads/media/17-01_CfP-Fruehjahrstagung_WuT-2017.pdf)

25.07.17 - 29.07.17

informatica feminale Baden-Württemberg 2017

Ort: Hochschule Furtwangen

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

07.08.17 - 25.08.17

20. Sommerstudium für Frauen in der Informatik

Ort: Bremen

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

07.08.17 - 25.08.17

9. Ingenieurinnen-Sommeruni

Ort: Bremen

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

14.08.17 - 18.08.17

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

Ort: Nijmegen, Netherlands

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

24.08.17 - 25.08.17

Gendering Smart Mobilities

Ort: Oslo, Norway

[http://koensforskning.soc.ku.dk/projekter/gendering\\_smart\\_mobilities/call-for-papers-gendering-smart-mobilities/](http://koensforskning.soc.ku.dk/projekter/gendering_smart_mobilities/call-for-papers-gendering-smart-mobilities/)

28.08.17 - 01.09.17

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

Ort: Utrecht University, the Netherlands

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

06.09.17 - 08.09.17

Science, Technology and Innovation indicators - STI 2017

Ort: ESIEE Paris

<https://sti2017.paris/>

12.09.17

Save the Date: Fachtagung „LSBTQ\*: Vielfalt als Stärke – Vielfalt als Herausforderung!“

Ort: Tagungswerk | Lindenstraße 85 | 10969 Berlin - 09:30 bis 16:30 Uhr

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html)

13.09.17 - 14.09.17

Netzwerktagung der Diversitätsforschenden 2017: Intersektionalitätsperspektiven in der Diversitätsforschung

Ort: Georg-August-Universität Göttingen

<http://www.uni-goettingen.de/de/call-for-papers-zur-netzwerktagung-der-diversitaet%20forschenden-2017-intersektionalitaet%20perspektiven-in-der-diversitaet%20forschung/555961.html>

14.09.17

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

Ort: Technische Universität Wien

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

20.09.17 - 22.09.17

Save the Date: BuKoF-Jahrestagung „Grenzgänge: Internationalisierung im Kontext von Hochschule und Geschlechterpolitik“

Ort: Erkner

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

25.09.17 - 26.09.17

International Conference on Responsible Research and Innovation in Science, Innovation and Society 2017

Ort: Rome, Italy

<https://rri-sis.wixsite.com/conference>

27.09.17 - 28.09.17

Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)

Ort: Philosophikum (Phil.Fak. der UzK), Albertus-Magnus-Platz | 50931 Köln

<http://gestik.uni-koeln.de/22501.html>

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

28.09.17 - 30.09.17

„Aktuelle Herausforderungen der Geschlechterforschung“

Ort: Köln

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

04.10.17 - 06.10.17

Feminismus und Öffentlichkeit: Kritik, Widerstand und Interventionen im medialen Wandel

Ort: Goethe-Universität Frankfurt am Main

[http://www.cgc.uni-frankfurt.de/download/CfP\\_TagungFeminismusundOeffentlichkeit4.-6.10.Frankfurta.M..pdf](http://www.cgc.uni-frankfurt.de/download/CfP_TagungFeminismusundOeffentlichkeit4.-6.10.Frankfurta.M..pdf)

24.10.17 - 26.10.17

1st INT. Conference on Gender and Politics (ICGP'17)

Ort: Kenzy, Farah Azghor. Ouarzazate, Morocco

<http://www.icgp.fpo.ma/>

<http://www.icgp.fpo.ma/call.html>

27.10.17

Save the Date: „Fremdheit – das Fremde, das Andere und das Eigene. Analysen der interdisziplinären Geschlechterforschung“

Ort: Glaspavillon, Essen, 9.30 bis 17:30 Uhr

Jahrestagung Netzwerk FGF NRW

Weitere Informationen folgen

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/no\\_cache/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/no_cache/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/)

02.11.17 - 03.11.17

1. Kongress zu „Kompetenzen in der Gendermedizinischen Lehre“

Ort: Berlin

[https://gender.charite.de/aktuelles/meldungen/artikel/detail/kompetenzen\\_in\\_der\\_gendermedizinischen\\_lehre/](https://gender.charite.de/aktuelles/meldungen/artikel/detail/kompetenzen_in_der_gendermedizinischen_lehre/)

06.11.17 - 08.11.17

Save the Date: Gender Summit 11 - North America

Ort: Montreal, Canada

07.11.17 - 10.11.17

Welche Theorie? Welche Praxis? Antidiskriminierung und Gleichstellung in Bildungskontexten

Ort: Erfurt, Collegium Maius

Call unter:

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

.....  
08.11.17 - 10.11.17

Doing Science – Doing Excellence – Doing Inequalities? Interrogating the Paradigm of Excellence in Academia

Ort: Ruhr Universität Bochum

[http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp\\_excellence\\_paradigm\\_bochum\\_november\\_\\_08-10\\_\\_2017.pdf](http://www.sowi.rub.de/mam/content/sozsug/cfp_excellence_paradigm_bochum_november__08-10__2017.pdf)

.....  
09.11.17 - 10.11.17

7. Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt (bundesweit geöffnet) und Nachwuchstagung

Ort: Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg

<http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/Landesweiter+Tag.html>

.....  
10.11.17

Intersektionale und postkolonial-feministische Perspektiven als Instrumente einer politikwiss. Macht- und Herrschaft

Jahrestagung des AK Politik und Geschlecht der DVPW

Ort: Universität Duisburg-Essen, Campus Essen

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/index.php?id=51>

.....  
07.12.17 - 09.12.17

ÖGS Kongress 2017: „Soziologie zwischen Theorie und Praxis“

Ort: Karl Franzens Universität Graz

[https://static.uni-graz.at/fileadmin/sowi-institute/Soziologie/Institut/Dokumente/OEGS\\_Graz2017\\_FThG\\_Ideologieverdacht\\_Nutzenimperativ.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/sowi-institute/Soziologie/Institut/Dokumente/OEGS_Graz2017_FThG_Ideologieverdacht_Nutzenimperativ.pdf)

.....  
08.12.17

Save the Date: „Wir müssen reden: Gleichstellung und Geschlechterforschung – eine Beziehung in den besten Jahren“

Vernetzungstreffen Gender Studies

Ort: Bielefeld, 10:00 bis 16:30 Uhr

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/no\\_cache/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/no_cache/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/)

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

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



# 12 NEUERSCHEINUNGEN

## Wissenschaftspolitik

.....  
Schürmann, Ramona; Sembritzki, Thorben:  
**Wissenschaft und Familie. Analysen zur Vereinbarkeit beruflicher und familialer Anforderungen und Wünsche des wissenschaftlichen Nachwuchses**

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Projektbericht Januar 2017

[http://www.dzhw.eu/pdf/22/Winbus-Bericht\\_Wissenschaft-und-Familie.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/22/Winbus-Bericht_Wissenschaft-und-Familie.pdf)

„Elternschaft beeinflusst das Festhalten an einer wissenschaftlichen Karriere weit weniger als erwartet. Viel bedeutsamer, für den Wunsch an einer Hochschule zu bleiben, ist vielmehr das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Dies zeigen die Ergebnisse einer aktuellen Untersuchung, die das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) heute veröffentlicht hat.“

## Spezial in DIE ZEIT: Frauen in der Wissenschaft

Die Druckausgabe der Wochenzeitung „DIE ZEIT“, No 14 vom 30.03.2017 behandelte in der Rubrik „Chancen“ das Thema Frauen in der Wissenschaft.

Warum treten Wissenschaftlerinnen im Umgang mit Öffentlichkeit und Medien so viel verzagter auf, als ihre männlichen Kollegen? Das ist CHANCEN-Redakteurin Anna-Lena Scholz aufgefallen – in der aktuellen ZEIT schreibt sie über „Das schüchterne Geschlecht“. Außerdem im vierseitigen Spezial der Druckausgabe: Große Wissenschaftlerinnen der Geschichte, die an der Seite ihrer prominenten Männer (Einstein & Co) übersehen wurden; eine Analyse der Dual Career-Strategien deutscher Hochschulen, und Gespräche zur akademischen Gleichstellungspolitik mit Göttingens Uni-Präsidentin Ulrike Beisiegel, DHV-Präsident Bernhard Kempen, Fraunhofer-Vorstand Alexander Kurz – und mit Bundesforschungsministerin Johanna Wanka, die den jungen Wissenschaftlerinnen

sagt: „Lieber einfach mal was wagen!“ Last not least: Die ZEIT hat eine Kooperation für Bildungsrecherchen mit dem BR, und in diesem Rahmen hat Jeanne Rubner herausgefunden: Nur 10 Prozent aller Honorarprofessuren werden Frauen verliehen.“

In: DIE ZEIT, No 14, 30. März 2017, S. 69 – 84

Hier geht es zum Inhaltsverzeichnis:

[https://leserservice.zeit.de/diesewoche/2017/14/web/ZEIT\\_2017\\_14\\_Inhalt.pdf](https://leserservice.zeit.de/diesewoche/2017/14/web/ZEIT_2017_14_Inhalt.pdf)

## QiW -- Qualität in der Wissenschaft Ausg. 1/2017

Darin u.a. Barnat, Miriam; Abelha Faria, Joana; Bosse, Elke: Heterogenität und Studierfähigkeit – Erste Ergebnisse aus einer Längsschnittbefragung

## Forschung & Lehre. Alles was die Wissenschaft bewegt. Ausgabe 4/17

<http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/>  
u.a. mit:

- Neuregelung zur Frauenförderung verfassungswidrig
- Grüne wollen Geschlechterforschung stärken
- Gewalt, sexuelle Belästigung, Stalking: Exmatrikulation aufgrund von studentischem Fehlverhalten

## Higher Education. The International Journal of Higher Education Research. Volume 73/2017

<http://link.springer.com/journal/10734>

u.a. mit:

- Oertel, Simon u. Söll, Martin: Universities between traditional forces and modern demands: the role of imprinting on the missions of German universities
- Saarinen, Taina: Policy is what happens while you're busy doing something else: introduction to special issue on "language" indexing higher education policy

## Gleichstellungspolitik

Hansen, Katrin (Hrsg.):  
**CSR und Diversity Management: Erfolgreiche Vielfalt in Organisationen**

2., korrigierte und überarbeitete Auflage  
 Springer Gabler 06.06.2017  
 ISBN 978-3-642-55232-8

„Dieser Band zeigt, wie CSR und Diversity zu nachhaltigem Erfolg führen kann und eröffnet eine neue Diskussion in Wissenschaft und Praxis. ExpertInnen aus Wissenschaft und Praxis bieten in der 2. korrigierten und überarbeiteten Auflage innovative Antworten auf das Verhältnis zwischen Corporate Social Responsibility und Diversity, einem Feld dessen Potentiale bisher noch wenig genutzt wurden. Praktische Erfahrungen aus Unternehmen, Hochschulen, Verbänden und der Beratung ergänzen theoretische Konzepte und zeigen erfolgreiche Umsetzungskonzepte auf, mit denen Synergien genutzt werden konnten. Diversity nachhaltig erfolgreich zu gestalten ist das Ziel zahlreicher AkteurInnen in Unternehmen, Bildungseinrichtungen und der Politik. Doch gerade die Vielfalt der Ansätze bringt oft Verwirrung.“

Karber, Anke; Müller, Jens; Nolte, Kerstin; Schäfer, Peter; Wahne, Tilmann:  
**Zur Gerechtigkeitsfrage in sozialen (Frauen-) Berufen. Gelingensbedingungen und Verwirklichungschancen**

Barbara Budrich April 2017  
 ISBN 978-3-8474-2023-1

„Personenbezogene soziale Dienstleistungsberufe befinden sich aktuell in einer kontroversen Lage: Auf der einen Seite erfahren sie eine erhebliche Expansion, begleitet von steigenden Qualitätsansprüchen an Erziehungs-, Bildungs-, Betreuungs- und Pfllegetätigkeiten. Auf der anderen Seite entspricht die Anerkennung dieser Frauenberufe jedoch nach wie vor nicht ihrer tatsächlichen gesamtgesellschaftlichen Bedeutung. Dieses Spannungsfeld erörtern die AutorInnen aus verschiedenen Perspektiven.“

Jungwirth, Ingrid; Wolfram, Andrea (Hrsg.):  
**Hochqualifizierte Migrantinnen. Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft**

Barbara Budrich vsl. 12.06.2017  
 ISBN 978-3-86649-456-5  
 „Die Autorinnen untersuchen, wie sich hochqualifizierte Migrantinnen in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren

und unter welchen Bedingungen sie ihre Qualifikationen nutzen können. Geschlecht wird als analytische Dimension in die Untersuchung hochqualifizierter Migration systematisch einbezogen und eine stark ökonomische Perspektive in dieser Debatte durch weitere Bereiche im Lebensverlauf ergänzt.“

Röhlig, Marc:  
**Das erste Land der Welt will endlich durchsetzen, dass Frauen so viel verdienen wie Männer**

„Island hat sich zum Weltfrauentag selbst ein Geschenk gemacht. Als erstes Land der Welt will es ein Gesetz voranbringen, das gleiche Löhne für Frauen und Männer durchsetzt. Unternehmen mit mehr als 25 Mitarbeitern müssen künftig nachweisen, dass sie ihren Angestellten unabhängig vom Geschlecht das Gleiche bezahlen. Das Ziel: Bis spätestens 2022 soll der sogenannte „Gender Pay Gap“ – also die Lohnlücke zwischen Mann und Frau – geschlossen werden.“

<http://www.bento.de/politik/island-fuehrt-gesetz-zur-lohngerechtigkeit-zwischen-frau-und-mann-ein-1235228/>

**Geht doch! So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

(Das Magazin von „Erfolgsfaktor Familie“ – Ausgabe 7)  
 BMFSFJ 30.03.2017

„Geht doch!‘ ist das Magazin des Unternehmensprogramms ‚Erfolgsfaktor Familie‘. Die Publikation zeigt anhand von Beispielen aus Unternehmen, Interviews und Features, wie Familien- und Berufsleben erfolgreich unter einen Hut gebracht werden können. In Ausgabe 7 dreht sich alles um die individuellen Zielgruppen der NEUEN Vereinbarkeit, z.B. Väter oder pflegende Beschäftigte. Denn Studien zeigen: Je mehr Arbeitgeber auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten eingehen, desto größer ist ihr Gewinn. Das Magazin stellt aktuelle Studien vor, die die Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit belegen.“

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/geht-doch--so-gelingt-die-vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/115646>

**Männer-Perspektiven. Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung?**

Sozialwissenschaftliche Repräsentativbefragung der Bevölkerung, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
 BMFSFJ 29.03.2017

„Die neue Auswertung aus der Gleichstellungsstudie 2016 zum Themenfeld Männer hat repräsentativ untersucht, ob sich Einstellungen und Verhalten von Männern zu Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit, zur Verantwortung für Erwerbseinkommen und Familienarbeit, zur Vorstellung attraktiver Männlichkeit (und Weiblichkeit) sowie hinsichtlich der Gleichstellungspolitik in den letzten Jahren verändert haben. Im Vergleich zu der Untersuchung „Rolle vorwärts – Rolle rückwärts?“ aus dem Jahr 2007 zeigen die aktuellen Daten, dass heute mehr Männer ein gleichgestelltes Lebensmodell wollen, dass die Mehrheit der Männer eine aktive und offensive Gleichstellungspolitik fordert – aber auch, dass das Spektrum von Haltungen der Männer zu den Themen Gender und Gleichstellung vielfältig und seit 2007 noch breiter geworden ist.“

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/maenner-perspektiven/115582>

Fröschl, Gabriele; Hafok, Barbara; Hain, Beatrix; Kapeller, Johannes; Winter, Renée (Hrsg.):  
**Wäre Ada ein Mann. Frauen in Technik, Naturwissenschaften und Medien**

Technisches Museum Wien 2017  
ISBN 9783902183316

„Frauen und Männer haben seit dem Altertum bemerkenswerte Leistungen in Naturwissenschaften und Technik erbracht, jedoch blieb den Frauen oftmals die gebührende Anerkennung verwehrt. Das Technische Museum Wien bemüht sich seit Jahren, den Leistungen von herausragenden Frauen Beachtung zu verschaffen. Mit Hilfe von Ausstellungstexten und speziellen Führungen wird der Fokus auf ihre Ideen, Entwicklungen und Errungenschaften gelegt und somit auch ein persönlicher Bezug zu Technik und Technikgeschichte geschaffen. Im Band 7 der Reihe Edition TMW wurden diese spezifischen Fakten zusammengefasst und ein Kaleidoskop dieser Frauen mit Bezug auf die im Museum ausgestellten Objekte erarbeitet. Die Publikation „Wäre Ada ein Mann...“ möchte jungen Menschen neue Wege aufzeigen. Mittels historischer „Role Models“ versus aktueller „Karriereblitzlichter“ wird der Bogen über die Jahrhunderte gespannt. Das Buch soll Frauen Mut machen, sich ihrer Fähigkeiten bewusst zu werden und sich Herausforderungen jeglicher Art – wie die Wahl eines „frauenuntypischen“ Berufs – zu stellen.“

„Komm, mach MINT“-Magazin zum Schwerpunkt „Digitale Transformation“

„Frauen in einer sich wandelnden Arbeitswelt: die Hälfte der Welt bis 2030“, das ist das Motto des diesjährigen Frauentags. Einen wichtigen Aspekt der sich wandeln-

den Arbeitswelt greift das bereits zum zweiten Mal erscheinende „Komm, mach MINT“-Magazin mit dem Schwerpunkt „Digitale Transformation“ auf. Die Digitalisierung ist ein starker Treiber des Wandlungsprozesses und stand 2016 im Mittelpunkt zahlreicher Aktivitäten der Netzwerk-Initiative. Das Magazin zeigt anlässlich des Internationalen Frauentags eine kleine Auswahl aus vielen hervorragenden Angeboten, Studien und Arbeitshilfen, um mehr Frauen für die naturwissenschaftlich-technischen Bereiche zu gewinnen.“

<http://material.kompetenzz.net/komm-mach-mint/unternehmen-institutionen/mint-magazin-415.html>

## Hochschulen/Hochschulforschung

Vollmer, Lina:

**Gleichstellung als Profession? Gleichstellungsarbeit an Hochschulen aus professionssoziologischer Sicht**

Springer VS 25. Mai 2017  
ISBN 978-3-658-17278-7

„Die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Deutschland weist vor dem Hintergrund hochschulischer Reformprozesse Merkmale eines Professionalisierungsprozesses auf. Anhand eines Mixed Methods Ansatzes wird in dem vorliegenden Buch die Ausprägung der soziologischen Professionskriterien untersucht. Während die quantitative Untersuchung einen positiven Zusammenhang zwischen wissenschaftlichem Geschlechterwissen und dem Professionalisierungsgrad nachweist, zeigt die qualitative Interviewstudie die Heterogenität unterschiedlicher Akteurintertypen und deren Bezug zu diesem Wissen. Für den (weiteren) Professionalisierungsprozess sind das wissenschaftliche Geschlechterwissen und der Transfer dieses Wissens in die Gleichstellungspraxis fundamental.“

Dahmen, Britt; Karaaslan, Nurcan; Aye, Manuela:  
**Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre. Ein E-Learning-Tool für Hochschullehrende**

In: Behrendt, Brigitte (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Lehren und Lernen effizient gestalten, F 4.6, S. 31 – 48

„Die wachsende Heterogenität und Vielfalt an sozialen und kulturellen Hintergründen und die damit verbundenen individuellen Lebenslagen der Studierenden rücken zunehmend in den Blick bei der Ausgestaltung von Lehrkonzepten an Hochschulen. Zentrale Zielsetzungen sind einerseits, Chancengleichheit und ein erfolgreiches Studium für alle zu sichern, andererseits, die Potenziale

dieser Vielfalt für ein attraktives und qualitativ hochwertiges Studium zu nutzen. Das E-Learning-Tool DiVers setzt an diesen Zielsetzungen an und bietet Hochschullehrenden eine Plattform, um ihre Diversity-Kompetenzen zu reflektieren, weiterzuentwickeln und sich praktische Tipps für die didaktische Umsetzung einzuholen."

.....  
Dorenkamp, Isabelle; Süß, Stefan:

### **Work-life conflict among young academics: antecedents and gender effects**

European Journal of Higher Education, 26.03.2017

*Abstract: „Aligning work and private life is a significant challenge for young academics because of demanding working conditions (e.g. high workload, low job security). It is particularly strong for young female academics due to growing family responsibilities. Our study aims to identify the factors influencing the work-life conflict of young academics and to test whether their effects are different according to gender. Thereby we differentiate between a conflict that arises in the work domain (work-to-life conflict) and a conflict that has its origins in the private-life domain (life-to-work conflict). Our analysis of an online survey in Germany shows that career insecurity and lacking mentor support increases both types of conflicts. Excessive working hours and attempts to segment work and private life increase the work-to-life conflict, while children increase a life-to-work conflict. We find that young female academics experience the conflict-intensifying effects of long work hours and lack of mentor support more strongly than their male counterparts do.“*

<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/21568235.2017.1304824>

.....  
do Mar Pereira, Maria:

### **Power, Knowledge and Feminist Scholarship. An Ethnography of Academia**

Routledge 2017

ISBN 9781138911499

*„Feminist scholarship is sometimes dismissed as not quite 'proper' knowledge – it's too political or subjective, many argue. But what are the boundaries of 'proper' knowledge? Who defines them, and how are they changing? How do feminists negotiate them? And how does this boundary-work affect women's and gender studies, and its scholars' and students' lives? These are the questions tackled by this ground-breaking ethnography of academia inspired by feminist epistemology, Foucault, and science and technology studies. Drawing on data collected over a decade in Portugal and the UK, US and Scandinavia, this title explores different spaces of academic work and sociability, considering both official discourse and*

*'corridor talk'. It links epistemic negotiations to the shifting political economy of academic labour, and situates the smallest (but fiercest) departmental negotiations within global relations of unequal academic exchange. Through these links, this timely volume also raises urgent questions about the current state and status of gender studies and the mood of contemporary academia. Indeed, its sobering, yet uplifting, discussion of that mood offers fresh insight into what it means to produce feminist work within neoliberal cultures of academic performativity, demanding increasing productivity. As the first book to analyse how academics talk (publicly or in off-the-record humour) about feminist scholarship, Power, Knowledge and Feminist Scholarship is essential reading for scholars and students in gender studies, LGBTQ studies, post-colonial studies, STS, sociology and education.“*

.....  
Niemi, Nancy S.:

### **Degrees of Difference. Women, Men, and the Value of Higher Education**

Routledge 2017

ISBN 9781138697430

*„This volume investigates the dissonance between the supposed advantage held by educated women and their continued lack of economic and political power. Niemi explains the developments of the so-called „female advantage“ and „boy crisis“ in American higher education, setting them alongside socioeconomic and racial developments in women's and men's lives throughout the last 40 years. Exploring the relationship between higher education credentials and their utility in creating political, economic, and social success, Degrees of Difference identifies ways in which gender and academic achievement contribute to women's and men's power to shape their lives. This important book brings new light to the issues of power, gender identities, and the role of American higher education in creating gender equity.“*

.....  
**Beiträge zur Hochschulforschung. Thema: Steuerung, Leistungsmessung und Führung von Forschungsorganisationen. Ausgabe 1/2017**

*„Die neueste Ausgabe befasst sich mit institutionenübergreifenden Fragestellungen der Governance, der Leistungsmessung und der Führung von Forschungsorganisationen. Alle Artikel beruhen auf Vorträgen, die im Rahmen eines Symposiums des IHF und der Forschergruppe FAcES der Technischen Universität München zum Thema „Governance, Performance and Leadership of Research and Public Organizations“ gehalten wurden.“*

<http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/1-2017-gesamt.pdf>



.....  
Baier, Christian:

**Reformen in Wissenschaft und Universität aus feldtheoretischer Perspektive. Universitäten als Akteure zwischen Drittmittelwettbewerb, Exzellenzinitiative und akademischem Kapitalismus**

UVK 2017

ISBN 978-3-86764-736-6

„Der zunehmende Drittmittelwettbewerb, der Einzug von New Public Management und akademischem Kapitalismus und nicht zuletzt die Exzellenzinitiative haben die universitäre Landschaft in Deutschland erheblich umgestaltet und damit auch der wissenschaftlichen Praxis einen neuen Rahmen gesteckt. Die sozialwissenschaftliche Debatte über die aktuellen Reformen ist in großen Teilen theoriefern, methodologisch beliebig und wird sehr nahe an Vorgaben öffentlicher und politischer Diskurse geführt. Die vorliegende Arbeit versucht, dieser einseitigen Tendenz im Fachdiskurs mithilfe einer deutlichen theoretischen und methodologischen Positionierung entgegenzuwirken. Damit ist die Hoffnung verbunden, dass auf diese Weise ein eigenständiger soziologischer Blick auf die vielfältigen Reformphänomene geworfen werden kann, der weniger durch Anleihen aus dem politischen und öffentlichen Diskurs eingeengt ist und so in der Lage ist, die Reformen aus einer umfassenderen Perspektive zu betrachten und tiefere Zusammenhänge hinter den einzelnen Teilaspekten der herauszuarbeiten. Die gewählte theoretisch-methodische Perspektive basiert auf der Soziologie Pierre Bourdieus, interpretiert das Wissenschaftssystem an deutschen Universitäten als akademisches Feld, und interessiert sich insbesondere für die Rolle der Universitäten als organisationale Akteure in diesem Feld.“

.....  
Truniger, Luzia (Hrsg.):

**Führen in Hochschulen. Anregungen und Reflexionen aus Wissenschaft und Praxis**

Springer Gabler 2017

ISBN 978-3-658-16164-4

„Dieses Buch bietet Führungspersonen an Hochschulen handlungsrelevantes Wissen aus der Hochschulforschung, der Organisations- und Managementforschung sowie der Arbeits- und Organisationspsychologie. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wie auch Persönlichkeiten der Hochschulführung und der Hochschulberatung erörtern aktuelle Entwicklungen, eröffnen Einblicke in die Besonderheiten von Leadership und Management in Hochschulen und geben wertvolle Anregungen für die Umsetzung in die Führungspraxis. Es werden konkrete Herangehensweisen und Methoden dargelegt sowie Herausforderungen, gelungene Interventionen, Erfahrungen und Lösungsansätze diskutiert.“

.....  
**Higher Education Quarterly vol. 71., issue 2 (April 2017)**

darin u.a.: Harvey, Heather Lea; Parahoo, Sanjai; Santally, Mohammad: *Should Gender Differences be Considered When Assessing Student Satisfaction in the Online Learning Environment for Millennials?* (p. 141–158)

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/hequ.2017.71.issue-2/issuetoc>

.....  
**Kienbaumstudie zur Karriereorientierung der Generation Y**

„Sie wollen Familie und einen großen Freundeskreis haben, im zweiten Schritt aber auch Erfolg im Job haben und Karriere machen: Für 81 Prozent von Deutschlands Absolventen stehen Familie und Freunde an erster Stelle, Erfolg und Karriere folgen auf Platz zwei mit 54 Prozent. Das zeigt eine neue Absolventenstudie des Kienbaum Instituts @ ISM für Leadership & Transformation. Reich zu werden halten hingegen nur neun Prozent der Absolventen für ein erstrebenswertes Ziel. Und nur drei Prozent wollen das Leben richtig genießen und wünschen sich Zeit und Geld für Genuss und Konsum.“

<https://www.ism.de/images/downloads/presstexte/Absolventenstudie2017.pdf>

**Europa und Internationales**

.....  
Cavaghan, Rosalind:

**Making Gender Equality Happen. Knowledge, Change and Resistance in EU Gender Mainstreaming**

Routledge 2017

ISBN 9781138998735

„In theory, the EU's 'Gender Mainstreaming' policy should mark it out as a trail-blazer in gender equality, but gender equality activists in Europe confront a knotty problem; most civil servants and policy makers can't understand how to 'mainstream' gender. Making Gender Equality Happen argues that we should take this problem seriously. In this book Cavaghan uncovers the social processes that make gender appear irrelevant to so many policy makers using a new method, Gender Knowledge Contestation Analysis. Building on this new perspective Cavaghan identifies:

- barriers to effective gender mainstreaming;
- mechanisms of resistance to gender mainstreaming; and

- the steps towards positive change, which gender mainstreaming can yield, even when results stop short of 'transformation'.

These findings present fresh perspectives for policy makers and activists aiming to make gender equality happen. Cavaghan's new method also opens fresh avenues in feminist EU studies, which are particularly relevant in the wake of the financial crisis, as the EU seems to be stepping away from its commitments to gender equality."

.....  
KIF Committee for Gender Balance and Diversity in Research

### Using Restructuring to Promote Gender Equality and Diversity – A Guide for the Research Sector

„The Committee supports and gives recommendations regarding measures that promote the integration of gender balance and diversity activities at universities, university colleges and research institutes, thus helping to increase diversity among the staff and in research. The Committee seeks to raise the overall level of awareness of problems related to diversity and inclusion in the research system. Its most important task is to address issues of gender and ethnicity. Its activities encompass diversity perspectives, including gender perspectives, in research.“

[http://kifinfo.no/sites/default/files/restructuring\\_guide\\_eng\\_web\\_0.pdf](http://kifinfo.no/sites/default/files/restructuring_guide_eng_web_0.pdf)

.....  
Henry, Colette; Nelson, Teresa; Lewis, Kate V. (Hrsg.):  
**The Routledge Companion to Global Female Entrepreneurship**

Routledge 2017  
ISBN 9781138015180

„The literature in female entrepreneurship has witnessed significant development in the last 30 years, with the research emphasis shifting from purely descriptive explorations towards a clear effort to embed research within highly informed conceptual frameworks. With contributions from leading and emerging researchers, *The Routledge Companion to Global Female Entrepreneurship* brings together the latest international research, concepts and thinking in the area. With a strong international dimension, this book will facilitate comparative discussion and analysis on all aspects of female entrepreneurship, including start-ups, socio-economic influences, entrepreneurial capital and minority entrepreneurship. Reflecting the subject's growing importance for researchers, academics and policy makers as well as those involved in supporting women's entrepreneurship through training programmes, networks, consultancy or the provision of venture capital, *The Routledge Companion*

to *Global Female Entrepreneurship* will be an invaluable reference resource.“

.....  
Haug, Werner; Kreis, Georg (Hrsg.):  
**Zukunft der Migration. Reflexion über Wissenschaft und Politik**

NZZ Libro 2017  
ISBN 978-3-03810-241-0

„In 18 Beiträgen reflektieren die Autorinnen und Autoren über die Wirkung der Migrationsforschung der letzten zwei Jahrzehnte auf die Migrationspolitik Europas und der Schweiz. Selbstkritisch gehen sie der Frage nach, ob das Ziel der Stiftung für Bevölkerung, Migration und Umwelt erreicht wurde: durch Forschung zu einer differenzierten und sachlichen Diskussion über Migration beizutragen. Angesprochen werden das Phänomen der Flucht in Zeiten von Klimawandel und Katastrophen, aber auch Faktoren wie Religion oder Gender, die große Herausforderungen bei der Integration darstellen. Über die Tagespolitik hinaus befasst sich der Essayband unter der thematischen Klammer «Zukunft der Migration» mit möglichen Szenarien und Trends in den kommenden Jahrzehnten und mit dem zukünftigen Verhältnis von Gesellschaft, Migration und internationaler Politik.“

.....  
**WeltTrends. Das außenpolitische Journal. Nr. 125 (März 2017)**

Titelthema: Frauen global

ISBN 978-3-945878-51-4

„Frauen bekleiden heute weltweit Präsidenten-, Premierminister- und Kanzlerämter, sie stehen an der Spitze internationaler Organisationen. Dennoch sind sie weltweit noch immer stärker von Armut, (sexueller) Gewalt und Gesundheitsrisiken bedroht, werden ihnen Rechte vorenthalten. Noch immer herrscht keine Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen, auch nicht in Deutschland. Anlässlich des internationalen Frauentages am 8. März werfen wir einen Blick auf die Situation von Frauen weltweit. Dabei geht es u.a. um die Arbeit von Journalistinnen, die Proteste um ein Abtreibungsverbot in Polen, die Situation der Frauen in Ostasien, Russland und der arabischen Welt.“



## Frauen -und Geschlechterforschung

Corinna Onnen, Susanne Rode-Breyman (Hrsg.):  
**Zum Selbstverständnis der Gender Studies.  
 Methoden – Methodologien – theoretische Dis-  
 kussionen und empirische Übersetzungen.**

Verlag Barbara Budrich 2017  
 ISBN 978-3-8474-2064-4

„Historisch basierend auf der Frauenforschung, bilden die „Gender Studies“ seit etwa Mitte der 1970er Jahre eine eigene Forschungsrichtung. Welche Theorien, Methodologien und Methoden stecken hinter dieser jungen Disziplin? Mit dieser Frage befasst sich die erste Publikation der Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN). Die Beiträge diskutieren das Verhältnis von Theorien, Methodologien und Methoden für das Selbstverständnis der Geschlechterforschung/Gender Studies und umreißen dabei die historische Entwicklung dieser Debatten. Darüber hinaus werden anhand ausgewählter Forschungsprojekte konkrete methodologische und methodische Herangehensweisen (z.B. aus der Diskursforschung, der Actor-Network-Theory und der Intersektionalitätsforschung) vorgestellt.“

Henschel, Angelika; Cricic, Jasmina; Eylert-Schwarz, Andreas:  
**Gender Mainstreaming in der Forschung zur  
 berufsbegleitenden akademischen Weiterbildung**

DGWF: Hochschule und Weiterbildung, Ausgabe  
 2|2016

Abstract: „Die Bedeutung von Gender Mainstreaming für den Bereich der berufsbegleitenden akademischen Weiterbildung wurde bislang kaum erörtert. Inwiefern sowohl in der Weiterbildungsforschung als auch in der Konzeption von Weiterbildungsangeboten und in der Weiterbildungspraxis eine gleichstellungsorientierte Perspektive eingenommen wird, kann bislang kaum nachvollzogen werden. Dieser Beitrag möchte verdeutlichen, dass Gender Mainstreaming einerseits als Qualitätskriterium von Weiterbildungen gelten kann und andererseits die Umsetzung von Gender Mainstreaming aufgrund rechtlicher Rahmenbedingungen ein Leitprinzip von öffentlich finanzierten Forschungs- und Entwicklungsprojekten darstellen sollte.“

[http://www.leuphana.de/fileadmin/user\\_upload/PERSONALPAGES/\\_efgh/eylert-schwarz\\_andreas/files/Henschel\\_Cricic\\_Eylert-Schwarz\\_50-57.pdf](http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/PERSONALPAGES/_efgh/eylert-schwarz_andreas/files/Henschel_Cricic_Eylert-Schwarz_50-57.pdf)

Knaut, Annette, Heidler, Julia (Hrsg.):  
**Spitzenfrauen. Zur Relevanz von Geschlecht in  
 Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Sport**

Springer VS 2017  
 ISBN 978-3-658-17143-8

„Dieser Band befasst sich mit aktuellen Veränderungen von Geschlechterrollen. Dabei wird untersucht, ob es eine Reproduktion von Geschlechterbildern gibt oder ob eine Debatte um Chancengleichheit obsolet geworden ist. Anhand der Zahlen ist diese Frage zu verneinen: Die typische Führungsperson ist noch immer männlich und führt eine traditionelle Ehe. In der medialen Repräsentation werden Frauen in Führungspositionen noch immer als ‚die Anderen‘ dargestellt. Die Beiträge fragen nach der (Ir-)relevanz von Geschlecht in der medialen Darstellung von Frauen in Führungspositionen und ob Geschlechterdifferenzen im Alltag in Institutionen wie Politik, Wissenschaft sowie Sport konstruiert werden.“

Kronberger, Silvia; Oberlechner, Manfred; Bramberger, Andrea (Hrsg.):  
**Bildung – Intersektionalität – Geschlecht**

StudienVerlag 2017  
 ISBN 978-3706554350

„Kategorien der Ungleichheit bestimmen das alltägliche Leben. Dabei stehen diese Kategorien aber keineswegs einzeln und isoliert, sondern bedingen und verschränken sich vielmehr gegenseitig. Auch und speziell im Bildungsbereich spielen sozialer Status, Migrationshintergrund, Behinderung oder Geschlecht eine wesentliche Rolle. Hinzu kommen Faktoren wie etwa sexuelle Orientierung, die wesentlich mitbestimmen, welche Bildungschancen der Einzelne hat. Der vorliegende Band widmet sich eben diesen Überlagerungen und Verschränkungen von Faktoren der Ungleichheit mithilfe des intersektionalen Forschungsansatzes und spannt einen Bogen von theoretischen hin zu literarischen Formen des Zugangs. Dabei arbeiten die AutorInnen sowohl theoretisch als auch handlungsorientiert und geben einem Denken in Alternativen den Vorzug.“

Heitzmann, Daniela:  
**Fortpflanzung und Geschlecht  
 Zur Konstruktion und Kategorisierung der gene-  
 rativen Praxis**

Transcript-Verlag 2017  
 ISBN 978-3-8376-3862-2

„Fortpflanzung als das ‚natürlichste‘ Phänomen der Welt wird häufig als Begründung für die Geschlechterdifferenz herangezogen und dient als Rechtfertigung für das hierarchisch strukturierte Geschlechterverhältnis. Auf der Grundlage der Soziologie Pierre Bourdieus fragt Daniela Heitzmann, wie sich jene vermeintliche Naturtatsache als soziales Phänomen begreifen lässt, um dessen enge Verknüpfung mit dem Frausein einerseits und das eher lose Verhältnis zum Mannsein andererseits zu analysieren. Hierzu entwickelt sie ein Konzept der generativen Praxis, das zu einem Forschungsprogramm zur Genese von Generativitätsvorstellungen führt und dabei besonders die soziale Konstruktionsarbeit der Soziologie in den Fokus rückt.“

.....  
Tolasch, Eva; Seehaus, Rhea (Hrsg.):  
**Mutterschaften sichtbar machen. Sozial- und kulturwissenschaftliche Beiträge**

(Geschlechterforschung für die Praxis Bd. 4)  
Barbara Budrich 1/2017  
ISBN 978-3-8474-2062-0

„Während Mutterschaft in der Öffentlichkeit intensiv diskutiert und im Alltag praktiziert wird, wird sie in der Wissenschaft tendenziell vernachlässigt. Angesichts dieser Tatsache reflektiert der Band Mutterschaften in ihrer kontextuellen Gewordenheit unter Berücksichtigung von politischen, soziokulturellen und historischen Dimensionen. Damit leistet der Band einen Beitrag, um die Mutterschaftenforschung in den Sozial- und Kulturwissenschaften empirisch und theoretisch voranzutreiben. Die (un-)gleichen Positionen von Müttern werden in Diskursen und Praxen sichtbar gemacht. Fokussiert werden verschiedene Felder, u.a. Reproduktionsmedizin („Social Freezing“), Sexarbeit, Regierungsprogramme und die Drogen-, Still- und Trennungsberatung.“

.....  
Beugnot, Julie ; Fortin, Bernard ; Lacroix, Guy;  
Villevall, Marie Claire:  
**Gender and Peer Effects in Social Networks**

Abstract: „We investigate whether peer effects at work differ by gender and whether the gender difference in peer effects – if any – depends on work organization, precisely the structure of social networks. We develop a social network model with gender heterogeneity that we test by means of a real-effort laboratory experiment. We compare sequential networks in which information on peers flows exclusively downward (from peers to the worker) and simultaneous networks where it disseminates bi-directionally along an undirected line (from peers to the worker and from the worker to peers). We identify strong gender differences in peer effects, as males' effort increases with peers' performance in both types of net-

work, whereas females behave conditionally. While they are influenced by peers in sequential networks, females disregard their peers' performance when information flows in both directions. We reject that the difference between networks is driven by having one's performance observed by others or by the presence of peers in the same session in simultaneous networks. We interpret the gender difference in terms of perception of a higher competitiveness of the environment in simultaneous than in sequential networks because of the bi-directional flow of information.“

IZA DP No. 10588

<http://ftp.iza.org/dp10588.pdf>

.....  
Ziefle, Andrea:  
**Der lange Arm der Bildungsexpansion: Die Bedeutung zunehmender elterlicher Bildungsressourcen für die Bildungsbeteiligung von Frauen in Deutschland**

„Die Studie kombiniert Daten des ALLBUS und des Sozio-oekonomischen Panels, um den Beitrag sozialer Herkunftseffekte zur Erklärung des langfristigen historischen Trends der zunehmenden Bildungsbeteiligung von Frauen in Deutschland empirisch abzuschätzen. Für westdeutsche Geburtskohorten können zwei historische Phasen klar unterschieden werden: die Geburtskohorten bis etwa Mitte der 1960er Jahre, in denen sich Bildungschancen von Töchtern weitgehend quer durch alle Schichten erhöht haben und die anschließenden Geburtsjahrgänge, deren steigende Bildungsbeteiligung allein mit der Zunahme elterlicher Ressourcen als sozialstruktureller Kompositionseffekt erklärbar ist. Die steigende Bildungsbeteiligung von Frauen in Ostdeutschland folgt dagegen einem komplexeren Muster, bei dem es in der Gründungsphase der DDR zunächst zu einer allgemeinen Ausweitung der Bildungschancen und einer deutlichen sozialen Öffnung des Bildungssystems kam. In der Spätphase der DDR bewirkte die staatliche Bildungspolitik dagegen eine Stagnation des allgemeinen Bildungsniveaus und einen deutlichen Rückgang der schichtspezifischen Bildungsbeteiligung, der erst durch die Wiedervereinigung beendet wurde. Ähnlich wie in Westdeutschland ist der deutliche Anstieg der weiblichen Bildungsbeteiligung nach der Wiedervereinigung auch in Ostdeutschland weniger eine kollektive, sondern eine stark durch elterliche Ressourcen geprägte Erfahrung. In beiden Teilen Deutschlands spielen insbesondere die gestiegenen Bildungsressourcen von Müttern eine zentrale Rolle für die Zunahme der Bildungsbeteiligung ihrer Töchter.“

Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie  
1/2017

<http://link.springer.com/article/10.1007/s11577-016-0402-5>

.....  
Carpenter, Jeffrey P.; Frank, Rachel; Huet-Vaughn, Emiliano:

### Gender Differences in Interpersonal and Intra-personal Competitive Behavior

IZA DP No. 10626

<http://ftp.iza.org/dp10626.pdf>

*Abstract: „Gender differences in competitive behavior have been well documented by economists and other social scientists; however, the bulk of the research addresses competition with others and excludes other economically relevant competition that may contribute to the gender pay gap. In this paper, we ask: How does gender affect how individuals react to competition against themselves? In a laboratory experiment in which some subjects compete against others and some compete against themselves, we find women select into intra-personal competition at significantly higher rates than interpersonal competition, the first such findings. We find perseverance or „grit“ to be a poor predictor of interpersonal competition selection, but find familial effects such as parent’s education and number of brothers to be correlated with competition selection.“*

.....  
Mani, Subha; Dasgupta, Utteeyo; Sharma, Smriti; Singhal, Saurabh:

### Can Gender Differences in Distributional Preferences Explain Gender Gaps in Competition?

IZA DP No. 10627

<http://ftp.iza.org/dp10627.pdf>

*Abstract: „We design an experiment to examine whether egalitarian preferences, and in particular, behindness aversion as well as preference for favorable inequality affect competitive choices differently among males and females. We find that selection into competitive environments is: (a) negatively related to egalitarian preferences, with smaller negative impacts of being egalitarian on females’ choice of the tournament wage scheme, and (b) negatively associated with behindness aversion and positively related to preference for favorable inequality, with significant gender differences in the impact of these distributional preferences. Once we allow for the impact of distributional preferences, behavioral, personality, and socioeconomic characteristics to vary by gender, the pure gender effect is explained away. We find that gender gaps in distributional preferences along with selected personality traits are the most relevant explanations for gender differences in willingness to compete. This is an important result as these characteristics are per se malleable and*

*amenable to policy interventions.“*

.....  
Kantola, Johanna; Lombardo, Emanuela:  
**Gender and Political Analysis**

Macmillan Education UK 2017

ISBN 9780230214187

*„A major new text on gender and politics by two leading authorities, which introduces the main issues and debates about the politics of gender and its role in both domestic and international politics and feminist approaches to political analysis.“*

.....  
Hark, Sabine; Villa, Paula-Irene:  
**Unterscheiden und herrschen: Ein Essay zu den ambivalenten Verflechtungen von Rassismus, Sexismus und Feminismus in der Gegenwart**

transcript vsl. Juli 2017

ISBN 978-3837636536

*„Mit der Kölner »Nacht, die alles veränderte« ist einiges in Bewegung geraten. Vielleicht sind Bewegungen auch nur sichtbarer geworden. Feministische Anliegen finden zwar verstärkt Gehör, doch dies ist eng verwoben mit neuen Rassismen und der Kulturalisierung sozialer Ungleichheiten. Eine der hier auffälligsten Paradoxien ist die Mobilisierung von Gender, Sexualität und einer Vorstellung von Frauenemanzipation durch nationalistische und fremdenfeindliche Parteien sowie durch konservative Regierungen zur Rechtfertigung rassistischer bzw. islamfeindlicher Ausgrenzungspolitiken. Wollen wir dagegen verstehen, wie unsere gesamte Lebensweise in Kategorien der Über- und Unterordnung gefasst ist und wie diese feinen Unterschiede Handeln, Einstellungen und Gefühle aller bestimmen, dann gilt es, Sexismus, Rassismus und Heteronormativität nicht als voneinander unabhängige soziale Teilungsverhältnisse zu untersuchen. Die Analyse komplexer Wirklichkeiten erfordert ein Nachdenken, das die wechselseitige Bedingtheit verschiedener Differenzen in den Blick nimmt.“*

.....  
Funder, Maria (Hrsg.):  
**Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus der Sicht der Geschlechterforschung**

Nomos 2017

ISBN 978-3-8487-2995-1

*„Der Neo-Institutionalismus ist mittlerweile ein stark rezipierter Theoriestrang, der nicht nur in der Organisations- sondern auch in der Geschlechterforschung intensiv dis-*

kutiert wird. Die Attraktivität des Neo-Institutionalismus als Inspirationsquelle für die Analyse von Organisation und Geschlecht ist folglich nicht mehr zu übersehen. Es ist daher – wie wir meinen – an der Zeit, diese vielfältigen Anstrengungen zur Weiterentwicklung neo-institutionalistischer und genderorientierter Theoriekonzepte zusammenzubringen und zur Diskussion zu stellen.

Das Handbuch bietet eine multi-disziplinäre Bestandsaufnahme, lotet blinde Flecke des Neo-Institutionalismus aus und stellt theoretische Weiterentwicklungen und aktuelle Debatten im Zusammenhang von Organisation und Geschlecht vor. Im Fokus steht dabei vor allem die Frage, ob und inwiefern die Geschlechterforschung von neo-institutionalistischen Überlegungen theoretisch und empirisch profitieren kann, was Verknüpfungen mit anderen Theorieangeboten – angefangen von Bourdieu über Foucault bis hin zu Giddens und Boltanski – keineswegs ausschließt. Rekuriert wird in den Beiträgen auf recht unterschiedliche Denkschulen des neuen Institutionalismus, wie die World-Polity-Forschung, den diskursorientierten, skandinavischen Institutionalismus (z.B. das Konzept der Travelling Ideas) oder den organisationssoziologischen Neo-Institutionalismus, die jeweils aus einer Geschlechterperspektive reflektiert werden. Vor diesem Hintergrund wird in den Beiträgen auch nach Barrieren und Spielräumen für gleichstellungspolitische Aktivitäten in Profit- und Non-Profit-Organisationen (insbesondere in Unternehmen und Hochschulen) gefragt. Thematisiert werden u.a. Prozesse des organisationalen Wandels und Degenderings, Fragen der Entkopplung und Scheinheiligkeit von Organisationen, die Bedeutung von institutionellen Logiken, Geschlechterwissen und symbolischer Gewalt sowie Wirkweisen von Heteronormativität.“

.....  
Kannabiran, Kalpana; Swaminathan, Padmini (Hrsg.):

### Re-Presenting Feminist Methodologies. Interdisciplinary Explorations

Routledge 2017  
ISBN 9781138633797

„This book tracks the trajectory of gender in the social sciences and humanities through an exploration of the challenges and contradictions that confront contemporary feminist analysis as well as future directions. Drawing on research in India, the essays in the volume engage with the subject in imaginative ways, each one going beyond documenting the persistence of gender inequality, instead raising new questions and dilemmas while unravelling the complexities of the terrain. They also interrogate extant knowledge that has ‘constructed’ women as ‘agentless’ over the years, incapable of contesting or transforming social orders – by taking a close look at gendered decision-making processes and outcomes, sex

for pleasure, health care practices, content and context of formal schooling or the developmental state that ‘mainstreams’ gender. Do existing feminist methodologies enable the understanding of emerging themes as online sexual politics, transnational surrogacy or masculinist ‘anti-feminist’ sensibilities? The feminist methodologies delineated here will provide readers with a toolkit to assess the criticality of gender as well as its nuances. The work foregrounds the importance of intersectionality and builds a case for context-specific articulations of gender and societies that destabilize binary universals. This volume will be useful to scholars and researchers across the disciplines of the social sciences and humanities, especially gender studies, women’s studies, feminism, research methodology, education, sociology, political science and public policy.“

.....  
Revelles-Benavente, Beatriz; González Ramos, Ana M. (Hrsg.):  
**Teaching Gender. Feminist Pedagogy and Responsibility in Times of Political Crisis**

Routledge 2017  
ISBN 9781138701236

„Teaching Gender: Feminist Pedagogy and Responsibility in Times of Political Crisis addresses the neoliberalization of the university, what this means in real terms, and strategic pedagogical responses to teaching within this context across disciplines and region. Inspired by bell hooks’ „transgressive school“ and Donna Haraway’s „responsibility“, this collection promotes a politics of care within the classroom through new forms of organizational practices. It engages with the challenges and possibilities of teaching students about women and gender by examining the multiple pedagogical, theoretical, and political dimensions of feminist learning. The book revisits how we can reconfigure a feminist politics of responsibility that is able to respond to or engage with contemporary crises. It also conceptualizes crisis and explains how it is transforming contemporary societies and affecting individual vulnerabilities and institutional structures. Finally, it offers practical cases from different European locations, in which crisis and responsibility have served to reformulate contemporary feminist pedagogies, altering curriculums, reframing institutions, and affecting the process of teaching and learning.“



Preußer, Heinz-Peter:  
**Gender/Mythos. Antike und Gegenwart der Geschlechterverhältnisse**

Königshausen & Neumann Juni 2017  
 ISBN 978-3826057939

„Die ältesten Narrationen über Geschlechterverhältnisse, die noch in unsere Gegenwart hineinwirken, stammen zum größten Teil aus der Antike, insbesondere aus der griechisch-römischen. Mythos und Geschlecht sind hier paradigmatisch aufeinander bezogen. In ihnen erscheinen Jahrtausende alte Erfahrungen der Menschheit sedimentiert, verdichtet in Erzählkontexten, die Genderzuordnungen plausibel machen, Gewaltverhältnisse und soziale Strukturen in ihrer je spezifischen historischen Situierung legitimieren sollen. Immer sind diese Zuschreibungen interessegeleitet und machtabhängig. Sie reflektieren aber auch konstante Erfahrungen, die Sexualität und Erotik einfügen in das relationale Geflecht der *conditio humana*. Zwischen diesen Polen agiert der Gender/Mythos. Er macht evident, dass es immer diskursive Regularien sind, die bestimmen, was gefordert, erlaubt oder nur eben toleriert ist in den Praktiken der Geschlechtlichkeit, gemessen an den Positionen, die man gerade einnimmt. In einer nur scheinbar libertären Gesellschaft wie der unseren, die für die Rechte der Homosexuellen etwa streitet und anderen Staaten, welche diese Praxen nicht zulassen (mit Ausnahme des Vatikans), mit (wenigstens symbolischen) Sanktionen droht, ist bereits der Besitz von Kinderpornografie ein Kapitalverbrechen. Die alten Griechen hingegen hatten die Pädophilie integriert in ihre Balance der Triebregulation – so wie auch die gleichgeschlechtliche Liebe ihren Platz hatte in der Diätetik der Körper zwischen aktiven und passiven Verhaltensmustern. Sicherlich war die Antike misogyn – das gilt vor allem für das Vorbild aller Demokratie, das klassische Athen. Aber jenseits ihrer Unterordnung in der Ehe gab es auch souveräne Frauen – nicht nur im Hetärentum oder bei den mythischen Amazonen. Und in diesem Klima gedieh wiederum auch die erste Anklage gegen diese unwürdige Zurücksetzung, die sich schlicht auf das Prinzip der Egalität berief – nämlich in der antiken, attischen Tragödie. Die Siegelkonstellation des Gender/Mythos macht also vor allem eines deutlich: dass es keinen einfachen Fortschritt gibt im nach wie vor turbulenten Feld der Geschlechterverhältnisse zwischen Antike und Gegenwart.“

Kelb, Viola; Romotzky, Vanessa; Wojtacki, Agnes:  
**Conference Report:  
 Gender –Sensitive Health Literacy – A Future  
 Concept for Public Health?**

Cologne, October 27, 2016

[http://www.ceres.uni-koeln.de/fileadmin/user\\_upload/Bilder/Dokumente/170327\\_Conference\\_Report\\_Gender-Sensitive\\_Health\\_Literacy.pdf](http://www.ceres.uni-koeln.de/fileadmin/user_upload/Bilder/Dokumente/170327_Conference_Report_Gender-Sensitive_Health_Literacy.pdf)

Regitz-Zagrosek, Vera:  
**Why gender is a crucial – but overlooked – factor in heart disease**

*6 problems that plague cardiovascular care for women – and how to apply a gender lens to all healthcare.*

<https://www.elsevier.com/connect/why-gender-is-a-crucial-but-overlooked-factor-in-heart-disease>

Dietze, Gabriele:  
**Sexualpolitik. Verflechtungen von Race und Gender**

Campus angekündigt f. Juni 2017  
 ISBN 9783593507217

„Sexualpolitik ist eine Machttechnik. Sie reguliert Verhaltensweisen oder schließt Gruppen aus – das Feld Sexualität ist dabei besonders skandalisierbar. Angeblich problematische Sexualitäten werden nicht nur mit Geschlecht, sondern auch mit Ethnizität und Religion verflochten. Gabriele Dietze diskutiert diesen Zusammenhang in historischer, theoretischer und gegenwartsanalytischer Perspektive von feministischen Orientalismen der Ersten Frauenbewegung bis hin zu den Ereignissen von Köln in der Silvesternacht 2015.“

TiBberger, Martina:  
**Critical Whiteness: Zur Psychologie hegemonialer Selbstreflexion an der Intersektion von Rassismus und Gender**

Springer VS 2017  
 ISBN 978-3-658-17223-7

„Martina TiBberger analysiert anhand einer qualitativen empirischen Studie, wie sich Widerspruchsverhältnisse des Rassismus und Sexismus in der psychotherapeutischen und psychosozialen Arbeit auswirken und wie Fachkräfte damit umgehen. Aus der Perspektive von Critical Whiteness als Epistemologiekritik und als Praxis hegemonialer Selbstreflexion werden Möglichkeiten für die Psychologie, aber auch die gesamten Sozialwissenschaften aufgezeigt, wie diese Machtverhältnisse durchkreuzt werden können.“

Lenz, Ingrid:

### Einwanderung, Geschlecht, Zukunft? Wie Deutschland sich verändert

Barbara Budrich vsl. Juni 2017  
ISBN 978-3-8474-0511-5

„Mit hunderttausenden Flüchtlingen, die sich nach Deutschland bewegten, kam auch die Gesellschaft in Bewegung. Die Reaktionen reichen von freiwilligem Engagement und Offenheit der großen Mehrheit bis hin zu Fremdenhass und Gewalt. Doch die deutsche Gesellschaft hatte sich schon vorher verändert: Neben neuen Öffnungen in Bildung und Berufen zeigen sich fortbestehende Ausgrenzungen. Wo genau stand die deutsche Gesellschaft bevor die große Wanderung begann – und wie geht es weiter? Die Autorin arbeitet heraus, dass die deutsche Gesellschaft sich in den letzten Jahrzehnten zugleich geöffnet und flexibilisiert hat. Für manche Gruppen wie Frauen und MigrantInnen haben sich Ungleichheiten differenziert, während sie sich insgesamt vertieft haben. Diese Veränderungen analysiert Ilse Lenz anhand einer Auswertung der größten deutschen Repräsentativbefragung, des Mikrozensus, und zahlreicher weiterer Untersuchungen.“

Sammet, Kornelia; Benthaus-Apel, Friederike;  
Gärtner, Christel (Hrsg.):  
Religion und Geschlechterordnungen

Springer VS 2017  
ISBN 978-3-658-17390-6

„Die Beiträge in diesem Sammelband untersuchen das Verhältnis von Religion und Geschlechterordnungen in verschiedenen religiösen und kulturellen Kontexten. Auf der Basis von Fallstudien, Auswertungen von Survey-Daten oder theoretischen Reflexionen gehen die Autorinnen und Autoren der Frage nach, wie sich eine zunehmende gesellschaftliche Säkularisierung und Modernisierung einerseits und die durch Migrationsprozesse beförderte (Re-)Vitalisierung und erhöhte Sichtbarkeit von Religion andererseits auf Geschlechterordnungen auswirken.“

Bakhshizadeh, Marziyeh:  
Changing Gender. Norms in Islam between Reason and Revelation

Budrich UniPress 2017  
ISBN 978-3-86388-735-3

„Women’s movements in Islamic countries have had a long and arduous journey in their quest for the realization of human rights and genuine equality. The author

examines whether discriminatory laws against women do in fact originate from Islam and, ultimately, if there is any interpretation of Islam compatible with gender equality. She investigates women’s rights in Iran since the 1979 Revolution from the perspectives of the three main Islamic thought streams, fundamentalism, reformism and secularism, using four categories: family, economics, politics and culture.“

### GENDER Heft 1/17: Geschlechterverhältnisse verhandeln – arabische Frauen und die Transformation arabischer Gesellschaften

„Seit 2010 befinden sich arabische Gesellschaften in einer – hinsichtlich der langfristigen Folgen – kaum abschätzbaren Situation politischer und sozioökonomischer Transformationen. Schon im Kontext des ‚Arabischen Frühlings‘ bewegten sich die Umbrüche zwischen Revolution und Restauration. Dessen ungeachtet gibt es in arabischen Gesellschaften schon seit Langem eine differenzierte Auseinandersetzung mit den Lebensverhältnissen und der gesellschaftlichen Stellung von Frauen. Die Schwerpunktbeiträge laden zur Reflexion der gesellschaftlichen Wirklichkeit arabischer Frauen in verschiedenen Kontexten ein und bieten eine vertiefende Einsicht in den Wandel von Geschlechterbeziehungen, der Selbstwahrnehmung und der Identitätskonstruktion.“

<http://www.budrich-journals.de/index.php/gender/issue/view/2092>

Speck, Sarah:  
Latente Beharrlichkeiten

„Mit dem Projekt »Feminismen: Wie wir wurden, wie wir leben, was wir sind« von Thomas Meinecke und Antje Rávic Strubel setzen Logbuch Suhrkamp und S. Fischer Hundertvierzehn ihren im vergangenen Jahr begonnenen Austausch fort. Am 17. Juni erschienen die beiden Eröffnungssessays Wie ich Feminist wurde von Thomas Meinecke und Hart am Wind von Antje Rávic Strubel. Am 25. Juni fand eine kommentierende Gesprächsrunde in Form eines Chats statt, an der u. a. Jörg Albrecht, Paul Brodowsky, Olga Grjasnowa und Senthuran Varatharajah teilgenommen haben. Das Projekt wurde mit Essays von Rosa Liksom, Annika Reich & Katharina Grosse, Isabel Fargo Cole, Inga Humpe, Marion Detjen, Rachel Cusk und Alexander Kluge fortgesetzt. Im heutigen Beitrag betrachtet Sarah Speck die Ordnung der Geschlechter etwas genauer.“

<http://www.logbuch-suhrkamp.de/sarah-speck/latente-beharrlichkeiten/>



.....  
Mau, Huschke:

**„Kein Stück von eurem Kuchen!“ Streitschrift für radikalen Feminismus**

Marta press Juni 2017  
ISBN 978-3-944442-53-2

„Die aktuelle feministische Bestandsaufnahme zeigt: Es gibt noch viel zu tun und es ist Zeit für ein radikales Umdenken in Geschlechterfragen. Das Patriarchat als Ideologie der Rechtfertigung der Unterdrückung der Frau durch den Mann tritt mal subtil, mal maskiert, mal brutal auf, immer aber mit einer zerstörerischen Wirkung auf unser Zusammenleben und unsere Umwelt. Radikaler Feminismus dekonstruiert und demaskiert sexistisches Denken und führt es auf seine patriarchalen Ursprünge zurück. Dieses Buch ist eine Sammlung unterschiedlicher Essays aus der Feder verschiedener Feministinnen zu einer großen Bandbreite an Themen: Alltagssexismus, sexuelle Gewalt, Pornografie, Prostitution, Matrifokalität, Mütterrechte und die Väterrechtsbewegung, zum Verhältnis von Feminismus und Rassismus, zu Leihmutterchaft, Transaktivismus und der Kritik am Kopftuch. Oft heißt es, beim Feminismus ginge es um ein Stück vom Kuchen, um Teilhabe und Gleichberechtigung. Radikaler Feminismus aber sagt: Wir wollen kein Stück von eurem vergifteten Kuchen. Wir wollen einen neuen Kuchen!“

.....  
Ahmed, Sara:

**Feministisch leben! Manifest für Spaßverderberinnen**

Unrast Mai 2017  
ISBN 978-3-89771-309-3

„Niederschmetternden Erlebnissen von Rassismus und Sexismus begegnen Feministinnen jeden Tag – Zuhause und bei der Arbeit. Lässt sich aus einem solchen Alltag heraus eine feministische Theorie entwickeln? Sara Ahmed erinnert an das wissenschaftliche Erbe des Feminismus ›of Color‹ und zeigt – auf sehr poetische und persönliche Weise – wie Feministinnen über eine Kritik ihrer Erlebniswelten hinausgehen können, um diese Welten umzugestalten. Ahmed entwickelt und empfiehlt eine Figur, die sie ›Feministische Spaßverderberin‹ nennt. Diese Rolle ermöglicht es Feministinnen, alltäglich kreative Lösungen zu finden und ein System gegenseitiger Hilfe und Unterstützung zu schaffen. Das Buch schließt mit einem ›Survival Kit für Spaßverderberinnen‹ und einem ›Manifest für Spaßverderberinnen‹. Beide liefern praktisches Handwerkszeug, mit dem innovative feministische Theorie im (Alltags-)Leben einer Feministin umgesetzt und erweitert werden kann.“

.....  
**Neue Frauenbewegung „Ein massenhafter Aufschrei“**

„Von Asien über Europa bis in die USA gab es am Weltfrauentag Proteste. Warum ist der 8. März plötzlich wieder so wichtig? Die Forscherin Margreth Lünenborg sieht darin ein Zeichen für große Veränderungen.“ Ein Interview von Heike Klovert auf [spiegel online](http://www.spiegel.de).

<http://www.spiegel.de/lebenundlernen/job/internationaler-frauentag-interview-zur-neuen-frauenbewegung-a-1137913.html>

.....  
**Aktuelle Ausgabe: querelles-net  
Rezensionszeitschrift für Frauen- und  
Geschlechterforschung**

Jg. 18, Nr. 1 (2017)

Inhaltsverzeichnis:

<https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/18-1/showToc>

.....

---

## Impressum

---

Redaktion:  
**Andrea Usadel**

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

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

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

Vielen Dank!

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

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